

دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية

شي قيفاري مستغانم

The role of the members of the joint administrative commissions in the management of human resources of the public hospital establishment Che-Guevara Mostaganemودان بوعبدالله¹، قمره سهيلة²، مصباح عمر³¹ جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم (الجزائر)، bouabdellah.ouddane@univ-mosta.dz² جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم (الجزائر)، souhila.guemra@univ-mosta.dz³ جامعة عبد الحميد بن باديس - مستغانم (الجزائر)، omar.mesbah@univ-mosta.dz

تاريخ النشر: 2021/06/30

تاريخ القبول: 2021/06/06

تاريخ الإرسال: 2021/04/30

ملخص:

الهدف من هذه الدراسة هو إظهار واقع اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء داخل المؤسسة الإستشفائية العمومية شي قيفاري بمستغانم، والتي تعتبر هيئات تمثيلية للموظفين العموميين، وتهتم بالموضوعات المتعلقة بتسيير النظام الفردي المتعلق بمسارهم المهني، كما أنها تقدم كذلك أحيانا مقترحات جماعية. أما فيما يخص قرارات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء فتعتبر استشارية فقط لصالح السلطة صاحبة العمل. وقد سمحت نتائج هذا العمل البحثي بتقديم فهم أفضل لهذه اللجان وتأثيرها الإيجابي على الموارد البشرية في المستشفى.

كلمات مفتاحية: اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، إدارة الموارد البشرية، المؤسسة العمومية الإستشفائية، مستغانم.

تصنيفات JEL : I18, H83, M12, J83.

Abstract :

The aim of this study is to show the reality of the joint administrative commissions (JAC) within the PHE Che-Guevara of Mostaganem, which are the representative bodies of public service personnel and they deal with subjects relating to individual orders related to the career of officials, but they also sometimes submit motions of a collective nature. The decisions of the JAC are only advisory to the employer authority. the results provided a better understanding of these commissions and their positive influence on the human resources of the hospital.

Keywords: joint administrative committees, human resources management, public hospital establishment, Mostaganem.

JEL Classification Codes : I18, H83, M12, J83.

المقدمة:

تقدم المؤسسات الصحية خدمة صحية للمرضى يعتبر المورد البشري أساسها، والذي يتمثل في كل الأفراد العاملين بها مهما كانت رتبهم، وظائفهم وتخصصاتهم سواء كانت طاقما طبيا (عامون، أخصائيون)، مخبريون، صيادلة، إداريون، عمال الأمن، الصيانة، النظافة أو غير ذلك. والتي تكتسي طابعا خاصا في التسيير نظرا لطبيعة المهام والخدمات المقدمة، حيث تسهر مصلحة الموارد البشرية تحت سلطة مدير المؤسسة على تسيير هؤلاء الأفراد وفق قانون عام تسطره الدولة يتكفل بتسيير المسار المهني للموظفين وكل المسائل المرتبطة بحياتهم المهنية، هذا إضافة على السهر على استقطاب المورد البشري من خلال عملية التوظيف.

ولخلق التوازن في تسيير هذه الموارد البشرية، بأخذ مبدأ الديمقراطية الإدارية، أقر القانون الجزائري هيئة استشارية تعرف باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، حيث تضم عدد متساوي من الأعضاء ممثلي العمال الذين يتم انتخابهم من قبل العمال وممثلي الإدارة الذين يتم تعيينهم من قبل مدير المؤسسة، حيث يعتبر الهدف من وجودها هو إشراك الموظف في تسيير شؤونه المهنية، وحمايته من مختلف التعسفات الإدارية. وذلك بتحديد الحقوق التي يتمتع بها على غرار الراتب، الترقية والعطل... إلخ، وفي المقابل تحديد الواجبات التي يجب التحلي بها كأداء الوظيفة بكل أمانة، بدون تحيز، احترام سلطة الدولة، التحلي بسلوك لائق ومحترم... إلخ. كما ألزم السلطة الإدارية التي لها صلاحية التعيين احترام الضمانات القانونية الممنوحة للموظف أثناء تعرضه للعقوبات التأديبية، أو بمناسبة تخليه عن الوظيفة.

الإشكالية:

وبناء على ما سبق نطرح الإشكالية التالية:

فيما يكمن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شي قيفاري مستغام؟

وتتفرع عن هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية، وهي كالاتي:

- كيف تشكل وتنظم اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسة العمومية الاستشفائية لمستغام ؟
- ما هي مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسة العمومية الاستشفائية لمستغام ؟
- ما مدى إلمام الموظفين بالطابع الإداري للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في المؤسسة العمومية الاستشفائية لمستغام ؟

الفرضية:

ولإجابة على هذا التساؤل نفترض ما يلي:

يؤثر دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء إيجابيا في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الاستشفائية شي قيفاري بمستغام.

أهداف الدراسة:

يكمن في الآتي:

- التعريف باللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، تنظيمها واختصاصاتها؛

- تفسير الأسباب التي وجدت من أحلها، بالإضافة إلى التطرق إلى واقعها؛
- تحليل الدور الذي تلعبه لصالح الموظفين، ومدى تقبلهم لمهامها في مجال تسيير مسارهم المهني.

منهج الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي، لأننا بصدد وصف وتحليل اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء ودورها في تسيير الموارد البشرية، من خلال إنجاز دراسة ميدانية وتحليل النتائج المتوصل إليها.

الدراسات السابقة:

يوجد من منها عالج هذا الموضوع، ولكن من زوايا مختلفة نذكر منها الآتي:

- دراسة مهدي رضا، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، مقال في مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، مارس 2016، جامعة المسيلة، حيث تناولت الدراسة ثلاثة محاور، فالأول تطرق إلى الهيكل المركزي للوظيفة العمومية، أما الثاني فتعرض إلى ماهية المجلس الأعلى للوظيفة العمومية، والمحور الثالث حلل هيئات المشاركة والطعن.
- دراسة وهابي بن رمضان، التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية الجزائري - دراسة حالة المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي-، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، 2010-2011، حيث تناولت الدراسة أربعة فصول، فالأول تطرق إلى مفهوم التسيير التأديبي في قطاع الوظيفة العمومية، أما الثاني فتعرض إلى الأخطاء المهنية والعقوبات التأديبية، والثالث تناول الاجراءات التأديبية، أما الفصل الأخير فوجه إلى دراسة حالة في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية بالرمشي.

1- مفاهيم حول اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

عمل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية على الاهتمام بمشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات الإدارية، فتم تكريس هيئات جماعية لتشكيل فضاءات حقيقية للتشاور، ومساهمة الموظفين في تسيير مسارهم المهني والدفاع عن حقوقهم.

1-1- تعريف اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء:

هي هيئة استشارية استحدثها نظام الوظيفة العمومية، وتهدف إلى إشراك الموظف في تسيير حياته المهنية، وحسن تطبيق النصوص القانونية والحرص على أن تكون السلطة التقديرية لمسيرى الإدارة عادلة وفق ضوابط وإجراءات (مقدم، 2010، صفحة 354)، أي حسن تطبيق المقاييس والضوابط الموضوعية، والابتعاد عن الانطباعية والارتجال وما إلى ذلك، وهي تتكون من عدد متساو من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين، وأقر المشرع الجزائري على ضرورة إنشاءها تحقيقاً لمبدأ الديمقراطية، ويمكنها أن تضم عدة أسلاك أو سلكا واحدا، كما لا يمكن بأي حال من الأحوال اعتبارها هيئة نقابية (مهدي ر.، 2016-2017، صفحة 57). كل ذلك بهدف خلق جو من الثقة المتبادلة بين الموظفين والرؤساء الإداريين في المنظمة الإدارية، وإحداث التفاعل والانسجام بينهم، وتوفير الفعالية والرشاد من أجل تحقيق أهداف الوظيفة العمومية (أولاج، 2010-2011، صفحة 48).

1-2- تنظيم وتشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

تنشأ اللجنة لدى المؤسسات والإدارات العمومية حسب الحالة، وتخص كل رتبة أو مجموعة رتب أو سلك أو مجموعة أسلاك تساوي مستويات تأهيلهم. وتتكون من ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين بالتساوي، ويرأسها ممثل السلطة الموضوع على مستواها. كما تستشار في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين، وتتمتع بصلاحيات الترسيم وبصلاحيات تأديبية بصفتها المجلس التأديبي.

أما فيما يخص كيفية انتخابها، حيث يتقدم المترشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلاً، فإذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين يجرى دور ثاني للانتخابات، وفي هذه الحالة يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشيح، ويصح الانتخاب مهما كان عدد المصوتين. أما في حالة عدم وجود منظمات نقابية ذات تمثيل لدى المؤسسات والإدارات العمومية، فيمكن لكل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشيح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء (مهدي، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 06-03 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، 2016).

أما فيما يخص تشكيلة اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، فباستقراء نص المادة 63 من الأمر 06-03 فإنه تتضمن هذه اللجان بالتساوي ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين. واستناداً إلى القرار المؤرخ في 9 أبريل 1984، فحدد الأعضاء في اللجان المتساوية الأعضاء كالتالي:

الجدول (01): عدد ممثلوا أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء

عدد الموظفين المعنيين	ممثلوا الموظفين		ممثلوا الإدارة	
	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون	الأعضاء الدائمون	الأعضاء الإضافيون
يفوق 10 وأقل من 21	02	02	02	02
يساوي 21 ويقل عن 150	03	03	03	03
يساوي 150 ويقل عن 500	04	04	04	04
يساوي أو يفوق 500	05	05	05	05

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على: (الشعبية، مراسيم تنظيمية، العدد 44، 30 جويلية 2020، 2020، صفحة 7)

عندما يكون تعداد الموظفين لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أقل من عشرة (10)، يتم إلحاق الموظفين المعنيين باللجنة الإدارية الموافقة لرتبة أو لسلك انتماءهم، المنشأة لدى الإدارة الوصية أو لدى مؤسسة أو إدارة عمومية تابعة لنفس القطاع الوزاري.

1-3- اختصاصات وسير اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء:

لقد ذكر الأمر 06-03 اختصاص اللجان على النحو التالي:

- هو هيئة استشارية: فطبقاً لأحكام المادة 165 من الأمر 06/03: تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمع كـمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبث في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوماً ابتداءً من تاريخ إخطارها.

- هو هيئة بث (الفصل): طبقا لنص المادة 170 من الأمر 03/06 تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسة مغلقة، وذلك للبت في القضايا التأديبية المعروضة عليه.
- هو هيئة طعن: تنص المادة 175 على: يمكن للموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار (الشعبية، 2006، الصفحات 15-16).

ويتم الرجوع إلى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء حول المسائل المتعلقة بترسيم المتربص، الترقية في الدرجة والرتبة، الاندماج في رتبة الانتداب، النقل الإجباري لضرورة المصلحة، العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، إعادة إدماج الموظف المعزول بسبب إهمال المنصب وفقا للتنظيم المعمول به. بالإضافة إلى تقديم رأي استشاري فيما يخص تعديل النسب القانونية المطبقة على مختلف أنماط التوظيف، مناهج تقييم الموظفين، النقطة المرقمة المعترض عليها من قبل الموظف في إطار تقييمه، إحالة الموظف على الاستبعاد لأغراض شخصية، ترقية الموظف في الرتبة بطريقة استثنائية، الاستشارة في الحركات الدورية لنقل الموظفين (الشعبية، مراسيم تنظيمية، العدد 44، 30 جويلية 2020، 2020، الصفحات 7-8).

كما يتم إشراك اللجنة في مجال التأديب، بإعطاء رأيها فيما يخص العقوبات من الدرجة الثانية والثالثة. ومن اختصاصها حق التعيين، فعند الانتهاء من التمرين، فإن الترسيم تقدره السلطة التي لها حق التعيين، والتي تستطيع بعد أخذ رأي اللجنة إما أن تقرر تمديد التمرين وإما تسريح المتمرن. وفيما يخص التثبيت، فقد أعطي صلاحيته إلى اللجنة، إذا أعربت عن موافقتها حسب الحالة بقرار أو بمقرر تتخذه السلطة أو الهيئة التي لها صلاحية التعيين (مهدي، دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية، 2016، الصفحات 31-32).

2- مدخل عام حول المؤسسة العمومية الاستشفائية شي قيفاري مستغانم:

2-1- نشأة المؤسسة:

شيدت في عهد الاستعمار عام 1934 كمستشفى عسكري، ثم تطورت إلى مستشفى مختلط (عسكري ومدني) عام 1936، وفي 13 ماي 1949 تحولت إلى مستشفى جهوي، وعام 1969 سمي المستشفى شي قيفاري. مساحة المؤسسة تقدر بـ 183000م² وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 07-140 المؤرخ في 19 ماي 2007 المتعلق بإنشاء، تسيير وتنظيم المؤسسات العمومية الاستشفائية، وعلى ضوء المواد 02، 03، 04 و 05 يمكن لنا أن نعرف المؤسسة التي يمكن تلخيصها في العناصر التالية:

- تعتبر ذات طابع إداري، لديها الشخصية المعنوية والاستقلالية المالية؛

- توضع تحت وصاية السيد الوالي بمجلس الإدارة؛

- تتكون من هياكل لتشخيص العلاج، الاستشفاء وإعادة التأهيل الطبي، ولها المهمة الصحية لأن تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة من البلديات.

وموجب المرسوم التنفيذي رقم 140/07 الموافق لـ 19 ماي 2007 تم تحويل القطاعات الصحية إلى مؤسسات عمومية استشفائية ومؤسسات عمومية للصحة الجوارية بولاية مستغانم التي تتكفل بالتغطية الصحية لأكثر من 700.000 مواطن يقطنون الدوائر الثلاث التالية: مستغانم، عين تادلش، سيدي علي.

2-2- مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية شي قيفاري مستغانم:

تتمثل في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجات الصحية للمواطنين، وتحدد في الآتي:

- تطبيق البرامج الوطنية الصحية؛
- ضمان حفظ الصحة، النظافة، مكافحة الأضرار، الآفات الاجتماعية والاعتناء بصحة المرضى؛
- ضمان تحسين التكوين ورسكلة أفراد المصالح الصحية؛
- إتاحة كل الفرص للتكوين الشبه الطبي والتسيير الإستشفائي على أساس التعاقد مع مؤسسات التكوين.

2-3- التعريف بالمديرية الفرعية للموارد البشرية:

ويمكن حصر المهام الأساسية لتسيير الموارد البشرية فيما يلي:

تحليل العمل: ويعني التعرف على كل الأنشطة التي تتكون منها مناصب وظروف العمل التي تؤدي في ظلها، وتحديد المتطلبات الوظيفة من القدرات والمهارات المتنوعة واستخدام تلك البيانات وتقييم الوظائف الأخرى، والتقييم يعد أمر أساسي لتصميم نظام الأجور والخوافز.

تقدير الاحتياجات من الموارد البشرية: من حيث الحجم والنوع، وتحليل المعروض والمناخ لتقدير العجز أو الفائض المتوقع من القوة العاملة، وتحديد كيفية معالجة حالة اختلال التوازن.

الاختيار والتعيين: البحث عن العاملين في سوق العمالة وتحديد المصادر المناسبة للحصول على العناصر البشرية المرغوبة وتصفياتها من خلال طلبات العمل والاختبارات المختلفة والمقابلات الشخصية، وهذا بهدف وضع الشخص المناسب في المكان المناسب.

تصميم هيكل الأجور والخوافز: تقدير قيمة وأهمية كل وظيفة مع أجرها، وتصميم درجات الأجر وهيكل الخوافز لمنح مقابل عادل لكل أداء متميز، والتحفيز يكون على الأداء الفردي أو الجماعي.

تقييم الأداء: والذي عادة ما يتم من طرف الرؤساء المباشرين، وهناك تعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارات التنفيذية، وذلك فيما يتعلق بتأسيس نظام التقييم ومراجعة نتائج التقييم واعتمادها.

التكوين: يهدف إلى رفع كفاءة العاملين، فإدارة الموارد البشرية مع الإدارات التنفيذية تقدر احتياجات العاملين للتكوين وطرق التكوينية المناسبة إضافة إلى ضرورة تقييم فعالية التكوين.

المعلومات والاتصالات: خضع هذا المجال لتطور كبير، حيث يقوم مسؤول تسيير الموارد البشرية بضمان جلب المعلومات، والخاصة بالتطوير التكنولوجي، التطور التجاري والعلاقات الإنسانية.

تحسين ظروف العمل: تتباين من مؤسسة لأخرى، تبعاً للأهمية التي يعطيها المسؤول لهذا النشاط، وفي هذا المجال يحصل مدير الموارد البشرية على تفويض للسلطات من مدير المؤسسة في مجال تحسين ظروف العمل.

العلاقات الاجتماعية: لمسؤولي إدارة الموارد البشرية دور بارز في مجال العلاقات الاجتماعية، كما يلي:

– علاقات العمل من أولويات عمل مسؤول تسيير الموارد البشرية، فبحصوله على تفويض من الإدارة يكون الممثل الرسمي المسؤول للمؤسسة مع النقابة ومفتشية العمل.

– لمسؤولي تسيير الموارد البشرية دور فعال في تنشيط وعمل مختلف اللجان في المؤسسة.

– تهتم إدارة الموارد البشرية بالكشف عن مراكز التوتر في المؤسسة وبحث احتمالات تطورها، وتحدد ما إذا كان من الممكن تلبية الاحتياجات قبل حدوث التوترات وتطورها.

سلك السجلات والملفات: تتولى السجلات والملفات بهدف تكوين وتوفير الإحصائيات الضرورية، وعليه فهي تعمل على تسجيل ومتابعة ومراقبة المعطيات الفردية والجماعية للأفراد في المؤسسة، كالمعلقة مثلاً بمعدل الغياب، معدل حوادث العمل، معدلات التأخر عن العمل مع البحث عن أسبابها.

2-4- إمكانيات المؤسسة العمومية الاستشفائية شي قيفاري بمستغانم:

تحتوي على 20 مصلحة طبية، حيث يقدر عدد الأسرة المنظمة بـ 507 سرير والأسرة التقنية بـ 658 سرير، أما تعداد المستخدمين فيبلغ 1163، وأهم ما يميزها هي الخدمة الدائمة 24/24 ساعة، 7/7 أيام.

أ- القدرة الاستيعابية لعدد الأسرة:

الجدول (02): القدرة الاستيعابية لعدد الأسرة في المؤسسة العمومية الاستشفائية لمستغانم خلال عام 2020

المصلحة	عدد الأسرة	المصلحة	عدد الأسرة
1 جراحة عامة	52	11 طب العيون	40
2 جراحة أطفال	44	12 جراحة العظام	42
3 جراحة أعصاب	24	13 طب الأنف، الأذن والحنجرة	24
4 أمراض القلب	20	14 طب الأطفال	52
5 أمراض المعدة	38	15 أمراض صدرية	46
6 أمراض معدية	32	16 أمراض الكلى	24
7 الطب الشرعي	6	17 أمراض السرطان	21
8 الطب الداخلي	60	18 إنعاش طبي	24
9 أمراض الكلى	32	19 إعادة التأهيل	17
10 أمراض الأعصاب	20	20 الإستعجالات الطبية الجراحية	40
المجموع		658 سرير	

المصدر: رئيس قسم الموارد البشرية للمؤسسة.

ب- تعداد المستخدمين:

الجدول (03): تعداد المستخدمين في المؤسسة العمومية الاستشفائية لمستغانم خلال عام 2020

الصفة	عدد الموظفين
ممارسون أخصائون	105
أطباء عامون	81
أخصائون في علم النفس العيادي	9
صيادلة	5
شبه طبيون	590
موظفون إداريون	133
العمال المهنيون	240
المجموع	1163

المصدر: رئيس قسم الموارد البشرية للمؤسسة.

3- عرض وتحليل بيانات الدراسة:

3-1- إعداد الاستبيان:

لقد تمت الدراسة الميدانية ما بين شهري ماي وجوان من عام 2020، ويضم مجتمع الدراسة جميع عمال المؤسسة العمومية الإستشفائية شقي فارا بمستغانم والمقدر عددهم 1163 عامل. وكانت العينة عشوائية في حدود 10% من المجتمع الإحصائي، حيث قمنا بتوزيع استمارة الاستبيانات على 150 عاملا، وتم استرجاع 121 استبيان، ومنها تم رفض 5 استبيانات لعدم إجابتها على أغلب الأسئلة، وعليه فعدد الاستبيانات المعبر عليها 116 استبيان. وقد احتوت الاستمارة على أسئلة معظمها مغلقة، والتي بلغ عددها 19 سؤالا، وذلك لتوجيه المبحوث نحو الإجابة المحددة، تم قمنا بمناقشة وتحليل المعطيات التي جمعت حول جملة من المسائل المتعلقة بموضوع الدراسة، ولتحقيق هذا المسعى اعتمدنا في هذا الجانب على تبويب البيانات وحساب النسب المئوية لتفسير وتحليل الواقع المدروس، حيث تم عرض البيانات الشخصية لعينة الدراسة ثم البيانات المتعلقة بدور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية للمؤسسة العمومية الإستشفائية.

كما اعتمدنا في دراستنا على أدوات أخرى لجمع المعلومات منها الملاحظة والمقابلة مع رئيس مصلحة الموارد البشرية من أجل الحصول على بعض المعطيات المتعلقة بالمؤسسة وعلى تفسيرات لنتائج الاستبيان المتحصل عليها من طرف العمال، وكذلك لمعرفة دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة الصحية، كما قمنا بالتعرف عن قرب على مختلف مصالح المؤسسة وسير العمل بها.

وقام مدير الموارد البشرية بإعطائنا لحة عن اللجان المتساوية الأعضاء للمؤسسة، حيث يوجد 7 لجان مختلفة تمثل

العمال، وهي كالتالي:

- لجنة تخص العمال الإداريين؛
- لجنة تخص العمال المهنيين؛
- لجنة تخص شبه الطبيون؛
- لجنة أعوان التخدير والإنعاش + الأخصائيين النفسانيين؛

- لجنة الأطباء العامون؛
 - لجنة الأطباء المتخصصون؛
 - اللجنة الاستشارية التي تخص العمال المتعاقدين.
- وعند الانتخاب يجب أن يكون عدد الناخبين يفوق 20% من عدد الموظفين بالسلك، وتحدد كل 3 سنوات، وتتكون من الآتي:
- اللجنة الدائمة مكونة من 3 أفراد لكل اللجان ما عدا لجنة الشبه الطبيون والعمال المهنيون فهي 4 نظرا لتعدادهم الكبير.
 - بالإضافة لمدير المؤسسة التي تخص كل اللجان السبعة.
 - عدد الأعضاء المنتخبين هو 3 لكل اللجان ما عدا لجنة الشبه الطبيون والعمال المهنيون فهي 4.
- أما مهام اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء فتتمثل في الترسيم، الترقية في الدرجة والرتبة، المجلس التأديبي، حالات الاستيداع وإعادة الإدماج.

3-2- البيانات الشخصية:

الجدول (04): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب البيانات الشخصية

الجنس					
النسبة %	التكرار		النسبة %	التكرار	
41%	48	أنثى	59%	68	ذكر
الخبرة المهنية			السن		
24.14	28	أقل من 5 سنوات	19%	22	من 20 إلى 30 سنة
36.20	42	من 5-10 سنوات	41%	48	من 31 إلى 40 سنة
15.51	18	من 11-15 سنة	19%	22	من 41 إلى 50 سنة
24.14	28	أكثر من 15 سنة	21%	24	أكثر من 50 سنة
المؤهل العلمي					
3.44%	4	صيدلة	3.44%	4	أطباء أخصائيون
37.93%	44	شبه طبيون	3.44%	4	أطباء عامون
25%	29	موظفون إداريون	3.44%	4	أخصائي علم نفس عيادي
			23.27%	27	عمال مهنيون

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

يتضح أن نسبة الذكور تمثل 59% أكبر من الإناث المقدرة بـ 41%، رغم أنه في قطاع الصحة العنصر النسوي أكبر من الذكوري، وهذا راجع للوضع الإستثنائي الذي مرت به الجزائر بسبب جائحة كوفيد 19، فقد عمدت المؤسسة إلى تقليص عمالها، حيث أعطيت الأولوية للنساء المرضعات والحوامل وكذلك اللواتي لديهن أولاد.

كما أن الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة تمثل النسبة الأكبر بـ 41%، ثم تليها باقي الفئات بنسب متقاربة، مع ارتفاع طفيف لفئة العمال الأكبر من 50 سنة المقدرة بـ 21%، ونسبة الفئتين من (20 إلى 30 سنة) ومن (41 إلى 50 سنة) هي 19% وترجع هذه النتائج إلى طبيعة عمال الصحة المكونين من أطباء عامون وأخصائيين، حيث أن مدة تكوينهم طويلة

وقد تصل إلى 10 سنوات أحيانا، وكذلك صعوبة التوظيف مباشرة لخريجي الجامعات الجدد، وهذا ما يعكس ارتفاع نسبة الفئة من 31 إلى 40 سنة. أما نسبة الفئة من 20 إلى 30 سنة فتعود للممرضين الذين يتلقون توظيف مباشر بعد التخرج. وعليه نجد أن ذلك مؤشر إيجابي لأجل الاستفادة من كل طاقاتها البشرية.

ونلاحظ اختلاف في سنوات الخبرة للعمال، حيث أن النسبة الأعلى 36.20% لها خبرة مهنية من 5-10 سنوات، ثم تأتي الفئة ذات الخبرة أقل من 5 سنوات والأكثر من 15 سنة بـ 24.14%، في حين من 11 إلى 15 سنة تمثل 15.51%، ويدل هذا على أن المؤسسة تعتمد على التوظيف بشكل دوري ومستمر.

أما فيما يخص المؤهل العلمي، فإن أكبر نسبة من أفراد عينة الدراسة تتمثل في شبه الطبيين بـ 37.93%، يليها الموظفون الإداريون بـ 25%، وبعدها العمال المهنيون بـ 23.27%، ثم باقي الرتب بنسبة 3.44%، وتعتبر هذه النتائج طبيعية بما أننا في مؤسسة إستشفائية أغلب عمالها من الكادر الطبي، ويرجح انخفاض نسبة الموظفون الإداريون إلى السياسة التي انتهجتها الدولة بسبب وباء كورونا حيث عمدت إلى وضع عدد منهم في عطل إستثنائية.

3-3- علاقة الموظف بقسم الموارد البشرية:

الجدول (05): مدى علاقة الموظف بقسم الموارد البشرية

مدى رضا الموظفين على المهام الموكلة لهم			مدى استفادة الموظفين من التكوين والتدريب		
الاحتمالات	التكرارات	النسبة %	الاحتمالات	التكرارات	النسبة %
نعم	76	66%	نعم	44	38%
لا	40	34%	لا	72	62%
مدى حضور أفراد العينة للتقييم الدوري			مدى استفادة العمال من الحوافز والمكافآت		
نعم	76	66%	نعم	26	22%
لا	40	34%	لا	90	78%
مدى توفر الإمكانيات المادية والمعنوية					
جيدة	4	3%			
متوسطة	52	45%			
ضعيفة	60	52%			

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

إن الأغلبية وبنسبة 66% من أفراد العينة راضين عن المهام الموكلة لهم، بينما 34% عبروا عن العكس. فالموظفون الذين أجابوا بنعم أرجعوا ذلك إلى تناسب مستوى تخصصهم، تكوينهم مع مهامهم في إطار ما تملية وظيفتهم. فالموظفون الطبيون يرون على أنها وظيفة نبيلة، بتعاون الفريق الطبي لتأدية المهام، كما أقر البعض إلى حبهم لوظيفتهم وقناعتهم بها. أما الموظفون الذين أجابوا بلا فيرجع ذلك إلى عدم التقسيم الجيد للمهام وصعوبة تأديتها، ونخص بالذكر المخزن بحكم تواجد المخزن بالطابق العلوي. أما الموظفون الطبيون فأرجعوا عدم رضاهم إلى نقص العتاد، وهذا نظرا للإمكانيات القليلة المادية لميزانية المؤسسة، بالإضافة إلى الضغط أثناء العمل، والذي يعود لعدد المرضى الكبير مقارنة مع عدد العمال الطبيين، بما أن مديرية الصحة هي التي تتحكم في العدد. وكذلك ضعف الراتب، كما هو حال الصيادلة، والذين يرون أنه قليل مقارنة مع

المسؤولية الموجهة لهم في حسن التسيير وتوفير المواد الصيدلانية للمرضى، وكذلك تقلد مناصب ذات مسؤولية دون راتب إضافي. أما العمال المهنيين فهناك من أقرت بسوء توجيهها لحرفتها من الخياطة إلى النظافة.

ونلاحظ أن 62% من أفراد العينة عبروا عن عدم إستفادتهم من التكوين والتدريب منذ إلتحاقهم بالمؤسسة، بينما إستفاد 38%، وهذا راجع لكون المؤسسة غير مسؤولة عن برمجة دورات تكوينية، ولكن مديرية الصحة هي التي تقوم بذلك. وكذلك لوحظ تقاعس بعض المستفيدين من دورات تكوينية بعدم حضورهم لها، مما جعل المؤسسة تصرف النظر عن تكوين موظفيها.

كما أن 66% من الموظفين أجابوا على أنهم يخضعون لتقييم دوري من المسؤول المباشر في العمل، و34% أجابوا بلا، حيث يجب على كل مسؤول بالمصلحة أن يقوم بتقييم دوري لموظفه للإطلاع على مدى تحكمه في وظيفته، ومن حق الموظف الإطلاع سنويا على نقطة تقييمه من مسؤوله المباشر وهذا ما يجهله الذين أجابوا بـ لا، وكذلك تهاون المسؤول في تبليغ نقطة التقييم لموظفيه.

وقد عبر 78% من أفراد العينة عن عدم استفادتهم من الحوافز والمكافآت، في حين عبر 22% عن استفادتهم منها، فالذين أجابوا بنعم هم رؤساء المصالح الذين يعتبرون تكليفهم بتلك المهام هو حافز لهم وبعض الموظفين المستفيدين من أيام عطل إضافية وهذا لتفانيهم في العمل أو ربما لاعتبارات أخرى.

أما 52% من أفراد العينة عبروا عن ضعف الإمكانيات المادية والمعنوية للقيام بالمهام، بينما 45% اعتبروا أنها متوسطة، بينما النسبة المتبقية والمقدرة بـ 3% قالوا بأن الظروف جيدة، وهذا راجع لنقص الإمكانيات المادية من عتاد طبي، أدوية، وسائل نقل المرضى، بالإضافة إلى نقص التقدير والعرفان من قبل المسؤولين للموظفين على أداء أعمالهم، ويعود نقص الإمكانيات لسوء التسيير من قبل الجهات الوصية.

3-4- معلومات الموظفين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

الجدول (06): معلومات الموظفين عن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

عدد أعضاء اللجنة			سبق لك الترشح لعضوية اللجنة ؟		
النسبة %	التكرارات	الاحتمالات	النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
3 %	4	1	24 %	28	نعم
0 %	/	2	76 %	88	لا
10 %	12	3	مدة العضوية		
3 %	4	4	النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
2 %	2	5	3 %	4	1
24 %	28	6	55 %	64	3
7 %	8	8	3 %	4	5
50 %	58	لا أعلم	39 %	44	لا أعلم
تتقرب من الإدارة للحصول على معلومات تخص اللجنة؟			أحقية كل العمال في الترشح ؟		
28 %	32	نعم	48 %	56	نعم
72 %	84	لا	52 %	60	لا

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

إن ما نسبته 76% من أفراد العينة عبروا عن عدم ولم يسبق ترشحهم لعضوية اللجنة المتساوية الأعضاء، وهي نسبة جد مرتفعة مقارنة مع الأفراد الذين ترشحوا والمقدرة بـ 24%، وهذا يعود لجهلهم بأدوارها، مهامها أو بوجودها وطرق العضوية فيها، أو لتخوفهم من عدم التصويت لهم في حالة الترشح.

كما أن 50% من أفراد العينة لا يعلمون بعدد أعضائها، وباقي النسب منخفضة، والعدد الصحيح هو 6 و 8 أعضاء، وهذا يدل على عدم اهتمامهم بمهامها، دورها وعدم اقتناعهم بما تقوم به.

وفيما يخص مدة العضوية نلاحظ أن أعلى نسبة والمقدرة بـ 55% أحابوا بـ 3 سنوات و 39% أحابوا بلا أعلم، بينما 3% أحابوا بـ سنة و 5 سنوات، ويفسر ذلك بأن أكثر من نصف العمال لهم دراية بمدة عهدة اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء بينما تقريبا النصف الآخر لا يعلم.

كما أن 48% من أفراد العينة في اعتقادهم أنه يحق لهم الترشح لعضوية اللجنة، في حين 52% عبروا بالعكس، حيث في نظرهم أنه في الترشح يجب توفر الأقدمية، توفر مؤهلات ودرجات عليا في الرتبة، كذلك الخبرة والكفاءة، وهذا يعبر عن اللامبالاة والجهل التام من قبل نسبة كبيرة من العمال لهيئة استشارية تقوم بحماية الموظف من تعسف الإدارة، وهذا راجع لنقص الإطلاع والتهاون.

أما 72% من العمال لا يتقربون من قسم الموارد البشرية للحصول على معلومات حول اللجنة، بينما 28% يهتمهم الحصول على المعلومات، وهذا يدل على جهل العمال بمصالحهم وحقوقهم وربما فقدانهم الثقة في مختلف اللجان.

3-5- علاقة الموظفين بممثلهم في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء:

الجدول (07): علاقة الموظفين بممثلهم في اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء

ساهمت اللجنة في الدفاع على حقوقك في الترقية			سبق التواصل مع اللجنة		
النسبة %	التكرارات	الاحتمالات	النسبة %	التكرارات	الاحتمالات
14%	16	نعم	40%	46	نعم
41%	48	لا	60%	70	لا
45%	52	لم أقدم شكوى أبدا			
هناك شفافية في قرارات اللجنة			تستشير اللجنة في مسائل الانتداب، النقل، الترسيم، الترقية ورفض الإستقالة		
41%	48	نعم	48%	56	نعم
59%	68	لا	52%	60	لا
			تعتقد أن اللجنة وفقت في أداء دورها		
			41%	48	نعم
			59%	68	لا

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على نتائج الاستبيان.

نلاحظ أن نسبة 60% من أفراد العينة عبروا عن عدم تواصلهم مع أعضاء اللجنة في مسألة تخصهم، بينما 40%

تواصلوا معهم، وهذا يدل على أن العمال منقسمين بين من يهتم ويثق في أعضائها وبين من لا يهتم ولا يبالي بمهامها.

كما أن 45% لم يقدموا شكوى أو تظلم، و41% عبروا عن عدم دفاعها عن حقهم في الترقية سواء في الرتبة أو الدرجة من خلال تظلم كتابي من طرفكم، بينما 14% قالوا نعم دافعت عنهم. ومنه نستنتج بأن أغلبية العمال لا يهتمون كثيرا بدورها في تسيير شؤونهم المهنية.

ونلاحظ أن 52% من العمال يعتقدون أن رأي اللجنة الإدارية لا يؤخذ بعين الاعتبار في مسائل الانتداب، النقل، الترسيم، الترقية، رفض الاستقالة، بينما ما نسبته 48% يعتقدون عكس ذلك، وهذا ما يوضح الانقسام في صفوف العمال بهذا الشأن، ربما يعود لبعدهم عن أعضائها وجهلهم بمهامها ودورها في الإدارة.

أما 59% من العمال فيعتقدون أن الآراء الصادرة عنها لا تتميز بالشفافية والحيادية لاسيما في العقوبات، بينما 41% يعتقدون عكس ذلك. كما أن 59% من العمال يعتقدون أنها لم توفق في القيام بالمهام المنوطة بها، بينما 41% يعتقدون عكس ذلك، وهذا يوضح فقدان ثقة بين العمال وممثليهم ونقص التواصل في المؤسسة.

الخلاصة:

إن المؤسسة العمومية الإستشفائية شي قيفاري مستغانم تكتسي طابعا خاصا في التسيير نظرا لحساسيتها، حيث يستوجب على مسؤوليها الرفع من الأداء بشتى الطرق المتاحة، لذلك المشرع الجزائري أوجد لجانا إدارية متساوية الأعضاء، والتي تساهم في مشاركة الإدارة في العملية التسييرية الخاصة بالموظفين، وكانت بمثابة المدافع الحقيقي عن حقوقهم أمامها وحالت دون تعسفها في أخذ قراراتها.

نتائج عامة :

- إن أغلبية عمال مستشفى شي قيفاري ذات خبرة وسنهم أقل من 40 سنة من مختلف الرتب والأسلاك، معظمهم كادر طبي، ونسبة كبيرة منهم لم يستفيدوا من أية تحفيزات، مكافآت أو تكوين، ورغم ذلك فهم راضون عن المهام الموكلة لهم.
- ضعف الإمكانيات المادية والروح المعنوية، فالحوافز المادية من اختصاص الدولة، فهناك عدم الرضا من الرواتب مقارنة بحجم العمل والضغوطات التي يتم مواجهتها أثناء تأديتها. كما أنهم يخضعون لتقييم دوري مستمر من مسؤولهم المباشر.
- عزوف أغلبية العمال عن الترشح لعضوية اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ورغم أنهم يعلمون مدتها ولكن يجهلون عدد أعضائها، ومعظمهم يظنون أنه لا يحق لهم الترشح إلا بشروط منها توفر المنصب العالي والخبرة المهنية، ولا يهتمهم الحصول عن معلومات تتعلق باللجنة، وهذا يدل على جهل العمال بمصالحهم وحقوقهم وفقدانهم الثقة فيها.
- عدم تواصل العمال مع أعضاء اللجنة لطلب المساعدة أو استشارتها، فهم يظنون أن الإدارة لا تأخذ بآرائها، ولذلك يعتبرونها عديمة الشفافية والحيادية، وحسبهم لم توفق في المهام الموكلة لها.
- رغم توفر كل القوانين والتشريعات التي تنظم اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء إلا أن الموظفين بالمؤسسة يتجاهلون مهامها، ولا يبالون بوجودها، ولا يثقون في ممثليهم في أكثر الأحيان رغم أنهم هم من قاموا بانتخابه.
- اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء هدفها الرئيسي حماية الموظف من تعسف الإدارة وهي شريك إستراتيجي في التسيير.

- حسب التشريع والقانون الجزائري لا يمكن أخذ القرارات الإدارية الخاصة بالمسار المهني للموظفين دون الرجوع إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء والالتزام بقراراتها، وذلك ما لاحظناه في الدراسة الميدانية، إذ أن المؤسسة ملزمة بإعلان إنتخابات وتعيين ممثلي الإدارة والرجوع للجنة في حل المسائل الخاصة بالموظفين.

وعليه يمكن القول أن دور اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء يؤثر إيجابيا في تسيير الموارد البشرية في المؤسسة العمومية الاستشفائية شي قفاري، وبذلك تعتبر هذه الفرضية صحيحة.

أما التوصيات التي يمكن اقتراحها هي كالآتي:

- يجب على مصلحة الموارد البشرية تشجيع الموظفين على التوجه لانتخاب ممثليهم في اللجان من أجل تقييم أفضل وشفاف لمسارهم المهني.

- وضع ملصقات بأسماء الأعضاء المنتخبين حسب كل سلك والتعريف بهم ومدة عضويتهم وعددهم ودعوتهم للتقرب منهم، لأن مصلحة الفرد من مصلحة المؤسسة.

- تنظيم دورات تحفيزية بتقديم لوحات شرفية للأعمال المنجزة لمختلف الموظفين الذين اثبتوا جدارتهم خلال عملهم من أجل رفع معنوياتهم لتحمسهم أثناء أداء عملهم.

- توعية اللجان المتساوية الأعضاء الموظفين أن الأمور المادية من أجور ومعدات هي من صلاحيات الدولة بالإمكانات المحدودة.

المصادر والمراجع:

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2006). الأمر رقم 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الصادر في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، يوم 20 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 16 يوليو 2006، العدد 46 . الجزائر.
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. (2020). مراسيم تنظيمية، العدد 44، 30 جويلية 2020. الجزائر.
3. رضا مهدي. (2016-2017). إصلاح الوظيفة العمومية من منظور الأمر 03/06، أطروحة دكتوراه في الحقوق، كلية الحقوق، جامعة الجزائر. الجزائر.
4. رضا مهدي. (3، 2016). دور هيئات الوظيفة العمومية في تدعيم أسلوب المشاركة والحوار على ضوء الأمر رقم 03-06 المتضمن قانون الوظيفة العمومية. مجلة الأستاذ الباحث للدراسات القانونية والسياسية، العدد الأول، جامعة المسيلة، الصفحات 24-37.
5. سعيد مقدم. (2010). الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية والأخلاقيات المهنية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية. الجزائر.
6. مليكة أولاج. (2010-2011). نظام اللجان الإدارية وتطبيقاته على اللجان المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومي، مذكرة ماجستير، كلية الحقوق، جامعة الجزائر. الجزائر.