

التطور التاريخي للخدمات الاجتماعية العمالية في الجزائر

أ. بن خالد جمال

جامعة /محمد بوضياف-المسيلة - الجزائر -

الملخص:

تظهر أهمية الخدمات الاجتماعية العمالية وعلاقتها بالثقافة التنظيمية من خلال فعالية التسيير في المؤسسات الاقتصادية الجزائرية من جهة ، وكذلك من ولاء العمال والتزامهم تجاه مؤسساتهم من جهة أخرى ، على اعتبار أن العامل له دور فعال في تحقيق عملية التنمية لأنه وسيلتها الأساسية وهدفها في الوقت نفسه . ومنه تأتي هذا البحث محاولة التعرف على مدى مساهمة المؤسسة الجزائرية للتغيرات الاقتصادية والاجتماعية العالمية، منذ الاستقلال الى يومنا هذا، خاصة الفترة التي تم فيها التخطيط والتحول إلى اقتصاد السوق، مما يقتضي ضرورة وجود تغيير في الثقافة التسييرية، أي تغيير مجموعة المبادئ والافتراضات التي يعتمدها المسير في ممارسته للعملية التسييرية، وكذلك معايير السلوك المرتبطة بادراك الطبيعة الإنسانية، والبعد السلطوي، والرؤية المستقبلية للمؤسسة ، والنظرة للعلاقات الإنسانية، كون الثقافة التنظيمية أصبحت اليوم تشكل احد المتغيرات الهامة في إستراتيجية تسيير المنظمات الخاصة منها والعمومية.

ونحن في بحثنا هذا سنتناول بالبحث والدراسة الجانب الخدماتي وعلاقته بالثقافة التنظيمية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، وتشمل دراستنا المجال الاجتماعي والنفسي والتكويني، وكذلك الالتزام التنظيمي، معتبرين أن الإشكال القائم في المؤسسات الجزائرية يتمركز حول سوء التسيير وسوء قيادة وإدارة المؤسسات وسوء تنظيم وتسيير الخدمات الاجتماعية العمالية.

تمهيد:

لقد زاد الاهتمام بالخدمات الاجتماعية العمالية في السنوات الأخيرة، كونها عملت على رفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي، مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبيئته التي يعمل فيها، وخاصة بعد تطور الفكر الاجتماعي الذي أدى إلى قيام الخدمة الاجتماعية بأسسها العلمية، ومنه أصبحت شخصية العامل لها المكانة الأولى، حيث عملت على مساعدته على الاستفادة من حقه في خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية، لإشباع حاجاته ومساعدته على التكيف، وتحسين علاقاته الاجتماعية وزيادة أدائه الاجتماعي، وذلك للارتباط الوثيق بين تكيف العامل وزيادة إنتاجيته، والعلاقة التبادلية بين الوظيفة الاقتصادية والوظيفة الاجتماعية للمصنع.

وعلى هذا الأساس فقد تعددت صورة الخدمات الاجتماعية العمالية في الماضي ومررت هذه الخدمات بصور مختلفة، إذ تطورت من كونها ذات طابع اختياري وتقدم على أنها منحة أو صورة من صور العطف والإحسان، إلى كونها وسيلة لزيادة الإنتاج، وزيادة الربح وتحقيق المصلحة الشخصية لأصحاب الأعمال، إلى أن وصلت إلى كونها ضرورة من ضرورات الاستقرار والعلاقات الإنسانية في جمع المصنع وحق من حقوق العمال، كونها تؤدي وظائفها داخل نسق معقد من برامج الرعاية الاجتماعية، التي تعكس المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي للمجتمع الذي يعتبر هذا النسق جزءا منه.

● أشكال الخدمة الاجتماعية العمالية في الجزائر:

أن تعدد أشكال الخدمة الاجتماعية، وتطور وسائلها وأهدافها يتفق مع ظروف المجتمعات الاشتراكية بحيث تساهم في خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتلعب دورا فعالا في نجاح تلك الخطط وفي بناء المجتمع الاشتراكي، كما إن الخدمة الاجتماعية تتفق مع الاشتراكية في الوسائل المتبعة لتأكيد احترام كرامة الفرد والاعمال على حد سواء، كما أنها يعملان على إزالة العوائق دون استمتاع الفرد بكرامته وحرية وخصوصية القيود الاجتماعية، لهذا تعد الخدمة الاجتماعية تابعة للهيئة المستخدمة ومكملة لأعمال الدولة والجماعات المحلية، والهيئات المتخصصة، ويتم التكفل بها تطبيقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما في الجزائر كون الخدمات الاجتماعية العمالية تشمل جميع أشكال الخدمات التي نص عليها القانون العام للعامل والميثاق الوطني وهي كالتالي:

أولا- الخدمة الصحية:

جاء في المادة الرابعة (4) من القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 جاني 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ما يلي: (1)

يجب أن تكون محلات وأماكن العمل ومحيطها وملحقاتها وتوابعها، بما في ذلك كل أنواع التجهيزات، نظيفة بصورة مستمرة، وأن تتوفر فيها شروط الوقاية الصحية الضرورية لصحة العمال .
يجب تمكين العمال من ممارسة الرياضة والاستراحة ووضع وسائل النظافة الفردية تحت تصرفهم، ولاسيما خزانة الملابس ودورات المياه، والمرشات وتوفير المياه الصالحة للشرب كذا النظافة في المطاعم.
وتنص المادة السادسة عشرة (16) من المرسوم التنفيذي رقم 93 - 120 المؤرخ في 15 ماي المتعلق بتنظيم طب العمل على ما يلي: (2)

يخضع العمال لإجراء فحوص طبية دورية مرتين على الأقل، في السنة وهم:

- العمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية.
- العمال المعنويون في مناصب عمل تتطلب مسؤولية خاصة في ميدان الأمن
- العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة .
- العمال الذين يزيد أعمارهم عن خمس وخمسين (55) سنة.
- المعوقون جسديا وذوو الأمراض المزمنة .

- النساء الحوامل والأمهات اللائي بين الأطفال تقل أعمارهم عن سنتين (02)

كما جاء في المادة 14 من القانون العام للعمال ما يلي: «يهدف طب العمل إلى وقاية صحة العامل في العمل بالحيلولة دون تعرضه لان وهن بدني أو ذهني، ومراقبة تكيفه مع العمل وحمايته من الأمراض المهنية وحوادث العمل» (3)

نظرا لأهمية الجوانب الصحية للعمال فقد اهتمت المنشآت الصناعية بهذه الجوانب، وذلك لأن صحة العامل تتأثر بظروف العمل المختلفة وهي تتكون من مجموعة من الأحوال الطبيعية والمادية، والتي يمكن أن تحيط بالعمال في مكان عمله، وتنقسم مخاطر العمل إلى ما يلي: (4)

أ- **المخاطر الميكانيكية:** وهي ما ينشأ من اصطدام واتصال بين جسم العامل وجسم صلب، كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال، ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار.

ب- **المخاطر الطبيعية:** وهي كل ما يؤثر على سلامة وصحة العامل نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي كالحرارة والبرودة والكهرباء والإضاءة والإشعاعات الضارة والخطر من نقص الضغط الجوي الذي يعمل على مخاطر الانفجار، هذه المخاطر يطلق عليها اسم الظروف الفيزيائية داخل المؤسسة.

ج- **المخاطر الكيميائية:** وهي تحدث من تأثير مواد كيميائية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل، كالغازات والأبخرة والأترية وما يوجد في بيئة العمل وتدخل كذلك مخاطر الحريق.

وبالتالي فإن الغرض من الخدمات الصحية والطبية هو حماية العامل ووقايته من أخطار الأمراض المهنية، ولهذا تعمل جميع الدول باختلاف أيديولوجياتها على توفير الرعاية الصحية للعامل، من منطلق مفاده أن صحة العامل تعد ثروة وطنية تزيد من إنتاجها وتحقق الغنى والمجد.

فالخدمة الاجتماعية الطبية والصحية داخل المؤسسة ترمي إلى تحقيق هدف "يتجلى في تمكين العامل المريض من الاستفادة من العلاج الطبي بتنمية قدراته ورفع روحه المعنوية ليستفيد من الرعاية الطبية المتاحة له، ولكي يحي حياة صحية سليمة تسمح له بإنتاجية مناسبة"⁽⁵⁾.

والأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة حتى يقوم بدوره بالنسبة للخدمات الطبية لا بد من تسجيل الحالات والاحتفاظ بالسجلات الطبية التي تساعده على تحقيق أهدافه، من خلال معرفة معدلات تردد العاملين على العيادات الطبية ونوعية أمراضهم والأجازات المرضية الممنوحة لهم.... حتى يستطيع أن يقوم بعملية المتابعة التي تمكنه من تقييم موضوعي لهذه الخدمة ومدى استفادة العاملين منها أو إسرافهم في استخدام هذا الحق.

وفي هذا المجال ينص ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية في المادة 56 على أنه "تتأكد اللجنة الخاصة بحفظ الصحة والأمن وتفتح جميع التحسينات التي تراها منتجة، وتقوم علاوة على ذلك بدور تكوين المستخدمين فيها الذي يتعلق بالوقاية".

كما نص الميثاق الوطني في هذا المجال "توظيف نطاق الطب الاجتماعي هيكل مختصة متصلة بالمشاكل الجديدة التي تظهر مع زيادة الإصابات التي تترتب على حوادث الشغل، ومثال ذلك الأمراض المهنية الكبرى التي ترتبط خصوصا ببعض الأنشطة الصناعية"⁽⁶⁾.

ومن هذا المنطلق فإن الأخصائي الاجتماعي يسعى لتحقيق ما يلي:⁽⁷⁾

- تستلزم الرعاية الاجتماعية الصحية أن يقوم الأخصائي الاجتماعي بدور وقائي وعلاجي، ويمثل الدور العلاجي في مساعدة الفريق المعالج لنجاح أهداف الخطة العلاجية من خلال إعداد المريض لتقبل العلاج وجمع البيانات التي تفيد في عملية التشخيص ومساعدة العمال المرضى كي يساعدوا أنفسهم وذلك من خلال العمل المباشر مع المرضى، أما الدور الوقائي فيتم من خلال توعية العمال وتشقيفهم صحيا منعا للوقوع في المرض، مع تركيز الأخصائي على تغيير العادات السيئة بالنسبة للمرض، وضرورة تتبع الحالات التي تزيد معدلات تردها بصورة واضحة لمعرفة السباب الحقيقية للتردد.

- اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالجوانب الاجتماعية المصاحبة للمرض، والعمل على رفع الروح المعنوية للمريض.

- تنظيم البرامج الترفيهية لجماعات المرضى والتخفيف عنهم من عبئ المرض.

- العمل على وقاية العاملين من الوقوع في الأمراض المزمنة من خلال الاهتمام بالكشف الطبي الدوري، وتوفير الرعاية الطبية الملائمة داخل المؤسسة.
- الاهتمام بالإجراءات الخاصة بتوفير الأمن الصناعي للعاملين بما يقلل نسبة المستهدف من الإصابة.

ثانيا- الخدمات والمساعدات المالية:

في كثير ما يحتاج العامل إلى إرشاد أو توجيه أو تبصير بالموازن بين دخله واحتياجاته، وقد يحتاج نتيجة لطارئ عارض إلى نوع من العون المادي حتى يعيد توازنه مرة أخرى، "وقد نظم القانون أسلوب تمويل مثل من وعاء أموال الغرامات في المنظمة، كما حدد القانون أن يكون التصرف في حصة الغرامات بمعرفة لجنة من ممثلي الإدارة والعمال، والقواعد المنظمة لهذه المساعدات تختلف من مؤسسة إلى أخرى طبقاً لأوضاعها الاجتماعية"⁽⁸⁾.

ثالثا - خدمات التكوين والتدريب المهني:

يقصد بالتأهيل المهني التوجيه المهني لكل من نقصت قدرته على العمل والإنتاج، فالتأهيل المهني هو توجيه العامل وتدريبه على العمل ومساعدته على التقدم في عمله.

ويهدف التأهيل المهني إلى تحويل الأشخاص العاجزين إلى فئة صالحة للعمل وقادرة على الإنتاج والاعتماد على نفسها، وذلك بعد تأهيلهم وإعدادهم نفسياً.

حيث تعمل العملية التدريبية على زيادة مهارات العاملين، وتحسين قدراتهم على الأداء الفعال في إطار مساعدتهم على اكتساب الجديد من المعلومات والأساليب المدعمة لفعالية إنجازهم، فهي بذلك " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله"⁽⁹⁾.

وبهذا فعملية التدريب ترمي إلى تحقيق الأهداف التالية:⁽¹⁰⁾

- تغيير سلوك الفرد و اتجاهاته "تتمية الاتجاهات" في إطار تنمية المعارف و المعلومات وكذا تنمية مختلف المهارات الفنية والذهنية وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية.
 - تحسين مستويات الأداء، الذي يصبح أكثر فعالية في تحقيق الأهداف التنظيمية.
- لكن هذه الأهداف تبقى رهينة مجموعة من الأسس والمبادئ التي تحدد فعالية الممارسات التدريبية، ولعل أهم مبدأ يحسد هذه الفعالية هو الهادفة باعتبار أن التدريب هدفا محدد وموضوعيا قابل للتطبيق، في الإطار الشمولي الذي يوجه فيه الممارسات التدريبية للعاملين في مختلف مستوياتهم الإدارية والفنية، بطريقة تعتمد على مبدأ التدرج في توجيه مختلف الأساليب والمعارف "أي أن تنفيذ التدريب يبدأ بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب، وهكذا حتى يصل إلى معالجة المشكلات الأكثر صعوبة وتعقيد"⁽¹¹⁾.

أما فيما يخص التكوين المهني فإن العامل الصناعي الحديث أصبح مسألة عقل لا مسألة عضلات، فالعامل لا يمكنه أن يؤدي عمله بنجاح إلا إذا اتسعت آفاقه وقدراته المهنية والفنية عن طريق التكوين المهني، ومن الخدمات التي تقدمها الصناعة، نجد إتاحة الفرصة للعاملين الذين يرغبون في تحسين خبراتهم الفنية من أجل الترقية وتحسين مستواهم الاجتماعي.

وبالنسبة للتكوين المهني في الجزائر فإنه أمر تحتمه الظروف الموضوعية المتمثلة في توسيع القاعدة الاقتصادية للبلاد، الأمر الذي يتطلب التعبئة وتحذيرا متكاملًا لقوتها الحية، حيث نص المؤتمر الخامس للحزب المنعقد بين 19-22 ديسمبر 1982 في مجال التكوين المهني "باتخاذ التدابير الملائمة لإنعاش التكوين المستمر والإلتقان والترقية الاجتماعية للعامل وتشكيل كل هذه الأعمال التي تجري داخل المؤسسة والتي لها علاقة بها، والرفع المتواصل من مستوى التأهيل المهني للعامل"⁽¹²⁾.

فلقد خصص القانون الأساسي العام للعامل الجزائري فصلا كاملا بشأن العمل والتكوين المهني، وجعل من التكوين المهني حق من الحقوق التي يجب أن تمنحها المؤسسة للعامل، لأن التكوين هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية من جهة ويزيد من إنتاجية العامل من جهة أخرى⁽¹³⁾.

رابعا - الخدمات التثقيفية والتعليمية:

تشتمل الثقافة العمالية على نشاط تعليمي يستهدف تزويد العمال بالمعلومات اللازمة لمساعدتهم على قيامهم بأداء واجباتهم كأفراد عاملين منتجين، ولتنوعيتهم بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى جانب التدريب المخصص على العمل القيادي، إضافة إلى الاهتمام بمحو الأمية.

والخدمات التعليمية والتثقيفية بقدر كونها أدوات لتنمية الإنسان من النواحي العلمية والتعليمية فإنها بالنسبة للعامل تصح أداة هامة لنموه النفسي والاجتماعي.

وبالتالي فإن للخدمات الاجتماعية في هذا المجال دور هام في تعليم العمال وتثقيفهم، مع تزويدهم بالمعارف الأساسية والمعلومات المرتبطة بما يدور في مجتمعهم الصغير (مجمع المصنع) ومجتمعهم الكبير (خارج المصنع)، وأهم مصادر هذا التعلم والتثقيف ما يلي:⁽¹⁴⁾

- المحاضرات والندوات والمناظرات لتزويد العاملين بالمعارف والحقائق التي تتعلق بالعمل والإنتاج، والمشاكل التي تصادفهم وكيفية التغلب عليها.

- الإذاعة المحلية للمصنع وذلك لتقديم المعلومات والموضوع الهام ونشر الثقافة.
- المكتبة وتهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات الفنية، علاوة على تنوير الأذهان على الموضوعات التي تتصل بحياتهم وحيات مجتمعاتهم.

- الفصول الدراسية، وتمثل في فتح الدراسة لإتاحة الفرصة للعاملين على النهوض بمستواهم التعليمي.

التطور التاريخي للخدمات الاجتماعية العمالية في الجزائر

- الهويات التي تهدف إلى معاونة العاملين على ترقية مشاعرهم وشغل أوقات فراغهم بصورة مثمرة.
- المنشورات والمطبوعات، وذلك لإعلام الجماهير الخارجية بهدف المنشأة ودورها في الإنتاج والمساهمة في التنمية.

مما سبق يتضح دور الخدمة الاجتماعية في هذا المجال، إذ تعمل على تهيئة المناخ المناسب لاستفادة العاملين من فرص التعليم والتثقيف، هذا بجانب مساعدة اللجان المشرفة على هذه الخدمة وتزويدها بالخبرات والمناخ الأساسية بغية الحصول على الفائدة المناسبة للعامل وتقديم في الوقت المناسب لهم لكي يتحقق الاستفادة منها، هذا إضافة إلى ما تحققة هذه الخدمات من زيادة للوعي بين العمال، وهذا لن يأتي إلا بالأساليب العلمية والدراسات والبحوث العلمية.

وفي الجزائر فقد أجملت النصوص ومواثيق العمل على وضع سياسة لمحو الأمية الجماهيرية لإزالة الحواجز أمام الترقية الاجتماعية والثقافية بعدد كبير من العمال، ويجب أن يخصص للغة العربية المكانة التي تليق بها. كما أوصى المؤتمر السادس للخدمة الاجتماعية العمالية الجزائرية في هذا المجال على: إنشاء وتدعيم الهيكلة والوسائل التربوية والثقافية، وكذلك النقل والموارد المالية⁽¹⁵⁾.

وفي الخير فان ثقافة وتعلم العامل يعني القدرة على زيادة الإنتاج وتحمل المسؤولية وتفهم لما يدور في المؤسسة وفي المجتمع.

خامسا- خدمات الأمن الصناعي :

إن العامل في المؤسسات الصناعية الاقتصادية معرض أكثر من غيره لحوادث العمل الفردية منها أو الجماعية، فالظروف الفيزيكية المحيطة بالعامل لها اثر فعال عليه وعلى العملية الإنتاجية لذا يجب توفر كل ما من شأنه أن يحمي العامل من الوقوع في المخاطر، بحثه على اخذ كافة الاحتياطات الأزمة أثناء ممارسته للعمل كارتداء الخوذة والقفازات، والملابس الوقائية والنظارات، وتوفر الظروف المناسبة للعمل كالإضاءة والتهوية وذلك طبقا لما ورد في المادة السادسة (6) من القانون 88-07 المؤرخ في 26 جانفي 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ما يلي: (16)

- يجب أن توفر للعمال الألبسة الخاصة والتجهيزات والمعدات الفردية ذات الفعلية المعترف بها، من اجل الحماية وذلك حسب طبيعة النشاط والأخطار.

كما تنص المادة السابعة (07) من نفس القانون على ما يلي:

- يجب أن تكون التجهيزات والآلات والآليات والأجهزة والأدوات وكل وسائل العمل مناسبة للأشغال

الواجب إنجازها ولضرورة الاحتياط من الأخطار التي قد يتعرض لها العمال.

كما يجب أن تكون موضوع رقابة دورية وصيانة من شأنها الحفاظ على حسن سيرها وذلك من اجل ضمان الأمن في وسط العمل.

وتنص المادة الثامنة (08) أيضا من القانون نفسه على:

- يمنع صنع أو عرض أو استرداد أو إيجار الأجهزة أو الآلات أو أجزاء من الآلات التي لا تستجيب إلى الضوابط الوطنية أو الدولية السارية في مجال الوقاية والأمن، بسبب عيوب في تصميمها أو صنعها أو خلل لحقتها.

وقد ورد في المادة الثالثة عشر (13) من القانون العام للعامل حيث نصت على ما يلي: « يتعين على المؤسسة المستخدمة أن تؤمن للعمال شروط الوقاية الصحية والأمن ». (17)

سادسا- خدمات التامين الاجتماعي :

إن الضمان الاجتماعي يقوم بدور إعلامي إحصائي على الأصعدة الصحية والسكانية والاقتصادية حيث أن جمع المعلومات يسمح بتشجيع الأبحاث في العديد من الدول، كما أنه يعتبر عملا تشريعيًا بشكل أساسي يشمل العديد من المفاهيم كالبطالة أو العجز والمرض، والشيخوخة وأسرة العامل وغيرها، ولهذا فالعامل قد يتعرض في حياته المهنية إلى مخاطر تؤثر على حياته، النفسية والجسدية، كما أن مجموعة من العائلة هي الأخرى تبدوا معرضة لتأثيرات المؤسسة، لأنها تظهر في الحالة الطبيعية التضامن الذي يريد أن يحركه الضمان الاجتماعي على صعيد أوسع، فهو يعتبر الأسرة كوحدة قائمة لها خصائصها وحقوقها. ولهذا راعى المشرع الجزائري هذه الناحية وأقر لها تشريعات تضمن حقوقها للعامل، تتمثل في اشتراكه في نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية وذلك كحل أمثل لهذه المشكلة التي تهدد العامل خاصة أثناء عجزه أو مرضه أو موته أو تسريحه .

حيث نصت المادة التاسعة (09) من القانون العام للعامل على : « تؤمن الدولة الحماية الاجتماعية للعمل والأسرة التي قد تكون في كفالته من آثار الشيخوخة، والمرضى وحوادث العمل والوفاة ». (18)

وعليه فالضمان الاجتماعي يقوم على جملة من التشريعات حول التأمينات الاجتماعية، وحوادث العمل، والتعويضات العائلية بهدف خلق إطار واسع من الخدمة العامة وتثبيت شروط عملها بشكل دقيق.

سابعا- الخدمة السكنية:

لقد سعت الدولة الجزائرية جاهدة إلى توفير جميع الخدمات الاجتماعية التي من شأنها أن تساعد العامل على أداء عمله على أكمل وجه، ومنها مجالات الخدمة السكنية، حيث أصدرت عدة

تشريعات خاصة ببناء أحياء سكنية للعمال بالقرب من أماكن عملهم، ومن بين النصوص القانونية البالة على ذلك ما يلي:

جاء في الميثاق الوطني ما يلي: « إن إنجاز مجموعة سكنية في نطاق المعامل المبنية يمكن للعامل من الإقامة على مقربة من مكان العمل ». (19)

وجاء في المادة 152 من القانون الأساسي للعامل: « أنه في حالم مرض العامل أو مجزه أو إحالته على التقاعد فإن حقه في البقاء في الأماكن، أو في سكن لائق يضمنه القانون، ويستفيد من هذا الحق في حالة وفاة العامل الأشخاص الذين يتكفلهم العامل شرعا ويستثنى من مجال تطبيق الحق في البقاء في الأماكن والمسكن الوظيفية المرتبطة بسير الخدمة، وذلك وفقا للتحديد الوارد في التنظيم المعمول به ». (20)

«ويعتبر السكن عاملا أساسيا في تحسين مستوى المعيشي للجاهير، إذ أن ظاهرة السكن الحقير التي ظهرت في شكل أكوخ وأحياء قصديرية مثل ظاهرة المرض والجهل والجوع تعتبر ظاهرة مماثلة للبؤس، ومن هنا فإن زوال الأكوخ والأحياء القصديرية سيكون من بين العلامات التي تدل على انتصار الثورة ضد البؤس بالإضافة إلى هذا الوجه فأن هناك وجه آخر في مجال السكن، حيث أن إنجاز مجموعات سكنية في نطاق المعامل المبنية حديثا يساعد بدوره على التقليل من مصاعب السكن التي تواجهها المناطق الصناعية، ويمكن للعامل من الإقامة على مقربة من مكان العمل، حيث أن توفير سكن محترم للعامل، يضمن له العناصر الأساسية للراحة وهذا ما يساعده في عمله » (21)

وقد تزايد الإحساس في الوقت الراهن في كثير من الدول بأهمية خدمات السكن في المجال العمالي، ومنها الجزائر وهذا يعني الحرص الشديد على توفير الجو اللازم والملائم لاستقرار العاملين بقرب مكان الإنتاج وتوفيرا للوقت والجهد، ولهذا فانه من الضروري توفير المساكن الملائمة للعمال إضافة إلى العمل على تنظيم وتشغيل أوقات الفراغ لهذه التجمعات، وعملية إسكان العمال لا بد أن تقوم على أساس من الدراسات الاجتماعية للتعرف على عاداتهم وتقاليدهم ونمط معيشتهم حتى تكون المدن الجديدة أو أماكن السكن ملائمة للحياة الجديدة بقرب مكان العمل.

فنظراً لأهمية إسكان العمال وتأثيرها على عملية الإنتاج ورفعه بوتيرة مستمرة تحقق أهداف النمو الاقتصادي بهدف دفع عجلة التنمية الشاملة، أصبح تسهيل إجراءات الحصول على أراضي للبناء في شكل تعاونيات لصالح العمال، بالإضافة إلى تقديم القروض للاستفادة من السكنات التساهمية الاجتماعية مثال - الجزائر-.

ففي هذا المجال فان السلطة الجزائرية قد أوصت من خلال الميثاق الوطني "على إنجاز مجموعات سكنية في نطاق المعامل المبنية حديثا، يساعد بدوره على التقليل من مصاعب السكن التي تواجهها المناطق الصناعية، ويمكن للعمال من الإقامة على مقربة من مكان عمله".

كما أوصى المؤتمر السادس المنعقد في المدة ما بين 5-9 أبريل سنة 1980 بتحسين برامج البناء والتجديد السكني ضمن المخطط الخامس لل عشرية 1980-1990، وبوضع سياسة شاملة ومناسبة للسكن مما يستوجب مراعاة الجوانب السياسية الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالسكن، وكذلك بإشراك العمال في تصور النموذج السكني لتجسيد شعار الخدمة الاجتماعية العالية الجزائرية "لكل معمل حي سكني" بإنشاء صندوق وطني للسكن.(22).

كما أوصى أيضا المؤتمر السادس للخدمة الاجتماعية العالية الجزائرية في هذا المجال ما يلي:

- وضع سياسة النقل الجماعي بالدرجة الأولى.

- وضع مخطط للتنظيم والصيانة لأجهزة النقل.(23).

ثامنا- الخدمة الغذائية:

تتخذ الخدمات الخاصة بالتغذية والتي تنظم في المؤسسات الصناعية أو بالقرب منها أشكالا عديدة، وأكثر هذه الأشكال هو الذي يتضمن تنظيم مطاعم بالمنشآت أو قريبا، بحيث يمكن للعمال أن يتناولوا فيها وجبات ساخنة وبأسعار معقولة ولذلك جاء في المادة 184 من القانون العام للعمال ما يلي (24):

« يجب أن يواكب تعميم أنظمة المطاعم والنقل وتميئتها للاقتضاء التدريجي لتعويض النقل والسلة اللذين يدفعان حاليا، حتى إلغائها نهائيا ».

وقد أزم قانون العمل الجزائري المؤسسات الصناعية بان تقوم بإعداد الواجبات الغذائية للعمال، وتوفير ماء الشرب، في مقابل ذلك أوجب على العمال أن يلتزموا مع المؤسسة بما يلي: (25)

- أن يمنع العمال من إحضار وتوزيع مشروبات كحولية داخل المؤسسة.

- أن يتناولوا الوجبات الغذائية في المطعم أو في المكان المخصص بها وذلك حفاظا على نظافة المؤسسة.

وجاء في الجريدة الرسمية ما يلي: «تتكفل الدولة أو المؤسسة خلال مدة الخدمة التي يقضيها العامل الاستجابة لعدد من الاحتياجات الاجتماعية والثقافية، خصوصا ضمان الغذاء للعامل في مكان عمله» (26)

لهذا تعد صحة العامل هي مبعث نشاطه ومظهر رفاهيته وأساس حياته وكل رأس ماله، والتغذية عملية ضرورية للحفاظ على صحته ومبعث قوته وحيويته وزيادة إنتاجه.

وتشمل الخدمات الغذائية تهيئة الأماكن لتناول الغذاء وتقييم الوجبات الغذائية المناسبة وتوفير المياه الصالحة للشرب... وحث العمال على الأخذ بالعادات الغذائية السليمة، فالغذاء يمد الإنسان بالعناصر اللازمة لنموه ويمده بالطاقة حتى تؤدي أعضائه وظائفها، ويرتبط إنتاج العامل ارتباطا مباشرا.

التطور التاريخي للخدمات الاجتماعية العمالية في الجزائر

- ومن الوسائل التي تؤدي إلى تحسين التغذية في الصناعة الوسائل التالية: (27)
- وضع النظم والقرارات واللوائح الخاصة بالتغذية في الصناعة ومراقبة تنفيذها.
 - إقناع المسؤولين بأهمية التغذية في الصناعة وأن العناية بها تضاعف الإنتاج وتدفع الصناعة إلى الأمام.
 - مساهمة الجهات الحكومية في نواحي التغذية الصناعية.
 - اشتراك العمال في إدارة المطاعم في المصنع ومن المستحسن تكوين لجنة يشترك فيها العامل وصاحب العمل والطبيب للإشراف على شؤون التغذية بين العمال في الصناعة.
 - من الممكن أن يساهم التثقيف العالي في تحسين تغذية العامل وللأخصائي الاجتماعي الدور المهني في توفير الخدمات الغذائية وحسن إدارتها واستشارة العمال على الاستفادة منها.

تاسعا- خدمة النقل والمواصلات:

تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدم للعامل بالمؤسسة الصناعية سواء العامة أو الخاصة، وتعود أهميتها كونها تحافظ على قوة ووقت العامل، فبدلا من أن يضع العامل نصف ساعة في التنقل إلى مكان عمله ساعيا بذلك وراء المواصلات، مجهدا نفسه فان المؤسسة هي المسؤولة عن توفير هذه الخدمة له طريق نقله من مقر سكنه إلى عمله عن طريق وسائل نقل جماعية، و الجزائر كغيرها من الدول اهتمت بخدمات النقل للعمال، حيث أصدرت عدة قوانين وتشريعات خاصة بالنقل منها ما جاء في الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين ما يلي:

« إن إنجاز أحياء عمالية قريبة من مكان العمل يشكل في اعتبار العمال أحسن حل للمشكل الحالي للنقل الفردي، ويجب على كل سياسة في هذا الميدان أن تعطي الأولوية للنقل الجماعي على حساب النقل الفردي وينبغي على كل المؤسسات العمومية والخاصة أن تنظم وتطور وتحسن النقل العمومي في المدن الكبرى ويعتبر التنظيم المنطقي لأوقات العمل من شأنه أن يخفف من حدة مشاكل النقل» (28)

إن توفير النقل بالمؤسسات الصناعية يساعد كثيرا على أداء العامل لعمله ويؤثر في عملية الإنتاج، كما أنه يساعد على تفادي الغيابات عن العمل، والتأخر عن الحضور في الوقت المحدد. تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين، فمشكلة المواصلات بالنسبة للعمال لها آثارها الخطيرة سواء من ناحية الجهد الذي يبذله العامل أو من ناحية النفقات التي يتكبدها، ويكون لها تأثير على ميزانيته وميزانية أسرته. ولهذا تعمل المؤسسات الصناعية على توفير النقل للعمال بهدف الحد من هذه الآثار السلبية التي تنعكس بالسلب على العامل وعلى المؤسسة، ولهذا نجد المادة 133 من قانون العمل الجزائري رقم

137 لسنة 1981 "على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في أماكن عمل لا تصل إليها المواصلات العادية على أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة". (29)

وقد جاء هذا النص لعلاج شكاوي العمال الذين يعانون من بعد المنشأة الصناعية مع عدم توفير وسائل النقل الأمر الذي يؤدي إلى زيادة النفقات على المواصلات العامة.

عاشرا- الخدمات الترويحية وشغل أوقات الفراغ:

تسارع المنظمات الصناعية إلى إعداد منظمة للترويج عن العاملين وأسره مستغلة في ذلك وقت الفراغ الخاص بالعطلة الأسبوعية والأجازات السنوية للعمال، لأن الخدمات الترويحية للعمال ليست مجرد ممارسة لأنواع متعددة من النشاط، وإنما هي أداة هامة لإكسابه المهارات والاتجاهات التي تجعله قادر على الموازنة بين احتياجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية بقصد الارتفاع بمستواه الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وتتميز هذه الخدمات بأشكال مختلفة ومتكاملة كالنوادي وجماعات الرحلات، والتمثيل وجماعات الهوايات كالرسم والبرامج الرياضية...، كما تتضمن الخدمات الثقافية وتشمل المصايف والمعسكرات الصيفية تنظيم المحاضرات والندوات الثقافية.

كما سارعت المنظمات الصناعية إلى إعداد برامج منظمة للترويج عن العاملين وأسره، مستغلة في ذلك وقت الفراغ الخاص بالعطلة الأسبوعية والأجازات السنوية للعمال وتكون هذه البرامج على نحو رحلات (الأجازات القصيرة) والمصايف (الأجازات طويلة).

وفي الجزائر فقد نصت المواثيق والنصوص القانونية على: (30)

- ترقية ممارسة التربية البدنية والرياضية في الوحدات الاقتصادية من قبل العمال وأسره.
- تطوير مراكز العطل والاستجمام وأوقات الفراغ لصالح العمال وأسره في سبيل المحافظة على توازنهم البدني والنفسي.

كما أوصى المؤتمر السادس للخدمة الاجتماعية الجزائرية على: (31)

- تعدد وتنوع النشاط الثقافي، مع الأخذ بعين الاعتبار اهتمامات العمال والمؤسسات، وإدماج الاهتمامات الوطنية والدولية.
- إعداد منشطين من بين العمال أنفسهم.
- تعميم ممارسة الرياضة البدنية.
- إقامة مراكز صيفية.
- التركيز على نشر واسع للصحف والمجلات، وإقامة المعروضات والندوات، واستخدام النوادي والسينما للفرق المسرحية والموسيقية وتشجيع الأبحاث.

معالجة لنسق الخدمات الاجتماعية في التنظيم الجزائري.

إذا كانت الخدمة الاجتماعية العمالية ظهرت بظهور الثورة الصناعية في أوروبا وأمريكا نتيجة نضال عمالها للخروج من قساوة الاستغلال البشع في خضم تمرکز الحكم ووسائل الإنتاج وكذا رأس المال في يد طبقة معينة، فإن ظهورها في الجزائر جاء متأخر لكونها كانت تحت نير الاستعمار الفرنسي أين كان جل فئات شعبها من الفلاحين يناضلون من أجل الاستقلال.

حيث كان العمال أثناء فترة الاستعمار يعيشون في ظروف اجتماعية سيئة للغاية، وذلك بسبب نظرة المستعمر الفرنسي للعمال على أنهم جمع الآلات الغرض منهم خدمة أهدافهم فقط، مما زاد في تدهور أحوالهم المعيشية، وبعد الاستقلال قام المستعمر بتخريب وهدم المؤسسات الاقتصادية الموجودة بدافع الانتقام، هذا ما جعل الخدمة الاجتماعية العمالية في الجزائر لم تظهر بشكل بارز، "ويعود ذلك لكون الشعب الجزائري ورث عن الاستعمار اقتصاد بالي الهياكل مبنيا على الزراعة واستغلال الموارد الأولية منتجها نحو التصدير للمواد الخام، متميزا على الأخص بانعدام القاعدة الصناعية". (32)

والمؤسسة الجزائرية بصفة عامة و العامل بصفة خاصة ليست وليدة ظروف معينة مرت بها البلاد، إنما هي مضاعفات خلفها التطبيق الرشيد للاختيارات الكبرى منذ عهد الاستقلال، ونظرا لأهمية الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسات فان الدولة قد وضعتها من أولويات المؤسسات الجزائرية في تلك الفترة، فكما هو معروف أن القاعدة التي اعتمدها السلطة السياسية في تميمتها للبلاد هي القطاع العام يظم مجموعة من الشركات التي تعود ملكيتها للدولة تنصرف فيها وفقا لمبادئ النظام الاشتراكي، وحتى يتحقق المجتمع المنشود لفئات عريضة من الشعب الذي رزح تحت نير الاستعمار لسنين طويلة سعت الدولة إلى خلق مؤسسات القطاع العام التي تؤدي وظائف عديدة من بينها الوظيفة الاجتماعية، فكان تأمين مورد الرزق مهمة أخذتها الدولة على عاتقها، وجعلت المؤسسات العمومية مجالا يحتوي كل الأيدي القادرة على العمل، وعلى هذا الأساس بدأ الاهتمام بالعمل منذ جوان 1965، حيث أولت السلطة عنايتها بالقوة العاملة من أجل تحسين وضعيتها وزيادة إنتاجها.

ولقد وضع التنظيم الاشتراكي العمال في المقام الأول، ووفر لهم الأمن الاجتماعي والضمان الاجتماعي والخدمة الاجتماعية كوسيلة لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية في بلادنا، وبالتالي فان الاهتمام بالعمل وظروفهم الاجتماعية والمادية يؤدي حتما إلى تحسين في أدايتهم وبالتالي زيادة في الإنتاج والإنتاجية، وهو ما حاول الدستور إبرازه حيث جاء في المادة 21 "تستهدف الثورة الصناعية إلى الإنماء الاقتصادي، تغيير ورفع مستواه التقني والعلمي وإعادة تشكيل المجتمع، وهي تعمل في نفس الوقت على تحويل وجه البلاد". (33)

وفي سنة 1971 صدر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تحدد فيه سياسة الخدمات الاجتماعية في المؤسسات، وكان الأمر رقم 54/71 المؤرخ في 16\11\1971 نقطة الانطلاق بالنسبة لسياسة الخدمات الاجتماعية العالمية، حيث نصت مواده على أن يستفيد العامل من جميع الحقوق المتعلقة بالأمن والتأمينات الاجتماعية، والخدمات السكن والخدمات الصحية⁽³⁴⁾.

وفي 24\02\1975 حدد الرئيس هواري بومدين ملامح السياسة الجزائرية في المجال العمالي بقوله "إن الهدف الأسمى الذي نرمي الوصول إليه من وراء كل هذه الأعمال التي قمنا بها، هو إسعاف الفرد ورفاهيته وذلك بتحسين أوضاع العمال اجتماعيا واقتصاديا وثقافيا"⁽³⁵⁾.

كما أعطى القانون الأساسي العام للعامل أهمية كبيرة للخدمات الاجتماعية إذ نص في مادته 180 على ما يلي: "تستهدف الخدمات الاجتماعية المساهمة في رفع المستوى المعيشي للعامل وأسرته وتمتية شخصيته وذلك بتسهيل الحياة اليومية للعامل، وتحسين الرفاهية المادية والمعنوية له ولعائلته، عن طريق تكملة أجر العامل على شكل خدمات في مجالات الصحة والسكن والثقافة والترويج"⁽³⁶⁾.

وفي المادة 16 من القانون الأساسي العام للعامل الذي صدر سنة 1978 نصت على "أنه يستفيد العامل من جميع الحقوق التي يمنحه إياه القانون في مجال الخدمات الاجتماعية"⁽³⁷⁾.

كما نص القانون على ضرورة مشاركة العمال في النشاطات الاجتماعية والثقافية التي تعمل على تحقيق الرفاهية لهم ولأسرهم، وهو ما نصت عليه المادة 76 من القانون الأساسي العام للعامل "إن المستخدم

يجب عليه أن يساهم في كل النشاطات والحركات الاجتماعية والثقافية الموجهة نحو تحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال في المؤسسة"⁽³⁸⁾.

كما تضمن القانون رقم 83-06 المؤرخ في 02/07/1982 على إنشاء الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية التي تهدف إلى:⁽³⁹⁾

- توزيع عادل للخدمات الاجتماعية بين العمال.
- القيام بالبحوث والدراسات التي تهدف إلى التطوير المنسجم للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات والهيئات المكلفة بالخدمات الاجتماعية.
- القضاء على الفوارق الاجتماعية بين العمال.

كما دعت القوانين إلى ضرورة مراقبة تطبيق الأحكام الشرعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام المتعلقة بذلك، إضافة إلى

ضرورة تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والعامل، كما جاء في قانون العمل الصادر سنة 1997 في مادته الخامسة أن للعامل حقوق هي: (40)

- الحقوق الاجتماعية والتقاعد.

- الوقاية والأمن وطب العمل.

- الراحة.

خلاصة:

هذه بعض الخدمات الاجتماعية التي ساهمت في ضمان قدر من الاستقرار في علاقات العمل داخل المؤسسة الصناعية، والتي دافعت عنها النقابات العمالية واعتبرتها مطالب ضرورية، وخاصة للعامل من أجل السير الحسن للعمل كما أنها لا تعتبر الوحيدة في هذا المجال لان اتساع الخدمات الاجتماعية العمالية وتنوعها لم يشمل الجانب الصناعي فقط، بل تعداه حتى إلى المؤسسات التربوية والإدارات العمومية، كحق العامل في الراحة والعطل، والرحلات الصيفية والترفيه، وكذلك الرفع من كفاءة العاملين، وتحسين مردودهم من خلال أداءهم لعملهم ضمن الخبرات التي يكتسبونها، حيث أوجب المشرع الجزائري عدة مواد تحث على الإعداد المهني للعامل قبل وأثناء فترة العمل ومن ذلك ما جاء في المادة 166 من القانون الأساسي للعامل ما يلي:

«كل عامل ملزم بمتابعة دروس أو دورات أو نشاطات التكوين، أو التحسين، التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها، بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف المهنية والتكنولوجية والتي لا بد له من إدراكها لأداء المهام المعهود بها إليه أداءها عاديا، أو لأداء المهام التي تتمنى المؤسسة التي تعهد بها إليه بقصد الترقية» (41)

من كل ما سبق ذكره يتضح لنا أن التحول الذي عرفته الجزائر، في مجالها الاقتصادي، في ظل النظام الاقتصادي الموجه (النظام الاشتراكي)، وظهور نظام جديد يقوم على اقتصاد السوق عرفت فيه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية نوعا من الاستقلالية في التسيير، وعرف عالم الشغل بالتوازي تحولا في مجال تنظيم علاقات العمل، لتنتقل من الطابع التنظيمي إلى الطابع التعاقدية، والنظام التفاوضي، حيث انسحبت فيه الدولة كطرف منظم لعلاقات العمل إلى طرف مراقب لها.

ويتضح من هذا أيضا أن الدولة الجزائرية، ورغم الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي مرت بها، إضافة إلى الأزمة الأمنية التي ضربت قاعدة المؤسسات العمومية، إلا أنها أعطت اهتماما كبيرا للطبقة العمالية، من خلال القوانين والتشريعات التي أصدرتها في هذا المجال، منذ الاستقلال حتى يومنا هذا.

« فالشغل يعتبر من أهم اهتمامات الدولة الجزائرية، حيث حاولت من خلال مدوناتها و تشريعاتها الاجتماعية المختلفة أن تجد أفضل الحلول لتفادي المشاكل عن طريق تنظيم أفضل للعلاقات المتولدة عن العمل التبعي سواء كانت هذه العلاقات فردية أو جماعية » (42).

وتطبق هذه الخدمات يختلف حسب طبيعة كل مؤسسة، وظروف العمل، ووضعية العمال الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية والصحية.

المراجع المعتمدة:

- (1) قانون العمل : الطبعة الثانية BERTI . EDITIONS ، الجزائر سنة 2003 ، ص ص 456 ، 457 ،
- (2) المرجع نفسه : ص 500 ، 501.
- (3) جهة التحرير الوطني: القانون الأساسي العام للعامل، الجزائر 1978، ص 7 .
- (4) محمد نجيب توفيق حسن، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986، ص 194.
- (5) إبراهيم بيومي مرعي، د/ ملاك أحمد الرشيدى: الخدمة الاجتماعية في المجالات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية 1984، ص78.
- (6) ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجزائر، 1971، ص14
- (7) إبراهيم بيومي مرعي، مرجع سابق، ص 79.
- (8) المرجع نفسه: ص 80.
- (9) صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية: من الناحية العلمية والعملية، البار الجامعية، الإسكندرية 2000، ص- ص 211-212.
- (10) إسمهان بلوم، المستويات التنظيمية وأداء العامل -دراسة مقارنة لمؤسستين عامة وخاصة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2002-2003، ص41.
- (11) نادر أحمد أبو شبيحة: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان 2000، ص 262.
- (12) لجنة علاقات العمل: التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، ماي 1999، الجزائر، ص24.
- (13) بلقاسم سلاطينية: سوسيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 10، 1998، ص141.
- (14) محمد نجيب توفيق، مرجع سابق، ص - ص 203- 204.
- (15) قانون العمل، مرجع سابق، ص13.
- (16) قانون العمل : المرجع نفسه ، ص 459 ، 460
- (17) القانون الأساسي العام للعامل : مرجع سابق ، ص 6
- (18) المرجع نفسه ، ص 6
- (19) الميثاق الوطني ، مرجع سابق ، ص 276
- (20) المرجع نفسه : ص 07
- (21) علي عوض حسن : الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري الجديد ، مطبعة النشر العامة ، الجزائر 1975 ، ص 277 .
- (22) قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1997، ص9.
- (23) نفس المرجع، ص10.
- (24) القانون الأساسي العام للعامل : مرجع سابق ، ص 59 .
- (25) علي عوض حسن: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الثقافة للطباعة والنشر، القاهرة، 1975، ص 276 .

- (26) الجريدة الرسمية : العدد 20 ، مطبعة الأمانة العامة للحكومة ، الجزائر ، 25 أفريل 1990 ، ص 571.
- (27) طلعت إبراهيم لطفي: الخدمات الاجتماعية العمالية ، دار غريب، القاهرة، 2008، ص 185.
- (28) الثورة والعمل: الوثائق التي صادق عليها المؤتمر الوطني الخامس للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الجزائر من 25 إلى 29 مارس 1987 ص 116
- (29) الجريدة الرسمية : العدد 21 ، مطبعة الأمانة العامة للحكومة ، الجزائر 03 جويلية 1978 ، ص 475 .
- (30) القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سابق، ص 115.
- (31) قانون العمل، مرجع سابق، ص 14.
- (32) القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سابق، ص 116.
- (33) المرجع نفسه: ص 117.
- (34) (35) ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مرجع سابق، ص 16.
- (36) القانون الأساسي العام للعمال: مرجع سابق، ص 57.
- (37) نفس المرجع، ص 59.
- (38) نفس المرجع، ص 60.
- (39) راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 78.
- (40) قانون العمل، مرجع سابق، ص 10.
- (41) قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1997، ص 11.
- (42) راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص 34 .