

التنظيمات النقابية ودورها في تحسين الخدمات الصحية

Union organizations and their role in improving healthcare services

جاء الله سعد عرابي*¹، سداس حفصة²، ضيف صهيب³

¹ جامعة الجزائر 02 (الجزائر)

² جامعة الجلفة (الجزائر)

³ جامعة الجلفة (الجزائر)

تاريخ النشر: 2020/12/31	تاريخ القبول: 2020/12/09	تاريخ الإرسال: 2020/11/04
-------------------------	--------------------------	---------------------------

ملخص أصبح للتنظيمات النقابية صدى كبير في الآونة الأخيرة لدى كل المؤسسات نظر لأهميتها في نفل انشغالات العمال عبر قنوات رسمية والقدرة على الضغط من أجل تلبية هذه المطالب التي من شأنها تحسين ظروف العامل المعيشية والوظيفية من خلال هذه الدراسة تمكنا من اثبات العلاقة بين جدية العلاقة بين العمل النقابي الايجابي في تحسين ظروف العمل وانعكاساته على تحسين الخدمة الصحية المقدمة للمواطنين من خلال عينة مكونة من 180 ممرض موزعين على كافة المصالح في المؤسسة العمومية الاستشفائية لولاية الجلفة.

لقد اثبت نتائج البحث عن وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضى الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابة على حد السواء على مصالح ممثليها، كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعيتهم مما ينعكس إيجاباً على جودة الخدمة الصحية المقدمة .

الكلمات المفتاحية: النقابة العمالية - النظام الصحي - الخدمات الصحية

Abstract:

In recent times, union organizations have had a great influence among all institutions due to their major role in communicating the workforce concerns through official channels and their ability to pressure the concerned authorities in order to meet these demands which would improve the co-worker's living and employment conditions. Through this study, we were able to prove the significant relationship between union's positive work improvement in working conditions and its implications for improving the healthcare service provided to citizens through a the conditions of 180 nurses distributed among all departments in the public hospitals of the city of Djelfa.

The results of the research have proven that there is a link between the performance of the union organization movement, its goals and motivation as well as job satisfaction, the more the union defends its representative's interests equally, the more it positively affects their job satisfaction and productivity, which eventually positively affects the quality of the provided healthcare service.

Keywords: Union organization - healthcare sector - healthcare services

1- مقدمة

شهدت علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها تطورا عبر الأحقاب التاريخية من مرحلة الرق إلى المرحلة التي كان فيها العمال من الرجال النساء والأطفال يعملون لمدة تقرب 18 ساعة في اليوم و ستة أيام في الأسبوع، حتى تقلصت لتصبح تقريبا 35 ساعة في الأسبوع وهذه مسيرة نضالية كبيرة.

إن التطور التكنولوجي الذي صاحب الثورة الصناعية نتج عنه تقسيم العمل والتخصص الدقيق، فكل عامل أصبح متخصصا في مرحلة معينة من مراحل الإنتاج، فهذه السلمية في العمل خلصت في هيكل تنظيمي، فالتطور في أدوات وأساليب الإنتاج صحبه تطور في الفكر التنظيمي، وخلال هذه الحقبة من التاريخ برز بالخصوص التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، الذي إعتبر العامل قطعة من ميكانيزم ليس من حقه الإبداع والتفكير، ولا يستطيع الإحتجاج على ظروفه فهو خاضع لرب العمل.

بالمقابل نقابات قطاع الصحة في العالم حديثة الوجود مقارنة بالقطاع الصناعي، حيث تعتبر النقابات في المستشفيات الأمريكية والفرنسية هما الرائدتان وأثبتتا وجودهما وقوتهما، أما الحركة النقابية العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو كان ظهورها مرتبط باننتشار التصنيع على مستواها، والجزائر مثال على ذلك، فقد إرتبط ظهور النقابات العمالية فيها باننتشار التصنيع، وفرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكمله لصناعته. إذن ظهرت النقابات العمالية الأولى في الجزائر بظهور أول الورشات الصناعية، ذلك أن النقابة الأولى تم إنشائها في مدينة قسنطينة عام 1880م وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة.

وعلى إعتبار أن الحركة النقابية تنظيم إجتماعي سياسي، تغير كذلك الإلتجاه العام لها بصدر القانون 14-90 المؤرخ في جويلية 1990م المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والذي من خلاله انتهى الإحتكار النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين فأصبحت هناك تعددية نقابية.

تحرر النشاط النقابي من الأحادية في ظل الظروف الجديدة التي أنجبها دستور 1989 م تماشيا مع ميكانيزمات الانتقال نحو إقتصاد السوق، فالإحصائيات التي أفصحت عنها وزارة العمل تشير إلى وجود أكثر من 60 منظمة نقابية على مستوى مختلف القطاعات والتي أكدت وجودها، منها نقابة قطاع التعليم العالي، القضاء، المحامين، قطاع التربية، الصحة.... الخ.

- من هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي : هل الشريك الاجتماعي المتمثل في نقابة الشبه طبي دافع لتحسين الخدمات الصحية في المؤسسات الإستشفائية؟
- ومن خلال هذا التساؤل تظهر التساؤلات التالية:
- هل الإنخراط في نقابة الشبه طبي في المؤسسة العمومية الاستشفائية يؤدي إلى تحسين أدائهم في العمل؟
- هل رضا عمال الشبه طبي في المؤسسة العمومية الاستشفائية دافع لتحسين أدائهم؟
- الفرضية الأولى:
- الإنخراط في نقابة الشبه طبي في المؤسسة العمومية الاستشفائية دافع لتحسين أدائهم.

الفرضية الثانية:

- رضا عمال الشبه طبي عن نقابة الشبه طبي في المؤسسة العمومية الإستشفائية دافع لتحسين أدائهم.

أهداف الدراسة

حتى يتخذ بحثنا غرضا علميا، رأينا أن نحدد بعض الأهداف العامة ذات الدلالة الاجتماعية والعلمية التي تمكننا من التحكم في الموضوع، والتعامل معه بكامل الموضوعية، و قد تمثلت أهداف بحثنا فيما يلي:

- معرفة دور نقابة الشبه طبي(sap) في المؤسسة العمومية الاستشفائية.

- معرفة اهمية الانخراط في نقابة الشبه طبي(sap) .

1-النقابة العمالية في الفكر الانساني

1-1-تعريف النقابة العمالية:

يوجد في العالم تجمعات للعمال، منها للطلبة وأخرى لأرباب العمل ، من أجل الدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أفرادها، قد تكون للبعض منهم أو مشتركة بينهم، فوجدت العديد من الصياغات قدمت للتعريف بالنقابة العمالية، تبعا للعديد من المتغيرات منها تطور المجتمع، حركة العمال، الإطار المرجعي، نذكر منها :

- النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية. (عبد الباسط،1972، ص.270)

- النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرصدة نقدية تحقق أغراضهم، وأموال النقابة العمالية تستخدم في أغراض تتعلق بإدارة الدفة أي دعم الإضرابات لأغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة وأغراض سياسية وذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية. (عبد العزيز،1980، ص.474)

- النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع، وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك. (محمد،1966، ص.617)

- النقابة العمالية هي تجمع مهني من أجل التمثيل، الدراسة والدفاع في المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها. (jean,2001,p.204)

- النقابة العمالية هي منظمة مكونة من مجموعة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم. (fredderic,2001,p.155)

نلاحظ وجود اختلاف بين هذه التعاريف لاختلاف الأطر المرجعية وبالتالي الأهداف المراد تحقيقها، بالإضافة إلى الواقع المعاش من طرف الطبقة العاملة، حيث منها من ركزت على الناحية المطالبية التي تهتم بشروط وظروف العمل، بالإضافة إلى تحسين الأوضاع الإقتصادية والمادية للعمال، في حين تعدتها أخرى إلى الإهتمام بالجوانب الإجتماعية ومساهمتها في بناء المجتمع ، ومنها من أهمل الجوانب المعنوية الخاصة بالعمال ، كذلك إغفال الموضوع المتعلق بسعي العمال في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وبهم، ورغم وجود هذه الاختلافات حول مفهوم النقابة العمالية فإن ذلك لا ينف وجود أوجه اتفاق من بينها:

-تشكيل نقابة عمالية يتطلب عدد معين من العمال حسبما يحدده القانون، يمارسون مهنة متشابهة أو يكمل بعضها البعض، حتى يكون هناك وحدة في التصور للمشاكل المطروحة .

-أن النقابة العمالية مهما كان نمطها، تتولى مهمة الدفاع عن مصالح أعضائها سواء المادية أو المعنوية ، فالمشاكل المهنية التي تعترض أعضائها تبقى ضمن أعمالها الإنسانية .

وفيما يلي نقدم تعريف للنقابة العمالية:

- النقابة العمالية هي تجمع اختياري منظم للعمال من أجل تمثيل حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، سواء البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبتنظيم عملهم وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

نستخلص من هذا التعريف :

- النقابة العمالية تنظيم :أي لها بناء هيكلي ووظائف تقوم بها مصادر مالية لمواصلة نشاطها ووسائل عمل كباقي المنشآت في المجتمع، وهذا وفقا للقوانين التي تتأسس في إطارها .
- أنها اختيارية : بمعنى الانضمام إليها ليس إلزامي على العمال وإنما وفق لمبدأ الحرية الفردية .
- تسعى لتحقيق أهداف محددة أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها تتعداها لمقاصد أخرى.
- لها سياسة نقابية خاصة بها تعتمد في تحقيق مطالبها.

أما فيما يتعلق بالحركة العمالية فهي مجموع الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، فهي تشتمل على جوانب اقتصادية، اجتماعية وسياسية ضمن كيان أو منشأة تسمح لها بالقيام بذلك وهي النقابة العمالية.

وكما هو واضح أن مفهوم النقابة يختلف باختلاف المتغيرات المتعلقة بالإقتصاد والسياسة أو غيرهما .

1-2 مهام النقابات العمالية :

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تنحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل، من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان يعاني فيه سوق العمل من اختلال (زيادة في عرض قوة العمل) مما أدى إلى قبولهم للعمل وفق أي شرط مع استغلال كبير لرب العمل لهم، إذن المهمة الرئيسية أو المطلب الأول لها كان العمل على رفع الأجور، وهذا ما عبر عنه دنلوب "DUNLOP النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن. (xavier,1990,p.1285)

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

1-2-1. المهمة الاقتصادية المادية

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

فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي سيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستغلال العمال إلى أقصى حد أن يركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية والمادية الخاصة بالأجر والمنح العائلية المتعلقة بالظروف الأمنية والصحية للعمال ضمن البيئة المباشرة، دوام العمل، الحق في العطل المدفوعة والأجر... الخ، فالعامل الإقتصادي لعب دور هام في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم .

ولا يمكن أن نتكلم عن المهمة الاقتصادية ضمن المجتمع الرأسمالي، دون أن نتطرق إلى المجتمعات الاشتراكية سابقا، فلم تقتصر هذه المهمة على الدفاع عن المصالح المادية لأعضائها فحسب وإنما توجهت إلى رفع إنتاجية العمال من خلال تحفيزهم وتوعيتهم للعمل بجهد أكثر دون أن تغفل أن الدولة هنا هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم، وتقوم بإصدار التشريعات الكفيلة بذلك فيما يخص العمل والإنتاج بالإضافة إلى أنه كان هناك اتجاه في المجتمعات الاشتراكية سابقا نحو رسم سياسة قومية للأجور، بمعنى يقومون بربط مستوى الدخل القومي للأجور، هذا الاتجاه لم يسمح للنقابات العالمية بالتدخل في تحديد مستوى الأجور على اعتبار أنه أصبح ضمن سياسة متعلقة بالدخل القومي، وأصبحت مكتفية بالمشاركة بتنصيب من وضع هذه السياسة ثم المشاركة في الرقابة على تطبيقها. (عبد الباسط،2007، ص.297)

فهذه المهمة لها أهمية كبيرة، وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل، ونخلص مما سبق أن ضمنها تدرج العديد من المواضيع منها معايير العمل، الانضباط، التجديدات التكنولوجية، تحديد الأجور وظروف العمل. (ضياء،2007، ص.75-85)

فمعايير العمل كانت دائما محل صراع، لأن رب العمل يبحث عن زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة، في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض، لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن، وكذلك النظام والانضباط، فكل منظمة لها قواعدها يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون

وسيادته في مكان العمل، فتعمل ضد التعسفية ولكن يبقى للإدارة ضبط العمال، بالإضافة إلى موضوع التكنولوجيا على اعتبارها تهدد استقرار العامل في منصبه كما تعمل النقابات العمالية للحفاظ على حقوقهم.

أما بالنسبة للأجر الذي يعتبر أهم هذه المواضيع، والتي تهتم العامل كثيرا لأنه يمثل الدخل الوحيد له، فتعمل النقابات العمالية على التفاوض من أجله والحصول على مستوى يتماشى مع مستوى الأسعار في سبيل الحفاظ على القدرة الشرائية.

1-2-2 المهمة الاجتماعية:

إن العامل الاجتماعي بطبعه إنساني، فهو يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية فتكسبه وصفا اجتماعيا معترف به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس تشبع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء.

فعبر التاريخ أين كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية، كانت الطائفة تعد محل العائلة، فبيبين أعضائها تآلف وانسجام وتضامن، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا، وبعد انحلال هذا النظام وظهور نظام المصنع، نشأت تلك الروابط وضعفت روح الانتماء، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية.

إن النقابة وكما عبر عنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه، وتجعل لحياته معنى حيث يتشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم. (عبد الباسط، 1972، ص. 298)

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

1-2-3 المهمة النفسية:

إن أهم ما ميز نظام المصنع في العلاقات الفردية هو الصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج، فوجد جو من التوتر والاضطراب داخل المنشأة، لشعور العامل بالاغتراب عن العمل نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة والطمأنينة، وتهيئ له جوا من الاستقرار والأمان النفسي.

وضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية حيث لا يوجد هناك تضامن، فزيادة الإحساس بالفردية أدى إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل، مما يجعل العامل ليس من ضمن جماعة المصنع وذلك ما يشعره بالارتياح ولا يحفز له العمل بشغف وقوة .

زد إلى ذلك التخصص والتقسيم الدقيق للعمل إلى مراحل بسيطة وتكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية ومكررة قتلت فيه الطموح، فهو لا يستغل كل طاقاته ومهاراته وبذلك ولد عنده شعور بالهامشية والروتين وعدم الرضا عن

نفسه وعن العمل، وبانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته ويعمل من أجل تحقيقها وكذلك تزيده الشعور بالأمن و الثقة بالنفس والتقدير .

1-2-4 مهمة تنظيمية وثقافية:

إن شمول الإحاطة بالعمال جميعهم على مستوى المنشأة، هو من أول المقاصد التنظيمية التي تسعى إليها النقابة العمالية بالوسائل الدعائية والتثقيفية المشروعة، فتجند مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشآت أو القطاع لجلب العاملين للانخراط فيها وتعمل على توضيح الحقوق للعمال وما يستوجب لتحقيق المصالح لهم من وسائل وسلوك جماعي مؤسس على التضامن وتوحيد الصفوف داخل الوحدة التنظيمية الواحدة، فالنقابة العمالية منذ نشأتها تسعى إلى تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجمع العاملين في وحدات تنظيمية، ولتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالا لنضالهم وميدانا للتشاور بينهم ، بناء على مبدأ التضامن بين جموعهم. (مصطفى، 2006، ص. 257)

وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضا مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية، وما يحيط بها من مؤشرات للبيئة الاقتصادية العام ويقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطابات، والبيانات الصادرة عن المسؤولين وكذلك تسخير الصحافة النقابية... الخ.

إذن بالإضافة إلى قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحقيق مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، تقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضاءها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور وبالتالي تقوم بتثقيف خارجي وآخر داخلي على مستوى أعضاءها.

*وفيما يلي نتناول تنظيم المنظمة النقابية، وذلك بالتعرض إلى هيكلها التنظيمي، تمويلها ضف إلى ذلك الأساليب التي تلجأ إليها لتحقيق مطالبها.

1-3.تنظيم النقابات العمالية:

نقصد بتنظيم النقابة العمالية : هيكلها التنظيمي، مصادرها المالية والوسائل المستعملة من طرفها لتحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية.

1-3-1 الهيكلية والتنظيم:

يشكل التنظيم الهيكلي للنقابات العمالية بناء هرمي، قاعدته السفلى مكونة من النقابات الفرعية على مستوى منظمات الإنتاج المحلي، وتتجمع المنشآت المتجانسة في تنظيم قطاعي أحد جناحي الهرم وتتألف القطاعات في تنظيم جهوي بالجناح الثاني للهرم ،ويتوج التنظيم العام جناحي الهرم في اتحاد عام هذا الأخير يباشر مسؤولياته الوطنية في نطاق ثلاثة أجهزة ألا وهي : المؤتمر العام، الهيئة الإدارية ،مكتب تنفيذي

1-3-2 تمويل النقابات العمالية:

إن النقابة العمالية كباقي المنظمات من أجل مواصلة نشاطها وتأدية وظائفها يجب أن يكون لديها بالإضافة إلى هيكل تنظيمي إمكانيات مالية، وفيما يلي ندرج بعض تلك المصادر المالية: (عبد الغفار، 2007، ص.36)

أ- رسم الانضمام : إنه رسم يدفعه العضو الذي يريد الالتحاق بالنقابة عقب قيده أو إعادة قيده بعضويتها، بمعنى أنه يدفع في كل مرة ينضم فيها العامل إلى النقابة.

ب- الاشتراكات الشهرية : إنها مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون إلى النقابة العمالية فقد تكون مبالغ ثابتة يدفعونها شهريا أو نسبة من دخل الفرد، بمعنى أن الاشتراكات تكون مختلفة من عضو إلى آخر حسب الدخل المحصل شهريا.

1-3-3 أساليب النشاط النقابي:

تعتمد النقابات العمالية على مجموعة من الوسائل التي تحقق من خلالها مصالح العمال المادية والمعنوية، وهي في سبيل تحقيق ذلك تتنهج الوسيلة الأسرع والأفضل وذلك بحسب المطالب العمالية والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل

المفاوضات الجماعية:

إن التفاوض الجماعي هو البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال. (عبد الباسط، 1972، ص.270)

الإضراب:

هو عبارة عن التوقف الجماعي عن العمل كوسيلة للحصول على تنازلات أكثر من طرف رب العمل مما يعرضها على طاولة المفاوضات، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة، وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون.

مثلا في الجزائر قد نظم المشرع الجزائري الإضراب في المواد 24-48 من القانون 02-90 المؤرخ في 06/02/1990 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

وقد يكون الإضراب الملاذ الأخير للنقابة العمالية بغية تحقيق مطالبها، فيلجأ إليه كوسيلة تهديد وضغط من أجل التوصل إلى نتائج ملموسة فإذا بدأ الإضراب فإن كل طرف يعتمد على قوة تحمله سواء كان رب العمل أو النقابة.

2- الحركة النقابية العمالية في الجزائر

2-1 الحركة النقابية في الجزائر قبل الاستقلال :

إن الطبقة العاملة الجزائرية قد نشأت في ظل ظروف قهر استعماري بالغ الأهمية، وفي ظل ظروف استغلال إقطاعي، الأمر الذي انعكس على محتوى النضال الطبقي للعمال منذ بدايته حيث ارتبط ارتباطاً عضوياً بالنضال ضد الاستعمار، لقد كان الكفاح المطلب من أجل الخبز هو الكفاح ضد الإستغلال الرأسمالي وفي نفس الوقت

كفاح ضد الإدارة الأجنبية الفرنسية، ونضال ضد الحكام الإقطاعيين وكبار ملاك الأراضي بحكم ارتباطهم الوثيق بالإدارات الإستعمارية، وحيث كانت كل المؤسسات الصناعية الإستعمارية كاملة وموجهة توجيهها كاملا من قبل المستعمرين.

2-2 الحركة النقابية العمالية بعد الإستقلال الوطني:

يمكن تقسيم هذه الفترة إلى مرحلتين أساسيتين هما:

المرحلة الأولى مرحلة الحزب الواحد 1962-1988: (fronçois,20011970,p.34)

إن التفكير في بناء دولة جزائرية لم يكن وليد الاستقلال الوطني، بل وجد أثناء الثورة التحريرية انطلاقا من واقع المجتمع الجزائري، الذي آل إلى تناقضات ومشاكل اجتماعية واقتصادية يصعب تجاوزها دون تضافر جهود كل الفئات الاجتماعية، مع تحديد إستراتيجية تنمية تتماشى وواقع المجتمع وطموحاته، لهذا الغرض حدد برنامج طرابلس لعام 1962 جملة من التوجهات، قصد تدارك الوضعية المتدهورة ومعالجة الحالة الاجتماعية والاقتصادية

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد الأطباء العامين والخاصين إرتفع بشكل ملحوظ، وهذا تناسبا مع إرتفاع عدد السكان من سنة 1962 م بعد الإستقلال إلى غاية 2009 م مما يدل أن السياسة التي إنتهجتها الدولة لتحسين الخدمات الصحية كان لها اثر واضح، أما بالنسبة لأطباء الأسنان و الصيادلة فلم يسجل هناك إرتفاعا كبيرا في عدد الشبه الطبيين ما بين سنة 1962 م و 1999 م ليعاود الإنخفاض في عددهم خلال سنة 2009 م .

3-3 إصلاح النظام الصحي في الجزائر (حورية، 2006، ص. 105):

يعتبر العنصر المميز لسنة 2002 م في مجال الصحة في الجزائر، تغيير إسم وزارة الصحة والسكان إلى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، ويندرج هذا التغيير ضمن حركة الإصلاحات التي تشهدها الجزائر، والتي مست العديد من القطاعات.

أهداف مشروع الإصلاح وملفاته:

- لقد أورد التقرير التمهيدي للمجلس الوطني لإصلاح المستشفيات مجموعة من الأهداف، والتي يسعى الإصلاح إلى تحقيقها، وتتمثل في الآتي :
- إحصاء عروض العلاج والإستشفاء وتكييفها مع الحاجات الصحية للمواطن بالإعتماد على نظام إعلامي فعال.
- ضمان الموارد المالية اللازمة للسير الحسن للمؤسسات الصحية.
- التأكيد على حقوق وواجبات المستعملين وحماية المرضى على وجه الخصوص.
- إعادة التأكيد على الإلتزامات التعاقدية لكل المتدخلين في صحة المواطن .

- توفير الإمكانيات الضرورية لمحترفي الصحة مهما كانت مسؤولياتهم، وذلك قصد الاستجابة بأكثر فعالية للحاجات الصحية والاجتماعية.

- تحسين فعالية النفقات التي تخصصها الجماعة في أي شكل كان للمؤسسات الصحية.

ويتضح من هذه الأهداف أن هناك هدفين أساسيين هما: التحكم في نظام المعلومات الصحية وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

الجانب الميداني للدراسة :

1- مكان الدراسة: أجريت الدراسة الميدانية في المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الجلفة .

2- عينة الدراسة: حددنا مجال الدراسة البشري بكل عمال الشبه طبي في المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الجلفة و الذين يقدر عددهم ب: 360 عامل شبه طبي، بما أننا لا نملك أي معلومات دقيقة عن مجتمع البحث لم يكن في إمكاننا تحديد العينة بالضبط لأننا لا نستطيع حساب المتوسط الحسابي أو الانحراف المعياري

العينة و كيفية إختيارها: بما أننا لا نملك أي معلومات دقيقة عن مجتمع البحث لم يكن في إمكاننا تحديد العينة بالضبط لأننا لا نستطيع حساب المتوسط الحسابي أو الانحراف المعياري، أخذنا نصف مجتمع البحث و الذي هو $180 = 2/360$ عامل شبه طبي منهم 60 منخرط في نقابة الشبه طبي و الذين هم تمثيل ل: 120 منخرط.

قمنا باختيار العينة الاحتمالية الطبقية و ذلك لأنه لدينا إطار للمعينة و مجتمع البحث غير متجانس.

3- أداة الدراسة :

3-1 الإستمارة:

هي وسيلة الإتصال الرئيسية بين الباحث و المبحوث (بلقاسم ،2004، ص.282).

وهي عبارة عن أداة أو وسيلة لجمع البيانات تتكون من قائمة من العبارات ، توجه للمبحوثين ليقوموا بالإجابة عليها قصد جمع المعلومات التي تخدم الموضوع ، و قد تمكنا من تشكيل استمارتنا إنطلاقا من المقاربات الاستطلاعية

3-2 الملاحظة العلمية : تعني الملاحظة توجيه الحواس و الانتباه الى ظاهرة معينة او مجموعة من الظواهر،رغبة في الكشف عن صفاتها او خصائصها بهدف الوصول الى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة (حورية،2006، ص.65).

3-3 وسائل معالجة البيانات:

بعد إستعادة الإستمارات من المبحوثين قمنا بتفريغها في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences)(spss) الإصدار 19 و الذي عن طريقه تمت عملية إنشاء الجداول و

الرسومات البيانية التي ساعدتنا في عملية التحليل، من خلال إتقان إستخدام البرنامج و ذلك من خلال حساب النسب المئوية و معامل الارتباط (t) ومعامل استقلالية الظواهر (k2).

الجدول رقم 01: العلاقة بين الرتبة في نقابة الشبه طبي و دافعية العمل عند دفاع نقابة الشبه طبي عن العاملين.

دافعية العمل عند دفاع نقابة الشبه طبي عن العاملين		دافعية كبيرة		دافعية متوسطة		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
رئيس	1	100	/	/	1	100	
نائب الرئيس	1	100	/	/	1	100	
عضو	57	98.3	1	1.7	58	100	
المجموع	59	98.3	1	1.7	60	100	

الجدول رقم 02: العلاقة بين مدة الانخراط في نقابة الشبه طبي ودافعية العمل عند دفاع نقابة الشبه طبي عن العاملين.

دافعية العمل عند دفاع نقابة الشبه طبي عن العاملين		دافعية كبيرة		دافعية متوسطة		المجموع	
ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
اقل من سنة	11	91.7	1	8.3	12	100	
من 1 الى 3 سنوات	11	100	/	/	11	100	
من 5 الى 7 سنوات	25	100	/	/	25	10	
اكثر من 7 سنوات	12	100	/	/	12	100	
المجموع	59	98.3	1	1.7	60	100	

الجدول رقم 03: العلاقة بين سبب الانخراط في نقابة الشبه طبي و دافعية العمل عند دفاع نقابة الشبه طبي عن العاملين.

دافعية العمل عند دفاع نقابة الشبه طبي عن العاملين		دافعية كبيرة		المجموع	
سبب الانخراط في نقابة الشبه طبي		ك	%	ك	%
من أجل المشاركة في السلطة		11	100	11	100
رغبتك في الدفاع عن مصالح فئتك		37	100	37	100
القناعة الشخصية لتكون نقابي		12	100	12	100
المجموع		60	98.3	60	100

خاتمة

مكنتنا الدراسة الميدانية التي قمنا بها في المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الجلفة، من التوصل إلى جملة من النتائج يمكن إيجاز بعضها فيما يلي:

✓ نسبة الانخراط في التنظيم النقابي، الممثل للشبه الطبي تتزايد و حققت نتائج لا بأس بها مقارنة مع حداثتها.

✓ إن العوامل المفسرة لإنخراط للشبه طبي في نقاباتهم، يرجع أساسا بالنسبة إلى تحسين المستوى المعيشي من خلال زيادة الأجر.

✓ أما بالرجوع إلى الأسباب التي جعلت الشبه طبي على حد سواء يحجمون عن الإنخراط في نقابة الشبه طبي فهي إنخراطهم في تنظيمات أخرى.

لقد اثبت نتائج البحث عن وجود علاقة بين أداء الحركة النقابية والدافعية والرضى الوظيفي، ذلك أنه كلما دافعت النقابة على حد سواء على مصالح ممثليها، كلما أثر ذلك بالإيجاب على رضاهم الوظيفي ودافعتهم.

- المراجع:

- 01-بلقاسم سلاطينية،حسان الجيلاني،. (2004). منهجية العلوم الاجتماعية،دار الطباعة للنشر و التوزيع،دم.
- 02-ضياء الدين الموسوي، . (2007). سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر .
- 03-عبد الباسط محمد حسن. (1972). علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- 04-عبد العزيز فهمي هيكل،. (1980). موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية ، دار النهضة العربية، بيروت .
- 05-محمد نجيب توفيق،. (1966). العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة..
- 06-مصطفى الفيلاي، . (2006). مجتمع العمل ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ،الطبعة الأولى.
- 07-عبد الغفار حنفي،. (2007). السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- 08-عيوش حورية،. (2006). استراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، جامعة الجزائر2.

- 09-Delacourt Frédéric,(2001). Dictionnaire des termes du travail, Éditions de Vecchi.
- 10-Fronçois weiss,(1970).doctrine et actions syndicale en algerie,édition cuyas,paris.
- 11-Jean Marie Peretti,(2001). Dictionnaire des ressources humaines. , Vuibert , Paris , 2ème édition.
- 12-Xavier Greffe ,Jacques Mairesse ,(1990).Encyclopédie économique , Economica,Paris.