الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جـــــــامعة المسيـــــلة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

العمل النقابي المطلبي ودوره في تحسين المكاسب السوسيومهنية للفئات العمالية

دراسة ميدانية بثانوية الشريف مساعدية - نموذجا-

- ولايـــة المسيـــــــلة -

مذكرة التخرج مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل

إعداد الطالب :

✓بحاش السعيد

تحت إشراف الأستاذ :

د / رضا قجة

السنة الجامعية 2014 ــ 2015


بسم الله الرحمن الرحيم

** كلمة شكر وعرفان **

" رب أوزعني أن اشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي

وان اعمل صالحا ترضاه "

قبل كل شيء الحمد لله الذي هدانا لهذا وما كنا لنهتدي لولا أن هدانا الله

فنشكر الله عز وجل الذي أنار لنا درب العلم وامتنانا منا وعرفانا بالجميل

تجاه كل من ساهم من قريب أو من بعيد في انجاز مذكرتنا هذه

فاتقدم بجزيل الشكر إلي:

الدكتور المشرف "**رضا قجة** " الذي صبر عليا إلى غاية نهاية انجاز المذكرة والذي قدم لي الكثير ، والذي اعتبره مثال الأستاذ القدوة لتمكنه في تخصصه وطيبة قلبه وتواضعه المحمود فأقول له وإلى كل من علمني حرفا شكرا جزيلا

الى كل أساتذة علم الاجتماع واخص بالذكر بداوي محمد سفيان

كما لا أنسى كل من ساهم في انجاز هذه المذكرة من قريب أو من بعيد

واخص بالذكر هنا الصديقان العزيزان " بلباي حمزة ومحمد ميساوي"

** اهداء **

لك الحمد ربي على كثير فضلك وجميل عطائك

وجودك وصلي الله على نبينا محمد ص

اهدي ثمـــــــــرة جهدي إلى التي ربتني وبعيون الأتعاب رعتني و إلى أولى صحبة الناس إلي أمي...

إلي الذي انحنى من اجل استقامتي وهانت له نفسه لعزتي .....أبي .

إلى الغاليين الذين سخرا لي سلالم الصعود ..جدي و جدتي أطال الله في عمرهما..

إلى من تقاسموا معي حلو الحياة و مرها ....إلى إخوتي الأعزاء ..

مراد ، مفتاح ، سارة ،دليلة ، يوسف ، وليد ، فوزية ، شهرة ، آية

حفظكم الله .

إلى زوجتي الغالية ..... آسيا .....و كل عائلتها الكريمة

إلى ابني وحبيبي وقرة عيني وشمعة بيتي وبهجت حياتي : "محمد سلطان "

حفظه الله لي ورعاه

إلي جميع العائلة الكبيرة أعمامي وأخوالي وانسابي

إلى كل الزملاء و الأصدقاء ...خاصة.. حمزة، محمد ، دراجي ، البشير ،

إلى كل الأساتذة المحترمين ..خاصة الأستاذ المشرف ....قجة رضا و الأستاذ بدوي محمد سفيان

إلى كل هؤلاء اهدي ثمرة هذا الجهد

بحاش السعيد

فهرس المحتوى

الفـــصل الأول

مقدمة

I. الإشكالية 04

II. أهمية الدراسة 07

III. أسباب اختيار الموضوع..... 07

IV. أهداف الدراسة..... 07

V. تحديد المفاهيم..... 08

VI. الدراسات السابقة..... 11

VII. فرضيات الدراسة..... 15

الفصل الثاني

تمهيد

I. النقابات العمالية

1. أنواع النقابات العمالية 18

2. وظائف النقابات العمالية 19

3. أساليب الضغط لدى النقابات العمالية 21

4. الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية..... 25

II. تطور الحركة النقابية

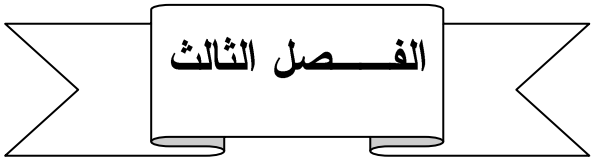
1. الحركة النقابية في العالم..... 28

2. الحركة النقابية في الجزائر..... 32

أولا: الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830 /1962)..... 32

ثانيا:الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962 إلي يومنا هذا)..... 39

خاتمة



تمهيد

I. **الأجور**

1. مفهوم الأجور..... 58
2. أهمية الأجور..... 59
3. أنواع الأجور..... 60
4. دور الأجور..... 62
5. نظريات الأجور..... 64

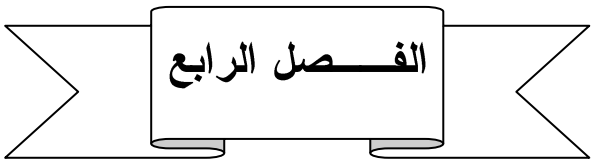
II. **الترقية**

1. تعريف الترقية..... 67
2. أنواع الترقية..... 68
3. شروط الترقية..... 69
4. أهداف الترقية..... 70
5. أثار الترقية..... 71
6. أسس ومعايير الترقية..... 72
7. مصادر الترقية..... 76

III. الخدمات الاجتماعية العمالية

1. تعريف الخدمة الاجتماعية العمالية..... 79
2. أسباب ظهور الخدمة الاجتماعية العمالية..... 80
3. مراحل تطور الخدمة الاجتماعية العمالية..... 81
4. أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية 83
5. فلسفة الخدمات الاجتماعية العمالية 84
6. مبادئ الخدمات الاجتماعية العمالية..... 85
7. مجالات الخدمات الاجتماعية العمالية..... 86

خاتمة



I. مجالات الدراسة

1. المجال المكاني 96
2. المجال البشري 96
3. المجال الزمني 97

II. المنهج والأدوات المستعملة

1. المنهج 98
2. أدوات وتقنيات جمع البيانات 98

III. مجتمع الدراسة وخصائصه

1. مجتمع الدراسة..... 99
2. خصائص مجتمع الدراسة..... 100

الفـــــصل االخامس

تحليـــــل النتائج ومناقشتـــــــها على ضوء الفرضيات

I.عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى. 108

II.عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية..... 119

III.عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة..... 126

IV.نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات..... . 133

خاتمة 134

المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	اسم الجدول	الصفحة
01	توزيع المبحوثين حسب الجنـــــس .	100
02	توزيع المبحوثين حسب فئات العمر	101
03	توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية.	102
04	توزيع المبحوثين حسب عدد الأطفال .	102
05	توزيع المبحوثين حسب الاقدمية .	103
06	توزيع المبحوثين حسب الإنخراط .	104
07	يبين العلاقة بين الجنس والانخراط	104
08	السبل المتبعة لتحقيق مطالب الأساتذة في حال رفضها من طرف السلطة الوصية	108
09	وسيلة الإضراب وعلاقتها بسعي النقابة في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي	109
10	يبين أسلوب الإضراب كوسيلة ناجعة لتحقيق المطالب	110
11	يبين موقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول.	111
12	يبين موقف الأساتذة من المردودية المقدمة	111
13	الإضراب وعلاقته بدور النقابة في تحسين المنح	112
14	يبين موقف الأساتذة من علاوة الخبرة المهنية المقدمة حاليا	113
15	يبين وسيلة الإضراب وعلاقتها بدور النقابة في تحسين العلاوات	114
16	السبل المتبعة لتحقيق المطالب وعلاقته بسعي النقابة في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي	115
17	يبين سعي النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية	116
18	يبين دور النقابة لزيادة وتحسين المنح المقدمة	117

19	يبين سعي النقابة لتحسين العلاوات	117
20	أسلوب التوفيق(الوساطة) وعلاقته بالترقية	119
21	أسلوب التوفيق(الوساطة) وعلاقته بالإجراءات الإدارية للترقية	120
22	أسلوب التوفيق وعلاقته بدور النقابة في تحسين الترقية	121
23	يبين موقف الأساتذة من أسلوب التوفيق (الوساطة)	122
24	يبين موقف الأساتذة من الحصول على الترقية	123
25	يبين الإجراءات الإدارية للحصول على الترقية	123
26	دور النقابة في تحسين الإجراءات الإدارية للترقية	124
27	يبين أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار	126
28	المفاوضات الجماعية وعلاقتها بدور النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية	127
29	يبين موقف الأساتذة من خدمات التكوين المقدمة	128
30	يبين موقف الأساتذة من منحة الضمان الاجتماعي	129
31	السبل المتبعة لتحقيق المطالب وعلاقته بدور النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية العمالية.	130
32	يبين دور النقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية	131

مقدمة

لقد استطاعت الحركات النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العاملة و أن تقود نضالها وان تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية ، ووضعت حد لأشكال الاستغلال و رفع الظلم وبالتالي يعود تاريخ ظهور الحركات النقابية مع بروز مرحلة التصنيع الحديث والذي يمكن القول عليه أنه يعود إلى الثلاثينيات من القرن التاسع عشر ميلادي ،عندما بدأت الثورة الصناعية في بريطانيا حيث ظهرت المصانع الكبيرة التي انتقل إليها العمال و الحرفيون للعمل فيها ونظرا للاعتبار المصانع عبارة عن "مجتمعات صغيرة" يتفاعل فيها العمال يؤثرون ويتأثرون بها ، ونظرا لارتباط هذه المصانع بالوضعية المهنية و الاجتماعية للعمال ،وأمام تدهور هذه الأوضاع وتغليب المصلحة الإنتاجية على حساب مصلحة العمال وتحسين وضعيتهم المهنية و الاجتماعية ، شكل العمال داخل هذه المصانع تنظيمات للدفاع عن حقوقهم المادية و المعنوية ،وسرعان ما انتشرت هذه النقابات في شتى أنحاء العالم وخاصة في "الولايات المتحدة الأمريكية" و"فرنسا" حيث تمكنت هذه "النقابات العمالية" من إحداث ثورة اجتماعية فكرية حيث أصبح هناك مفكرين وعلماء ينظرون لـــ"الظاهرة النقابية "باهتمام وهذا راجع إلى أن هذه الحركات تمكنت من تغيير النظام الطبقي الذي كان سائدا في ذلك الوقت من جهة ، وتاريخها الحافل بالصراعات و الانجازات من جهة أخرى ، حيث انتقل هذا التأثير إلى الدول العربية التي كانت تحت الاستعمار واستمر هذا التأثير بعد استقلال هذه الدول .

أما في الجزائر فقد شهدت الحركة النقابية تغيرات وتطورات مثيرة ،نظرا لتعدد وظائفها واتجاهاتها فأثناء الحقبة الاستعمارية دخلت الحركة النقابية في المسيرة النضالية وبعد المسيرة النضالية ونظرا لتعدد السياسات التسييرية من مرحلة التسيير الذاتي إلى الشراكة ،وأمام الأزمات الاقتصادية والاجتماعية التي شهدتها الجزائر بعد الحقبة الاستعمارية تفاعلت الحركة النقابية ومازالت تتفاعل مع التطورات و التغيرات الحاصلة في المجتمع الجزائري إلى يومنا هذا.

أما بخصوص ميدان دراستنا التي أجريناها على نقابة "كنابست" ودورها في المؤسسة التعليمية ، فقد تم إجراء الدراسة في ثانوية " شريف مساعديه " وذلك بهدف معرفة دورها في تحسين المكاسب السوسيو مهنية للأستاذ.

ولقد تناولنا دراسة موضوع بحثنا من خلال خطة بحث اشتملت على جانبين ، جانب نظري وآخر ميداني، وقد تم تقسيمها إلى مقدمة وفصل أول مفاهيمي للدراسة ، وفصلين نظريين وفصلين ميدانيين.

تضمن الفصل الأول: الإطار المفاهيمي للدراسة واشتمل على إشكالية البحث، أهمية وأسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة ، تحديد المفاهيم والدراسات السابقة ، فرضيات الدراسة.
بينما اشتمل الجانب النظري على فصلين :

يتناول الفصل الثاني: الإطار النظري حول النقابات العمالية" وقسمناه إلى مبحثين :حيث تناولنا في المبحث الأول " النقابات العمالية" وما يحتويه هذا العنصر من حيث النقابات العمالية وأنواعها و وظائفها وأساليب الضغط لدى هذه النقابات،إضافة الى النظريات المفسرة للحركة النقابية ثم تكلمنا في المبحث الثاني عن تطور للحركة النقابية في العالم و تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل و بعد الاستعمار .

أما الفصل الثالث: فيتناول المكاسب السوسيو مهنية، من خلال التطرق بنوع من التفصيل إلى ثلاثة مباحث ، حيث تضمن المبحث الأول الأجور والمبحث الثاني الترقية أما المبحث الثالث تضمن الخدمات الاجتماعية العمالية.

وفي الجانب الميداني فقد تضمن فصلين:

الفصل الرابع: التعريف بميدان الدراسة شملت مجالات الدراسة ، والمنهج وأدوات البحث ، بالإضافة إلى مجتمع الدراسة وخصائصه.

الفصل الخامس:تضمن تحليل النتائج ومناقشتها على ضوء الفرضيات، نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات ،خاتمة الدراسة.

الفـــــــــصل

I. تحديد الإشكالية وصياغتها

II. أهمية الدراسة.

III. أسباب اختيار الموضوع.

IV. أهداف الدراسة.

V. تحديد المفاهيم.

VI. الدراسات السابقة.

VII. فرضيات الدراسة.

I. تحديد الإشكالية وصياغتها:

تعتبر الحركة النقابية وليدة عدة ظروف حدثت في العالم، وظهرت مع ظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر والذي صاحبته الثورة الصناعية أدى إلى وجود موجة من التغيرات التي اجتاحت عالمنا،وفي تلك الفترة على مختلف الأصعدة وهذا لدخول مرحلة جديدة من اجل حياة اجتماعية أفضل أدى كل هذا ظهور طبقات في المجتمع وهي الطبقة البرجوازية وطبقة العمال وتسمى الطبقة الكادحة ، بحيث شهدت المناطق الصناعية إقبال كبير من العمال بحثا عن العمل، لتأمين لقمة العيش وبالتالي قبول العمل في ظروف صعبة وبأجور زهيدة ، هذه العوامل أدت إلى تشكيل حركات عمالية كتنظيم في مختلف أنحاء العالم، الهدف منها تحقيق جملة من المطالب السوسيو مهنية كالأجر والترقية والخدمات الاجتماعية العمالية، ضمن هذه الأوضاع ظهرت ما يسمى بالنقابات العمالية ، وكان الشعار الأساسي في البداية الدفاع عن مصالح العمال لضمان حقوقهم،ومن هنا بدأت هذه النقابات تمتلك شيئا فشيئا الصبغة الشرعية وحق من حقوق العامل،ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكيل النقابات في بريطانيا سنة 1720 م عند عمال الخياطة، وهذا من خلال جمعيات تنادي بزيادة الاجر، وبعدها انتشار أسلوب الإضرابات بين عمال النسيج، وقد استمر هذا الوضع حتى سنة 1826 م لتصبح فيما بعد مرخصة وتمارس حق التفاوض الجماعي، أما فرنسا فقد ظهر العمل النقابي على شكل تعاونيات منذ عام 1721 م محاولة منها إنشاء صناديق للمعاش والتعويضات، بينما ألمانيا كانت بديتها بتأسيس نقابة عمال التبغ سنة 1865 م، وفي الولايات م أ بدأت تشكيل النقابات مع أواخر القرن 18وهذا بعد حدوث اضطرابات بين عمال المطابع.

أما على المستوى الإفريقي فان ظهور النقابات قد ولد من رحم النضال الوطني ضد الاستعمار وبالتالي فان نشوء النقابات الإفريقية هو امتداد بشكل أو بآخر للنقابات الأوروبية.

أما بخصوص البلدان العربية فكان أول اعتراف قانوني بحق التنظيم النقابي في العراق، وبالتالي نجد ظهور العمل النقابي في البلدان العربية ظهر في ظروف الثورة ، هذا ما أدى الى نضال سياسي نقابي يسير معا لمناهضة الاستعمار.

على غرار الجزائر التي تكن في منئ على الظروف التي كانت تعيشها البلدان العربية –الاستعمار–، فقبل الثورة يعتقد المحللون أن أول تنظيم كان عبارة عن تجمع نقابي لعمال المعادن لولاية الجزائر وتوالت بعدها تأسيس تنظيمات نقابية التي مست العديد من الصناعات والمهن (عمال المطابع

والتجليد)، كما أن ظهور النشاط النقابي ونضجه يتزامن مع تاريخ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائرين24-02-1956م[1] وهي الانطلاقة الأساسية للحركة النقابية في الجزائر وكان لهل دورا مهما في الدفاع عن العمال لتحقيق جملة من المطالب السوسيو مهنية كالأجر وغيرها من المطالب.

أما في مرحلة الاستقلال فبقيت الحركة النقابية تحت مظلة الاتحاد العام كتوجه سياسي يفسره طبيعة هواري بومدين النظام آنذاك (الحزب الواحد) وبالتالي فان العمل النقابي لم يكن بارز وهذا لتحمل الدولة هذا الدور من خلال تحقيق مختلف المتطلبات السوسيو مهنية.

فخلال مرحلة التسيير الذاتي كانت الحركة النقابية تعمل على محو أثار الفقر والنهوض بالتنمية وبالتالي كانت أهداف الحركة هو تعزيز التسيير الذاتي وهذا لترقية العامل من جميع النواحي الاجتماعية والمهنية، لتدخل الجزائر في مرحلة أخرى تسمى التسيير الاشتراكي وبعد صدور ميثاقها في 16-11-1971 م الذي اعترف للعمال بالحق النقابي وهذا ما جاء في المادة "15"وكان الهدف من هذه المرحلة جعل العامل مسير ومنتج في آن واحد، وهذا ما أكده الرئيس هواري بومدين في خطاباته (الملكية الجماعية لوسائل الإنتاج و التوزيع العادل للثروة)ولكن هذه التجربة اضمحلت بعد وفاة هواري بومدين ، ووصولا إلى فترة الثمانيات وما عرفته الجزائر من هزة عنيفة على كل الأصعدة الذي عرفته مرحلة إعادة الهيكلة التي لم يكن الهدف منها تحريك المنشاة الاقتصادية وجعلها أكثر فاعلية بقدر ما كانت تهدف إلى الحد من مخاوف السلطة من فقدان السيطرة على الحركات الاحتجاجية للعمال (انخفاض القدرة الشرائية) مما دفع بالدولة إلى إجراءات إصلاحية تمثلت في مرحلة استقلالية المؤسسات من خلال تخلي الدولة عن التزاماتها حيث تم إلغاء الدعم للأسعار وتقليص المصاريف العمومية في القطاعات الاجتماعية .....الخ وبالتالي في هذه الفترة كانت النقابة تسييرية تابعة للدولة ولم تكن مطلبية من خلال تراجع الدولة عن دورها الأساسي بسبب الأزمة البترولية إلا أن أكثر القطاعات تضررا هو القطاع التربوي والتالي تعتبر المؤسسة التعليمية ذلك الكيان ذو البعد الاجتماعي ،المعرفي، الاقتصادي ،التنظيمي والتي تعكس كل العلاقات الاجتماعية في المجتمع ،والتي تتكون من تلاميذ- وأساتذة الذين يسعون لتحقيق اشباعاتهم المادية والمعنوية- ورجال إدارة وأولياء التلاميذ ومشرفين تربويين والممثلين النقابين حيث تتفاعل هذه العناصر وتتطور بتفاعل المؤسسة مع التنظيمات

[1]- تاريخ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائرين:24-02-1956م

النقابية ومختلف شرائح المجتمع لتتطور وتتغير بتغير وتطور المجتمع وبالتالي الوصول إلى الأهداف المرجوة.

ولأن كيفية تصور الواقع يختلف من شخص لآخر لوجود متغيرات متداخلة ومتنوعة فان العمل النقابي يعتمد على مجموعة من الأساليب النضالية لتحسبن مكاسبه السوسيو مهنية وأهمها أسلوب الإضراب بالإضافة إلى المفاوضات الجماعية (الحوار) كأسلوب نقابي آخر والتوفيق (الوساطة) بين المطالب العمالية والسلطة العمومية كأحد الحلول للعمل النقابي من خلال الدور التي تلعبه في تحسين المكاسب السوسيو مهنية والمتمثلة في الأجور والإجراءات المتعلقة بالترقية وتفعيل كيفية تسيير الخدمات الاجتماعية العمالية .

وفي خضم ذلك تجدر الإشارة أن العمل النقابي يخضع لعدة اعتبارات،وهو ما يقودنا الى معرفة الكيفية التي تعمل بها النقابات ودورها في تحسين المكاسب الاجتماعية والمهنية خاصة في المؤسسات التربوية،ومن خلال هذا هناك الكثير من الأسئلة حول دور العمل النقابي لتكون نقطة انطلاق لإشكالية رئيسية هي:

التساؤل الرئيسي:

- إلى أي مدى يساهم العمل النقابي المطلبي في تحقيق المكاسب السوسيو مهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي؟

الأسئلة الفرعية :

- إلى أي مدى يساهم الإضراب في الرفع من مستوى الأجور؟
- إلى أي مدى يساهم التوفيق(الوساطة) كأسلوب نقابي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية؟
- هل للمفاوضات الجماعية دور في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية؟

II. أهمية الدراسة

تتحدد أهمية الدراسة من خلال أهمية الموضوع نفسه، إذ يعتبر موضوع العمل النقابي من المواضيع التي تثار في وقتنا الحالي مما له صلة بواقعنا المعاش وما يدور في الساحة في الوقت الراهن خير دليل للتطرق لموضوع النقابات في المؤسسات التربوية، فضلا للدور الكبير لهذه النقابات في تحقيق المكاسب الاجتماعية والمهنية للأساتذة.

III. أسباب اختيار الموضوع

إن أسبابنا لاختيار الموضوع نابع من دوافع ذاتية وأخرى موضوعية، أما الذاتية فتكمن في أن هذا الموضوع يندرج ضمن تكويني العلمي كطالب علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، وأيضا تقديري الشخصي بان هذا الموضوع يدخل ضمن حدودي وإمكانياتي المادية والعلمية.

أما عن الأسباب الموضوعية فتعود إلى الرغبة في الدور الذي تلعبه النقابات في المؤسسات التربوية، هذا فضلا على أن العمل النقابي أصبح حديث العام والخاص في المؤسسات عموما والمؤسسات التربوية خصوصا،إضافة إلى قلة الدراسات العلمية الجادة التي تناولت مواضيع النقابات ودورها في المؤسسات التربوية في تحقيق المطالب الاجتماعية والمهنية للأساتذة.

IV. أهداف الدراسة

تتمحور أهداف الدراسة حول جملة من المحطات الأساسية ، كان هدفها العام هو معرفة العمل النقابي المطلبي داخل المؤسسات التربوية وبالأخص نقابات الأساتذة والمتمثلة في نقابة الكنابست ودورها في تحقيق المطالب الاجتماعية والمهنية، ويندرج تحت هذا الهدف العام أهداف أخرى فرعية متمثلة في:

- معرفة وجهات نظر الأساتذة للأساليب التي تتبعها نقابة الكنابست في الدفاع عن مطالبهم.
- معرفة وجهات نظر الأساتذة لمدى مساهمة الإضراب كأسلوب نقابي في الرفع من مستوى الأجور لفئة الأساتذة .

– معرفة وجهات نظر الأساتذة لدور المفاوضات الجماعية في خضم (الحوار) كأسلوب نقابي في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية للأساتذة.

– معرفة وجهات نظر الأساتذة لمدى مساهمة التوفيق (الوساطة) كأسلوب نقابي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية.

V. تحديد المفاهيم:

يعد تحديد المفاهيم من الأهمية بمكان إذ بمقتضاها يتحدد الإطار النظري والبناء الفكري للبحث لأنها نقطة البداية في التحليل دون الخوف من اختلاف المعاني وتشابكها، وهذا من خلال التعرف على مختلف التفسيرات للمفهوم المدرج ضمن صياغة الدراسة، كما انه من شروط الدراسة العلمية في تصميم البحوث هو وجوب تحري أقصى حدود الدقة والموضوعية، ومن مستلزمات هذه الدقة وضع تعريفات تلقي اكبر قدر ممكن من الإجماع والوضوح والتحديد، ومن هذا المنطلق فقد حرصت علي عرض بعض التعريفات لجملة من المفاهيم، مقدما التعريف اللغوي ثم الاصطلاحي فالإجرائي كالأتي:

1 ــ النقابة:

أ ــ التعريف اللغوي:

إن المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل (النقب) وقد اخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة بحسب الاشتقاقات التي سمحت بها اللغة ووردت النقابة بهذا اللفظ في القاموس المحيط **للفيروز آبادي** بقوله:

<<وقد نقب عليهم نقابة>> (بالكسرة) فعل ذلك ونقب ككرم وعلم، ونقابة (بالفتحة) لم يكن فصار والنقابة (بالكسرة) الرجل العلامة، وما تتنقب به المرأة. [1]

وكل هذه المعاني مخالفة لما هو متعارف عليه في العصر الحديث.

ويعرف **جبران مسعود** النقابة لغويا بقوله << إن مصدر النقابة هو نقب وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرها في هيئات منظمة الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة >> [2]

[1] محي الدين الفيروز أبادي : **القاموس المحيط ، فصل النون ،باب الباء** ، دار المعرفة ، المجاد الأول ، بيروت لبنان ص 134

[2] جبران مسعود : **الرائد (معجم لغوي عصري)** ، دار العلم ، د ط ، بيروت لبنان ،1969 م ص 1523

وتحمل كلمة SYNDICAT في اللغة الفرنسية الدلالة نفسها تقريبا وهي مشتقة من كلمة SUNDIC المشتقة بدورها من الكلمة اللاتينية SUNDIKOS وتعني الشخص الذي يختار لتمثيل مجموعة أو مدينة[1].

ب ــ التعريف الاصطلاحي:

لقد عرف **احمد زكي بدوي** النقابة << بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولي رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم >> [2]

وعرفها **عادل حسن** بأنها "منظمة جماهيرية عامة غير حزبية تظم العمال والموظفين في جميع المهن على أساس اختياري، وبصرف النظر عن القومية أو الجنس أو المعتقدات الدينية "[3]

و يعرفها "**ألن توران**" :" أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل ".(4)

-يعرفها "إحسان محمد حسن ": "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين".(5)

-يعرفها "عبد الغفار الحنفي" :"هي عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية ،يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي ، النقابي على تحسين الأجور ،وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل".(6)

---

[1] **DICTIONNAIRE ENCYCLO prédique – LA ROUSSE. PREMIR VOLUME**, P 1359

[2] –احمد زكي بدوي : **علاقات العمل في الدول العربية** ، دار النهضة ، د ط ، بيروت لبنان ، 1969 م ، ص 134

[3] – عادل حسن : **الأفراد في الصناعة** ، مؤسسة شباب الجامعة ، د ط ،الإسكندرية مصر 1975 م ، ص 446

[4] – بوبكر بوخريسة وآخرون :**دراسات في تنمية الموارد البشرية** –إدارة الأفراد–،دار قرطبة،الجزائر ،2008،ص28.

4– إحسان محمد حسن :**علم الاجتماع الصناعي**،دار الوائل للنشر،عمان –الأردن، 2005،ص 101.

5– عبد الغفار الحنفي:**السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشري**ة،الدار الجامعية للنشر الإسكندرية–مصر، 2007،ص 202.

من خلال هذه التعريفات يمكننا وضع **تعريف إجرائي للنقابة** كما يلي :

عبارة على "أنها منظمة اختيارية للدفاع عن مطالب الأساتذة في المؤسسة- محل الدراسة- أي تحافظ على المكتسبات الاجتماعية و المهنية، بطرق وأساليب قانونية مختلفة ومتفق عليها مسبقا".

2- العمل النقابي:

يعرف "**جون دانيال رينو**" العمل النقابي على أنه :" تجسيد لدور النقابات الرامي للحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال ،وتتمثل في المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية والصناعية وتجسيد مبدأ المراقبة العمالية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل".[1]

ويعرفه "**جون ناجر**" على أنه :"جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال ،كأوقات العمل ،الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي...الخ".[2]

العمل النقابي :هو ذلك العمل الذي يهدف إلي الحد من الاستغلال والتطاول على حقوق العمال ، لذلك فهو يبرز على شكل دفاعي كالإضراب أو التظاهر مثلا ، فالعمال لا يضربون من اجل الإضراب إنما هو رد فعل على تفاقم الاستغلال وعلى مختلف الأساليب الرامية لتخفيض قدرتهم الشرائية وبالتالي خدمة للجماهير التي تذهب ضحية لهذا الاستغلال[3]

من خلال هذه التعريفات يمكننا وضع **تعريف إجرائي للعمل النقابي** كما يلي:

على انه ذلك العمل الذي يتمثل في الدور الذي تقوم به نقابة الكنابست في تحقيق المطالب الاجتماعية والمهنية للأساتذة كالرفع من مستوى الأجور وتحسين الترقية وتفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية.

3-المطلبية النقابية:

كلمة مطلبية مشتقة من كلمة مطلب والذي يعني الطلب ، ونقول طلب منه حقا هو عليه . [4]

6-الإتحاد العام للعمال الجزائريين:**القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع**،ديسمبر 1990،ص5 .

1- jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publicatio ,roy,pauis,1960,p11.

[3] عبداللطيف المأموني ، محمد عبادي : **الحركة العمالية المغربية صراعات وتحولات** ، دار طوبقال للنشر ، د ط ، المغرب 1985 م ص 12

[4] **المنجد في اللغة والإعلام** ، مكتبة الشارقة ، د ط ،بيروت لبنان ، 1986 م ص 468

و المطلبية النقابية هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمال من خلال ممثلين نقابيين لدى سلطة المؤسسة بمطالب كمية وكيفية قصد حماية مصالحهم و مكتسباتهم المهنية والدفاع عن حقوقهم وتحقيق مطالب أخرى ، كما تعتبر المطلبية العمالية جوهر الممارسة النقابية .

وتسيير العمل النقابي ألمطلبي يكون طبقا لقوانين والتزامات وأحكام شرعية منصوص عليها في إطار ممارسة العمل النقابي والمطلبية النقابية كما اشرنا إليها سابقا تنقسم إلي قسمين :

أولا : المطالب الكمية وهي كل المطالب المتعلقة برفع أو تحسين الأجور .

ثانيا : المطالب الكيفية والتي من خلالها يطالب العمال بتحسين ظروف العمل ، تنظيم العمل ، حماية مناصب العمل ، مشكلة الإعلام والاتصال في المؤسسة ، التأهيل ،التكوين ، مطالب اجتماعية ومهنية أخرى . [1]

4-المكاسب السوسيومهنية:هي مدى تحسين العمل النقابي للمطالب الاجتماعية والمهنية للأساتذة والتي تخص الزيادة والرفع من مستوى الأجور وكذا تحسين الترقية وتفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية، باستخدام طرق وأساليب فعالة تساعد على ذلك.

5-المؤسسة التعليمية:"هي ذلك التنظيم الخدماتي ذو بعد- اجتماعي، معرفي- والذي يعكس كل العلاقات الاجتماعية والطبقية الموجودة في المجتمع والتي تتكون من تلاميذ وأساتذة ورجال إدارة وأولياء التلاميذ والمشرفين التربويين وتوجد بين هذه العناصر علاقات ديناميكية متغيرة بتغير المجتمع والعكس" [2]

التعريف الإجرائي:المؤسسة التعليمية هي تلك الثانوية- ميدان الدراسة - ذات البعد الاجتماعي ،المعرفي، الاقتصادي ،التنظيمي والتي تعكس كل العلاقات الاجتماعية في المجتمع ،والتي تتكون من تلاميذ- وأساتذة الذين يسعون لتحقيق اشباعاتهم المادية والمعنوية- ورجال إدارة وأولياء التلاميذ ومشرفين تربويين والممثلين النقابين حيث تتفاعل هذه العناصر وتتطور بتفاعل المؤسسة مع التنظيمات النقابية ومختلف شرائح المجتمع لتتطور وتتغير بتغير وتطور المجتمع".

VI. الدراسات السابقة :

[1] BOUNFELDER **: la revendication , Elément d'analyse de la pratique , Revue Sociologie dutravail** n°2 . 1986 .

[2] - ناصر دادي عدون:**اقتصاد المؤسسة** ،دار المحمدية للنشر،ط2،الجزائر،2004،ص15.14.

إن البحث الجاد دائما يبدأ بمراجعة الأدبيات السابقة من خلال جولته الاستطلاعية المكتبية ، وهذا لغرض التعرف على ما تم التطرق إليه والوقوف على التوجه العام لموضوع البحث ، بغرض الاستفادة منها والتعرف على الثغرات التي لم يتم التطرق إليها ، أو لم يتم إعطائها حقها الكامل من الدراسة والتحليل ، وبهذا يشكل البحث الجديد إسهاما يدعم نمو العلم وتطوره .

ومن بين ابرز الدراسات السابقة التي تناولت موضوع النقابات العمالية في الجزائر نذكر منها ما يلي:

1-الدراسة الأولى : العمل النقابي في ظل استقلالية المؤسسات، وهي رسالة ماجستير من جامعة قسنطينة للطالب الجمعي النوي، وهي دراسة ميدانية بوحدة الحليب ومشتقاته بمدينة سطيف تمت ما بين سنتي 1995- 1996.

وكانت اشكاليته تحتوي على تساؤل مفاده: ما هو واقع العمل النقابي في ظل استقلالية المؤسسات؟

ولهذا لقد صاغ الباحث فرضيتين أساسيتين:

-للعمل النقابي دور في تجنيد العمال للدفاع عن مصالحهم الاجتماعية والمهنية.

-تبني النقابة العمالية الديمقراطية كأسلوب للعمل يساعدنا في خلق انسجام مع القاعدة العمالية.

أما العينة البحث فتضم ثلاث فئات :

-فئة الإطارات 32 إطار، وفئة عمال التحكم والصيانة 43 عاملا ،وفئة عمال التنفيذ والإنتاج 113 عاملا ،وبالتالي حجم العينة هو 188 عاملا.

أما المنهج فقد استخدمت الدراسة المعطيات التاريخية والمنهج الوصفي، وتتجلى استعمالات هذا المنهج في الأساليب المتبعة من ملاحظة، مقابلة واستمارة، فضلا عن التحليل الكمـــي والكيفـــي للمعطيـــات الميدانية

أما أدوات البحث فقد اعتمد الباحث على أربع أدوات رئيسية وهـــي: الملاحظـــة، الوثائق،المقابلـــة، والاستمارة.

أما نتائج الدراسة فكانت النتيجة العامة الأولى أن العمل النقابي لم يرق إلى حد تجنيد العمال للدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، وهذا لعدة أسباب منها :

- نقص التأطير والهيكلة ونقص الإعلام وعدم التكفل بالمشاكل المطروحة من قبل العمال .
- عدم السماح للعامل بمناقشة المشاكل التنظيمية للعمل النقابي، لم يساعد في خلق تفاعلات تساعد على تماسك أعضائها والتدخلات التحيزية للمثلي النقابة .

أما النتيجة العامة الثانية فكانت النقابة لم تتبن الديمقراطية كأسلوب للعمل مما انعكس سلبا على القاعدة العمالية وذلك لجملة من الأسباب منها :عدم اشتراك العمال في إثراء محتويات الاتفاقية الجماعية وكذلك عدم استشارة القاعدة العمالية حيال القضايا التي تهمها (عمل سياسي، توفير الإعلام، عقد الجمعيات النقابية، استشارتهم حول الأساليب الاحتجاجية) .

النقد: إن نقطة الاختلاف في بحثنا والدراسة السابقة إن بحثنا هو "العمل النقابي المطلبي ودوره في تحسين المكاسب السوسيو مهنية" أما الدراسة السابقة " العمل النقابي في ظل استقلالية المؤسسات" أما نقطة التشابه فتتمثل في أن كلتا الدراستين تدرس العمل النقابي المستقل وهذا ما جاء في دستور 1989 م الذي يقر بالتعددية النقابية،إضافة الى اعتمادنا على نفس المنهج في دراسة العمل النقابي موضوع الدراسة.

2-الدراسة الثانية : " واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية"

قام بها الطالب :بن سليخ كمال، وكان زمن الدراسة : 2009.2008 ،في حين طبيعة الدراسة هي ميدانية ،أما الإشكالية تمحورت كالأتي: ما واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية؟

أما التساؤلات الفرعية: ماموقف الأساتذة منه وماهو دافع انخراط وعدم انخراط الأساتذة في العمل النقابي؟ وماهي تجليات العمل النقابي في المؤسسة الجامعية ؟ما هو الدور الذي تلعبه النقابة اتجاه الأساتذة نحو العمل النقابي ؟ما هي مواقف الأساتذة نحو العمل النقابي؟

أما منهجية الدراسة :فكان المنهج المستخدم المنهج الوصفي . وقام الباحث بصياغة الفرضيات التالية :

-يكون انخراط وعدم انخراط الأساتذة في النقابة بناءا عن دافع وقناعة منهم.

- يكون النشاط النقابي في المؤسسة الجامعية حسب أهمية الموضوع المطروح.

يمكن أن يقتصر دور النقابة في معالجة القضايا والمشاكل يعاني منها الأساتذة فقط.

أما أدوات البحث فقد إستخدم الباحث استمارة استبيان.

في حين عينة البحث : -أساتذة تعليم عالي: - أستاذ تعليم عالي رتبة "أ"=11أستاذ ،- أستاذ تعليم عالي رتبة "ب"=8 أساتذة ،-أستاذ مساعد : "أ"= 58 أستاذا "ب" = 40 أستاذا

وكانت أهداف الدراسة :

- دراسة العمل النقابي في الجامعة في ظل التعددية النقابية .

- معرفة وضعية النقابة في المؤسسة الجامعية باعتبارها تنظيم داخل تنظيم كبير.

- التعرف على الدور الذي تقوم به النقابة في المؤسسة الجامعية والأساتذة.

- تسليط الضوء على مدى فاعلية النقابة في المؤسسة الجامعية.

- إثراء الموضوع ليكون في متناول طلاب اختصاص علم الاجتماع التنظيم والعمل.

وكانت الخطوات الرئيسية للدراسة : ماهية النقابات والاتجاهات النظرية للنقابة والنقابة في الجزائر وماهية الجامعة ومقوماتها .

وبالتالي أهم نتائج الدراسة :

- يرى جل الأساتذة الغير المنخرطين أن النقابة عديمة الفاعلية مما ولد لديهم عدم الاقتناع بالعمل النقابي واللامبالاة به مما حط من مصداقيتها .

- من بين الأسباب التي شجعت الأساتذة على الانخراط في النقابة هو حبهم لتحريك العمل النقابي وكذا خدمة النقابة لمصالحهم.

- الفرع النقابي بجامعة "محمد بوضياف" لا يعقد جمعيته العامة والعادية بصفة دورية وذلك حسب اغلب الأساتذة المنخرطين الذين أكدوا أنها لا تعقد إلا أحيانا وتكون بنسبة حضور متوسطة لأن وقت انعقادها غير مناسب لأغلب الأساتذة وقد كان مشكل السكن ورفع الأجور الموضوعان الرئيسيان الأكثر أهمية في الطرح بالنسبة للأساتذة والنقابة.

- معظم الأساتذة عبروا لنا على الدور الفعال للنقابة في الدفاع عن حقوقهم وهذا ما تبين في اغلب النتائج السابقة ما يعكس تعبيرهم على الدور النقابة بصفة عامة، بعيدا عن ما يلمسونه على أرض الميدان لفرع النقابي في المسيلة ؛ أن النقابة تسعى لتقديم خدمات اجتماعية تتمثل في المطالبة بنادي الأساتذة وتوفر النقل لهم.

- جاء تعليق الأساتذة على أن أفضل طريقة لإيصال صوت الاحتجاج هي الإضراب.

- معظم الأساتذة جاءت مواقفهم سلبية من طريقة أداء النقابة .

النقد:إن نقطة الاختلاف في بحثنا والدراسة السابقة إن بحثنا هو "العمل النقابي المطلبي ودوره في تحسين المكاسب السوسيو مهنية" أما الدراسة السابقة "واقع العمل النقابي في المؤسسة الجامعية" دراسة ميدانية لواقع الأساتذة الجامعيين.

أما نقطة التشابه فتتمثل في أن كلتا الدراستين تدرس تأثير وتأثر الأساتذة بالعمل النقابي ومدى تحقيقه للمطالب والحقوق المادية والمعنوية للأساتذة سواء الجامعيين أو أساتذة الثانوي محل الدراسة، إضافة إلى اعتماد الدراستين على المنهج الوصفي .

VII.فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

للعمل النقابي المطلبي لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال الأساليب المنتهجة دور في تحقيق المكاسب السوسيومهنية.

وحتى يتسنى لنا دراسة هذه الفرضية عمدنا إلى تقسيمها إلى فرضيات جزئية انطلاقا من أبعاد الدراسة، وكانت كالتالي:

الفرضية الفرعية الأولى: يساهم الإضراب كأسلوب نقابي في الرفع من مستوى الأجور.

الفرضية الفرعية الثانية: يساهم التوفيق كأسلوب نقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية.

الفرضية الفرعية الثالثة: للمفاوضات الجماعية في خضم الحوار دور في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية.

الفصل الثاني

تمهيد

I. النقابات العمالية

1ـــ أنواع النقابات العمالية

2- وظائف النقابات العمالية

3- أساليب الضغط لدى النقابات العمالية

4- الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية

II. تطور الحركة النقابية

1- تطور الحركة النقابية في العالم.

2- تطور الحركة النقابية في الجزائر.

أولا:الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830 ــ 1962).

ثانيا:الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962 ــ إلى يومنا هذا).

خاتمة

تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية حول النقابات العمالية، حيث تندرج في إطاره مجموعة من النقاط منها أنواع النقابات العمالية و وظائفها و وأساليب الضغط لدى النقابات و النظريات المفسرة للحركة النقابية وهذا يندرج في المبحث الأول بعنوان النقابات العمالية،ثم نتطرق في المبحث الثاني إلى القراءة التاريخية لتطور الحركة النقابية في العالم بحيث يمكن اعتبار الامتداد التاريخي للحركة النقابية والتي ولدت في بداياتها الأولى في أحضان الحضارة الإسلامية وبالضبط في العصر الأموي والعباسي الأول ثم تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ومقاربتها مع التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الجزائر.

I. النقابات العمالية :

1- أنواع النقابات العمالية:

هناك تقسيمين للنقابات العمالية وهي كالآتي :

أ- **التقسيم الأول** : هناك من يُقسم النقابات العمالية الى نوعين نقابات صناعية ونقابات مهنية .

-**النقابات الصناعية** : وهي تمثل العمال الذين ينتمون إلى شركة معينة أو صناعة معينة بصرف النظر عن المهن التي ينتمون إليها ؛أي أن الأساس هو الانتماء للصناعة،ويعتبر هذا التكوين رأسي ويتصف هذا النوع من التنظيم بأنه يشمل على عدد من المهارات الغير متجانسة،أي أن المهن التي شمل عليها هذا التنظيم متجانسة وبمعنى آخر فالنقابة هنا تشمل على العاملين بالإنتاج أو المجال الصناعي معين بصرف النظر عن التخصص المهني ومن أمثلة هذا النوع :نقابة العاملين بالغزل والنسيج،نقابة السكك الحديدية ،نقابة العاملين في الحديد والصلب...الخ.

حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف الغير متجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة. (1)

-**النقابات المهنية** : وهي عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن الشركة أو الصناعات التي ينتمون إليها ،ولذلك نجد أن أساس هذا التنظيم هو المستوى الأفقي –مستوى واحد– ومن الأمثلة عن هذه النقابات :نقابة الأطباء ،نقابة المحامين،نقابة المهندسين...الخ. (2)

ويلاحظ أن هذا التنظيم حسب المهنة قد يُضعف موقف النقابة الفرعية في تفاوضها مع الإدارة لأن الإدارة ستجد نفسها في مواجهة الكثير من النقابات المهنية داخل التنظيم الواحد وتعارض مصالح هذه النقابات المهنية ،مما يفقدها الجانب التأثيري عما إذا كانت النقابة مشكلة وفقا للانتماء التنظيمي بصرف النظر عن المهن ،فالإتحاد الذي يشتمل على كل هذه المهن يمكنه إغلاق التنظيم والتأثير على الإدارة (3)

ب- **التقسيم الثاني**: هناك من يقسم النقابات العمالية إلى ثلاث أنواع نقابات حرفية،نقابات صناعية،النقابة العامة.

-**النقابات الحرفية** : هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال

---

1 – عبد الغفار حنفي:المرجع السابق،ص 328.

2 – مزيد منير عبوي: **إدارة الموارد البشرية**، كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط ،عمان –الأردن،2008 ، ص 141.

3 – عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 328.

النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات..الخ ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم الذي يعملون فيه ، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة .

- **النقابة الصناعية** : هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات ..

- **النقابة العامة** :هي النقابة الكبيرة والتي تضم كافة العمال مهما تكن حرفهم ومهما تكن المنشآت والدوائر التي يعملون فيها ونسمى هذا النوع من النقابات لهؤلاء العمال الذين لا يمارسون حرفة محددة ولا ينتمون إلى مؤسسة أو دائرة معينة بالنقابة العامة، فالنقابة العامة والتي يقوم على أساسها التصنيف النقابي هي من الأشكال التنظيمية التي تنسجم مع الضرورات المهنية والطبقية ذلك أنها تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين. [1]

من خلال عرضنا لأنواع النقابات العمالية نجد أن التقسيمين يشبهان بعضهما البعض نوعا ما؛فالنقابات المهنية هي النقابات الحرفية ،وبخصوص التقسيم الثاني أضيف له فقط النقابة العامة والتي تجمع جميع الشرائح المهنية (الحرفية)والصناعية ،ونحن في الجزائر النقابة العامة هي الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

ويوجد تقسيم آخر طرحه"باتريك دولوبي" أن هناك نوعين من النقابات العمالية ؛نقابات اشتراكية (مشاركة) ونقابات رأسمالية (مستقلة معارضة صراعية) . [2]

2ـــ وظائف النقابات العمالية:

يشير "سيدني ويب"أن وظائف النقابات العمالية تنعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتهم المعيشية والاجتماعية من التدهور والانحطاط،وهناك من يقول بأننا نستطيع تقسيم وظائف النقابات العمالية إلى وظائف رئيسية هي:

- تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل ،وبزيادة أجور العمال تنطبق هذه الزيادة مع ارتفاع الأسعار والقدرة الشرائية،فإذا ما تعادلت كفة مستويات الأجور مع مستويات الأسعار فإن العمال يستطيعون الحفاظ على مستواهم المعيشي، بينما إذا ارتفعت الأجور بنسب تقل عن نسب ارتفاع الأسعار فإن المستوى المعيشي للطبقة العاملة سينخفض وهذا ما لا تريده النقابات، ذلك أن

1 -إحسان محمد حسن:المرجع السابق،ص 138-139.

2 - بتصرف .

النقابات العمالية تكافح من اجل تحسين المستوى المعيشي لأعضائها عن طريق رفع أجور العمال بنسبة تزيد على ارتفاع الأسعار.

-تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام الكامل،أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل ؛أي أن النقابة العمالية لا تريد تفشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل؛حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل.

-تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذا مؤثرا في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتجديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم .

-تطمح النقابات العمالية بتوسيع قوتها السياسية والاقتصادية وذلك من خلال تأييدها أو انتمائها للأحزاب العمالية أو الاشتراكية أو اليسارية ،وذلك لتعزيز نشاطها المطلبي والمشاركة في تنمية المجتمع.

-تهدف النقابات العمالية إلى رفع قيمة العامل في المجتمع وتحسين أوضاعه الاجتماعية في المصنع وكذلك تسعى لأن تكون الطبقة العاملة لها وزنها السياسي والاجتماعي في المجتمع ومحل تقدير واحترام.[1]

-تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال،حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج : الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة..الخ.

كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كراريس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشة والاجتماعية والصحية والثقافية ،إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.

-من وظائف النقابات العمالية أنها تعتبر حلقة وصل بين الإدارة والعمال لنقل انشغالات ومطالب العمال ومشاركتهم في عملية اتخاذ القرار والتخطيط ..الخ، حيث تتمثل وظيفة النقابات العمالية في هذا الجانب أقرب إلى دور"العلاقات العامة"حيث تعمل النقابة كوسيلة اتصال بين العمال و الإدارة وتحل المشكلات القائمة بينهما.

---

1 – إحسان محمد حسن:المرجع السابق،ص 153.152.

-كما تؤدي النقابات وظيفة صراعية اتجاه الإدارة والحكومة وذلك لغرض تحقيق المطالب وحقوق العمال ، لأن الصراع في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسة، كما يظهر الصراع هنا في تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للعمال وأرباب العمل والحكومات. [1]

من خلال عرضنا لوظائف النقابات العمالية نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء التنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية ،ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال ،كما تقوم النقابات العمالية بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تُعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني ،وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع، حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل الممكن تحقيقها ،حيث يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع .

3ـــــ أساليب الضغط لدى النقابات العمالية :

للنقابات العمالية كما لأعضائها عدد من الاستراتيجيات والتكتيكات التي تستخدمها كمدخل وكوسائل للحصول على مطالبها و للحصول على مزيد من التنازلات من أصحاب العمل أو الحكومات ،حيث توجد العديد من أساليب الضغط التي قد تلجأ إليها النقابات العمالية والتي تتمثل في الإضرابات أو المقاطعة الاقتصادية أو التوقف الكلي أو الجزئي عن العمل والمفاوضات الجماعية بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات لتوصل إلى حلول للمشاكل القائمة بين العمال وأرباب العمل أو الحكومات ،وسنأتي بشيء من التفصيل لتبيان **أساليب الضغط** لدى النقابات العمالية:

أ-**الإضرابات striks** :يعني ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات،حيث يعتبر الإضراب أو التلميح به جزءا أساسيا من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي العالمي[2]

-**أنواع الإضرابات:** هناك أنواع كثيرة من الإضرابات وهناك الكثير من التصنيفات التي صنفها الباحثون كل حسب توجهه ووجهة نظره والدراسات التي قام بها، ولتبيان هذه الأنواع نذكر:

---

1 – طلعت لطفي إبراهيم:**علم الاجتماع الصناعي**،الدار الجامعية للنشر، د ط ، لإسكندرية-مصر،2003،ص 345،354.

2 -عبد الغفار الحنفي، المرجع السابق ،ص335.

-**دراسة السيدة "بيرو"**: والتي صنفت الإضرابات إلى إضرابات دفاعية وأخرى هجومية :

فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنيا ذوي مداخيل لا بأس بها،حيث تحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية،كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئا ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما .

ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيدا عن العنف، حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظرا للعوامل المذكورة سابقا وتكون نتائجه مفيدة.

أما **الإضرابات الدفاعية** فهي إضرابات دفاعية فجائية وقصيرة المدى وأكثر نزعة للعنف أما من حيث مكان حدوثها فتندلع في المصانع الكبرى والقائمين بها فئات قليلة التأهيل حيث تكون عشوائية التنظيم، وممكن أن تكون لها تبعات خطيرة سواءا على العمال أو أصحاب العمل.[1]

-أما الباحث" **كوتزغجري**" هو اقتصادي صنف الإضرابات العمالية إلى عدة أنواع؛إضرابات مهنية وسياسية، وضعيفة الانتشار،وقوية الانتشار،إضرابات كلاسيكية وغير كلاسيكية وإضرابات مسالمة وأخرى عنيفة، لكن نأخذ الأهم فيها وهي الإضرابات الكلاسيكية والغير كلاسيكية.

فالإضرابات الكلاسيكية هي تلك الإضرابات التي يتوقف فيها العمال عن العمل ليخرجوا خارج أماكن العمل،أما غير الكلاسيكية فهي تلك الإضرابات التي تتميز بمكوث العمال في مكان عملهم مع الحد من العمل حيث أن العمال لا يوقفون العمل بل يجعلونه ضعيفا لدرجة أن الإضراب الكلاسيكي يكون أقل تأثيرا منه، ففي الحالة الأولى يقومون بالحد من العمل لجعله يتعثر دون توقيفه كليا أما في الحالة الثانية فيقومون بتطبيق التعليمات بتفاصيلها وحرفيا ومبالغ فيها ويجعلون العمل يتعثر.[2]

-تطور أشكال الإضراب:

تستند فعالية الإضراب على التضامن الجماعي، حيث لا المكرهين ولا كاسرين لإضراب يُخفِفَون من الضغط المعنوي والمادي على أرباب العمل أو الحكومات،فحرية العمل بمعنى حرية عدم التضامن لا تتفق مع فعالية الحركة الاجتماعية،ومع ذلك فإن القانون يحاول حمايتها،حيث أن القانون لا يحدد" التواطؤ وحماية التصرف الخاص" والذي صوت عليه البرلمان الانكليزي عام 1857كجرائم يعاقب عليها "استخدام العنف أو التهديد ضد عامل آخر أو زوجته أو أولاده وإيقاع الضرر بملكيتهم[...] ...الخ".

حيث نجد أن هذا النص نموذجا حقيقيا من أساليب التهديد المستخدمة من قبل العمال ومع مرور سنوات أصبح القانون أكثر تساهلا وينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سِلمية حيث كان العنف

---

1 -عبد الناصر جابي: **الجزائر تتحرك** ، دار الحكمة للطباعة والنشر، د ط ، الجزائر العاصمة-الجزائر،1995.ص32.

2 - المرجع نفسه،ص33.

من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ ،فالنقابات العمالية لم تكسب شيئا من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع العنفي أحد أسلحة أرباب العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن جرائم الفردية والجماعية،وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبيا وقوة تأثيرها في المجتمع.

لذلك توجهت النقابات العمالية بعد نهاية القرن التاسع عشر إلى إصلاح هذا الخطأ، وذلك لتبعاته في اعتقال القادة العماليين وفرض غرامات للمنتسبين للنقابات، فالإضرابات ذات الطابع العنيف تنقص أو أنقصت من قيمة الحركة النقابية. حيث أوضح"آلن" أمام اللجنة البريطانية ،" أن ميل النقابات لاستخدام الإضراب يتناسب عكسا مع قدرتها"التي اجتمعت في عام 1867.[1]

ويمكن تقريب ذلك من فكرة "فالداك روسو"والذي قال: "لا تقوم النقابات بالإضراب فقط بل تنظمها وتضبطها ... وهنا يكمن التقدم الاجتماعي الذي نشأ بتشريع عام 1884*" ،فالإضرابات التي تواجه بالقوة من طرف أرباب العمل والحكومات لها الأثر القوي والحاد والذي يضر بعلاقات العمل ،من خلال هذا يمكن أن نفسر الشكل الهادئ نسبيا الذي تأخذه الآن معظم الإضرابات من جانب النقابات ،حيث يمكن أن نقول أن الإضرابات ذات الطابع السلمي تكون أكثر فاعلية وتوجيهاً وتنظيماً،كما يكون لها الأثر الكبير نحو قبول أرباب العمل والحكومات لمطالب العمال الشرعية،والجلوس إلى طاولة المفاوضات للمساومة على هذه المطالب.[2]

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية،حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة وتسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية ".

ب- المفاوضات الجماعية : المفاوضات الجماعية هي تلك المساومات التي تعقدها الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات مع النقابات العمالية والوصول إلى تلاقي في الأفكار والرؤى والمقترحات حول انشغالات العمال ومطالبهم مثل الأجور وساعات العمل وتحسين ظروف العمل الفيزيقية ...الخ ،حيث تتأثر هذه المساومات ونتائجها بعوامل كثيرة منها : الظروف الاقتصادية العامة وموقف كل من الإدارة

---

1 – جورج فريدمان،بيار نافيل ،ت بولندا مانوئيل : **رسالة في سسيولوجيا العمل** ، منشورات عويدة ،ج 2،بيروت-لبنان ،1985،ص 245 .

* يقصد بتشريع 1884م هو الاعتراف القانوني بحق الممارسة النقابية في فرنسا وبالضبط في 21 مارس1884.

2 – المرجع نفسه:ص 246.

أو أرباب العمل أو الحكومات ورأييهم في النقابات العمالية وقوة النقابة وقدرتها على التفاوض والضغط على الإدارة أو أرباب العمل او الحكومات.

وتتضمن **المفاوضات الجماعية** موضوعات أساسية كالآتي:

– مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين تطبيق بنود الاتفاقية.

–الضمان النقابي : ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين .[1]

–وظائف أو حقوق الإدارة أو أرباب العمل او الحكومات : بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل للحد من هذا التوسع ،ذلك أن المالكين يسعون غالبا لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفتهم المالكين لتنظيمات معنية.

–الإجراءات والشكاوى :تعتبر هذه المرحلة من أهم المراحل في الاتفاقيات الجماعية حيث يتم معالجة هذه الشكاوى أو المطالب ،حيث أن العاملين ونقاباتهم يعتبرونها عناصر جوهرية في مرحلة التفاوض ولأنه من أجلها وُجد التفاوض ويتم في هذه المرحلة المساومة بين النقابات وأرباب العمل حول هذه المطالب والشكاوى .

–إنهاء الاتفاقية :إن البند الأخير في الاتفاقية ينص عادة على مدة عقد الاتفاقية ،وكذلك الإجراءات الواجب إتباعها في إنهاء أو تجديد الاتفاقية والخروج بنتائج لهذه الاتفاقيات تكون محل قبول الأطراف المتفاوضة حيث يقدم أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تنازلات لتحقيق المطالب العمالية ولإنهاء "الصراعات الحقوقية" بين النقابات العمالية وأرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة ،وتوقع هذه الاتفاقية لتدخل في مجالها القانوني وتدخل حيز التنفيذ.

–أهمية المفوضات الجماعية :

–إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال .

–تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعتبر تكافؤ القوى أثناء المفاوضات .

–تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم .

---

[1] – مصطفى نجيب شاويش: إدارة الموارد البشرية–إدارة أفراد–،دار الشروق للنشر والطباعة، ط 3،عمان– الأردن، 2005،ص 315.

-إن المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتصون حقوقهم التي تم التوصل إليها ويَضمنها عقد الاتفاقية ،كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.

-تَقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي .[1]

ج- التوفيق والتحكيم :

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية،تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم ، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وحفز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين،فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما،أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسين،ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين ،ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرارات أو الحكم في الموضع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع.[2]

من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات العمالية ،نجد أن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي حالة فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل الإضراب تأتي المفاوضات الجماعية وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والمحاكمة ،ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوَّجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومة حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ترجيح طرف على آخر.

4 ــ الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية:

إن المتفحص للدراسات التي عالجت قضية النقابة،يجد تنوع في المقاربات،حيث تناول الطرح السيكولوجي للنقابة بداية بنشأتها،حيث تنطلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل، وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظرف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل، وأن النقابة هي جماعة تحقق حاجات اجتماعية و نفسية للعامل.

---

[1] – المرجع نفسه،ص316 ،320.

[2] –عبد الغفار الحنفي:المرجع السابق،ص 335.

بينما الطرح الاقتصادي المتمثل في:

1- "**نظرية المضامين الاقتصادية** "ينطلق في تفسيره للنقابة من بدايات العمل الصناعي، فتعتبر أن العامل إنسان تحركه مصالح اقتصادية مباشرة ومن ناحية يهتم بوضعه الاجتماعي، إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيض من النتائج السلبية للمنافسة بين العمال، فهي وسيلة للحصول على القوة.

2- "**النظرية السياسية** "ترى أن النقابة العمالية هي أداة الحكم في المجتمع، وأن هذا الأخير سيكون محصلة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبية السياسي والقانوني، بمعنى أن هذا الاتجاه يعتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

-أما المداخل السوسيولوجية فقد تنوعت ونذكر منها المدخلين:النظرية الماركسية والنظرية البنائية الوظيفية

3- **النظرية الماركسية:** يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي الذي كان نتيجة لاختلال التوازن وهو ما عبر عليه "ماركس "بالصراع حيث ربط تصوره للدور المطلبي للنقابة مع تطور الرأسمالية و استغلالها للطبقة العاملة،و يرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات ، هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها الى مطالب سياسية و اجتماعية .كما يرى الاتجاه الماركسي أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها و انما هي مؤسسات(سياسية) لزيادة التماسك بين العمال،و يرى "ماركس " "أن تحسين أوضاع العمال المادية و الاجتماعية لا تأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية تشارك في ظروف العمل و شروطه على كافة المستويات .[1]

وهذا يعني تبني الماركسية لفكرة الدور الذم يلعبه العمل النقابي في إحداث التغيير .

4- النظرية البنائية الوظيفية: تعد البنائية الوظيفية من النماذج النظرية الأساسية في علم الاجتماع قائمة على عدد من المفاهيم التي تناسب موضوع الدراسة ،كالدور ،النسق ،الوظيفة ،نسق الفعل ،بحيث يحاول العمل النقابي إيجاد نوع من التوازن داخل البناء المؤسساتي خصوصا وأن "كل من"بارسونز "و "ميرتون "و إتزيوني "و "مور "و غيرهم استعانوا بتحليلات الوظيفية التقليدية عندما

[1] بن سلامة زهية: **أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية** ،مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية،جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر، 2006،ص 45 .

حاولوا التًركيز على فكرة المجتمع أو النسق الاجتماعي المعياري و حاجة الأفراد إلى وجود يتسم بتحقيق الأمن والاستقرار الاجتماعي .[1]

وفي إطار هذا المدخل تصبح النقابة كنسق يقومـــ بوظائف دفاعية داخل بيئة العمل و يتطلب من هذا النسق التكيف مع محيطه ، وبالتالي يسهم العمل النقابي في خفض معدلات التوتر أو التصدع (المحافظة على النمط بتعبير بارسونز) التي قد تنشأ خلال عمليات التفاعل الاجتماعي في نظر الوظيفية. و يتفق "ميرتون "مع آراء رواد النظرية البنائية الوظيفية كونه جزء منها بتأكيده على أن المجتمع هو بناء اجتماعي يتكون من أبنية فرعية تؤدي وظائف اجتماعية من شأنها تحقيق التوازن كخاصية جوهرية ، إلا انه أضاف شيء مهم في التنظيم وهي الظواهر الظاهرة والكامنة فالعمل النقابي هنا يقومـــ بوظيفة معينة حددها سالفا واتفق المجتمع عليها عموما كنظر إليها على أنها ثابتة نسبيا ويمكنها أن تختلف باختلاف الأفراد والمواقف ، إلا أننا يمكن أن نورد فكرة أساسية ذات جذور اجتماعية بحثة مستقاة من أفكار " ميرتون "انه يمكن أن تكون هناك وظائف كامنة لعمل النقابي لا يصرح بها علنا أو أنها متفقة بين أعضائه فقط ،يمكن الكشف عنها من خلال موقف معين أو علاقات معينة.

وفي خضم ما سبق: من خلال تطرقنا للنقابات العمالية نجد أن للنقابة مكانة جوهرية في المجتمع نظرا لتاريخها الحافل ووظائفها وأنواعها واهتمام العلماء والمنظرين بها ،حيث اكتسبت النقابة أبعادا اجتماعية ومهنية مهمة ، مسايرة بهذا التطور، التطورات السياسية والاقتصادية وكبر حجم المؤسسات الصناعية وتوزيعها الإقليمي محليا ودوليا .

وفي المبحث الثاني ننتقل معا إلى تطور الحركات النقابية في العالم ثم التطرق إلى الامتداد التاريخي للنقابة الجزائرية ومختلف المراحل التي مرت بها .

[1] خالد حامد: **مدخل الى علم الاجتماع**، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر،2008 ،ص 98.

II. تطور الحركة النقابية

ظهرت الحركة النقابية في الضوء النقابات العمالية الفرنسية حيث كانت الجزائر آنذاك مستعمرة من مستعمراتها . وقد كانت النقابات الفرنسية وعلى رأسها "الكونفدرالية العامة للعمل" والتي كانت بمثابة مدرسة لتكوين إطارات نقابية جزائرية، ومن ذلك الحين بدأت النقابات الجزائرية تعرف تطورا ملموسا حيث تم تأسيس أول نقابة جزائرية مع انفجار ثورة الفاتح نوفمبر، وتم تأسيس "الاتحاد العام للعمال الجزائريين"، وفيما يلي سنتطرق إلى التطور الحركة النقابية في العالم :

1ـــ تطور الحركة النقابية في العالم :

تعتبر الثورة الصناعية من أهم المنعرجات التي مر بها تاريخ أوربا والعالم نظرا للتطورات والتغيرات التي تبعت هذه الثورة في شتى ميادين الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، حيث أدت إلى تغير البنى التقليدية للمجتمعات وانتقالها إلى حالة المجتمع الصناعي،لكن الصناعة لم تكن العامل الوحيد الذي أعطى للمجتمع صورته المعاصرة بل إن المجتمعات الغربية عرفت تغيرات عميقة على مختلف الأصعدة ، فعلى الصعيد المعرفي سيادة العقلانية ، وعلى الصعيد الإيديولوجي والسياسي الرسمي هيمنة اللائكية والرأسمالية ببعدها السياسي،وعلى الصعيد الاجتماعي انتشار وتعمق الفردانية ،وعلى الصعيد الاقتصادي تشكل النظام الرأسمالي ببعده الاقتصادي وظهور الصناعة كنشاط مميز له ،حيث أخذ العمل بعدا جديدا وصارت الصناعة الناشئة تستقطب القوى العاملة وتركيزها في المساحات الأقل اتساعا ، وأصبح العمل أكثر تنظيما ومراقبة ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل، ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة وتدني الظروف الاجتماعية والاقتصادية للعامل ومعاناته مع رب العمل.

تعتبر هذه العوامل السابق ذكرها ممهدة لظهور النقابات العمالية كتنظيم يدافع عن العمال ويرد عنهم استغلال أرباب العمل ،حيث أن النقابات العمالية أصبحت وليدة التطور الصناعي في أوربا وامتلاك أرباب العمل للسلطة المطلقة، فهم الذين يشغلون العمال لمدة طويلة وبأجر زهيد،كما كانوا يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ويتم تسريحهم جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي .وذلك بعد استهلاك قوة عملهم وعدم وجود تأمينات في حالة تعرضهم لحوادث العمل أو الأمراض المهنية .[1]

[1] - بوبكر بوخريسة وآخرون: المرجع السابق ص 223.

ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية .وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات ؛ففي سنة 1720 م" رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم "، ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا .

لكن لاقت هذه المحاولات التي قام بها العمال معارضة شديدة من طرف الدولة وأرباب العمل، ولمواجهة هذه المعارضة أعطى العمال تسميات عديدة لهذه التنظيمات الخاصة بالإضرابات مثل "جمعيات مساعدة العمال" ،"نوادي الصداقة"وذلك لإعطائها طابعا إنسانيا يتمثل في التضامن مع العمال وتقديم مساعدات خيرية لهم[1].

وقد تجسدت معارضة الدولة وأرباب العمل في صدور قانون 1718 م يمنع إنشاء أو تكوين نقابات ونظرا لتجاهل الدولة وأرباب العمل لهذه التنظيمات تبنى العمال اتجاه المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل :الإضرابات ،تحطيم الآلات ،التغيب عن العمل...إلخ .والتي كثيرا ما تعدى نطاقها محيط العمل لتتحول إلى أعمال عنف مثل :مظاهرات لندن ضد جورج الثاني وسياسة وزيره الأول .حيث مهدت هذه المظاهر لإنشاء نقابات في بريطانيا وتبني بعض المفكرين البريطانيين أمثال :"روبرت أوين " الذي أعطى صورة متكاملة عن المصنع بوصفه مجتمعا صغيرا ومن ثمة ضرورة الاعتناء بظروف العمال المهنية والاجتماعية .

وفي ظل هذه الأحداث والتطورات لم تجد الحكومة في بريطانيا حلا سوى الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم وتدافع عنهم ،هذا ما سمح بتكوين أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843 م بعد صراع طويل ومقاومة عنيفة جعلت من الطبقة العاملة قوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي. [2]

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجئون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل .كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات .إلاَّ أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات–النقابات العمالية–وكانت

1 - بوبكر بوخريسة وآخرون :المرجع نفسه،ص 223.

2 – بوبكر بوخريسة وآخرون: المرجع نفسه،ص 224.

تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة، ومن بين هذه التجمعات :مظاهرات ليون 1831 م وغيرها [1] حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحقهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21 /1884/03م مع صدور قانون "فالداك روسو"وتأسست عدة نقابات مثل "C.G.T" ، " C.F.D.T "، "F.O" [2].

وفي ألمانيا تَكَون اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1854 م إلاّ أن ثورة مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على أثر انتشار أراء "كارل ماركس" و" أنجلز" وكذلك عن طريق العالم الاجتماعي "لاسال"الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي .

وفي الإتحاد السوفياتي انتشرت النقابات العمالية في شكل جمعيات منذ عام 1980م وعرفت باسم جمعية الصداقة والتعاونيات ،كما كانت هناك جمعيات أخرى سرية تقوم بجمع الأموال اللازمة ن أجل تحسين الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال، وكان البوليس يعتقل زعماء هذه التنظيمات "الغير شرعية".

ومع ظهور الحزب الثوري في الإتحاد السوفياتي وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار "كارل ماركس" الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البوليتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي. [3]

أما في الولايات المتحدة الأمريكية بدأت النقابات تظهر بعد الحرب الأهلية التي استمرت من 1861إلى 1863 م رغم أن نشاط النقابات العمالية الأمريكية يعود إلى ما قبل الحرب الأهلية،فإنه لم تبدأ كثورة تغيير إلاّ في الثلث الأخير من القرن التاسع عشر. ففي عام 1881م بدأت الحركة النقابية الأمريكية في التبلور مع تأسيس "اتحاد العمل الأمريكي" "American fédération of work" بزعامة"صامويل جومبرز" حيث كان مهتما في البداية بالحركات الاشتراكية ،لكنه سرعان ما توصل إلى قناعة مفادها أن أي حركة تعارض الرأسمالية لن تزدهر على التراب الأمريكي ؛حيث كانت إستراتيجية "جومبرز"بسيطة فقد تمسك بأن يقتصر العمل النقابي على الأعمال،حيث انهمكت النقابات العمالية الأمريكية في تحسين وضع العمال في صراع من أجل أجور أعلى وساعات عمل أقل وإجازات أكثر وظروف عمل أفضل وتحسين العلاوات الإضافية ،وتعتبر الحركة النقابية الأمريكية مختلفة تماما عن

---

1 – قباري محمد إسماعيل: **علم الاجتماع الصناعي** ،دار المعارف للنشر والطباعة، د ط ، الإسكندرية –مصر،1977 ،ص105.

2 – بدوي محمد سفيان : **محاضرات في تطور الحركة العمالية**،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010، ص 5.

3 - قباري محمد إسماعيل: المرجع السابق،ص106 .

النقابات العمالية في العديد من الدول الأجنبية ففي بعض الأحيان سيطرت في الخارج على الأحزاب السياسية الرئيسية وشنت حرب طبقات لتغيير شكل الحكم أو نشر الاشتراكية.

ففي بداية الأمر نظم العمال نوع من النقابات الحرفية والتي تجمع فيها العمال على أساس مهارات معينة ،أما في بداية الثلاثينيات بدأ المدافعون يتفطنون إلى أشكال جديدة من التنظيمات وكانت النقابات الصناعية قد ظهرت سنة 1935م "هيئة التنظيمات الصناعية" والتي أدمجت مع "اتحاد العمل الأمريكي"[1] .

أما في المجتمعات العربية فقد تأثرت الحركات النقابية العربية بالحركات النقابية في أوروبا وهذا راجع إلى الموجة الاستعمارية الأوربية التي اجتاحت الوطن العربي من جهة ومن جهة أخرى ديمومة هذا التأثير بعد الاستقلال،حيث كانت وظيفة النقابات العربية أثناء فترة الاستعمار هو النضال والكفاح ضد الاستعمار،وبعد الاستقلال ثبت النشاط المطلبي الذي كان مؤجلا قبل الاستقلال ؛ففي مصر ظهر النشاط المطلبي منذ عام 1908 م ، إلاّ أن المشروع لم يعترف به رسميا إلا في عام 1942م وهذا راجع إلى فرض بريطانيا وصايتها على مصر وأعلنت فيها أحكام عرفية وقد أدى ذلك إلى توقف النشاط النقابي في البلاد وبعد أن نشبت الحرب التحريرية تجدد النشاط النقابي واتسع نطاقه إلى غاية 1942م ، حيث توالت التشريعات النقابية إلى أن صدر قانون النقابات رقم 135 لسنة 1976م حيث تضمن هذا القانون "تنظيم نقابات خاصة بمهن معينة وقانون 96 لسنة 1986م والمتمثل في"إنشاء نقابة المحامين" وقانون 1941/10م المتعلق بإنشاء "نقابة الصحافيين"وقانون 79 لسنة 1946م والمتمثل بإنشاء "نقابة المهن الهندسية"...الخ

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م، إلا أن مواد هذا القانون فيما يخص التنظيم النقابي بقيت عاطلة لسنين عدة ولم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944م .غير أن هذه النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال،إلا انه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماما جديدا في شؤون العمال ونقاباتهم فسنت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958 والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 سنة 1958م وذلك بعد ثورة 14 تموز، وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17 – 30 تموز /1968 ،

1 –بول سام ويلسون،ويليام نورد هاوس:**الاقتصاد**،ت:هشام عبد الله،مراجعة:د/أسامة الدباغ،دار الأهلية للنشر والتوزيع،ط2،عمان–الأردن،2006،ص321.

فالثورة في بدايتها عملت على تحسين أوضاع العمال وتحقيق الكثير من الإنجازات الاجتماعية والمادية والسياسية للعمال وسعت إلى تطوير الجوانب التنظيمية للحركة النقابية للعمال.[1]

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد أُنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر* إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية ،وقام الامتزاج لدى النخب القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في أشد فترات النزعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم "في كتابه "الدولة والمجتمع في تونس البورقيبة" :" تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م وعام1946 وفقا لنظرة سياسية وطنية الطابع ،وما كانت القيادات العمالية تُخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله". [2]

ومن خلال كل ما سبق ذكره كقراءة تحليلية نقدية لتاريخ تطور الحركة النقابية في العالم وتطرقنا إلى أبرز الدول التي تبلور فيها النضال النقابي نجد أن النقابات العمالية تأثرت ببعض الإيديولوجيات التي تبنتها هذه النقابات ومحاولتها مسايرة التطور الحاصل في مجتمعاتها بين النقابات ذات الطابع الثوري الذي يعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض وفق التصور الماركسي- والإصلاحية الرأسمالية- التي انبثقت منها النقابات ذات الطابع المطلبي والمسماة النقابات المستقلة،حيث أن النقابات العمالية كانت وليدة صراع طويل وتضحيات من طرف العمال في المجتمعات الرأسمالية وضد هيمنة الرأسماليين أي أن ظاهرة النقابات العمالية ظاهرة أوربية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه ،ثم انتشرت في شتى أنحاء العالم،لذلك فقد اكتسبت النقابة دورها وخصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ودرجة تطوره وتغيره وانتقاله من نظام إلى آخر،حيث تسعى النقابات العمالية إلى مسايرة التغير الاجتماعي في مجتمع ما.

2-الحركة النقابية في الجزائر:

أولاـــ الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830-1962):

بعد الغزو الذي تعرضت له الجزائر سنة 1830 من الاستعمار الفرنسي الذي أحدث قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، التي احتلت الجزائر في هذه الفترة وفرضت بقوة السلاح الهيمنة

1 - إحسان محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،دار الوائل للنشر، د ط ،عمان-الأردن،2005،ص163،164.

2 - مصطفى فيلالي :**مجتمع العمل** ،مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط ، بيروت- لبنان،2006م ،ص 252.

* سنتطرق إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر بشيء من التفصيل في المبحث الثاني الفصل الثاني.

الاستعمارية والتي طورت نمطا جديدا للاستعمار الفرنسي لقد كان التغلغل الاستعماري داخل البلاد بطيئا ، نتيجة لمقاومة عنيفة من طرف السكان ضلت عقود من الزمن أدت إلى تفكيك المجتمع الجزائري .

فالتطور الرأسمالي الاستعماري أثناء القرن التاسع عشر كان بطيئا إلا أنه سرعا نما وجد مخرجا في بدية القرن العشرين حيث كان الاستعمار سببا في دخول قوة عمل اقتصادية جديدة كانت موازية للإدارة ولأرباب العمل ولفئة جديدة من المهاجرين ، كما عرف المجتمع الجزائري مشاكل متعددة على غرار التباين الصارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين و الأوروبيين، وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الاستعمارية من الموقع الحاكم والمحكوم عليه الشيء الذي أدى إلى النضالات العالمية والتي اتخذت منذ القرن التاسع عشر طابعا معاديا للاستعمار مساسا بشعوره السياسي ودليلا ماديا لقوات النظام القمعية من التدخل لذلك تظاهر الكثير من العمال المناضلين الاشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على رأي "**جيفنيج**" ضد الممارسات الاستعمارية المتميزة بالعنصرية والاحتقار لما يسمى بالعرب المتخلفين ، وقد اتخذت الاشتراكية الأوربية موقفا معارضا للاستعمار ضمت حماية مصالح عمال ما وراء البحار.

من خلال هذا بدأ ظهور ما يسمى بالتجمعات العمالية . ولقد ظهر أول تجمع عمالي في الجزائر هو ذلك المتمثل في الغرفة النقابية لعمال المعادن بالجزائر العاصمة وهذا في **09 نوفمبر 1878** ، وفي ديسمبر من نفس السنة أنشئت الغرفة الخاصة لعمال التجارة بالعاصمة وفي سنة 1880 ظهر أول تجمع عمالي داخلي في الجزائر العاصمة ، أما عمال المطابع وترقيع الأحذية بالعاصمة فقد أنشئوا غرفتين نقابتين لهم،وفي قسنطينة و وهران فقد انتظروا سنة 1880 لإعلان ظهور نقابتين واحدة لعمال التركيب بالمطابع ،والثانية لعمال الزراعة وفي نفس السنة تم تأسيس الاتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة ، الذي تبعه في سنة 1882 تأسيس الاتحاد الخاص لعمال صناعة الكتب في نفس المدينة ، وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا في القطاعات الأخرى ما عدى قطاع الزراعة ، وقد بلغ عدد المنظمات النقابية سنة 1907م 74 نقابة والتي كانت تنشط وفق توجه النقابة الفرنسية "الكونفدرالية العامة للشغل" المتأسسة سنة 1895م. [1]

_ إن تطبيق قانون 21مارس1884 (قانون فالداك روسو) المتعلق بالحق النقابي في الجزائر جاء لإثبات واقع أن النقابة الأوربية كان لها وجود لكنه كان ضعيفا جدا وذو طابع عرفي قبل سنة 1900م بحيث لم تكن هناك قنوات للتجمع ماعدا قنوات التضامن الجهوية و المكونة من سكان القبائل وسكان بسكرة ، الصحراويين و الريفيين.

---

1 - محمد فارس: **تاريخ الحركة النقابية الجزائرية**، دراسات وبحوث وشهادات تاريخية،الثورة والعمل،اللسان المركزي ل إ ع ع ج الجزائر،1989،ص97.

_إن التشريع الجزائري كان متخلفا عن نظيره الفرنسي الذي كان سائدا في هذه الفترة بحيث ظهر القانون المشترك الذي به أصبح من السهل من الناحية الإدارية الضغط على الحرية الفردية أو حرية المجتمع الثقافي أو السياسي والذي تم من خلال انضمام العمال إلى رابطة العمال بفرنسا و تكوين تجمعات وجمعيات و غرف نقابية، واتحادات عمالية في الوسط الأوربي بالجزائر خلال القرن التاسع عشر وقد ظلت تابعة هذه الرابطة العمالية للفدرالية الفرنسية، لهذا السبب نجد في الجزائر عمالا لا يشتغلون في نفس المهنة يتجمعون ويناقشون حسب طرقهم الخاصة .

لكن ما لوحظ هو أن العنصر العمالي الجزائري كان هامشيا بالنسبة للفرنسيين ،ذلك لأنه لا يصلح للانضمام إلى النقابة هذا من جهة، ومن جهة أخرى حاربت السلطات العامة النقابات إلى غاية سنة 1890م بحيث عرفت العاصمة 33نقابة تضم 3300عضوا في سنة 1901م وبعد سبعة عشر سنة من صدور قانون 1884م انضم عدد كبير من الأهالي إلى هذه المنظمات النقابية.

ففي سنة 1902م كانت هناك 42 منظمة نقابية عمالية تضم 3300عضوا وبعد الوحدة النقابية بفرنسا التي كانت 1907م كانت هناك 42منظمة نقابية بالجزائر تظم حوالي 5292عضوا، وفي جانفي 1910م كانت هناك 36 نقابة جديدة، أما الحكومة العامة ل18\06\1921م فلقد أكدت أن مقاطعة الجزائر العاصمة تضم 62نقابة شملت 1300 عضو كل هذه النقابات كانت مجمعة في اتحادات وفيدرالية عمال الكتاب، فيدرالية عمال الورشات البحرية، وفيدرالية عمال الموانئ والمخازن....الخ[1]

أ –الظروف الاجتماعية للعامل الجزائري:

أصبح الجزائريين في بلد هم بؤساء وأجانب لخدمة الجيش والإدارة، التجارة، الصناعة، المصارف والصحافة، كل هذه المصالح أصبحت بيد أقلية أوربية وأصبح الأهالي لا يمثلون شيئا، إذ أصبح الأوربيون ينافسونهم في كل الأعمال وحتى البسيطة منها فأغلبية الجزائريين كانوا يعيشون حياة بؤس والباقي يشتغلون للبروليتاريا الواسعة والتي تعد أداة أساسية للثورة بالنسبة للمستعمر الفرنسي هذه الفئة تعطي للجزائر هيئتها الخاصة، عمال أشقياء، ماسحي أحذية ومعوقين في حالة بؤس وجوع .

كان العامل من هذا الشعب يتقاضي أجرة ضئيلة من 1فرنك الى1.50فرنك في اليوم خلال الفترة الممتدة مابين 1870م إلى 1900م لمدة 12_14 ساعة يوميا.

ومن سنة 1914م إلى 1935م كان يتقاضى من 4الى5 فرنك يوميا ومن 8الى 12فرنك حتى غاية 1941م.... بحيث كتب "فرحات عباس" فيقول : .....هروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى حلين إما أن يبيع قوة عمله او الهجرة إلى الخارج وأجرته جد ضعيفة ففي سنة 1954م كانت أجرته تتراوح ما بين 250الى 950فرنك ولا احد يستطيع أن ينكر أن العامل الجزائري كان يشكل يد عاملة

1 –محمد فارس:المرجع السابق،ص111.

جد رخيصة وهو المخول للجزائر، بل كانت سببا أيضا في ثراء المستعمر هناك حيث كانت هناك وثائق في نهاية القرن التاسع عشر تذكر وجود عدد كبير من الجزائريين بدون عمل وبدون مداخيل، حتى كانت تقارير للولاة قد قدرت هذه الفئة الاجتماعية في سنة 1911م ب1.386.570 مليون نسمة ويرجع ذلك إلى: [1]

_ ضعف القطاع الصناعي الذي يقترب إلى الطابع التقليدي أدى إلى انفصال مختلف الجماعات الأصلية والاجتماعية .

–سيطرة تامة لمختلف المهن من طرف الأوروبيين .

–أصبح السكان لا يمارسون إلا المهن المتمثلة في النسيج والمناجم التي تركت لهم، بحيث هذه اليد العاملة هي النواة الأولى للبوليتاريا وهي لا تملك إلا قوة عملها وهي تعيش عن طريق بيع هذه القوة حيث كانوا موظفين في القطاع الصناعي الأكثر ضعفا من حيث تواجده في الجزائر.

ب)الحركة النقابية الجزائرية وليدة الحركة الوطنية

–لقد كانت تقارير الحكومة تتابع باهتمام متواصل الحركة النقابية في كل القطاعات التي يتواجد فيها عمال جزائريين بحيث كانت الفروع الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا وقد انعكست الأحداث السياسية والاجتماعية التي وقعت في فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى انشقاق داخل المنظمة النقابية وميلاد منظمتين :

– الكونفدرالية العامة للشغل ذات التوجه الاشتراكي .

– الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين ذات الاتجاه الشيوعي ،وكان الاتجاه الشيوعي له صدى في الجزائر على عكس الاتجاه الاشتراكي لذا جلب عددا كبيرا من الجزائريين .

نصت مادة القانون ل1884م على :"...أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين و يتمتعون بحقوقهم المدنية ".

ومن هنا يتبادر لدينا السؤال: وهو هل هذا يمنع الأهالي، السكان الجزائريين غير المجنسين من أن يكونوا أعضاء في مجلس الإدارة ؟

إن مصلحة العمل في الحكومة العامة والنائب العام قد وافقوا على مشاركة كمواطنين لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير المنظمة النقابية، من جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات التشريعية المتخذة لصالح الأهالي في 4 فيفري 1919 تسجل إدارة الاعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع

1 –المرجع نفسه،ص113.

بها الفرنسيون، [1]بحيث عرقلت السلطات الفرنسية بالجزائر استمرار الحركة النقابية واعتبرت كل نشاطاتها (الإضرابات مظاهرات...الخ) مساسا بالسيادة الوطنية عندما يقود هذه الحركات مناضلين جزائريين يكونون في أحزاب او أعضاء الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين فان القمع يكون أشرس.

ج) العمال الجزائريون داخل النقابات.

نشير إلى أن الجزائري عانى من اضطهاد مزدوج؛ اضطهاد استعماري و آخر رأسمالي ،وبالخصوص من قانون الأهالي بحيث أن النقابين الجزائريين تكونوا في النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للعمل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين).

إن انضمام الجزائريين في الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة وهذا الانضمام كان معدما إلى غاية 1920م، ثم تطور تدريجيا بصفة محسوسة من 1920_1930ليصبح هاما في سنة 1930م إلى غاية 1956م.

بهذا استطاع العمال الجزائريون وضع حد لهذا الاحتلال وفرضوا على نقابتهم ضمان الحد الأدنى من الأجر وفقا لمتطلبات المعيشة وهكذا تم إقامة سلم قاعدي مهني عادل.

انقسمت الحركة العمالية على أساس التمييز العنصري لهذا كانت الأجور للعمال المؤهلين الفرنسيين مرتفعة وأجور العمال الجزائريين منخفضة، وهذا ما أدى إلى خلق تصدع ضمن الحركة العمالية فيما يتعلق بالمطالب والوضعية السياسية .

د) التوجه النقابي السياسي:

يقوم التوجه النقابي السياسي على آراء متناقضة لمطامع الاستعمار، وبالنسبة للفرنسيين الأمر يتعلق بشعار الأجانب بالجزائر والتوقيع على سلم تشكيل حكومة ديمقراطية وشعبية.

فالمحاولات مع النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية الفرنسية للعمال الموحدين)القوى العاملة من بين الفرق التي أثرت الرصيد التكويني والتربوي للإطارات النقابية الجزائرية الذين وعوا لتوجهات المنظمات المستقبل النقابة الوطنية الجزائرية. [2]

قمنا بذكر فيما سبق أن الهدف الذي يسعى إليه المناضلين هو تحطيم النظام الاستعماري وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم من اجل الكفاح المسلح وقد لبى العمال الجزائريين هذا النداء بوضع قواهم إلى جانب كل قوى الفئات الاجتماعية في إطار حركة عمالية ضمن قنوات نقابية، لجأ إليها العمال قبل كل شيء الدخول في النظام الذي يمكنهم من تكوين قاعدة عمالية وإطارات نقابية ولهذا نلاحظ ظهور نمط جديد وذلك في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية .

---

1 - محمد فارس :المرجع نفسه،ص 113.

2 – محمد فارس: المرجع نفسه،ص127. 129.

-**النقابة الوطنية :** إن الحرب العالمية الأولى غيرت مجرى الأمور على فرنسا حيث ساعدت الحرب وإعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين إلى فرنسا ويبدوا أنه من المفارقة أن تكون قد تكونت في فرنسا النواة الأولى للمناضلين النقابين داخل اللجنة العامة للعمال ويرجع ذلك إلى العوائق التي أوجدتها القوانين الاستثنائية في الجزائر و التي تطبق على العمال الجزائريين في فرنسا بالنضال السياسي من اجل الاستقلال أكثر من النضال المادي ولذلك أسس الجزائريون في فرنسا حزب نجم شمال إفريقيا عام 1926م والذي جمع العمال المهاجرين ومن بين أهدافه "النضال من اجل استقلال الجزائر" وقد امتدت نشاطاته إلى تنظيم صفوف العمال ودفعهم إلى العمل النقابي المستقل عن النقابات الفرنسية منذ ذلك التاريخ شهدت الحركة الوطنية و العمالية تغيرا جذريا في المطالب فقد رفع شعار "الحرية و الاستقلال" بدل من شعار "الاندماج والمساواة" وفي سنة 1927م شارك مندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من اجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع المندوب أن يقنع المؤتمر بالتصويت على قرار يدعو إلى استقلال الجزائر ومنها حق تقرير المصير و الملاحظ أن الحركة النقابية في الجزائر كانت محل تنافس بين منظمتين مهيمنتين (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال المتحدين) بإضرابات عمالية مناهضة للاستعمار سنة 1930 م أثناء احتفال المعمرين بالذكرى المئوية لوجود الاستعمار في الجزائر .

وفي سنة 1936م تم توحيد المنظمتين النقابيتين بعد انشقاق دام من 1921م أي مابين الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين وعلى صعود الجبهة الشعبية إلى الحكم في فرنسا، سنة1936م عقد مؤتمر كبير حضره ممثلون للمنضمات السياسية والنقابية وقد أعلن المؤتمر عن اتخاذ قرارات وفي مقدمتها :

-إلغاء القانون الخاص بالجزائريين .

- تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا.

- تحديد ساعات العمل ب 40سا في الأسبوع وكذالك التنظيم الشرعي النقابي ،إلا أن ذلك لم يدم طويلا فبقيت الحركة النقابية تتراوح بين المد والجزر إلى غاية سنة 1945م حيث بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية عادت الحركة العمالية إلى ممارسة عملها النقابي الوطني حيث بدأت عملها بسلسة من التظاهرات و الإضرابات في المدن الرئيسية ولم يقتصر فقط على الجزائر العاصمة بل امتدت إلى "وهران" و "عنابة" وغيرها من المدن الجزائرية ،غير أن السلطة الاستعمارية قامت بمواجهة الشعب بالرصاص وارتكاب مجازر رهيبة كالتي ارتكبت سنة8 ماي 1945 راح ضحيتها 45 ألف شهيد جزائري ، عندئذ أدركت الحركة الوطنية والعمالية بضرورة تطوير أساليب المواجهة وفي عام 1947م قرر مؤتمر "الحركة من اجل الانتصار الحريات الديمقراطية "تأسيس هيئة مركزية للقضايا العمالية في فرنسا والجزائر وأسندت رئاستها إلى المناضل النقابي "عيسات إيدير "و ابتداءا من عام

1948 أخذت اللجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها إنشاء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية والتجارية الهامة من اجل التحرر والاستقلال . [1]

وقد بدأ التنظيم والتحضير لبناء تنظيم مستقل للعمال الجزائريين داخل الحركة من أجل "انتصار الحرية والديمقراطية" ،وفي عام 1956م تأسست لجنة عمالية داخل هذا الحزب من طرف "عيسات إيدير" كما أوصت المؤتمرات التي انعقدت سنة 1953م و1954م بإنشاء نقابة مستقلة عن اللجنة العامة للعمال الفرنسيين ومن داخل هذه اللجنة العامة للعمال أعلنت القاعدة العمالية الجزائرية عن رغبتها في الانفصال وقامت بتأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية في جوان 1954م الذي يصادف انطلاق الثورة الجزائرية التحريرية، حيث أصبح هناك نقابة مركزية جزائرية مستقلة متجاوبة مع الثورة التحريرية، ومع الوضع السياسي والعسكري ضد الاستعمار أُنعقد المجلس التأسيسي العام للعمال الجزائريين بعد عدة اتصالات وركز على عدة نقاط:

_ توقيف نشاط النقابات الفرنسية بالجزائر.

_أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني .

_أفضلية تنظيم العمال الزراعيين.

_ تمييز نشاط الاتحاد فيما يتعلق بالنضال السياسي مستقلا عن جبهة التحرير وتتمثل أهم أعماله التي قام بها في الإضرابات التي دعى إليها منها إضراب 1ماي 1956م حيث أكد على قوته من خلال تنظيم فخ في شوارع مدينة الجزائر في 5\07\1956م بحيث دعا الاتحاد إلى إضراب تذكيرا بذكرى الاحتلال الفرنسي لبلادنا وفي 28\01\1957م أعلن الاتحاد عن إضراب مفتوح وأكد بصورة رسمية دعمه لجبهة التحرير الوطني وقد صرح في نفس السنة من خلال دعمه في جريدته "العمل الجزائري" بما يلي :

"يجب أن ننتخب جبهة التحرير الوطني الناطق الوحيد باسم جيش التحرير الوطني والمرشد المحبوب المجرب والواضع الثورة الجزائرية الظافرة عما قريب وستحرك الطبقة العاملة الجزائرية هذه المعركة المجيدة برباطة الجأش وبوحدة وبنظام وبطولة وثقة "، وَرَدَّت قوات الاحتلال على هذه المظاهرات بقمعها بعنف كما منعت صحيفة "العامل الجزائري" من الصدور ،و قامت باعتقال المناضلين النقابيين على رأسهم "عيسات إيدير" حيث عذب حتى الموت، وابتداء من 02\1958م نقل الاتحاد مركز إدارته إلى تونس وقام هناك بعدة أنشطة على المستوى الدولي منها محاولته "عزل فرنسا عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة "كما سعي إلى كسب دعم النقابات الإفريقية كما دافع عن النضال

[1] – محمد فارس :المرجع نفسه،ص129.

الوطني وغداة الاستقلال سنة 1962م عاد الاتحاد للجزائر بعد نشاطه على أسس جديدة حيث أهتم الاتحاد بمسألتين [1]:

_مسألة مضمون نشاطه.

_مسألة إطاره

فمنذ الاستقلال طرحت مسالة قانون التنظيم النقابي:هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أو تنظيما جماهيريا لجبهة التحرير ؟

فالنتيجة التي توصلوا إليها من خلال المؤتمرات هو مراقبة الحزب على النقابة وبقي هذا الحل نظريا وعمليا، كما أن ضعف الحزب كان يمنعه في معظم الأحيان من ممارسة امتيازاته بصورة فعالة وديناميكية مما أدى في بعض الأحيان إلى التوتر وحصر المبادرة على الصعيد النقابي كما تميز نشاط الاتحاد بالنضال المطلبي و النقابية الإدارية ؛ فالنضال المطلبي تعلق بالأجور خاصة في السنوات الأولى من الاستقلال حين قبل الاتحاد سياسة التقشف المحددة من قبل الحكومة منتقدا الرفاهية والامتيازات التي تنادي بها الطبقة البرجوازية الجديدة أما النقابة الإدارية فكانت مرتبطة بمرحلة استعادة ملكية الثروات الوطنية حيث بدأ الاتحاد بأعمال جزأت الموظفين ، كذلك المطالبة بتأميم بعض المؤسسات الأجنبية .

ونلاحظ منذ عشر سنوات من الحياة النقابية أنها ارتكزت على نقطتين : [2]

_ تمكن قوة الاتحاد في قدرته على تنظيم قسم مهم من عمال المدن ومشاركته في النضال من اجل تطوير الاقتصاد المستقل للجزائر.

_ كما يكمن ضعفه في كونه منعزلا جزئيا عن عمال الأرياف وكونه لم يستطع حتى الآن أن يستخلص آفاق النضال التي تطور العمال وأسرهم.

ثانيا ـــ الحركة النقابية بعد الاستقلال : (1962 ــ إلى يومنا هذا)

بعد الاستقلال شرعت الحكومة الجزائرية في القيام بعدة إصلاحات وعلى رأسها تحسين الحياة الاجتماعية والاقتصادية للمواطن، وبذلك لم يكن الاتحاد العام للعمال الجزائريين عملي نقابي مطلبي حيث اقتصر عمله على جانب ألتسييري وتوعية العمال، وبالرغم أن فحوى مبادئه المطلبية بحتة بحيث تحول فيما يلى إلى جهاز من أجهزة الدولة و سنتطرق فيما يلي إلى تطور الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال.

---

[1] عبد القادر جغلول:**تاريخ الجزائر الحديث**،ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ،الجزائر ،1983 ،ص ص165. 166.

2- عبد القادر جغلول:المرجع نفسه ،ص 166

-الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي.

أثناء الفترة الاستعمارية كان هدف النقابة هو تحرير البلاد من الظلم والاستغلال أما بعد الاستقلال فقد حاولت النقابة وضع إستراتيجية لتحقيق أهدافها استقلال الوطن ومن هنا نلاحظ الازدواجية في العمل والممارسة من طرف النقابة والتي يدفعها الوضع السياسي والاجتماعي والاقتصادي إلى تبني هذه الازدواجية ويرى "الماموني" بأن هناك علاقة بين الطابع الاقتصادي والسياسي الذي تقوم به النقابة. (1)

وفي الجزائر فان الطابع السياسي للعمل النقابي كان واضحا من البداية بحيث كان النضال النقابي موجها في كل مستوياته إلى تحقيق الاستقلال وهو ما تجسد من خلال المظاهرات التي كان يقوم بها " إع ع ج "احتجاجا على مطالب السياسة وهو ما يدل على أن المطالب المادية كانت تمثل جانبا ثانويا مقارنة مع المطالب السياسية . (2)

وبدت السنوات الأولى التي أعقبت الاستقلال حد صعبة على "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" حيث وجد نفسه أمام ضرورة تشغيل المصانع والمؤسسات الزراعية والصناعية والخدماتية والتي لم تجد من يتولى أمرها وكذا وجود جهاز إداري يكاد يخلو من إطارات والأشخاص القادرين على إدارة المؤسسة نظرا لحداثة الاستقلال وأمام هذا الموقع وكذا رد فعل لحماية البلاد.

كما تميزت هذه السنوات بالتصادم بين الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الحاكم في خلق منظمة نقابية خالية ومحرومة من كل استقلال ذاتي.

ولقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962م أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف السياسي الذي ظهر بين حزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة (GPRA) ولقد استطاع الاتحاد جمع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات"(3)

وبعد انفراج الأزمة طُرحت مسألة :هل التنظيم النقابي يكون مستقلا عن الحزب أم تابعا له ؟

والحل الذي استخلص من المؤتمرات هو مراقبة الحزب للنقابة مراقبة دقيقة لكن هذا بقي نسبيا حيث ظهرت اختلافات كبيرة بين الاتحاد وحزب جبهة التحرير الوطني.

وقد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الاتحاد العام بأن الجبهة العسكرية للحزب كونت رجال الحرب وعلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين تكوين رجال ما بعد الحرب وقد كان له في ذلك برنامجين على

1-عبد اللطيف ماموني وآخرون: **الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات** ،دار طوبغال، د ط ،1985،ص10.

2- Français Weiss **: Dactrine et action syndicale on Algérie** EU,ENJA8,paris,1970,p23.

3- Le syndicalisme, **livre de poche**, EDMA ,paris,1978,p180.

المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين وتكوين تعاونيات من جهة والتركيز على التصنيع للتخلص من التبعية الاقتصادية والتي كان يرى فيه الإتحاد أنها شكل من أشكال الاستعمار ، وهذا للعمل على توفير مناصب شغل للعمال الجزائريين والاهتمام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية. [1]

-في انتظار المؤتمر الذي دعا إليه "أحمد بن بلة " في أكتوبر 1962م بقي الاتحاد (إ ع ع ج) محافظا على استقلاليته اتجاه حزب (ج ت و) وقد تم الاتفاق في 1962/12/20 م بين الاتحاد العام والحزب الحاكم حول الاستقلالية العضوية و التسييرية للإتحاد وقد جاء فيه: " نظرا لأهمية الحركة العمالية ومن أجل الخروج من التخلف الموجود في الجزائر نعتبر أن الحركة النقابية تحتل مركزا مرموقا في كل القوى التي ينبغي على بلادنا تجنيدها ،ولكي تكون هذه الحركة فعالة وقادرة على المساهمة في مسيرة البلاد وفي الاتجاه الاشتراكي فلا بد أن تكون موحدة وتتمتع بكل استقلالها الداخلي تنظيما وتسيرا للعمال ،و الذي يعتبر دورهم لا بديل له فهم المنتخبون وهم الذين طلب منهم التضحيات ، إن العمال ينتخبون مسؤوليهم بكل ديمقراطية وبعيدا عن أي جهة أجنبية عن النقابة ".

-ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية .

- تلتقي النقابات والاتحادات تعليمات مباشرة من المركزية.

- يسهر الحزب باستمرار على احترام استقلال الاتحاد ع ع ج .

من هنا نلاحظ أن حزب جبهة ت و قد انسحب من كل النشاطات التي لها علاقة بالحقل النقابي وأقر بالتالي حرية إ ع ع ج بالتصرف في شؤونه الداخلية .

غير أن هذا الاتفاق لم يقضي على النزاع وإنما كان شكليا بحيث نلاحظ عدم احترام الرئيس "بن بلة" لهذا الاتفاق وقد انعكست هذه الصراعات في المؤتمر الأول حيث عمدت السلطات على إبدال المؤتمرين بالعمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين وهم الفلاحون .[2]

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية والتسيير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من احتواء النقابة ،وبعد المؤتمر مباشرة صدر بيان من طرف الاتحاد ع ع ج يرى فيه أن دور النقابة يكمن في تحضير العمال لاستلام جهاز الدولة وهذا قصد تمكينهم من تكوين اقتصادي سياسي وفرض المراقبة على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب[3].

1- Français Weiss ,op cit,p70.

2-**المتحف الوطني للمجاهد** : بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979،ص41.

3-Mencer Mohamed Amokrane **. l'UGTA de1962 à1973 document de travail ,n61** ،1930 ،p 04 .

-علاقة الاتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف يظهر بين الاتحاد والحزب بعد أفريل 1963 بعد أن جمع "بن بلة " والأمين العام للحزب

حين عدل في الوظائف الرئاسية ،غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين وحزب ج ت و وقد بينت جريد "الثورة والعمل" هذا التقارب والتي تجسدت في مشاركة المسؤولين من الاتحاد العام في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية .

أما على مستوى المؤسسات فقد حاول الحزب بحث سبل تسمح له بالدخول في الاتحاد العام وقد قام بعدة مبادرات وبالفعل تمكن من تقلد مسؤوليات داخل المؤسسات .

فالنقابية يستفيد منها الحزب في تسيير وقيادة البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان "أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضو في الحزب من اجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب [1].

أما على المستوى الجهوي و"الاتحادات الجهوية" للإتحاد ع ع ج و فيدراليات الحزب فإن الوضعية تختلف من منطقة إلى أخرى ،ففي إقليم وهران مثلا و الذي يعتبر مركز نفوذ الاتجاه" البنبلي "فلم تسجل أي صراعات واختلافات حادة بين مسؤولي الإتحاد ومسؤولي الحزب ج ت و والذين اتفقا على لم الشمل والسير نحو الوحدة والتآزر .

وخلال الأسابيع الأخيرة من سنة 1964م والأسابيع الأولى من سنة 1965 شن عمال مؤسسات القطاع الخاص بإضرابات امتدت حتى القطاع المؤمم وذلك لسوء العلاقات العمالية داخل القطاع ،مما أدى بالرئيس الأسبق "أحمد بن بلة " للتدخل لتسوية بعض النزاعات كالموانئ والشركات.

كما تكلف الرئيس "احمد بن بلة "بالتحضير للمؤتمر الثاني لـــ ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضوا كما تم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات في المؤسسات لتكون تحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكلون عينة من مناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة .هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية .

وفي جلسة للهيئة التنفيذية للإتحاد ع ع ج الكل اعترف وأعطى وجدد ثقته الكاملة في شخصية جاءت بعد الانقلاب الذي قام به "**هواري بومدين**"في جوان 1965 ، جاء في الوقت الذي أراد فيه "أحمد بن بلة "تصحيح كل الأخطاء التي قام بها في المؤتمر 1963م[1].

1- Français Weiss : op cit ، p86.

وبعد أيام قليلة عاشها الإتحاد العام في انتظار التعيين لمهامه في النظام الجديد والتي حسب "جون لوك"و"فاتلن "تتمثل من نظرته التوسطية التي تعبر عن عدم رضا من جهة وتؤكد استعدادها لمواصلة مسيرتها نحو الاشتراكية [2].

ومن أهم الالتزامات التي قام بها الإتحاد ع ع ج الوفاء لما جاء في ميثاق الجزائر والدفاع عن التسيير الذاتي ومكاسب الثورة، و الجدير بالذكر هو أن الإتحاد العام لم يستطع فرض وجهة نظر بحيث صدر عنه مقال صرح فيه :"بأنه ليس مستقلا وسوف يبقى تابعا طالما بقيت الوضعية غير واضحة"[3].

وقد صدر مقال آخر في الثورة الإفريقية يتحدث عن انضمام الإتحاد للحزب وبهذا دخل الإتحاد ع ع ج صفوف جبهة ت و وأصبح الإتحاد ع منظمة جماهيرية لحزب جبهة التحرير وبالتالي صار دورها المشاركة في تطوير الحياة الاقتصادية بعد أن تخلت عن دورها الكلاسيكي المتمثل في الدفاع عن حقوق العمال .

وهذا ما نجده في قول الرئيس"هواري بومدين"عندما قام بخطاب قال فيه :" يجب على النقابات الموجودة في الإتحاد العام ع ع ج أن تجذب العمال نحو المشاركة المباشرة والفعلية في الحياة الاقتصادية للبلاد و على العمال أن يعبروا وبكل حرية عن آرائهم داخل النقابات ، وتكريس مهامهم في التسيير وبناء الاشتراكية والعمال هم أول قاعدة لها[4].

-إعادة تنظيم النقابة:

إن إرادة ضم الإتحاد العام للحزب ليست فكرة جديد نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965 [5]،حيث تم إعادة النظر في علاقة ع ع ج بالحزب حيث أعلنت أمانة ا ع ع ج تقرير اللجنة التنفيذية يومي21-1966/03/22 م تعلن فيه على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطة ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة ، وتم نشره من طرف إ ع ع ج ويحتوي على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني . [6]

1-محمد السويدي ، المرجع السابق ،ص17.

2-Luca et Claude Vatin . **Algérie, politique, institut et régime presse de la fondation nationale des sciences politiques** ،Paris،1975،p 163.

3-Presse de la fondation national de sciences politiques , Paris,1957,p167.

4- Frençais Weiss : op cit , p288 .

5-Luca et Claude Vatin . op cit , p 167.

6-i pid, p74.

كما كانت الحركة الجديدة في مسيرة الدولة الجزائرية الحديثة التي جاءت بإجراءات وإصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية أخذت معنى سياسي داخل الإتحاد العام حيث عبر النقابيون آنذاك عن رفضهم لهذه الإجراءات المتمثلة في إلغاء تأمينات خاصة بالفنادق والمحلات والمقاهي والمطاعم فقام ا ع ع ج في 01 ماي 1966 باستعراضات كبيرة حاملين شعارات لا للظلم لا لإعادة الأراضي ومكاسب الثورة بأيدي البرجوازية.

وكان لهذه الشعارات واللوائح الأثر الكبير إذ أعادت السلطة النظر في إجراءاتها ، فقلصت منها وتراجعت نسبيا على بعض القرارات ، وهكذا كان الاتحاد معارض للسلطة تارة من خلال التظاهرات التي يقوم بها العمال وتارة يوافقها نتيجة التعامل بينهما ،إلا أن الاتحاد غالبا ما يقف إلى جانب السلطة دون مسؤوليته تجاه العمل.

لكن الحزب أدرك الخطر الذي كان يهدده من جراء الضعف الذي بدأ ينشب في صفوفه نتيجة النقص، بحيث قام الحزب بتعيين لجنة مكلفة بالتحضير للمؤتمر الثالث وهذا كان بعد المحاولة الفاشلة التي قام بها "الطاهر زوبيري "في سبتمبر "1967 لإعادة تنظيم الحزب ،حيث حلت الأمانة وعيين "قايد أحمد" مسؤولا للحزب وكلف بتسيير المنظمات الجماهيرية والذي يتولى أيضا التحضير للمؤتمر الثالث الذي انعقد يوم 29 و 27 أكتوبر 1968 وقد خرجت اللجنة بتقرير نص على أن إ ع ع ج له مسؤولية تطبيق قرارات الحزب في ظروف حسنة ، وبذلك أعادت إعطاء الحزب عناية تحضير المؤتمر الذي انعقد في مناخ ملائم وقد ضمت هذه الدورة للمؤتمر 500 إطار نقابي ، قاموا بمناقشة المشاكل العامة التي اعترضت النقابة بعقد مؤتمرها الثالث لعل أهمها:

-الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

-وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

-"تيار الكونفدرالية العامة للشغل" "CGT" على أساس الصراع الاجتماعي.

-التيار الثاني هم المنشقون على الكونفيدرالية العامة للشغل ومؤسس إ ع ع ج واهم التوصيات التي خرجت بها الندوة.

-الحفاظ على وحدة العمال في نطاق الحزب الواحد ببذل جهد أكبر.

-على المناضلين والإطارات النقابية الالتزام بالأسس والمبادئ كما وصت الندوة على وضع المركزية النقابية تحت سلطة الحزب الذي تم اتخاذه من طرف السلطة وقادت الاتحاد دون استشارة القاعدة التي لم تكن راضية على قيادتها.

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودولة الحزب، وقد أكد "قايد أحمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968 "يجب على الإطارات النقابية الالتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في

الحزب وليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا".

وفي يوم الثالث ماي 1969 انعقد المؤتمر الرابع بنادي الصنوبر تحت شعار" التجديد" وحضره 1200 مندوب في جلسات مغلقة.

واهتم المؤتمر بمناقشة العلاقات بين الاتحاد العام والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان لضمان المراقبة الحزبية للنقابة .[1]

- النقابات الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي:

شهدت بداية 1970 ظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تؤكد وثيقته على بروز نظام جديد لتسيير المؤسسات العمومية يقوم على نصوص تشريعية ويكفل للعمال حقوقهم وذلك ابتداء من تاريخ 1971.

وبذلك كان التسيير الاشتراكي قاعدة تشريعية وإطار تنظيمي يحدد أسلوب المشاركة في التسيير ورفع الإنتاج وخاصة أن العامل لم يعد سلعة وقد ترسخ في أذهان العمال أن من حقهم المساهمة في التسيير و الإطلاع على وضعية المؤسسة التي ينتمون إليها بعدد من الإجراءات كمشاركة العمال في التسيير وفي فعالية وربح معركته. فالتسيير لدى النقابة له مدلوله السياسي ومنطلق أيديولوجي أكثر من وظيفة اقتصادية.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 حول اشتراك العمال في التسيير إ ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه المشاركة في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية ، والحزب بالنسبة للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ .[2]

وأهم ما تضمنه الميثاق الفصل في علاقة إ ع ع ج بمجمل العمال حيث حدد الميثاق حقوق العمال وواجباتهم بهدف تنمية طاقتهم ووعيهم السياسي والالتزام بإنجاز أهداف البناء الاشتراكي كما ورد في الأمر رقم 71/ 74 المتعلق بقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولم يدخل حيز التنفيذ إلا في بداية 1974.

1– Abderrahim Taleb, **les rapports partis syndicales centres**, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.

2 –عيسى بوزغيبة : **النقابات في الجزائر**مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي ، إ ع ع ج ، ص 114.

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال ، ويشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين في الاتحاد العام إ ع ع ج [1].

تم تنظيم المؤتمر الرابع يومي 23 أفريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب ،حيث ضيعت النقابة وظيفتها المطلبية وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين :" العلاقة بين الإتحاد العام والحزب ج ت و تتمثل أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر [2] واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في:التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل... الخ

وبعد ذلك أعطى الحق للعمال الانخراط في النقابة وممارسة اع ع ج صلاحية تأطير العمال لبناء الاشتراكية والسعي لتطوير الوعي السياسي والتكوين الايدولوجي للعمال، خاصة انجاز المخطط الوطنية،كل هذا ورد في الميثاق الوطني عام 1976م الذي أبرز دور النقابة بأنها ليست وسيلة مستغلة للنضال ضد الدولة،وإنما أصبحت جزء لا يتجزأ من السلطة في الدولة الاشتراكية التي تخدم العمال والفلاحين على رفع المستوى الثقافي والسياسي للعمال وتحسين مؤهلاتهم تقنية والعلمية وتهيئتهم لإنجاز أدوارهم على أكمل وجه كمسيرين.

إلا أن ذلك لم يكن له وجود على أرض الواقع حين جاء في كتاب "زغدود علي" بعنوان "المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بأن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر علي ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانه مما أعاقها من تأدية أدوارها ولهذا يجب مراجعة كيفية إرسال الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانه.[3]

أما "حمية سليمان" فيرى بأن مبدأ المشاركة رابع لاعتبارات سياسية بحتة خلفت نوعا من الغموض في اختصاص مجلس العمال هل هو مجلس مشاركة؟أم مجلس نقابي؟ مع العلم بأن مجلس العمال أصبح لحد ما جزء من التنظيم الإداري للمؤسسة.

ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فنجدها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابية لكونها مجلس نقابي يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك

---

[1] –الميثاق الوطني : **جبهة التحرير الوطني** ، 1986، ص 20.

[2] –تصريح محمد الصالح يحياوي: **جريدة الشعب** 29-01-1978،ص 3.

[3] –ناصر دادي عدون: المرجع السابق،ص177.

الفترة. بالإضافة إلى شرط انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهري لتمثيل العمال ، وهذا الخلط يعتبر أمرا مقصودا من طرف الدولة أو الإدارة لكي تنفرد بالمهام الأساسية والإستراتيجية وإفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أن الإدارة تنفرد بجل السلطات الهامة والغير هامة في المؤسسة،وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط سواء وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاط نقابي يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة. وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفين عن العمل – الغير معلن عنهم – في القطاع العام، حيث بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي344.معطل من ناحية الأجور والعلاوات.[1]

لكن الرئيس " هواري بومدين" أكد في خطابه يوم 24-02-1977م على ضرورة عقد مؤتمر في جو ديمقراطي يتسم بحرية تامة في اختيار قيادة تمثيلية ووضع برنامج يستجيب لانشغالات العمال .

وبالفعل تم إقامة المؤتمر في مارس 1978م في ظل التناقضات التي شهدتها الساحة السياسية والاجتماعية وبعد المصادقة على ميثاق الوطني وعلى الدستور ، وانتخاب المجلس الشعبي الوطني والمجالس البلدية ومن خلال الكلمة التي ألقاها المسئول التنفيذي للجهاز الحزبي "محمد الصالح يحياوي " يقول فيه " يجب أن يكون المؤتمر الخامس مؤتمر عمال لا مؤتمر إطارات ولابد من التمسك الصارم بالديمقراطية والحوار لاختيار قيادة عمالية مسئولة ".

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية ، فقد كانت التدخلات تتعلق بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحياوي" قائلا " لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال"[2]

ومن أبرز نتائج هذا المؤتمر ترجمة ما تعيشه الحركة العمالية من تناقضات ومن ضعف ، وكذا من القوة في بعض الفترات تاريخية .

- النقابات الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة :

خلال سنة 1979م نظمت عدة إضرابات نتيجة غياب الرئيس "هواري بومدين" و كذا نتيجة المشاكل التي نجمت عن المسيرة التنموية بعد ذلك وفي الفترة الممتدة بين 1979-1989 شهدت الجزائر تصحيحا اقتصاديا ماديا .

---

[1] –حمية حميد : **خوصصة المؤسسات العمومية** ، القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت – لبنان ،1999 ص177.

[2] –تصريح محمد الصالح يحياوي : المرجع السابق،ص 3.

والملفت للانتباه في هذه الفترة هو قيام حزب جبهة التحرير الوطني بتغيير مكانتها على المستوى السياسي وذلك قصد وضع حد للاختلافات السياسية التي بدأت تظهر بين مناضليه وبدأت إعادة هيكلته، وعملا بقرارات المؤتمر الرابع لحزب ج ت و المنعقد استثنائيا في جوان 1980 والذي تقرر فيه رسميا أن المسيرة التنموية كانت كثيفة يشوبها النقائص تستوجب الدراسة والمراجعة وخرجت اللجنة بعدة قرارات وبدأ تطبيق المخطط الرباعي 1980-1984 .

ونتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 24/20 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983، وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيما أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل وجه . [1]

وفي الفترة الممتدة بين 2-3 أفريل 1982 في ظل علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتنافر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي ج ت و والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات ، بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس لـــ إ ع ع ج تحت شعار" وحدة ،عمل،تطور ".حضرته بإشراف هياكل حزب ج ت و من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تم فيه التأكيد على إعادة تنظيم الهياكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تم حل أهم هياكل في المنظمة النقابية الذي هو الفيدرالية الوطنية وتم استبدالها بقطاع وطني مهني .

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدى إلى التغير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد أثنى عشر فيدراليا تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية لحزب جبهة التحرير الوطني و الاتحاد العام حيث أكد المؤتمرون على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما آثار ضجة حيث جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل إع ع ج يقول فيها: "إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال، وليس الهياكل لذا فان التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل ، أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل" .[2]

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمرون ما يلي :

---

[1]– محمد الميلي : **مواقف جزائرية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر 1984- ص 289

[2] –كلمة دحمان ذبيح عبد الله: **مجلة الثورة** ،عدد 351 ، 1988 ، ص 3.

- هيكلة النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين عام يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.
- العودة إلى القائمة الواحدة للمرشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية.
- تعيين مندوبين في جميع المؤتمرات عن طريق المجالس النقابية.

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمرون على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن ، إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغيبات تهربا من ظروف العمل إذ أن 50% من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيبون هروبا من ظروف العمل وشروطه .[1]

لكن بعد هذه الأزمة عرفت الأجواء استقرارا على جميع الأصعدة من جراء تحسن المستوى المعيشي لسكان الجزائر وتحسن الحالة الاجتماعية مما انعكس إيجابا على المجتمع الجزائري مما أدى إلى انفجار سكاني جد كبير جعل الدولة تفكر في تلبية الاحتياجات المتزايدة للمواطنين فقامت مراكز شغل عديدة بامتصاص فئات اجتماعية واسعة واعتمدت في ذلك على بناء المصانع الكبرى تستجيب للكم الهائل من اليد العاملة كل هذا شكل طبقة عمالة قوية أصبحت تمثل ضغط على الدولة فحاولت الدولة احتواء هذه الطبقة بتطبيق المادة 120 من قانون حزب "ج ت و".

كانت هناك عدة أسباب جعلت الحزب يقدم على تطبيق هذه المادة من قانونه منها :

" ...أن الجزائر شهدت نزوحا ريفيا كبيرا باتجاه المدن الكبرى التي تتوفر فيها أساليب الحياة العصرية وكمثال ذلك :

فإن عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن ، النقل ، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعية يجب على الدولة تحقيقها .[2]

إلا أن الدولة أو بالأحرى الحزب نسي الآثار التامة عن تطبيق هذا القانون من بينها:

- ضياع مصداقية الإتحاد العام وخاصة أمانته الوطنية.

-المساس بالحريات الفردية بحيث تم طرد ممثلين نقابيين وشهدت تحولات إدارية عديدة تكررت خاصة في مركب سوناكوم في إضراب سبتمبر 1982 م وكذا عمال ميناء الجزائر في مارس و أفريل 1983 .

[1]- عيسى بوزغيبة ، المرجع السابق، ص 119

[2] -**journal le pays** du15 ou 21 juin,1994,p129.

– فقدان الثقة في النقابة والممثلين النقابيين الذين لم تعد لهم القدرة على التفاوض لحل النزاعات العمالية.

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب مافتئ أن عاد الركود في العمل النقابي والاجتماعي وتحميل العمال مسؤولية الإنتاج وتراجع المردود في الجانب الاقتصادي، ومن جهة أخرى دخلت الجزائر خلال سنوات 1886–1988 في أزمة اقتصادية وارتفاع متطلبات المعيشة وتدهورت ظروف العمل مما أدى إلى القيام بعدة تظاهرات وتنظيم إضرابات التي تعتبر الورقة الرابحة، فهي وسيلة ضغط على الدولة باعتبارها المالك الوحيد لوسائل الإنتاج وغالبا ما كانت هذه الاضطرابات تُحل عن طريق قوات الأمن والطرد التعسفي وفي ظل هذه الظروف بدأت في شهر مارس التحضيرات لعقد مؤتمر آخر تميز بمشاركة كل البناء القاعدي تقربا من المركزية النقابية على مستوى كافة التراب الوطني شارك في هذا المؤتمر 374 ممثل و مندوب وامتاز بعدم الجدية على المستوى النظري.

ومن أهم ما تم التوصل إليه في هذا المؤتمر مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال وذلك بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل زد على ذلك لم يأتي المؤتمرون بأي جديد، فقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة حزب ج ت و على المنظمة النقابية إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي ولم تترك المجال لأي مبادرة عملية خارج الإطار الحزبي وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة تنفر العمال أكثر مما تجذبهم وعليه فالنقابة ليست سوى مكتب من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية السياسية .[1]

– النقابات الجزائرية في مرحلة استقلالية المؤسسة :

لم تحقق الإصلاحات الهيكلية التي شملت المؤسسات العمومية مطلع الثمانينات للأهداف التي كانت الدولة تسعى إلى تحقيقها لتحسين مردود المؤسسة العمومية بل أدى إلى خلق فوضى في التسيير من قبل الأشخاص الذين غالبا ما كانوا يعينون وفق معايير سياسية مما أثر سلبا على مستوى معيشة المواطن وعلى معدلات النمو في المؤسسة الاقتصادية والاقتصاد الوطني عموما.

الوضع الذي أدى إلى انتفاضة شعبية متكررة كأحداث : الجزائر العاصمة ، قسنطينة ...الخ، واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجز الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 02/23 /1989. [2]

---

[1]– عيسى بوزغيبة، المرجع السابق ،ص119

[2]– الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**الدستور الوطني** 1989م.

وبذلك أعطت الدولة جانبا هاما من الحياة الاقتصادية والاجتماعية للقطاع الخاص واقتصر إشراف الدولة على القطاعات الحيوية الإستراتيجية وقد أعيد تنظيم المؤسسات الاقتصادية العمومية وفق قانون 12- 88 الذي ينص على استقلالية المؤسسات.

-التمثيل النقابي في المؤسسة العمومية .

أما حق الانخراط في النقابة فقد كان حقا لجميع العمال يمارسون في إطار القانون ثم عملت التشريعات العمالية على تكريسه كمبدأ والسهر على تنظيمه وحمايته حيث صدر قانون 28-88 في جوان 1988 المتعلق "بكيفية حماية الحق النقابي " إلا أن هذا الحق انحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر وقتها أي في ظل أحادية النقابية ، بحيث اقتصر هذا الحق على إ ع ع ج الذي اعتبر العين الساهرة على تحقيق مصالح العمال في المؤسسات دون إهمال مصالح المؤسسات .

لكن عند صدور الدستور الجديد في 23 فيفري 1989م تم الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصادا واجتماعيا وثقافيا فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسة بعد زوال الحزب لـــ ج ت و وممارسة النشاط السياسي بمفرده أصبح المجال السياسي محور عدت ممارسات سياسة مختلفة الأطر والإيديولوجيات و الأفكار ، و لازم هذا التغير من الوجهة السياسية تغير آخر فعندما تولى إ ع ع ج القيادة للحركة النقابية أكثر من 30 سنة.

اعترف جهاز السلطة ولأول مرة في نفس الدستور وفي المادة 53 الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات طبقا لما أكدته المادة 01 من القانون الأساسي الصادر عن المؤتمر الثامن للاتحاد العام نصت على : " أن الاتحاد العام منظمة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية وعن كل أرباب العمل موحدة وديمقراطية لكافة العمال الجزائريين ".

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/21 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق لنقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه :" يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع او نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصـــالحهم المادية والمعنوية " [1] ،وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها "نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة

1 – عيسى بوزغيبة : **مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية**،عدد32،الجزائر1991،ص17.

الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي" إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال ورغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

وترى هذه النقابات أن السلطة دائما كانت ضد الحوار والتفاوض مع النقابات المستقلة.

في حين عملت الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزية النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو اكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه فهي الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة لعالم الشغل .[1]

وقد وضعت أحداث جوان 1991 م النقابة على المحك الاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة "حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير أنه برر بقوله : " أن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال" وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسية الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له.[2]

- النقابات الجزائرية في مرحلة الخوصصة:

بالرغم من مرور عشرية من الزمن من تبني الجزائر سياسية الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة ،ما أدى إلى تبني حل آخر المتمثل في خوصصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمي الاقتصاد. [3]

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة للتسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير

---

1 -الإتحاد العام للعمال الجزائريين: **نشأة الحركة النقابية** ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 ،ص2.

2 - الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999، ص 6

2- بوعشام مبارك :**الخوصصة -باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية** ،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999،ص152

الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25 -12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة. [1]

بحيث ظهرت الخوصصة في الجزائر ابتداء من عام 1992 بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما ادى بالبعض للقول بأنه:" الابن الشرعي له" .

والخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذاً تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من اجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء. وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين النوعية الخدمات وتطويرها .[2]

موقف النقابة من الخوصصة :ساهمت النقابة بقسط وافر وفعال في العملية وهذا يظهر من خلال عدم معارضة إ ع ع ج بهذا الخيار الذي يفرض غلق المؤسسات في وجه العمال مما ينجر عنه فقدان للآلاف من العمال لمناصب شغلهم خاصة وان أغلبية المؤسسات يمكن إنقاذها .

ويرى العديد من الملاحظين والمتتبعين أن الساحة النقابية وخاصة في الوقت الحالي شهدت عدة صعوبات نتيجة لفقدانها جزء من المصداقية وسط العمال الذين يعتبرون المركزية النقابية ظرفا من الظروف التي يعيشونها نتيجة عملية التسريح من القطاع العمومي وقد تفطنت المركزية النقابية لهذه الأخطاء وشرعت في عقد عدة ملتقيات منها ملتقى "درارني "الذي نظم حول "العولمة و تأثيراتها على الحماية الاجتماعية وشروط العمل" .

كما تطرق الملتقى إلى مصير النقابات الوطنية في ظل العولمة ولاسيما وأن القطاع العام قد اندثر بنسبة كبيرة كما تمت الإشارة إلى الإستراتيجية التي يجب إتباعها لدخول القطاع الخاص الذي ينظر إليه على أنه القطاع المستقبلي بالنسبة للنقابات وأنه بإمكان النقابة أن تحقق عدة مكاسب لصالح العمال ويرى البعض أن هناك عدة عوامل تحول دون التوصل الاتحاد إلى التوغل داخل القطاع الخاص وذلك لرفض أرباب العمل بتواجد النقابات في مؤسساتهم وتهديد العامل بالطرد في حالة اللجوء إلى هذه

---

[1] -حصة حميد : **خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية**،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت-لبنان،1999،ص 372.

[2] - محفوظ جبار : **خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية** ، مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996،ص 16.

الأعمال ومن هنا تجد المركزية النقابية نفسها بين المطرقة والسندان ومن جهة أخرى قطاع عمومي مهدد بالزوال وقطاع خاص يصعب عليها اختراقه . [1]

أما فيما يخص قوانين الخوصصة فترى المركزية النقابية أنها تريد مجتمعا جديدا وقد أكدت عدم قبولها الإستراتيجية المتبعة في الخوصصة والمقترحة من طرف وزارة المساهمة وتنسيق الإصلاحات هذا ما دفع النقابات بدق نقوس الخطر ويتعين عليها إيجاد صيغة جديدة لدخول القطاع الخاص . [2]

خلاصة

ومن خلال ما سبق في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن ،حيث انتقلت من الأحادية تحت لواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية ببروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة ،هذا التحول راجع إلى تبني الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال.

1– رضا مالك : **إستراتيجية جديدة لضمان بقائها** ، المركزية النقابية،جريدة الخبر،العدد3059 ،2001.

2–جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30.



الفصل الثالث: المكاسب السوسيو مهنية

تمهيد

I. الأجور

1. تعريف الأجور
2. أهمية الأجور
3. أنواع الأجور
4. دور الأجور
5. نظريات الأجور

II. الترقية

1. تعريف الترقية
2. أنواع الترقية.
3. شروط الترقية
4. أهداف الترقية
5. أثار الترقية
6. أسس ومعايير الترقية
7. مصادر الترقية

III. الخدمات الاجتماعية العمالية

1. تعريف الخدمة الاجتماعية العمالية.
2. أسباب ظهور الخدمة الاجتماعية العمالية.
3. مراحل تطور الخدمة الاجتماعية العمالية.
4. أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية .
5. فلسفة الخدمات الاجتماعية العمالية .
6. مبادئ الخدمات الاجتماعية العمالية.
7. مجالات الخدمات الاجتماعية العمالية.

خاتمة

تمهيد:

تعتبر المكاسب السوسيو مهنية من أهم النقاط التي تسعى النقابات لتحسينها خاصة فيما تعلق بالأجور والترقية والخدمات الاجتماعية العمالية وهذا ما يعود بالفائدة على العمال خاصة والمؤسسة عامة ، وبالتالي نجد الإشكال دائما يتمحور حول هذه النقاط فالأجر يعتبر ذلك المقابل الذي يتلقاه العامل مقابل المجهودات التي يبذلها، وهذا لتوفير كل الاحتياجات والمتطلبات في هذه الحياة وبالتالي يعتبر الأجر من الضروريات التي لابد من النقابات العمل على تحسينها والدفاع عنها ، أما الترقية فتعتبر وسيلة من الوسائل التي تدفع العامل لبذل أقصى جهد وهذا للحصول عليها . لذا تعتبر النقابة الترقية مطلب رئيسي لأي عامل يستحق ذلك ، وبالتالي فهو مكسب لابد من تحسينه والدفاع عنه ، أما الخدمات الاجتماعية العمالية فتعتبر من العوامل الهامة في ميدان الصناعة ، وذلك لما تقدمه للعامل من مساعدات مادية ، اجتماعية ، نفسية وصحية ، كون العامل هو محور العملية الإنتاجية.

وفي خضم ما سبق سنتطرق في هذا الفصل إلى ثلاث مكاسب اجتماعية مهنية وهي الأجور والترقية والخدمات الاجتماعية العمالية وهذا بنوع من التفصيل.

I. الأجور

إن الأجور كانت ولازالت من أهم المسائل التي تتمحور حولها النقاشات بين العامل وصاحب العمل، لاسيما ونحن أمام اقتصاد السوق، إذ أن جل النزاعات الحاصلة في أوساط الطبقة العاملة سببها السعي إلى الرفع من مستوى الأجور، فهي من جهة تكلفة على عاتق صاحب العمل، ومن جهة أخرى مصدر رزق للعامل .

إذ تعتبر الأجور أداة من الأدوات الفعالة المؤثرة على أداء الفرد، هذا ما جعل البعض يسمي الاقتصاد المعاصر باقتصاد الأجور، لما بلغته من أهمية كعنصر تنمية، يساهم في تكوين طبقة عاملة فعالة ومنتجة، وكعامل استقرار اجتماعي يحفز الطاقات البشرية على تطوير وتحسين المنتوج وترقيته، ليصبح بذلك رخاء اقتصادي تعتمد عليه الدولة في تحريك النشاط الاقتصادي، وبالتالي يعتبر الأجر من أهم العناصر التي أعطتها النقابة أهمية كبيرة في حياة العمال.

1. **مفهوم الأجـــــــور:** الأجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلف به، وفقًا للاتفاق الذي يتم بينهما، وفي إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل. [1]

وبالمعنى الاقتصادي الواسع، تطلق الأجور "wages"على جميع أنواع و أشكال المكافآت التي تتحصل عليها الموارد البشرية ، و في معناها الاقتصادي الضيق تستخدم الأجور للدلالة إلى وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفرادهم الآخرين

ويعرفه أحمد ماهر بأنه مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد

ومن أهم المفاهيم و المصطلحات المرتبطة بالأجر ما يلي:

-**الـــمـــرتـــب:** هو ما يحصل عليه الموظف، و هو ما يصرف شهريا في الغالب.

-**الأجـــــر:** هو ما يحصل عليه الموظف، و هو ما يصرف يوميا أو أسبوعيا.

إلا أنه أصبح اللفظين مترادفين، و أن كليهما هو مقابل القيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد.

-**إجـــمالي الأجر:** هو ما يستحقه الفرد من الأجر مقابل عمله قبل خصم أي استقطاعات.

-**صـــافي الأجـــر:**هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاستقطاعات، أي هو الأجر الذي يتسلمه الفرد في يده، و تتمثل الاستقطاعات في الضرائب و التأمينات المختلفة "تأمينات البطالة، الرعاية الصحية، العجز و المعاش."

-**الأجـــر الـــنقـــدي:** مقدار من المال يحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة قد تكون ساعة، يوم، شهر .....

-**الأجـــر الـــعيـــني:** هو مقابل غير عادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركات للفرد، و من أمثالها العلاج، المواصلات، السكن.....إلخ.

ومن التعاريف كذلك التي نجدها و التي من خلالها يمكن إعطاء مفهوم آخر و أشمل للأجور ما يلي: هو نصيب العامل في الدخل القومي، بما يضمن مستوى في الحياة اللائقة طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، و يتفاوت هذا الأجر بقدر ما يساهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي [2]

مـــن خلال ما تم التطرق إليه من مفـــاهـــيم مختلفة ومعاني متقاربة يمكن أن نخلص إلى أن : الأجر هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله، و هو واجب الاستحقاق و مهما كانت حالة المؤسسة،

---

[1]- صلاح عبد الباقي، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، القاهرة، مصر،2000، ص359.

[2]- محمد حماد الشطا، "**النظرية العامة للأجور والمرتبات**"، دار النشر العربية، ط1، القاهرة،مصر ، 1982، ص14.

وحتى ولو منيت بخسارة، فصاحب العمل ملزم بتسديد الأجر كله للعامل كما أنه ملزم بعدم التماطل بالوفاء للأجير لأنـــه حـــق مـــن حقوقه.

2. أهـــمية الأجـــور:

تحتل الأجور جانبا كبيرا من اهتمام العاملين والمنشآت التي يعملون بها وتعتبر الحافز الأكبر لرضا العاملين عن العمل ..

للأجر أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب:

-تـــعـــتبر مـــن أهـــم العوامل التي تساعد على إيجاد علاقة طيبة بين العمال والإدارة فـــلاشك أن درجة رضا الفرد عن عمله، تتوقف إلى حـــد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقدًا وعينًا.

-إن الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد.

-تعتبر حافزا لتشجيع الأفراد على بذل أقصى مجهودهم لزيادة الإنتاج.

-من الإحصائيات الرسمية الأجور وحدها تحتل أهم سبب للمنازعات العمالية

كما يمكننا استعراض أهمية الأجور بالنسبة لكل من:

أهميته بالنسبة للفرد: يعتبر ما يقبضه الفرد كأجر من مؤسسته نظير الجهد الّذي يبذله مهما جدا له وذلك لعدة أسباب أهمها:

-يعتبر الأجر محددا رئيسيا لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي، فهو يؤثر على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بالأمن الاقتصادي وكمثال بسيط على ذلك : الفرد الذي يتحصل على دخل مرتفع نسبيا بمقدوره اقتناء جهاز كمبيوتر لأفراد أسرته وخاصة أنه أصبح من الضروريات في عصرنا هذا، وهذا ما يساهم في رفع مستواهم الثقافي، عكس الفرد الّذي يكون له دخل محدود نسبيا والّذي لا يكفيه حتى لسد حاجياته اليومية.

كما أن المركز الاجتماعي للفرد ضمن المجتمع يتأثر إلى حد كبير ببعض الرموز مثلا، السكن الّذي يعيش فيه، نوع السيارة التي يمتلكها، نوعية الملابس[1].

-من خلال الأجر يقوم الفرد بمقارنة مدخلاته "الجهد الّذي يبذله" مع المخرجات "الأجر الّذي يحصل عليه" لذا من الضروري أن يكون هناك تقارب بينهما حتى لا يشعر العامل بعدم الارتياح خاصة إذا وجد أن هناك من يبذل جهدا أقل ويحصل على أجر أكـــبر من أجره فتكون مساهمته فـــي نـــشاط

[1] صلاح الشنواني، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، مدخل الأهداف، مؤسسة الشباب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1999،ص55

المؤسسة شـــكـــلية فقط فلا يهمه نموها ولا استمرارها.

أهميته بالنسبة للمؤسسة: تشكل الأجور نسبة معتبرة من مجموع التكاليف التي تتحملها المؤسسة، فقد تصل أحيانا إلى 50% من التكلفة الكلية، لذا فإنّ المؤسسة تسعى جاهدة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها مع ما يدفع في المؤسسات الأخرى، المنافسة أو المماثلة لها، كما أن المؤسسة تقوم بمقارنة مخرجاتها مع مدخلان الفرد، فإذا شعرت بأنها تدفع أجرا يفوق الجهد المبذول من طرف الفرد فلن تكون مستعدة للاستمرار بالدفع له وبالـــتالي تـــصبح طـــريقة تحديد الأجور والرواتب، والرقابة عليها من الموضوعات الأســـاسية الـــتي تهتم بـــها الإدارة الّتي تسعى إلى رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية وتخفيض النفقات[1].

أهميته بالنسبة للمجتمع: للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مدا خيل الأفراد، وباعتبار الضرائب مـــورد هـــام لخـــزينة الدولة، فإنها تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها، وبتوفر السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبنائها من التعليم نظرا لما تعانيه من مشاكل اقتصادية،لذلك فإن الدولة تلجئ إلى إنشاء مصانع في المناطق الفقيرة يهدف امتصاص البطالة الموجودة فيها وتوفير مدا خيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطورهم وتطوير المنطقة ككل.

3. أنـــواع الأجـــور :

الأجور أشكال مختلفة يمكن صياغتها في أربعة الأشكال التالية :

- **الأجـــر الـــنقـــدي:** هو المقابل النقدي لقيمة الوظيفة والعمل المكلف به الفرد كذلك يعرف على أنه كل ما يحصل عليه للعامل من نقود إلى جانب الأجر الأساسي العمولة والمنح والعلاوات بما في ذلك علاوة غلاء المعيشة وأعباء العائلة إن وجدت .

- **الأجـــر الـــعيـــني:** هو مقابل غير مادي يظهر في شكل خدمات تقدمها الشركة للفرد مثل الرعاية الطبية، العلاج، المواصلات، السكن، وجبـــات الـــغذاء أثنـــاء العمل، وهذه الخدمات تدخل تكلفتها في ميزانية الأجور.

أجـــر الـــشخـــص: هذا النوع الأكثر شيوعا وانتشارا بين مختلف القطاعات الاقتصادية ويتخذ أشكالا

[1]– صلاح الشتواني :المرجع نفسه ص56

هي :

أ- **أجـــر الـــزمـــن:** انتشر نتيجة للتقدم التكنولوجي الذي جعل ارتفاع الإنتاجية متعلقا باستعمال التجهيز الحديث ووسائل التسيير دون البقاء على ما كان عليه الحال في القديم، إذ يعتبر دفع الأجر على أساس الوقت من أهم نظم دفع الأجور، حيث يدفع بموجبه للفرد أجـــراً على أســـاس عـــدد الســـاعـــات التي يعملها، ويكون بناءا على اتفاق بين صاحب العمل والعامل.

ب- **أجـــر الـــوحـــدات:** هذا الأجر هو الأساس في أغلب القطاعات حيث أن نسبة هذا الأجر تفوق 60 % ويتخذ هذا النوع طابعا جماعيا حيث يتسلم أجر الوحدات مجموعة من العمال يعملون في إطار موحد أي على أساس وحدات الإنتاج أي هناك علاقة طردية ين الأجور و الوحدات المنتجة و هذا من محاسن "أجر الوحدات "لأنه يساعد في زيادة الإنتاج بوجود حوافز مادية

ج- **أجـــر الـــمكـــافأة:** هي عبارة عن أجور تشجيعية و الهدف منها تحقيق ارتفاع في كمية الإنتاج و التقليص من التكاليف للوحدة و ارتفاع دخل العمال، و هي تجمع بين النوعين السابقين الذكر، و تحدد المكافأة على أساس نسبة معينة من الأجر القاعدي .

أجـــر الـــمجـــموعـــة: و نعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم ما يوزعونه بينهم و يمكن أن يتخذ أجر المجموعة الأشكال التالية :

أ- **صنف نـــظـــام المقـــاولة:** و يقصد به أن صاحب العمل في المؤسسة يتفق مع أحد المقاولين من أجل القيام بمهمة إنتاجية معينة مقابل أجر محدد مسبقا، و يقوم المقاول باستخدام عمال يوزع عليهم قسط من الأجر.

ب- **صنف الأجور الجماعية:** يشمل الأجور الجماعية الأجور الشخصية التي تتناسب مع المستوى التقني لكل عامل داخل المجموعة من العمل المحدد و على المنح أو المكافآت الجماعية و التي توزع بين العمال.

ج- **صنف الفرقة المستقلة:** يتمثل هـــذا الـــصـــنف في إعطاء أجرة جماعية إلى فرقة مستقلة متخصصة تضع الفرقة مجموعة من العمال يقومون بمهمة موحدة من الناحية التقنية[1].

قد نجد تقسيمات أخرى للأجور والتي ينوع بها إلى :

[1] عبد الباسط محمد حسن، **عالم الاجتماع الصناعي**، دار الغريب للطباعة، القاهرة، مصر، 1978، ص232.

الأجـــر الـــنقـــدي:هـــو مـــقـــدار من المال يتحصل عليه العامل مقابل تأدية عمله في فترة زمنية معينة .

الأجـــر الحـــقيـــقي: هو مقدار من السلع و الخدمات التي يرغب العامل في الحصول عليها مقابل أجره النقدي .

الأجـــر الإضـــافي: هو ما يدفع زيادة الأجر العادي لقاء العمل الذي يؤدى خارج أوقات العمل العادية "المقررة" ويكون معدله في العادة أكثر من معدله المعتاد

الأجـــر الجـــاري: يتحدد هذا الأجر في الأجل القصير من خلال التوازن في سوق العمل بين العرض و الطلب .

الأجـــر الـــطبيـــعي: هـــو الأجـــر الـــذي يـــسمـــح للعامل بالبقاء على قيد الحياة "حد الكفاف. [1]

4. دور الأجـــور:

تلعب الأجور أو بالأحرى معدلات الأجور دورا هاما في توزيع الموارد البشرية، وفي استغلالها بأحسن شكل ممكن، فيمكن لنظام الأجور أن يجذب الأفراد إلى أعمال معينة إذا كانت الأجور فيها مرتفعة نسبيا عن الأجور الّتي تتقاضاها الأفراد للقيام بأعمال معينة .[2]

كما أن الأجر هو وسيلة الشركة لإبقاء على أفضل الكفاءات العاملة حاليا بها .

هو مقابل عادل للعمل، وهو وسيلة لإشاعة العدل بين العاملين .

وهو وسيلة الشركة لجذب الكفاءات المناسبة للعمل بها .

ويحدد "BELCKER" الاعتبارات الّتي تنطوي عليها الأجور بأنها اعتبارات اقتصادية من حيث كون الأجور ثمنا يدفع مقابل عمل، كما أن للأجور جوانب اجتماعية ونفسية وسياسية وأخلاقية، وسنتناول بالتوضيح هذه الاعتبارات:

-**الاعتبارات الاقتصادية:** يرى "BELCKER" أن الأجر كالعملة المعدنية له وجهان، الأول يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أما الوجه الآخر فيمثل الدخل بالنسبة للعامل،يكون المدفوع مقابل خدمات العامل عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأي عملية شراء، حيث يحاول المشتري أن يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، وبهذا المعنى أيضا

---

[1]- راشد البراوي، **الموسوعة الاقتصادية**، دار النهضة العربية، ط1 ،مصر، 1997، ص18.

[2]- صلاح الشنواني،**المرجع السابق**، ص367

يبيع العامل خدماته للحصول على أعلى سعر ممكن،وبهذه الطريقة يفترض أن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشترين وعرض البائعين، مما ينتج عنه تخصيص العنصر الاقتصادي المحدود الكمية وهو العمل والّذي من خصائصه أنه ليس كأي سلعة يمكن شراؤها.

-**الاعتبارات الاجتماعية:** ينظر كل فرد منا إلى الأجر الّذي يتحصل عليه باعتباره رمزا للمركز الأدبي الّذي يحتله كل منا بالإضافة إلى كونه وسيلة لشراء احتياجاتنا، وفي هذا تفسير لما يعلقه الأفراد من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجر،وما يفسر أيضا الأهمية الّتي يعلقها الأفراد على طرق الدفع وعلى تكرار الدفع باعتبارها تنطوي على قيمة رمزية، وبصرف النظر عن مقدار المبـــالغ الـــمدفوعـــة، وتـــبـــدو الرغبة في حماية المركز الأدبي الحالي من جانب كل فرد والرغبة أيضا في تحسين هذا المركز

كقيم إنسانية عامة.

-**الاعتبارات النفسية:** تعتبر المكافآت وسيلة لإشباع الحاجات النفسية، وحيث أن الحاجات هي الحافز للأفراد فإنه إلى المدى الّذي تستطيع فيه الأجور إشباع الحاجات تصبح وسيلة في حفز الأفراد العاملين كما يتصل بالاعتبارات النفسية إيجاد التوازن بين المكافآت المالية وغير المالية، فيمكن توليد الحافز لدى الأفراد عن طريق عوامل أخرى غير الأجور مثل المشاركة في الإدارة.

-**الاعتبارات السياسية:** ينطوي تحديد المكافأة على مسائل متصلة بالقوة والنفوذ والّتي تمثل الاعتبارات السياسية، فالنقابات تستخدم نفوذها في الوقت الّذي تجري مفاوضاتها عند التعاقد مع الإدارة ليست فقط بالنسبة لمستويات المكافأة المتفق عليها ولكن أيضا فيما يتعلق ببنود العقد الأخرى المؤثرة على الأجور، كما يستخدم أصحاب العمل قوتهم في نفس المواقف، بالإضافة إلى ذلك فإن أصحاب العمل يقومون بدور قيادي في الأجور.

-**الاعتبارات الأخلاقية:** تتفق أغلب الناس في الرأي على أن المكافأة يجب أن تكون عادلة، وليس هناك معايير عامة مقبولة للعدالة، ومن هنا ظهرت الاختلافات حول تحديد العوامل الّتي يدفع أصحاب العمل المكافآت مقابلها،ولهذا تنطوي المسائل المتعلقة بالمكافآت على اعتبارات أخلاقية، فيجب بقدر الإمكان تحقيق العدالة وتصحيح حالات عدم المساواة.[1]

[1]- أحمد سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992ص ص234,233.

5. نظريات الأجور:

- **نظرية حد الكفاف:**

تفترض هذه النظرية أن الأجر العامل مرتبط بمقدار ما يستهلكه العامل وأسرته للبقاء على قيد الحياة وتحديد قوة عمله ، وهذه النظرية تربط بين الأجر وزيادة عدد السكان و وبموجب هذه العلاقة فالأجر سوف يستقر على المدى الطويل ويتحدد عند مستوى معين هو حد الكفاف.

زيادة الأجر عند مستوى حد الكفاف سيؤدي الزيادة العرض عند القوى العاملة وبالتالي انخفاض الأجور سبب زيادة العرض لتعود إلى مستوى حد الكفاف.

انخفاض الأجر عند مستوى حد الكفاف يؤدي إلى انخفاض عدد السكان بسبب سوء حالتهم الصحية و قلة تكاثرهم ، نتيجة لعدم حصولهم على الحد الأدنى اللازم للمعيشة وبالتالي فان عرض العمل ينخفض وبذلك ترتفع الأجور لتصل من جديد إلى حد الكفاف.[1]

-نظرية الإنتاجية الحدية للعمل:

ترتبط هذه النظرية بالكلاسيكين الجدد،ومضمونها أن الأجر يتوقف على إنتاجية العمل، حيث أن الأجر يزداد بزيادة الإنتاجية .

والأجر حسب هذه النظرية هو ما يتبقى من صافي الأرباح بعد حذف تكاليف الإنتاج وهذا هو تفسير اختلاف الأجور من مهنة إلى أخرى وتفترض هذه النظرية انخفاض وارتفاع الأجور أثناء العمل وذلك وفقا لإنتاجية العامل، مع أن قيمة الأجور قد حددت سلفا قبل البدء بالعمل.

والإنتاجية عند البعض هي مساواة ما ينتجه آخر عامل استخدم في الإنتاج ، وتتحدد أجور باقي العمال وفقا لأجر العامل أو المستخدم الأخير.

إن النظرية الإنتاجية الحدية للعمل تنسجم وتناسب مع قوانين العرض والطلب بحيث انه:

كلما زاد العرض كلما تناقصت الإنتاجية الحدية وبالتالي تناقص الأجر والعكس صحيح.[1]

[1]– رعد حسن الصرن : **نظريات الادارة والاعمال** ،دار الرضا ، ط1،سوريا، 2004، ص 525.

- **نظرية العرض والطلب:**

تفترض هذه النظرية ان معدل الأجر يتحدد عند تقاطع منحنى العرض والطلب ومنحنى العمل لأنهما بالضرورة يتقاطعان في نقطة واحدة، وان معدل الأجر مرتبط باستمرار بمستوى الإنتاجية وان العلاقة بين الطلب على العمل والإنتاجية هي علاقة طردية .

نجد أن الطلب يزداد على السلع والخدمات التي يمكن أن تباع في السوق وتحقق ربحا للمنتج، لذلك فالطلب يزداد كلما لقيت السلع رواجا في السوق وبالتالي ترتفع الأجور.

نجد أن العرض على العمل يقل إذا لم تلق السلع الاهتمام والرواج المطلوب في السوق وبذلك تقل الأجور.

وفي خضم ما سبق: تعد الأجور الأساس في استقرار العامل في عمله و الرضى عنه وفي تحقيق وتيرة عالية من الإنتاجية، وعليه يمكن القول أن نظام الأجور هو بمثابة سلاح ذو حدين إذا أُحسن تصميمه وإدارته كان لخير المؤسسة ولصالحها، وإذا أُسيء تصميمه وإدارته كان وبالا عليها، فمن هنا يستمد نظام الأجور أهميته البالغة على مستوى الفرد والمؤسسة على حد السواء، هاته الأهمية التي جعلت من تنظيم الأجور وحسابها أمرا لابد منه لتفادي النزاعات والخلافات.

[1]– رعد حسن الصرن: المرجع نفسه، ص ص 527,526.

II. الترقية

تعتبر الترقية من أهم الموضوعات التي بها أهمية في أي منظمة من المنظمات فهي من الأمور الحيوية للتنمية الإدارية، ووسيلة من الوسائل التي تدفع العامل لتحسين أداءه استعداد لتحمل عبء ومسؤولية العمل، و المنصب المرفق إليه، وبالتالي فهي تساهم في توفير الاحتياجات اللازمة من القوى البشرية لشغل الوظائف الأعلى في درجات السلم الوظيفي،لذا تعتبر النقابة موضوع الترقية عنصر أساسي ومطلب رئيسي لأي عامل، لذا تعمل النقابة على تحسين هذا المكسب .

1. **الترقية: لغويا** :تفيد معنى الصعود والارتقاء.

والترقية في الاصطلاح: تناولتها العديد من الأبحاث والدراسات، الأمر الذي جعل العلماء يعطون لها تعريفات متباينة كل حسب اختصاصه واتجاهاته العلمية فقد تتشابه التعريفات في نقاط وقد تختلف في أخرى وفي ما يلي نورد بعض التعاريف التي تناولت مفهوم الترقية.

فمعجم العلوم الاجتماعية يرى أن **الترقية** :هي انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب [1].

وتعني **الترقية** هنا نقل العامل إلى مركز مصحوب بآثار مادية ومعنوية ويرى أيضا أن الترقية هي إسناد وظيفة جديدة إلى العامل تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من المسؤوليات والواجبات والصلاحيات فالترقية هي تدرج العامل في سلم التنظيم الإداري وشغله لمنصب ذي مستوى أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية التي تنتج عنها آثار مادية ومعنوية.[2]

ويشير هذا التعريف إلى عملية نقل الموظف من وظيفته الحالية إلى وظيفة درجتها أو رتبتها أعلى منها إضافة إلى ما يصاحبها من زيادة المرتب وتحسين مركز العامل وترفع شبكة عمله وذلك لزيادة اختصاصاته الوظيفية يعرف محمد أنس قاسم جعفر الترقية على أنها تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يقترن ذلك من نمو الاختصاصات وتغيير في الواجبات وزيادة في المسؤوليات ويصاحب هذا التغير اللقب الوظيفي مع زيادة في الأجر.[3]

ويعني هذا التعريف أن يشغل الفرد وظيفة ذات مستوى أعلى من الوظيفة التي كان يشغلها وتصاحبها زيادة في المسؤوليات والسلطات في المظاهر المختلفة مثل حجم المكتب، درجة السلطات الممنوحة حرية الحركة في اتخاذ القرار، والعامل في ظل إشراف عام أي زيادة المزايا المادية وزيادة المسؤولية.

ومنه يمكن استنتاج **تعريف إجرائي للترقية**" :على أنها هي اختيار أكفاء العاملين وأصلحهم لتولي وظائف ذات مستوى أعلى من حيث المسؤولية والسلطة في التنظيم الإداري، أي أن شاغل الوظيفة

---

[1] أحمد زكي بدوي :**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، ب ط ,1978 ، ص 332

[2] احمد زكي بدوي :مرجع نفسه، ص 333 .

[3] محمد أنس قاسم جعفر :**نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فعالية الإدارة**، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973 ، ص ص 22 ، 23.

الجديدة يتحمل واجبات ومسؤوليات أكبر في مقابل ذلك يتمتع بمزايا مادية أفضل مما كان يتمتع بها في الوظيفة السابقة"

2. أنـــــواع الترقـــــــية:

أ –الترقـــــية في الدرجة:

ويمثل هذا النوع من الترقية الحقيقية، يترتب عنها تغيير في المنصب تبعا لكفاءة العامل، ويتضمن شغل وظيفة ذات إختصاصات ومسؤوليات أعلى و تصاحبها زيادة في المرتب، وهذه الزيادة ليست الأساس الحقيقي الذي يميز هذا النوع من الترقية، و تطبيق هذه الترقية بطريقة منتظمة و مستمرة، أي من درجة لأخرى أعلى منها مباشرة .[1] معيارها الأساسي هو الاختيار على أساس الجدارة و الاستحقاق، مما يؤكد أهمية الترقية كنظام اجتماعي عادل.

ب –الترقـــــية في المرتبة:

ويترتب على هذا النوع من الترقية زيادة الراتب دون زيادة المسؤوليات و الواجبات، وتجمع بين الأقدمية و الكفاءة، وتحتل الأقدمية الدور الرئيسي في الترقية في المرتبة.[2]

بينما تمثل الكفاءة أساسا ثانويا عكس الترقية في الدرجة التي تشكل الكفاءة الأساس الأول فيها.

ج–الترقـــــية في الفئة:

تظم الفئة كافة الوظائف التي تتماثل إلى حد كاف، من حيث نوع العمل و ماهيته ومستوى الصعوبة و المسؤولية و درجة التأهيل المطلوبة، فهي تحيز معاملة موحدة من حيث الأجر و غيره من أوجه شؤون الأفراد .[3] هذا النوع يجمع بين الترقية في الدرجة و الترقية في الرتبة، أي لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة، و لا تكون هناك زيادة في المسؤوليات و الواجبات، وتستند إلى كفاءة العامل. فالترقية في الفئة تجمع بين المعايير التي تقوم عليها الترقية في الدرجة وفي المرتبة لذا فالاختيار يتم و فق لدرجة كفاءة العامل و لا تصحبها زيادة في المسؤوليات والواجبات، فهي تتفق مع الترقية في الدرجة ، لذا فالاختيار يتم وفقا لدرجة كفاءة العامل و لا تصاحبها الزيادة في المسؤوليات و الواجبات ، فهي تتفق مع الترقية في المرتبة في ذلك.

د–الترقية الجافة:

---

[1] محمد أنس قاسم جعفر، مرجع سابق، ص 123

[2] المرجع نفسه، ص 125

[3] عادل حسن مصطفى زهير :**الإدارة العامة**،دار النهضة العربية بيروت، ب ط ،ب سنة، ص132 .

وفيها يرتفع المركز الأدبي للعامل و لا يرتفع الأجر، وهي تمنح أحيانا كتعويض للعامل المكافآت، وتبرز أهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المراكز و المستويات العليا من التنظيم. [1]

ويرى الأستاذ محمد علي محمد سالم في كتابه **دراسات في العلاقات الصناعية و إدارةالأفراد** أن هذه الترقية لا تتم إلا في أوقات ألازمات، حيث تلجأ إليها المؤسسة بدلا من زيادة الأجور والمرتبات . [2]

ه-التـــــرقية السائلة:

ويرتبط هذا النوع بزيادة الأجر و زيادة المسؤوليات و الاختصاصات، ويترتب عليها تحسين المركز الأدبي و الاجتماعي للعامل، مما يؤثر على حالته النفسية، فيرفع معنوياته ويكسبه شعورا بالرضا و الاطمئنان، فتنقص انشغالاته الخارجية عن إطار العمل، يتفرغ لوظيفته فيتقنها.

و -الترقـــــية الاجتماعية:

يتضح مفهومها كما يلي :يجب اعتبار الترقية الاجتماعية عملية تشمل كل أنواع التكوين و التأهيل ومهما كانت طبيعتها، أو الأسلوب الذي تتبعه، فهي مرتبطة ومتعلقة بالأشخاص الذين يمارسون العمل [3].

وسميت بالترقية الاجتماعية لأنها تسمح للعاملين غير المؤهلين أي غير الحاصلين على المؤهلات عليا لأن يعينوا في الكوادر العليا مباشرة بعد عقد مسابقة، أو اختبارات متخصصة أساسا لهذا الغرض بالإضافة إلى ضرورة نجاح العامل في الدورات التدريبية المنعقدة بالمؤسسة، وتتم بتقدير الكفاءة التي تعدها المؤسسة لتولي مناصب عليا.[4] وبالتالي فتح المجال لكل العمال لنيل الترقية.

رغم تعدد أنواع الترقيةواختلافها فإنها تنحصر أساسا بين زيادة في الأجر، ورفع تحسين المركز الاجتماعي للعامل، مما يؤدي إلى رفع مستواه المعيشي، بالإضافة إلى زيادة في المستويات الاختصاصات، و قد أدرجنا كل أنواع الترقيات مع أنها تختلف من بلد إلى أخر، فهناك مؤسسات تأخذ بأنواع دون أخرى، وهذا تبعا للقوانين والنصوص المعمول بها في المؤسسات و الوحدات.

3. شـــــروط الترقـــــــية:

---

[1] صلاح الشناوي :**غدارة الأفـــراد و العلاقـــات الإنســـانية**، دار النهضـــة العربيـــة بيـــروت، ب ط، 1973 ، ص 96

[2] محمد أنس قاسم جعفر :**مـــذكرات فـــي الوظيفـــة العامـــة**، ديـــوان المطبوعـــات الجامعيـــة، ط 2 , 1989 ،ص 25

[3] محمد أنس قاسم جعفر :**نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فاعلية الإدارة**، مرجع سابق، ص125

[4] المرجع نفسه، ص 126.

إن نقل الشخص من وظيفة إلى أخرى يتطلب تحمل مسؤوليات و أعباء أكبر، مقابل الزيادة في المرتب، لذلك يشترط أن يقبل العامل هذا النقل و يسلم بأنه يحمل معنى التقدير من جانب المؤسسة لجهوده و لمدة خدمته، وبهذا يكون توافق بين الإدارة و العاملين حول الترقية.

وتقتضي الترقية شروطا يجب توافرها في الشخص المراد ترقيته حتى يمكن وضع الرجل المناسب في المكان أو الوظيفة المناسبة و هذه الشروط هي:

– وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة .

–أن يكون هناك اختلاف بين العمليات و المسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص، وتلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حاليا . [1]

–اجتياز الاختبار بنجاح .

استيفاء شروط الوظيفة المرقى إليها و يشترط:

–أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة و أن يكون العامل مستوف لشروط الوظيفة المرقى إليها، و هذه الشروط هي الحد الأدنى للمؤهلات المطلوبة.

–أن تكون الوظيفة الجديدة موالية للوظيفة السابقة حتى يتمنك من التدرج في مختلف وظائف الهيكل التنظيمي للوحدة، وهذا حتى يتسنى الإلمام بكل المعلومات أثناء تدرجه في السلم الإداري. [2]

–قضاء العامل فترة زمنية في فئة الوظيفية قبل ترقية إلى الفئة الأعلى .

–اجتياز البرامج التدريبية بنجاح :يعتبر التدريب من أحدث الوسائل التي تتبعا الإدارة لرفع إنتاجية العمال، بهدف تنمية المعلومات و الخبرات و المهارات و معدلات الأداء و طرف العمل و السلوك ، وهذا ما يجعل العمال مهيئين لمسؤوليات و عملهم أكثر[3].

4. أهـــــداف الترقـــــية:

لكل نظام نسق فكري عام يحدد إطار ويربط بين أجزائه، وفي حدود هذا الإطار يسعى النظام إلى تحقيق أهداف معينة، باعتبارها سببا لوجوده يخدم على أثرها المصلحة العامة، وباعتبار الترقية نظام اجتماعي فهي ترمى إلى تحقيق أهداف متنوعة نفسية اقتصادية، اجتماعية، حضارية، ثقافية، سياسية...الخ تبعا لمبادئها وشروطها:

–جلب العناصر الكفأة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية، ومعارف علمية متخصصة تتحدد بموجبها عملية تدرج الأفراد في السلم الإداري للمؤسسة.

---

[1] عاطف محمد عبيد: **إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية**، دار الجامعات المصرية الإسكندرية، ب ط ، ب سنة ص 421

[2] –محمد أنس قاسم جعفر :**نظم الترقية في الوظيفة العامة و أثرها في فاعلية الإدارة**، مرجع سابق، ص312

[3] – محمد أنس قاسم جعفر :المرجع نفسه، ص 305 .

-تحفيز العمال على العمل بخلق جو من التنافس، مما يدفعهم إلى تحسين الإنتاج و الإنتاجية، وكذلك تعمل على الرفع من معنويات العمال، وكل هذا في حالة ما إذا كانت الترقية قائمة على أسس موضوعية، خاصة إذا كان دور الإدارة هاما في إبراز أهميتها من حيث إتقان الرؤساء لدورهم في تحفيز العمال.

-شعور العامل بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر دون تغيير مكان العمل، لكون الفرد بطبيعته يميل إلى احتلال مكانة اجتماعية داخل المؤسسة و المجتمع.

-استغلال مهارات الأفراد و قدراتهم خاصة الذين أبدوا استعدادا خلال فترة تدريبهم و تكوينهم لممارسة وظائف جديدة.

أهداف نفسية:تتمثل في الرضا عن العمل، وشعور العامل بوجوده الفعلي داخل المؤسسة، هذه الأمور المعنوية تشجع على الابتكار وإيجاد المهارة الفنية.

أهداف ثقافية :المهارة، الخبرة، التدريب، التكوين لها أثر في توسيع الأفق الثقافي للعامل وبالتالي اكتساب ثقافة تساير التطور الاجتماعي.

و بتناول الترقية من الجانب الاجتماعي :من خلال التنافس على تطوير الكفاية الإنتاجية و حسن الأداء، يجعل العامل يبذل أقصى جهد للفوز بالترقية و إيجاد عمال مهرة داخل المؤسسة مؤهلين لتحمل المسؤوليات .[1]

يمكن أن تتحقق هذه الهداف في حالة قيام نظام الترقية على معايير عملية موضوعية تستبعد الاعتبارات الشخصية، و كافة الطرق اللا موضوعية التي تؤدي إلى وجود فوضى داخل المؤسسة، ونشوب صراع بين الإدارة و العمال و بين العمال أنفسهم، مما يؤثر على الإنتاج و الإنتاجية.

و لا يمكن للترقية أن تحقق هذه الأهداف المتعددة إلا بالتزام العامل في عمله و قيامه بوجباته.

5.- أثـــــار الترقـــــــية:

لكل نظام أو سياسة أثار و نتائج تترتب على تطبيقها سواء كانت مادية أو معنوية مثلماهو الحال بالنسبة للترقية، لكن من الضروري أن تعد إدارة الأفراد نظام جيد و معروف لترقية العاملين بالمؤسسة، ومن أهم ما يصاحب الترقية هي الزيادات في المكافآت والعلاوات بالإضافة إلى الأجرة الأساسية للعامل المرقى، وعادة يترتب على ذلك عدة نتائج:

-زيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر أو المستقبل .

-يمنح للعامل المرقى إلى مناصب أعلى في نفس المستوى التنظيمي علاوة ترتبط بتقدير المنصب المرقى إليه.

[1]- سليمان محمد الطماوي :مرجع سابق، ص57

-زيادة في الصلاحيات و المسؤوليات الوظيفية التي رقي إليها، ويجب أن يكون هناك توازن بين الأعباء و المسؤوليات الجديدة التي ستترتب على الترقية، وبين المقابل المادي أو المعنوي أو المزايا الأخرى، وعادة يهدف برنامج الترقية إلى تحقيق هدفين:

-خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل قصارى جهدهم، وشعورهم بالاستقرارو الطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى معيشتهم.

-ضمان بقاء الأفراد الأكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف الأعلى لضمان بقاء لكفاءات العالية وعدم تركها للوظيفة بحثا عن فرص ترقية في مؤسسة أخرى.

و لنجاح سياسة الترقية يجب مراعاة النواحي الآتية:

- ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح المسؤوليات و الشروط الواجب توافرها في من يشغلها، لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب.

- ضرورة وضع قواعد للترقية من وظيفة إلى أخرى، وأن تكون هذه القواعد واضحة و معروفة لكل العاملين و ضرورة وجود برامج تدريبية، وتنمية العاملين الذين يصلحون للترقية لوظائف أخرى، مع تعريف العاملين بمجالاتها المتاحة مستقبلا . [1]

ومن خلال عرض أثار الترقية يتضح أن زيادة الأجر و المكانة الاجتماعية، لهما الأثرالكبير على العامل، حيث يسعى هذا الأخير إلى إشباع حاجاته المادية والنفسية.

6.أسس و معاييـــــــر الترقـــــــية:

يثير موضوع الترقية كثيرا من الجدل حول الأساس الأمثل الذي يمكن أن تقوم عليه فالمعيار القديم المعمول به يقوم على أسس شخصية و تفضيلات ذاتية وصلات وروابط القرابة، بالإضافة إلى الاعتبارات السياسية و الحزبية وإن كان على حساب المصلحة العامة.

و هكذا فإن الترقية لم تخضع لاعتبارات موضوعية بحيث ينظر إليها كأسلوب إداري واجتماعي يهدف إلى تحقيق الصالح العام.

ومن أجل القضاء على المعايير التي تطور العمل، ثم البحث على اسس علمية يمكنه الاعتماد عليها في اتخاذ القرارات المتعلقة بالترقية هي:

-أقدمية الشخص أو عدد السنوات التي قضاها في وظيفته الحالية أو التي قضاها في خدمة المؤسسة.

-كفاءة الشخص أو نجاحه في الفترة الماضية ثم قدرته على القيام بأعباء و مسؤوليات الوظيفة الجديدة.[2]

-الجمع بين الأقدمية و الكفاءة.

-الترقـــــــــية على أساس الأقـــــدمية:

---

[1] صلاح عبد الباقي :مرجع سابق، ص 321

[2] المرجع نفسه، ص 322

تعتبر الأقدمية نظاما تاريخيا قديما، كما أنها تقدير من قبل الإدارة للعامل نظرا لتفانيهفي عمله.

وتعني الأقدمية :صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة، تحددها القوانين واللوائح المختلفة [1] أو هي الفترة التي قضاها الموظف في وظيفته الحالية بصفة خاصة أو بطولة مدة الخدمة بالمؤسسة عامة، [2] وتفضل الكثير من المنشآت الاعتماد على هذا الأساس كأساس للترقية للأسباب الآتية:

هناك ارتباط مباشر بين الأقدمية و الكفاءة و خاصة في السنوات الأولى من الالتحاق بالعمل، ولكن بعد ذلك يقل الارتباط بين الخبرة و الكفاءة و طول فترة الخدمة، وفي هذه الحالة فالعامل يستمد حقه في الترقية من القواعد مباشرة.

هذا الأساس قد يكون موضوعيا أكثر من غيره خاصة إذا وجد مجال للتحيز الرؤساء أو عدالتهم في التقييم، ويقلل ذلك من وجود خلافات بين الإدارة والعمال.

قد يتماشى ذلك مع تقاليد المجتمع وقيمه، حيث يكون لعامل السن تقديره و أهميته حيث يفضل الشخص الأكبر سنا للوظائف.[3]

خلق الولاء و الانتماء للمؤسسة حيث تعتبر الترقية على أساس الأقدمية بمثابة نقدية من جانب المؤسسة للسنوات التي قضاها الموظف بها.

إن إتباع هذا الأسلوب يجعل الإدارة حريصة مهمتها بتدريب و تنمية كفاءة العاملين ونظرا لمزايا الأقدمية نجد العاملين و نقاباتهم يعتمدون عليها في شغل الوظائف الإشرافية،خاصة لتأمينهم ضد أي تعسف مبرزين ذلك بما يلي:

-استبعاد الاعتبارات الشخصية في تقرير مصير العامل بالمؤسسة.

-بساطة ووضوح هذا الأسلوب حيث يعطى الحق بالترقية لأقدم المتنافسين.

-بعث الرضا و الاطمئنان في نفوس العمال الذين يعملون مسبقا أنهم سينالون الترقية بقضاء المدة المحددة بخدمتهم. [4]

-إن استخدام الأقدمية من شأنه أن يدفع الإدارة إلى العناية بعملية اختيار الأفراد في بداية التحاقهم بالخدمة إذ أن اختيار أفراد ليس لهم استعداد متقدم معنا أن يحتل هؤلاء مناصب في مستويات أعلى لا يؤهلهم استعدادهم الطبيعي لشغلها.

---

[1] محمد أنس قاسم جعفر :مذكرات في الوظيفة العامة، مرجع سابق،ص 83

[2] صلاح عبد الباقي :مرجع سابق ، ص، 322

[3] -صلاح عبد الباقي :مرجع سابق، ص 323

[4] -فوزي حبش :**الموظف العام حقوقه وواجبا ته**، مجلس الخدمة المدنية، بيروت، ب ط، 1982 ، ص86 .

-تعتبر سنوات الخدمة من العوامل التي تساهم في تحديد قدرة الشخص و كفاءته،فالمفروض أن الشخص الأقدم أكبر خبرة و تجربة، مما يزيد من أهلية لشغل و وظيفة أعلى.

-مراعاة الأقدمية كمبدأ عادل بشأنه رفع معنويات العاملين.

-إن الأخذ بمبدأ الأقدمية في الترقية يدفع الإدارة إلى الاهتمام بهؤلاء الأشخاص التنمية كفاءتهم.

-إن أساس الأقدمية موضوعين يتناسب مع الوظائف الروتينية بصفة عامة، حيث تفترض قضاء العامل لمدة محددة و مناسبة في العمل لاكتساب الخبرة و المهارة الكافية التي تؤهله لشغل منصب أعلى في حالة شغوره.

غير أن قيام الترقية على هذا المبدأ فيه من الظلم للأشخاص الذين لم يقضوا مدة طويلة في الوظيفة الحالية، وهو بذلك يقتل الاستعدادات الشخصية لديهم، إذا ما سلموا أن من يعمل أطول يستفيد أكثر، كما أن الترقية على مبدأ الأقدمية و إذا سلمنا أن العامل قد اكتسبته أقدميته في الخدمة خبرة و مهارة، فهنا لا يعني أنها تتوافق مع متطلبات الوظيفة الجديدة، كما أن هذه الأخيرة قد لا تحتاج إلى القدرات و الخبرات المكتسبة خلال العمل السابق،وبالتالي انقلب أسلوب الأقدمية إلى تكريس مبدأ الروتين و إحلال الجهود في الجهاز الإداري.

وعليه فهو معيار غير كاف لتحديد الأساس لأمثل للترقية، لذا فلا يمكننا القول أن هذا المبدأ صالح بصفة مطلقة، وهذا لكونه يخلق مشاكل تضر بحسن سير العمل، لذا يجب

البحث عن معيار أخر يكون أكثر فعالية، و يمكن للإدارة أن تتبعه لترقية موظفيها، وهذا المعيار هو معيار الكفاءة .[1]

- **الترقـــــية على أساس الكفاءة:** الكفاءة هي مجموعة عناصر و صفات ذاتية في الشخص، منها ما يتصل بالكفاءة الفنيةو الكفاءة الإدارية، وغير ذلك من الموارد التي تترك لتقدير الإدارة .[2]

ويعتمد هذا الأساس على مبدأين:

- القيام بدراسة تحليلية للوظيفة من حيث أعبائها ووجباتها ومسؤولياتها و سلطاتها وظروف العمل.
- تحديد مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة، وهذا يستند إلى معيارين:
- تقارير الكفاية المتعلقة بالآداء الفعلي لعمل الموظف و تصرفاته السلوكية المرتبطة بآداء العمل.
- مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة، و هذا يستند إلى واجبات الوظيفة وقدرات و إمكانية الموظف المتعلقة بالخلف و الابتكار و القيادة في و وظيفته الحالية.[3]

ومما لاشك فيه أن اعتماد معيار الكفاءة للترقية يساهم في القضاء على روح الإشكالية و الفوضى لدى العمال، و يخلق لديهم نوع من الحماس و التفاني في مضاعفة جهودهم لرفع إنتاجهم بالإضافة إلى

---

[1] محمد أنس قاسم جعفر :**مذكرات في الوظيفة العامة**، مرجع سابق، ص 82

[2] فوزي حبش :مرجع سابق، ص 83

[3] خيري خليل الجميلي :مرجع سابق، ص، ص، 116 ، 114

تحسين أدائهم ورفع مستواهم، فالترقية و فقآ لهذا الأساس هامة جدا إذا روعي عنصر الموضوعية و العدالة في تطبيقه. [1]

و الأساليب المتبعة لتقدير كفاءة الموظف هي:

التقارير الدورية :هي التقارير التي يسجلها الرئيس المباشر عن الموظف دوريا، وفيها يبرز قدرات و إمكانيات مرؤوسيه، لذا يجب عند استعمال هذه الطريقة

وضع ضمانات تكفل موضوعيتها و عدالتها و استبعاد العوامل الشخصية وإطلاع العامل على هذه التقارير أمام الجهات الإدارية المعنية.

الامتحانات :وهي طريقة تقييم كفاءة العامل و قدراته لشغل المناصب العليا سواء كانت خطية أو شفوية أو عملية إن مبدأ استخدام الامتحانات يحقق استكشاف قدرات وخبرات و معارف الموظف بمقتضيات الوظيفة الأعلى، رغم أنها أحيانا تعتبر مجرد تصفية مبدئية عندما يكون عدد الموظفين المتقدمين للترقية كبير.

الوضع تحت التجربة بحسب المؤهلات :أو ما يسمى بقدرة الاختبار العملي حيث تعتبر من الأسس الهامة و المفيدة لقياس مدى صلاحية الشخص لمركز معين،ذلك أن الترشيح للقيام بوظيفة مؤقتة أو مبدئية على سبيل التجربة، و تحت الاختبار، طريقة ذات قيمة في تحديد الصلاحية للترقية مستقبلا.

وقد يتولى العامل تولي و وظيفة المنصب المرشح لتقلد أثناء غياب الموظف الأصلي، أو لما تكون الوظيفة الشاغرة أصلا، ويوضع تحت المراقبة و التقييم وعلى العامل إثبات كفاءته في ذلك، و إلا أعيد إلى الوظيفة السابقة وقد تستعمل هذه الطريقة تحت علم الموظف أو دون علم منه، وهذه الطريقة تتبعها معظم الإدارات الحكومية و الشركات الكبرى في صور تدريب عملي سابق على التعيين.

تحليل العوامل المكونة لقدرات و كفاءات العامل :وقد استخدام هذا الأسلوب في الو.م.أ حيث يوضع لكل تقدير سنوي سري، إضافة إلى التقرير الدوري العلني،ويتضمن تحليلا لقدرات العامل و إمكانياته، بما في ذلك مقدرته اللغوية و أسلوبه في الكتابة و التفكير ومرونته و قيادته، وقوة شخصيته و التزامه و خلقه...الخ.وهذا التقرير يكشف مواطن القوة و الضعف لدى الموظف، حيث تخول الترقية إلى الموظف الذي يتمتع بإيجابيات المهنة فتبوء الوظيفة العليا الشاغر له.

تقييم إنجازات الموظف المرشح للترقية :و يتبع هذا الأسلوب عادة في الوظائف القيادية للحكم على كفاءات المدارء و كبار الموظفين من خلال تقييم الإنجازات خلال ممارستهم للوظائف السابقة ووظائفهم القيادية و هذا ما يطلق عليه اسم **الإدارة بالأهداف** حيث إن الوظيفة القيادية تتمثل في مجموعة الأنشطة والمسؤوليات التي تأخذ شكل أهداف عامة، يتعين على الموظف المسؤول تحقيقها يتم تقييم الموظف على أساس هذه الأهداف.

[1] فوزي حبش :مرجع سابق، ص 83

بإمكاننا اعتبار معيار الكفاءة من أفضل و سائل اختيار الموظفين للترقية فهو يساعد على وجود حافز للعاملين لتحسين أدائهم في أعمالهم الحالية [1] هذا لكونه يستهدف الموظفين الأكفاء للوظائف الشاغرة، فيزرع لديهم روح التنافس بينهم مما يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما و كيفا و كذلك مضاعفة الجهود في العملية الإنتاجية، ولا يأتي ذلك إلا بالعمل الجاد الذي يؤدي في النهاية إلى زيادة في فاعلية الإدارة ورفع الكفاية الإنتاجية. [2]

ورغم ما يعترض هذا الأساس من صعوبات تتمثل في عدم و جود مقاييس موضوعية دقيقة لتحديد كفاءة الموظف و الاعتماد على أساس كفاءة الموظف في الترقية في عمله الحالي لا يعني بالضرورة صلاحيته لشغل الوظيفة الأعلى المرقى إليها [3] يبقى الهدف النهائي من الترقية على أساس الكفاءة هو أن نشغل الوظيفة الشاغرة بأصلح الأفراد القادرين على أداء أعمالهم بكفاءة عالية، ويمكن اعتباره هذا الأخير أساس جوهري يقوم عليه نظام الترقية في المؤسسة.

- **الجمع بين الأقـــــدمية و الكفاءة:**

تعتمد أغلبية أنظمة الخدمة المدنية الطريقة الخاصة بالجمع بين معياري الأقدمية والكفاءة المهنية، فمثلا فالمؤسسة تختار من بين ألف شخص أقدم العاملين، و يفصل الشخص الأطول خدمة[4] فالوظائف الصغرى في الإدارة لا تتطلب بقدر ما تتطلب الخبرة و الممارسة التي قد اكتسبها الموظف بحكم خدمته الطويلة في الوظيفة، أما الوظائف العليا، فهي تتطلب مهارات و قدرات و كفاءات عالية لا تكتسب فقط بالأقدمية والممارسة لذلك يفضل أن تشغل هذه الوظائف عن طريق الكفاءة و الاستحقاق.

7.مصـــادر الترقـــــــيـــة:

الترقـــية من الداخل :تتم من داخل المؤسسة حيث يتم ترقية العامل إلى مركز أعلى من الذي كان فيه سابقا، ومن مميزات الترقية من الداخل:

- تحفز أكثر عن العمل و تدفع العاملين إلى زيادة إنتاجيتهم ورفع روح المعنوية.
- تساهم في تحقيق الرضا عن العمل و الوظيفة، بإتاحة فرص الترقية و التدرج في الوظائف تحمل المسؤوليات، ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والأدبي، لشعورهم بالرضا.[5]
- **الترقـــية من الخارج:**و تتم الاختيار من خارج المؤسسة، وتميل بعض المؤسسات إلى تفضيل الترقيات من الخارج بحجة تدعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة تجنبا للجمود.[6]

---

[1] - فوزي حبش :المرجع نفسه :ص، ص89،90

[2]- صلاح عبد الباقي :مرجع سابق،ص 323

[3]المرجع نفسه، ص 324

[4]صلاح عبد الباقي :مرجع سابق، ص 323

[5]على غربي و آخرون :تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة و النشر عين مليلة ب ط، 2002 ، ص 126 .

[6]المرجع نفسه، ص127 .

وفي خضم ما سبق أنه لي تكون الترقية صحيحة و فعالة لا بد من أن نأخذ بمعياري الأقدمية و الكفاءة لأن الأقدمية و حدها لا يمكنها أن تخول للعامل درجة مهارة عالية وكافية تتوافق بالضرورة مع متطلبات الوظيفة المرقى إليها، وكذلك الكفاءة و حدها لا تسمح للعامل بالترقي إلا إذا كان يملك قاعدة صلبة في المهنة، لتحقيق معيار التوافق بين الفرد في قدراته و مهاراته و استعداداته و بين الوظيفة في مكوناتها و ما تحتاجه من مواصفات فردية.

ومهما كانت معايير الترقية فإن على إدارة الموارد البشرية في المؤسسة أن تولي اهتمام كبيرا بالأفراد الذين سوف تتم ترقيتهم، بتهيئة الظروف المناسبة و متابعتهم في تأديتهم لمهامهم الجديدة.

و تهدف الترقية في الأساس إلى تحفيز العاملين للرفع من مستوى الإنتاج و تحسينه، و الرفع من كفاءة العامل و مهارته لآن كل منصب أعلى يفرض مسؤوليات أكبر تتفاوت في الصعوبة و الأهداف.

III. الخدمات الاجتماعية العمالية

لقد ظهرت الخدمة الاجتماعية العمالية كضرورة حتمية ، لكونها من العوامل الهامة في ميـــدان الصناعة، وذلك لما تقدمه للعامل من مساعدات مادية، اجتماعية، نفسية وصحية، كون العامل هو محور العملية الإنتاجية، لذلك اهتم بها أصحاب الأعمال والمؤسسات الصناعية عن قصـــد ودرايـــة ، نظـــرا لأهمية هذه الخدمات الاجتماعية العمالية، وأصبحت أهميتها تعادل تـــوفر رأس المـــال الـــلازم لقيـــام المشروعات الصناعية، وكذا توفر القوى العاملة والسوق الجيدة، وكل مـــا يتصـــل بعمليـــات الإنتـــاج المختلفة . وبالتالي يعتبر موضوع الخدمات الاجتماعية من أهـــم النقـــاط الحساســـة واهـــم المطالـــب للنقابة،التي تعتبره مكسب هام للفئة العمالية .

1.تعريف الخدمات الاجتماعية العمالية :

أ- **اصطلاحا:** تعرف **منظمة العمل الدولية الخدمات الاجتماعية العمالية** بأنها "المنشآت والتجهيزات والأنشطة المختلفة التي تنشأ للعمال الذين يعملون بإحدى المنشآت أو بفرع من فروع النشاط الاقتصادي أو بمنظمة صناعية بهدف تحسين ظروف البيئة ، من أجل إزالة أسباب التوتر وإتاحة الفرص المناسبة للعمال وأسرهم من النواحي المختلفة وشغل أوقات الفراغ"[1]. وبذلك تهتم الخدمات الاجتماعية العمالية بالعمل على رفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبيئته التي يعمل فيها ، تكيفا يؤدي إلى أقصى ما يكون من الرضا والكفاية لكل من العامل وصاحب العمل.

وتشير **الخدمات الاجتماعية العمالية** إلى نواحي النشاط التي لا تنتج سلعا مادية ولكنها توجه إلى الجماعات العمالية لإشباع حاجات أفرادها المادية والمعنوية، وقد يقوم بهذه الخدمات أخصائيون من مختلف التخصصات، بما يؤدي إلى تقديم الخدمات طبقا لحاجات العاملين وحصولهم على الفائدة القصوى.

[1] - محمد سيد فهمي: **الخدمة الاجتماعية العمالية** ،ط1 ،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية ،2008 ،ص 172.

كما تعرف الخدمة الاجتماعية العمالية على أنها:" مجموعة من الجهود المنظمة ، والوسائل الفنية التي يقوم بها متخصصون مهنيون والتي من شانها تحقيق التكيف مع العامل ومجتمع المصنع ، والعامل والمجتمع الذي يعيش فيه ، وتحسين ورفع المستوى الاجتماعي والثقافي والنفسي والمادي للعمال"[1]. حيث يؤكد هذا التعريف على نقطتين هامين الأولى: مساعدة العامل على تحقيق تكيفه مع عمله ومع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ، وهذا ما يساهم في رفع كفايته الإنتاجية دون التأثير على طاقته الإنسانية. والثانية العمل على رفع وتحسين المستوى الاجتماعي والثقافي والنفسي والمادي للعامل عن طريق تقديم مجموع الخدمات الاجتماعية في شتى المجالات : الاجتماعي والنفسي والصحي والمادي للعامل.

وتعرف الخدمة الاجتماعية العمالية بأنها:" ذلك النمط من الخدمة الذي يقدم للعمال وأسرهم داخل المصنع وخارجه ، وذلك من خلال التعرف على الأسباب النفسية التي تعيق الإنتاج والعمل على توفير الطمأنينة والأمن النفسي للعمال ، كما تعمل أيضا على وقاية صحتهم النفسية والجسمية وتمكينهم من ممارسة السلوك الإنتاجي السليم مع الاحتفاظ بحقوقه المشروعة ومساعدتهم في الحصول على التعويضات المناسبة عند التقاعد أو الإصابة بالعجز أو الوفاة "[2].

حيث يكشف هذا التعريف على أن الخدمات الاجتماعية تقدم للعمال وأسرهم سواء في المصنع أو خارجه، ويؤكد في نفس الوقت على ضرورة البحث عن الأسباب النفسية والاجتماعية التي تؤثر على العامل، ومن ثم ينعكس سلبا على إنتاجيته مثل سوء التوافق المهني أو سوء التكيف المهني.

ب- التعريف الإجرائي للخدمات الاجتماعية العمالية : نتبنى التعريف التالي والقائل" هي تلك الخدمات التي تعمل المؤسسة على تقديمها للعامل في المجالات الاجتماعية والصحية والمعنوية ، لإشباع وتلبية حاجياته المادية والنفسية والاجتماعية وهذا ماساهم في رفع كفايته الإنتاجية.

2. أسباب ظهور الخدمة الاجتماعية العمالية:

إن المؤسسات الصناعية بعد الثورة الصناعية أخذت في الاتساع وأخذ رأس المال في الكبر والتضخم وابتدأ العهد المعروف بعهد الملكية حيث انقطعت أواصل الصلات الاجتماعية ووجد الفرد نفسه مضطرا للعمل خارج وسط أسرته.

---

[1] – حسين عبد الحميد رشوان **: المجتمع والتصنيع – دراسة في علم الاجتماع الصناعي** ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 1996 م ، ص 227.

[2] – غميض فوزية : **الخدمات الاجتماعية العمالية و الوقاية من حوادث العمل** دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للنسيج والأقمشة الصناعية –تيندال – بالمسيلة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص خدمة اجتماعية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ،الجزائر،2007، ص92.

فبظهور الأفكار الاجتماعية والحركات الإصلاحية أصبحت الخدمة الاجتماعية العمالية حقا من حقوق العامل ينالها بمجرد تسجيله بالمؤسسة، " فالخدمة الاجتماعية العمالية بمفهومها الحديث قد حققت تطورا كبيرا حيث أصبحت تقوم على أساس علمي في تقديم المساعدة لذوي الحاجة من الفئات العمالية، بدلا من قيامها على دوافع الإحسان وحب الخير، كما أصبح يقوم بها فئة جديدة تعرف بالأخصائيين الاجتماعيين "[1].

وعموما فإن تطور المجتمع الإنساني عامة والصناعي خاصة وازدهاره أدى إلى تطور أنشطة الخدمة الاجتماعية العمالية في نظامها وفلسفتها وطرق خدمتها ، ويمكن أن نحدد الظروف التي مهدت لظهور الخدمات الاجتماعية العمالية وتطورها فيما يلي[2] :

1- التقدم الصناعي : حيث أدى دخول الآلة إلى ظهور مشكلة البطالة في صفوف العمال مما أدى بالحكومات إلى التدخل وإيجاد حل لهذا المشكل، كما زادت حوادث العمل وشعور العمال بالغبن الواقع عليهم بسبب انخفاض الأجور وزيادة ساعات العمل ، وبروز مشكلة السكن بسبب الهجرة الريفية.

2- ظهور الأفكار الاجتماعية والحركات الإنسانية:

التي دعت إلى إصلاح وضعيات العمال عن طريق تقديم ألوان من الخدمات الاجتماعية العمالية، وقد قام روبرت أوين(R.OWEN) الذي يعتبر أول من دأب على تحسين حالة من يشتغل بمصانعه من العمال، بتخفيض ساعات العمل للعمال، وقد قدم لهم خدمات اجتماعية و نادى بالترفيه عنهم.

كما قدم هنري فورد (H.FORD) صاحب مصانع السيارات بعض الخدمات الاجتماعية العمالية لعماله ووفر لهم المعاملة الحسنة[3].

- زيادة حاجيات العمال وتردي أوضاعهم:

هذا أدى إلى انتظامهم في شكل نقابات ومنظمات تدافع عن حقوقهم وتتبنى مطالبهم، وقد سمح هذا التكتل تدريجيا باسترجاع بعض الحقوق المسلوبة، حيث حصل العمال ابتداء من 1864 إلى 1910 على حق الإضراب وقوانين العمل وعلى تحديد أوقات العمل في 1936 بحيث صار العامل يشتغل أربعين ساعة أسبوعيا وابتداء من 1946 حصل العمال على حق التعاقد وهذا كله تحت لواء النقابات التي أصبح المشرعون والمسيرون والمنتجون يشعرون بوزنها الثقيل[4].

3.مراحل تطور الخدمة الاجتماعية العمالية:

أولا : المرحلة التمهيدية :

---

[1] – فاروق زكي يونس: **تنمية المجتمع في الدول النامية** ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ،1968، ص32 .

[2] – حسن الساعات: **علم الاجتماع الصناعي** ، ط3 ، دار النهضة العربية ، بيروت ،لبنان، 1980، ص 313.

[3] – صلاح البيومي: **حوافز الإنتاج في الصناعة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982، ص 32

[4] – جمال الدين بوقلي حسن: **قضايا فلسفية** ، ط4 ، ج1، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986 ، ص 227.

وهذه المرحلة لا تعتبر من مراحل تطور الخدمة الاجتماعية العمالية ، ولكنها مرحلة سابقه لظهورها ولكنها مهدت لها. وكان العمال في هذه المرحلة يعانون من الفقر وقلة الدخل، لأن أجورهم قليلة لا تفي باحتياجاتهم فقد كان صاحب العمل يتقدم متطوعا لمساعدتهم. تدفعهم عاطفة الأبوة الإنسانية، ولكن هذه الخدمات العمالية كان ينظر إليها صاحب العمل على أنها مجرد صدقة أو إحسان يقدمها القادر عليها لعماله الفقراء وكثيرا من أصحاب العمل كانوا لا يهتمون بتقديمها حتى يظل العمال في فقرهم واحتياجهم لصاحب العمل[1].

ولذلك قلنا أن هذه الخدمات الاجتماعية العمالية كانت اختيارية تطوعية يقدمها أصحاب الأعمال أو لا يقدمونها ، لهذا السبب لا تعد تلك الخدمات ضمن جهود الخدمة الاجتماعية العمالية كمهنة جديدة لا تقل في أهميتها عن بقية المهن الأخرى.

وعندما قلنا إن هذه المرحلة لا تعد من مراحل تطور الخدمة الاجتماعية بل هي مرحلة ممهدة لظهورها حيث كان أصحاب العمل ينظرون إلى هذه الخدمات ككماليات لا ضرورة لها ، بل ذهب البعض إلى النظر إليها على أنها تفسد العمال وتعودهم على طلب المزيد منها وهذا قد يؤدي إلى تكلفة السلعة وتكلفة الإنتاج وقد يؤدي إلى خسارتها ولهذا السبب كان الكثير منهم يحرم العمال من هذه الخدمات.

أما العمال الذين كانوا يعملون خارج المؤسسات الصناعية مثل عمال النظافة أو خدم المنازل أو العمال الذين يعملون الأعمال المساعدة لأي مهنة ، أخرى فكانوا يحرمون تماما من أي نوع من أنواع الخدمات **لنفس** النظرة السابقة وهي أن يظلوا في فقر واحتياج لصاحب العمل حتى يحكم القبضة عليهم ويحكم سيطرته على عماله.

ولكل هذه الأسباب خرجت هذه المرحلة من مراحل الخدمة الاجتماعية العمالية ، وفضلنا تسميتها بالمرحلة التمهيدية لأنها مهدت لظهور الخدمة الاجتماعية.

ثانيا : المرحلة التطوعية :

بعد أن تعقدت الحياة وشهدت المجتمعات تغيرات كبيرة وسريعة وازدحمت المدن والقرى، و ترك أهل القرى قراهم وهاجروا إلى المدن بحثا عن العمل المناسب ، زاد عدد العمال في كل منشأة صناعية أو غير صناعية وبزيادة عدد العمال زادت مشاكلهم وتعقدت حياتهم فضاق المسكن عليهم ، وظهرت المشكلات السكنية وقل الدخل ، ولم يعد العامل قادرا على مواجهة المطالب اليومية ، وتفككت الأسر

[1]- -جعيجع وفاق : **واقع الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسة الصناعية** – دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت(ACC) –حمام الضلعة – المسيلة ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، 2007/2006. ص 51

وزادت المشكلات الأسرية وضعفت العلاقة الأسرية واضطربت العلاقات الإنسانية وكثرت مشكلاتها. وأصبحت هذه المشكلات من أهم معوقات الإنتاج[1].

وزادت المشكلات المرضية التي نتجت عن سوء المسكن وضيقه أو من سوء العمل سواء ، بسبب عدم مناسبته أو قلة أجره أو سوء معاملة الرؤساء أو الزملاء أو الأقارب ، وكان لابد من مواجهة هذه المشكلات ومحاولة التصدي لها ، وكان صاحب العمل لا يهمه سوى أداء وزيادة الإنتاج.

ورئيس العمال لا يهتم سوى بمتابعة وملاحظة العمال وملاحقتهم ليزيد إنتاجهم ، وضرورة مساعدة العمال أصبحت ملحة ومشكلاتهم لا تحتمل الانتظار ، فالعامل المريض يحتاج إلى العلاج والأجر لا يكفي ، والعامل الفقير يحتاج إلي المال ليفي مطالب أولاده وأسرته ومشكلات العلاقات الأسرية تهدد أسر العامل بالانهيار وتحتاج لمحاصرتها والتغلب عليها.

ومع ضغوط المشكلات وإلحاحها انبثق من بين العمال فريق من المتطوعين الذين تطوعوا للتدخل لمواجهة هذه المشكلات معتمدين على قدراتهم الفطرية لعمل الخير ، فكانوا يصلحون بين الأزواج ويدعمون العلاقات بين العمال ويجمعون التبرعات لعلاج المرضى ومساعدة العمال المحتاجين على قدر جهودهم واستطاعتهم وعلى قدر تعاون بقية العمال معهم نجحت جهودهم في علاج الكثير من المشكلات[2].

وعندما شاهد أصحاب الأعمال تعاون العمال فيما بينهم في علاج تلك المشكلات بدءوا يقدمون لعمالهم بعض المساعدات المادية ، ولكن ليست في صورة صدقات أو إحسان وإنما في صورة منح وحوافز تشجيعية لدفعهم إلى مزيد من الإنتاج وحثهم على بذل أقصى الجهود لتحقيق أكبر المكاسب والوصول إلى مزيد من السيطرة عليهم.

ثالثا : المرحلة المهنية :

المقصود بالمرحلة المهنية تلك الفترة التي دخلت فيها الخدمة الاجتماعية كعلم وفن ، وأصبحت المنشآت الصناعية بها العديد من العمال وتقدم لهؤلاء العمال خدمات عن طريق أخصائيين مهنيين أعدوا خصيصا لتقديم الخدمات بطريقة علمية درسوها أو تعلموها بالمعاهد والكليات التي تقوم بتخريج هؤلاء الأخصائيين الاجتماعيين الذين يمارسون هذه المهنة[3].

حيث أن هذه المهنة، تعمل مع العمال وتساعدهم على مواجهة مشكلاتهم وحلها وسميت الخدمة الاجتماعية العمالية ، وتعتبر مهنة الخدمة الاجتماعية وليدة القرن 20 وقد تأثرت بالتقدم الكبير التي حققته جميع العلوم الإنسانية والطبيعية.

---

[1] - جعيجع وفاق : المرجع نفسه ، ص52

[2] – جعيجع وفاق : المرجع نسه ، ص 52

[3] – جعيجع وفاق : المرجع نفسه ، ص 53

وبدأ نشاط كبير في التحول من مفهومها التقليدي إلى مفهومها العلمي الحديث، كما بدأت في التحول من كونها هواية يمارسها المتطوعون إلى مهنة متخصصة لها أصولها العلمية ومبادئها وأساليبها الفنية.وبدأت المنشآت الصناعية تشعر بالخسائر الكبيرة التي يواجهها الإنتاج ، نتيجة انعكاس المشكلات العمالية على العمل.

وبدءوا يشعرون بمدى الحاجة إلى جهود مهنية متخصصة ومهنيين متخصصين يمكنهم دراسة تلك المشكلات دراسة متعمقة ، لمعرفة الأسباب التي أدت إليها تمهيدا لتشخيصها وعلاجها .

ورغم ظهور مجموعة التشريعات التي تكفل للعامل الكثير من الخدمات،غير أننا نجد في كثير من المؤسسات الصناعية لا تهتم بتقديم هذه الخدمات إلى العمال.

4.أهداف الخدمة الاجتماعية العمالية :

حدد المؤتمر الدولي الثامن للخدمات الاجتماعية الذي عقد في مدريد باسبانيا أهداف الخدمات الاجتماعية العمالية في المنشآت الصناعية فيما يلي[1] :

- مساعدة العمال في مواجهة الصعوبات النفسية والمادية الخاصة بهم وبأسرهم .
- المساهمة في تحسين العلاقات بين العاملين في المنشاة.
- معاونة العمال على التكيف مع أحوال العمل بالمنشأة .
- معالجة المشاكل المترتبة على استخدام النساء والإحداث والعمال .
- المشاركة في تحمل المسؤولية عن ظروف العمل، والعمل على التحسين المستمر لهذه الظروف .
- توفير مختلف الخدمات الاجتماعية للعاملين والإشراف عليها كالتغذية والنقل والترويح ...الخ.

5.فلسفة الخدمات الاجتماعية العمالية :

لا تختلف فلسفة الخدمة الاجتماعية العمالية عن فلسفة الخدمة الاجتماعية ، حيث تتضمن فلسفة الخدمة الاجتماعية العمالية ما يلي[2]:

- احترام العامل في كافة مواقع عمله وحياته كمواطن صالح له قيمته وكرامته وحقه في الحياة الآمنة ،وتوفير احتياجاته الإنسانية في مختلف الظروف ، بما يهيئ له منطلقا فعالا لقواه الذاتية واستخدام أرقى لجميع الإمكانات المتوفرة .

---

[1] – محمد سيد فهمي: **الخدمة الاجتماعية العمالية** ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية ، 2008، ص173.

[2] – غميض فوزية :**الخدمات الاجتماعية العمالية و الوقاية من حوادث العمل** دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للنسيج والأقمشة الصناعية –تيندال – بالمسيلة ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص خدمة اجتماعية ،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ،الجزائر،2007، ص92.

– إيمان المهنة بأن العامل أحسن ما يكون نموا وأكثر ما يكون أنتاجا عندما تتاح له الفرصة لاستخدام واستثمار قدراته وتنميتها عن طريق ما يسهم به من مشاركة في حياة الجماعة اتل ينتمي إليها أو يرتبط بها في مجتمعه ، مما يرفع إنتاجية العامل ويشارك في حركة التنمية الشاملة المتصلة بإنتاجية البنيان الاجتماعي.

– إن استخدام المهارات الفنية في الخدمة الاجتماعية العمالية تستهدف تحرر العامل من المعوقات الذاتية والبيئية ، وبالتالي تمكنه من التفكير والتعبير وتنشيط طاقاته في مجال عمله ، وحياته والانطلاق بها في خلق وابتكار لتحقيق الأهداف المبتغاة بدافع من نفسه[1].

وعلى أساس ما سبق ذكره تعتبر الخدمة الاجتماعية في ميدان العمل ضرورة لا غنى عنها ، لكونها تهدف إلى إشباع حاجات العامل الاجتماعية والنفسية والمادية، والتي تدفعه إلى استغلال القدر الأكبر من طاقاته والذي يؤدي بدوره إلى الإنتاج بكفاءة عالية وبالتالي تحقيق المصنع لأهدافه.

ومن الركائز الأساسية التي لا بد وأن تؤخذ بعين الاعتبار من طرف القائمين على الخدمات الاجتماعية العمالية بالنظر إلى المؤسسات الصناعية نذكر[2]:

– أن لكل مؤسسة صناعية سمات وخصائص تميزها عن باقي المؤسسات الصناعية الأخرى.

– المؤسسة الصناعية تتغير باستمرار لتغير العوامل التي تكون سماتها الرئيسية .

– الروح المعنوية يتضمن مفهومها ثقة العمال في أنفسهم وفي قدرتهم على الأعمال المطلوبة منهم في إدارة المؤسسة الصناعية وفي فاعلية الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها.

– الشعور بالولاء والانتماء داخل للمؤسسة الصناعية أصبح من المسلمات التي يجب على القائمين بها أن يحرصوا على خلقه وتنميته باستمرار.

– إشراك العمال في التنظيمات واللجان في المؤسسات الصناعية، يتطلب تقديم خدمات اجتماعية فردية وجماعية تهيئ لهم فرص المشاركة الفعالة .

6.مبادئ الخدمات الاجتماعية العمالية :

تقوم الخدمة الاجتماعية العمالية على مبادئ عديدة عن طريقها يمكن تحقيق أهدافها وفلسفتها ، وتعتبر هذه المبادئ متكاملة ولا يجوز الأخذ بواحدة منها دون الأخرى ، ذلك لأن الأخذ بكل المبادئ مبدأ في حد ذاته، وتشمل المبادئ التالية[1] :

---

[1] – عبد المحي محمود حسن صالح : دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص 176.

[2] – بن خالد جمال :**الخدمات الاجتماعية العمالية بالمؤسسة الصناعية الخاصة** دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للاسمنت – حمام الضلعة– المسيلة،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص خدمة اجتماعية ،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ،2007، ص ص : 87–88

– الخدمة الاجتماعية العمالية حق من حقوق العامل حفاظا على كرامته واعترافا وتقديرا لجهوده .

– مبدأ الاستفادة من الخدمة الاجتماعية العمالية يقوم بمجرد انتهاء العامل من العمل وتأديته لواجباته داخل المؤسسة الصناعية .

– مبدأ العدالة في التوزيع : ما دامت الخدمات الاجتماعية العمالية حق من حقوق العامل يضمنها القانون وله الحق في الاستفادة منها ، فان تطبيق ذلك يلزم العدالة في توزيعها مع مراعاة الأولوية في الاحتياج .

– مبدأ استشارة العمال فيما يخص برامج الخدمات الاجتماعية العمالية : إن استشارة العمال حول خلق برامج جديدة أو تعديلها أو إلغائها أو استبدالها بأخرى ضرورة ، وذلك لمعرفة اتجاهاتهم ورغباتهم نحو الخدمات الاجتماعية العمالية.

– مبدأ توحيد الخدمات الاجتماعية العمالية : حيث يعتبر هذا المطلب ضروريا، تفاديا لإقامة التفرقة بين العمال.

– مبدأ المشاركة في إدارة الشؤون الاجتماعية والثقافية : وهي التي ترتبط بالمسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي والثقافي.

– مبدأ المشاركة في إدارة الخدمات: حيث تكلف لجنة الشؤون الاجتماعية بإدارة شؤونها وتكلف إدارة الشؤون الاجتماعية والثقافية بالمسائل المتعلقة بالوضع الاجتماعي والثقافي للعمال.

تعتبر هذه المبادئ بصورة تكاملية القاعدة الأساسية التي تقوم عليها الخدمات الاجتماعية العمالية والتي لا يمكن الاستغناء عنها ويجب مراعاتها والأخذ بها عند تحديدها وتقديمها للعامل ، في شتى المجالات، كالاجتماعية مثل: التغذية والنقل وغيرها ، أو الصحية مثل: الخدمات الطبية والعيادة الطبية ، وبرامج الأمن الصناعي ، أو المعنوية مثل:علاقات العمل ونظام الحوافز المادية والمعنوية منها ، إضافة إلى المجالات الثقافية والترويحية والدينية[2].

7.مجالات الخدمات الاجتماعية العمالية :

– في المجـــــال الاجتـــــماعـــــــي:

[1] - بن خالد جمال : المرجع نفسه ، ص ص 89– 90

[2] – بن خالد جمال : المرجع نفسه ، ص 90.

– **الخدمات الغذائية:**إن التغذية في الصناعة ومشكلة إمداد العمال بالطعام لا يمكن فصلها عن مشكلة تغذية جميع المواطنين بوجه عام[1]، فقد ظهر الاهتمام حديثا بالبحث عن العلاقة بيت تغذية العمال وصحتهم وإنتاجهم ، إذ أن الجهد الذي يبذله العامل أثناء تأديته لعملهم يستلزم تعويضا غذائيا مناسبا ، ويؤدي سوء التغذية إلى نقص القوى الجسمية والذهنية للعمال ، وتدهور حالتهم الصحية وبالتالي ضعف مقدرتهم على العمل والإنتاج ، ومن ثم حاولت الدول المختلفة دراسة مشكلة سوء التغذية بين العمال دراسة علمية ، والعمل على توفير الخدمات الغذائية لهم بالأسعار المناسبة ، مع رفع مستوى هذه الخدمات. ومن الوسائل التي تؤدي إلى تحسين التغذية في الصناعة ما يلي:

– وضع النظم والقرارات الخاصة بالتغذية في الصناعة ومراقبة تنفيذها.

– إقناع المسؤولين بأهمية التغذية في الصناعة ، وان العناية بها تضاعف الإنتاج وتدفع الصناعة إلى الأمام.

– مساهمة الجهات الحكومية في نواحي التغذية الصناعية .

– الاهتمام بالأبحاث والدراسة في ميدان التغذية الصناعية .

– إشراك العمل في إدارة المطاعم في المصنع ، ومن المستحسن تكوين لجنة يشترك فيها العامل وصاحب العمل والطبيب للإشراف على شؤون التغذية بين العمال في الصناعة.

– العمل على تثقيف العمال في جانب التغذية وتحسينه.

وتشمل الخدمات الغذائية التي تقدم للعمال تهيئة الأماكن المناسبة لتناول الطعام ،وتقديم وجبات غذائية مناسبة، وحث العمل على الأخذ بالعادات الغذائية السليمة، وينبغي أن تراعى بعض الشروط في إعداد الوجبات الغذائية منها : احتواء الطعام على كل العناصر الغذائية الضرورية بكميات كافية، سهولة هضمه،بالإضافة إلى تخصيص أماكن صحية لذلك تحت إشراف أطباء تغذية متخصصين وطباخين مهرة.

–**خدمات النقل والمواصلات :** تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدم للعاملين في أوجه النشاط الاقتصادي ، ومشكلة المواصلات بالنسبة للعمال لها آثارها الخطيرة سواء من ناحية الجهد الذي يبذله العامل أو من ناحية النفقات التي يتكبدها ، مما يؤثر على ميزانيته، وبالإضافة إلى كون بعد المؤسسات الصناعية وعدم توفر وسائل النقل يؤدي بالضرورة إلى زيادة النفقات على المواصلات من جانب ،فان ذلك يزيد من قلق العمال النفسي بسبب عدم انتظام هذه الموصلات من جانب آخر.

فالنقل عملية مهمة تمس بالدرجة الأولى المؤسسة ، كونها الوصية الأولى على العمال، وذلك بتوفير الوسائل اللائقة لراحتهم ، وتزداد أهمية النقل بالنسبة للعمال كلما كانت أماكن عملهم بعيدة عن

[1] – أسامة أمين العطار: **التغذية ومخاطر الصناعة** ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، 1967 ،ص8

مقر سكناهم ، لذلك أصبح لزاما على كل مؤسسة أن تعرف جيدا التوزيع السكني لعمالها ، وما هي سبل الانتقال المستخدمة في تنقلاتهم إلى مكان عملهم.[1]

فالاهتمام بتوفير وتسيير وسائل النقل ليس ضرورة إنسانية فقط ، بل هو ضرورة اقتصادية كذلك ، حيث تقلل من الجهد والوقت والمال الذي يتحمله العمال في استخدام وسائل النقل الخاصة، ويترتب على ذلك توفير الراحة لهم وارتفاع روحهم المعنوية ، وبالتالي انتظام الإنتاج وزيادته.

– **خدمات الإسكان** : يعتبر المسكن الصحي أحد الأركان الأساسية التي يقوم عليها مستوى المعيشة ، فسوء المسكن وعدم استيفائه لوسائل الصحة ومقومات الحياة ، يؤثر تأثيرا بالغا في التكوين الخلقي والاجتماعي للعامل وفي صحته وبالتالي في أدائه وإنتاجه ، كما يعتبر توفير المسكن من أهم أنواع الخدمات الاجتماعية العمالية ، فالمسكن الملائم من ناحية الاتساع والتهوية والسلامة الصحية ، يعتبر مصدر جذب قوي يساعد العامل على قضاء الجانب الأكبر من وقت فراغه في مسكنه ، وبهذا يعتبر المسكن أداة غير مباشرة في توجيه الترويح العمالي إلى داخل المسكن.

فأهمية خدمات الإسكان في المؤسسات الصناعية ، تعني توفير الجو الملائم لاستقرار العاملين بقرب الإنتاج ، وتوفير الجهد والوقت ، فالكثير من الدول تعمل على إقامة وتوفير المساكن الملائمة للعمال، بالإضافة إلى العمل على تنظيم وشغل أوقات الفراغ لهذه التجمعات، فخدمات الإسكان تستخدم عادة لتثبيت القوة العاملة وحفظ دوران العمل ، فضلا عن آثارها الاجتماعية المتمثلة في رفع مستوى المعيشة والمستوى الصحي للأسرة العمالية[2].

– **التأمين الاجتماعي:** يعتبر موضوع التأمينات الاجتماعية من أهم المواضيع لما يقدم من خدمات وفوائد سواء بالنسبة لتأمين حياة العامل من مخاطر وحوادث العمل والمخاطر الطبيعية ، أو من حيث ما تسهم به أموال التأمينات الاجتماعية في تمويل المشاريع الاقتصادية ، وما يكون لها من تدعيم للعمال وزيادة فرص العمل، وتقديم ألوان عديدة من الخدمات الاجتماعية المختلفة لأفراد القوى العاملة.

فالتأمين الاجتماعي أصبح حقا من حقوق العمال في أغلب بدان العالم نتيجة صراع حاد بين العمال وأرباب العمل ، وتشمل خدمات التأمين الاجتماعي ، ما يقدم للفئات العاملة وعائلاتهم من الذين يشملهم قانون التأمين ، والغرض مها حماية العامل في حالة البطالة أو العجز الناجم عن حوادث العمل ، او الأمراض المهنية ، أو وفاة رب الأسرة ، أو التقاعد ، بهدف أساسي هو الحفاظ على مستوى مقبول للمعيشة في الحالات السابقة الذكر[3].

---

[1] – بن خالد جمال : مرجع سابق ، ص ص 91–92

[2] – بن خالد جمال:مرجع سابق، ص 92

[3] – بن خالد جمال : مرجع سابق ، ص ص97–98

وتعتبر التأمينات الاجتماعية آلية تعكس التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ، حيث يتم تمويل نفقاتها اعتمادا على أقساط اشتراك إجبارية يدفعها صاحب العمل والعمال.

وتشمل التأمينات الاجتماعية التي توفرها المؤسسة الصناعية لعمالها ما يلي[1]:

– التأمين على المرض : ويقصد بها التكفل بمصاريف العلاج الطبي وتعويض أيام العطل المرضية أثناء التوقف عن العمل مثل: العلاج ، الجراحة ، الأدوية ، الإقامة بالمستشفى، الفحوص البيولوجية ...،

– التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية : حيث يعتبر هذا النوع من أهم التأمينات الاجتماعية ، لأنه يغطي مخاطر مباشرة تنشأ عن العمل وبسببه ،فالعامل عرضة للحوادث من حين لآخر، كما أنه عرضة للإصابة بالأمراض المهنية الناتجة عن بيئة العمل السيئة أيضا.

– التأمين على العجز: للعامل الحق في التأمين على العجز سواء كان ناشئا عن الإصابة بحادث أو ناتجا عن مرض مهني، حيث يستفيد من خلال ذلك على التعويض أو الاستفادة من المعاش حسب درجة العجز.

– التأمين على التقاعد : إن التأمين على التقاعد حق من حقوق العامل ، فبمجرد أن يصل إلى سن التقاعد يخول له معاشا تقاعديا يسمى بمنحة التقاعد ، ويكون مصدر هذه المنحة هو خصم مبلغ مالي من الراتب الشهري خلال حياته المهنية ، ويتكفل صندوق الضمان الاجتماعي بجمعه ثم تنظيمه في شكل راتب شهري يسمى بمنحة التقاعد.

– **في المجـــــــال الصحـــــــي :**

لقد أثرت الصناعة تأثيرا بالغا على صحة العامل ، كما أن نظام الصناعة الحديث قد ألقى على عاتقه أعباء ثقيلة فيما يتعلق بالحوادث والأمراض المهنية والملل والأسقام التي يتعرض لها العامل أثناء قيامه بعمله ، هذا بالإضافة إلى وجود حالة الإرهاق بين عمال المصانع بدرجة عالية كنتيجة حتمية لأداء الأعمال اليومية، والذي تبدو مظاهره في ضعف المقدرة على أداء العمل[2].

ولكون الصحة مبعث نشاط كل فرد ، ومظهر رفاهيته وسبيل نجاحه ، فالصحة بالنسبة للعامل أساس حياته ، وكل رأس ماله ، وما من نقص يطرأ عليها إلا وهو نقص محقق في إمكانيات العيش عنده ، وصحة العمال في بلد ما هي ثروة وطنية تزيد من إنتاجها ، وتوفر لها الغنى والمجد .

لذلك ومن الضروري وجب العناية بصحة العامل في مكان عمله أو خارجه وتحقيق ما يسمى بالصحة الصناعية ، والتي تشمل شؤون العامل الصحية وكذا أفراد أسرته ، ووضع برامج الأمن الصناعي له

---

[1] – غميض فوزية : مرجع سابق ، ص ص 93–97

[2] – التون مايو : **المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية** ، ترجمة مبارك إدريس ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، ص49

ومراعاة أساليب رعايته في بيئة العمل التي يعمل فيها . حيث تهدف الراعية الصحية في المنشآت الصناعية إلى تحسين بيئة العمل ، ومعالجة أخطاء العمال ، أو العناية بأمر حالات المرض والحوادث المختلفة التي يتعرض لها العامل أثناء تأدية عمله[1].

ومن شأن توفير الرعاية الصحية العمالية ، تكوين بناء صحي سليم للعمال فيزداد إنتاجهم وتقل فرص تعرضهم لأخطار العمل في المصنع ، وهذا يتوقف على حجم ونوعية الخدمات الطبية المقدمة للعمال في المصنع وكذا نوع نشاط المصنع وعدد العاملين فيه ، ولذلك وجب على الإدارة عند قيامها بوضع برامج خاصة للصحة الصناعية وللأمن الصناعي يجب أن تراعي طبيعة الصناعة نفسها بالإضافة إلى حجم المنشأة وإمكانياتها المالية.

وعند وضع برامج الصحة الصناعية بهدف حماية صحة العامل في المصنع توجد عدة مبادئ تتبعها الكثير من المنشآت الصناعية والتي حققت نجاحا كبيرا بالاعتماد عليها وتجسيدها ، وهذه المبادئ هي[2] :

- وضع نظام محكم لبرنامج الصحة الصناعية.
- الاستعانة بخدمات الأخصائيين من الأطباء والجراحين وموظفي التمريض .
- توفير التسهيلات الطبية الكافية من صيدلية وإسعاف أولي للمريض .
- إجراء فحوصات طبية دورية للعامل قبل وأثناء العمل .
- تقديم الإسعافات اللازمة في حينها والنصح الدائم للعمال في المسائل الطبية.
- تثقيف العمال في كيفية منع وقوع الحوادث و العناية بصحتهم.
- إجراء استشارات دورية مع إدارة قسم الموارد البشرية أو مع إدارة المؤسسة الصناعية مباشرة حول المسائل الخاصة بنقل بعض العمال إلى مراكز أخرى في العمل تناسبهم من الناحية الصحية، كما تعنى النظم العمالية بتوفير الشروط الصحية في أماكن العمل، ومن أهم هذه الشروط قيان المبنى على أسس صحية وهندسية سليمة ، تراعي من خلالها جميع الظروف الفيزيقية الملائمة من إضاءة وتهوية ، رطوبة ، ضجيج ، حرارة ، برودة ، التي يمكن باختلالها أن تؤثر على صحة العامل.

- **في المجـــــــال المعنـــــــــــوي:**

يخضع العامل أثناء تأديته لمهامه لعدة مؤثرات أهمها المؤثرات المعنوية(النفسية) التي تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على استقرار العامل في مهنته وزيادة إنتاجيته ، فسوء الحالة الانفعالية للعامل تؤثر على مستويات إدراكه وتزيد من توتره وقلقه ، مما يقلل من درجة ولائه لعمله خاصة وللمؤسسة عامة ، وسنربط هذا الجانب من خلال حوافز العمل المختلفة المادية والمعنوية منها:

---

[1] – محمد ماهر عليش : **العلاقات الإنسانية في الصناعة** ، مكتبة عين شمس، القاهرة، د س ، ص ص245 – 246

[2] – محمد ماهر عليش: المرجع نفسه ، ص ص 246 – 247 .

- **الأجـــــر** : يمكن تعريف الأجر بعبارة وجيزة على أنه"المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل الذي قدمه لصاحب العمل " ، وهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد وتعب ، وما يحققه له من نتائج وأهداف ، وهنا تثور إشكالية كيفية قياس أو احتساب الأجر بالنسبة لكل عمل ، وما هي المعايير التي يمكن اعتمادها في ذلك؟ للإجابة على ذلك يمكن القول أنه ليست هناك نظرية معينة أو مبدأ محدد أو معيار واحد معتمد لقياس الأجر مقارنة مع العمل المؤدي لذلك ، وان كل الطرق والمعايير والوسائل المعمول بها نسبية في إقامة العدالة أو التوازن الحقيق بين قيمة الأجر وقيمة العمل المقابل له ، حيث اعتمد الأجر في النظرية الرأسمالية القديمة مجرد ثمن أو سعر العمل ، يحدد وفق قاعدة أو قانون السوق ، أي سوق العمل بالنظر إلى أهمية العمل المنجز من الناحية الكمية والنوعية والمدة الزمنية التي استغرقها انجازه، دون الأخذ بعين الاعتبار احتياجات العامل على أن يتم ذلك وفق قواعد القانون المدني ، وذلك على أساس العلاقة التعاقدية التي تخضع هي الأخرى لنفس القانون[1].

و يهتم العاملون بالأجر لعدة أسباب ، تأتي في مقدمتها كون الأجر يمثل مصدرا هاما لمعيشة الفرد ومستوى رفاهيته وقدرته على تأمين خدماته ، والاحتياجات المالية التي يستطيع أن يوفرها لنفسه ولأفراد أسرته ، فالأجر الذي يتحصل عليه الفرد يؤثر على مكانته في مجتمعه ، وذلك في الحالات التي تقاس فيها منزلة الفرد بالمكاسب المالية أكثر من قياسها بمركزه أو مكانته في عمله ، والتي قد تكون معروفة بالنسبة لمرؤوسيه المباشرين ،وفي داخل المنظمة التي يعمل فيها قد يمثل الأجر الذي يحصل عليه العامل مكانته النسبية أمام الآخرين ، علاوة على ذلك فان إمكانية الحصول على أجور عالية قد تشجع العامل على زيادة كفاءته عن طريق تحسين مؤهلاته الشخصية ومساهمته في العمل للاستفادة من هذه الإمكانية المتاحة في الأجر[2].

- **العلاوات** : تعتبر العلاوات إحدى الحوافز المادية المثيرة للعمال من أجل زيادة الإنتاج والرفع من كفاءتهم الإنتاجية ، إذ أنها ترتبط بالأداء وكمية الإنتاج مباشرة ، كما أنها تتفق ورغبة الفرد في زيادة دخله بواسطة زيادة الإنتاج ، ويتم أعطاء العمل ضمان للحصول على هذه المكافأة إذا زاد أجره ويتم دفعها بسرعة أي بمجرد تحقيق الزيادة المرجوة.

- **اشتراك العاملين في الأرباح** : إنّ مفهوم اشتراك العاملين في الأرباح مفهوم قديم ، بدأ في أمريكا أواخر القرن الثامن عشر وبدأ في انجلترا وفرنسا في أواسط القرن التاسع عشر ، وتعتبر إحدى المزايا الإضافية ، حيث أن ما يتلقاه العمال من مشاركتهم في الأرباح مرتبط بالأرباح التي حققتها مؤسستهم ،

---

[1] – أحمية سليمان : **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)**، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2002، ص191.

[2] – جمال الدين محمد مرسي :**الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين** ،الدار الجامعية ، الجزائر ، 2003، ص ص 502– 503

وهذه الأرباح المحققة ليست إنتاجا عن جهود العمال فحسب ، إنما هي دليل على كفاءة الإدارة وفعالية نظام الإنتاج ، لذلك فان إشراك العاملين بالمنظمة في الأرباح بنصيب معين يوزع عليهم بنسبة المساهمة الفعلية لكل منهم في تحقيق الأهداف التي تشهدها المنظمة[1].

– **علاقة العمال بالإدارة :** تعتبر من الحوافز الهامة ، حيث يؤثر التنظيم الرسمي على الظروف الاجتماعية في العمل تأثيرا كبيرا ، وبالتالي يلعب دورا مهما في تحفيز الأفراد لتحسين أدائهم وزيادة إنتاجيتهم ، ويعرفه "سكوت"(Scott) بأنه " نظام لتنظيم نشاطات مجموعة من الأفراد وجعلهم يعملون متعاونين باتجاه هدف عام عن طريق القيادة والصلاحيات...، ويؤثر التنظيم الرسمي على الظروف الاجتماعية في العمل من خلال ممارسة الإدارة لمسؤولياتها ، فيذكر "ستراوس وسيار" إن من مسؤوليات الإدارة تحقيق مواقع العمل بالنسبة لكل فرد وفرص اتصالاته مع الآخرين ، خلال أوقات العمل ، ومعدلات الأجور ، وظروف العمل وكل ما يتعلق بأي وظيفة أو عمل داخل المنظمة ، واستنادا إلى أسلوب ممارسة الإدارة لهذه المسؤوليات ، يتوقف نوع ودرجة العلاقات الاجتماعية التي يمكن أن تنشا بين الأفراد[2]. ومن المعلوم أن كل جهة عمل لها أهداف تسعى إلى تحقيقها ، مما يستوجب من العاملين ألوانا معينة من السلوك في أوقات معينة .

– **العلاقة والاندماج مع الزملاء :**إن الجماعة في أبسط معانيها هي اجتماع شخص أو أكثر يشتركون في اهتماماتهم ، كما أنها "جمع من الأفراد يمثل بناء اجتماعيا متكاملا ، ويقوم على علاقات اجتماعية أولية ومتفاعلة، يستخدم في تحقيق لأهدافه في إطار المساعدة المهنية لطريقة العمل مع الجماعات". فأي مؤسسة مكونة من أفراد وجماعات لابد وأن تقوم بينهم علاقات اجتماعية، وهي التي يطلق عليها العلاقات الإنسانية ولها دور كبير في تحقيق تحفيز الأفراد لأداء مهامهم بفعالية .

ومما لاشك فيه أنّ خبراتنا وظروفنا وعلاقاتنا الشخصية من حيث ارتباطها بالعمل تؤثر على مشاعرنا واتجاهاتنا بصفة عامة ، ويستطيع كل منا أن يدرك ويرى فيما بين أصدقائه ومعارفه بعض الناس المتحمسين الذين يحبون أعمالهم ويحبون أن يتحدثوا عنها.

وتعود أهمية العلاقات الإنسانية داخل منظمات العمل إلى كونها أحد العوامل الهامة المؤثرة في سلوك الفرد في العمل ، حيث تعتبر العلاقات الطيبة بين العمال محفزا قويا للعمل بدليل نتائج الكثير من الدراسات العلمية ، فالجماعات التي تتمتع بروح الجماعة بشكل وقوي تؤدي عملها بشكل أفضل من الجماعات التي تضعف لديها روح الجماعة ، ومن هذه العوامل التي تعمل على تقوية روح الجماعة

---

[1] – أحمد عادل راشد : **مذكرات في إدارة الأفراد** ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981، ص ص 315،316.

[2] – خالد الهيتي وآخرون : **أساسيات التنظيم الصناعي** ، دار زهران للطباعة والنشر ، عمان ،1997 ، ص188

نجد شعور أعضاء الجماعة بالمسؤولية تجاه نتائج العمل،الاتحاد وفتح قنوات الاتصال بين أفراد الجماعة.

- **محتوى العمل :** هناك الكثير بأن المتغيرات المتصلة بمحتوى العمل هي الوحيدة للمسببة لمشاعر الرضا عند الأفراد كالمسؤولية ، طبيعة أنشطة العمل ، فرص الانجاز ، الترقية ، فكلما تنوعت المهام كلما ارتفعت درجة الشعور بالارتياح عن العمل ،وذلك لان التنوع يقلل من تكرار المهام الذي يقلل بدوره من السام والملل ، لكن تنوع المهام لا يحقق الرضا إلا إذا توفر التكامل بين المهام ودرجة الذكاء عند العامل، وإلا حدث العكس.

أما درجة السيطرة الذاتية المتاحة ، فكلما زادت كلما زاد الرضا عن العمل، لتقديمها للفرد حرية اختيار طرق أداء العمل ، هذه الحرية تتيح للعامل فرصة تكييف أدائه بما يناسب مع قدراته ،إضافة إلى ذلك يجب أن يوفر العمل فرص استخدام قدراته ، فكلما أدرك العامل أنه يوظف قدراته كلما ارتفع رضاه عن عمله ، وعما يقدمه من مجهود ، وحسب تصور "**ماسلو**" فان استخدام الفرد لقدراته ومهاراته يمثل إشباعا لحاجة تحقيق الذات[1].

- **في المجـــــال التثقيـــــــفي :** وتتمثل فيما يلي :

- المحاضرات والندوات والمناظرات لتزويد العمال بالمعارف والحقائق التي تتعلق بالعمل والإنتاج والمشاكل التي تصادفهم وكيفية التغلب عليها .
- الإذاعة المحلية للمصنع وذلك لتقديم المعلومة والموضوع الهام ، ونشر الثقافة المهنية .
- المكتبة وتهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات الفنية التي ترفع من مستواهم الفني علاوة على تنوير الأذهان على الموضوعات التي تتصل بحياتهم وحياة مجتمعهم .
- الهوايات وتهدف إلى معاونة العاملين إلى ترقية مشاعرهم وشغل أوقات فراغهم بصورة مثمرة .
- المنشورات والمطبوعات التي تبرز سياسات المؤسسة واستراتيجياتها وأهدافها والدور الكبير الذي تلعبه في الإنتاج وتنمية وتطوير الاقتصاد[2] .

ومن خلال ما سبق نستنتج أن موضوع الخدمات الاجتماعية العمالية بالغ الأهمية، على مستوى الأفراد أو على مستوى المؤسسات ، حيث تهتم بالعمل على رفع مستوى العمال الصحي والاقتصادي والاجتماعي والثقافي ، بإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية ، وتهيئ الجو المناسب لخلق التكيف اللازم

---

[1] – بن خالد جمال :مرجع سابق ، ص ص 14-15.

[2] – عبد المحي محمود حسن صالح :**الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2002 ، ص184.

بين العامل وبيئة عمله ، تكيفا يؤدي إلى أقصى ما يكون من الرضا والكفاية لكل من العامل والمؤسسة، بل وحتى المجتمع الذي ينتمي إليه كل منهما.

كما أن مستوى الأهمية الذي بلغته الخدمات الاجتماعية العمالية لم يكن وليد الصدفة ، بل كان بفضل النضال المرير للطبقة العمالية ، التي عانت الويلات بسبب تراكم مشاكل العمل،وتردي أوضاعها الاجتماعية والاقتصادية، خاصة في بداية ظهور المؤسسات الصناعية، ولم تكتشف يتطور البحوث العلمية ، والتي أكدت على الارتباط الوثيق بين تقديم خدمات اجتماعية عمالية وكثير من المتغيرات التنظيمية ، كالرضا عن العمل والروح المعنوية والتي تنعكس إيجابا على مستوى الأداء والإنتاجية بالمؤسسة.

خاتمة

وفي خلاصة هذا الفصل يمكن اعتبار المكاسب السوسيو مهنية (الأجور،الترقية،الخدمات الاجتماعية العمالية) من بين الركائز المطلبية التي يقوم عليها العمل النقابي، على اعتبار أنها تدخل ضمن الاحتياجات الاجتماعية التي لا يمكن الاستغناء عنها بالنسبة للعامل، وهي أحد أهم المواضيع التي دائما ما تكون محل جدل وتفاوض بين أطراف العلاقة المهنية، خاصة لما يتعلق الأمر بالأجور والترقية والخدمات العمالية، لان أي عامل يسعى لهذه النقاط مهما كان، لذا نجد اهتمام كبير من قبل النقابة ودورها في الدفاع عن هذه المكاسب.

الفصل الرابع

I. مجالات الدراسة .

1 ـــــ المجال المكاني

2 ـــــ المجال الزمني

3 ـــــ المجال البشري

II. منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات .

1 ـــــ منهج الدراسة

2 ـــــ أدوات وتقنيات جمع البيانات

3 ـــــ المعالجة الإحصائية

III. مجتمع الدراسة وخصائصه

1 ـــــ مجتمع الدراسة

2 ـــــ خصائص مجتمع الدراسة

تمهـــــــــيد :

يشير مفهوم الإطار المنهجي إلى مجموعة القواعد والأنظمة العامة، التي يتم وضعها من أجل توجيه الخطوات العملية للوصول إلى حقائق ميدانية مقبولة حول الظاهرة موضوع الاهتمام من قبل الباحث في مختلف مجالات العلوم الإنسانية، والتي تحمل الطابع العملي والميداني للبحث بعد أن تتم التغطية النظرية للبحث ووضع الفرضيات وتحديد المتغيرات، يتم في الإطار المنهجي وعبر خطوات محددة تحديد المجال المكاني والزمني للإجراء البحثي، و المنهج والأدوات المستعملة، وكذا كيفية اختيار العينة والتي تتم بطريقة منهجية وفق معايير وقواعد معينة، وهو ما يمكن من جمع البيانات ذات الطابع الامبريقي حول الدراسة وسيتم في هذا الجزء من البحث عرض كل من الخطوات السابقة.

I. مجالات الدراسة:

1. المجال المكاني والبشري

- **التعريف بميدان الدراسة:** سنتطرق إلى:
- التعريف بنقابة "كنابست"
- التعريف بالثانوية المتعلقة بميدان الدراسة : "شريف مساعدية "

أ- **لمحة عن نقابة "كنابست":**

بعد صدور دستور 1989/02/29 المادة 53 "التي أعطت الحق الأول لتشكيل و تأسيس نقابات حرة فرعية مهنية قطاعية مستقلة " وبروزها في شتى الميادين ظهرت العديد من النقابات المستقلة ومن بينها ، نقابة "كنابست " "المجلس الوطني لأستاذة التعليم الثانوي و التقني" في قطاع التربية و التعليم ،وذلك راجع لتدهور الوضعية والمهنية والاجتماعية للأستاذ،حيث أصدر البيان التأسيسي يوم 2003/03/06 كما أعلن تأسيس وتسمية النقابة والدعوة إلى إضراب وطني يوم 2003/04/01، حيث كان أول إضراب وطني تشنه هذه النقابة بتاريخ 2003/04/16 ثم انتخاب المكتب الوطني المؤقت وتم إيداع ملف النقابة لدى مصالح وزارة العمل تزامنا مع تنظيم اعتصام وطني أمام رئاسة الحكومة ، ثم المطالبة بالحصول على وصل تسجيل للنقابة و التجمع أمام قصر الحكومة يوم 2003/10/05: ثم شنت نقابة "كنابست " إضرابا وطنيا تاريخيا وتجمعا بولاية "برج بوعريريج" والدخول في إضراب لمدة 07 أيام ثم جاء إضراب عام 2009 والذي كانت نسبة الاستجابة له 98 %

وطنيا ،ثم إضراب 2010 الذي عرف تطورات و تداعيات على مستوى الحركة النقابية في الجزائر ،ثم إضراب 2015 بغية تحقيق جملة من المطالب، وتم في الأخير الحصول على بعض الحقوق.

تتكون نقابة " كنابست " من فروع ولائية على المستوى الوطني وتغطيها ، وتتم هيكلة نقابة " كنابست" حسب القانون الأساسي المنصوص عليه .

- لمحة عن المجلس الولائي لنقابة " كنابست " بالمسيلة :

انعقد المؤتمر التأسيسي في أفريل 2008 شُكل من خلاله المكتب الولائي من 13 عضو منتخب ، حيث بلغ عدد المنخرطين 864 من أصل 1400 أستاذ في الموسم الدراسي 2008- 2009 و بعد ذلك أصبح عدد المنخرطين في تزايد سنة بعد سنة من خلال انتشار الوعي النقابي لدى الأساتذة خاصة ما عرفته هذه السنة (2015) من إضرابات والمطالبة بحقوقهم.

ب- لمحة عن الثانوية ميدان الدراسة:

- ثانوية "شريف مساعديه" :

تأسست بتاريخ : 10 شعبان 1424 والموافق لـــ16 أكتوبر 2003 تم تدشينها من طرف الرئيس عبد العزيز بوتفليقة،حيث تعتبر هذه الثانوية حديثة العهد و تتكون من 55 أستاذ ومن بينهم أساتذة ممثلين لنقابة " كنابست " بها 815 تلميذ، تحتوي على مكتبة وقاعة إعلام آلي بالإضافة إلى مدرج،كما أن المؤسسة تحتوي على مطعم ، تبلغ المساحة الكلية للمؤسسة: 14708 كلم2

2. المجال الزماني:

الفترة الزمنية التي تمت فيها الزيارة الميدانية هي :

أ- الفترة الأولى : من2015/03/15 إلى 18 /2015/03 وكان الهدف منها التعرف على المؤسسة ميدان الدراسة واخذ الموافقة المبدئية.

ب-الفترة الثانية :من 2015/04/05 إلى 2015/04/21 حيث خصصت هذه الفترة للقيام بعملية توزيع الاستمارات على الأساتذة ،وذلك للإجابة على التساؤلات التي قمنا بتدوينها،بالإضافة إلى تحصيل أكبر قدر ممكن من المعلومات ذات الارتباط الوثيق بموضوع الدراسة.

II. منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات :

1- المنهج : "بأنه عبارة عن مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه، حيث يساعد الباحث في ضبط المؤشرات والأبعاد و الأسئلة وفرضيات البحث "[1].

ومن خلال هذا فإن المنهج المتبع في دراستنا هو المنهج الوصفي التحليلي وذلك لما يتماشى مع دراستنا في ما يخص " الظاهرة النقابية " وملائمته لها .

تعريف المنهج الوصفي التحليلي: بأنه " المنهج الذي يقوم فيه الباحث بوصف الظاهرة من ناحية الكم و الكيف ،حيث يعتبر طريقة في الوصف و التحليل و التعليل والتفسير بصيغة علمية للوضعية الاجتماعية أو مشكلة اجتماعية أو سكانية "[2] .

2- الأدوات المستعملة للدراسة:

-**الاستمارة:**" تعني الاستعانة بطريقة السؤال للحصول على معلومات معينة تتعلق بموضوع البحث"[3].

واشتملت استمارة البحث على ثلاثة محاور :

وقد احتوت في بحثنا هذا على 39 سؤالا مقسمة على ثلاث محاور:

المحور الأول :أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية .

المحور الثاني : أسئلة متعلقة بالعمل النقابي ألمطلبي وأساليبه.

المحور الثالث : أسئلة متعلقة بالمكاسب السوسيو مهنية.

وقد اعتمدنا على الأسئلة المغلقة والمفتوحة في آن واحد لكي تتحقق لنا الصدق، وحتى نعطي المبحوث فضاءا لتعبير عن رأيه .

---

[1]– رشيد زرواتي: **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2002،ص 176 .

[2]– رشيد زرواتي: **مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2008 ، ص 86.

[3] – عبد الهادي الجوهري وعلي عبد الرزاق إبراهيم :**المدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الاجتماعية**، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 2002، ص275

-**الملاحظة** :"تعتبر الملاحظة من أهم أدوات البحث الاجتماعي التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي سواء مع العملاء أو الجماعات أو المجتمعات للتعرف على السمات العامة و الخاصة لموضوع البحث وملاحظة السلوك و الظواهر والأفراد والمجتمعات " [1].

وهذا من خلال الزيارة التي قمنا بها للمؤسسة،وقد استخدمنا طريقة الملاحظة غير المشاركة وهي الملاحظة التي لا تتضمن أكثر من النظر أو الاستماع في موقف معين ، دون المشاركة الفعلية فيه وصادف الزيارة إضراب الأساتذة الأخير.

- **المقابلة** : تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات و تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها من الدراسة النظرية أو المكتبية وتعرف المقابلة على أنها" تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية " [2] .

ولقد ركزنا في بحثنا هذا على المقابلة والتي تعتمد على طرح الأسئلة المفتوحة لمعرفة رأيه حول جملة من القضايا المتعلقة بالعمل النقابي المطلبي في تحسين المكاسب السوسيو مهنية لدى الأساتذة.

- **المعالجة الإحصائية:**

المقصود بالمعالجة الإحصائية، إخضاع البيانات المتحصل عليها والمتعلقة بالمؤشرات التي تم اعتمادها لقياس الظاهرة، أي التأكد بطريقة دقيقة من مسافة أو قوة ارتباط مؤشرات المتغير المستقل بمؤشرات المتغير التابع بالنسبة للجداول المركبة.

III. مجتمع الدراسة وخصائصه

1- **مجتمع الدراسة** : يتكون من 55 أستاذ، ففي مثل هذه البحوث عندما يكون مجتمع الدراسة صغير، يلجأ الباحث لاختيار مفردات الدراسة باستعمال أسلوب الحصر الشامل لصعوبة حصر مجتمع البحث الكلي وهي الثانويات الموزعة عبر تراب الولاية والمقدرة ب 65 ثانوية لذلك تم اختيار ثانوية واحدة وذلك راجع لعدم قبول الثانويات الأخرى ، نظرا لحساسية موضوع الدراسة وللإشارة فان

---

[1]- أحمد مصطفى خاطر وآخرون :**البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية في مناهج العلوم**، ط6 ،مطابع القدس،ط6 ،الإسكندرية-مصر ،1995، ص 158.

[2]- رشيد زرواتي :مرجع سابق ، ص 148.

موضوع الدراسة تزامن مع الإضرابات التي عرفها القطاع التربوي،كما أن المؤسسة مجال الدراسة تحتوي على اكبر فئة من المنخرطين في نقابة الكنابست.

وحسب ريمون كيفي فإن حجم العينة : ن≤ 30

-وقد اعتمدنا طريقة ريمون كيفي في القراءة الإحصائية لجداول حسب كتابه المعنون ب" طرائق البحث في العلوم الاجتماعية".

2-خصائص مجتمع الدراسة:

- جداول مواصفات العينة :

إن الهدف من جمع البيانات العامة للمبحوثين هو التعرف على خصائص مجتمع البحث، إذ تعتبر القاعدة الأساسية والمرجعية في تفسير وتحليل محتوياتها المستقاة ميدانيا، كما أنها تنفيٌ أو إثبات لفرضيات البحث، وسيتم في البداية التعريف بهذه البيانات والتي تعكس الخصائص العامة لأفراد مجتمع الدراسة الحالية ، والتي تفيدنا فيما بعد بالتطلع على المؤشرات العامة التي تخدم هدف البحث بشكل أو بآخر وشملت :

الجدول رقم(1) : توزيع المبحوثين حسب متغير" الجنس "

الفئات	التكرار	النسبة%
ذكر	15	%27,3
أنثى	40	%72,7
المجموع	55	%100,0

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه أن نسبة الإناث تمثل الأغلبية بنسبة 72,7 % بينما نجدأن نسبة الذكور تمثل 27,3% من مجموع مفردات العينة.

ويمكن تأويل هذا سوسيولوجيا إلى طبيعة النشاط، الذي هو عبارة عن نشاط فكري بالإضافة إلى تلاؤمه مع التركيبة الفيزيولوجية للمرأة ،بحيث أصبح القطاع التربوي هو أكثر القطاعات المطلوبة في

عالم الشغل بالنسبة للنساء لذا نجد العنصر النسوي أكثر من الذكور، كما أن المرأة وبفطرتها صبورة وقادرة على تحمل مسؤوليات تربية وتعليم المتمدرسين.

الجدول رقم (2): توزيع المبحوثين حسب متغير " السن"

الفئات	التكرار	النسبة%
[22-32]	27	%49,1
[33-43]	24	%43,6
[44-فما فوق]	4	%7,3
المجموع	55	%100,0

- من خلال الجدول الإحصائي لمتغير السن يتضح لنا أكبر نسبة نجدها ب49,1% وهي الفئة المحصورة بين[22-32] سنة، وبعدها نجد نسبة43,6 %وتأتي محصورة بين الفئة[33-43] سنة وفي الأخير نجد نسبة 7,3 %من مجموع مفردات العينة والمحصورة بين الفئة [44-فما فوق]سنة .

من خلال القراءة الإحصائية لبيانات الجدول ومن النتائج المحصل عليها نجد أن الفئة الغالبة تمثل فئة الشباب وبالبحث في الخلفيات المعبرة عن هذه الإحصاءات العددية أن المنظومة التربوية خلال السنوات الأخيرة قد نظمت مسابقات ضمت العديد من الأساتذة حديثي التخرج ، وهذا في إطار إعادة تشبيب المنظومة التربوية كون هذا القطاع يتطلب نشاط فكري و وعضلي خاصة الوقوف لساعات طويلة أثناء التدريس ، ومن خلال استحداث تخصصات جديدة والتي أسفرت نتائجها عن دخول عناصر جديدة إلى المؤسسات التربوية والأغلبية من الشباب ، أما النسب الأخرى لمتغير السن فنجد أن

بعض المبحوثين من الأساتذة كهول ، وهي الفئة الفاعلة لما لها من تجربة وخبرة كبيرتين في مجال التربية التعليم ،والقادرة على تعزيز قدرات وكفاءات الفئة الشابة، كما أن قانون التقاعد لدى مستخدمي التربية بالنسبة للأساتذة يشترط 32 سنة عمل فعلية.

الجدول رقم (3) توزيع المبحوثين حسب متغير " الحالة العائلية

الفئات	التكرار	النسبة%
أعزب	16	%29,1
متزوج	39	%70,9
المجموع	55	%100,0

– من خلال الجدول يتبين أن نسبة 70,9 %تمثل نسبة المتزوجين وهي أعلى نسبة من مفردات العينة، ثم تليها نسبة 29,1 % من مفردات العينة هم من العزاب بينما تنعدم النسبة عند فئة المطلقين والأرامل.

ومن خلا ل القراءة الإحصائية لعينة البحث فان الغالبية هم متزوجون ويفسر هذا أن طبقة النخبة لديها وعي بالمسؤوليات الموكلة اليهم بتربية وتعليم المتعلمين . وكذلك حصولهم على منصب عمل قار وهو عامل مؤثر في مسألة الزواج، أما النسبة الباقية التي تمثل فئة العزاب قد يفسر هذا كونهم حديثي العمل وبالتالي فان مشروع الزواج قد يكون مؤجل إلى غاية توفير بعض الاحتياجات الضرورية .

الجدول رقم (4) توزيع المبحوثين حسب متغير "عدد الأطفال"

الفئات	التكرار	النسبة%

اقل من خمسة	34	%61,8
أكثر من خمسة	6	%10,9
لا يوجد	15	%27,3
المجموع	55	%100,0

- يبين لنا الجدول الإحصائي أن نسبة المتزوجين هم 70,9% ،حيث يخص هذا الجدول هذه الفئة فقط وبالتالي فإننا نجد نسبة 61,8 % لديهم أقل من 5 أطفال، وتأتي بعدها نسبة 10,9 % أكثر من 5 أطفال ، أما نسبة 27,3 % فهم عزاب لا يخصهم هذا السؤال.

ويمكن تأويل هذا من الناحية السوسيولوجية أن الغالبية ممن لديهم اقل من 5 أطفال هذا راجع إلى الثقافة العلمية للأستاذ حول تنظيم النسل، بالإضافة إلى أن معظم الأزواج هم من نفس الرتبة الوظيفية مما يصعب عليهم رعاية أطفالهم بالشكل اللازم بسبب خروج الزوجين إلى العمل في وقت واحد.

أما فئة الأساتذة الذين لديهم أكثر من خمسة أطفال وهي نسبة ضئيلة والتي تفسر كون زوجاتهم ماكثات في البيت وربما العادات والتقاليد خاصة في البيئة الريفية التي تحبذ إنجاب الأطفال، إضافة إلى كونهم ميسوري الحال.

في حين أن النسبة المتبقية ممن ليس لديهم أطفال هم من فئة العزاب ، إضافة إلى المتزوجون الذين لديهم ظروف صحية متعلقة بالإنجاب أو يتم التفاهم مع بعضهم البعض حول هذه الأمور.

الجدول رقم (5) توزيع المبحوثين حسب متغير " الأقدمية "

الفئات	التكرار	النسبة%
أقل من 10 سنوات	36	%65,5
20-10	15	%27,3
21 فما فوق	4	%7,3
المجموع	55	%100,0

– من خلال الجدول للبيانات الإحصائية نجد أن نسبة 65,5% من الأساتذة يملكون الأقدمية على الأقل 10 سنوات ، وتأتي نسبة 27,3% من مفردات العينة هم من الأساتذة الذين يملكون الأقدمية من (10–20 سنة) ،أما نسبة 7,3% فهم الأساتذة الذين يمتلكون اقدمية 21 سنة فما فوق.

وبالنظر إلي البيانات الإحصائية نجد النسبة الغالبة الممثلة لمتغير الأقدمية هي اقل من عشر سنوات ويؤول هذا سوسيولوجيا إلى عامل السن (انظر الجدول السابق لمتغير السن) ويقابلها فئة الأساتذة الذين لديهم اقدمية تتراوح بين 10–20 سنة وهذا راجع لسنين العمل.

في حين الفئة التي لديها اقدمية 21 سنة فما فوق ويفسر هذا بخبرتهم التي أهلتهم لدخول خرائط التحويلات التي تقوم بها مديرية التربية بصفة دورية وبالتالي اختيارهم لاماكن العمل حسب رغباتهم وعليه فان متغير الاقدمية غير مضبوط في أي مؤسسة نظرا لاعتبارات السالفة الذكر.

الجدول رقم (6) توزيع المبحوثين حسب : انخراط الأساتذة في النقابة

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	51	%92,7
لا	4	%7,3
المجموع	55	%100,0

– من خلال الجدول الإحصائي أعلاه يتبين لنا أن نسبة 92,7%من مفردات العينة منخرطون في نقابة "كنابست" ،ثم تليها نسبة 7,3% تمثل الأساتذة الغير منخرطين في النقابة.

ويمكن تفسير ذلك سوسيولوجيا إلى أن الانخراط في النقابة أصبح ضرورة من الضرورات للدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للأستاذ وكذا رد الكرامة له.

أما الفئة القليلة التي تمثل الأساتذة غير المنخرطين فيرجعون ذلك إلى عدم وضوح العمل النقابي وعدم الاقتناع به والبعض الأخر يولون عدم الإهتمام بالانخراط وأرجعوه إلى نقص الخبرة في هذا المجال وبالتالي يفسر هذا أن ليس لديهم وعي نقابي وثقافة نقابية.

الجدول رقم (7): يبين العلاقة بين الجنس والانخراط

الانخراط / الجنس	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	14	93.3%	1	6,7%	15	%100
انثى	37	92.5%	3	7,5%	40	%100
المجموع	51	92,7%	4	7,3%	55	100%

(س1، س6)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الكمية للدراسة الميدانية أن كلا الجنسين من الذكور والإناث منخرطين فنجد الاتجاه العام يمثل نسبة 92,7% من المبحوثين (الأساتذة) من كلا الجنسين الذكور والإناث ، ومقابل ذلك نجد نسبة 7,3% من الجنسين غير منخرطين.

وبالقراءة الإحصائية للخانات الجزئية نجد أن نسبة **93.3%** من الذكور منخرطين، في مقابل **92.5%** من الإناث منخرطين، في حين نجد نسبة **7,5%** من الإناث غير منخرطين، في مقابل **6,7%** من الذكور غير منخرطين.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن مستوى الانخراط في نقابة الكنابست مرتفع من الجنسين لان ذلك يعتبرونه حق دستوري للمطالبة بحقوقهم و أكدوا أنهم مقتنعين بمبادئها من قبل التأسيس وربما من أجل الحصول على بعض الامتيازات التي يتمتع بها بعض الأعضاء النقابيين وبالتالي نجد انخراط الأساتذة ضروري للدفاع عن مصالحهم ومكتسباتهم السوسيو مهنية.أما النسبة القليلة،من الأساتذة من كل الجنسين الذين أجابوا بأنهم غير منخرطين فيرجع ذلك إلى عدم اهتمامهم أو نقص خبرتهم، وبالتالي يعتبر أحد المبحوثين على أن الحقوق التي يحصل عليها الأساتذة يرجع الفضل كل الفضل إلي الريع البترولي، والبحبوحة المالية التي تتمتع بها خزينة الدولة في الوقت الراهن .



تحليـــل النتائج ومناقشتـــــها على ضوء الفرضيات

I. عرض وتحليل بيانات الفرضية الأولى.
II. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثانية.
III. عرض وتحليل بيانات الفرضية الثالثة.
IV. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.

تمهيد:

قد تكون الدراسات النظرية وحدها كافية في نوع من مواضيع الدراسة ، لكن في البعض الآخر،لا تكن كافية لاكتشاف أدق المعلومات حول موضوع البحث،لذا وجب على الباحث في هذه الحالة إثراء المعارف النظرية بجانب ميداني يقوم على أسس علمية، يتبع فيها الباحث خطوات منهجية تكسبه الطابع المنهجي،ونظرا لتباين النشاط الذي تقوم به كل مؤسسة و باختلاف المواضيع و الأهداف المرجوة من كل دراسة، وقع اختيارنا على ثانوية شريف مساعدية، لملاءمتها مع موضوع دراستنا الذي نهدف من ورائه الكشف عن علاقة العمل النقابي المطلبي في تحقيق المكاسب السوسيو مهنية و بعد جمع البيانات من أفراد عينة البحث ومراجعتها ، تم ترميزها وتفرغها و عرضها في جداول إحصائية لتبسيط عملية تحليل البيانات و تفسير النتائج في ضوء الفرضيات، و استخلاص النتائج النهائية..

I. عــرض وتحليـــــل بيـــــانات الفرضيـــــة الأولى:

1- يساهم الإضراب كأسلوب نقابي في الرفع من مستوى الأجور.

-الجدول رقم (8) :يبين السبل المتبعة لتحقيق مطالب الأساتذة في حال رفضها من طرف السلطة الوصية

الفئات	التكرار	النسبة%
الإضراب	42	%76,4
المفاوضات الجماعية	12	%21,8
التوفيق (الوساطة)	1	%1,8
المجموع	55	100,0

- من خلال الجدول الإحصائي للمعطيات المبينة أعلاه يتبين لنا أن نسبة 76,4% من مفردات مجتمع الدراسة (الأساتذة) يعتبرون الإضراب الطريقة المتبعة والأسلوب لتحقيق المطالب ،وتليها نسبة 21 % من الأساتذة الذين يحبذون أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار، أما النسبة الباقية فتمثل1,8 % ممن أجابوا على أن التوفيق أي الوساطة من طرف ثالث هي السبيل المتبع لتحقيق المطالب.

ويمكن تأويل ذلك من الناحية السوسيولوجية أن الطرق المتبعة لتحقيق مطالبهم في حال رفضها من طرف السلطة الوصية يعتمد على الإضراب لأنهم يعتبرون كل السبل الأخرى غير مجدية ولم تنفعهم لتحقيق مطالبهم السوسيو مهنية وهنا نجد النظرية الماركسية التي تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات،حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات (المؤسسات التربوية) والذي يعبر عنه الأساتذة عن طريق النقابات (كنابست) حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم وتحسين ظروف الأساتذة المادية والمعنوية ، في مقابل ذلك نجد فئة من المبحوثين(الأساتذة) لا يحبذون الإضراب كأسلوب نقابي بل يعتبرون المفاوضات الجماعية في خضم الحوار السبيل الأحسن للمطالبة والدفاع عن مصالحهم السوسيو مهنية، أما أسلوب التوفيق أي الوساطة من طرف ثالث فيعتبرونه الحل الأخير بعد الإضراب والمفاوضات الجماعية ، لأنهم يفضلون مواجهة السلطة وجها لوجه ويتم النقاش والتحاور للوصول إلى اتفاق يضمن لهم حقوقهم ومطالبهم السوسيو مهنية.

-الجدول رقم (9) : وسيلة الإضراب وعلاقتها بسعي النقابة في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي:

سعي النقابة في زيادة الاجر / وسيلة الإضراب	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	41	91,1%	4	%8,9	45	%100
لا	10	100 %	0	%0,0	10	%100
المجموع	51	92,7%	4	7,3%	55	%100

(س9،س18)

يبين الجدول أعلاه للبيانات الإحصائية أن الاتجاه العام يمثل نسبة92,7 % من الأساتذة الذين أقروا بوجود علاقة بين وسيلة الإضراب ناجعة لتحقيق المطالب وبين سعي نقابة الكنابست لزيادة الأجر لتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ، ويقابلها نسبة 7,3% التي تمثل الأساتذة مفردات الدراسة الذين أجابوا أنه ليس هناك علاقة بن الإضراب كوسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وبين سعي النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة 100% من الأساتذة الذين أجابوا بان وسيلة الإضراب ليست ناجعة لتحقيق المطالب وأن هناك سعي من النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية وتقلها نسبة 91,1% من الأساتذة الذين أجابوا بان وسيلة الإضراب ناجعة لتحقيق المطالب وأن هناك سعي من النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ، وفي حين نجد نسبة 8,9% ممن أجابوا بان وسيلة الإضراب ناجعة لتحقيق المطالب في حين لم تسعى النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية للأساتذة .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن الغالبية من المبحوثين يرون أن الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب السوسيو مهنية ، لأنه أصبح حسب رأي المبحوثين الأداة الضاغطة على السلطة الوصية لتلبية مطالبهم ومن بينها الأجر كما أن الإضراب الذي تعتبره النظرية الماركسية من مظاهر الصراع والذي يؤدي في نهاية المطاف إلى تحقيق المطالب ، كما أجاب الغالبية بأن النقابة تسعى لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية، وبالتالي أصبحت النقابة الشعار الأساسي الذي يتغنى به كل أستاذ لدفاع عن مصالحهم السوسيو مهنية لذا تعتبر النقابة الإضراب أسلوب نقابي

يساهم في الرفع من الأجور لدى الأساتذة، أما الفئة القليلة من المبحوثين الذين لا يرون الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق مطالبهم السوسيو مهنية ، فيرجع ذلك إلى وجود أساليب أخرى كالحوار والتوفيق في المطالبة بحقوقهم وهذا حسب رأي بعض المبحوثين،أما المبحوثين الذين بينوا أن النقابة لم تسعى لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية فيرجع لعدم اطلاعهم على الدور التي تقوم به النقابة في الدفاع عن مصالحهم المهضومة ، ولكن هذا يبقى رأي الأقلية من المبحوثين وبالتالي هذا لا ينقص من الدور الفعال الذي تقوم به نقابة الكنابست في تحسين والرفع من مستوى الأجور.

-الجدول رقم (10) : يبين أسلوب الإضراب كوسيلة ناجعة لتحقيق المطالب

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	45	%81,8
لا	10	%18,2
المجموع	55	%100,0

-من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاه أراء المبحوثين (الأساتذة)حول موقفهم من أسلوب الإضراب كوسيلة ناجعة لتحقيق المطالب فأجاب غالبية المبحوثين بنسبة 81,1 % بأن الإضراب وسيلة لتحقيق مطالبهم في مقابل ذلك نجد نسبة 18,2% تمثل إجابات الأساتذة الذين أقروا بأن الإضراب ليس وسيلة ناجعة لتحقيق مطالبهم.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن أغلبية الأساتذة يحبذون أسلوب الإضراب كوسيلة لتحقيق مطالبهم السوسيو مهنية لأنهم يعتبرونه الأسلوب النقابي الأنجع لتحقيق مطالبهم بعد رفض السلطة الوصية لجميع القنوات الأخرى وهذا ما أكده عضو المكتب الولائي لنقابة الكنابست[1] حيث قال أنه من خلال التجربة التي مرت بها هذه النقابة وجدنا أن الإضرابات هي الحل الأمثل لافتكاك المطالب بطريقة حضرية ، لان المفاوضات مع الحكومة لم تعد كافية للحصول على مطالبنا علما أننا قمنا بالاتصال بالبرلمانيين و المسؤولين لكن دون جدوى .

أما الفئة القليلة من المبحوثين من الأساتذة لا يحبذون الإضراب ، ويرون أن قنوات الاتصال والمراسلات والمفاوضات الجماعية في خضم الحوار الأسلوب الحضري للمطالبة بالحقوق السوسيو مهنية ، حتى من اعتبر أسلوب الإضراب من الناحية الشرعية حرام لأنه يضر بمصالح أبنائنا.

[1] المقابلة (1) : أجريت مع عضو المجلس الولائي بتاريخ 22-03-2015 على الساعة 09:30

-الجدول رقم (11) : يبين موقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول.

الفئات	التكرار	النسبة%
ضعيفة	2	%3,6
متوسطة	33	%60
جيدة	20	%36,4
المجموع	55	%100

- من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاه أراء المبحوثين حول موقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول نجد أن نسبة 60% من مفردات الدراسة أجاب بأن تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول متوسط ، ثم تليها نسبة 36,4% قالوا أنها جيدة بحيث أن الراتب الشهري يتلاءم مع الجهد المبذول ، ثم تليها نسبة 3,6% حيث قالوا أنها ضعيفة وان الراتب الشهري لا يتناسب مع الجهد المبذول.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج وكتأويل سوسيولوجي نجد أن الأساتذة يعتبرون الجهد المبذول اكبر من الراتب الذي يتلقونه ، لأن عملهم حسب رأيهم يتطلب جهد عضلي وفكري كبير، وهذا من خلال الوقوف لساعات طويلة، كما يتطلب عملهم التركيز لإيصال المعلومات بالشكل اللازم للتلاميذ .

-الجدول رقم (12) :يبين موقف الأساتذة من المردودية المقدمة:

الفئات	التكرار	النسبة%
مناسبة	42	%76,4
غير مناسبة	13	%23,6
المجموع	55	% 100

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية للدراسة الميدانية أن غالبية المبحوثين (الأساتذة) بنسبة 76,4% قد أقروا بأن منحة المردودية المقدمة مناسبة وتقابلها نسبة 23,6 % ممن أجابوا بأن منحة المردودية المقدمة غير مناسبة.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن فئة المبحوثين من الأساتذة مرتاحة من جانب منحة المردودية حيث اعتبروها بالمناسبة،وهذا ما يؤكد أن هناك سعي من النقابات في تحسين هذه المنح ، أما الأساتذة الذين اعتبروها غير مناسبة قد يرجع ذلك أنهم حديثي العمل لان هذه المنحة لها عدة اعتبارات للحصول عليها، لأنها تختلف من أستاذ لأخر.

-الجدول رقم (13) : الإضراب وعلاقته بدور النقابة في تحسين المنح :

دور النقابة في تحسين المنح / وسيلة الإضراب	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	53	98,1%	1	1,9%	54	%100
لا	1	%100	0	%0,0	1	%100
المجموع	54	98,2%	1	1,8%	55	%100

(س9،س21)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة أن الاتجاه العام يمثل نسبة 98,2 **%** من المبحوثين الذين أقروا بأن وسيلة الإضراب الأسلوب الناجع لتحقيق المطالب وأن النقابة لها دور في تحسين المنح ، في مقابل ذلك نجد نسبة **1,8%** من المبحوثين أجاب بان وسيلة الإضراب ليس الأسلوب النقابي للحصول على المطالب السوسيو مهنية في حين أن النقابة ليس لهادر في تحسين المنح.

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي يتبين لنا أن نسبة 100% من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب ليس وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين المنح، وفي مقابل ذلك نجد نسبة **98,1%** من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين المنح، في حين نجد نسبة 1,9 من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وليس هناك دور للنقابة في تحسين المنح.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فنجد أن الغالبية أقروا بأن الإضراب كأسلوب نقابي يعمل على تحقيق المطالب فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على

الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب الأساتذة، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي ، وبالتالي هناك علاقة بين أسلوب الإضراب ودور النقابة في تحسين المنح المقدمة للأساتذة.

-الجدول رقم (14) :يبين موقف الأساتذة من علاوة الخبرة المهنية المقدمة حاليا:

الفئات	التكرار	النسبة%
مناسبة	30	%54,5
غير مناسبة	25	%45,5
المجموع	55	%100

من خلال البيانات المدرجة في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاه أراء المبحوثين (الأساتذة)حول موقفهم من علاوة الخبرة المقدمة حاليا فنجد هناك تقارب في النسب بين إجابات المبحوثين بحيث تمثل نسبة54,5% ممن أقروا بأنها مناسبة،في حين أجاب بقية المبحوثين بنسبة 45,5% بأنها غير مناسبة.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن هناك تقارب في الإجابات فمنهم يرى انها مناسبة ويرجع ذلك لاقدمية الأساتذة في مجال عملهم نظرا لارتباط هذه المنحة بالأقدمية و الدرجات في حين يقابل ذلك الأساتذة الذين أقروا بأنها غير مناسبة فيرجع ذلك الى أنهم حديثي العمل كما ذكرنا في الجدول السابق، وبالتالي تكون منحة الخبرة المهنية المقدمة حاليا مختلفة من أستاذ لآخر.

-الجدول رقم (15) : وسيلة الإضراب وعلاقتها بدور النقابة في تحسين العلاوات

دور النقابة في تحسين العلاوات / وسيلة الإضراب	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	41	91,1%	4	8.9%	45	%100
لا	10	100%	0	0,0%	10	%100
المجموع	51	92.2%	4	1,8%	55	%100

(س9،س 24)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية للدراسة الميدانية أن الاتجاه العام يمثل نسبة 92,2 من المبحوثين الذين أقروا بأن وسيلة الإضراب الأسلوب الناجع لتحقيق المطالب وأن النقابة لها دور في تحسين العلاوات ، في مقابل ذلك نجد نسبة 1,8% من المبحوثين أجاب بان وسيلة الإضراب ليس الأسلوب النقابي للحصول على المطالب السوسيو مهنية وليس هناك دور للنقابة في تحسين المنح. وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي يتبين لنا أن نسبة 100% من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب ليس وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين العلاوات، وفي مقابل ذلك نجد نسبة **91,1%** من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين العلاوات، في حين نجد نسبة 8,9% من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب وليس هناك دور للنقابة في تحسين العلاوات.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن الإضراب في العادة يؤدي إلى التغيير ويكمن التغيير هنا في تحسين الظروف الاجتماعية و المهنية، كما يظهر الإضراب هنا على شكل صراع وبالتالي هذا الأخير عبارة عن تضارب المصالح بين النقابات الممثلة للأساتذة والحكومات مما يؤكد دور النقابة في الدفاع لتحسين هذه العلاوات.

-الجدول رقم (16): السبل المتبعة لتحقيق المطالب وعلاقته بسعي النقابة في زيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي

سعي النقابة / السبل المتبعة	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الإضراب	38	% 90,5	4	% 9,5	42	%100
المفاوضات(الحوار)	12	% 100	0	0,0%	12	%100
التوفيق(الوساطة)	1	% 100	0	0,0%	1	%100
المجموع	51	92,7%	4	7 .3%	55	%100

(س7،س18)

يبين الجدول أعلاه للبيانات الإحصائية أن الاتجاه العام يمثل نسبة92,7 % من الأساتذة الذين أقروا بوجود علاقة بين السبل المتبعة لتحقيق المطالب وبين سعي نقابة الكنابست لزيادة الأجر لتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ، ويقابلها نسبة 7,3% التي تمثل الأساتذة مفردات الدراسة الذين أجابوا أنه ليس هناك علاقة بن السبل المتبعة لتحقيق المطالب وبين سعي النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة100% من الأساتذة الذين أجابوا بان المفاوضات الجماعية والتوفيق السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأن هناك سعي من النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية وتقلها نسبة 90,5% من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب هو السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأن هناك سعي من النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية ، وفي حين نجد نسبة 9,5 %ممن أجابوا بان الإضراب ليس السبيل المتبع لتحقيق المطالب في حين لم تسعى النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية للأساتذة .

أما التأويل السوسيولوجي لهذه البيانات الإحصائية فنجد أن هناك عدد من الاستراتجيات والتكتيكات، حيث توجد العديد من أساليب الضغط التي قد تلجأ إليها نقابة الكنابست والتي تتمثل في الإضرابات الذي هو عبارة عن التوقف الكلي أو الجزئي عن العمل لتوصل إلى حلول للمشاكل القائمة بين النقابة والحكومات ومن بين هذه المشاكل الرفع من مستوى الأجور لتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة

الشرائية ، وهذا ما تم ملاحظته خلال الزيارة الميدانية للمؤسسة محل الدراسة فصادفنا إضراب الأساتذة الذي هو عبارة عن التوقف الكلي عن الدراسة، وهذا للمطالبة بحقوقهم السوسيو مهنية ، أما المفاوضات الجماعية في خضم الحوار فتأتي في حالة فشل الإضراب وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والوساطة، في خضم هذا يعتبر الإضراب ذو علاقة وطيدة و أسلوب نقابي ناجع لنقابة الكنابست لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية.

-الجدول رقم(17): يبين سعي النقابة لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية:

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	51	%92,7
لا	4	%7,3
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن غالبية المبحوثين (الأساتذة) بنسبة 92,7% قد أكدوا أن نقابة الكنابست تسعى لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية،وفي مقابل ذلك نجد نسبة ضئيلة تمثل7,3% ممن أجابوا بان النقابة لم تسعى لزيادة الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن إجابات الأساتذة قد أكدوا سعي النقابة لزيادة الأجر وبالتالي منذ ظهور نقابة " كنابست " ارتفعت الأجور وتم تحسين بعض المنح والعلاوات،ونشر الثقافة العمالية بحيث أصبح الأستاذ يدرك ماله وما عليه من خلال المطالبة بحقوقه بطريقة قانونية.أما الفئة القليلة الذين أجابوا بان النقابة لم تسعى إلى زيادة الأجر فيرجع ذلك لعدم إطلاعهم على السبل التي تتبعها نقابتهم في الدفاع عن حقوقهم السوسيو مهنية، إضافة إلى كون بعض المبحوثين حديثي العمل .

-الجدول رقم(18): يبين دور النقابة لزيادة وتحسين المنح المقدمة

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	54	%98,2
لا	1	%1,8
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية حول دور النقابة في زيادة وتحسين المنح المقدمة فأجاب غالبية المبحوثين بنسبة 98,2 % بأن النقابة لها دور كبير في ذلك، أما النسبة المتبقية والتي تمثل 1,8 %فهي إجابات الأساتذة الذين أقروا بأن النقابة ليس لها دور في زيادة وتحسين المنح المقدمة.

أما التأويل السوسيولوجي لهذه البيانات الإحصائية فنجد أن نقابة الكنابست أصبحت ذو بنية قوية وذات صدى خاصة في السنوات الأخيرة لما لها من دور فعال بحيث أن العمل النقابي الذي تقوم به من أجل تحسين وزيادة المنح أعطى بصمة جديدة لهذه الأخيرة ، وفي خضم ذلك نجد أن الأساتذة يرون أن نقابة " كنابست " تلعب دورا مهما في الرفع وتحسين المنح.

-الجدول رقم(19): يبين سعي النقابة لتحسين العلاوات:

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	51	%92,7
لا	4	%7,3
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية تبين النتائج أن الغالبية من المبحوثين بنسبة 92,7% ممن أجابوا أن هناك سعي من النقابة لتحسين العلاوات ، وفي مقابل ذلك نجد نسبة7,3% ممن بينوا أن النقابة لم تسعى لتحسين العلاوات.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن هناك رضا من طرف الأساتذة على هذه العلاوات لتناسبها تماما مع مستوى تأهيلهم و تكوينهم وهذا ما يدل على أن هناك محاولات من طرف نقابة الكنابست في تحسين هذه العلاوات .

***مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الأولى** : التي ترى أن الإضراب يساهم كأسلوب نقابي في الرفع من مستوى الأجور، وبالرجوع إلي الجدول رقم (8) و(10) الذي يوضحان أن الأسلوب النقابي والمتمثل في الإضراب هو المنهج الراقي لتحقيق المطالب السوسيو مهنية .

وبالرجوع إلي الجداول (09) و(13) و(15) يتضح لنا أن هناك علاقة بين أسلوب الإضراب ونقابة الكنابست في الرفع من مستوى الأجور.

أما الجداول رقم (12) (14) يوضحان لنا أن هناك تحسين وزيادة في المنح والعلاوات المقدمة و(17) و(18) و(19) يوضحان لنا أن نقابة كنابست لها دور من خلال سعيها في تحسين وزيادة الأجور وتناسبها مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية، إضافة إلى التحسين في المنح والعلاوات المقدمة .

وفي خضم ما سبق نحكم على الفرضية الأولى أنها محققة والتي ترى أن الإضراب يساهم كأسلوب نقابي في الرفع من مستوى الأجور.

II. عــرض وتحليـــل بيـــانات الفرضيـــة الثانية:

1- يساهم التوفيق كأسلوب نقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية.

-الجدول رقم (20) : يبين أسلوب التوفيق(الوساطة) وعلاقته بالترقية

الترقية / أسلوب التوفيق	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	16	53,3%	14	46,7%	30	%100
لا	17	68,0%	8	32,0%	25	%100
المجموع	33	60,0%	22	40,0%	55	%100

(س13،س26)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها يبين الاتجاه العام بنسبة 60 من المبحوثين (الأساتذة) ممن أجاب بأن أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وعلاقته بحصولهم على الترقية ، وفي مقابل ذلك أقر المبحوثين بنسبة 40 أنه ليس هناك علاقة بين أسلوب التوفيق وتحقيق مطلب الترقية.

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة 68% من الأساتذة الذين أجابوا بان أسلوب التوفيق لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنهم تحصلوا على الترقية وتقلها نسبة 53,3%ممن اجاب بان أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنهم تحصلوا على الترقية ، وفي حين نجد نسبة 46,7 ممن أجابوا بان أسلوب التوفيق يرونه

الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنهم لم يحصلوا على الترقية ، وتقلها نسبة 32 ممن أجابوا بان أسلوب التوفيق لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنهم لم يحصلوا على الترقية.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا أن هناك تقارب في النسب إلا أن اغلب المبحوثين يعتبرون أسلوب التوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وحفز كل من السلطة الوصية والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين،فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق بينهما وبالتالي يعتبرون التوفيق أسلوب نقابي راقي في عملية المطالبة ،كما يعتبر مطلب الترقية من أهم المطالب التي أرادت النقابة تحسينه وبالتالي اقر بعض المبحوثين بحصولهم على الترقية، وفي خضم هذا نجد أن هناك علاقة بين أسلوب التوفيق كفلسفة نقابية في الحصول على الترقية.

-الجدول رقم (21) : يبين أسلوب التوفيق(الوساطة) وعلاقته بالإجراءات الإدارية للترقية

الإجراءات الإدارية للترقية / أسلوب التوفيق	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	25	53,3%	5	46,7%	30	%100
لا	17	68,0%	8	32%	25	%100
المجموع	33	76,4%	22	23,6%	55	100%

(س13،س29)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها يبين الاتجاه العام بنسبة **76,4%**من المبحوثين (الأساتذة) ممن أجاب بأن أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنسب لتحقيق المطالب وله علاقة بالإجراءات الإدارية لسياسة الترقية ، وفي مقابل ذلك أقر المبحوثين بنسبة **23,6%** يرون أن أسلوب التوفيق ليس له علاقة كأسلوب نقابي متبع في تحسين الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية.

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة 68% من الأساتذة الذين أجابوا بان أسلوب التوفيق لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه هناك إجراءات إدارية للحصول على الترقية وتقلها نسبة 53,3%ممن أجاب بان أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه هناك إجراءات إدارية للحصول على الترقية ، وفي حين نجد نسبة 46,7 ممن أجابوا بان أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك إجراءات إدارية للحصول على الترقية، وتقلها نسبة 32 ممن أجابوا بان أسلوب التوفيق لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك إجراءات إدارية للحصول على الترقية.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج تظهر لنا بأن الأسلوب النقابي والمتمثل في التوفيق يعتبر من خلال إجابة المبحوثين الأنسب لتحقيق المطالب ، هذا على غرار ما أشارت إليه نظرية التكوين الإداري حول مبدأ المساواة وهذا من شأنه أن يعطي للأساتذة نوع من الارتياح حول عدالة الإجراءات الإدارية المتعلقة بالترقية ، وبالتالي فان هناك عمل نقابي يعمل على تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية.

-الجدول رقم (22) : يبين أسلوب التوفيق وعلاقته بدور النقابة في تحسين الترقية

دور النقابة في تحسين الترقية / أسلوب التوفيق	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	28	93,3%	2	6,7%	30	%100
لا	21	84,0%	4	16,0%	25	%100
المجموع	49	89,1%	6	23,6%	55	100%

(س13،س26)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها يبين الاتجاه العام بنسبة **89,1 %** من المبحوثين (الأساتذة) ممن أجاب بأن أسلوب التوفيق الذي يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب له علاقة بدور النقابة في تحسين الترقية ،

وفي مقابل ذلك أقر المبحوثين بنسبة **23,6 %**يرون أن أسلوب التوفيق أي الوساطة ليس له علاقة بدور النقابة في تحسين الترقية.

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة 93,3 %من الأساتذة الذين أجابوا بان أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه هناك دور للنقابة في تحسين الترقية، وتقلها نسبة 84%ممن أجاب بان أسلوب التوفيق لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه هناك دور للنقابة في تحسين الترقية ، وفي حين نجد نسبة 16 %ممن أجابوا بان أسلوب التوفيق لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك دور للنقابة في تحسين الترقية ، وتقلها نسبة 6,7% ممن أجابوا بان أسلوب التوفيق يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك دور للنقابة في تحسين الترقية.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فان وجود طرف وسيط بين العمل النقابي والجهة الوصية لتقريب وجهات النظر حول مسألة الترقية يعد كأحد الأساليب التي تجعل الأساتذة يتخلون على أسلوب الإضراب لتحقيق مطلب الترقية وبالتالي تجنيب السلطة من الوقوع في إحراج وهذا لانسداد قنوات الحوار،إضافة إلى ضغط أولياء التلاميذ بسبب ضياع الدروس على التلاميذ وفي خضم هذا يصبح أسلوب التوفيق ورقة حضارية وراقية يفعل دور النقابة في تحسين إجراء الترقية

-الجدول رقم (23) : يبين موقف الأساتذة من أسلوب التوفيق (الوساطة)

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	30	%54,5
لا	25	%45,5
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن نسبة 54,5% من المبحوثين (الأساتذة) قد أقروا بأن أسلوب التوفيق أي الوساطة السبيل المتبع في تحقيق المطالب السوسيو مهنية ، وفي مقابل ذلك نجد نسبة 45,5 %ممن أجابوا بأن أسلوب الوساطة ليس الطريق الوحيد لتحقيق المطالب السوسيو مهنية .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فإن الإستراتجية النقابية والمتمثلة في أسلوب التوفيق أي الوساطة من طرف ثالث يعتبر من الأساليب النضالية في تحقيق المطالب لدى الأساتذة وبالتاي نجد أسلوب التوفيق الأنسب في عملية المطالبة، أما الفئة الأخرى من الأساتذة فيفضلون أساليب أخرى للحصول على مطالبهم السوسيو مهنية.

-الجدول رقم (24) : يبين موقف الأساتذة من الحصول على الترقية

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	33	%60,0
لا	22	%40,0
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن نسبة 60%من إجابات المبحوثين قد حصلوا على الترقية . وفي مقابل ذلك نجد نسبة 40% من إجابات المبحوثين قد بينوا أنهم لم يتم لحد الساعة ترقيتهم .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فإن الحصول على الترقية يختلف من أستاذ الى أخر وذلك حسب أقدمية ، كفاءة كل أستاذ وبالتالي فإن الترقية عنصر أساسي في حياته التعليمية مما يسمح له بالحصول على الترقية اذا استوفى كل الشروط اللازمة.

-الجدول رقم (25) : الإجراءات الإدارية للحصول على الترقية

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	42	%76,4
لا	13	%23,6

المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن نسبة 76,4% من إجابات المبحوثين من الأساتذة قد أكدوا على أن هناك إجراءات إدارية للترقية . وفي مقابل ذلك نجد نسبة 23,6% من إجابات المبحوثين قد بينوا أنهم لم يتم لحد الساعة ترقيتهم وبالتالي يعتبرون هناك نقص من حيث الإجراءات الإدارية للترقية .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فإن اغلب المبحوثين يعتبرون أن هناك إجراءات إدارية وأن هناك معايير وأسس تعتمد عليها الحكومة في القطاع التربوي للحصول على الترقية ومنها الاقدمية والكفاءة ،في حين نجد مطلب الترقية الآلية النقطة الحساسة التي يجب على الحكومة الموافقة عليها لأنه يعتبر حق من حقوق الأساتذة.

-الجدول رقم (26) :دور النقابة في تحسين الإجراءات الإدارية للترقية

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	49	%89,1
لا	6	%10,9
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها نجد غالبية المبحوثين من الأساتذة بنسبة 89,1% ممن أقروا بأن هناك دور للنقابة في تحسين الإجراءات الإدارية للترقية ، وفي مقابل ذلك هناك نسبة قليلة من المبحوثين تمثل 10,9% ممن أجابوا أن ليس للنقابة دور في تحسين الإجراءات الإدارية للترقية.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فأن الأغلبية يرون أن نقابة الكنابست تعمل على تحسين هذه الإجراءات وهو ما تم فعلا بين النقابة والسلطة الوصية حيث تمت الموافقة على ما يسمى بالترقية الآلية حيث يرقى الأستاذ من رتبة الى رتبة أخرى بعد مضي عدد من السنوات وهذا بدون إجراء اختبار كتابي أو شفوي ،مما أدى بالارتياح لدى الأساتذة من هذا الجانب ويعتبرونه مكسب هام لهم ،أما الفئة القليلة الذين اعتبروا أن النقابة ليس لها دور في تحسين الإجراءات الإدارية فيرجع ذلك

إلى عدم حصولهم على الترقية إضافة إلى عدم اهتمامهم بهذه الإجراءات لأنهم في بداية المشوار الدراسي بمعنى أنهم أساتذة جدد في عملهم.

***مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثانية** : والتي مفادها يساهم التوفيق كأسلوب نقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية ، وبالاعتماد على نتائج الجدول رقم (20) و(21) و(22) يوضحان أن هناك علاقة بين أسلوب التوفيق وبين مطلب الترقية من خلال كيفية الحصول عليها إضافة إلى سياسة الإجراءات المتبعة للترقية مما نجد ان هناك دور لنقابة الكنابست في تحسين هذه الإجراءات ، وبالرجوع إلي الجداول (24) و(25) و(26) يوضحان أن أسلوب التوفيق الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب ، إضافة إلى أن نقابة الكنابست لها دور في تحسين الإجراءات الإدارية للترقية .

وعليه نجد أن الفرضية الثانية محققة والتي مفادها يساهم التوفيق كأسلوب نقابي لدى أساتذة التعليم الثانوي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية .

III. عــرض وتحليـــل بيـــانات الفرضيـــة الثالثة:

1- للمفاوضات الجماعية في خضم الحوار دور في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية.

-الجدول رقم (27) :يبين أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	44	%80,0
لا	11	%20,0
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها نجد غالبية المبحوثين من الأساتذة بنسبة 80% ممن أقروا بأن أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار يرونه الأسلوب النقابي الراقي في عملية المطالبة ، وفي مقابل ذلك هناك نسبة قليلة من المبحوثين تمثل 20,0% ممن أجابوا بأن أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار لا يرونه الأسلوب النقابي الراقي في عملية المطالبة .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فان اعتبار المفاوضات الجماعية في خضم الحوار أسلوب نقابي راقي من خلال المناقشة الجادة مع السلطة الوصية والتزامها بوعودها لتحسين المكاسب السوسيو مهنية وترى النظرية الماركسية أن تحسين أوضاع الأساتذة الاجتماعية والمهنية لا تأتي إلا من خلال تنظيم الأساتذة في منظمات نقابية تشارك في ظروف العمل و شروطه على كافة

المستويات وهنا يقصد بذلك الحوار والمناقشة وتغليب الرشادة والعقلانية وهذا من اجل تحقيق المطالب أما الفئة القليلة الذين لا يرون المفاوضات الجماعية أسلوب نقابي فيرجع ذلك إلى كون هناك أساليب أخرى تعمل النقابة من خلالها على تحقيق المطالب، إضافة إلى أحد إجابات المبحوثين الذي أقر بأن من نفاوضهم لا يؤمنون بالعقل والمثقف.

-الجدول رقم (28) :المفاوضات الجماعية وعلاقتها بدور النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية

دور النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية / المفاوضات الجماعية	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
نعم	42	95,5%	2	4,5%	30	%100
لا	11	100 %	0	0,0%	25	%100
المجموع	53	96,4%	2	3,6%	55	100%

(س12،س38)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها يبين الاتجاه العام بنسبة **96,4%** من المبحوثين (الأساتذة) ممن أجاب بأن أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار كأسلوب نقابي يرونه الأسلوب الراقي في عملية المطالبة له علاقة بالنقابة التي تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ، وفي مقابل ذلك أقر المبحوثين بنسبة **3,6 %**ممن أجاب بأن أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار كأسلوب نقابي يرونه الأسلوب الراقي في عملية المطالبة ليس له علاقة بالنقابة التي تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية.

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة 100% من الأساتذة الذين أجابوا بأن أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار كأسلوب نقابي لا يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة التي تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية وتقلها نسبة 95,5%ممن أجاب بأن أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار كأسلوب نقابي يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة التي تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ، وفي حين نجد نسبة 4,5 ممن أجابوا بان أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار كأسلوب نقابي يرونه الأسلوب الأنجع والأنسب لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي أسلوب التفاوض والمفاوضات الجماعية هي من بين الوسائل الناجعة لتقريب وجهات النظر في منازعات العمل بين السلطة الوصية والحكومة ،والعمل على تسويتها بالطرق الودية، وأيضا كوسيلة للارتقاء بمستوى العمل المهني على كافة المستويات، وبالتالي وحسب إجابات المبحوثين فإن المفاوضات الجماعية تعتبر أسلوب راقي في عملية تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية أما الفئة القليلة من الأساتذة الذين أجابوا انه ليس هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية فيرجع حسب رأيهم لكون النقابة تعمل لخدمة مصالح الإدارة ولصالح النقابيين (المصالح الشخصية).

-الجدول رقم (29) : يبين موقف الأساتذة من خدمات التكوين المقدمة

الفئات	التكرار	النسبة%
مناسبة	20	%36,4
غير مناسبة	35	%63,6
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن نسبة **63,6%**من إجابات المبحوثين من الأساتذة قد أكدوا على أن خدمات التكوين المقدمة غير مناسبة وغير كافية ،وفي مقابل ذلك نجد نسبة **36,4%** من إجابات المبحوثين من الأساتذة قد بينوا أن خدمات التكوين المقدمة حاليا مناسبة.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي أن الأستاذ غير راضي على المسار التكويني البيداغوجي نظرا لعدم وجود تكوين جدي وفعال يخدم الأستاذ في مساره التدريسي ، إضافة إلى ذلك يراجع السبب حسب أحد المبحوثين إلى روتينية البرامج التكوينية وعدم ملائمتها لبرنامج "المقاربة بالكفاءات "وكذا عدم جديتها وتناقضها مع الواقع التعليمي ،أما الأساتذة الذين بينوا أن خدمات التكوين مناسبة فيرجع ذلك إلى حصولهم على خدمات التكوين ،كما أن هناك تطور من حيث الإمكانيات لخدمات التكوين المقدمة ، كما أجاب أحد المبحوثين أن النقابة تعمل على تحسين هذا المطلب وتعتبره من المكتسبات الجوهرية لتطويرها في المستقبل.

-الجدول رقم (30) : يبين موقف الأساتذة من منحة الضمان الاجتماعي

الفئات	التكرار	النسبة%
مناسبة	22	%40
غير مناسبة	33	%60
المجموع	55	%100,0

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن نسبة **60%** من إجابات المبحوثين من الأساتذة قد أكدوا على أن منحة الضمان الاجتماعي المقدمة حاليا بالغير مناسبة . وفي مقابل ذلك نجد نسبة **40%**من إجابات المبحوثين قد أقروا بأن منحة الضمان الاجتماعي المقدمة مناسبة .

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فان المبحوثين يعتبرون التأمينات الاجتماعية آلية تعكس التزام المؤسسة المستخدمة بتوفير خدمات التأمين الاجتماعي والصحي ، حيث يتم تمويل نفقاتها اعتمادا على أقساط اشتراك إجبارية يدفعها الأستاذ والسلطة الوصية ، فأجاب أحد المبحوثين أن عملية استرجاع المستحقات العلاجية بطيئة ،أما المبحوثين الذين أقروا بأنها مناسبة كون أنها ترقى إلى مستوى تطلعاتهم.

-الجدول رقم (31) :السبل المتبعة لتحقيق المطالب وعلاقته بدور النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية العمالية.

دور النقابة في تحسين الخدمات / السبل المتبعة الاج	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
الإضراب	41	97,6%	1	2,4%	42	%100
المفاوضات(الحوار)	11	91,7%	1	8,3%	12	%100
التوفيق(الوساطة)	1	100 %	0	0,0%	1	%100
المجموع	53	96,4%	2	3,6%	55	100%

(س7،س38)

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها يبين الاتجاه العام بنسبة **96,4%** من المبحوثين (الأساتذة) ممن أجاب بأن السبل المتبعة لتحقيق المطالب في حال رفضها من السلطة الوصية هي الأنجع لتحقيق المطالب لها علاقة بالنقابة تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ، وفي مقابل ذلك أقر المبحوثين بنسبة **3,6%** يرون بأن السبل المتبعة لتحقيق المطالب في حال رفضها من السلطة الوصية هي الأنجع لتحقيق المطالب ليس لها علاقة بالنقابة التي تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية.

وعند قراءاتنا للجدول الإحصائي للخانات الصدرية يتبين لنا أن نسبة 100% من الأساتذة الذين أجابوا بان التوفيق السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية وتقلها نسبة 97,6% من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ،وتقلها نسبة 91,7 ممن أجابوا بان المفاوضات الجماعية في خضم الحوار السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأن هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ، وفي حين نجد نسبة 8,3% ممن أجابوا بان المفاوضات الجماعية في خضم الحوار السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية،وتقلها نسبة 2,4% من الأساتذة الذين أجابوا بان الإضراب السبيل المتبع لتحقيق المطالب وأنه ليس هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية.

أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي فان أغلب إجابات المبحوثين تعتبر المفاوضات الجماعية كأسلوب راقي في عملية المطالبة بحقوقهم ومن بينها مطلب الخدمات الاجتماعية والمهنية، بحيث يعتبر السبيل الفعال لدى نقابة الكنابست في تحسين الخدمات الاجتماعية العمالية ،أما النسبة القليلة والذين أجابوا بأن هناك نقص من جانب النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية

- الجدول رقم (32) : يبين دور النقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية

الفئات	التكرار	النسبة%
نعم	53	%96,4
لا	2	%3,6
المجموع	55	%100

من الجدول أعلاه تكشف المعطيات الإحصائية المتاحة من خلال الدراسة الميدانية أن نسبة **96,4 %**من إجابات المبحوثين من الأساتذة قد أكدوا على أن هناك دور للنقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية . وفي مقابل ذلك نجد نسبة ضئيلة تمثل **3,6%** من إجابات المبحوثين

من الأساتذة الذين بينوا أن النقابة لم تعمل على زيادة وتحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية. أما الدلالة الإحصائية لهذه النتائج كتأويل سوسيولوجي ومن خلال إجابات المبحوثين يعتبر العمل النقابي الذي تقوم به نقابة الكنابست بالايجابي وذلك من خلال السعي لتوفير الجو الملائم للأستاذ في مختلف ممارساته المهنية وتوفير جميع الوسائل و الظروف كطب العمل وخدمات التكوين والنقل .....للقيام بالعملية التعليمية والتربوية على أكمل وجه ، أما الفئة القليلة التي أجابوا بأن النقابة لم تعمل على زيادة وتحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية وهذا راجع حسب رأيهم للمحاباة في الحصول على هذه الخدمات بحيث يعتبرونها ضئيلة وبالتالي نقص الخدمات الاجتماعية يؤدي إلى نقص مردود الأستاذ.

***مناقشة نتائج الفرضية الفرعية الثالثة :** والتي مفادها للمفاوضات الجماعية في خضم الحوار دور في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية ومن خلال الجداول رقم (27) أسلوب المفاوضات الجماعية في خضم الحوار يرونه الأسلوب المرن في تحقيق المطالب ، في حين نجد الجدول (28) الذي يوضح لنا أن هناك علاقة بين المفاوضات الجماعية ونقابة كنابست في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية ، كما نجد الجدول (32) يوضح لنا دور النقابة في تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية.

وعليه وفي خضم ما سبق نجد أن الفرضية الثالثة محققة والتي مفادها أن للمفاوضات الجماعية في خضم الحوار دور في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية.

IV. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

من خلال تحليل البيانات الميدانية ومناقشة نتائجها حسب كل فرضية ، تم إثبات صحة الفرضيات الفرعية الثلاث للدراسة، وذلك بمساهمة أسلوب الإضراب في الرفع من مستوى الأجور، ومساهمة التوفيق كأسلوب نقابي في تفعيل الإجراءات الإدارية لسياسة الترقية ، وكذا للمفاوضات الجماعية دور في تفعيل الخدمات الاجتماعية العمالية.

وباعتبار أن الفرضية العامة هي محصلة للفرضيات الفرعية الثلاث ، تبين لنا صحة الفرضية العامة والقائلة بأن: للعمل النقابي المطلبي دور لدى أساتذة التعليم الثانوي من خلال الأساليب المنتهجة على تحقيق المكاسب السوسيو مهنية .

وانطلاقا من إثبات صحة الفرضيات الفرعية والفرضية العامة ، نكون قد أجبنا عن التساؤلات الفرعية وعن التساؤل العام ، بأن للعمل النقابي المطلبي دور في تحسين المكاسب السوسيو مهنية لدى أساتذة التعليم الثانوي .

خاتمة

من خلال دراستنا هذه توصلنا إلى نوع من القراءة الشاملة لحيثيات وأبعاد هذا الموضوع و بعد المحاولات التي قمنا بها للإلمام بجوانبه، إلا أننا لمسنا بعض التقصير،لأن موضوع النقابات من المواضيع الهامة في وقتنا الحالي التي لا يمكن التحكم فيها لذا يمكن القول أن ظاهرة "النقابات العمالية" تعتبر ظاهرة صحية في المجتمع الجزائري وهذا راجع إلى اعتبارها عنصر تغيير داخل هذا المجتمع ،وهذا ما لاحظناه من خلال تطرقنا إلى الصيرورة التاريخية لتطور الحركة النقابية في الجزائر قبل و بعد الاستقلال ،بحيث مازالت الحركة النقابية تلقي بظلالها على المجتمع الجزائري وخاصة في قطاع التربية و التعليم الذي يعتبر من بين القطاعات المهمة في الجزائر .

وفي ظل هذا تعتبر نقابة " كنابست " من بين النقابات الرائدة على مستوى الوطني ونظرا لمكانتها القيمة ، وجب توفير الظروف الملائمة للممارسة النقابية لأنها تلعب دورا محوريا في الدفاع عن الحقوق و المكتسبات السوسيو مهنية للأستاذ ، حيث أن مواجهة السلطات الوصية للنقابة من شأنه تقليص دورها وفاعليتها نسبيا وبالتالي عدم الوصول إلى النتائج التي كانت تريد الوصول إليها هذه النقابة .

لذا على السلطات الوصية تسهيل الأمور وترك نقابة " كنابست " تمارس نشاطها بصورة طبيعية ذلك أنها تعتبر الناطق الرسمي باسم الأستاذة وتنقل انشغالاتهم ومشاكلهم بصورة حضارية، ونكون بذلك قد

حسنا من وضعية الأستاذ لأن نقابة " كنابست" تلعب دورا كبيرا في تحسين المكاسب السوسيو مهنية في المؤسسة التعليمية فإذا وفرنا الظروف المناسبة لهذه النقابة والنقابات الأخرى فنكون قد جسدنا الديمقراطية الاجتماعية و السياسية في الجزائر.

وفي خضم ما سبق لابد من تنسيق الجهود بين الحكومة و نقابة "كنابست" فيما يخص توفير الجو الملائم للأستاذ في مختلف ممارساته المهنية وتوفير جميع الوسائل و الظروف للقيام بالعملية التعليمية والتربوية على أكمل وجه ، إضافة إلى ذلك لابد للمجتمع بضرورة احترام الأستاذ والانجازات التي يحققها و الرفع من مكانته ،حيث يلعب المجتمع دورا مهما في إحساس الأستاذ بتقدير ذاته لأنه يعتبر فردا يؤثر و يتأثر بالمجتمع، ومن هنا يمكن طرح التساؤل التالي:ماهو دور نقابة " كنابست "في المرحلة المقبلة وأهم المطالب المستقبلية؟

قائمة المراجع

I. الكتب:

باللغة العربية:

1 – أبوبكر بوخريسة وآخرون: **دراسات في الموارد البشرية ــ إدارة الأفراد** ، دار قرطبة ، د ط ، الجزائر، 2008 م

2– أحمية سليمان : **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري (علاقات العمل الفردية)**، ج 2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر.

3– أحمد عادل راشد : **مذكرات في إدارة الأفراد** ، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1981.

4– التون مايو : **المشاكل الإنسانية للمدينة الصناعية** ، ترجمة مبارك إدريس ، دار الفكر العربي ، القاهرة.

5 – أحمد سليمان، **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.

6 – إحسان محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،دار الوائل للنشر، د ط ،عمان–الأردن،2005م.

7 – أحمد زكي بدوي :**معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية**، مكتبة لبنان، بيروت، ب ط1978 .

8 – أسامة أمين العطار: **التغذية ومخاطر الصناعة** ، دار المعارف ، القاهرة ، مصر ، 1967.

9 – احمد زكي بدوي : **علاقات العمل في الدول العربية** ، دار النهضة ، د ط ، بيروت لبنان ،1969 .

10– أحمد مصطفى خاطر وآخرون :**البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية في مناهج العلوم** ،ط6 ،مطابع القدس،ط6 ،الإسكندرية–مصر ،1995.

11 – بول ساموبلسون،ويليام نوردهاوس:**الاقتصاد** ،ت:هشام عبد الله ، مراجعة:د/أسامة الدباغ، دار الأهلية للنشر والتوزيع،ط 2،عمان–الأردن،2006م.

12– جمال الدين محمد مرسي :**الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية المدخل لتحقيق ميزة تنافسية لمنظمة القرن الحادي والعشرين** ،الدار الجامعية ، الجزائ

13– جمال الدين بوقلي حسن: **قضايا فلسفية** ، ط4 ، ج1، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1986.

14– جورج فريدمان،بيار نافيل ،ت بولندا مانوئيل : **رسالة في سسيولوجيا العمل** ، منشورات عويدة ،ج 2،بيروتلبنان ،1985م .

15 – حمية حميد : **خوصصة المؤسسات العمومية** ،القانون الجزائري للإصلاحات الاقتصادية ، مركز دراسات الوحدة العربية ،بيروت – لبنان ،1999 م.
16 – حميد حصة: **خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية**،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت–لبنان،1999م.
17– حسن الساعات: **علم الاجتماع الصناعي** ، ط3 ، دار النهضة العربية ، بيروت ،لبنان، 1980.
18– حسين عبد الحميد رشوان **: المجتمع والتصنيع – دراسة في علم الاجتماع الصناعي** ، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 1996 م.
19– حماد الشطا، "**النظرية العامة للأجور والمرتبات**"، دار النشر العربية، القاهرة،مصر، ط 1، 1982.
20 – خالد الهيتي وآخرون : **أساسيات التنظيم الصناعي** ، دار زهران للطباعة والنشر ، عمان ،1997.
21– خالد حامد: **كيف تكتب بحثا جامعيا**، دار ريحانة الجزائر، د ط ، دون ذكر سنة النشر.
22 – رشيد زرواتي: **مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2008.
23– راشد البراوي، **الموسوعة الاقتصادية**، دار النهضة العربية،مصر، طبعة01، 1997.
24– رشيد زرواتي: **تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**، دار هومة للنشر ، الجزائر، 2002.
25 – رعد حسن الصرن : **نظريات الادارة والاعمال** ،دار الرضا ، ط1،سوريا، 2004.
26 – طلعت لطفي إبراهيم:**علم الاجتماع الصناعي**،الدار الجامعية للنشر، د ط ، لإسكندرية، مصر ، 2003 م.
27 – محمد الميلي : **مواقف جزائرية** ، المؤسسة الوطنية للكتاب . الجزائر 1984م.
28 – محمد عاطف غيث: **المشاكل الاجتماعية و السلوك الانحرافي** .الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، بدون سنة نشر.
29– محمد فارس: **تاريخ الحركة النقابية الجزائرية**–دراسات وبحوث وشهادات تاريخية،الثورة والعمل،اللسان المركزي ل إ ع ع ج الجزائر،1989م.
30– محمد أنس قاسم جعفر :**نظم الترقية في الوظيفية العامة و أثرها في فعالية الإدارة**، دار النهضة العربية، القاهرة،1973 .

31 – محمد ماهر عليش : **العلاقات الإنسانية في الصناعة** ، مكتبة عين شمس، القاهرة، د س
32 – محمد إسماعيل قباري: **علم الاجتماع الصناعي** ،دار المعارف للنشر والطباعة، د ط ، الإسكندرية مصر،1977 م.
33 – محمد سيد فهمي: **الخدمة الاجتماعية العمالية** ،ط1 ،دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر ،الإسكندرية ،2008.
34– محمد سفيان بدوي: **محاضرات في تطور الحركة العمالية**،السنة الثالثة ،علم اجتماع تنظيم وعمل LMD،كلية الآداب والعلوم الاجتماعية،جامعة المسيلة،الجزائر،2009. 2010م.
35 – مزيد منير عبوي: **إدارة الموارد البشرية**،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، د ط ،عمان ،الأردن،2008
36 – محمد سيد فهمي: **الخدمة الاجتماعية العمالية** ، ط1 ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية ، 2008.
37 – مصطفى فيلالي :**مجتمع العمل** ،مركز الدراسات للوحدة العربية، د ط ، بيروت– لبنان،2006م.
38 – مصطفى نجيب شاويش: **إدارة الموارد البشرية–إدارة أفراد**–،دار الشروق للنشر والطباعة، ط 3،عمان، الأردن، 2005م.
39 – عادل حسن : **الأفراد في الصناعة** ، مؤسسة شباب الجامعة ، د ط ،الإسكندرية مصر 1975 م
40 – عبد الباسط محمد حسن:**علم الاجتماع الصناعي**،مكتبة الغريب، د ط ، القاهرة،مصر،1982م.
41 – عبد الغفار الحنفي: **السلوك التنظيمي في إدارة الموارد البشرية** ، الدار الجامعية للنشر ، د ط ، الإسكندرية–مصر، 2007م.
42 – عادل حسن مصطفى زهير :**الإدارة العامة**،دار النهضة العربية بيروت، ب ط ،ب سنة.
43 – عبد القادر جغلول:**تاريخ الجزائر الحديث**،ديوان المطبوعات الجامعية، د ط ،الجزائر ،1983 م.
44 – عبد اللطيف ماموني وآخرون: **الحركة العمالية المغاربية–صراعات وتحولات**–،دار طوبغال، د ط 1985م.
45 – عبد المحي محمود حسن صالح :**الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية** ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية.
46 – عبد الناصر جابي، **الجزائر تتحرك** ، دار الحكمة للطباعة والنشر، د ط ، الجزائر العاصمة ، الجزائر 1995م.
47 – عبد الوهاب الكيالي: **الموسوعة السياسية**،المؤسسة العربية للدراسات والنشر، د ط ، بيروت– لبنان،1954م.

48 - عاطف محمد عبيد: **إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية**، دار الجامعات المصرية الإسكندرية، ب ط ، ب سنة.

49 - عمار بوحوش و محمد الذنيبات: **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1999م.

50 - عيسى بوزغيبة : **النقابات في الجزائر-مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي** ، إ ع ع ج ، دون ذكر السنة.

51 - على غربي و آخرون :**تنمية الموارد البشرية**، دار الهدى للطباعة و النشر عين مليلة ب ط، 2002.

52 - محمد أنس قاسم جعفر :**مذكرات في الوظيفة العامة**، ديوان المطبوعات الجامعية، ط1 ، 1989

53 - ناصر دادي عدون:**اقتصاد المؤسسة** ،دار المحمدية للنشر،ط2،الجزائر،2004.

54 - صلاح البيومي: **حوافز الإنتاج في الصناعة** ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982

55 - صلاح الشناوي :**غدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية**، دار النهضة العربية بيروت، ب ط، 1973.

56 - صلاح عبد الباقي، **إدارة الموارد البشرية**، الدار الجامعية، القاهرة، مصر،2000

57 - صلاح الشتواني، **إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية**، مدخل الأهداف، مؤسسة الشباب الجامعي، الإسكندرية، مصر، 1999.

58 - فاروق زكي يونس: **تنمية المجتمع في الدول النامية** ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ،1968.

59 - فوزي حبش :**الموظف العام حقوقه وواجبا ته**، مجلس الخدمة المدنية، بيروت، ب ط،1982 .

باللغة الفرنسية :

60 -BOUNFELDER **: la revendication , Elément d'analyse de la pratique , Revue Sociologie du travail** n°2 . 1986 .

61 -Français Weiss **: Dactrine et action syndicale on Algérie** EU,ENJA8,paris,1970.

62 -jean nager : **préside Le gestion et du travail et d'instruction civil**, publication ,roy,paris,1960.

63 -Le syndicalisme, **livre de poche**, EDMA ,paris,1978.

64 - Luca et Claude Vatin . **Algérie, politique, institut et régime presse de la**fondation national de sciences politiques , Paris,1957.

65 -Mencer Mohamed Amokrane **. l'UGTA de1962 à1973 document de travail ,n61** , 1930.

II. المعاجم والموسوعات والقواميس

باللغة العربية :

66 – محي الدين الفيروز أبادي : **القاموس المحيط ، فصل النون ،باب الباء** ، دار المعرفة ، المجاد الأول ، بيروت لبنان 2002 م.

67 – مسعود جبران : **الرائد (معجم لغوي عصري)** ، دار العلم ، د ط ، بيروت لبنان ،1969 م .

المنجد في اللغة والإعلام ، مكتبة الشارقة ، د ط ،بيروت لبنان ، 1986 م

68 – تأليف علي بن هادي وآخرون ، تقديم محمود المسعودي : **معجم عربي مدرسي القبائي** ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، د ط ، 1991 .

باللغة الفرنسية :

69 -**DICTIONNAIRE ENCYCLO prédique – LA ROUSSE. PREMIR VOLUME**.

III. الدوريات

ـــــ باللغة العربية

70 – ابوبكر بوخريسة : **رحلة البحث عن النموذج المثالي** ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، عنابة ع 6 ، 2000 م.

71 – الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999 م .

72 – الإتحاد العام للعمال الجزائريين: **نشأة الحركة النقابية** ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 م.

73 – تصريح محمد الصالح يحياوي: **جريدة الشعب** 29-01-1978م.

74 – جبهة التحرير الوطني : **التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية** ، مطبعة الجيش ، 1975 م .

75 – كلمة دحمان ذبيح عبد الله: **مجلة الثورة** ،عدد 351 ، ص 3 ، 1988م.

76 – هيئة التحرير:"**قاموس المرشد في مجلة المرشد**"–تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي–العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة– الجزائر.

77 – مبارك بوعشام:**الخوصصة –باعتبارها إحدى الأدوات الأساسية للإصلاحات الاقتصادية**–،مجلة العلوم الإنسانية ،العدد8 ،منشورات جامعة قسنطينة،1999م.

78 – محفوظ جبار : **خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية** ، مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996م.

79 – عبيد أحمد: **على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري**، مجلة المرشد،الجزائر، العدد 1988 م.

80 – عيسى بوزغيبة : **مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية**،عدد32،الجزائر1991م.

IV. الدراسات والرسائل الجامعية

باللغة العربية

81 – احمد خطابي : دراسته حول" **الاتحاد النقابي في أربعة دول افريقية** هي : الجزائر ، تونس ، كينيا ، نيجيريا وتندرج في إطار التحضير لشهادة الماجستير، دون ذكر المكان ولا الفترة .

82 – جعيجع وفاق : **واقع الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسة الصناعية** – دراسة ميدانية بمصنع الاسمنت(ACC) –حمام الضلعة – المسيلة ، رسالة ماجستير في علم الاجتماع ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، 2007/2006.

83 – عبد الناصر جابي :دراسة بعنوان " **مساهمة في سوسيولوجيا النخبة النقابية في الجزائر** " ، " حالة قيادة الاتحاد العام للعمال الجزائريين " دون ذكر السنة .

84 – غميض فوزية : **الخدمات الاجتماعية العمالية و الوقاية من حوادث العمل** دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للنسيج والأقمشة الصناعية –تيندال – بالمسيلة ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ، تخصص خدمة اجتماعية ، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ،الجزائر،2007

85- بن خالد جمال :**الخدمات الاجتماعية العمالية بالمؤسسة الصناعية الخاصة** دراسة ميدانية بالشركة الجزائرية للاسمنت – حمام الضلعة- المسيلة،مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع ،تخصص خدمة اجتماعية ،جامعة محمد بوضياف بالمسيلة ، الجزائر ،2007

باللغة الفرنسية:

V. الجرائد الرسمية :

86 – القانون رقم: 90 ــ14 المؤرخ في 02 ـــ 06 ـــ 1990 ، المعدل والمتمم بالقانون 91 ــ 30 والأمر رقم 96 ـــ12 ، المتضمن ممارسة الحق النقابي والوقاية وتسوية المنازعات .

87 – جبهة التحرير الوطني : **التسيير الاشتراكي للمؤسسة الميثاق والنصوص التطبيقية** ، مطبعة الجيش ، 1975 م .

88 – جبهة التحرير الوطني : **الميثاق الوطني** ، مصلحة الطباعة للمعهد الوطني ، الجزائر 1976 م.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،**الدستور الوطني** 1989م.

VI. الجرائد:

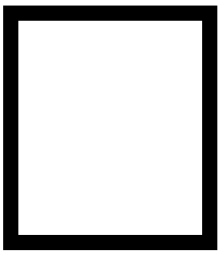
باللغة العربية:

89 – جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30م.

90- رضا مالك : **إستراتيجية جديدة لضمان بقائها** –المركزية النقابية-،جريدة الخبر،العدد3059 2001م.

باللغة الفرنسية :

91 – **journal le pays** du15 ou 21 juin,1994,.



الملاحق

دليل المقابلة:

- ارتأينا أن نجري مقابلة مع إطارات في نقابة "كنابست" للتأكد أكثر فأكثر من العمل النقابي المطلبي ودوره في تحسين المكاسب السوسيو مهنية.

تمت المقابلة مع عضو المكتب الولائي (الحاج ع ، ر) وكان ذلك يوم 22-03-2015 على الساعة 09:30 وكانت الأسئلة كالتالي:

1. ما هي الأساليب المتبعة في الحصول على مطالبكم ؟
2. ما هو دور نقابة " كنابست " في تحقيق المطالب المتعلقة بالأجر؟
3. ما هو دور نقابة "كنابست" في تحقيق المطالب الأخرى كالترقية والخدمات الاجتماعية؟
4. الانجازات التي حققتها نقابة " كنابست " في المرحلة السابقة فيما يخص الدفاع عن الحقوق و المكتسبات المهنية.
5. ما هو ردكم حول اتهام نقابة "كنابست" بعرقلة المسار الدراسي وإهمالهم للتلميذ لكثرة الإضرابات؟
6. ماهو دور نقابة " كنابست "في المرحلة المقبلة وأهم المطالب المستقبلية؟

وزارة التعليـــم العالـــي والبحـــث العلمـــي

جامعـــة محمـــد بوضيـــاف بالمسيـــلة

كليـــة العلوم الإنسانية و الاجتماعيـــة

قسم علم الاجتماع

تخصص تنظيم وعمل

استمـــــارة بحـــــث حـــــول

العمل النقابي ألمطلبي ودوره في تحسين المكاسب السوسيومهنية للفئات العمالية

دراسة ميدانية بثانوية الشريف مساعدية - نموذجا-

– ولايـــة المسيـــــلة –

إعـــــداد الطالب:

- **بحاش السعيد**

إشـــراف

الأستـــــاذ :

– د – قجة رضا

تدخل هذه الاستمارة في إطار إعداد دراسة أكاديمية

لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع / تخصص تنظيم وعمل

نرجو منكم الإجابة عن أسئلة هذه الاستمارة بعناية حيث أنها لا تستعمل إلا لغرض علمي.

شكرا لتعاونكم.

ملاحظة :ضع علامة (×) في الخانة المناسبة .

المحور الأول: البيانات الشخصية

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن: ..... سنة

3-الحالة العائلية: أعـــــزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ ☐

4- عدد الأطفال:أقل من خمسة ☐ أكثر من خمسة ☐ لا يوجد ☐

5- الأقدمية في العمل :.....سنة

المحور الثاني: العمل النقابي ألمطلبي وأساليبه

6- هل أنت منخرط في نقابة المؤسسة : نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين لماذا؟.....

7- ماهي السبل المتبعة لتحقيق مطالبكم في حال رفضها من طرف السلطة الوصية :

1. الإضراب ☐
2. المفاوضات الجماعية(الحوار) ☐
3. التوفيق(الوساطة طرف ثالث) ☐

8- هل يلعب الإضراب دورا في حراككم الاجتماعي والمهني: نعم ☐ لا ☐

9- هل ترون أن الإضراب وسيلة ناجعة لتحقيق المطالب : نعم ☐ لا ☐

10- هل استجابة لمطالبكم من طرف السلطة الوصية راجع الى:

1. قوة الإضراب ☐
2. مشروعية مطالبكم ☐

أخرى أذكرها؟.....

11- هل هناك وسيلة أخرى تفضلونها غير أسلوب الإضراب؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم حددها ؟.....

في حالة لا لماذا؟.....

12- هل للمفاوضات الجماعية(الحوار والمناقشة وتغليب الرشادة والعقلانية) ترونها أسلوب راقي في عملية المطالبة؟ نعم ☐ لا ☐

في حالة لا لماذا؟.....

13- هل أسلوب التوفيق(الوساطة من طرف ثالث) بين نقابتكم والسلطة الوصية ترونه الأنسب لتحقيق مطالبكم ؟ نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

المحور الثالث: المكاسب السوسيو مهنية

أ- الأجور

14- ما هي درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري؟

ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ ممتازة ☐

- إذا كانت ضعيفة أو متوسطة لماذا؟.....

15- ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع الجهد المبذول ؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

16- ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع المستوى المعيشي؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

17- ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع المستوى العلمي؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا؟.....

18- هل تسعى في رأيك النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية؟

نعم ☐ لا ☐

في حالة نعم كيف ذلك؟.....

❖ المنح والعلاوات:

19- ما مدى مناسبة منحة المر دودية الفردية المقدمة لك كأستاذ؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب غير مناسبة لماذا؟.....

20- هل تقدم لكم منحة تعويضية للتنقل لمكان العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

21- هل تقوم النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا في رأيك ؟.....

22- هل علاوة الخبرة المهنية الحالية مناسبة لك؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب غير مناسبة لماذا؟.....

23- هل علاوة التأهيل والتكوين مناسبة لك ؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا؟ .....

24- هل تسعى النقابة لتحسين هذه العلاوات لكم؟ نعم ☐ لا ☐

25- ما تقييمك لنظام المنح والعلاوات المتبع في قطاع التربية؟.....

.....

ب- الترقية

26- هل سبق لك وأن تحصلت على الترقية؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان الجواب بلا لماذا؟.....

27- كيف كانت فئة الأساتذة ترقى في السابق؟

- حسب الآقدمية ☐
- حسب الكفاءة ☐
- آليا ☐

اخرى تذكر؟.....

28 - ماذا تقصدون بعملية الترقية الآلية؟.....

29- هل هناك إجراءات إدارية للحصول على هذه الترقية(الآلية)؟ نعم ☐ لا ☐

30- هل تعمل النقابات على تحسين الإجراءات الإدارية للحصول على الترقية ؟

نعم ☐ لا ☐

31- ماهو تقييمك لنظام الترقية المعمول به في قطاع التربية؟.....

.....

ج- الخدمات الاجتماعية

32- هل تناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك كأستاذ؟

مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا؟.....

33- هل تناسبك منحة الضمان الاجتماعي الموجودة حاليا كأستاذ ؟

مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا.....

34- هل تناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا؟.....

35- هل تناسبك خدمات التكوين المقدمة لك كأستاذ؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا؟.....

36- هل تناسبك خدمات النقل المقدمة لك كأستاذ؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا؟.....

37- هل تناسبك خدمات السكن المقدمة لك كأستاذ؟ مناسبة ☐ غير مناسبة ☐

إذا كان الجواب بغير مناسبة لماذا؟.....

38- هل تعمل النقابات على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا ؟.....

39- هل للعمل النقابي المطلبي دور في تحسين المكاسب الاجتماعية والمهنية للأساتذة ؟

.....

