



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-

كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم والعمل



## تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل. م. د) في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتور:

إعداد الطالبة:

بلقاسم نوبصر

كريمة حاتي

### لجنة المناقشة

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الجامعة الأصلية	الصفة
النوي الجمعي	أستاذ	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-	رئيسا
نوبصر بلقاسم	أستاذ محاضر -أ-	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-	مشرفا ومقررا
منير صوالحية	أستاذ محاضر -أ-	جامعة العربي التبسي -تبسة-	عضوا مناقشا
فاروق يعلى	أستاذ محاضر -أ-	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-	عضوا مناقشا
مبني نور الدين	أستاذ محاضر -أ-	أجامعة محمد لمين دباغين - سطيف 2-	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2017-2018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## شكر و تقدير

أشكر الله عزّ وجلّ وأثني عليه كما ينبغي لجلال وجهه  
وعظيم سلطانه واصلي واسلم على نبينا ورسولنا محمد صلى الله  
عليه وسلم.

نتقدم بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ نوبصر بلقاسم  
على المتابعة الدائمة والتوجيهات القيمة، ونحیی فيه نبل أخلاقه  
وحسن معاملته لنا طوال مشوارنا الدراسي.

كما يطيب لنا أن نشكر كل من ساعدنا لإنجاز هذا  
البحث، وجز الله الجميع عنا طيب الجزاء.

## إهداء

إلى روح والدي الطاهرة.....

إلى أمي الغالية.....

إلى زوجي وابنتي "ميّار".....

إلى كل أفراد العائلة الكريمة.....

الصفحة	الموضوع
I	فهرس المحتويات.
X	فهرس الجداول.
XVI	فهرس الأشكال.
أ	مقدمة.
<b>الفصل الاول: الإطار النظري والتصوري للدراسة</b>	
06	أولا: الإشكالية.
09	ثانيا: الفرضيات.
10	ثالثا: أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع.
10	رابعا: أهداف الدراسة.
11	خامسا: تحديد المفاهيم.
11	1- تنظيمات العمل.
12	2- النقابة العمالية.
16	3- المطالبة العمالية.
17	4- العمل النقابي.
18	5- المسألة الاجتماعية.
21	6- الإطار.
29	7- التمثلات الاجتماعية.
33	8- الحماية الاجتماعية.
35	9- القدرة الشرائية.
36	10- المحافظة على منصب العمل.
36	سادسا: الدراسات السابقة (عرض وتحليل).
65	1- تقييم ونقد الدراسات السابقة والمشابهة.

66	2- صلة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية.
<b>الفصل الثاني: التمثلات الاجتماعية ( تحليل سوسولوجي )</b>	
69	تمهيد.
69	أولا: لمحة تاريخية حول مفهوم التمثلات.
71	ثانيا: استخدام مفهوم التمثلات في الدراسات الحديثة.
72	ثالثا: التصورات الاجتماعية في ميدان العلوم الاجتماعية والنظام السوسيو معرفي لها.
74	رابعا: بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم التصورات.
78	خامسا: سيرورة عمل التمثلات الاجتماعية وبعض وظائفها.
85	سادسا: الشروط الواجب توفرها في موضوع التصورات الاجتماعية وبعض مميزاتهما.
87	سابعا: تحليل محتوى التصورات في ظل اعمال موسكوفيتشي.
89	ثامنا: بنية التصورات الاجتماعية وبعض ميكانيزماتها.
93	تاسعا: نظرية البنية للتمثلات الاجتماعية.
96	خلاصة.
<b>الفصل الثالث: الحركة النقابية (تحليل تاريخي بنائي)</b>	
98	تمهيد.
98	أولا: نبذة عن ظهور وتطور الحركة النقابية.
99	ثانيا: الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابات العمالية.
99	1- النظرية الاجتماعية.
101	2- النظرية السيكولوجية.
102	3- نظرية المضامين الاقتصادية.
103	4- النظرية الاخلاقية.
104	5- النظرية الثورية.
107	6- النظرية السياسية.

109	ثالثا: ظهور وتطور الحركة النقابية في الجزائر:
109	1- خلال المرحلة الاستعمارية.
112	2- الحركة النقابية بعد الاستقلال.
113	رابعا: استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر:
113	1- ارتباط العمل النقابي بالتوجه السياسي والاقتصادي (1962-1989).
126	2- استراتيجية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر.
133	3- الانتقال من المطالب العمالية الاجتماعية والمهنية إلى المطالب السياسية.
136	4- العراقيل التي واجهت النقابات المستقلة.
137	5- الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية.
141	6- الحقوق والحريات النقابية في الجزائر.
153	خلاصة.
<b>الفصل الرابع: المسألة الاجتماعية (تحليل سوسولوجي)</b>	
159	تمهيد.
160	أولاً: المسألة المهنية.
160	1- أهمية المحافظة على منصب العمل.
160	2- الاستقرار المهني.
160	- عوامل الاستقرار في العمل:
161	• الظروف الفيزيقية للعمل.
161	• العوامل الاجتماعية.
161	3- مسألة التسريح وحماية منصب العمل.
162	أ- تعريف التسريح.
162	ب- تفاوض التنظيمات النقابية من اجل حماية العامل المسرح.
164	4- دور التكوين في حماية منصب العمل.

164	أ- تعريف التكوين.
164	ب- أهمية التكوين في تحقيق الاستقرار المهني.
165	ج- أنواع التكوين:
165	- وفقا لمرحلة التوظيف:
165	• التكوين لتوجيه الموظف الجديد.
165	• التكوين أثناء بداية العمل.
165	• التكوين للترقية.
165	• التكوين بغرض تجديد المعلومات.
165	- وفقا لمعايير الزمان والمكان:
165	• من حيث الزمان.
166	• من حيث المكان.
166	- وفقا لمعيار عدد الأفراد المتكويين:
166	• التكوين الفردي.
166	• التكوين الجماعي.
166	5- الترقية المهنية والحفاظ على منصب العمل.
166	أ- تعريف الترقية.
167	ب- أنواع الترقية المهنية:
167	• الترقية في الدرجة.
167	• الترقية في المرتبة.
167	• الترقية في الفئة.
167	• الترقية الجافة.
167	• الترقية السائلة.
167	• الترقية الاجتماعية.



168	ج- شروط الترقية.
168	د- أهداف الترقية.
169	هـ- آثار الترقية.
169	و- أسس ومعايير الترقية.
170	ي- مصادر الترقية:
170	• الترقية من الداخل.
170	• الترقية من الخارج.
170	خلاصة.
171	ثانيا: مسألة الحماية الاجتماعية.
171	تمهيد.
171	1-نشأة وتطور نظام الحماية الاجتماعية:
171	أ- ما قبل الثورة الصناعية.
172	ب- ما بعد الثورة الصناعية:
172	• الآثار المتعددة للتصنيع المتسارع.
172	• تطور الايديولوجيا الاشتراكية.
173	• عمق الازمات الاقتصادية وتفاقم وضعية الطبقة الشغيلة.
173	2- مقارنة ما بين مفهوم الحماية الاجتماعية وشبكات الامان الاجتماعي.
174	3- أدوات الحماية الاجتماعية.
175	4- أهداف وآليات الحماية الاجتماعية:
175	أ- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية.
175	ب- المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني.
176	ج- مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية.
176	د- تمتع الناس بالأمن الاجتماعي الأساسي.

176	هـ- تخفيف المخاطر الاجتماعية.
176	5- الآثار السلبية والإيجابية للحماية الاجتماعية على النمو الاقتصادي.
177	6- متطلبات الحماية الاجتماعية:
177	أ- تطبيق الحد الأدنى للأجور.
178	ب- صندوق الضمان الاجتماعي والحماية من البطالة.
180	ج- الرعاية الصحية المجانية.
180	د- طب العمل.
180	7- نماذج الحماية الاجتماعية:
181	أ- نموذج (بسمارك).
182	ب- نموذج (ويليام بفريدج).
183	ج- انعكاسات النظريتين.
185	8- مجالات الحماية الاجتماعية وابعادها.
186	9- مؤسسات الحماية الاجتماعية:
186	أ- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.
189	ب- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء.
190	ج- الصندوق الوطني للتقاعد.
191	د- الصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة.
192	هـ- الصندوق الوطني للعمل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء الأشغال العمومية والري.
193	10- العراقيل التي تواجه مؤسسات الحماية الاجتماعية.
194	11- الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية.
196	12- النقابات العمالية - أي دور؟ للحماية الاجتماعية.
197	13- الحماية الاجتماعية في الجزائر.

199	خلاصة.
200	ثالثا: مسألة الحفاظ على القدرة الشرائية.
200	تمهيد.
200	1- الاجور وتحسين القدرة الشرائية:
200	أ- مفهوم الاجور.
201	ب- الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور (الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية، السياسية).
202	ج- تعديل الاجور حسب نفقات المعيشة.
202	د- إدارة العلاوات والمكافآت.
203	هـ- تحديد مستويات الاجور.
207	و- العوامل المؤثرة في نظام الأجور.
207	• العرض والطلب على الأيدي العاملة في سوق العمل.
207	• القوانين واللوائح الحكومية.
208	ي- دور النقابة في حماية الأجور ومستويات التوظيف.
209	2- القدرة الشرائية والسياسات الاقتصادية للدولة.
210	3- اجراءات الدولة لحماية القدرة الشرائية للمواطن:
210	أ- ضمان استقرار تمويل المواطن.
211	ب- آليات التحكم في الأسعار.
211	4- ميكانيزمات ضمان استقرار الأسعار.
211	أ- إنشاء صندوق للتحكم في الأسعار.
211	ب- مواصلة وتوسيع تعويض الأسعار.
212	ج- تحديد الأسعار وهوامش الربح.
212	د- تدعيم وسائل الرقابة.

213	خلاصة.
الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة	
215	تمهيد.
215	أولا: مجالات الدراسة.
215	1- المجال الجغرافي.
215	2- المجال البشري.
224	3- المجال الزمني.
228	ثانيا: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات.
228	1- منهج الدراسة.
229	2- أدوات جمع البيانات.
233	3- عينة الدراسة وخصائصها.
248	ثالثا: اساليب التحليل والتفسير ( مستوياته).
الفصل السادس: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة	
251	تمهيد.
251	أولا: عرض وتحليل نتائج الدراسة.
251	أ- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.
346	ب- عرض وتحليل المقابلات.
346	1- عرض المقابلات مع نقابي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية cnapeste.
355	2- عرض المقابلات مع نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta.
359	3- تحليل المقابلات التي أجريت مع نقابي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية cnapeste لولاية تبسة.

362	4- تحليل المقابلات التي أجريت مع نقابيي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ugta لولاية تبسة.
365	ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة.
365	أ- في ضوء الفرضيات
378	ب- في ضوء الدراسات السابقة
380	ج- في ضوء التراث النظري
382	ثالثا: النتائج العامة للدراسة.
386	خاتمة.
388	قائمة المراجع.
	الملاحق.

الرقم	جدول يوضح	الصفحة
01	ميادين ومواضيع اهتمام التمثلات الاجتماعية	81
02	نقابات مختلف القطاعات	147
03	نقابات الصحة العمومية من 1990 الى 2004	149
04	احصاء لنقابات أصحاب العمل الخواص والعموميين	150
05	الاتحاديات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين:	152
06	مقارنة ما بين مفهوم الحماية الاجتماعية وشبكات الأمان الاجتماعي	174
07	مقارنة بين النموذجين	183
08	نسبة تمويل الاشتراكات للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية	187
09	توزيع المنخرطين في نقابة	216
10	المجتمع الاصلي للدراسة	218
11	القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين	231
12	توزيع المبحوثين الذين سيتم اجراء مقابلات معهم	232
13	توزيع أفراد العينة حسب نوع النقابة	233
14	توزيع المبحوثين حسب الجنس ونوع المؤسسة	234

236	15	توزيع المبحوثين حسب السن ونوع المؤسسة
238	16	توزيع المبحوثين حسب الحالة_العائلية ونوع المؤسسة
240	17	توزيع المبحوثين حسب عدد الاولاد ونوع المؤسسة
240	18	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي ونوع المؤسسة
244	19	توزيع المبحوثين حسب الوظيفة ونوع المؤسسة
246	20	توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في التنظيم النقابي ونوع المؤسسة
251	21	رأي المبحوثين في نظرة العامل/الاستاذ لمنصب عمله حسب نوع المؤسسة
253	22	رأي المبحوثين في مدى تعرض مناصب عملهم للتهديد حسب نوع المؤسسة
255	23	رأي المبحوثين في حالة الاجابة بمهددة في كيفية حماية مناصب العمل من خطر التقليل
257	24	رأي المبحوثين في مدى تهديد السياسات العمومية في مجال الاقتصاد لمناصب العمل
258	25	اجابات المبحوثين في حالة تهدد لمؤشرات ذلك
259	26	اجابات المبحوثين لمدى ممارسة الادارة اجراءات تعسفية ضد العمال/الاساتذة، تهدد مناصب الشغل وحمائته
261	27	إجابات المبحوثين في نوعية الممارسة التعسفية التي يتعرض لها العمال/الاساتذة

262	28	إجابات المبحوثين في مدى تدخلهم كنقائيين من اجل ايقاف اجراءات تعسفية
263	29	اجابات المبحوثين لكيفية التدخل من اجل ايقاف اجراءات تعسفية ضد العمال/الاساتذة
265	30	رأي المبحوثين في مدى تعرض مؤسستهم للتهديد
266	31	رأي المبحوثين في اسباب تعرض مؤسستهم للتهديد
267	32	اجابات المبحوثين في مدى استقطاب اطارات وكفاءات عمالية
268	33	اجابات المبحوثين في مدى تخصيص مؤسستهم لبرامج تكوينية لصالح العمال/الاساتذة
269	34	اجابات المبحوثين في نوع البرامج التكوينية التي يستفيدون منها
271	35	اجابات المبحوثين لأسباب عدم تخصيص مؤسستهم لبرامج تكوينية
273	36	رأي المبحوثين في مدى اهمية التكوين بالنسبة للعامل/الاستاذ
274	37	رأي المبحوثين فيما تكمن اهمية الترقية
275	38	مدى حرص المبحوثين على تطبيق الادارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية.
277	39	اجابات المبحوثين لاهم الصيغ المعمول بها.
278	40	رأي المبحوثين في مدى تصورهم ان التكوين والترقية يعززان من استقرار العامل/الاستاذ ويحافظان على منصب العمل بالمؤسسة حسب نوع المؤسسة.

279	اجابات المبحوثين عن اسباب ذلك	41
280	اراء المبحوثين لسياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة كالإدماج المهني	42
282	اجابات المبحوثين عن اسباب عدم نجاعتها	43
283	اجابات المبحوثين فيما اذا يساهمون في اعداد نصوص اتفاقيات جماعية مع الادارة لصالح العمال/ الاساتذة	44
285	كيفية تقييم المبحوثين لمسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع	45
287	اجابات المبحوثين في مدى اطلاعهم على القوانين والاتفاقيات الدولية والوطنية المتعلقة بالحق في الحماية الاجتماعية	46
288	مدى حرص المبحوثين في ادراج ملف الحماية الاجتماعية للعامل/الاستاذ ضمن استراتيجية عمل نقابتهم	47
289	كيفية معالجة المبحوثين لملف الحماية الاجتماعية	48
290	اجابات المبحوثين في مدى كفاية الاجراءات المتخذة لاثراء نظم الحماية الاجتماعية كالتامين ضد البطالة والتقاعد المسبق	49
291	اقتراحات المبحوثين في حالة عدم كفايتها	50
293	اجابات المبحوثين في مدى تلقيهم لتظلمات تتعلق بحوادث العمل والامراض المهنية	51

295	اجابات المبحوثين لكيفية التعامل مع التظلمات	52
297	كيفية تقييم المبحوثين للظروف التي تمارس فيها طب العمل مهامه	53
298	اجابات المبحوثين في مدى تلقيهم لانشغالات من قبل العمال / الاساتذة تتعلق بالأمن الجسدي والنفسي	54
299	اجابات المبحوثين لكيفية التعامل مع هذه الانشغالات	55
300	تصور المبحوثين لمستقبل الحماية الاجتماعية للعامل/ الاستاذ في الجزائر	56
301	اجابات المبحوثين لمدى طرحهم لملف القدرة الشرائية في اجتماعاتهم	57
303	كيفية طرح المبحوثين لملف القدرة الشرائية	58
304	راي المبحوثين فيما اذا كانت جهود الدولة كافية لتحسين القدرة الشرائية للعامل/الاستاذ	59
305	اقتراحات المبحوثين في حالة عدم كفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية	60
306	اجابات المبحوثين فيما اذا كان لهم وللعامل وادارة المؤسسة دور في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية	61
307	اجابات المبحوثين على مستوى العمل النقابي	62
309	اجابات المبحوثين في حالة نعم	63
311	اجابات المبحوثين على مستوى العامل/ المؤسسة	64

312	رأى الباحثين في تعزيز العامل والمؤسسة في المحافظة على القدرة الشرائية حسب نوع المؤسسة	65
314	راي الباحثين لأسباب انخفاض القدرة الشرائية	66
316	اجابات الباحثين في مدى كفاية الاجر الذي يتقاضاه العامل / الاستاذ لتغطية الاحتياجات اليومية في ظل التحولات الاقتصادية	67
317	راي الباحثين في اسباب عدم كفاية الاجر	68
319	اجابات الباحثين في مدى اعتبار انفسهم شركاء اجتماعيين حقيقيين	69
320	اجابات الباحثين لمدى اطلاعهم على الوضعية المالية للمؤسسة	70
321	راي الباحثين في كيفية التوصل الى سلم متحرك للأجور يتوافق مع الوضعية المالية	71
323	راي الباحثين في مؤشرات القدرة الشرائية للعامل/ الاستاذ	72
325	اجابات الباحثين لمدى ممارسة العمال / الاساتذة لنشاطات واعمال اضافية داخل المؤسسة	73
327	راي الباحثين لكيفية تعويض العمال / الاساتذة في جالة ممارسة نشاطات اضافية داخل المؤسسة	74
329	راي الباحثين فيما إذا كان العمال يمارسون مهام اخرى خارج المؤسسة لتحسين دخلهم	75

330	اجابات الباحثين عن مدى رضاهم على الاجر الذي يتقاضاه العامل/ الاستاذ	76
332	اسباب عدم رضى الباحثين على الاجر الذي يتقاضاه العامل	77
334	اجابات الباحثين لمدى مطالبتهم الادارة بتوسيع نشاطاتها الاستثمارية	78
335	اجابات الباحثين في أهداف الخدمات الاجتماعية	79
337	اجابات الباحثين لاهم الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات في برنامجها	80
339	اجابات الباحثين لكيفية الحد من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن	81
341	اجابات الباحثين لتهديدات المسألة الاجتماعية على مستوى المؤسسة	82
342	اجابات الباحثين لتهديدات المسألة الاجتماعية على مستوى العمال	83
344	اجابات الباحثين للبدائل المقترحة من طرفهم للحد من تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة.	84

الرقم	شكل يوضح	الصفحة
01	محركات الحماية الاجتماعية	175
02	مجالات الحماية الاجتماعية	185
03	تحديد الاجور عن طريق المساومة الجماعية من خلال نموذج <b>lbert .rees</b>	205
04	علاقة الأجور ببعض المحددات	206
05	توزيع المبحوثين حسب الجنس ونوع المؤسسة	235
06	توزيع المبحوثين حسب السن ونوع المؤسسة	237
07	توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية ونوع المؤسسة	239
08	توزيع المبحوثين حسب عدد الاولاد ونوع المؤسسة	241
09	توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي ونوع المؤسسة	243
10	توزيع المبحوثين حسب الوظيفة ونوع المؤسسة	246
11	توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في التنظيم النقابي ونوع المؤسسة	247

# مقدمة

مقدمة:

شكلت الحركات النقابية منذ نشأتها بغرض الدفاع عن المصالح المهنية والاجتماعية للشغيلة، محور اهتمام السياسيين والمهتمين بشؤون العمل والعمال، كما استقطبت اهتمام الباحثين في علم الاجتماع وفي حقول معرفية وبخثية اخرى، حيث تعددت الرؤى المفسرة لظاهرة تنامي التمثيل النقابي وتعدد ادوار النقابة لتشمل ليس فقط الاهتمام بشؤون العمال المهنية والاجتماعية في بعض الاحيان، بل القيام بدور سياسي وثقافي في احيان اخرى.

فقد اثبتت الدراسات المتعلقة بموضوع النقابة ارتباطها بأوضاع العمال الاجتماعية والمهنية، خاصة مع تدرج الاوضاع وتقهقر المستوى المعيشي وضعف القدرة الشرائية، وإذا حاولنا التقرب من الظاهرة النقابية في الجزائر نجد أن دستور 23 فيفري 1989 يعتبر بحق مرحلة فاصلة في مسار حركة المجتمع الجزائري، حيث شكل تحولا نوعيا ليس في الاختيارات والتوجهات فقط، بل تعداه إلى تشريع نط جديد من الممارسة السياسية والنقابية التي مهدت لتوجهات جديدة في المجال التنموي.

فعلاوة على اقرار التعددية السياسية والنقابية التي افقدت حزب جبهة التحرير الوطني سيطرته على مقاليد الحكم سياسياً، لم تعد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) هي المهيمن الوحيد على الساحة النقابية، حيث ظهرت عدة نقابات خارج نطاق السيطرة (ugta) ضمن ما يسمى بالنقابات المستقلة التي ظهرت لتمثل فئات مهنية متعددة مثل قطاعات التربية والصحة والتعليم العالي والإدارة العمومية.

وقد ارتبط ظهور وتطور النقابة في الجزائر بالكفاح من اجل التحرر لنيل الاستعمار وبالتجارب التنموية التي عرفتها البلاد بعد الاستقلال، حيث عرفت تنوعاً في الطرح، وفي المواقف وفي الاستراتيجيات النقابية التي عرفت تحولات في كل مرحلة من مراحل التنمية.

ولقد شكلت المسألة الاجتماعية محور اهتمام التنظيمات النقابية على اختلاف توجهاتها السياسية والايديولوجية وبحسب قوتها في العمل النقابي الميداني لما لها من اثر مباشر على الحياة المهنية والاجتماعية لمنتسبيها، ولذلك تعتمد هذه النقابات الى بناء استراتيجياتها في النضال النقابي على إيلاء المسألة الاجتماعية عناية خاصة.

ضمن هذا المنظور تحاول الدراسة الراهنة البحث في تصورات وتمثيلات الاطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، وعلى الخصوص مسائل (الحفاظ على منصب العمل، الحماية الاجتماعية، القدرة الشرائية)

وبفعل الظروف الصعبة التي يعرفها المجتمع الجزائري جراء تراجع مداخيل المحروقات، فإن ذلك قد يؤثر سلباً على التوازن الاجتماعي الذي حققته الوفرة المالية التي اتاحتها ارتفاع اسعار النفط في السوق الدولية، ولعل ذلك قد يزيد من حدة المسألة الاجتماعية التي تبلور بشأها موقفان، الاول يدعو إلى تعزيز دور الدولة في الاهتمام بالمسألة الاجتماعية، فيما يتبنى البعض الآخر موقف مغاير تماماً يدعو إلى تحرير المسألة الاجتماعية من سيطرة الدولة وابعادها عن التأثيرات السياسية، واعطاء الفرصة للاقتصاد كعامل منظم ومعدل (régulateur) لمعالجة المسألة الاجتماعية.

ومن أجل بحث متغيرات الدراسة وتحقيقاً لأهدافها النظرية، أتت هذه الدراسة في ست فصول يسعى ترتيبها لتحقيق اللياقة المنهجية كما يلي:



خصص الفصل الأول، والموسوم بـ: الإطار النظري والتصوري للدراسة، تضمن مشكلة البحث فرضياته، أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة، تحديد المفاهيم المستخدمة في الدراسة، في حين خصص الفصل الثاني للتمثلات الاجتماعية (تحليل سوسيولوجي) استعرض فيه لمحة تاريخية حول مفهوم التمثلات، واستخدام مفهوم التمثلات في الدراسات الحديثة، إضافة إلى التطرق للتصورات الاجتماعية في ميدان العلوم الاجتماعية وبعض المفاهيم المرتبطة والقريبة من مفهوم التصورات، وكذا سيرورة عمل التمثلات الاجتماعية ولم نغفل وظائف التمثلات الاجتماعية، والشروط الواجب توفرها في موضوع التصورات الاجتماعية، كما تم تناول تحليل محتوى التصورات في ظل أعمال موسكوفيتشي، وكذلك بنية التصورات الاجتماعية وميكانيزمات ومميزاتها ليختتم الفصل بنظرية البنية للتمثلات الاجتماعية.

فيما يختص الفصل الثاني بتقديم تحليل للحركة النقابية (تحليل تاريخي بنائي) حيث اشتمل على عدة عناصر، أولها التطور التاريخي للحركة النقابية في الجزائر ثم التطرق إلى النقابة العمالية من خلال السياسة الاقتصادية، وكذا جملة العراقيل التي واجهت النقابات المستقلة، واستراتيجيتها، ثم كيفية الانتقال من المطالب العمالية الاجتماعية إلى المطالب السياسية، والنصوص والقوانين الحامية للحريات النقابية، ولم نغفل أهم الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابات العمالية.

أما الفصل الرابع والمتضمن محور المسألة الاجتماعية (تحليل سوسيولوجي) فقد ضم ثلاثة محاور: المحور الأول والمخصص للمسألة المهنية، عني بمدى أهمية المحافظة على منصب العمل والاستقرار المهني، إضافة إلى تعرضه لمسألة التسريح والتكوين والترقية ودورها في حماية منصب العمل.

في حين ركز المحور الثاني من هذا الفصل على مسألة الحماية الاجتماعية فقد تضمن نشأة وتطور نظام الحماية الاجتماعية، ثم تقديم مقارنة ما بين مفهوم الحماية الاجتماعية وشبكات الامان الاجتماعي، ثم أدائها وأهدافها والآثار السلبية والايجابية للحماية الاجتماعية على النمو الاقتصادي كما تم التطرق إلى متطلباتها وبعض نماذجها ومجالاتها وأبرز مؤسساتها، والعراقيل التي تواجه هذه المؤسسات، وأخيرا ربط مفهوم الحماية الاجتماعية بالمنطقة العربية، ثم دور النقابات العمالية للحماية الاجتماعية والحماية الاجتماعية في الجزائر.

وبالنسبة للمحور الاخير والذي يركز على مسألة الحفاظ على القدرة الشرائية، فقد تناول محور الاجور ودورها في تحسين القدرة الشرائية، ثم التعرض إلى القدرة الشرائية والسياسات الاقتصادية للدولة، وكذا اجراءات الدولة لحماية القدرة الشرائية.

أما الفصل الخامس تضمن الاجراءات المنهجية للدراسة وتناول مجالات الدراسة (جغرافية، بشرية، زمنية)، ثم منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات، عينة الدراسة وخصائصها، اساليب التحليل والتفسير.

وأخيرا الفصل السادس والذي في طياته تم عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة، حيث تم التطرق إلى عرض وتحليل نتائج الدراسة، ثم مناقشتها في ضوء الفرضيات، وفي ضوء الدراسات السابقة وأخيرا في ضوء التراث النظري، ليختتم الفصل بأبرز النتائج التي تم التوصل لها ثم خاتمة.

# الفصل الأول:

## الإطار النظري والتصوري للدراسة

أولاً: الاشكالية.

ثانياً: الفرضيات.

ثالثاً: أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع.

رابعاً: أهداف الدراسة.

خامساً: تحديد المفاهيم.

سادساً: الدراسات السابقة (عرض وتحليل).

لعبت الثورة الصناعية دوراً كبيراً في مجال تشكيل الحركات العمالية، حيث حلت الآلة مكان الانسان، وأثر ذلك بشكل كبير على ظروف وشروط العمل وبدأ العمّال يشعرون بالحاجة إلى الالتفاف لمواجهة عملية الاستغلال الكبيرة التي تعرضوا لها، ونتيجة لذلك ظهرت بوادر تشكيل النقابات العمالية بداية في بريطانيا، لتنتقل بعدها للعديد من الدول كألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية.

أمّا في الدول العربية، فقد ارتبطت بالنضال ضد الاستعمار، حيث تميز تشكيلها ودورها بالترابط مع النضال الجماهيري العام، وأصبحت جزء من حركة التحرر الوطني، وبعد الاستقلال السياسي تحولت هذه النقابات أو الاتحادات العمالية إلى مؤسسات جماهيرية ضخمة وقوية لا يزال بعضها يلعب دوراً هاماً في حياة شعوبها سواءً من حيث دورها السياسي أو المطلي.

وفي الجزائر وباسترجاع التاريخ النضالي، عرفت النقابات عدة تطورات أدت في مجملها إلى تكوين فكر نقابي نضالي وسياسي أدى لترسيخ تقاليد نضالية ساهمت في الحفاظ على استقرار المجتمع، من خلال تجنيد العمّال في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فإنّ العمل أو النضال المطلي كان مؤجلاً لما بعد الاستقلال، غير أنّه وبعد الاستقلال بقيت تحت وطأة السياسي.

أمّا اليوم فيتنازع الحركة النقابية في الجزائر تياران أساسيان، تيار يبي نضاله على لغة الحوار والتشاور ممثلاً في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، يتخذ من رصيده التاريخي والنضالي حجة لتمثيل العمّال والاعتراف التام به من قبل السلطات العمومية، وتيار ثاني يجسد نظرة المواجهة والصراع لعدم اعتراف السلطات بتمثيله والتضييق عليه رغم ما أحدثه من حشد في صفوفه ونجاح اضراباته خاصة في السنوات الاخيرة وما عرفته الجزائر من تذبذب كبير في التحكم أو المحافظة على ما يعرف بالمكتسبات الاجتماعية نتيجة تبني السلطة سلسلة من تدابير التقشف إزاء تراجع أسعار البترول، وما صاحبها من تحولات اجتماعية عميقة، والتي عرفتها عبر مختلف الفترات، وما تحملها من اختلالات، وما واجهتها من صعوبات جعلت المؤسسات بأنواعها عرضة لجملة من التهديدات بطريقة يتم بواسطتها عرقلة جهود منظمات المجتمع المدني، ولعل هذا ما دفع لنشوء سلطات شرعية غير قادرة على اتخاذ قرارات اقتصادية واجتماعية سليمة، ومن هنا غدت المسألة الاجتماعية وما تحمله من أبعاد

تجاوز في مفهوماتها المشكلات الاجتماعية، تفرق بال ليس فقط السلطات العمومية تطوراً ولكنها أصبحت تشكل مجال اهتمام المجتمع المدني برمته، خاصة منها التنظيمات النقابية، فتحاول التخفيف من حدة هذه الضغوطات التي أصبحت تهدد سلامة واستقرار المجتمع ككل خاصة مع تراجع الاستقرار واحتلال التوازنات والابتعاد عن النمو الإيجابي، في مقابل تدهور الجوانب الاجتماعية، وما انجر عنه من تداعيات اقتصادية واجتماعية وتنظيمية، حيث أن التراجع السليبي للدولة - تراجع المؤسسات العمومية - أفضى الى نتائج سلبية على مختلف الأصعدة، كارتفاع معدلات الفقر والبطالة، وكانت أبرز هذه النتائج، ضعف القدرة الشرائية، تحديد مناصب العمل، ونقص الحماية الاجتماعية.

إنّ النتائج السلبية الناجمة عن فقدان مناصب الشغل، وارتفاع في الاسعار، وبالتالي تراجع القدرة الشرائية لقطاع عريض من المجتمع وشريحة لا يستهان بها (بسبب فقدان، وصعوبة الحصول على منصب عمل) ألقت ثقلها على السياسيين وعلى السلطات التنفيذية والمجتمع المدني، فتعددت الرؤى والتصورات والاستراتيجيات لمعالجة هذه الوضعية وأصبح لزاماً عليها إتباع وخلق صيغ وبرامج قصد حماية العامل.

وفي خضم هذه التحديات أصبحت الدولة بمختلف أجهزتها تحاول إيجاد حل لتسوية الوضعية المتأزمة فتضافرت الجهود من مختلف الجهات وأصبحت الاطارات النقابية تلعب أدوار لا يستهان بها على مختلف الأصعدة سياسية كانت أو اجتماعية أو حتى اقتصادية، (حيث تعتبر فئة الاطارات إحدى أهم الظواهر المهنية والاجتماعية إذ نالت اهتمام الكثير من المفكرين والباحثين الاجتماعيين امثال ميلز وبلتنسكي، حيث يقول سانسوليوي R. sain Saulieu "إنّ التأمّل إلى ظاهرة الإطارات يقودنا إلى التفكير، وبشكل متزامن في عدّة مسائل، فهم يطرحون على التفكير السوسولوجي قضايا الاندماج في التنظيمات، وعلاقتهم المتوترة بالحركات والتنظيمات النقابية، وقضايا التنافس فيما بينهم" ما بالك إذا تواجدت هذه الاطارات داخل هذه التنظيمات ذاتها

ويضيف سانسوليوي "إنّ كل ذلك يشكل دليلاً على الأهمية القصوى التي يكتسبها موضوع الاطارات في المجتمعات الانسانية المعاصرة"<sup>1</sup>.

حيث وجدت الاطارات النقابية نفسها امام عدة خيارات، فإلى جانب تبنيها للنزعة المطالبة كأساس لإعادة إنتاج تواجدها على السّاحة، وجدت نفسها أمام تحديات فرضتها الوضعية الاقتصادية والمالية للبلاد حيث أضحت تحدي الحفاظ على القدرة الشرائية وتوفير الحماية الاجتماعية للعامل والحفاظ على آلة الانتاج ومنه حماية مناصب العمل ضمن أولويات العمل النقابي، التي تتجاوز حتى مطلب الزيادة في الاجور في بعض الاحيان، وبالتالي فإنّ استراتيجية العمل النقابي قلبته الظروف الاقتصادية والمالية رأساً على عقب، وعلى اعتبار الاطارات النقابية كجمعيات أو منظمات ذات طابع استمراري خاص بالأجراء قائمة على أساس تحسين وتوفير كل شروط الحماية الاجتماعية، كالحفاظة على منصب العمل وعلى الاجر وتطوير ظروف المعيشة للطبقة الشغيلة، تزامناً مع الوضع الذي آلت اليه البلاد، وتزامناً مع الاحداث المتواجدة على السّاحة من انخفاض في اسعار البترول، واتجاه الدولة نحو سياسة التقشف، وما تولد عنها من انخفاض في مستويات المعيشة، وما صاحبه من ارتفاع في اسعار البترول، ومنه ضعف القدرة الشرائية، الأمر الذي ادى بدوره لإشعار التنظيمات النقابية بخطورة الوضع، خاصة النقابات الفتوية والدخول مباشرة في سلسلة من الاضرابات تسعى من خلالها لحماية مكاسبها الاجتماعية وتوفير الحماية الاجتماعية للعامل ومطالبة الدولة بالحفاظ على القدرة الشرائية للعامل كأحد ابرز مطالبها.

وعليه فإنّ هذه الدّراسة ستعنى بالبحث في تصور الاطارات النقابية لبعض عناصر وأبعاد المسألة الاجتماعية، ويتم بحث هذه العناصر من خلال التساؤل الرئيسي التالي:

### التساؤل الرئيسي:

- ما هي تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الاجتماعية في الجزائر؟

ويتم بحث التساؤل الرئيسي من خلال التساؤلات الفرعية التالية:

<sup>1</sup> Renaud sain Saulieu, L'identité au travail, Presse de la Fondation nationale des sciences politiques, 1977, p235.

- 1- ما هي تمثيلات الاطارات النقايبية إزاء مسألة حماية مناصب العمل؟
- 2- كيف تنظر الإطارات النقايبية لمسألة الحماية الاجتماعية المنتهجة؟
- 3- هل تحمل الاطارات النقايبية نظرة واضحة اتجاه استراتيجية مواجهة تدني القدرة الشرائية؟

وذلك من خلال الفرضيات التالية:

ثانيا: الفرضيات:

تمثل الفرضية في البحث السوسيوولوجي محورا أساسيا من حيث صلة القضايا بالواقع، حيث تشتق الفرضيات من الواقع الاجتماعي وتشكل منطلقا منهجيا، ولها اهداف محددة ووظائف علمية أساسية تتمثل في إزالة الاحكام القيمة وتصنيف المصطلحات، كما ان لها وظيفة هامة وحيوية، لأنها تمكن من فهم أنماط سلوك الجماعات وأنشطتها فهما دقيقا.<sup>1</sup>

كما تحدد الفرضية محور اهتمام البحث، وتساعد في تحديد الطرق أو الواجهة التي يسير فيها، وفي رسم حدود الميدان المتخصص للبحث عن طريق تمييز الحقائق المناسبة التي يتركز عليها، والتي تناسب المشكلة موضوع البحث.<sup>2</sup>

- 1- تحمل الاطارات النقايبية تمثلات سلبية إزاء مسألة ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقايب.
- 2- تحمل الاطارات النقايبية تمثلات سلبية ازاء مسألة الحماية الاجتماعية للعامل، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقايب.
- 3- هناك تمثلات واضحة لاستراتيجية الإطارات النقايبية في مواجهة تدني القدرة الشرائية، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الاطار النقايب.

<sup>1</sup> طلعت إبراهيم لطفى، أساليب وأدوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1995، ص 30.

<sup>2</sup> علي عبد الرزاق جلي، تصميم البحث الاجتماعي (الأسس والاستراتيجيات)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص ص 44-45.

تكمن أهمية الموضوع في أهمية الطبقة الشغيلة ذاتها وما صاحب وجودها من انشغالات ومشاكل على جميع الأصعدة، الأمر الذي زاد من أهمية تواجد تنظيمات نقابية تمثلها وتدافع عنها، إذ وبفعل تداعيات الازمات العديدة التي عصفت بالبلاد تعاني هذه الشريحة من جملة من المشكلات، لتجد الاطارات النقايبية نفسها أمام ضرورة التحرك لتسوية مسائل عديدة وليدة الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية.

وعليه فأهمية الدراسة تكمن في الحاجة إليها من خلال تقديم قراءات وتحليلات لتصورات الاطارات النقايبية لموضوع المسألة الاجتماعية للوضعية الاجتماعية التي يعيشها العامل، وذلك بالتركيز على ثلاث ابعاد: الحفاظ على منصب العمل، الحماية الاجتماعية، الحفاظ على القدرة الشرائية.

رابعا: أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الراهنة إلى الوقوف على بعض تصورات الإطارات النقايبية للمسألة الاجتماعية، ولتحقيق هذا الهدف الرئيسي تتوخى الدراسة تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

- 1- البحث في موضوع المسألة الاجتماعية من خلال أبعادها الاجتماعية والاقتصادية.
- 4- الوقوف على امكانية الاطارات النقايبية في تحقيق مكاسب اجتماعية للعامل داخل وخارج نطاق المهنة.
- 5- ابراز أهم العوامل التي تحدد طبيعة العلاقة بين النقابات والسلطات العمومية.
- 2- تحديد تصورات الاطارات النقايبية للوضعية التي يعيشها العامل في ظل التغيرات السريعة على المستويين الاجتماعي والاقتصادي للبلاد.
- 3- معرفة أهم الاجراءات والتدابير التي يمكن ان تضعها الاطارات النقايبية من اجل حماية المستقبل المهني للعامل.

يعتبر تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية امرا ضروريا في البحث العلمي ويقصد بالمفهوم عامة مجموع الرموز اللفظية التي يستعين بها الإنسان للتعبير عن المعنى والأفكار المختلفة بغية توصيلها لغيرها للناس، كما تعبر المفاهيم دائما عن الصفات المجردة التي تشترك فيها الأشياء والوقائع.<sup>1</sup>

كما يعرف المفهوم بأنها كلمة أو تعبير تجريدي موجز يشير إلى مجموعة من الحقائق أو الأفكار المتقاربة، إنه صورة ذهنية يستطيع الفرد ان يتصورها عن موضوع ما.<sup>2</sup>

وعليه فإن هذه الدراسة ستعتمد جملة من المفاهيم ذات الصلة بموضوعها والتي من شأنها توضيح مسار البحث، على أساس أنها تمكننا من تحديد المفهوم إجرائيا بما يتناسب والواقع "إنّ المفاهيم هي أكثر ما تكون تجريدية وتعتبر وحدات أساسية لتكوين النظريات العلمية، وأهم شرط لصياغة تحديده إجرائيا، أي وضوح العلاقة بينه وبين الأساس الواقعي الذي اقيم عليه"<sup>3</sup> وعليه فقد تم الاعتماد على مجموعة من المفاهيم كانت كالتالي: تنظيمات العمل الحركة العمالية النقابة العمالية، المطلوبة العمالية، العمل النقابي، الاطارات النقابية، المسألة الاجتماعية، الإطار، التمثلات الاجتماعية، الحماية الاجتماعية، القدرة الشرائية، المحافظة على منصب العمل.

### 1- تنظيمات العمل:

-هي تنظيمات جماعية اختيارية للعَمال (صناعة، زراعة، خدمات، عمالة دائمة أو مؤقتة، منتظمة أو غير منتظمة) أو أصحاب العمل، وهي لمن يعملون في مهنة أو مجال عمل معين عند صاحب عمل أو أكثر من صاحب عمل بهدف الدفاع عن حقوقهم وتمثيل مهنتهم والتّهوض بأحوالهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والفكرية والمهنية وحماية مصالحهم، كما أنها تعمل على تحسين ظروف وشروط أعمالهم، وتعبّر عن وحدة لها المصالح الاقتصادية المشتركة لأعضائها، وتمثيلهم في مواجهة الآخرين، ولها في ذلك الشخصية الاعتبارية الكاملة خاصة في التفاوض والتعاقد والتملك

<sup>1</sup> عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهنة، القاهرة، 12ط، 1998، ص 175.

<sup>2</sup> جودت أحمد سعادة، مناهج الدراسات الاجتماعية، دار العلم للملايين، بيروت، 1984، ص ص 314-315.

<sup>3</sup> صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1982، ص 49.

والتقاضي بغير الحاجة إلى توكيل أو تفويض وتقوم ادارتها على أسس وقواعد الديمقراطية والحرية والنقابية"<sup>1</sup>

- تنظيمات العمل هي منظمات تتشكل من أجل تحسين شروط وظروف العمل ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق المفاوضات الجماعية والضغط على أصحاب العمل والحكومات والهيئات التشريعية، ومن خلال العمل الجماعي، الاحتجاجي والسياسي في بعض الحالات وتنظيمات العمل متعددة ومتنوعة حسب اختيار العمّال أنفسهم فهناك الروابط أو الجمعيات أو الصناديق أو النقابات.<sup>2</sup>

- إذاً فالتعريف الاول للتنظيمات العمل يعتقد أنّه لا بد أن تكتسي صفة الجماعة، كما أنّ تشكيلها يأخذ صفة الإرادية، وهذه التنظيمات تتواجد في مختلف القطاعات سواءً كانت اقتصادية، إدارية أو غيرها، حيث تهدف هذه التنظيمات للدفاع عن ظروف العمل وتمثيل العمال بالاعتماد على طرق عديدة، وبما أنها تمتاز بالاستقلالية فهي تسعى للنهوض بمختلف الأحوال للعمال خاصة وأنها تترجم وحدتهم، أما التعريف الثاني فيرى أنّ هذه التنظيمات تسعى لتحسين ظروف العمل، كما أنّ شأنه شأن التعريف الأول فيعتقد باستقلالية هذه التنظيمات المتعددة والمتنوعة في شكلها والمتحدة في أهدافها، التي تسعى لتحقيقها بالعديد من الطرق سلمية كانت أو تنازعية، وعليه فإنه يعرف على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة ويتمثل فيمايلي: هي منظمات تتشكل بصورة إرادية، تضم مجموعة من العمّال داخل المؤسسة لها اهدافها المشتركة، وتعمل في ظروف واحدة، تدافع عن حقوقها بصورة شرعية وقانونية.

### 2- النقابة العمالية:

كلمة النقابة بالّلغة العربية تعادل كلمة syndicat بالّلغة الفرنسية، وكلمة نقابة مشتقة من كلمة "النّقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني العميد.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005، ص 45.

<sup>2</sup> صابر بركات، كيف تأسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العدد 02، القاهرة، دون سنة نشر، ص 9.

<sup>3</sup> علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، تونس، الجزائر، 1979، ص 1247.

يعرفها "T.snvet" رابطة متكونة من أشخاص معنويين، هدفها تمثيل مصالح مشتركة عنها، والنقابة ظاهرة اجتماعية مختلفة من حيث أشكالها حسب النظام السياسي والاقتصادي، الذي يسير وفقه المجتمع، فنجد هناك مجتمعات نقابية التأطير تعني وجود مركزية نقابية واحدة، تكون ذات قيادة واحدة وارتباط وثيق بحزب سياسي معين ولها صلة مع السلطة السياسية كما هو في البلدان الاشتراكية<sup>1</sup>، كما تعرّف النقابة على أنها: "هناك مجتمعات ذات نقابية حرة ومستقلة تماما عن كل وصاية سياسية وإدارية بمعنى أوضح فالنقابة الحرة مستقلة عن الدولة وعن أرباب العمل تعمل عن الدفاع عن حقوق منخرطها وحماية مصالحهم وتحقيق مطالبهم وتمثيلهم لها داخل المؤسسة"<sup>2</sup>.

ما يمكن ملاحظته بالمقارنة بين هاذين التعريفين، فنجد أنّ التعريف الأول يركز على ما للنقابة من أدوار ونشاطات تمارسها كالدفاع عن حقوق العامل وتمثيله وهذا ما يشترك فيه التعريف الثاني معه، كما اعتبر T. Snvet أنّ النقابة ظاهرة اجتماعية وربطها بالمنظور السياسي واعتقد أنّها ذات الصلة بالسلطة عكس ما نجد في التعريف الثاني الذي اعتقد باستقلالية النقابة عن السياسة وعن السلطة.

كما تعرّف النقابة على أنّها "اتحاد يضم العمّال والمشتغلين في مهنة أو معرفة معينة، بغرض تحسين أحوالهم من حيث الأجور، ساعات العمل، والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرسدة نقدية تحقق أغراضهم، وأموال النقابة العمالية تستخدم في أغراض تتعلق بدعم الإضرابات، أغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمّال أو أسرهم عند الوفاة، أغراض سياسية، وذلك لتمكين بعض العمّال في الدخول كأعضاء في المجالس النيابية"<sup>3</sup>.

- "النقابة العمالية منظمة يكونها العمّال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم، والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع، وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها

ذلك". وهذا ما ذهب إليه "كول، ج" بأنها "تتكون من العمّال الذين تضمهم مهنة أو أكثر أنشئت أساسا من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بأعمالهم اليومية"<sup>1</sup>.

إذن فالملاحظ من التعاريف السابقة هو تركيزها على تحسين ظروف العامل المادية، في حين نجد أنّ التعريفين التاليين ركزا على تحسين ظروف العامل من جهة ودورها (النقابة) الاقتصادي والاجتماعي الفعّال من جهة اخرى.

- كما عرفها اسماعيل محمّد احمد على أنّها " تلك المنظمة التي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمّال تمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها وترقية احوالهم والتعبير عنهم على الصّعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة"<sup>2</sup>

- في حين أنّ احمد زكي بدوي على أنّها " تنظيم اختياري دائم للعمّال يتولى رعاية مصالحهم والدّفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم"<sup>3</sup>.

إنّ هذين التعريفين أعطيا وجها جديدا في مفاهيم النقابة ألا وهو حرية الانضمام أو عدمه إلى النقابة، كما وضّح المهام التي تسعى هذه المنظمة لتحقيقها للعمّال.

أمّا محمد أحمد اسماعيل فيعتقد أنّ النقابة العمالية هي " تلك المنظمة التي هي الأساس الذي يتركز عيه صرح علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمّال تمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عن مصالح اعضاءها تمثيلهم وترقية أحوالهم والتعبير عن إرادتهم على الصّعيد المهني بالمنازعة والمساهمة"<sup>4</sup>

يركز هذا التعريف على الطريقة التي تتشكل بها النقابة وحرية أعضائها واستقلاليتها على اي وصاية أو تبعية لأي مؤسسة أو سلطة تابعة للدولة، كما أشار هذا التعريف إلى قيام هذه المنظمة بالعديد من الوظائف والأدوار ضمن مجموعة من العمّال تمارس نشاطها بصورة قانونية.

<sup>1</sup> ع، تول، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، دون سنة نشر، ص... ص03...07.

<sup>2</sup> اسماعيل محمد حسن، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993، ص 06.

<sup>3</sup> احمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1985، ص 297.

<sup>4</sup> محمد احمد اسماعيل، مبدأ الحرية النقابية، رسالة دكتوراه، قسم الحقوق، جامعة القاهرة، 1982.

<sup>1</sup> منير موسى، الحركة العمالية والنقابات العمالية، مخطوطة وحدة العلاقات الصناعية، بيروت، السداسي الثاني، 1989، ص 15.

<sup>2</sup> Silvestre pet wagret le syndicalisme contemporain problèmes actuels ed, ammond colin , paris ,1975, page 08.

<sup>3</sup> عبد العزيز فهمي هيكل، مؤسسة الاصلاحات الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، دون سنة نشر، ص 474.



أما "آلان توران" فقد إرتا إلى القول أنّ النقابة: منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناهض أجل التوظيف وضد أوتوقراطية أصحاب العمل"<sup>1</sup> إذن فالآن توران يعتقد أنّها وسيلة للدفاع عن أحوال العمّال المادية والدفاع ضد استغلال أرباب العمل للعمّال.

- أما الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية 1976 فيرى أنّ النقابة تنظيم يقوم بتربية وتنظيم العمّال، وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار دولة "اشتراكية"<sup>2</sup>، إذ الملاحظ أنّ هذا التعريف ذو صبغة اشتراكية، وبعد دستور 1989 جاءت مفاهيم مغايرة للنقابة خاصة وأنه (الدستور) فتح المجال للتعددية الحزبية والنقابية، حيث أقرت المادة 03 من القانون 91-30 المتعلق بالحقوق النقابية أنّه يحق للعمّال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا في إدارياً في تنظيمات نقابية موجودة<sup>3</sup>.

- أما الاتحاد العام للعمال الجزائريين فقد حددها في المؤتمر التاسع بأنّها: "منظمة عمالية مطلية حرّة ومستقلة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل وتضم الذين يتقاضون أجره من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري"

- النقابة هي "جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة وتعتبر كقوة ضغط على رب العمل او سلطة الحكومات"<sup>4</sup>

أما الموسوعة السياسية فتعرّفها على أنّها: "جمعية تتشكل لأغراض المساومة الجماعية بشأن شروط العمل، ولرعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية للدخول إلى العمل السياسي في بعض الحالات"<sup>5</sup>. الملاحظ أنّ هذا التعريف ينظر للنقابة بمنظور سياسي، بمعنى أنّه يعتقد بالدور السياسي الذي يمكن للنقابة أن تلعبه وأن تحققه.

- لعلّ مجمل التعاريف السّابقة تختلف وتباين في رؤاها أحياناً، وتتشرك في بعض النقاط في أحيان أخرى وذلك راجع إلى الاختلاف في الأطر المرجعية وفي الأيديولوجيات، ورغم ذلك فنجدها

<sup>1</sup> Alain Tourain, Sociologie De L'action, Edition De Seuil, Paris 1965, P 346.

<sup>2</sup> الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، الديوان الوطني للنشر والاشهار، الرغاية، الجزائر، 1976، ص 69.

<sup>3</sup> قانون 91 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 م يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، قانون العمل للجمهورية الجزائرية، مطبعة باربي الجزائر، 2011، ص 229.

<sup>4</sup> الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990، ص 05.

<sup>5</sup> Jean Daniel Reynaud, Les Syndicats En France, Edition Du Seuil, 1975, p73.

تشترك في جانب واحد وهو تركيزها على العمّال من جهة وعلى ظروفهم الاجتماعية والاقتصادية المهنية من جهة أخرى<sup>1</sup>، وعليه فإن مفهوم النقابة على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة يتمثل فيما يلي: النقابة هي جماعة من العمّال يمارسون نشاطات متعددة بغية تحسين ظروفهم الاجتماعية والمهنية والاقتصادية والدفاع عن حقوقهم بصورة قانونية ومستقلة باستخدام العديد من الأساليب منها السلمية كالمفاوضات الاجتماعية والتنازعية كالإضرابات.. أما الإطارات النقابية فهم الممثلين الولايتين لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض النقابات المستقلة على مستوى ولاية تبسة.

### 3- المطالبية العمالية:

- "المطالبية العمالية هي فعل شرعي وقانوني يطالب به العمّال قصد حماية مصالحهم المهنية والدفاع عن حقوقهم وتحقيق مطالبهم عن طريق المطالبية"<sup>2</sup>.

يشير هذا التعريف إلى أنّ مطالب العمّال تمتاز بالشرعية وبصورة قانونية إلى ما يحتاجون إليه وتعتبر المطالبية العمالية هي الوسيلة الشرعية التي من خلالها يطالب العمّال بحقوقهم ويحمون مصالحهم.

كما تعتبر المطالبية العمالية جوهر الممارسة النقابية وتتجسد عملية المطالب طبقاً للقوانين والالتزامات والاحكام الشرعية المنصوص عليها عند ممارسة العمل النقابي، والمطلبية العمالية تنقسم إلى قسمين:

أولاً: **المطلبية الكمية:** متعلقة بالأجور العمالية وتمثل في مطالب العمّال بتحسين أو رفع أجورهم.

ثانياً: **المطلبية الكيفية:** في ضمنها يطالب العمّال بتحسين ظروف العمل، مشكلة الإعلام والاتصال في المؤسسة، مسألة التأهيل والتكوين، تنظيم العمل بالإضافة إلى مطالب اجتماعية وعلاقات اجتماعية... إلخ

<sup>1</sup> عبد الوهاب الكيالي، المؤسسة السياسية، ج6، ط1، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1990، ص 604.

<sup>2</sup> المنجد في اللغة والإعلام، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، 1986، ص 468.

إذن يشير هذا التعريف إلى أهمية المطلبية النقابية، ضمن هذه المنظمة والتي من خلالها ممارسة العمل النقابي والذي يسعى لتحقيقها، وفق أسس قانونية وشرعية ذات صبغة مشروعة، كما تنقسم هذه المطالب إلى مطالب كمية كالأجور وكيفية، كتحسين ظروف العمل.

- يعرفها "boumfelder" بأنّ النشاطات المطلبية هي العجينة التي تتغذى منها الحياة النقابية<sup>1</sup> حسبه إنّ المطلبية العمالية هي جوهر الفعل النقابي والتي يقوم على أساسها العمل النقابي، وعليه فإنّ المفهوم وفقا لهذه الدراسة يتمثل فيمايلي: تعتبر المطلبية العمالية بمثابة الأهداف التي أسست عليها فئة ما نقابتها قصد الدفاع عن حقوقها"، أو هي كل ما يرى العمّال أهمّ بحاجة إليه داخل بيئة العمل ويرون فيه تحسين لظروفهم المادية او المعنوية والذي يستعملون من اجل الحصول عليه مختلف وسائل الضغط كالإضراب مثلا...

#### 4- العمل النقابي:

- يعرفه "جون ناقر" jean negre على أنّه "جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات تتمثل غالبا في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمّال كأوقات العمل والوقاية والامن والاجور" أمّا جون دانيال رينو "jean daniel renaud" "العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمّال وتمييز الظروف الملائمة للعمل" إذن فالملاحظ من التعريفين السابقين أنّ كلاهما يعتقد أنّ العمل النقابي متعلق بممارسة نشاطات على ثلاث مستويات الاجتماعية منها المهنية والاقتصادية، في حين أنّ "جون دانيال رينو" اهتم أيضا بالوسائل والاساليب التي يعتمد عليها العمل النقابي.

إنّ العمل النقابي في طبيعته ومداه هو مهمّة نضالية، لأنّه يشكل الحياة اليومية للتنظيمات النقابية ويصنفها في النظام الاجتماعي ويضمن حقوق الطبقة العاملة ومصالحها، وهو سلسلة تفاعل هذا النضال ببنية الطبقة العاملة وخصوصيتها التاريخية والاجتماعية وبطبيعة النظام السياسي والاقتصادي الذي يسري فيه هذا النضال، ويهدف إلى الحد من الاستغلال والتطاول على حقوق العمّال ومكتسباتهم ويبرز في شكل دفاعي كالإضراب.

<sup>1</sup> Boumfelder, E, La Revendication, Elements, D'analyse, De La Pratique Syndicale, In Revue Sociologie De Travail N2, 1968, P 24.

إذن فالعمل النقابي هو عبارة عن جملة من الادوار والمهام تضطلع بها النقابات يتجسد في المتابعة الدائمة للحياة المهنية والاجتماعية للعمّال من اجل الدفاع عن المصالح

ومّا لاشك فيه هو وجود تفاعل بين العاملين النقابي والسياسي في إطار استراتيجية عامة للعمل السياسي، غدت تعمل النقابة على إدماج نضالاتها في إطار السياسة العامة"، وعليه فإنّ هذه الدراسة ترى أنّ العمل النقابي: هو مجموعة من النشاطات والادوار يمارسها المشلون النقابيون تحت غطاء قانوني ومن أجل تحقيق الأهداف التي شكلت هذه المجموعات من اجلها.

#### 5- المسألة الاجتماعية:

يعد هذا المفهوم واحد من المفاهيم القديمة - الجديدة التي عاودت الظهور إذ أستعمل أول مرّة في نهاية القرن 19 عشر، ليختفي كمفهوم من الخطاب السوسولوجي والسياسي بعد ما حققت المجتمعات الاندماجية والاستقرار الاجتماعي للأفراد، إلّا أنّ ما تحقّق في العديد من المجتمعات أصبح بدءًا من نهاية السبعينات من القرن 20 يتلاشى معلنا عن أزمت اجتماعية متعددة الجوانب سميت بالمسألة الاجتماعية الجديدة، بالنظر لما حملته من احداث وتظاهرات طالت مختلف البنيات الاجتماعية إنّ مفهوم المسألة الاجتماعية أصبح مفهوم ملازما للأزمة المجتمعية.

- المسألة الاجتماعية تحمل بعدين أساسيين، الأول كمي ويتجلى في المؤشرات والمتغيرات القابلة للقياس كعدد الفقراء وقياس الفقر ودرجاته وازمة السكن والإسكان، البطالة وقدرة استيعاب العمالة من قبل سوق التشغيل، أمّا في مجال التعليم فهناك مؤشرات للتسرّب المدرسي وعدد الممتحنين، وعدد الذين يلتحقون بالجامعات والتكوين المتخصص مقارنة بالتدفقات البشرية التي تعرفها النظم التعليمية.

- أمّا البعد الكيفي يتجلى في تلك الصور التي يحملها الخيال الجمعي حول مسألة الانتماء للمجتمع والاندماجية الاجتماعية التي تتكفل بها مؤسسات الدولة الرسمية ومؤسسات الحماية الاجتماعية المختلفة<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> النوي الجمعي، المسألة الاجتماعية في برامج الاحزاب السياسية في الجزائر، دراسة سوسيو سياسية، رسالة دكتوراه علوم (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص 16.



- يعرفها "jacques comaille" ليست موضوعاً قائماً بذاته، بل هو موضوع بيني واجتماعيا كظاهرة فعلا، تشكلت بفعل الأحداث لا تكتشف إلا من خلال ردود الأفعال والعواطف التي تتولد عنها وحيالها"<sup>1</sup>

- إذا يمكن القول أنّ المسألة الاجتماعية ليست فحسب تلك المشكلات الاجتماعية التي يعيشها المواطن من خلال معانات اليومية التي تتجلى في فقدانه للعمل، والفقر الذي يعرفه، وحاجته للمسكن والتي تسعى السلطة الحاكمة التقليل من تأثيرها باستحضار مؤشرات جزئية بل المسألة الاجتماعية تطرح مشكلة التهديدات الدائمة التي تضرب عمق الرّابط الاجتماعي وبالتحديد في غياب ملامح واضحة وفق ما تقتضيه مشروطات تاريخية موضوعية كالتعاقد للتكفل بالحاجات الاجتماعية بأبعادها المختلفة.

إنّ مفهوم المسألة الاجتماعية يأخذ ثلاثة أبعاد وهي ( البعد التاريخي، البعد السياسي، البعد السوسولوجي)، أما البعد التاريخي لها فهي ظاهرة تاريخية لازمت التغيرات التي طالت مختلف البنى الاجتماعية بالنسبة للمجتمعات المتقدمة، فالمسألة الاجتماعية عولجت في خضم التكفل بالعمالة كطبقة اجتماعية ساهمت تاريخيا في بناء الاقتصاديات وتوفير الثروات، وهو الامر الذي دفع بالدولة إلى إيجاد التمهصلات اللازمة بين الاقتصادي والاجتماعي الشيء الذي مكّنها من تجسيد نظم للحماية الاجتماعية تضمن من جهة استمرار العمل والتكفل بمصالح العمّال وعائلاتهم والسّهر على استمرار الاستثمار الاقتصادي بشقيه الخاص والعام.

- يعرفها روبرت كاستل "robert castel" تلك الحالات لتفسخ البنى الاجتماعية التي ظلت تصونها العلاقات الميكانيكية على حد التعبير الدوركايمي وزوال التنشئة الاجتماعية التي تكفلت بها البنى الاجتماعية التقليدية كالعائلة والعشيرة والقبيلة"<sup>2</sup>

مما سبق يتضح أنّ المسألة الاجتماعية تطورت تاريخياً من حيث الأشكال التي اتخذتها كما تطورت آليات التكفل بها، إنّ المجتمعات ما قبل الصناعية لم تعرف المسألة الاجتماعية.

<sup>1</sup> Jacques Comaille, Les Nouveaux Enjeux De La Question Sociale, Hachette, Paris, 1997, P79.

<sup>2</sup> Robert Castel, Les Metamorphose De La Question Sociale, Une Chronique Du Salarat Fayard, Paris, 1995, P46.

أما المسألة الاجتماعية من المنظور السياسي فيعتقد مفكري نظريات الاقتصاد السياسي إلى الانكماش الاقتصادي وتدخل الدولة لغرض أعباء اجتماعية تتحول حتما لمعوقات امام الاستثمار وتقضي على امكانية خلق فرص عمل جديدة

برزت رؤى فكرية جديدة تزعمها منظرو "المسألة الاجتماعية الجديدة" حيث بعدما ظلت معالجة الاجتماعي طوال النصف الأول من القرن العشرين تتم وفق الرؤية الاقتصادية والتي اتخذت طريقتين في التصدي لها : الأول تمثلت في البحث عن سبل تنظيم الضمان الاجتماعي الذي تم تمويله من ارباحية العمل وارتفاع معدلات الانتاج أما المعالجة الثانية فتمثلت في البحث عن تمويل المساعدات التي تقوم للمهمشين والمبعدين.

وقد ذهب "جاك دانزولو" إلى أنّ المسألة الاجتماعية في الوقت الراهن تبدي أماراتها في كون أنّ "الاقضاء الذي يتعرض له الافراد من النظام الاجتماعي الاقتصادي يصطحبه حتماً التهميش السياسي وذلك بتفشي اللامبالاة والشعور بالفشل، هذه الحالات التي تمكن من النسيج الاجتماعي جراء فشل السياسي في التكفل بالمشكلات الاجتماعية المترتبة عن الافلاس في الاقتصاد والتوزيع غير العادل للثروات<sup>1</sup>، وعن البعد السوسولوجي للمسألة الاجتماعية التي عرفها "روبرت كاستل" تعبير عن الخوف من تفكك المجتمع جراء الفوضى الاجتماعية التي أدت إلى اتساع عدد المحتاجين والفقراء وتدهور وضع الطبقة العاملة"، والملاحظ أنّ هذا التعريف يأخذ بعداً سوسولوجي وأنّ المجتمع هو جوهر واساس هذه المسألة الاجتماعية، أما "جاك كوماي" فيرى أنّها مبنية في عقولنا وهي تتجاوز البطالة، وتدني المستوى المعيشي بل تكمن في تفكك الرابطة الاجتماعي وانتشار الفردانية السلبية التي تقضي على أحد أهم مقومات استقرار المجتمعات والتي تتجلى في تفسخ التضامن الاجتماعي<sup>2</sup>، وعليه فإنها تعرف على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة وتمثل فيما يلي: هي تلك الانشغالات العمالية المرفوعة للسلطة عن طريق امناءها وممثليها الولائيين والمتمثلة في حماية مناصب العمل، الحماية الاجتماعية للعامل، والحفاظ على القدرة الشرائية، إنّ المسألة الاجتماعية في هذه الدراسة

<sup>1</sup> Donzelot, Philippe Estebe, L'etat Animateur, Essai Sur La Politique De La Politique De La Ville, Edition Esprit, Paris, 1994, P231.

<sup>2</sup> Jacques Comaille, Op., Cit, P36.

أخذت بمستوى ميكروسوسولوجي، فأخذ حماية مناصب العمل من التشغيل، والحفاظ على الشرائية من الفقر، ومتغير الحماية الاجتماعية من الصحة والامن.

## 6- الإطار le cadre:

قدم الباحث "عنصر العياشي" العديد من التعاريف لهذا المفهوم وأجاد في الاهتمام به، حيث يؤكد على أنّ التنوع في المفاهيم والمعاني الذي تمتاز به المفاهيم السوسولوجية بمس هو الآخر وبدوره هذا المفهوم الذي يأخذ في الاستعمال في البحث الاجتماعي الأمر الذي أحدث فيه الكثير من الغموض واللبس، بسبب ما يعرفه من انتشار في الاستخدام ونقص في دقة المعنى من قبل المستعملين له نتيجة لعدم تمسكهم بالصرامة المنهجية التي يقتضيها استعمال المفاهيم.

حيث يؤكد الباحث أنّه بمثابة الضريبة أو الثمن الذي تدفعه المفاهيم المتداولة والشائعة وبخاصة تلك التي تخرج إلى ميدان الاستعمال المكثف في مجالات عديدة ومتنوعة.<sup>1</sup>

أما "بيتر دراكر p. Drucker" فقد أكد أنّ وظيفة التأطير (الإطار) قد برزت في ألمانيا أولاً، ثم أخذت تنتشر في أمريكا في القطاعات التي ذكرها "شدلر" ولعل ذلك حدث خلال العشرين الممتدة بين 1895 و1905، حين تم الفصل بين ملكية المؤسسة ووظيفة تسييرها، وقد حدث ذلك لما اشترط "جورج سيمنس George siemens" صاحب أول بنك ألماني على أبناء قريبه "فرنر Werner" في مقابل إنقاذ شركة الأجهزة الكهربائية من الإفلاس التي كانوا يشرفون عليها، الابتعاد عن القيادة وتسليمها لأشخاص متخصصين قادرين على أداء وظيفة الإدارة والتأطير وقد قامت بعد ذلك يقول "داركر" مجموعة من أبرز رجال الأعمال في الولايات المتحدة، أمثال "مرغان j.p Morgan" و"روكفار Rockefeller" بنفس الشيء بقطاعات الصناعة والسكك الحديدية بالولايات المتحدة الأمريكية.<sup>2</sup>

كما أن أحد الباحثين الأمريكيين قد أرتبط بتطور المؤسسات الصناعية والتجارية، حيث أن الحاجة المتزايدة لعمل هذه المؤسسات إلى ترسيخ وظيفة الإطار داخل المؤسسة وقد حدث ذلك في

<sup>1</sup> العياشي عنصر "الإطارات الصناعية" (مواقع، مسارات، تمثلات)، دفتر مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، (Crasc) رقم (02)، وهران، 2001، ص75.

<sup>2</sup> p. Drucher "l'organisation du futur" harrard; les pansion, 1988, p25.

البداية في قطاع السكك الحديدية في المرحلة الممتدة بين 1880-1890 وقد واكب ذلك بروز انتشار سريع لطرق تسيير جديدة ساهمت فيما بعد في بلورة وعي الإطارات بمرآكزهم كمجموعة "سوسيو مهنية"<sup>1</sup> ويفسر شاندلر chandler ذلك البروز باتساع رقعة الأسواق الذي فاق وللمرة الأولى الحاجة إلى تسييق إداري بين مختلف المهام والنشاطات، الشيء الذي تطلب من أصحاب الأعمال تنظيم مؤسساتهم على شكل عدّة أقسام وتوظيف إطارات من أجل تسيير تلك المنشآت<sup>2</sup>

- أمّا فيكتور "Perlo Victor" فقد رأى من منظور ماركسي أن ظهور وظائف التسيير والتأطير إنما تعود إلى أسباب أخرى، ليست تقنية، بل اجتماعية ناجعة، كما يقول عن إستراتيجيات الطبقات المالكة، لتلك الاستراتيجيات التي فرضها، كما يصنف "برلو" نمو الحاجة على إيجاد من ينوب تلك الطبقات في مهام القيادة والتأطير، بعد أن تزايدت انشغالات المالكين وأنشطتهم في أعقاب تنامي ثرواتهم، فكلما اتجه أصحاب رؤوس الأموال يقول: "perlo" نحو الاهتمام بالأنشطة المالية التي ما فتئت تتسع وتتعقد كلما أصبح اهتمامهم بالتسيير والتأطير المباشر لمؤسساتهم أصعب وأثقل وهو الأمر الذي أدى بهم في آخر المطاف في اعتقاده إلى تركيز جهودهم واهتمامهم المباشرة على المؤسسات المالية من جهة وإلى إسناد التسيير اليومي للمؤسسات الصناعية إلى مدراء أجراء من جهة أخرى، مع إبقاء القرارات المتعلقة بالسياسات العامة ضمن صلاحياتهم هم دون غيرهم.<sup>3</sup>

ومهما يكن من أسباب لتفسير ظهور التأطير داخل المؤسسات الصناعية وفي المجتمع فإن ذلك مرده فيما يبدو إلى بروز الحاجة إلى دور الإطارات مع تطور العمل الصناعي الحديث، ف"كارل ماركس" اعترف بتلك الضرورة حيث اعتبر التأطير أو "الإدارة والرقابة" حسب تعبيره وظيفية تظهر بالضرورة كلما أخذت العملية الإنتاجية شكلاً اجتماعياً وليس نشاطاً فردياً منعزلاً لمنتجين مستقلين، فالإدارة والرقابة من هذا الجانب تعتبر عملية إشراف عام وتوحيد للعملية الإنتاجية تظهر في كل الأنشطة التي تتم بالتعاون بين مجموعة من الأفراد، كما لا يمكن يضيف "مؤلف رأس المال"،

<sup>1</sup> Alfred Chandler, La Main Visible Des Managers, Paris, Economica, 1988, P 506.

<sup>2</sup> Ibid, P537.

<sup>3</sup> Victor Perlo, L'empire De La Haute Finance, Paris, Ed, Sociale, 1974, P 64.

الاستغناء عنه الدوران في النظام الرأسمالي للإنتاج لأن العملية الإنتاجية في هذا النظام هي أيضاً لاستغلال قوة العمل من طرف صاحب رأس المال<sup>1</sup>.

- أما ر.فاتيه R.Vatier فإنه يرى أنّ الإطار هو ذلك الأخير الذي يعمل تحت قيادة رؤساء المؤسسات، تفوض له سلطات يتحمل من خلالها مسؤولية قطاع معين أو تحسين وضعية محددة ومن هنا فهو الذي يقوم بمهام تسيير وتنظيم ودراسة سواء أكان ذلك من موقع قيادة أو لا<sup>2</sup>

- وعلى غرار ذلك فإن م.بينان M.Benan و"ج.ك.كارون j.c.caron" فإنهما ينكران بأن لفظة "الإطار" قد دخلت في الخطاب المتخصص في فرنسا مباشرة بعد الحرب العالمية الثانية، فقاموس "ليترير Litré" الصادر سنة 1883 يذكر في المعنى السابغ لهذه الكلمة ما معناه كلمة عسكرية، تعني مجموعة الضباط وضباط صف الكتيبة... ويستنتجان من ذلك بأنّه وحتى ذلك التاريخ كانت لفظة "الإطار" لا تستعمل إلاّ في المجال العسكري ولم تكن هناك أية إشارة لاستعمالها في الحياة المدنية.

وإذا ما تمت العودة إلى قواميس أحدث مثل Quillet لسنة 1946، فإننا نجد حسب نفس الكاتبين ما مؤداه مجموعة الضباط وضباط الصف والعرفاء الذين يشكلون كتيبة أو فيلقاً، وعليه فإنه من الواضح أن اللفظ ما زال يستعمل في المجال العسكري دون سواه<sup>3</sup> ما يضيفان أنّه "من يمثل المديرية العامة، وبإمكانه المشاركة في صنع التوجيهات، ويكلف بتطبيقها، والتأكد من صحة إنجازها، وبالتالي فهو مدعو للتكفل على مستوى المؤسسة بانتهاج سياسات قد لا يكون دائماً على اتفاق معها، ولعل ما يميز الإطار في نظرهما هو هذه الوضعية بالذات، فعلى الرغم من أنّه يتحمل المسؤولية ويمتلك تلك السلطة المفوضة له، تبقى طموحاته الشخصية ليست دائماً محققة بل وكثيراً مما يجد

<sup>1</sup> K Marrc, N .Polant , Les Classes Sociales Dans Le Capitalisme Aujourd'hui ,Paris ,Ed ,Du Seuil ,1974,P229.

<sup>2</sup> Baymand Vatier, Le Perfectionnement Desadrer, Paris, P4e, 169, P12.

<sup>3</sup> M.Benain Et J.C.Carron, Les Cadres D'entreprise, Ed, D'organisation, Paris, 1968, P18.

نفسه مؤيداً ضمنياً لمطالب مرؤوسيه إنّما الوضعية التي تخلق لدى فئة الإطارات شعوراً بالقلق المزمن<sup>1</sup> فلا هو مع الإدارة دائماً ولا هو مع العامل.

كذلك فإنّ هذان العالمان يعتقدان أنّ الإطار ينحدر من حيث التكوين من ثلاث جهات:

- المدارس التقنية العليا، الجامعات والمعاهد الجامعية، التكوين العصامي.

أما من حيث المستوى فهم ينتمون إلى ثلاث مواقع أساسية:

- الإطارات البسيطة أو الدنيا، الإطارات المتوسطة، الإطارات العليا.

- أما جون فاسال<sup>2</sup> J.Vassal فإنه يرى بأنّ الإطارات يتوزعون على ثلاث مجموعات، الأولى وهي مجموعة الإطارات العليا التي تضم المدراء ورؤساء المصالح فهم مسؤولون على وظائف المؤسسة ويتمتعون بقدر كبير من حرية المبادرة في مجال تخصصهم، الإطارات المتوسطة فهم الذين يمارسون مسؤوليات ويشرفون على عاملين ولكن دون مستوى التأطير، ثم الإطارات المبتدؤون وهو غالباً من الإطارات الشباب في بداية حياتهم المهنية.

وعلى الرغم من التقسيم هذا غير أنّ "j.vassal" يعترف بأن الواقع أعمق من ذلك حيث يمكن إيجاد تقسيمات أخرى بمستويات أكثر وأعمق<sup>3</sup>.

كما يعترف في نفس الوقت بأن مفهوم الإطار يكتنفه الغموض، ويرى بأنّ ما يميز هذه الفئة من غيرها هو في الحقيقة مواقف أفرادها من أهداف القيادة العامة للمؤسسة.

فإن كان دور عمّال المستويات الدنيا يتوقف على التنفيذ فقط، وفق توجيهات المسؤولين، فإن الإطارات يتميزون بامتلاك قدر معين من السلطة عن طريق التفويض إضافة إلى تمثيل المؤسسة لدى المرؤوسين<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Ibid, P19.

<sup>2</sup> Ibid, P31.

<sup>3</sup> J ,Vassal, Le Recrutement Et L'integration Des Cadres, Paris, Dumad1970, P3.

<sup>4</sup> Ibid, P4.

-أما "لوك بلتانسكي L.Boltanski" فإنه يشير إلى أنّ تعريف الإطارات خاصة تأ صبغت في الستينات والسبعينات، وهي فترة يرى بأنها شهدت اهتماماً كبيراً بهذه الفئة، قد أخذت أحد الأشكال الأربعة التالية:

- **الأولى:** ترى بأن الإطارات يشكلون مجموعة مستقلة ووسيلة تقع بين "البروليتاريا" من جهة و"أرباب العمل" من جهة أخرى تسعى حسب وجهات النظر إلى التعايش معهما وأخذ مكان أحدهما.

- **الثانية:** تقول بأنّ الإطارات هم الحلفاء الطبيعيون للبروليتاريا (ضد أرباب العمل)، أما الشكلين الآخرين فإن "بلتانسكي" يعتبرهما أقل تبسيطا من الشكلين السابق ذكرهما.

- أولاً" الإطارات يمثلون طبقة جديدة من التكنوقراط"

- ثانياً" الإطارات يشكلون "طبقة عاملة جديدة"<sup>1</sup>.

من جهته يرى "غي غرو Guy Groux" أن ما يجعل تعريف الإطارات أمراً مستعصياً ليس فقط مسألة التسميات ولكن المشكلة تكمن في الانقسامات الكبيرة التي تعاني منها هذه المجموعة أفقياً وكذلك عمودياً ويعني بذلك تعدد المهن التي تنطوي عليها هذه الفئة ومجالاتها المختلفة وكذلك مستوياتها المتعددة، ولذلك يذكر "غرو" بأن العديد من الدارسين يرون بأنّ أهم ما يميز مجموعة الإطارات هو بالذات ذلك التمايز المشار إليه إلاّ أنّه لا يوافق على ذلك لأنه يؤكد على أن الطبقات والمجموعات الأخرى لا تخلو من تلك التقسيمات.

وفي نفس السياق يلاحظ "غرو" بأن اللغة الإنجليزية تستعمل ثلاث تسميات للإشارة إلى ما يعرف في اللغة الفرنسية بـ"الإطارات" (Les Cadre) وهي:

The Escecutives التي تشير إلى فئة الإطارات القيادية "The Managers" ويقصد بها رؤساء الورشات والمصالح، وأخيراً "The Professionals" التي تشير إلى فئة الخبراء المشتغلين

<sup>1</sup> L, Baltanshi, Les Cadres, La Formation D'un Groupe Social, Paris, Ed, De Minuit, 1982, P 255.

بالبحث داخل المؤسسة، هذا في الوقت الذي نجد فيه أن لفظة "Les Cadres" هي المعبر الوحيد في اللغة الفرنسية عن كل هذه الفئات وهي مفهوم ينحدر من الحياة العسكرية

أما بالنسبة إلى تعريف الإطار، فإن "غرو" يرى بأن أشمل تعريف لفئة الإطارات في اللغة الفرنسية هو ذلك الذي وضعه المعهد الوطني للفرنسي للإحصاء والدراسات الاقتصادية، لأنه يعتمد في اعتقاده على عدّة معايير وهي مستوى التأهيل، والشهادة المتحصل عليها، وأخيراً المكانة في المؤسسة وتمثل وظيفة الإطار حسب "غرو" بالأساس في مجموعة الأنشطة التي تساهم في عملية تنظيم العمل وتطبيق توجيهات القيادة العليا وبالتالي فهي تأخذ شكل مهمة رقابة داخل المؤسسة، أما خارجها فهي عبارة عن المهام المؤدية إلى إقامة العلاقات بين المؤسسة وما تحتجهم في نشاطها كالممولين والممولين، كما أن مهمة الإطار تتجسد في التخطيط والبحث عن الأسواق<sup>1</sup>.

وبالتالي فإن وظيفة التأطير تحتوي على عدّة مستويات، حيث نجد في المستوى الأول بسطاء المسؤولين الذين يرأسون مجموعات صغيرة من أعوان التنفيذ، ثم المستوى الثاني الذي يضم المشرفين على عدّة مجموعات ثم يأتي المستوى الثالث وهو الذي يعتبره "غرو" مستوى التأطير الحقيقي.

وفي هذا الصدد يذكر الباحث بتعريفات الإطار التي تضمنتها قرارات بارودي "Parodi" التي صدرت سنة 1946، نسبة لوزير العمل الفرنسي آنذاك، حيث تنص المادة 02 من القرار المؤرخ في 31 جانفي 1946 على أن:

الإطارات هم أولئك الأعوان الذين يمتلكون تكويناً تقنياً، أو إدارياً، أو قانونياً أو تجارياً، أو مالياً الذين يقومون بتفويض من صاحب العمل بقيادة عدد من المساعدين المنتمين إلى مستويات مختلفة مثل: العمال أو التقنيين، المهندسين، الإداريين التجاريين<sup>2</sup>

- أما "جوويس" يرى أن التعريفات العديدة المقترحة تشكل في حد ذاتها مصدر من مصادر الغموض الذي يميز هذا المفهوم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Gay Groux, Les Cadres , Paris, La Decouver, Mospero, 1983, P10.

<sup>2</sup> Ibid ,p55.

<sup>3</sup> Jean Paul Fues, Les Cadre En France, Paf, 1999, P9.

- ويرى "جوويس" من جهة أخرى أنّ المؤسسات الكبيرة تحتوي على أربعة مستويات هي: الإطارات المبتدؤون، والمرسمون، الإطارات العليا وأخيراً الإطارات القيادية ويضيف "جوويس" أنّ هناك صنفان من الإطارات حسب التخصص، إطارات القيادة Les Cadres Hiérarchiques وهم الذين لا يقومون بقيادة أو إشراف على أشخاص ولكنهم يقومون بوظائف قائمة على ما يسميه بـ المسؤولية التقنية ويذهب "جوويس" بعد هذا إلى التأكيد على أنّ التعريفات الحديثة لمفهوم الإطار أصبحت تركز على غير ذلك التي كانت تحظى باهتمام الدارسين، فبعد أن كان التأكيد يتم على جوانب "القيادة" و"التوجيه" وما شابههما، فإن الضوء أصبح يسلط في التعريفات المعاصرة على مهام "التحفيز"، "التنظيم"، "التنشيط"، لأن الإطار لم يعد في نظره ذلك المسؤول الذي يجتهد في تطبيق القرارات الإدارية على المنفذين بقدر ما أصبح مدعو لخلق وتشجيع روح المبادرة لدى المرؤوسين ولدى كل من يحيطون به وذهب في هذا الاتجاه الكثير من المهتمين بهذه المواضيع في الدول الصناعية فبعدما كان ينظر للإطار وفق التصور التaylorي السائد، على أنّه يقوم بدور تحديد المهام للمرؤوسين ثم التأكيد من تطبيق ما تم تحديده<sup>1</sup>، فإن مهمتهم الأساسية الآن يمكن أن تلخص في مجموعة من أنشطة "تنظيم عملية اكتساب المرؤوسين لقيم مشتركة تشجع على تحقيق الفعالية في المؤسسة، وعلى تأمين استمراريتها<sup>2</sup>.

ويذكر "ترويير" أنّ "بلنباين Belnapain اعتبر في دراسة أجراها في بداية الستينات على أنّ العنصر الأساسي للتمييز بين الإطارات وغيرهم من الفئات الأخرى يتمثل في طبيعة الوظيفة التي يؤديها التي تتواجد في تقديره بين "الهدف والتنفيذ" ويعني ذلك أنّ الإطارات يؤديون الوظيفة التي تتوسط عملية تحديد هدف المؤسسة من طرف القادة وتنفيذ ما يؤدي على تحقيق هذا الهدف من طرف العمال والموظفين ومن هنا، فإن مهمة الإطارات تتمثل في تجسيد الأهداف من خلال تحديد

<sup>1</sup> Facques Le Menestrel Et Marc Schpilberg Au Savoir Et Merci Monsieur Taylor, Paris, Ed, D'organisation, 1991, P 55.

<sup>2</sup> Ibid, P 25.

الوسائل المؤدية لذلك وعليه يتميز الإطارات عن غيرهم من الفئات العاملة الأخرى بقدر واسع من الاستقلالية، والمبادرة والمسؤولية المرتبطة بذلك<sup>1</sup>

- وقد تم تعريف الإطارات حسب "ترويير" ومرتينيز" في نص قانوني صادر في 22 جانفي 1985 الذي يقول: أهم مجموعة من الموظفين الذين يقومون دون أن يشكلوا جزءاً من قادة المؤسسة وظيفة عليا يتكفل بها على العموم أصحاب شهادات معينة أو الذين يمتلكون خبرة مهنية تؤهلهم لذلك<sup>2</sup>.

- كما يقول هذان العالمان أن المنظمة الدولية للعمل قد وضعت عام 1977 تعريفاً للإطارات يقول أنّ الإطار كل شخص استفاد من تكوين مهني أو تعليم عالي أو الذي تحصل على خبرة تساوي قيمتها ذلك للتكوين في المجال العلمي، أو التقني أو الإداري والذي يقوم في "إطار علاقة العمل، بوظيفة يغلب عليها الجانب الفكري، والتي تستلزم امتلاك سلطة تقدير وهامش من المبادرة، والتي تستوجب درجة مرتفعة نسبياً من المسؤولية، كذلك يعتبر إطاراً كل شخص تتوفر فيه الشروط المذكورة وتحصل من لدن مستخدمه على تفويض يمكنه من التخطيط والقيادة والتنسيق في جزء من نشاط المؤسسة وكان يمتلك الكفاءة التي تؤهله لذلك<sup>3</sup>.

- أما القانون الأساسي للعامل فيعرف الإطارات على أنهم العمال المثبتون في المناصب العليا للمؤسسة ضمن إطار التنظيم والهيكل الأساسية<sup>4</sup>.

- وعن قاموس اللغة الفرنسية فقد جاء تعريف الإطار على أنه عضو من العمال الممارسين لوظائف ومهام الإدارة أو الإشراف داخل مؤسسة أو إدارة، له الحق في منحة التقاعد الخاصة بالإطارات<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Mariame De Troyer Et Estban Martinez, Les Cadres En Belgique" In Cadres Et Comparaisons International Actes De La Fournis Du 30/11/2001, P 45.

<sup>2</sup> Ibid, P 47

<sup>3</sup> Ibid, P 49.

<sup>4</sup> القانون العام للعامل الجزائري المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1979.

<sup>5</sup> Larousse De La Langue Française, Paris, 1968, P 250.

- في حين أن "بول ألبول" لا يوجد تعريف مطابق لكلمة إطار، لكن يمكن القول بأن الشخص الذي يوحى بتحديد وكبح أولئك الذين يشرف عليهم أو على أدايتهم<sup>1</sup>.

- في حين جاء قاموس "لاروس الصغير" لأن الإطار هو أجير يمارس مهام الإدارة، التصور أو الإشراف والرقابة في مؤسسة معينة ويستفيد من قانون خاص<sup>2</sup>

- ما يلاحظ من خلال التعاريف السابقة، ومن خلال التنوع الشاسع فيها أنّ الإطار يبقى مفهوم غامض وغير محدد المعالم، ومع ذلك فإنهم يعتمدون على مصطلح الوظيفة التي يقوم بها ومكانتها في نسق العلاقات المهنية، وكذلك طبيعة التكوين الذي يتحصل عليه صاحب الوظيفة. وعليه فإنه تعرف على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة ويتمثل فيما يلي: هم الممثلين النقابيين على المستوى الولائي التابعين لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ونقابيي الكنازاست لولاية تبسة والتي تُعنى بتأطير وتسيير النقابات العمالية وتسعى لتحسين أداءها المطلوبة والمهنية.

#### 7- التمثلات الاجتماعية:

أ/ لغة: يقصد بالتمثل أو التصور مختلف الطرق التي بها تصبح الموضوعات الفكرية ماثلة من جديد أمام الفكر، ويقصد بها أيضاً الطرق التي يستحضر بها الفكر الموضوعات الخارجية حتى في حالة غيابها وعدم وجودها.

ويقابل مصطلح التمثلات في اللغة الفرنسية "Les Representation" ويقصد بها مثول الصور الذهنية بصورها المختلفة في عالم الوعي أو حلول بعضها محل البعض الآخر، فهي تسترجع فيها خبرة سابقة.

أما ابن منظور: فيعرف التمثل كما يلي: "التمثل من مثل الشيء، أي تصوره حتى كأنه ينظر إليه وامثله أي تصوره، ومثله تمثيلاً إذ صورت له مثلاً على استرجاع خبرة سابقة من خلال بناء صورة للموضوع أي تصور مثاله ويقال تمثل الشيء له.

<sup>1</sup> Paul Albut, Les Problemes Humains De L'entreprise, Dounda, Paris, 1945, P127.

<sup>2</sup> Le Petit Larousse Illustre, Paris, 1995, P172.

أما المعجم الفلسفي فيعرف التمثل: بمثل الصورة في الذهنية بأشكالها المختلفة في عالم الوعي أو حلول بعضها محل بعضها الآخر<sup>1</sup>.

أما "ابن منظور" فيعرف مفهوم التمثل كما يلي: التمثل من مثل الشيء أي تصوره حتى كأنه ينظر إليه، وامثله أي تصوره، ومثلت له تمثيلاً إذا صورت له مثلاً بكتابة أو غيرها وتمثيل الشيء بالشيء يعني التشبيه به<sup>2</sup>.

ب/ اصطلاحاً: يعرف "إميل دوركايم" التصورات بأنها ظاهرة تتميز عن باقي الظواهر الطبيعية بسبب ميزات الخاصة... وبدون شك فإن لها أسباب، إن إنتاج التصورات لا يكون بسبب بعض الأفكار التي تشغل انتباه الأفراد، لكنها بقايا لحياتنا الماضية إنها عادات مكتسبة، أحلام مسبقة، ميول تحركنا دون أن نعي وبكلمة واحدة. أنها ما يشكل سماتنا الأخلاقية " Le Caractère Moral".

كما يؤكد "دوركايم" على أن التصور المستعاد ترتبط عودته بإعادة للمنطقة التي سبقت إثارتها<sup>3</sup> لأن الحياة النفسية هي تيار مستمر من التصورات تتداخل فيما بينها حيث استخدم "دوركايم" التصور في الإطار الاجتماعي بإبراز الطابع الخاص للفكر الاجتماعي أي أنّ التصورات الجماعية هي إحدى الوسائل التي من خلالها تؤكد سيطرة المجتمع على الفرد، حيث يؤكد "دوركايم" على قوة وسيطرة التصور الجماعي على التصور الفردي لأن الجماعي يحتويه وبالتالي فهو أشمل منه<sup>4</sup>

أما "سارج موسكوفيتشي" في كتابه التحليل النفسي صورته وجمهوره" سنة 1961 أنّ التصور هو إعادة إظهار الشيء للوعي مرة أخرى رغم غيابه في المجال المادي وهذا ما جعله عملية تجريدية محضّة، إلى جانب كونه عملية إدراكية فكرية، أي أنّ التصور هو عملية إعادة تقديم واستحضار

<sup>1</sup> اميل دوركايم، علم الاجتماع والفلسفة، ترجمة حسين أنس، المكتبة المصرية، ط1، 1966، ص 23.

<sup>2</sup> رفيق رشيد، تمثل المغتربين لبلد الإقامة وعلاقته بالاندماج، الحوار المتمدن، العدد 1532، 26/04/2006.

<http://www.alhewar.org/debat/show.art.asp.aid=63185>

<sup>3</sup> رفيق رشيد، مرجع سابق، ص 24.

<sup>4</sup> عامر نورة، التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي، مذكرة ماجستير في علم النفس الاجتماعي (غير منشورة)، قسم علم النفس، منتوري، قسنطينة، 2006، ص 13.



الشيء للشعور، وجعله حاضراً في ذهن الفرد رغم غيابه في المجال المادي، وهذا ما يجعل تجريدية محضة إلى جانب كونه عملية إدراكية فكرية.<sup>1</sup>

أي أنّ التصور هو عملية إعادة تقديم واستحضار الشيء للشعور، وجعله حاضراً في ذهن الفرد رغم غيابه المادي، وهذا عن طريق محاولة استحضار الشيء أو الكائن من خلال صورة، رمز، إشارة... إلخ، إلى الواقع بالرغم من غيابه عنه.

فالتمثلات الاجتماعية حسب "موسكوفيتشي" هي نظام من القيم والمبادئ والممارسات المرتبطة بأشياء معينة كانت مظاهر وأبعاد خاصة بالوسط الاجتماعي، التي تسمح باستقرار إطار الحياة الخاصة بالأفراد والجماعات.<sup>2</sup>

وبهذا يكون "موسكوفيتشي" قد أعطى الأولوية للجانب الاجتماعي من خلال إشارته لنظام القيم والمبادئ والممارسات المرتبطة بالجانب الاجتماعي للأفراد.

كما أوضح أن التمثيلات الاجتماعية هي عبارة عن صلة بين المفاهيم والمدرجات.<sup>3</sup>

أما "دونيز جودي"، فيعتقد أنّ التمثل الاجتماعي شكل من أشكال المعرفة المبنية والمعتمد اجتماعياً، تهدف إلى أشياء عملية كما تعمل على إعادة بناء الواقع المشترك الخاص بجماعة اجتماعية تعرف عادة "بالحس المشترك أو المعرفة الساذجة والطبيعية"<sup>4</sup>

وعلى الرغم من وصف التمثل الاجتماعي بأنه معرفة ساذجة وطبيعية غير أنّها جديرة بالدراسة والتحليل حسب الدور الكبير الذي تلعبه في الحياة الاجتماعية، وهذا من خلال ما تقدمه من توضيحات حول الظواهر المعرفية وتفاعلاتها الاجتماعية، كما أنّها نظام يترجم علاقاتنا بالعالم الخارجي، فهي تنظم وتوجه قنوات الاتصال الاجتماعي، كما أنّها تتدخل في ظواهر مختلفة، كانتشار مجالات المعارف المجتمعية والتطور الفردي والجماعي والتعريف بالهوية الشخصية والمجتمعية، فهي معرفة عامة تساهم في عملية التحكم في تصرفاتنا وسلوكياتنا.

<sup>1</sup> عامر نورة، نفس المرجع السابق، ص 13.

<sup>2</sup> جردير فيروز، التصورات الاجتماعية للأستاذة إلهام الفشل المدرسي، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي، متوري، قسنطينة، ص 36.

<sup>3</sup> جردير فيروز، نفس المرجع، ص 14.

<sup>4</sup> Gregory L.M Florent .L. "Représentations Sociales" Revues Electronique De Psychologie Sociale, 2007, P 57.

كما أنّ موضوع التمثلات حسب "جودي" يمكن أن يكون شخص، حادثاً مادياً أو نفسياً اجتماعياً أو ظاهرة طبيعية أو فكرة أو نظرية، كما قد يكون واقعياً أو خيالياً ولكنه دائماً مكتسب، وبهذا نجد "جودي" تؤكد على أنّ الفرد يبني علاقة بينه وبين الشيء المتصور بتمثله فكراً، فيراه رغم غيابه، فالتصور هو تلك الرمزية الذهنية المحتفظ بها والتي تمثل الشيء المتصور، فهي تصف، تفسر، تقرر وتورد طريقة لترجمة الواقع والتحكم في البيئة<sup>1</sup>

فالتمثل الاجتماعي إذاً هو تصور ذهني للشيء يعاد تركيبه رمزياً، فهو حالة نفسية داخلية تتمثل في بناء معرفي نشيط للمحيط ناتجة عن عوامل شخصية وأخرى اجتماعية<sup>2</sup>

أما "بيار بورديو Bourdieu.P" فيرى أنّ تعريف التمثلات الاجتماعية: "المبادئ المولدة لتموقعات إدماجه خاصة في مجموعة العلاقات الاجتماعية وهي التي تنظم السيورة الرمزية الفاعلة داخل هذه العلاقات"<sup>3</sup>

أما "جون ماري Jean Marie" فيعرف التمثلات الاجتماعية بأنّها "نسق معارف عملية آراء، صور مواقف، أحكام مسبقة، نماذج، منمطة رتيبة، جامدة، معتقدات، متولدة جزئياً في سياقات تفاعل ما بين الأفراد أو الجماعات.

في حين يقدم ابريك "Abric Jean Claude" التمثلات الاجتماعية بأنّها رؤية وظيفية للعالم تسمح للفرد أو الجماعات بإضفاء معنى على تصرفاتهم وفهم الواقع عبر نسق مرجعيتهم الخاص وبالتالي التأقلم وتحديد موقعهم"

<sup>1</sup> نصيرة رداق، تصورات الشباب الجزائري لاختيارات الزواج عن طريق الاعلانات الصحفية، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، قسم علاقات عامة واتصال، قسنطينة، 2010، ص 35.

<sup>2</sup> Jodelet Denise ,Les Representation Social , Puf, France, 2eme, Edition ,France, 1991, P 39.

<sup>3</sup> Honorat, Les Representation Social, Marne, La Vallee (Consulte Sur Internet) <http://www.pdfpapers.com> (2002-2016 )

يؤكد Abric على أن التعرف على رؤية العالم "Vision De Monde" التي يحملها أو الجماعات بداخلهم والمستعملة في الفعل أو التموقع هي عملية ضرورية لمعرفة ديناميكية التفاعلات الاجتماعية ومن ثمة كشف محددات الممارسات الاجتماعية<sup>1</sup>

تتم العملية الذهنية لبناء الواقع والتواصل معه عبر تجسيد الفكر من خلال توسط التمثيلات الاجتماعية، ويتم هذا التوسط وفق آليتين.

- الموضوعة: Objectivatio وتتم عبر الترتيب وتشكيل المعارف المتعلقة بموضوع ما حيث يتم استبدال المدرك الحسي والمفهوم المرتبط به بصورة ذهنية موقعة داخل نسيج المعارف<sup>2</sup>

الإرساء Amerage يعرف أيضاً بالتجذير الاجتماعي للتمثل وموضوعه يعمل الإرساء على تطوير موقفه يمثل ما داخل النسيج المعرفي الذاتي على بناء إدماج وظيفي معرفي لهذا التمثل عبر تفعيله المتكرر في التعامل مع كل صوره الاجتماعية في الواقع<sup>3</sup>، وعليه فإنه تعرف على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة ويتمثل فيما يلي: هي جملة التصورات التي يحملها الإطار النقابي في مخياله عن بعض محاور المسألة الاجتماعية والمحددة بـ الحفاظ على منصب العمل، الحماية الاجتماعية، القدرة الشرائية.

#### 8- الحماية الاجتماعية:

- تُعرف الحماية الاجتماعية على أنها مجموعة من الآليات والأنشطة المترابطة، الهادفة إلى تحقيق الاستقرار الاقتصادي والاجتماعي، بتحرير الإنسان من ضغط الحاجة والعوز والحرمان، والحد من خسائره وحمايته، مما قد يهدده من أخطار داخلية وخارجية كالأزمات الاقتصادية المالية والحروب وحالة الحصار الاقتصادي والكوارث الطبيعية، كالمجاعات والفيضانات والأمراض الوبائية .

- الحماية الاجتماعية هي أيضاً "مجموعة من الآليات والمؤسسات التي تركز على مبدأ التضامن والتكافل والتي تضمن للأفراد الحماية من الأخطار الاجتماعية المتمثلة أساساً في الأمراض

<sup>1</sup> Ibid, P P 44-45.

<sup>2</sup> نصيرة رداق، مرجع سابق، ص6.

<sup>3</sup> بوخريسة بوبكر، المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، منشورات جامعية، باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2008، ص158.

والبطالة والمخاطر التي قد تنجم أثناء العمل والفقر والتكفل بالمتقاعدين وذوي الاحتياجات الخاصة<sup>1</sup>، فالحماية الاجتماعية منظومة تحتوي على محاور أساسية كالصحة والتعليم والتشغيل والتأمينات الاجتماعية والحد من الفقر وتشكل ثقلها هاماً في مجال الأمن الاجتماعي وهي مجموعة من السياسات العامة التي تهدف إلى تمكين الأفراد والأسر من مواجهة المخاطر الاجتماعية والتقليل من أثرها، وهي تهدف إلى حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية والاقتصادية والتخفيف من حدتها والمساهمة في إعادة توزيع الدخل بين أفراد المجتمع، بالإضافة إلى مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية وإضفاء الشعور بالأمان والاستقرار الاجتماعي والاقتصادي<sup>2</sup>

- تعرفها منظمة العمل الدولية "بمجموعة شاملة من الاستراتيجيات القائمة على دورة الحياة والتي ترمي إلى حماية العمال في أماكن عملهم في الاقتصاد المنظم من ظروف العمل غير العادلة والخطرة وغير الصحية، والتي ترمي أيضاً إلى إتاحة الخدمات الصحية وتوفير دخل أدنى للأشخاص الذين تتجاوز دخلهم خط الفقر، ودعم الأسر التي لديها أطفال، فهي تعوض فقدان العمل الناتج عن المرض أو البطالة أو الأمومة أو العجز أو فقدان عائل الأسرة أو الشيخوخة.

- تشمل الحماية الاجتماعية كل ما من شأنه تحقيق الرفاهية الاجتماعية، بمفهوم تحقيق التوافق والوثام بين أفراد المجتمع، وذلك بحماية المجتمع من كل ما يمكنه شرخ هذا الوثام والتوافق المطلوب لتحقيق التنمية الاجتماعية بين الأفراد والمؤسسات، ويشمل هذا: الأفراد والمؤسسات والأسر والمجتمعات، فمعالجة الفقر شكل من أشكال هذه الحماية، والتقليل من تسخير الأطفال في العمل الشاق شكل آخر للحماية الاجتماعية وهكذا تمتد وتتعدد المسؤوليات أمام مؤسسات المجتمع المدني<sup>3</sup>.

- يعرفها معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية: "تتكون الحماية الاجتماعية من السياسات والبرامج الرامية إلى الحد من الفقر والضعف من خلال تعزيز كفاءة أسواق العمل، مما يقلل

<sup>1</sup> محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998، ص ص 30-31.

<sup>2</sup> بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التنسيير (غير منشورة)، جامعة أوبوكر بلقايدي إشراف بودلال علي، 2015، ص07.

<sup>3</sup> علي بن إبراهيم النملة، صالح بن محمد الصغير، مواجهة الفقر - المشكلة وجوانب المعالجة، المجلة العربية، الرياض، 2004، ص39



من تعرض الناس للمخاطر ويعزز قدرتهم على إدارة<sup>1</sup> المخاطر الاقتصادية والاجتماعية، مثل والإقصاء والمرض والعجز والشيخوخة.

- تعتقد الكاتبة "مريم غريب" أنّ الحماية الاجتماعية تدل على مبادرة يطلقها القطاع العام والخاص، يكون من شأنها توفير تحويلات الاستهلاك ومصادر الدخل للفقراء وحماية الفئات الضعيفة من مخاطر البطالة فضلاً عن تحسين وضع الفئات المهمشة اجتماعياً وذلك بغية تحقيق الهدف العام المتمثل في تقليص حدّة ضعف الفقراء وسواهم من الفئات المهمشة على المستويين الاقتصادي والاجتماعي<sup>2</sup>. وعليه فإن هذه الدراسة تعتقد أن الحماية الاجتماعية هي كل المبادرات والتسهيلات التي تُقدمها السُلطات العمومية، والتي من شأنها أن تساعد الاطارات النقابية على تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية، والاقتصادية لتكفل للعامل الحماية من مختلف الأخطار التي قد تعترضه في أوقات العمل أو خارجه مما يخلق عنده الشعور بالرضا والاستقرار المهني".

#### 9- القدرة الشرائية:

هي مصطلح اقتصادي بالدرجة الاولى يستعمل دوماً للتعبير عن حجم الاقتصاد الوطني، ومدى قدرة الافراد على التكيف مع مؤشرات، فعندما تكون القدرة الشرائية للعملة الوطنية مرتفعة يعني أنّ المواطنين او المستهلكين يعيشون بمجوحة اقتصادية، ولكن عندما تنخفض القدرة الشرائية فذلك يعني أنّ ثمة ازمة اقتصادية تدق الابواب

- "هي تلك الكمية من السلع والخدمات المشتراة بواسطة كميّو من النقود، وبالتالي قدرة الافراد على شراء السلع والخدمات باستخدام وحدة نقدية معينة.

-عرفت القوة الشرائية أو القدرة الشرائية "Purchasing Power" من قبل العديد من الكتاب، وعلى الرغم من تعدد مصادر تعريفها، إلا أن هنالك اتفاقاً عاماً على ما يعنيه هذا المصطلح. تشير القدرة الشرائية «إلى مقدار السلع والخدمات أو كميّتها التي يمكن شراؤها بمقدار

<sup>1</sup> United Nations Research Institute For Social Development (Unbisd).Combating Overtly And Inequality Structural Change, Social Policy And Politics. 2010.

<sup>2</sup> مريم غريب، الحماية الاجتماعية، خدمة أم حق؟، 2009، 13 أيار.

معطى من النقد، أو بشكل أكثر عمومية، بالأصول الجارية "Liquid Assets". وكما بيّن آدم سميث فإن امتلاك النقد يعطي القدرة على إمرة الآخرين من العاملين».

أما "Investopedia" فقد عرّفت القدرة الشرائية بأنها القدرة على شراء سلع وخدمات، أو كمية السلع والخدمات التي يمكن لوحدّة من النقد شراؤها<sup>1</sup>. وعليه فإنه تعرف على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة ويتمثل فيما يلي: هي امكانية العامل أو الموظف اقتناء مختلف حاجاته من سلع وخدمات، وتحقيق الاكتفاء فيها بالاعتماد على الراتب الشهري أو مدخوله بصفة عامة دوغما للدخول في ضائقة مالية.

#### 10- المحافظة على منصب العمل:

هو ثبات العامل في عمله وعدم الانتقال أو تسريحه أو عزله عن منصب عمله، ومواجهة كافة الظروف الاقتصادية والاجتماعية والمهنية من أجل حماية وتحقيق الاستقرار والاستمرار فيه.

فقد عرّفه P. albou على أنّه "ثبات العامل في المصنع حتى التقاعد"<sup>2</sup>، وعليه فإنه تعرف على النحو الذي تأخذ به هذه الدراسة ويتمثل فيما يلي: هي قدرة الاطارات النقابية على حماية العامل من مختلف التهديدات من تسريح أو طرد او عزل وبقاءه في منصب عمله بصفة دائمة.

#### سادسا: الدراسات السابقة (عرض وتحليل).

أجريت العديد من الدراسات السابقة في المؤسسات العربية والجزائرية سواءً كانت هذه الدراسات ذات طابع اقتصادي أو إداري، وعلى غرار الأبحاث الجامعية سيتم التطرق في هذه الدراسة لمختلف الابحاث الاكاديمية السابقة لأساتذة وباحثين في العديد من التخصصات كعلم الاجتماع وعلم النفس والعلوم القانونية الذين اهتموا بهذا الموضوع والمنطلقين بدورهم من أفكار سبقتهم، وقد تم تقسيم هذه الدراسات إلى دراسات عربية، وأخرى جزائرية.

<sup>1</sup> الموسوعة العربية، المجلد الخامس عشر، العلوم القانونية والاقتصادية، <http://www.arabency.com/index.php?t=1>

<sup>2</sup> P. ALbou, Problemes Humains De L'entreprise, Dunod, Paris, 1975, P 70.

1- "النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني"<sup>1</sup>: دراسة لنقابة الأطباء بالإسكندرية ل: محمد خليل إبراهيم حسن، تحت إشراف: محمد احمد بيومي، نادية محمد السيد عمر، 1995، لنيل درجة الدكتوراه في الآداب من قسم علم الاجتماع، الإسكندرية.

مشكلة الدراسة: هل المرجعية في النقابة المهنية تساعد على تدعيم السلوك المهني للأطباء داخل النقابة وخارجها ام أن النقابة مقيدة لحركة التطور الاجتماعي وازدهارها، ومن هنا تصبح المرجعية غير مطلوبة داخل النقابة المهنية للأطباء وهل مع وجود المرجعية تحدث بعض التجاوزات في السلوك المهني للأطباء تجاه المرضى اعتمادا على الحصانة التي توفرها النقابة المهنية لهم؟.

-هل النقابة إطار مرجعي للسلوك المهني للأطباء؟

-هل المرجعية في النقابة تساعد على تدعيم السلوك المهني للأطباء، داخل النقابة وخارجها أم أن نظام النقابة مقيد لحركة التطور الاجتماعي ومن هنا تصبح غير مطلوبة داخل النقابة المهنية للأطباء؟

-هل مع وجود المرجعية في النقابة تحدث بعض التجاوزات في السلوك المهني للأطباء تجاه المرضى اعتمادا على الحصانة التي توفرها النقابة المهنية لهم؟ أما المنهج والطريقة فقد استخدم الباحث نموذج الدراسة الوصفية وأطلق الباحث اسم "دراسات المكانة أو المركز" لأنها تعنى بوصف المكانات والأوضاع القائمة في المجتمع في فترة معينة، ويطلق عليها فريق آخر "الدراسات القاعدية أو المعيارية". وبالنسبة لمجتمع الدراسة: أجريت الدراسة الميدانية على نقابة الاطباء بالإسكندرية عن طريق المقابلات المقننة مع أعضاء مجلس نقابة الاطباء (13عضوا) كما تم تطبيق استبيان على المبحوثين من الاطباء المقيدين بمداولها فترة إجراء الدراسة الميدانية.

<sup>1</sup> محمد خليل إبراهيم حسن، النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني، أطروحة دكتوراه في الآداب (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، الإسكندرية، 1995.

أما عن عينة الدراسة فقدر حجم العينة على الحاسب الآلي المقيدين بالنقابة تقريبا بـ 04 آلاف طبيب بالإسكندرية اختيرت العينة عشوائيا للمبحوثين من الأطباء من الجنسين اثناء ترددهم على نقابة الاطباء عدد استمارات الاستبيان التي تتم تطبيقها 400 استمارة.

2- أعمال الأستاذ سعيد شيخي: في دراسته عن الحركات العمالية والنقابية خاصة من خلال أطروحة الدكتوراه سنة 1986 حول موضوع: La Question Ouvrière Et Les Rapports Sociaux En Algérie والتي تعتبر عصارة أفكاره وتحليله التي استنتجها من خلال احتكاكه بالطبقة العاملة وكذلك من خلال ممارسته هو بالذات للعمل النقابي، حيث امتزجت عنده الممارسات النقابية بالتحليل العلمية، كانت دراسته تركز على فترة السبعينات والثمانينات ومجيء التسعينات حيث أخذ من أحداث 05 أكتوبر 1988 إشكالية أو منطلق لدراسة عالم الشغل في الجزائر لأنه يرى أن هذه الأحداث قلبت الموازين في عالم الشغل وأصبح العمال ينفرون من الاتحاد العام للعمال الجزائريين مطالبين بنقابات حرة قطاعية الامر الذي تحقق مع صدور دستور 1989 الذي سمح بالحريات النقابية من خلال قانون جوان 1990 الذي جسد الإطار التشريعي والقانوني للنقابات الحرة لكن الاستاذ سعيد شيخي بقي متحفظا في تحليله موضحا "تبقى النقابة دائما تابعة للسلطة لأن ثقافة النقابية الأحادية رسخت في المجتمع الجزائري ويصعب التخلص منها بسرعة فكثيرا ما تحدث هفوات من هذا او ذاك الفاعل في التنظيم" أما فيما يخص المثليين فيقول أن لديهم قنوات للمشاركة في تسيير أي قطاع، لكن هذه الاخيرة تبقى دائما تحت وصاية السلطة، كذلك تطرق الأستاذ إلى حركات الإضراب في منتصف السبعينات (1975- 1977) وفي قطاعات معينة كمصنع الحجار ومصنع السيارات الصناعية بالروبية والتي كانت مطالبها سياسية تتمحور حول رفض الاحتكار النقابي، أما فيما يخص النقابة في فترة الثمانينات فقال عنها أصبحت "مهجورة من العمال الذين أصبحوا يعتبرونها كعرش للدعاية والكذب هذا إلى جانب استعمالها كوسيلة للترقية السريعة"، كما تطرق إلى تأسيس النقابات القطاعية مع بداية 1991، حيث أحصاها إلى حوالي 28 منظمة نقابية والتي قال عنها أنها أسقطت الافكار النقابية، كما تحدث عن ظهور ولأول مرة في الحياة

العمالية الجزائرية النقابية ذات اتجاه إسلامي وهي النقابة الإسلامية للعمل التي تمثل المنافس للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما تطرق إلى الاستراتيجية الجديدة التي أصبحت تتبعها المركزية النقابية لتكسير أو عرقلة عمل النقابات الحرة، والحالة السيئة التي آلت إليها المركزية النقابية من فقدان للمصادقة كنفور العمال منها ودخولها في اللعبة السياسية مع كل موعد انتخابي، كما تطرق إلى تغير النسيج النقابي موضحاً أن الطبقة العاملة أصبحت متكونة من شباب متعلمين ونوعاً ما أكثر وعياً بالواقع السياسي بالرغم من اعترافه بأنه إذا كانت أثناء الاستقلال الطبقة العاملة ضعيفة فإن النقابة كانت بالمقابل أكثر قوة وهذا راجع إلى القرار السياسي للنقائين، لكن يرجع ويتطرق إلى التناقضات التي أصابت المركزية النقابية حيث يقول أن المنطلق الوحيد للاتحاد العام للعمال الجزائريين كان تبعية الحركة الاجتماعية للسلطة وليس تشييطها وتطويرها بقوة عمالية مستقلة ويعطي في الأخير المهام الأساسية التي اتسمت بها المركزية النقابية والتي تتلخص حسبها في السكوت على استبداد النظام السياسي ومنع قدر المستطاع الطبقة الشغيلة من الدخول إلى الساحة السياسية كقوة مستقلة وحررة.

### الدراسة الثالثة:

### 3- أعمال الأستاذ عبد الناصر جابي<sup>1</sup>: ساهم في إثراء هذا الموضوع من خلال "دراسته

السوسيولوجية للنخبة النقابية في الجزائر" المطالب العمالية سنة 1994" حيث كانت الحركة العمالية في هذه المرحلة عند أوج ديناميكيتهما فتحدث عن ظهور النقابات المستقلة عن وصاية الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وظهر أول نقابة إسلامية ممثلة بفرعها النقابية في كل القطاعات الاقتصادية والخدماتية محلاً لظروف وعواقب إضراب جوان 1991، حيث شلت معظم القطاعات الاستراتيجية وهذا دليل على فشل استراتيجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي كانت تتميز بسياسات شعبية، وخطابات جوفاء في 2001 أصدر كتابه: "الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية" والذي يعتبر كتكملة لمذكرته لنيل شهادة الدكتوراه الحلقة الثالثة تحت عنوان "مساهمة في سوسيولوجيا النزاعات العمالية في الجزائر (1969-1996)".

<sup>1</sup> عبد الناصر جابي، دراسة سوسيولوجية للنخبة النقابية في الجزائر، مجلة نقد، العدد 6، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، مارس 1994، ص 18.

4- "علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر"<sup>1</sup>: دراسة نظرية ل: زعموش فوزية تحت إشراف فيلاي كمال (2011-2012) جامعة قسنطينة 01، دراسة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم- تخصص القانون العام فرع القانون الدستوري، اشتملت هذه الدراسة على باين، الباب الأول: الأسس الأيديولوجية والقانونية لتطور علاقات العمل النقابي بالعمل السياسي: والذي احتوى بدوره على فصلين الفصل الأول تحت عنوان: التطور التاريخي والأيديولوجي للعمل النقابي والمتضمن مبحثين، المبحث الأول: العمل النقابي الوطني، والمبحث الثاني: العمل السياسي للنقابة خلال مرحلة الحزب الواحد، أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان: التطور القانوني لعلاقة النقابة بالحزب والمندرج ضمنه مبحثين: الأول: النقابة ضمانات قانونية والثاني: النقابة منظمة مطلية مختلفة عن الحزب السياسي، وبالنسبة للباب الثاني فنجدته يتكون من فصلين: الأول معنون ب: تأثير الأحزاب السياسية على التعددية النقابية، ويحتوي على مبحثين: الأول: التأثير على المستوى السياسي والثاني: التأثير على المستوى النقابي، أما الفصل الثاني فكان تحت عنوان: تقييد الممارسة النقابية، ويتكون بدوره من مبحثين: الأول عوائق ممارسة العمل النقابي، أما الثاني، انتهاك مبادئ استقلالية العمل النقابي.

### الدراسة الخامسة:

### 5- "التعددية النقابية في الجزائر"<sup>2</sup>: قراءة سوسيولوجية ل: مسعودي أحمد وتحت إشراف

شريف مصطفى، للسنة الجامعية 2014/2015 لنيل شهادة الدكتوراه، من قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان. ومن أجل الانطلاق في البحث قد خصص الطالب عدّة تساؤلات، بدأها بالتساؤل الرئيسي والمعنون كما يلي: ماهي إرهابات ولادة الحركة النقابية في الجزائر؟ وماهي هويتها؟ وما هو المسار الذي أخذته بعد التغيرات الجذرية التي عرفها المجتمع الجزائري بعد أحداث أكتوبر 1988 وإلى أين يتجه مآل الحركة العمالية بعد زوال ما يسمى بالقطاع العام؟،

<sup>1</sup> زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام (غير منشورة)، فرع القانون الدستوري، جامعة قسنطينة 1، الجزائر، 2011-2012.

<sup>2</sup> مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر (قراءة سوسيولوجية)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015.

حيث يتطلب - حسب الطالب- هذا التساؤل طرح مجموعة من الأسئلة الفرعية وهي: ماهي الحركة النقابية بعد تراكم التجربة النقابية من 1962 إلى 1988؟ ما هو الشكل الذي أخذته الحركة النقابية بعد 1988؟ ماهي علاقة العمل النقابي بالمجتمع السياسي والمدني؟ ما هو رأي النخبة الجزائرية المثقفة في مسيرة العمل النقابي؟، ليقوم بعدها الطالب بصياغة جملة من الفرضيات وهي:

- أحداث أكتوبر 1988 كانت وراء ظهور منظمات نقابية جديدة أدى إلى تغيير هوية الحركة العمالية في الجزائر.

- التمثيل النقابي الفعلي مستوحى من الممارسة النقابية المبنية على شرعية وعدالة الخطاب النقابي.

- تكمن فعالية الحركة النقابية العمالية مستقبلاً في تعددية نقابية مبنية على رؤية موحدة لقضايا العمال واهتماماته، وقد توصل الطالب في هذه الدراسة النظرية إلى جملة من النتائج وهي:

- قلة التنظير للعمل النقابي، وطغيان الممارسة اليومية العملية، مما لاشك فيه وجود علاقة جدلية بين النظرية والممارسة، فالنظرية هي التي تُوجد الممارسة وتحميها من الأخطاء، رغم نفور جزء هام من القواعد التنظيمية للنقابات من النظري، ما ولد ثغرة كبيرة في البناء التنظيمي النقابي وتدني العمل النقابي، في الوقت الذي يتواجد في أوروبا خلايا للبحث العلمي خاصة بالتنظيمات النقابية.

- سيادة التجريبية وانعدام استراتيجية واضحة لدى الحركة النقابية مما ترتب عنه إنتاج الأزمات فالنقابات المستقلة اليوم تنحو نحو الاتحاد العام سابقاً، حيث يتجلى في الفردانية وسيادة الزعيم الواحد واحتواء النقابة.

- انتشار التيار الفوضوي في الحركة النقابية وهو تيار دخيل عن طبيعة الممارسة النقابية التي تتسم بالجدية في طرح القضايا الحساسة التي تمس الطبقة الشغيلة.

- تشويه بعض القيم والمبادئ النقابية، والسماح بتشويه مبدأ من المبادئ يؤدي إلى اختلالات كبرى كالتحكيم البيروقراطي وشل النقابة، فتشويه مبدأ الاستقلالية الذي يعني بالدرجة

الأولى تقدير المسافة بين النقابة والسلطة وشعار الاستقلالية المزيفة الذي رفعته بيروقراطية الاتحاد العام كان من نتائجه عزل الطبقة العاملة على التوجه التقدمي وإحكام السيطرة عليها.

- انعدام التضامن ومن مظاهره دعوة بعض النقابات لمناضليه على رفع بعض ملفاتهم إلى المحكمة الإدارية، عوض الدفاع لكسبها وفرض نضالات من أجلها .

- سلبية القواعد النقابية حيث تُفترط في الغالب القواعد النقابية في مجموعة من حقوقها، فهي لا تحتج ضد ممارسات القيادات والتشوهات التي تطال العمل النقابي، ولا تحتج ضد استغلالها كأرقام فقط إنما بسبب انعدام التكوين أو بسبب اللامبالاة أو غياب الوعي المهني لدى بعض الشرائح العمالية.

#### الدراسة السادسة:

#### 6- "المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر"<sup>1</sup>: دراسة سوسيو-

سياسية، ل: النوي الجمعي، وتحت إشراف إسماعيل قيرة (2010)، لنيل شهادة الدكتوراه علوم في علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، احتوت الدراسة على العديد من التساؤلات ونجد منها:

- هل اختلاف الأيديولوجيا السياسية بين الأحزاب، حتى تلك التي تنتمي للعائلة السياسية الواحدة تعيق تبني استراتيجية موحدة لطرح بدائل سياسية في التكفل بالمسألة الاجتماعية؟

- هل ثمة مقروئية سياسية واقعية للواقع الاجتماعي وإفرازات الأزمة المتعددة الأبعاد والجوانب، التي يعرفها المجتمع الجزائري من قبل الأحزاب السياسية، تجعل من المسألة الاجتماعية أولوية سياسية تدافع عنها في برامجها الانتخابية؟

- هل تعتمد الأحزاب السياسية المسألة الاجتماعية كعامل تعبوي سياسي في برامجها عموماً وفي برامجها الانتخابية على وجه التحديد، للفتات العريضة من المجتمع التي تعرف التهميش المتجلي في

<sup>1</sup> النوي الجمعي، المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر، دراسة سوسيو-سياسية، مرجع سابق.

انتشار الفقر، البطالة وغياب الحماية الاجتماعية وانعدام فرص الاستفادة من السكن الصحي؟

-هل تحوز الأحزاب السياسية في الجزائر الآليات التنظيمية التي تجعلها تعرف الاستقرار كمؤسسات تسعى لتحقيق الاندماج السياسية في النظام السياسي؟

-هل تضطلع بوظائفها كوسائط بين السلطة والمجتمع لترقية العمل السياسي؟

أما الفرضيات فقد تمت صياغتها على النحو التالي:

-تؤثر السياقات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية على محتوى برامج الأحزاب السياسية بحيث تجعلها برامج مرنة تتغير من استحقاق انتخابي لآخر.

-يؤدي طرح المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية إلى حصولها على نتائج إيجابية في الانتخابات تمكنها من الاجتماعية، كأولوية سياسية في برامج الأحزاب تتحكم فيها طبيعة الأيديولوجية السياسية للأحزاب.

-غياب التحالف بين أحزاب المعارضة للعائلة السياسية الواحدة، يؤدي إلى الاختلاف من حيث الإدراك لأهمية التكفل بالمسألة الاجتماعية.

وعليه فإنّ الطالب إرتأ في دراسته هذه أن يعتمد على اتجاه منهجي متعدد الأبعاد والأوجه حسب قوله فقد اعتمد على عديد المناهج منها:

المنهج التاريخي، المنهج المقارن، منهج تحليل المضمون، أما المنهج التاريخي فقد اعتمد عليه الطالب معللا ذلك أنّ جل الباحثين يعتقدون باستحالة دراسة أي موضوع دون الرجوع إلى التاريخ وسياقاته التاريخية. اعتمد على هذا المنهج بالعودة لكتب والسجلات التاريخية بقصد اكتشاف برامج أحزاب الحركة الوطنية، وكذلك الوقوف على تطور مظاهر المسألة الاجتماعية من خلال المخططات التنموية والعودة للتراث النظري للعلوم الاجتماعية، الذي مكن الدراسة الراهنة من ربط الموضوع ومختلف المفاهيم المرتبطة به ضمن سياقاته التاريخية، كما شكلت السجلات التاريخية الإحصائية أحد الأدوات الرئيسية التي تناولت توصيف الحالة الاجتماعية، وحدّة المسألة الاجتماعية.

إنّ المنهج التاريخي حسب الطالب سمح بتقديم تفسيرات كيفية وذلك بغرض موضحة التحليلات للبرامج والمكانة التي احتلتها المسألة الاجتماعية وفق السياقات التاريخية المتعاقبة التي عرفها المجتمع الجزائري.

أما المنهج المقارن فقد اعتمد عليه خاصة من خلال بحث رؤية الاحزاب سواء كعائلة سياسية أو منفردة وكشف محتوى برامجها من خلال مقارنة احزاب الحركة الوطنية التي كانت تنشط في سياق تاريخي مغاير عن الذي تنشط فيه الاحزاب الحالية وكذلك إجراء مقارنة بين مفهوم المسألة الاجتماعية في المجتمعات الغربية ومفهومها في المجتمعات النامية، والتي تشكل الجزائر مجال الدراسة جزءا منها ثم القيام بمقارنة بين محتوى برامج الاحزاب.

وبالنسبة لتحليل المحتوى فقد طرح الباحث تساؤل فيما إذا كان منهجا قائما بذاته أو أنه لا يرقى لذلك بل بمجرد أداة يعتمد عليها ضمن أحد المناهج العلمية فقد استعمله الباحث أولاً لكونه قليل الاستعمال خاصة في الدراسات السوسيو- سياسية وكذلك إضفاء البرهنة الأمبريقية التطبيقية على المادة السياسية

أما بالنسبة للعينة، فقد حدد عدد الأحزاب التي تدخل ضمن العينة، عن طريق اللجوء إلى الأحزاب المشاركة في الانتخابات التشريعية الجزائرية لسنوات 1990، 1997، 2002، 2007، ونظرا لصعوبة دراسة هذا العدد الهائل، فقد لجأ الباحث إلى تحديد ثمانية أحزاب لعدّة اعتبارات، والمتكون من 32 برنامجا.

إنّ الباحث ولكي يصل إلى الإجابات على التساؤلات التي انطلق لدراستها فقد اعتمد على العديد من الأدوات منها:

السجلات والوثائق المتوفرة حول برامج الأحزاب السياسية المشاركة في الانتخابات التشريعية الجزائرية.

إنّ هذه الدراسة انطلقت من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف منها:

-تشخيص طبيعة المسألة الاجتماعية في الجزائر بكل أبعادها المختلفة، التاريخية السوسيوولوجية السياسية.

-تحديد مختلف مظهراتها والطابع الذي اتسمت به في كل مرحلة تاريخية، بدءاً من الاستعمارية إلى غاية فترة الاستقلال، وعبر مسار بناء الدولة الجزائرية مع الإشارة للمعوقات التي حالت عدم بلوغ التنمية التي تسمح للتكفل بها.

-إبراز الفرق بين المسألة الاجتماعية والمشكلة الاجتماعية، ومحاوله اقتراح مفهوم للمسألة الاجتماعية استناداً لما يطلعنا به التاريخ الاجتماعي والشواهد المتوفرة حول المجتمع الجزائري.

-محاولة الوقوف على مدى تكفل الأحزاب السياسية في برامجها منذ ظهورها على أثر التعددية السياسية والحزبية، التي أقرها دستور 1988 ذلك على اختلاف مرجعياته الأيديولوجية والسياسية سواءً كانت في المعارضة أو في السلطة.

-الكشف عمّا إذا كانت هناك فروق بين برامج الأحزاب خلال الاستحقاقات الانتخابية التشريعية المتعاقبة، من حيث التكفل بالمسألة الاجتماعية، باعتبارها تباين في طروحاتها الأيديولوجية والسياسية.

إنّ هذه الدّراسة توصلت إلى جملة من النتائج وهي كما يلي:

-إنّ النظام السياسي في الجزائر يتشكل من أحزاب لازالت ضعيفة التنظيم سياسياً وبرامجياً لم ترقى إلى مستوى تطلعات غالبية فئات المجتمع وبخاصة المعدّمة منها، كما انشقاقات دورية داخل قياداتها مما يعرضها إلى نقص مصداقيتها السياسية في المجتمع.

-هناك علاقة وطيدة بين البعد الأيديولوجي والتكفل بالمسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية، حيث الأحزاب الديمقراطية وبالخصوص حزب العمال، وجبهة القوى الاشتراكية برامجها أقرب للإجابات بصفة أكثر دقة عن المسألة الاجتماعية من حيث طرحها وتشخيصها وكذا الحلول المقترحة لمعالجتها.

-الأحزاب السياسية في الجزائر، سيما الإسلامية منها والوطنية، تمتلك خطاباً شعبوياً طوبوياً حول المسألة الاجتماعية، ولم ترقى برامجها إلى حد تقديم مقترحات عملية لإيجاد حلول لها وبالتالي تنفيذ ما تمدنا به الحقائق وما يؤكد الواقع المتأزم الذي لازال يحول دون تحقيق الاندماج الاجتماعية والسياسية لفئات واسعة من المجتمع.

-أما فيما يتعلق بأحزاب التيار الوطني، فبالرغم من كون أحزاب المعارضة تنعتها بالأحزاب المتسببة في الأزمة، إلا أنها لازلت تسيطر على المشهد السياسي، وهو الأمر الذي يتأكد من خلاله

النتائج الانتخابية لعام 2007م، وهذا مرده طبيعة المعارضة المشتتة والتي لم تتمكن من إقامة تحالفات من جهة لتكون بدائل لهذه الأحزاب، كما أنّ هذه الأحزاب تستمد قوتها من خلال سيطرتها على الإدارة، وهو ما تم اكتشافه من خلال العديد من الدراسات المشابهة حتى أنها تصنف بأحزاب الإدارة.

-بالنظر لنتائج الانتخابات وتتبع تطورها، يتضح أنّ الأحزاب "شخصنة"، بدأت تتراجع نتائجها من استحقاق لآخر، كالظاهرة التي عرفتها حركة النهضة، وحركة مجتمع السلم، في حين حزب العمال رغم بداياته الخشنة في الاستحقاقين الأول 1991م، والاستحقاق الثاني 1997م، إلا أنه بالنظر لطبيعة خطابه السياسي الاجتماعي وبقاء نفس مواقفه السياسية حيال عدّة قضايا منها، كعدم غلق المؤسسات العمومية وقوفه ضد الخوصصة، تمكن هذا الحزب من تحقيق تطور مستمر من حيث وعائه الانتخابي.

-إن السلطة السياسية من خلال ما تقدم عليه حينما تتأزم الأوضاع الاجتماعية أو لوج الانتخابيات الاجتماعية التي تعبر عن بلوغ المسألة الاجتماعية حالات لا تطاق، تتخذ جملة من الإجراءات وتعلن عن بعض السياسات الإصلاحية، كسياسة دعم التشغيل، وخلق وزارة التضامن الوطني، والقيام أو تدعيم حملات خيرية وطنية، بعيدة عن حلول استراتيجية طويلة المدى وتعبر عن إرادة سياسية فعلية في التكفل بالمسألة الاجتماعية، كلها ممارسات تمكن السلطة السياسية من رهن أحد مقومات التعبئة السياسية التي يمكن أن تلجأ إليها أحزاب المعارضة أو المجتمع المدني.

**الدراسة السابعة:**

**7- "الحماية الاجتماعية في الجزائر"<sup>1</sup>: دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي (دراسة**

حالة صندوق الضمان الاجتماعي تلمسان)، ل: بن دهمه هوارية، إشراف بودلال علي، جامعة أبو بكر بلقايد - تلمسان - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المالية العامة، 2015/2014. وقد انطلقت الطالبة في دراستها من خلال طرح الإشكالية -حسبها- الرئيسية التالية:

<sup>1</sup> بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص تسيير المالية العامة، تلمسان، الجزائر، 2014-2015.



ما مدى قدرة الموارد التمويلية في تحقيق التوازن المالي لقطاع الضمان الاجتماعي في  
وتبعاً لذلك قامت بطرح أسئلة فرعية كالتالي: ما معنى الحماية الاجتماعية؟ وما هي أهدافها وآلياتها؟  
ما هي الأخطار التي تغطيها الحماية الاجتماعية؟ وما هي نماذج الحماية الاجتماعية؟  
-فيما يتمثل الضمان الاجتماعي الجزائري وما هي أهدافه وآليات تمويله؟  
- ما هي الآليات الجديدة في مجال الضمان الاجتماعي الجزائري؟  
إن الطالبة وحتى تتمكن من الإجابة على مجمل تساؤلاتها بلورت جملة من الفرضيات والتي  
صيغت كما يلي:

- يقوم نظام الضمان الاجتماعي على أساس الاشتراكات التي يدفعها المؤمن.  
- يعتمد نظام الضمان الاجتماعي على مجموعة متنوعة وثرية من الأنظمة والقوانين  
والتشريعات التي تهدف في مجملها لتحقيق أهداف النظام.  
- تحقيق التوازن المالي هو شرط أساسي لاستمرار وديمومة صناديق الضمان الاجتماعي.  
أما عن أهداف الدراسة فهو تسليط الضوء على هذا الموضوع، وضرورة البحث فيه خاصة  
بعدما أصبح الضمان الاجتماعي أداة للتحويل الاجتماعي وذو أهمية كبيرة في حياة الفرد كما أنه  
يعاني من مشاكل تدعونا إلى ضرورة البحث لإيجاد الحلول الضرورية للنهوض بهذا القطاع الاستراتيجي  
والحساس.

إن الطالبة ولتتحقق من فرضيات دراستها لجأت إلى تحديد منهج معين تسلك طريقها وفقاً له  
ألا وهو المنهج الوصفي التحليلي مع منهج دراسة حالة، أما أدوات الدراسة فقد اعتمدت الطالبة  
على المسح المكتبي، بالإضافة إلى مواقع الانترنت وتقنية المقابلة، وقد خلصت هذه الدراسة إلى  
النتائج التالية:

- يعبر التأمين الاجتماعية عن نظام تضامني بين الحكومة وفراد المجتمع ذو طابع إلزامي  
يهدف إلى التخفيف من وطأة الأضرار التي تصيب الفرد العامل أو غير العامل، وهذا عن طريق دفع  
وتعويض جزء من الخسائر التي يمكن أن يتحملها لمواجهة أثارها السلبية.

- لقد عرف نظام الضمان الاجتماعي الجزائري العديد من التطورات، وهو بذلك يقدم تغطية  
تأمينية تشمل جزءاً معتبراً من المجتمع.  
- تعتمد هذه المؤسسات في الحصول على التمويل على اقتطاعات المؤمن لها، وبالتالي فإن  
توازنها المالي مرتبط بعدد المؤمن لديها.  
- يعاني قطاع الضمان الاجتماعي في الآونة الأخيرة من مشاكل واختلالات كبيرة مالية  
وتنظيمية أثرت سلباً على وضعية البلاد وتسببت في ارتفاع تكاليف النظام.  
**الدراسة الثامنة:**

**8 - التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند الأحداث المنحرفين<sup>1</sup>:** دراسة ميدانية  
بمراكز إعادة التربية أم البواقي عنابة، سكيكدة، ل: نصيرة خلايفية، وتحت إشراف علي قوادرية لسنة  
2012/2011 كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا،  
جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، وقد انطلقت هذه الدراسة بتقسيم الرسالة إلى شقين، الأول نظري  
ويشمل مفاهيم البحث وحجم ظاهرة الانحراف في الجزائر من خلال الإحصائيات المتحصل عليها،  
أما الفصل الأول فأدرج ضمنه السلوك الانحرافي، وأهم الدراسات التي تناولت الظاهرة من النواحي  
الاجتماعية، النفسية، البيولوجية، أما الفصل الثاني فقد تناول التصورات الاجتماعية كميكانيزم معرفي  
اجتماعي من خلال أهم رواده، ثم تظهر المدرسة كمؤسسة تربوية اجتماعية أما الفصل الثالث  
بالإضافة إلى الشق التطبيقي، والذي انقسم بدوره إلى إطار الهيكل التحريبي والمنهجي لمشكلة  
الدراسة، وإطار تتم من خلاله بتحليل وتفسير ومناقشة النتائج النهائية.

إن الطالبة ومن خلال هذه الدراسة حاولت الكشف عن ظاهرة الانحراف وآلياتها وخباياها  
وكذا محاولة فهم الحدث المنحرف من أفكاره، خصائصه وكان الانطلاق من خلال طرح مجموعة من  
التساؤلات:

- ما هو التصور الذي يبنيه الأحداث المنحرفون عن المدرسة الجزائرية؟

<sup>1</sup> نصيرة خلايفية، التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند الأحداث المنحرفين، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية،  
قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطوفونيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2011-2012.

- ما هي العناصر المكونة لتصور الأحداث المنحرفين للمدرسة الجزائرية؟

- ما هي مختلف مضامين التصورات الاجتماعية للمدرسة عند الأحداث المنحرفين؟

- ما هي طبيعة هذا التصور الاجتماعي من خلال نظرية النواة المركزية ومن خلال هذا التساؤلات قامت الطالبة بطرح مجموعة من الفرضيات:

الفرضية العامة الأولى: نكتسي تصورات الأحداث المنحرفين للمدرسة من خلال نموذج الاسكافات المعرفية القاعدية بعدا وظيفيا أما الفرضيات الإجرائية فكانت كالتالي:

يظهر الاحداث المنحرفين في تصوراتهم الاجتماعية للمدرسة اسكافات فعلية أكثر منها اسكافات نعتية من خلال نموذج الاسكافات المعرفية القاعدية

أما الفرضية العامة الثانية فصيغتها كما يلي:

"يظهر الأحداث المنحرفين في تصوراتهم الاجتماعية للمدرسة مضامين متنوعة وليتم إبراز ذلك صيغت الفرضيات الإجرائية التالي:

- يظهر الأحداث المنحرفين في تصوراتهم الاجتماعية للمدرسة مضامين بيداغوجية.

- يظهر الأحداث المنحرفين في تصوراتهم الاجتماعية للمدرسة مضامين غائية.

أما مجتمع الدراسة فقد حدد ب ثلاث مراكز مختصة في إعادة التربية لثلاث ولايات، ليتم من خلالها تحديد عينة مقدره ب60 مفردة طبقت عليها تقنية الاستحضار التسلسلي ونموذج الاسكافات المعرفية القاعدية ليتم التوصل أخيراً إلى الحصول على بناء التصور الاجتماعي للأحداث عن المدرسة ومختلف أدوارها فهو ينتظم حول عناصر النواة المركزية المتمثلة في الشائبة تعليم /علم وعناصر محيطية المستقبل التربية، والتلميذ / المعلم وانفعالات الحدث تجاه المدرسة، فالنواة المركزية مشترطة بين كل أفراد الجماعة وتتمركز تصورات الأحداث حول مجموعة من المعارف والمعلومات ذات غاية تطبيقية وممارساتية.

الدراسة التاسعة:

9- "التصورات الاجتماعية لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي"<sup>1</sup>: دراسة ميدانية بجامعة بسكرة، ل: بوسنة عبد الوابي زهير، وإشراف هاروني موسى، لعام 2007/2008، قسم علم النفس وعلوم التربية والأرطفونيا جامعة منتوري قسنطينة-الجزائر- لنيل درجة الدكتوراه علوم في علم النفس الإكلينيكي.

إنّ هذه الدراسة سعت لتعرف على كرونولوجيا بناء التصور الاجتماعي لظاهرة الانتحار من خلال عرض التساؤلات الآتية:

- كيف يتم بناء التصور الاجتماعي لظاهرة الانتحار؟ هل يكون هذا البناء على مراحل؟ كيف يتصور الطالب الجامعي ظاهرة الانتحار؟ وهل للجنس دور في تحديد تصوره أم البيئة التي نشأ فيها الطالب وترعرع هي التي تحدد التصور؟

ومن خلال ذلك تم تحديد الفرضية العامة ومجموعة من الفرضيات الجزئية.

- الفرضية العامة: لا يتأثر تصور الطالب الجامعي لظاهرة الانتحار بالتغيرات الديمغرافية المتمثلة في الجنس والوسط الذي نشأ فيه الطالب.

أما الفرضيات الجزئية فكانت:

- لا يؤثر عامل الجنس على تصور الطالب الجامعي لظاهرة الانتحار وبالتالي ليست هناك فروقات في التصور الاجتماعي لظاهرة الانتحار بين الطلبة والطالبات.

- لا يؤثر عامل الوسط الذي نشأ فيه الطالب الجامعي على تصوره لظاهرة الانتحار وبالتالي ليست هناك فروقات في التصور الاجتماعي لظاهرة الانتحار بين الطلبة الذين نشأوا في الوسط الريفي وأولئك الذين نشأوا في الوسط الحضري.

أما المنهج فقد استند الطالب إلى المنهج الوصفي، والذي اعتبره الأنسب لهذه الدراسة التي ستعنى بالوصف، التفسير، والتحليل لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي ومن هنا قام الطالب

<sup>1</sup> بوسنة عبد الوابي زهير، التصورات الاجتماعية لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي، اطروحة دكتوراه ( غير منشورة)، تخصص علم النفس الاكلينيكي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008 .



بتحديد عينة للدراسة بـ1237 مفردة طبقت عليهم بعض الأدوات العلمية كالملاحظة خاصة خلال الدراسة الاستطلاعية، ثم الاستمارة.

**الدراسة العاشرة:****10- "الممارسة السوسولوجية وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع"<sup>1</sup>: ل. نورة قنيفة**

تمت الدراسة بجامعة سطيف، وهي عبارة عن تحقيق ميداني بجامعة سطيف شمل عينة صغيرة من أساتذة علم الاجتماع وقدر عددهم بـ(08)، أساتذة تحاول الباحثة في هذا الموضوع الاقتراب من جوانب البنية المعرفية والمتمثلة في الممارسة السوسولوجية في بعديها النظري والتطبيقي من خلال دراسة تمثلات الأساتذة كباحثين في حقل السوسولوجيا، ومحاولة تحديد وتحليل عناصر هذه التمثلات بغية الوصول إلى معرفة تصور الباحث الاجتماعي كفاعل في ممارسة السوسولوجية، وتبدأ الباحثة بتحديد معنى الممارسة السوسولوجية وكيفية إدراكها من طرف الباحث وذلك في ظل العلاقة الجدلية بين الإدراك والمعنى والتي تتحول إلى تصور وممارسة سوسولوجية تؤثر على علم الاجتماع وبذلك تحاول الباحثة تفسير كيفية استرجاع مختلف التصورات المكتسبة نظرياً دون إدراك معناها الحقيقي وكيفية توظيفها في البحث مع مراعات خصوصيات المجتمع الجزائري استعملت الباحثة منهج تحليل المضمون وذلك وفقاً للمحاور التالية:

**المحور الأول:** التعريف بالمبحوثيين من حيث الجنس، التخصص، الدرجة العلمية، الجامعة التي درسوا بها، الخبرة المهنية، الإنتاج العلمي.

**المحور الثاني:** تمثلات الأساتذة المبحوثيين لعلم الاجتماع حيث توصلت إلى ثلاث تمثلات.

1- علم الاجتماع يعني دراسة الظواهر الاجتماعية وتفسيرها

2- يعتبر علم الاجتماع طب اجتماعي يعالج مختلف الأمراض الاجتماعية.

3- اعتبار علم الاجتماع حقل معرفي ومستقبل مهني.

**المحور الثالث:** تمثلات الأساتذة لعناصر البحث السوسولوجي وهي ثلاثة:

<sup>1</sup> نورة قنيفة، الممارسة السوسولوجية وتمثلاتها لدى أساتذة علم الاجتماع، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حمة لخضر، العدد20، ديسمبر، 2016، ص ص 134-144.

1- البحث السوسولوجي يعتمد على الدقة والموضوعية

2- ضرورة وجود التراكم المعرفي للتراث السوسولوجي

3- توفر البحث على محورين أساسيين الأول نظري والثاني ميداني

**المحور الرابع:** تمثلات الأساتذة لعناصر المعرفة السوسولوجية وتم تحديد العناصر التالية:

1- معرفة التراث السوسولوجي بدءاً بآبائنا خلدون

2- عناصر المعرفة السوسولوجية تعتمد على الفلسفة، التاريخ، الاقتصاد السياسي، علم النفس.

عناصر المعرفة السوسولوجية تتشكل من خلال مجموعة من العناصر الممثلة في النظرية المنهجية الدقة، الموضوعية.

**المحور الخامس:** تمثلات الأساتذة للإشكالات الجديرة بالدراسة والتحليل وتم تحديد ما يلي:

1- الخطاب السياسي

2- التربية والتعليم

3- التنمية والتخلف

4- الهوية الثقافية واللغوية

5- عالم الشغل

6- الصحة والحماية الاجتماعية

7- وسائل الإعلام وتكيف الفرد الجزائري

8- الاقتصاد الجزائري

9- الرياضة شكل من أشكال التحضر

وفي الأخير تخلص الباحثة إلى التأكيد على ضرورة تحديد هوية الباحث الاجتماعي من خلال تحديد مدى قدرته على تأسيس سوسولوجية نقدية من خلال ممارسة حقيقية لتطور فكر مبني على أساس إدراك المعارف والمفاهيم ودورها في الممارسة السوسولوجية المنتجة للخطاب حول مجتمع بكل تناقضاته وليس بآلة لإعادة إنتاج استهلاك المعارف.

**11- "الإطارات الصناعية، مسارات وتمثيلات"<sup>1</sup>**، للباحث عنصر العياشي، حيث قام الباحث بإجراء دراسة علمية على الإطارات التي قدّم لها تعريفاً محدداً بعد خلق توليفة ما بين المعنى الذي قدّمه المعهد الوطني للدراسات الاقتصادية والاحصائية وما تقدمه النصوص التشريعية الخاصة بالعمل في الجزائر، وقد اعتمدت هذه الدراسة على طريقة دراسة حالة، فمجموعة الاطارات حسب الباحث- الذين شكلوا مجتمع البحث لم يتم اختيارهم بناءً على إجراءات معينة خاضعة لشروط محددة، وعلى أساس سمات وخصائص معينة كونهم يمثلون عينة أوسع في المجتمع. وبفرض جميع المعلومات وخلق الباحث عدد من التقنيات منها "استمارة استبيان" ورّعت على عدد معتبر من الاطارات في المؤسسات المختارة قدرت بـ(200 استمارة) إضافة إلى إجراء عدّة مقابلات نصف موجهة" والمقدرة بـ(15 مقابلة) من أجل التعمق في الآراء حول القضايا الأساسية للدراسة ومن أجل معالجة وتحليل كافة المعطيات فقد اعتمد الباحث على المنهج الاحصائي الوصفي: والتحليل البحثي "Analy Alématique" وهو أحد تنوعات تحليل المضمون الذي يقوم على تحديد الموضوعات الرئيسة في خطاب المبحوثين وذلك من أجل معالجة المادة المجموعة بواسطة المقابلات.

ومن أجل التمكن من إنجاز هذه الدراسة لابد من تحديد مجتمع البحث، أين حظ الباحث رحاله بُناءً على الصدفة في ثلاث وحدات وهي (مؤسسة اسميدال-Asmidal، والوحدة الفرعية لمركب الحجر جيسيت GESSIT وأخيراً وحدة عناية للمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية (SNNI)، وهنا تم توزيع 200 استمارة على الاطارات في المؤسسات الثلاث ويمثل هذا العدد حوالي 35% من مجموع الاطارات العاملة في تلك المؤسسات.

غير أن استرجاع الاستثمارات كان حسب الباحث- صعباً للغاية حيث لم يسترجع سوى 76 استمارة وهذا يمثل 38% من الاستثمارات الموزعة، غير أن ذلك متوقع حسب الباحث والأمر راجع إلى ضعف خبرة الناس بالبحث العلمي، ونقص التجربة في استعمال أسلوب الاستمارة.

<sup>1</sup> عنصر العياشي، الاطارات الصناعية، (مواقع، أدوار، مسارات، تمثيلات)، مرجع سابق، ص 73.

يقول الباحث إنّ ضعف نسبة الاسترجاع للاستثمارات يطرح عدّة تساؤلات حول حظوظ البحث العلماجتماعي في بلادنا ومدى وعي الناس بقيمته وأهميته، علماً أنّ المعنيين في هذه الحالة هم "نخبة متميزة من المجتمع".

وعموماً فقد توصل الباحث بعد هذه الدراسة إلى جملة من النتائج:

**الخصائص العامة للإطارات:** كالخصائص الاجتماعية والمهنية وتحليل بعض المعطيات المتعلقة بالهوية الاجتماعية لهذه الفئة، حيث أنّ الباحث لاحظ سيطرة الذكور على الإناث بنسبة 88.16%، وذلك مألوف خاصة عندما يتعلق الأمر بالمناصب السامية، فهي ظاهرة تمثل أفضل تمثيل عن مجتمع رجولي وهي أيضاً مؤشر عن المسافة الكبيرة التي ينبغي على المجتمع تجاوزها للتخلص من التمييز الرهيب القائم بين الجنسين والتنسب في إهدار كبير لقدرات وموارد كبيرة داخل المجتمع.

إنّ عامل السن يبرز بوضوح نزعة مهمة تتمثل في "شبابية الإطارات" فقد قدر الذين تقل أعمارهم عن 45 سنة بثلاثي العدد الإجمالي من المبحوثين (67.10%) وهي خاصية مهمة نظراً للارتباط المتواجد بين السن والمستوى التعليمي واطلاعهم على أحدث الأساليب المسيرة للمؤسسات العالمية، فغالبيتها العظمى لم تتلقى مستوى تكوين داخل البلاد وهذا ما يعكس وجود طاقات هائلة في البلاد إن أحسن استخدامها يمكن أنّ يتجاوز العديد من العقبات داخل كل مؤسسة.

**الأصول الاجتماعية والجغرافية:** يقول الباحث وخلافاً لما أبرزته دراسة رايت ميلز Wright Mills على سبيل المثال حول نخبة السلطة في الولايات المتحدة فقد جاء التحقيق الميداني للباحث ليؤكد خصوصية المجتمع الجزائري فعالية الإطارات الصناعية ذات أصول اجتماعية متواضعة من خلال معيار مهنة الأب والذي يبدو عليه معيار المهنة والمستوى التعليمي للأمم أكثر قتامة.

وما يلفت الانتباه -حسب الباحث- أنّ الأصول الاجتماعية للإطارات تتعلق بالأصل الحضري للعائلات ويبدو بهذا الشأن التوافق ما بين المكانة الاجتماعية والأصل الجغرافي.

**التأهيل والوضع المهني:** حيث تنقسم هذه العينة إلى فئتين تعيشان نوع من الصراع بين غالبية تلقت تعليماً أكاديمياً في الجامعات والمدارس العليا، وأقلية تلقت تعليماً فنياً في مراكز التكوين التابعة للمؤسسات أو بداخل هذه الأخيرة حيث تحظى هذه الفئة بعناية أكبر وتحتل مواقع وسلطة أكبر.

نمط الحياة والهوية الاجتماعية: إنّ صورة الحياة للإطار مخالفة تماما للصورة المتواترة المخيال الشعبي، حيث أنّ 69.74% منهم لا يملكون سكن خاص، كما أنّ نفس النسبة لا يمتلكون سيارة خاصة بهم، ولكن كل ذلك لا يمكن أنّ يحجب عن الملاحظ ذلك التباين الموجود في الوضعية الاجتماعية للإطارات. ذلك ما يجعلنا نتساءل عما إذا لم يكن استعمال مفهوم "النخبة" للحديث عن هذه المجموعة الاجتماعية ينطوي على كثير من المجازفة وعدم الدقة بل والتضليل.

**الهوية الاجتماعية:** من خلال تسليط الضوء على موقف ودور الإطار فيما يسمى بنشاطات المجتمع المدني، أحزاب سياسية، جمعيات مهنية، خيرية، ثقافية... إلخ

وتبرز النتائج بهذا الخصوص في ضعف عملية المشاركة في الحياة الاجتماعية ويبرز الإطارات هذا الانسحاب والانطواء وانشغالهم بوضعهم الاقتصادي والاجتماعي، واعتقادهم أنّ ممارسة السياسة في الظروف الراهنة تصطبغ بصبغة غير النزاهة، أو هي أداة يستعملها النظام بطريقة ميكيا فلية للحفاظ على نفسه، أو تستعملها مجموعات لا تتوفر على حدّ أدنى من الثقافة السياسية لتحقيق مصالح فئوية ضيقة وبأسرع الطرق.

هذا الاعتقاد بعدم جدوى الجمعيات المهنية هو السبب في عدم انخراطهم مع التنظيمات النقابية الناشطة على الساحة والتي يعتبرونها أداة تستعمل من قبل مجموعات تنشط في الظلام لخدمة مصالحها.

وعموماً فقد قدّم الباحث في دراسته تحليلات معمقة في العديد من المحاور كالإطارات في البناء الاجتماعي للمؤسسة، تصور بناء القوة وتوزيع السلطة، المشاركة في اتخاذ القرار، وتمثلاثهم حول المؤسسة تمثلاث الدور في المؤسسة- تقسيم عملية التسيير- تمثلاث عن المجتمع في عدّة مجالات (اقتصادي، سياسي، اجتماعي) ليصل من خلال ذلك لتقديم بعض النتائج في العديد من القضايا ومنها:

- الغموض المحيط بتعبير "الإطار" حيث أنّها تمثل كلمة على درجة من المرونة بحيث يصبح في بعض الأحيان كنقطة مانعة يصعب تعيين حدودها، بسبب غياب معايير محدّدة ودقيقة تعين بوضوح نسبي المجموعات الاجتماعية التي تشير إليها اللفظة بل هي لفظية "تقنية" تستعمل من قبل مصالح رسمية كمقولة احصائية في إطار عملية تصنيف القوى العاملة، لفظية "الإطار" تشير إلى مجموعة

واسعة وغير متجانسة تماماً في كثير من سماتها وخصائصها، فهي تطبق الوقت الزائد على فئة في أعلى مستويات الهرم التنظيمي، أو تعبر عن مجموعة كبيرة من الأفراد الذين لا يختلفون عن غيرهم سوى في تأدية وظائف إدارية أقل إرهافاً وخطورة

- يوجد عدم تجانس بين فئة الإطارات بالنظر إلى مستويات التعليم والتأهيل ومكان التكوين ولغة التحصيل.

- تعيش فئة الإطارات في عملية تكديح وإفقار رهيبية ليس على المستوى الاقتصادي بل حتى من الناحية الثقافية، كما وتمثل هذه الفئة حياة العزلة.

- يبدو موقع الإطارات كفئة اجتماعية مهنية في بناء المؤسسة غير متكافئ بين المجموعات المتنوعة المشكلة لهذه الفئة.

- إنّ الإطارات يتفوقون عموماً في رسم صورة سوداء قائمة للمجتمع وهي ليست بعيدة تماماً عن الواقع الذي يعيشونه سواءً في المؤسسات أو خارجها في المجتمع.

#### الدراسة الثانية عشر:

### 12- "تمثلاث التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر"<sup>1</sup> للباحث عنصر

عياشي حيث تنطلق هذه الدراسة من إشكالية تأثير عملية التصنيع على البنى الاجتماعية والثقافية للمجتمع وإلى أي حدّ أسهمت في إضعاف أو إزاحة عناصر الثقافة القديمة مبلورة بذلك عناصر ثقافية جديدة، ترتبط بالعقلانية الصناعية، أم أنّ عناصر الثقافة القديمة ما تزال مسيطرة؟ أو هناك نوع من التعايش والتمفصل بين عناصر ثقافية تنتمي إلى أطر مرجعية مختلفة؟

إذاً في إطار هذه التساؤلات يبادر الباحث موضوعه حول تمثلاث عمال الصناعة للتمايز الاجتماعي ويتطرق إلى محورين.

المحور الأول: متعلق بتمثلاث الهوية والموقع في البنية الاجتماعية، وعوامل تحديد الانتماء إلى موقع طبقي معين.

المحور الثاني: تمثلاث العمل لبنية المجتمع والانقسامات المميزة لها.

<sup>1</sup> عنصر العياشي، تمثلاث التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر، مجلة إنسانيات، العدد 05، ماي-أوت 1998.

ويبنى الباحث هذا الموضوع انطلاقاً من فرضية أن الرؤية التي يشكلها العمال عن أنفسهم المجتمع تشكل أساساً لتبلور ثقافة محددة داخل المؤسسة.

#### ● المحور الأول: تمثيلات الهوية

حسب النتائج المتحصل عليها فإنّ بعض العمال عبروا عن هويتهم باستخدام طبقة العمال، ويبدو أنّ هذه التسمية في تمثل هوية ترتبط ببروز وانتشار عناصر ثقافية، حديثة ذات صلة بالتطور الصناعي وتزايد أهمية العمل المأجور كصفة أساسية للمجتمع الحديث، ولعل تمثل الهوية بهذه الطريقة يشير إلى الدور الحاسم الذي تلعبه العلاقات الاجتماعية للإنتاج في إحداث تمايزات وانقسامات محددة في بنية المجتمع وهذه الظاهرة في حد ذاتها مرتبطة بتطورات فكرية حديثة نسبياً تزامنت مع الثورة الصناعية وتبلور النظام الرأسمالي في أوروبا ثم توسعه فيما بعد.

لقد استخدم بعض العمال للتعبير عن هويتهم مصطلح (طبقة الفقراء) ويبدو أن هذا التحديد يتسم بنوع من العمومية والعموض نتيجة لانعدام أو ضعف المعايير المستعملة لتوضيح الحدود الفاصلة بين الغنى والفقير، ثم أنّ هذا التحديد للهوية قد يعبر بصدق عن ترتيب عناصر ثقافية غير صناعية وهو يميل إلى الارتباط بثقافة تعني التمايز الاجتماعي من خلال مظاهره الخارجية المستحقة مثلاً في توزيع الثروة الذي يبرز الثقافة السائدة التي تتسم بمهمنة إيديولوجية تتركب من مزيج معقد من الأساطير والمعتقدات الدينية.

وفي مستوى آخر يشير الباحث إلى وجود تمثيلات أخرى للهوية وهي متعددة لا تنتمي إلى التحديد الشائلي السابق (طبقة العمال وطبقة الفقراء) فهناك شريحة أخرى ترى هويتها أنّها تنتمي إلى الطبقة الوسطى وفئات أخرى يعتبرون أنفسهم محظوظون لأن لديهم منصب عمل ومصدر للدخل، ويخلص الباحث في الأخير إلى أن تحدييدات الهوية بالشكل الذي أبرزته النتائج رغم تعدد نماذج التمثل لم يتأثر بدرجة قوية بمجموعة العوامل التي يعتبرها الباحثون ذات أهمية في بلورة تمثيلات العمال ومن بين هذه العوامل حجم المنشأة ودرجة تعقيدها تكنولوجياً وتنظيمياً، وكذلك تفاوت مستويات التعليم والمهارة بين العمال واختلاف الأصول الاجتماعية والمهنية، والأقدمية في العمل والعضوية في النقابة وعلى هذا الأساس يبدو أن وجود نماذج مختلفة للتمثيلات عند تحديد الهوية لا يخضع لتأثير الصفات الفردية بقدر ما يتحدد بالاتجاهات القديمة والقواعد المعيارية المكونة للثقافة.

#### ● المحور الثاني: تمثيلات البنية الاجتماعية

يصل الباحث في تحديد ثلاث نماذج رئيسية يعبر العمال من خلالها عن تمثيلاتهم للبنية الطبقية في المجتمع، يستند النموذج الأول إلى عامل الثروات (الأغنياء والفقراء) والثاني إلى علاقات الإنتاج (العمال، البورجوازية) بينما يقوم النموذج الثالث على علاقات القوة والسلطة (المسيطر والمحاض) ويلاحظ الباحث أنّ النموذج الأول هو الأكثر انتشاراً، وهو مرتبط بعناصر ثقافة قديمة تعبر عن خصائص ومميزات العلاقات الاجتماعية التي تحكم وضعاً وعالمياً قبل صناعي، ففي تلك الأوضاع يصبح هذا النموذج القائم على توزيع الثروة طريقه لتوزيع التمايزات الاجتماعية التي تطبع المجتمع لكن هذا التمثل لا يرقى إلى مستوى الوعي الطبقي لذلك ينبغي الحذر من الفكرة التي مفادها أنّ التمثيلات التي تقوم على نماذج توزيع الثروة منتشرة فقط بين عمال المجتمعات النامية، لأنها كذلك موجودة لدى عمال المجتمعات الصناعية المتقدمة وذلك لأن انتشار هذا النموذج من التمثيلات المعبرة عن التمايز الاجتماعي لا يعود فقط إلى ارتباطه باستمرار تأثير عناصر الثقافة القديمة وإنما إلى بساطة في تفسير تلك التمايزات، فالتوزيع غير المتكافئ لثروة يبدو من بين أكثر خصائص المجتمع سهولة للإدراك نظراً لارتباطه بمؤشرات خارجية ملموسة وفي مقابل ذلك نجد بنيات خفية وغير حسية يقوم عليها التمايز الاجتماعي مثل الموقع ضمن علاقات الإنتاج وعلاقات السلطة، وهذه تشير إلى آليات كامنة معرضة للإخفاء من قبل خطابات الأيديولوجية المسيطرة سواءً كانت علمانية أو دينية وعلى الرغم من ذلك فإنه ينبغي ملاحظة التعايش بين التمثيلات القائمة على نماذج ترتبط بأطر ثقافية متباينة بعضها قديم والآخر حديث" ويمكن في نظر الباحث اعتبار هذه النماذج المختلفة بدائل استراتيجية يقوم العمال من خلالها ببناء عالمهم الاجتماعي والرمزي وتأويل أحداثه وتكون هذه البدائل أو النماذج التي تعبر عنها محددة بواسطة عملية تفاعل وتكون معقدة بين عدّة عوامل من أهمها إدراك الموقع والمصالح المرتبطة به سواء كانت آنية أو بعيدة المدى كما تعتبر هذه النتائج عن تلاقي بين عناصر تنتمي إلى أطر ثقافية ورمزية متباينة ذات تأثير على بلورة تمثيلات العمال وتوحيد ممارستهم باعتبارهم فاعلين اجتماعيين.

كما أبرزت هذه النتائج وجود درجة معينة من الارتباط بين انتشار هذه النماذج الخصائص المميزة لطبيعة نشاطها الصناعي مثل حجم المنشأة ومستوى تطورها تكنولوجياً أو للبعد العاملة مثل السن ومستوى التعليم إنَّ دراسة موضوعه التمايز الطبقي والتطرق إلى مفاهيم مثل الهوية والبنية الاجتماعية ومحاوله اكتشاف تماثلاتها لدى العمال نراه شيئاً صعباً نظراً لانخفاض المستوى التعليمي لدى العمال وهذا ما يشكل صعوبة إدراكهم لهذه المفاهيم وكان من الأجدد اختيار فئة الإطارات.

### الدراسة الثالثة عشر:

**13- "النخبة الثقافية تكوينها وتمثلاتها"**<sup>1</sup> للباحث عنصر العياشي هذه الدراسة عبارة عن تحقيق ميداني حول النخبة النقابية بمدينة عنابة يشمل مجموعة من القيادات الولائية لاتحاد العمال الجزائريين، وقد قدمت هذه الدراسة كبلورة للملتقى الوطني المنعقد (11-12) نوفمبر 1997 بالجزائر وهو منشور من طرف مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية بهران يتطرق في هذا الموضوع إلى سبرورة تكوين النخبة النقابية المحلية في المنطقة الصناعية لمدينة عنابة ويقسم الباحث عمله هذا إلى ثلاث محاور رئيسية وهي:

- الخلفية التاريخية
- مسار تكوين النخبة المحلية
- تمثلات النخبة حول النقابة والمجتمع
- وما يهمنا نحن هو المحور الأخير المتعلق بتمثلات النخبة النقابية وبدوره يقسمه الباحث إلى قسمين:

#### أ- تمثلات النشاط نقابي:

وفي تحليله لهذا العنصر اعتمد الباحث على مواقف القيادة النقابية حول مجموعة من القضايا وهي:

- طريقة عمل المنظمة النقابية الذي تبين أنه عديم الفعالية.

<sup>1</sup> عنصر العياشي، النخبة الثقافية (تكوينها وتمثلاتها)، مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CIASC)، وهران، الجزائر.

- مكاسب النقابة تقلصت كثيراً نظراً لقيود متنوعة.
- المطالب النقابية التي هي شرعية لكن تبين أنّ هناك صعوبة في تحقيقها.
- التعددية النقابية: هناك انقسامات في المواقف فالبعض يعتبرها حالة إيجابية لأنها فرصة متاحة لمنافسة من أجل مصلحة العمال والبعض الآخر يراها خطراً يهدد وحدة تماسك العمال والحركة النقابية.
- آلية تكوين القيادات النقابية تتميز بعدم الجدية ونقص موضوعيتها ويخلص الباحث في هذا العنصر إلى أنّ تمثلات النخبة النقابية تتميز بالتردد والغموض وحتى التناقض، فهي ترحب بالاستقلالية وتارة أخرى تعبر عن حنينها لممارسات العهد السابق، كما أنّها ترحب بالتعددية التي تسمح بالمنافسة، وفي نفس الوقت الخوف من فقدان مناصبها لصالح أجيال جديدة، ويرى الباحث أنّ هناك نظرة تقليدية للنقابة هي ذات الطابع الأدائي وهي الغالبة، فالمركزية المفرطة والنظرة السلبية للعمال كلها تصورات ذات حضور قوي في تمثلات وأراء أعضاء النخبة.

#### ب- تمثلات حول قضايا المجتمع:

- ترتكز تمثلات ومواقف النخبة النقابية للقضايا الاجتماعية في عدّة نقاط أهمها:
- التحول الجاري في الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق هو تحول إيجابي لكن مع المطالبة بالحفاظ على القطاع العام.
- عملية الخصخصة هي سلبية ولها نتائج وخيمة على العمال (البطالة، انخفاض الأجور).
- تمثلات ومواقف غامضة حول الجانب السياسي وذلك راجع إلى عجزها عن تحليل النظام السياسي الذي ساد في فترة سابقة والنتائج مترتبة عليه.
- أما بخصوص تمثلات النخبة بشأن الديمقراطية، فنفس الشيء هناك مواقف تناقض فهي تنال إعجابهم كمثال أعلى وليس كممارسة.
- كما تحظى التعددية السياسية هي الأخرى بقبول أعضاء النخبة وتقييمهم الإيجابي لها باعتبارها أحد الشروط الأساسية لتحقيق الديمقراطية ويرى الباحث "عنصر العياشي" أنّ هذه التمثلات تعبر بوضوح عن مدى عمق التأثير الذي مارسه الظروف التي تكونت فيها هذه النخبة. أمّا بخصوص المسائل الاجتماعية والثقافية فتجسدت في:

- هم يدافعون بقوة عن تعليم المرأة وخروجها للعمل مع المحافظة على الدور التقليدي أنها مربية أجيال، وعندما يتعلق الأمر بعمل المرأة فقد فضلوا قطاع التربية والتعليم.
  - بالنسبة للدين فقد لعب دوراً حاسماً في حياة المجتمع من حيث تربية وتنشئة الأجيال لكنهم يؤكدون إبعاد الدين عن الحقل السياسي.
  - أما المواقف المتجهة نحو اللغة فالتخذت ثلاث أنواع:
    - 1- موقف دوغماني اتجاه اللغة العربية.
    - 2- موقف نفعي اتجاه اللغة الفرنسية.
    - 3- موقف نمطي اتجاه اللغة الأمازيغية
- كما يؤكد الباحث على محدودية نطاقه ومعطياته، فالنخبة النقابية في منطقة عنابة هي في طور التكوين وتعبر خصائصها وتمثلاتها عن تأثير الظروف التي تكونت فيها.
- الدراسة الرابعة عشر:

- 14- "الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية"<sup>1</sup>: ل. مراني**
- حسان وإشراف شوية سيف الإسلام، لسنة الجامعية 2007/2006، لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع والعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار- عنابة -، وقد استهل الطالب دراسته من خلال عرض وطرح التساؤل العام بالصيغة التالية:
- ماهي خصائص هوية إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر كفئة مهنية واجتماعية بكل أبعاد هذه الهوية ومكوناتها في هذه المرحلة التاريخية التي تتميز بظروف اجتماعية واقتصادية وسياسية خاصة وتحولات وتحديات على أصعدة متعددة؟ وقد قسم هذا التساؤل إلى تساؤلات فرعية خمسة وهي:
- ماهي الخصائص السوسيو- ديمغرافية التي تميز أفراد فئة اطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية من حيث الجنس والسن، والحالة العائلية، ومن حيث الأصول الاجتماعية والمستويات التعليمية العامة والمهنية؟

<sup>1</sup> مراني حسان، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006-2007.

- ماهي حقيقة الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمهنية لهذه الفئة في هذا الظرف التاريخي، وماهي انعكاسات ذلك على أحوالهم المادية والمعنوية".
  - ماهي طبيعة ما يحمله الإطارات من تمثلات لأنفسهم ولأدوارهم ومكاناتهم ولمهمتهم مهنيًا واجتماعيًا
  - ماهي طبيعة الأهداف التي تترجم طموحات وتطلعات هؤلاء الإطارات؟
  - ما هي درجة التجانس أو التباين بين مختلف أفراد فئة الإطارات؟
- أما المنهج فقد اعتمد الطالب في دراسته على منهج "دراسة حالة" من خلال التعامل مع عدد محدود من الإطارات، وبالنسبة لأدوات البحث فقد لجأ الطالب إلى أداتين أساسيتين وهما: الاستمارة والمقابلة من اجل الحصول على بيانات أعمق، ضمن عينة قدرت بـ 170 مفردة، مقسمة كما يلي: 20 إطاراً طبقت عليهم تقنية المقابلة، أما 150 مفردة فقد طبقت عليهم تقنية الاستمارة، وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج وهي كما يلي:
- إنّ أغلبية إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية هم من الرجال لا سيما في مستويات التأطير السامية، وأغليبتهم ممن تجاوزت أعمارهم 40 سنة كما أنّ تغييب الجامعيين عن المناصب السامية يعد مصدراً من مصادر التوتر والصراع والتشتت الذي تعاني منه هذه الفئة.
  - يعاني فئة الإطارات من ظروف مهنية صعبة ووضعية اقتصادية جد متدهورة مقارنة بالفئات السابقة في السبعينات والثمانينات، خاصة بالنسبة للإطارات المتوسطة، كما يعاني أغلبهم من الخوف من فقدان مناصب عملهم فالإطارات في تلك الظروف باتوا أكثر عرضة للتهميش وفقدان الدور.
  - وفيما يتعلق بالتمثلات وخلفية الإطارات الاجتماعية فقد تبين أن الأبعاد المالية والاقتصادية هي التي تبرز بقوة في مقابل ضعف الأبعاد الإنسانية والاجتماعية للتنظيم، وقد يكون ذلك انعكاساً للأوضاع الصعبة التي تعيشها مؤسساتهم ويعيشونها هم.
  - إنّ أغلبية الإطارات مدركون لأهمية الدور الذي يؤديه، كما ويعتقدون أنّ بإمكانهم أداء أدوار أكثر فعالية ونجاعة، في حال ما أتيحت لهم الفرصة، فقد لا يشعرون بأنهم فقدوا وظيفتهم وأدوارهم ومنه شعورهم بأزمة الهوية المهنية والاجتماعية التي أصبحوا فيما يبدو يعانون منها.



- وعموماً فإن أزمة حادة تميز فئة إطارات المؤسسات الاقتصادية العمومية في بالإضافة إلى الانقسامات العديدة التي تعاني منها هذه الفئة سيما بين الجامعيين وغير الجامعيين وبين الإطارات المتوسطة والسامية كما أنّ فقدان الهوية لديهم راجع لوضعيتهم الهشة والتشتت الذي يميزهم.

#### الدراسة الخامسة عشر:

#### 15- "تمثلات الاطارات للتطوير التنظيمي في المنظمات الصناعية الجزائرية"<sup>1</sup> ل:

المولدي عاشور وتحت اشراف مقراني الهاشمي للسنة الجامعية 2014/2015، قسم علم الاجتماع، تخصص العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 02. انطلق فيها الطالب من التساؤل المركزي الاتي: إلى أي مدى يمكن الربط بين قدرات النخبة الصناعية من أجل تحقيق التطور والابداع الفعال والحفاظ عليهما داخل المنشأة الصناعية؟ انبثق منه جملة من التساؤلات الفرعية وهي:

- ما هو واقع المنشآت الصناعية على أثر التطورات التنظيمية الحاصلة؟
- كيف يتمظهر جوانب الابداع لدى النخبة الصناعية الموجهة لتفعيل وتحسين العمل الانتاجي؟
- ماهي أشكال المقاومة المحتملة التي يبديها الأفراد داخل التنظيم جراء إدخال استراتيجية التطوير؟

وقد طرح الطالب ثلاث فرضيات صيغة بالطريقة الآتية:

- يوجد خلل في النسق التنظيمي يعيق تكيف المنظمة مع ضغوط المدخلات الدافعة للتطوير
- فعالية التطوير لها علاقة مباشرة بتحسين مهارات الافراد من خلال تطوير نسق التكوين ونسق الثقافة التنظيمية
- تجنب خطر مقاومة التغيير له علاقة بديمقراطية التنظيم وذلك من خلال نسق تفويض السلطة ونسق المشاركة العمالية.

<sup>1</sup> المولدي عاشور، تمثلات الاطارات للتطوير التنظيمي في المنظمات الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، 2014-2015.

ومن أجل التحقق والوصول إلى نتائج علمية ارتكز الطالب على بعض المناهج كالمنهج الكمي لقياس الظاهرة موضوع الدراسة وكذلك المنهج الكيفي من أجل فهم الظاهرة موضوع الدراسة أما الأدوات المستعملة فنجد الملاحظة بمراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها، وكذلك المقابلة من خلال اللقاءات العديدة مع الاطارات أثناء الدراسة الاستطلاعية، أما الاستبيان فقد قسمت إلى عدّة محاور، الأول تعلق بالبيانات الأولية، والمحور الثاني تعلق باختبار العلاقة بين المدخلات وفعالية التطوير التنظيمي، أما المحور الثالث فتعلق باختبار العلاقة بين التطوير التنظيمي وتحسين مهارات الأفراد في حين نجد المحور الرابع تعلق باختبار العلاقة بين إمكانية تجسيد قوة مقاومة التطوير وتكريس الاساليب الديمقراطية أما عن اختبار العينة فيما أنّ الدراسة تخص فئة الاطارات فإنّ عملية الانتقاء تمت بطريقة قصدية غرضية حيث يختار الباحث هذا النوع من العينات لتحقيق غرضه، أما نتائج الدراسة فقد خلص الطالب إلى النتائج التالية:

- من خلال تشخيص العينة فهي تميل إلى عنصر الشباب من ناحية متغير السن، ويطغى عليها الجنس الذكري لطبيعة العمل ذاته، كما تميل إلى العزاب أكثر من المتزوجين
- إنّ الحكم على نسق التسيير بناءً على المؤشرات الدالة في الدراسة على أنه يوصف بعدم الفعالية وعدم تطابقه مع نوعية التقنية المدخلة وهو يستمد واقعه من الأفعال التقليدية والعاطفية أكثر من التقيد بالعقلانية
- بالنسبة لنسق الاتصال فقد سجل البحث تركز مبالغ فيه في مصدر المعلومات والتوجيهات والتي تنفرد بها الإدارة العليا وعن سرعة الاتصال النازل فإن الردود تنحصر في الغالب بين الرد بعد فوات الأوان وعدم الرد
- نتج عن الدراسة تشخيص كلا من نسق التكوين ونسق الثقافة التنظيمية لاختبار قوة التطوير التنظيمي من خلال معاينة مهارات الافراد الفاعلين داخل التنظيم، فمن خلال معاينة نسق التكوين تبين بوضوح أنّ 56.44% من المبحوثين لم يتلقوا تكوين بعد التحاقهم بالتنظيم في مقابل 43.44% تلقوا تكوين في الغالب داخل المنشأة
- تبين من خلال البحث أنّ 93.65% من المبحوثين الذين يعترفون بمساهمة المنشأة في إجراء دورات تكوينية تندرج أساسا ضمن الدورات التدريبية قصيرة المدى وهي موجهة في الاصل إلى الفئات السوسيو مهنية الاقل خبرة والحديثة العهد بالالتحاق بالعمل والتنظيم



- إنَّ السلطة التنظيمية في هذه المنشآت لا تؤمن بوجود ثقافة عمالية لديها، فلا توجَّح للحق النقابي والمشاركة العمالية في اتخاذ القرارات ولا يوجد أي شكل من أشكال الاتفاقيات الرسمية المبرمة عن طريق التفاوض

- بصفة عامة إنَّ هذه المنظمات لم تخرج لحد الساعة من مرحلة التركيب فهي على مستوى الممارسة لم تنتقل إلى الاستقلال.

#### ✓ تقييم ونقد الدراسات السابقة والمشابهة:

امتازت الدراسات السابقة بالتنوع من حيث طبيعة التخصص، والتباعد بين سنوات إنجازها، وطبيعتها العلمية، حيث ضمت رسائل دكتوراه وأبحاث منشورة لبعض الباحثين، في مجملها تشمل أحد المتغيرات الخاصة بموضوع الدراسة، "الاطارات"، "التصورات والتمثلات"، "النقابات"، "المسألة الاجتماعية"، أو أحد أبعادها كالحماية الاجتماعية مثلاً، أما التنوع من حيث الحدود الجغرافية، فقد اشتمل على دراسة عربية والباقي نجدها جزائرية، قسّمت حسب التخصصات كما يلي: إحدى عشر دراسات في علم الاجتماع بمختلف فروعها، ودراستين في علم النفس وأخرى في الاقتصاد وأخرى في القانون، تنوعت كذلك طبيعتها بين دراسات نظرية وأخرى ميدانية، اتبعت في مجملها خطوات البحث العلمي رغم التباين الموجود فيما بينها.

فوجدت تنوع في المناهج كالمناهج الوصفية، والتاريخية، وتحليل المضمون، ودراسة حالة، والمنهج المقارن.... كل حسب احتياجات دراسته، وهو الحال بالنسبة لأدوات جمع البيانات، حيث كانت المقابلة والاستمارة غالبية على باقي الأدوات، ورغم ذلك فوجودها لم يمنع حضور أدوات أخرى كالسجلات والوثائق...

أما عينة الدراسة، فقد حصرت بين 60 مفردة في دراسة الطالبة نصيرة خلّافية تحت عنوان "التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند الأحداث المنحرفين"، أما أكبر عينة فكانت للطالب عبد الوافي زهير في دراسته "التصورات الاجتماعية لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي" بـ 1237 مفردة.

إنَّ هذه الدراسات وإن كانت لا تخلو من بعض النقائص كقيام الطالب "محمد خليل إبراهيم حسن"، بطرح تساؤل فرعي بصيغة عنوان الدراسة ذاتها وهي "النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني"،

وكذلك عدم تحديده لأهداف الدراسة، كما نجد أنّ الطالب المولدي عاشور في دراسته الموسومة بـ "تمثلات الاطارات للتطوير التنظيمي في المنظمات الصناعية الجزائرية" لم يحدد أهداف الدراسة، ومع ذلك فإنَّ هذه الدراسات أجادت في اختيار أدوات البحث بالموازاة وحجم العينة، وكذلك صياغة الاشكالية بطريقة جيدة والتساؤلات كما هو الحال في دراسة الطالب "النوي الجمعي" حيث امتزجت عباراته بلغة سوسيو سياسية، أما الباحث "عنصر العياشي"، فقد اعتمد على أحد تنويعات منهج تحليل المضمون ألا وهو التحليل المبحثي والذي لا يمكن استعماله من طرف أي باحث نظراً لتعقيد وصعوبة هذا المنهج بحد ذاته، وقيامه بتحليلات متعمقة لمختلف خصائص الظاهرة المدروسة ومنه استخلاص جملة من النتائج التي تعكس فعلاً واقع هذه الفئة المدروسة.

#### ✓ صلة الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

إنَّ الدراسات السابقة والمتشابهة، والتي تحمل في إحدى متغيراتها، تشابه مع موضوع الدراسة ساهمت بشكل أو بآخر في تكملة البحث بوجه سليم، حيث أضاءت الطريق كلما كانت هناك منرجاً غامضاً أو تشوبه الضبابية فنجد:

أنه أثناء صياغة اشكالية البحث تم الرجوع مثلاً إلى دراسة الطالب "مراني حسان"، الذي تناول بإسهاب موضوع الإطار وكذلك في صياغة التعاريف حيث نجد دراسة الطالب "النوي الجمعي" والذي تكلم هو الآخر عن موضوع المسألة الاجتماعية فتم الاعتماد عليها في تحديد بعض التعاريف وهذا على سبيل المثال فقط دون الحصر كما تمت الاستفادة من أعمال الباحث "عنصر العياشي" في مجال الاطارات حيث ساعدت دراسته على إعادة صياغة بعض الاسئلة داخل الاستمارة وكذا توضيح الرؤية في بعض النقاط، ومثال ذلك البيانات الأولية: ففي بداية الامر تم وضع حدود للمستوى التعليمي من الابتدائي إلى الجامعي، ثم إعادة حصرها من الثانوي إلى الجامعي إن اختيار وتحديد المنهج لم يكن سهلاً، ولهذا تم الرجوع إلى الدراسات السابقة وتفحص، المناهج التي اعتمد عليها، ليتم بعد ذلك تحديد المنهج المناسب للدراسة كذلك هو الحال، بالنسبة لنتائج الدراسات حيث تم الرجوع إليها خاصة أثناء عملية تحليل وتفسير الاستجابات المتحصل عليها. كدراسة "عنصر العياشي" و"مراني حسان" و"مسعودي أحمد" في دراسة عن "التعددية النقابية في الجزائر"، وهو الحال بالنسبة لدراسة وأعمال الباحث "سعيد شبيخي" والتي اتفقت على حد بعيد مع الدراسة الحالية، فيما يخص النقطة المتعلقة بعزوف ونفور العمال من الاتحاد العام للعمال

الجزائريين. خاصة مع دستور 1989، وظهور التعددية النقابية حيث أنّ الدراسة الحالية العكس فلانخراط في هذه النقابة متواجد بقوة داخل جميع المؤسسات.

عموما إنّ هذه الدراسات أبعدت الدراسة الحالية عن العديد من الصعوبات التي كان من الممكن الوقوع فيها، حتى ميدانياً ومنه تغيير الاتجاه والسير في المسار الاحسن، وكيفية ضبط الوقت، والاطلاع أكثر على كيفية الربط بين أهداف الدراسة ونتائجها، خاصة مع تواجد بعض الدراسات التي تتشابه مع هذه الدراسة في أكثر من متغير كما هو الحال في دراسة "تمثلات الاطارات للتطوير التنظيمي في التنظيمات الصناعية الجزائرية" للطلاب المولدي عاشور.

وأخيراً يمكن القول انه رغم قلة الدراسات السابقة وتنوع تخصصاتها والتي قد لا تستخدم الدراسة منهجياً أحياناً، فإن لها وافر الافادة ضمن الدراسة الحالية نظرياً وميدانياً.

## الفصل الثاني:

### التمثلات الاجتماعية

### (تحليل سوسيولوجي)

تمهيد.

أولاً: لمحة تاريخية حول مفهوم التمثلات.

ثانياً: استخدام مفهوم التمثلات في الدراسات الحديثة.

ثالثاً: التصورات الاجتماعية في ميدان العلوم الاجتماعية والنظام السوسيو معرني لها.

رابعاً: بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم التصورات.

خامساً: سيرورة عمل التمثلات الاجتماعية وبعض وظائفها.

سادساً: الشروط الواجب توفرها في موضوع التصورات الاجتماعية وبعض مميزاتهما.

سابعاً: تحليل محتوى التصورات في ظل اعمال موسكوفيتشي.

ثامناً: بنية التصورات الاجتماعية وبعض ميكانيزماتها.

تاسعاً: نظرية البنية للتمثلات الاجتماعية.

خلاصة.

يعد مصطلح التمثيلات أو التصورات الاجتماعية مفهوماً قديماً، حديثاً، ضم العديد من التخصصات والفروع كل يتبناه حسب توجهاته ونظراته، فالتصورات الاجتماعية انعكاس لتاريخ ومشاعر وأفكار مشتركة بين العديد من الأفراد أو المجموعات، وقد عرف هذا المفهوم استخداماً واسعاً في شتى المجالات حتى أصبح حقلاً مستقلاً لا بل هناك من صوّفه كعلم خاص قائماً بذاته.

#### أولاً: لمحة تاريخية حول مفهوم التمثيلات:

يعتبر مفهوم التمثيل مفهوم قديماً، حيث كان يشير ولمدة طويلة إلى النشاط العقلي الذي يستحضر العقل من خلاله موضوعاً أو حدثاً غائباً في المجال، وهذا بواسطة استحضر ذهني لصورة تعكس الواقع الخارجي، ومفهوم إجرائي يعتبر حدثاً نسبياً، حيث يعتبر إميل دوركايم أول من استهل وعرف مفهوم التمثيلات الاجتماعية، حيث قارن بين التصورات الجماعية والتصورات الفردية في مقال له نشر في مجلة الجمعية الفرنسية للفلسفة بعنوان "الميتافيزيقا والأخلاق" سنة 1898م، حيث أعتبر فيه أنّ التصورات الاجتماعية موضوع مستقل عن التصورات الفردية وأكد على خصوصية التفكير الجماعي بالنسبة للتفكير الفردي، فكما أنّه للتصورات الفردية خصائص تميزها حيث لا يمكن اختصارها في عملية فيزيائية كيميائية يقوم بها المجتمع كذلك فإنه لا يمكن اختصار التصورات الاجتماعية واعتبارها مجرد تصورات للأفراد الذين يشكلون ذلك المجتمع، حيث يقول "إنّ معرفتنا لا تتم بهذه المشاعر الفردية ولا تعطينا مفتاح التصورات الجماعية".<sup>1</sup>

ولكن بعد دوركايم دخل مصطلح التمثيلات الاجتماعية في حالة من الركود لمدة تجاوزت نصف قرن<sup>2</sup> وظل مفهوم التصورات الاجتماعية يشير إلى الأساطير والطقوس، وبعد غيابه على الساحة العلمية خاصة مع بروز المدرسة السلوكية الغير مهتمة بالنشاطات الذهنية رجع مع "سارج موسكوفيتشي" الذي درس مختلف التصورات الاجتماعية ونشر نتائج دراسته في كتابه "التحليل النفسي صورته وجمهوره" عام 1961م.

<sup>1</sup> إميل دوركايم، علم اجتماع والفلسفة، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup> Pierre Mannoni, La Representation Sociales, Puf<sup>6ème</sup> Edition, 2012, P 43.

حيث وبفضل هذا العالم وآخرون أمثال "دونيز وجودلي Denise Jodelet" و"رينيه كيس Kaes René" و"سبربر Sperber Dam" وغيرهم عرف هذا المفهوم تطوراً كبيراً وانتشر في مختلف ميادين العلوم الاجتماعية والانسانية

حيث نجد أنّ "موسكو فيتشي" بيّن كيف أنّ نظرية علمية وسياسية جديدة تنتشر في ثقافة معينة وكيف تتغير خلال هذه السيرة<sup>1</sup>، وكيف تغير بدورها نظرة الناس على أنفسهم وعلى العالم الذي يعيشون فيه.

إذاً فالتطور النوعي لمفهوم التمثيل أو التصور الاجتماعي حدث على يد "موسكوفيتشي" الذي درس تصورات الجماعات المختلفة للتحليل النفسي، ونشرت نتائج دراسته في كتابه "التحليل النفسي صورته وجمهوره" "La Psychanalyse Son Image Et Son Public" والذي نشره سنة 1961.

وقد أراد "موسكوفيتشي" في دراسته الرائدة أن يفهم كيف تنشر نظرية علمية لدى الجمهور وماهي التغيرات التي تطرأ عليها بعد مرور نصف قرن من الزمن، مع الإشارة أنّه لا يوجد تصور واحد للتحليل النفسي بل تصورات، هذه التصورات التي تختلف في محتواها ومستوى بنائها وتوجهها العام نحو التحليل النفسي، كما تختلف أيضاً حسب الانتماء الاجتماعي<sup>2</sup> وبعد موسكوفيتشي فلقد إهتم عدد كبير من الباحثين بالتصور الاجتماعي.

ومن كل هذا يتضح أنّ مصطلح التصور الاجتماعي عرف منذ القدم، كما أنّه أخذ في التوسع في معظم العلوم الإنسانية، حيث أصبح هذا المفهوم اليوم إحدى الموضوعات الكبرى التي توجه البحث في علم النفس الاجتماعي خاصة، تحدد التصورات الاجتماعية فيها كأشكال للفكر العلمي موجهة نحو الاتصال وفهم المحيط والتحكم به، أشكال تأتي من العمليات المعرفية العامة والعمليات الوظيفية المطبوعة اجتماعياً<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Moscovici Serge .Introduction A La Psychologie Sociale \_Librairie, Larousse Tome, Paris, 1972. P 428.

<sup>2</sup> بحروف حميد، قبلة اسماعيل وآخرون، النسق القيمي والتصورات الاجتماعية، منشورات منبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع، قسنطينة، 2007، ص 16.

<sup>3</sup> دورون رولان، بارو فرانسوا، موسوعة علم النفس، ط1، عويدات للنشر والتوزيع، بيروت، 1997، ص 948.

ثانياً: استخدام مفهوم التمثيلات في الدراسات الحديثة

استعمل مفهوم التمثيلات عند بعض علماء الاجتماع في دراساتهم الحديثة بشكل ملفت للانتباه ومن هؤلاء نذكر P. Bourdieu الذي درس المجتمع الجزائري وخاصة منطقة القبائل وتناول التحليل البنيوي لفكرة تمثيلات الأشخاص للقرابة والتمثيلات التي تتولد عن علاقات هذه القرابة وفي المجمع القبائلي وذلك في كتابه "l'esquisse D'une Théorie De La Pratique" في فصل عنوانه القرابة كتمثل وكإرادة حيث حاول تفسير فكرة أن الفرد من جهة مرتبط بالتمثيلات الموروثة عن جماعته ولكنه من جهة أخرى له إرادة بواسطتها يتصرف وترجم ويعيد ترجمة هذه التمثيلات التي يحولها في حياته اليومية إلى ممارسات تؤكد استقلاليتها<sup>1</sup>

فحسب "بورديو" لا توجد علاقات إلا وتوظف مجموعة من التمثيلات من بينها علاقة القرابة وهي عبارة عن علاقات مهيمنة في المجتمع القبائلي لها وظائفها الخاصة وذلك من أجل مقاومة التمثيلات الفردية التي تراها منحرفة<sup>2</sup>.

ونجد أيضاً من الدراسات الحديثة التي اهتمت بمفهوم التمثيلات تلك التي قام بها عالم الاجتماع الفرنسي J.Stotzel وهي عبارة عن مجموعة من التحقيقات التي أقيمت في مجموعة من الدول الأوروبية حول تمثيلات بعض القيم المقترحة مثل النزاهة، روح المسؤولية، الإيمان الديني وغيرها، حيث أثبتت هذه الدراسة أن تلك التمثيلات متغيرة من دولة لأخرى، كما ونجد من بين الدراسات الحديثة التي استخدمت مفهوم التمثيلات تلك التي قام بها عالم الاجتماع السويسري Uli Windisch حول ظاهرة كره الأجانب والعنصرية، حيث حاول الكشف عن تمثيلات بعض الشرائح السويسرية حول الأجانب الذين يقطنون سويسرا، وبين الباحث أنه عوض إصدار أحكام مسبقة ضد شريحة ما وصفها بأنها عنصرية يجب أولاً فهم شعور وحجم هذه الشريحة من المجتمع<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Addi L Houari, Sociologie Et Anthropologie Chez Pierre Bourdieu, Edition De Couverte, Paris, 2002, P137

<sup>2</sup> Bourdieu Pierre, Esquisses D'une Théorie De La Pratique ,Edition Du Seuil, Paris, 2000, Pp 95- 96.

<sup>3</sup> Windisch Uli, La Suisse, Chiches, Délivre .Réalité, Edition D'alg De L'homme, Lausanne, 1998, P 45.

كما توصلت هذه الدراسة إلى اكتشاف أشكال من المعرفة الاجتماعية سماها -البنيات السوسيو- معرفية لها تمثلاتها وآلياتها الخاصة ويقسمها إلى فئات:

- الوطنيون من يكرهون الأجانب.
- الوطنيون الشعبيون.
- الوطنيون التكنوقراطيين.

ثالثاً: التصورات الاجتماعية في ميدان العلوم الاجتماعية والنظام السوسيو معرفي لها:

### 1- التصورات الاجتماعية في ميدان العلوم الاجتماعية:

لقد لعب مصطلح التصورات الاجتماعية دوراً بالغ الأهمية في ميدان العلوم الاجتماعية كما أنه برز بشكل معتبر خصوصاً في مجالي علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعي، فبالنسبة للمختص الاجتماعي فإن فكرة التصورات الجماعية هي خاصة بجماعة معينة حزب مثلاً، كما أنّها جامدة وغير متحركة.

إنّ وضعية التصورات الاجتماعي لا تقع تماماً في المجال الاجتماعي، كما أنّها لا تقع تماماً في المجال الفردي ولكنها تقع في الواجهة "Interface" ما بين النفسي والاجتماعي<sup>1</sup>.

كما أنّ هناك من يعتبر التصورات الاجتماعية بمثابة جسر ضيق بين ما هو نفسي وما هو اجتماعي فعلماء النفس الاجتماعي يرون أن التصورات الاجتماعية موجهة من طرف الأفراد، ولكنها مكتسبة من المجتمع الذي ينتجها اجتماعياً.

حيث يقول "دوركاهم" أنّ التصورات الاجتماعية هي منتجة اجتماعياً وتتأثر بالتحديد والتطور. وفي عمل جماعي مشترك يجمع بين إسهامات خاصة بمختلف العلوم (أنثروبولوجيا، علم الاجتماع علم النفس... إلخ)، تلح "جودلي" على ثراء هذا المفهوم وحيويته العلمية وميزته التوحيدية للعلوم الإنسانية.

<sup>1</sup> Jodelet Denise, Les Représentations Sociales Un Domaine En Plein Expansion . Op- Cit. PP 36-37.

لذلك فالتصور الاجتماعي يندرج ما بين سلسلة من المفاهيم السوسولوجية والمفاهيم لأنّه يتميّز بوضعية مزدوجة (نفسية، اجتماعية)، كما أنّه يرتبط بسيرورات مستوحاة من الديناميكية الاجتماعية والنفسية، مما يجعله نظاماً نظرياً معقداً بنفسه لكونه بأخذ بعين الاعتبار من جهة العمل المعرفي الخاص بالجهاز النفسي ومن جهة أخرى عمل الجهاز الاجتماعي الخاص بالجماعات، وبالتفاعلات التي تؤثر على كل من النشؤ، والبنية والتطور لأنّ التّصورات الاجتماعية تعمل بتدخلهم، فالتّصورات الاجتماعية يجب أن تدرس مع الأخذ بعين الاعتبار العوامل الوجدانية والمعرفية والاجتماعية.

إذا فمصطلح التّصور الاجتماعي عرف تطوراً كبيراً، كما تباينت فاعليته في مختلف الإسهامات والأعمال، ودليل ذلك العدد الهائل من البحوث والتوجهات التّظرية التي تعطي دليلاً فعلياً على أنّ التّصورات الاجتماعية " عالم في توسع وفي داخله تبنى سيرورات من المعرفة.

Un univers en expansion à l'intérieur duquel se structurent des galoscies de savoir<sup>1</sup>

## 2- النظام السوسيو معرفي للتصورات الاجتماعية:

إنّ كل تصور اجتماعي مرتبط بموضع وجماعة، لأنّه عبارة عن مجموعة من المعطيات المتعلقة بموضع اجتماعي معين وقد تكون متعددة وغنية نوعاً ما، إنّ المقاربة السوسيو معرفية أشارت إلى أنّ التصور هو قبل كل شيء اجتماعي معرفي فمن الخطأ القول بالتّصورات الاجتماعية هي تصورات معرفية فقط.<sup>2</sup>

يقول إيريك فحسب للتصورات الاجتماعية مكونات معرفي ومكون اجتماعي هذا ما يميزها عن الأقليات المعرفية الأخرى.

## 1- مكون معرفي: يستوجب التصور موضوعاً نشطاً يحوي مجموعة من المعلومات الاجتماعية

خاضع للقوانين التي يكون بنية السيرورات المعرفية.

<sup>1</sup> Bonardi Christine Et Raussiau, Nicolas, Les Representations Sociales, Dunod, Belgique, 1999, PP17-18.

<sup>2</sup> Jean Claude Abric, Op-Cit, P13.

## 2- مكون اجتماعي: يضم السيرورات المعرفية المكون للتصور، وفقاً للشروط الاجتماعية

خاصة، فهذا البعد الاجتماعي ينتج من مجموع قواعد تختلف عن المنطق المعرفي.

## 3- نظام التصور وثنائية العلاقة صورة /معنى: يتميز موضوع التصور بطابعه الدال، إذ تظهر

البنية المزدوجة للتّصورات الاجتماعية إحداهما صوري والأخر رمزي وقد شبه ذلك موسكو فتشي، وعرف الصور بناءً على ذلك بالعلاقة صورة/معنى والتي تدل على المطابقة بين هذين القطبين فالدلالات تمر من خلال الصور وهذه الصور تنتج دلالات.

رابعا: بعض المفاهيم المرتبطة بمفهوم التّصورات:

## 1- الرأي: Opinion

هو استحابة لفظية قابلة للقياس والملاحظة، فالرأي يعتنقه الفرد لمدة محددة وغالباً ما يعبر عن الشعور القومي السائد لدى أفراد المجتمع، كما يعبر في كثير من الأحيان عمّا يجب أن يكون عليه الوضع وليس ما هو كائن فعلاً فهو قابل للتغيير.

كما يعرف الرأي العام على أنّه تعبير الجماعة أو المجتمع أو الجمهور العام عن رأيه ومشاعره وأفكاره ومعتقداته واتجاهاته في وقت معين، فبالنسبة لموضوع يخصه أو قضية تمه.<sup>1</sup>

إذا فالتصور أعم وأشمل من الرأي، فهو يتأثر بالاعتقادات الشخصية، فالتصور يمكن فهمه من خلال مجموع آراء، فالرأي ليس سوى أداة يتم من خلالها استيعاب وفهم "التصور".

إضافة كون الرأي يمكن أن يكون منعزل، ويقع على مستوى عقلي أكثر يرى "نوربير سيلامي N. sillamy" أنّ الرأي حكم ذاتي يعتمد على معرفة واسعة للواقع إذ يوحى بطريقة رؤية الأشياء، أو اتجاه الأفراد أو جماعة بخصوص قيمة معينة، فأراء الشخص توحى بطبعه، كما أنّها دالة على نظام القيم التي يرتبط بها وتدلل على استقرار أو هشاشة اتجاهاته.

<sup>1</sup> سميح أبو مغلي، عبد الحفيظ سلامة، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص... ص 63...59.

<sup>3</sup> Grawitz. M , Des Sciences Sociales, 11<sup>ème</sup> Edition, Dalloz ,2001, PP503.504.

تعتبر الآراء كالاتجاهات، إذ تنظم داخل النظام الاجتماعي تحت التأثير البالغ الأهمية الآباء وأفراد المحيط.<sup>1</sup>

يتأثر الرأي بالظروف الاجتماعية والاقتصادية ودور كل فرد أي مركزه ضمن الجماعة، يحتم عليه اتخاذ اتجاهات وأراء معينة.

## 2- الاتجاه Attitude:

يعتبر الاتجاه بمثابة حالة من الاستعداد أو التأهب العصبي والنفسي، تنتظم من خلال خبرة الشخص وتكون ذات تأثير توجيهي أو دينامي على استجابة الفرد لجميع الموضوعات والمواقف التي تستثيرها هذه الاستجابات، فالاتجاهات تيسر للإنسان القدرة على أن يتعامل مع المواقف السيكولوجية المتعددة على نحو مطرد منسق يجمع ما لديه من خبرات متنوعة في كل واحد منظم<sup>2</sup>. غالباً ما يكون هناك خلط بين التصور والاتجاه بحيث يصعب الفصل بينهما، فالاتجاه حسب "موكييلي R. mucchielli" هو طريقة دورية للاستجابة لمتطلبات العالم، كما هو عبارة عن رمز يعبر عن النظرة للمحيط، إذ قد يكون سلبياً أو إيجابياً.

يظهر أنّ الاتجاه يتكون من مكونات الأولى معرفية هي الأفكار والمعتقدات حول موضوع معين، الثانية عاطفية وهي الأحاسيس حيال موضوع ما، والثالثة دافعة أو حاقرة وهي الميول والتصرفات حيال موضوع ما.

لكن يكون التصور أكثر من مركب عاطفي ومركب معرفي فهو يحتوي على بعد تقييمي وحتى ولو كان الاتجاه يعمل بعض خصائص التصورات إلا أنه يبقى عنصراً من التصور

## 3- الاعتقاد Croyance:

هو موقف الشخص من حاد يعتبره واقعياً حسب "نورير سيلامي" فمفهوم الاعتقاد يراكم المعاني ذلك لأنه يستخدم في مجالات كمختلفة اختلاف العواطف والإدراكات والدين.

<sup>1</sup> Sillamy .N, Dictionnaire De Psychologie, Larousse- HER, 1999, PP185-226.

<sup>2</sup> سميح أو مغلي، عبد الحفيظ سلامة، مرجع سابق، ص 59.

كما ميز بيير جانيه "p.Janet" في مؤلفه "من الحصر إلى الوجد" بين الاعتقادات العقلانية والتجريبية، والاعتقادات الشخصية والعاطفية التي يتدخل فيها العنصر العقلاني قليلاً أو لا يتدخل على الإطلاق.<sup>1</sup>

## 4- الصورة Image:

هو انعكاس حقيقي للواقع أي تعكس الشيء كما هو موجود في الواقع، أما التصور فهو العكس من ذلك، إذ هو انعكاس داخلي سلمي لواقع خارجي لا هو أثر للوقائع الخارجية ولا هو الوضع الكائن، بل عملية بناء للواقع انطلاقاً من المعطيات الخارجية يرى سيلامي أن الصورة امتثال مستدخل لشيء غالب مدرك سابقاً أو يبتكره الفرد، فالصورة تحتفظ بالقياس على الفكرة المجردة على نحو أمامي.

إذاً فالفرق بين الصورة والتصوير يكمن في ميكانيزم الانعكاس، حيث أنه إذا كانت الصورة طبق الأصل لما هو موجود في الواقع، كان التصور هو قوله لما هو موجود في الواقع، أما التصور هو قوله لما هو موجود فعلاً نتيجة الخصائص البنائية والاجتماعية التي تعطيه ميزته الخاصة.

## 5- الإدراك perception:

إنّ الإدراك إنشاء من إنشاءات الذهن لا تتدخل فيه العناصر التي تقدمها أعضاء الحواس لدينا فحسب، كما يعتبر "ميلرو بونتي" الإدراك أنّه فهم معنى متأصل في شكل حسي سابق على كل حكم، أنّه على نحو أدق، أن تنسب إلى هذا الشكل الحسي معنى انطلاقاً من وضع مفهوم على نحو إجمالي، ونحن لا ندرك الواقع كما هو، بل ندركه كما نعرفه<sup>2</sup>.

إنّ تعريف الإدراك يتمشى "مع القصور" لأنّ هذا الأخير أيضاً عبارة عن عملية بناء للمؤثرات الخارجية وجعلها متناسقة مع ما سبق

ولكنّ الفرق الموجود بينهما هو أنّ الإدراك يفرض وجود الشيء، حيث لا بد من وجود الشيء لإدراكه.

<sup>1</sup> نورير سيلامي، المعجم الموسوعي في علم النفس، ت وجيه أسعد، ج 01، ص 03، مطابع وزارة الثقافة، دمشق، 2001، ص...ص 133 ...56

<sup>2</sup> نورير سيلامي، نفس المرجع، ص 133.



## 6- التمثل الاجتماعي والمخيال الاجتماعي:

التساؤل والبحث حول التمثل الاجتماعي لموضوع ما لا ينفك عن ربطه بالمخيال الاجتماعي Imaginaire Sociale كسيرورة توليد رتيبة، ويمكن اعتبار Cornelius (Castoriadis) من الأوائل الذين اهتموا ببحث المخيال الاجتماعي وعلاقته بكل النسيج الاجتماعي كنتاج علاقة تزامنية لقد تضمن كتابه "التأسيس المخيالي للمجتمع" رغم الاختلاف في ضبط المفردات معبرة تبعاً لترجمة عنوان الكتاب (Institution Imaginaire De La Société) خلاصة تشرجه لمفهوم المخيال الاجتماعي وعلاقته بالمجتمع.

حيث يعتبر أن الهيئة هي شبكة رمزية مراقبة اجتماعياً تتزايد داخلها مكونة ( بكسر النون) وظيفية ومكونة خيالية بشيء بنسب مختلفة ويكون الإغتراب هو استقلالية وهيمنة البرهة المخيالية داخل الهيئة التي تتماهى مع هذه البرهة حتى تكريس استقلاليتها وهيمنتها بالنسبة للمجتمع، حيث تتجسد تلك البرهة المخيالية من خلال مادية الحياة الاجتماعية تزامنياً مع فرضية كون النمط المخيالي للمجتمع نمط علائقي معتمد بين هيئاته ومخيالاته أو بصيغة أبسط كون المجتمع غير مدرك أنّ مخيال هيئات هو نتاجه.<sup>1</sup>

يضيف مكرراً ومؤكداً مقولة أنّ القوانين تستند في تجسيدها على أوهام الفرد معتبراً ذلك تجسيداً لخيال خاص هو أحد الشروط الوظيفية ويرى في المخيال عامة جذر الإغتراب أو الخلق من التاريخ استناداً إلى بدهة كون الاحتياجات بالمفهوم الاجتماعي التاريخي - Social Historique - عدا الضرورات البيولوجية هي نتاج المخيال الجذري الذي يعوض كمخيال عدم الإشباع أو تلبية الاحتياجات متحولاً بذلك إلى مخيال ثانوي مشتق من الأول بعد تأطير عام لامتداد المخيال، وبالانتقال إلى معاينة المجتمعات التاريخية ليرتبط فهم المجتمعات الرأسمالية الحديثة التي تخلق منابع متصلة لاحتياجات محدثة وترهن كيانها في تلبيتها تلك المجتمعات لا يمكن فهمها أو صنعها استعانة

<sup>1</sup> Castoriadis Cornelius, L'institution Imaginaire De La Société, Paris, Ed, Seuil, Col. Esprit, P 493.

بالتحليل الوظيفي حتى وإن رمز إلى تتبع سلسلة من المعاني هي بحد ذاتها دخيلة على هذا الصنف من التحليل بل مستعبدة له ومهيمنة عليه.<sup>1</sup>

بعد مقاطعة مختلف المقاربات بهدف استجلاء تداخل دال بين المخيال والتمثيلات الاجتماعية، يمكن الاعتماد على اعتبار المخيال وعاء للتاريخ الاجتماعي بالمعنى الدال للمصطلح واعتبار مدلوله هو نتاج النظام الرمزي المستعمل كأداة تظهريه وموقعة التمثل الاجتماعي كأحد وحدات سلسلة المعاني المتولدة من المخيال الاجتماعي مع إسنادها المتحرك إلى نقاط تعليق مرشحة على النظام الرمزي باعتباره تجسيداً أو مدلولاً للحظة من اللحظات التاريخي أي اعتبارا التمثيلات الاجتماعية رهينة المخيال الاجتماعي وجزء يرتبط به.

## خامساً: سيرورة عمل التمثيلات الاجتماعية وبعض وظائفها:

## 1- سيرورة عمل التمثيلات الاجتماعية:

إنّ تشكيل التمثيلات الاجتماعية تمر بمراحل وسيرورة متدرجة ومتناسقة ذكرها "موسكوفيتشي" في دراسة الموسم بـ"التحليل النفسي صورته وجمهوره" والتي حاول من خلالها توضيح كيفية انتشار النظرية العلمية بين أفراد المجتمع، حيث أنّه أوضح أنّ عملية التمثل تضمن نشاطاً تحويلياً للمعرفة العلمية من خلال سيرورتي "التوضيح الترسخ"<sup>2</sup>

## أ- التوضيح l'objectivation :

هو عبارة عن ميكانيزم يتم بواسطة انتقال العناصر المجردة النظرية إلى صورة ملموسة تسمح لمجموعة أو جماعة اجتماعية من تشييد معرفة مشتركة، والتي على أساسها يتمكن أفراد هذه الجماعة من تبادل الآراء، فعملية التوضيح تميز عملية البناء التمثيلي " Construction Représentative" هذه السيرورة تتكون خلال ثلاثة مراحل مختلفة:

<sup>1</sup> Ibid, P 191.

<sup>2</sup> Jean - Marie Seca, Les Représentation Sociale, Armand Colin, Paris ,2002 , P 62.



## ● المرحلة الأولى: مرحلة الانتقاء la sélection

وهي تتضمن عملية تصفية المعلومة المتوفرة حول موضوع التمثيل عن طريق فتح المجال أمام الالتواءات، تقلبات، انتقاص، إضافة بعض المعطيات أو تقسيمات أو حتى إقصاءات، عن طرق المعرفة الناتجة عن تدخل أسلوب التفكير، الأيديولوجيا، الإطار الثقافي ونظام القيم السائدة عند الفرد أو الجماعة والتي تستقبل هذا الموضوع أو الظاهرة الجديدة من أجل إعادة إدماجها في المجال الاجتماعي والقيمي المؤلف وبالتالي فهي عملية إخراج للموضوع محل التمثيل عن سياقه الذي يجعله غير مكيف وغير مهياً للتداول بين أفراد الجماعة<sup>1</sup>

## ● المرحلة الثانية: مرحلة المخطط التصويري Le Schéma Figuratif:

تزامناً مع مرحلة الانتقاء يتكون لدى الفرد مخطط تصويري، بمعنى تتكون صورة تعطي معنى متناسق ومنسجم مع فكر الفرد، فهي عبارة عن بناء جديد بالنسبة للموضوع، وهي مصدر تبلور ظاهرة التمثيل<sup>2</sup> فهي إذن تعطي مكاناً لتجسيد وتبسيط الظاهرة الممتثلة، حيث يتم تكييف التعقيد المفاهيمي مع فكر الفرد والجماعة ومثالها ما يتم تصوره من طرف الأفراد عن سماعهم بالطاقة النووية، حيث تشكل عند معظمهم صورة حزينة للفطر النووي Atomique Champignon

## ● المرحلة الثالثة: مرحلة التطبيع La Naturalisation:

هي عملية تحويل عناصر الفكر إلى إدراك ولغة يتم تداولها بين أفراد المجتمع.

## ب- الترسيع L'ancrage

هو عملية مكتملة لميكانيزم التوضيح، حيث يعتقد "سارج موسكوفيتشي" أن الترسيع يعمل على تجذير الموضوع في المجال أو المساحة الاجتماعية من أجل جعله ضمن الاستعمال اليومي، فالترسيخ إذن يسمح بالاستعمال الملموس والوظيفي للموضوع محل التمثيل.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ibid, P 63.

<sup>2</sup> Ibid, P 63-64.

<sup>3</sup> Ibid, p 65.

فوظيفة الترسيع هي إدماج أو تجذير الموضوع المتمثل في إطار مرجعي متواجد مسبقاً ويظهر بطرق متعددة تضيفي على الموضوع المتمثل معنى ودلالة من طرف المجموعة الاجتماعية، فمن خلال هذه المعاني تظهر للموضوع محل التمثيل الهوية الاجتماعية والثقافية وبهذا يتم امتلاك الموضوع الجديد وتصنيفه داخل الإطار التفكيري المرجعي.

- التصورات تتشكل كذلك في "شبكة معاني" Un Réseau De Signification والتي تعتبر عنصراً ثانياً للترسيخ وفي حالة التحليل النفسي فإن الشبكة تعني أن المعاني الممنوحة للتحليل النفسي ينتج في الواقع من نظام القيم المنتج من المجتمع، وفي هذا المعنى فإن التحليل النفسي هو مقدم كعماض ومقاوم لمعايير اجتماعية معينة أو لتيارات أيديولوجية أقل أو أكثر تعارضاً، والتي تحضر معاني خاصة بها.

إن شبكة المعاني تعتبر كمظهر مركزي لعمل التصورات لأنها توضح العلاقات المتوفرة بين عناصر مختلفة، وحسب هذه النظرة تعكس هوية الأفراد والجماعات عبر معاني مختلفة مقدمة في تصوراتهم، وبالتالي فالترسيخ يؤمن توجيه الممارسات والروابط الاجتماعية.

إن المظهر الثالث للترسيخ يتضح في "الوظيفة الاندماجية Fonction D'intégration" حيث تدمج التصورات أنظمة فكرية مألوفة وقائمة مسبقاً، إن مفهوم الإدماج يسمح بفهم كيف يعمل الرابط ما بين نموذج من التصورات قائم مسبقاً والتحديد أي ما بين ما هو مألوف وقائم مسبقاً، مع تبيان التفاعلات ما بين عناصرها.

إن هذه السيرورة أسماها موسكوفيتشي "Cognitive Polyphasie" والتي تساهم في استيعاب التحديد، لذلك يمكن القول أن التصورات الاجتماعية هي في نفس الوقت محددة ومتحركة وجامدة.

جدول رقم (01): ميادين ومواضيع اهتمام التمثيلات الاجتماعية

الميدان	التمثيل الاجتماعي
العلمي	- نظريات - تخصصات - علمية - نشر - المعرفة - التطور - التكنولوجي
الثقافي	- الثقافة - الدين
الاقتصادي والقانوني	- السياسة - الحركات - الاجتماعية - الاقتصاد - الانحراف - الحرية - النسق القانوني
الإنتاج	- المهن - العمل - البطالة
المحيط	- الفضاء الصناعي - الفضاء الطبيعي - المدن
الطبي البيولوجي	- الجسم - الجنس - الرياضة - الصحة - المرض
النفسي	- الشخصية - الذكاء - الجماعات
الميادين التربوي	- المؤسسة - المدرسة - الأدوار - التكوين
العلاقات بين الجماعات	- الأمة - الأقلية - الجنس - الأصناف - الاجتماعية - الهوية

## الفصل الثاني: التمثيلات الاجتماعية (تحليل سوسيولوجي)

### 2- وظائف التمثيلات الاجتماعية:

تتعدد وظائف التمثيلات إلى عدّة وظائف منها المعرفية، الهوية الاجتماعية، توجيه الممارسات والسلوكيات، التبرير... إلخ.

#### أ- وظيفة معرفية:

تسمح هذه الوظيفة للأفراد على اكتساب معارف جديدة وإدماجها في إطار مفهوم منسجم ومنسق مع نشاطاتهم المعرفية وقيمهم التي يؤمنون بها، فهي تحدد الإطار المرجعي المشترك الذي يسهل التواصل الاجتماعي ويسمح بتبادل ونقل ونشر المعرفة بين أفراد الجماعة بما يوافق والأنساق القيمة للمجتمع، وقد أشار موسكوفتش في قوله: "إن التمثيلات الاجتماعية تسمح للفاعلين الاجتماعيين باكتساب المعارف وإدماجها في إطار قابل للاستيعاب بما يتماشى مع القيم والأفكار التي يلتزمون بها، فيسهل تواصلهم الاجتماعي ويحدد الإطار المرجعي المشترك الذي يسمح بالتبادل الاجتماعي ونقل ونشر المعرفة العامة أو السائدة<sup>1</sup>، فالوظيفة المعرفية للتمثيلات الاجتماعية تعني اكتساب الأفراد لمعلومات وأفكار وخبرات جديدة يتم إدماجها في نظام التفكير والفهم الخاص بهم بما يتماشى والقيم والمعتقدات السائدة في المجتمع ليتم نشرها فيما بعد.

#### ب- وظيفة الهوية الاجتماعية:

تقوم التمثيلات الاجتماعية بتحديد الهوية الاجتماعية لأفراد والجماعات في الحقل الاجتماعي فهي تسمح بتشكيل هوية اجتماعية وشخصية متألفة مع أنظمة معايير وقيم محددة اجتماعياً وفي هذا يقول "إيريك" إن وظيفة التمثيلات تكمن أيضاً في تحديد مواقع الأفراد والجماعات في الحقل الاجتماعي، فهي تسمح بإعداد هوية اجتماعية وشخصية متوافقة مع المعايير والقيم تاريخياً واجتماعياً<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Moscovici Serge, Des Représentations Collectives Aux Représentations Sociales, Op-Cit, P 65.

<sup>2</sup> نصيرة خلايفية، التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند أحداث المنحرفين، مرجع سابق، ص 37-38.

فوظيفة تحديد الهوية الاجتماعية تتمثل في وضع الأفراد والجماعات في المجال الاجتماعي لبلورة الأفكار والقيم في الجماعة التي ينتمي إليها الفرد، فيظهر بذلك سلوكيات تحافظ على خصوصية الجماعة بالنسبة لغيرها من الجماعات الأخرى.

فالانتساب الاجتماعي يعني تقاسم فكرة ولغة وهو تأكيد لرابطة اجتماعي وهوية فكل تمثل اجتماعي حول موضوع ما مرتبط بالضرورة بالهوية الاجتماعية، فهو يعتمد عليها في عملية البناء والتطور، كما يعمل على ضمان وحدتها وانسجامها في مواجهة الجماعات الأخرى وهذا ما يفسر اختلاف التمثيل للأفراد واتجاه نفس الموضوع.

### ج- وظيفة توجيه الممارسات والسلوكيات:

تعمل التمثيلات الاجتماعية على توجيه استجابات الأفراد وممارساتهم داخل الحقل الاجتماعي إذ تقوم بتحديد العلاقات التي تربط الفرد بالمجتمع وتدججه في شبكة من الاتصالات والتعاملات مع بقية الأفراد وتقوم بتحديد المنهج الذي يتبعه في ذلك، فنظام تفسير الواقع الذي تشكله هذه التمثيلات يعتبر كموجة للفعل من خلال ما تنتجه من مواقف وآراء واتجاهات في السياق المجتمعي الذي ينتمي إليه الفرد.

وبما أن التمثيل هو معرفة للحقيقة المحيطة بالفرد، فهو يؤثر ويوجه سلوكيات الأفراد وهذا ما يؤكد ميشيل Michelat وسيمون Simon 1977 بالقول: "إن التمثيلات تعطينا فكرة عن السلوكيات السياسية والدينية للأفراد إن هذه العملية التوجيهية بالنسبة للممارسات تنتج انطلاقاً من ثلاث عوامل أساسية وهي"<sup>1</sup>:

– تحدد التمثيلات نمط العلاقات والوضعيات الملائمة للفرد، وكذا نمط السيرورة المعرفية التي يتبناها وذلك بتعريف الغاية من الموقف والمعنى الذي تتخذه على قاعدة القيم وما ينتج عنه من أحكام، ذلك أنّ التمثيلات تحدد نموذج السير المعرفي المتبني من طرف الجماعة سواء في بنيتها أو خلال اتصالاتها.

<sup>1</sup> نصيرة خلايفية: نفس المرجع السابق، ص 38-39.

– ينتج التمثيل نظاماً للتوقع فهو يحمل أثر على الواقع من أجل جعل هذا الواقع مناسباً لما يحمله التمثيل فالتمثيلات لا تتبع ولا تعتمد على سياق التفاعلات لأنها تقدمها وتسبقها وكذا تحددها، فالتمثيلات تعتبر أنظمة لفك رموز الواقع ووظيفتها توحيد انطباعاتها وتقييماتها وسلوكياتها.

– تعكس التمثيلات الاجتماعية طبيعة القواعد والعلاقات الاجتماعية السائدة فهي تصف السلوكيات والممارسات التي يقوم بها الفرد وتحدد ما هو مقبول وما هو غير مقبول في السياق الاجتماعي المحيط بالفرد، فهي تعكس القواعد والروابط الاجتماعية وتصور السلوكيات والممارسات اللازمة.

### د- وظيفة التبرير:

وهي وظيفة مرتبطة بشكل وثيق مع الوظائف السابقة، تسمح بتبرير السلوكيات والمواقف والسلوكيات والمواقف التي يتبناها الفرد، فهي تلعب دوراً مهماً في تحديد سلوكياتنا قبل القيام به، وتبريره بعد ذلك، وهي الوظيفية في غاية من الأهمية لأنها تسمح بتعزيز التمايز الاجتماعي وتبريره من أجل الإبقاء على الموقف الاجتماعي لجماعة معينة في مواجهة الجماعات الأخرى حفاظاً على البعد الاجتماعي بين الجماعات.

فهي تعكس بذلك القواعد الأساسية الناجمة عن وضعية الفرد وتعطي معنى ودلالة لأفعاله وتسمح بتبرير بعدي اتخاذ المواقف والسلوك.

- إذن فيمكن اختصار أهم الوظائف التمثيلات الاجتماعية.
- تساهم التمثيلات الاجتماعية في ترجمة الحقائق اليومية وفهم الظواهر الجديدة والمجهولة لدى الأفراد.
- تساهم في تكوين وتوحيد السلوكيات المجتمعية (الاجتماعية).
- تدخل في عملية التكوين والحفاظ على الهوية الاجتماعية.
- تسهل عملية الاتصال الاجتماعي.
- تعد التمثيلات الاجتماعية ذات أهمية في تبرير السلوكيات الاجتماعية.

سادسا: الشروط التي يجب توفرها في موضوع التصورات الاجتماعية وبعض مميزات:

### 1- الشروط التي يجب توفرها في موضوع التصورات الاجتماعية:

لكي يكون الموضوع موضوعاً تصورياً لا بد أن تكون له قصة حياة وتاريخ نشأة، ولعل هذا أكثر ما يميز التصورات الاجتماعية عن الرأي العام والاتجاه وباقي المفاهيم المشابهة، فالتصور الاجتماعي ينشأ ويتشكل عبر الزمن أثناء سيرورات التفاعل الاجتماعي من خلال عمليات التواصل اليومي وتداول الموضوع.

يرى مولينر Moliner " أنه لا بد من توفر 05 شروط لقيام تصور اجتماعي لموضوع ما وهي الموضوع، الجماعة الديناميكية، الأهمية، التشدد.

**أ- الموضوع Objet:** إن كل تصور هو تصور لموضوع ما، فيستحيل قيام تصور لغير الموجود ومن صفات هذا الموضوع أن يكون غير حاسم، متعدد القراءات، مفتوح على شتى أبواب التأويل ومتعدد الأوجه polymorphe بما يسمح لهذا الموضوع أن يظهر تحت أشكال مختلفة داخل جماعات مختلفة وأزمنة مختلفة.

**ب- الجماعة Le Groupe:** ويعني أن التصور لا بد أن يكون قائماً داخل النظام المعرفي لجماعة إجتماعية، جماعة تربطها علاقات تفاعل ومصير مشترك وأهداف مشتركة وقواعد قيمية مشتركة في زمان معين وفي مكان معين، بما يستلزم أنه لا يمكن الحديث عن تصور اجتماعي لموضوع داخل الحشد أو الجمهور أو الجماعات الخارجية بشكل عام .

**ج- الديناميكية الاجتماعية Dynamique:** فيطلب من موضوع التصورات، يكون محركاً للتفاعلات وحسراً من جسور التواصل بين الجماعة وجماعة أخرى، انطلاقاً من الخطورة التي ينطوي عليها الموضوع في ضمان تماسك الجماعة.

**د- الرهانات Les Enjeux:** " يعتبر مولينر " بعد المراهنة Enjeu في الموضوع كشرط أساسي من شروط تصور الموضوع وهذه الخطورة يمكن أن يعبر عنها بأهمية الموضوع ودوره في تلاحم الجماعة.

هـ- التشرد L'orthodoxie: إن كل الشروط السابقة لا يمكن لها أن تتحقق إلا في فضاء من العلاقات يغيب فيها التشدد والتعصب لما هو قائم في صيغته الصارمة أي أن بناء التصورات يتم داخل نظام معرفي من متعاطي مع الموضوعات يعالجها يفككها ويركبها من جديد.<sup>1</sup>

### 2- مميزات التمثلات الاجتماعية:

الأكد أن لهذا المفهوم العديد من المميزات التي يتمتع بها، وحسب ما ذكر كل من: "نيكولاس روسيو" و"كريستين بوناردى": فإن لهذا المفهوم ثلاثة مميزات وهي:

**أ- مفهوم حيوي (الحيوية) Vitalité:** ويقصد بما تلك الديناميكية القادرة على خلق العديد من الأبحاث والدراسات وتوجهات مختلفة<sup>2</sup> ففي ظرف 39 سنة منذ إعادة اكتشاف المفهوم من كطرف موسكوفتشي تم إصدار حوالي 20.000 كتاب ومؤلف يعالج مفهوم التمثلات الاجتماعية من زوايا متعددة منها أعمال موسكوفتشي، جودلي، ريني كايس، روم أري، جون بلازفريز، دواز، أ بريك، كلود فلام، وغيرهم حيث قام كل واحد من الباحثين بمعالجة جانب من الجوانب المختلفة والمتنوعة والمتعددة للتمثلات الاجتماعية.

**ب- مفهوم عام للتخصصات (متعدد التخصصات) Transversalité:** إن تنوع الأبعاد والمناقشات التي يثيرها مفهوم التمثلات الاجتماعية، وكذا تموضعه بين ما هو نفسي وما هو اجتماعي أدى إلى جعله مركز اهتمام كل العلوم الإنسانية، حيث نجد في كتب علم الاجتماع، علم النفس، الأنثروبولوجيا، وفي كتب التاريخ، فهو في علاقة دائمة ومتناسقة مع الأيديولوجيا، نظام الرموز المواقف الاجتماعية، الظاهرة المعرفية، المعرفة الاجتماعية، المنطق الطبيعي، والمنطق الاجتماعي الخيال الاجتماعي، فهذه التعددية في العلاقات مع تخصصات علمية مجاوزة تضي على الدراسة النفسية والاجتماعية للتمثلات خاصة التعددية والعبورية التي تتم فصل مع مجالات البحث في شكل متناسق فالتمثلات الاجتماعية تتموضع في مفترق الطرق بين مفاهيم اجتماعية وأخرى نفسية في ظل

<sup>1</sup> خروف حميد، قيرة إسماعيل وآخرون، النسق القيمي والتصورات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 45-46

<sup>2</sup> Bonardi Christine Et Roussiau Nicolas, Les Représentations Sociales, Op -Cit, P7

ديناميكية محددة تخلق نظام نظري معقد<sup>1</sup>، كما أنه لمفهوم التمثلات الاجتماعية الفضل لعملية البناء والتنسيق بين مختلف التخصصات<sup>2</sup>.

**ج- التعقيد La Complicité:** من الواضح لأن تعدد التخصصات التي تهتم بالتمثلات الاجتماعية وكذا حيوية هذا المفهوم ستجعل منه مفهوم معقدًا، حيث أننا نلمس هذا التعقيد من خلال المواقف والاتجاهات التي يتخذها كل تخصص اتجاه هذا المفهوم، متقاطع المجال النظري للتمثلات الاجتماعية مع بعض المناهج الأخرى النفسية والاجتماعي، تجعل منه مفهوم معقدًا.

كما أن دراسة التمثلات الاجتماعية لا تهدف إلى إضافة ميدان جديد على ميادين البحث النفسي والاجتماعي بقدر ما تهدف إلى البحث عن النقاط المشتركة بينها قصد تنظيمها وتنسيق المعارف والمكاسب بينها، كما أن هذه الخاصية قد أضفت من فترة على التمثلات الاجتماعية قدرًا من النضج العلمي، جعل تمر من مرحلة الوصف إلى مرحلة الشرح والفهم ميكانيزمات العمل والتحول الحاصل داخل هذه التمثلات نفسها.

في دراسة التمثلات الاجتماعية تتطلب تضافر عناصر مختلفة شعورية، ذهنية إجتماعية يتم دمجها إلى جانب المعرفة واللغة والاتصال بحيث لا يمكن إلغاء أي عنصر من العناصر السابقة والتي تتداخل فيما بينها.

وهناك من يدرج هذه المميزات والخصائص في صيغة مغايرة حيث أن التصور أو التمثل الاجتماعية يتضمن المعتقدات والاتجاهات والتي تشكل أهم العناصر الأساسية في دراسة سلوكيات الأفراد وتفاعلهم مع المحيط ومتغيراته ووظيفته تحقيق التواصل الاجتماعي في إطار مرجعي.

**سابعًا: تحليل محتوى التصورات الاجتماعية في ظل أعمال موسكوفيتشي:**

لقد اتفق العلماء على تحليل محتوى "التصور" عن طريق عناصر متعددة وضعها وصنفها "موسكوفيتشي" في الأبعاد الآتية:

<sup>1</sup> Denise Jodelet, Les Représentations Sociales, Op-Cit, P34.

<sup>2</sup> Bonard Et Roussiau, Op-Cit, P 06

**1- الرصيد المعرفي لموضوع التصورات الاجتماعية:** لقد أكد "موسكوفيتشي" في دراسة له حول التصورات الاجتماعية للتحليل النفسي، حيث لاحظ تباينًا في المعارف والمعلومات كما وكيفًا عند الأفراد وعلى اختلاف الطبقات الاجتماعية التي ينحدرون منها.

**2- المظهر الصوري للتصورات الاجتماعية في الحقل التصوري:** يقول سارج موسكوفيتشي "هناك حقل تصوري أين توجد وحدة مرتبة من العناصر"<sup>1</sup> ويضيف قائلاً ويعبر عنه كمقابل للصورة، فهو يرجع إلى المظهر الصوري من التصور من خلال إستدخال المعلومات التي بحوزة الفرد وترجمتها لكن في بناء دال.<sup>2</sup>

هذا البناء الدال يتم بعد التقاط الفرد للمعلومات المنتشرة في محيطه، يحاول ترجمتها ثم تنظيمها على عناصر مرتبة ومتسلسلة في مجال يدعى الحقل التصوري الذي يختلف من فرد لآخر ومن مجموعة لأخرى، وكذا داخل الجماعة نفسها وفقاً لمعايير عديدة كالإيديولوجي والتاريخي ومثالاً نجد دراسة موسكوفيتشي حول التصورات الاجتماعية للتحليل النفسي التي أظهرت تبايناً في التصورات الاجتماعية للتحليل 4 بين المستجوبين العمال وكذا أصحاب المهن الحرة.

**3- العلاقة التكاملية بين الموقف والمعلومة:** يعبر الموقف عن الاستجابة الفعلية اتجاه الموضوع تتجسد في الاتجاه الإيجابي أو السلبي أو ما يسمى برد الفعل لفكرة ما، تلك الاستجابة العاطفية أو الانفعالية اتجاه التصور وبين المعلومة، وقد ارجع "موسكوفيتشي" الأولوية للموقف على المعلومة، فلا تلتقط المعلومة ولا تصور الموضوع إلا بعد اتخاذ موقف منه، ويؤيده في ذلك "هرزليش" بقوله: "إنّ الموقف يسبق كل من المعلومة وحقل التصور ويعتبر أكثر مقاومة في التصور"

<sup>1</sup> Fisher Gustave Nicolas, Les Concepts Fondamentaux De La Psychologie Sociale 2<sup>ème</sup> Edition Duno, Paris; 1996, P124.

<sup>2</sup> Moscovici Serge, Introduction A La Psychologie Sociale, Librairie Larousse, Paris, 1972, P 428.

ثاناً: بنية التصورات الاجتماعية وبعض ميكانيزماتها:

### 1- بنية التصورات الاجتماعية:

من خلال الدراسات والأبحاث التي قام بها مجموعة من الباحثين والعلماء فقد إرتأوا إلى النتيجة المتمثلة في أنّ التصور ينتظم حول نواة مركزية:

#### أ- النواة المركزية **Le Noyon Central** :

حسب أبريك<sup>1</sup> وذلك في الفترة الممتدة من (1976-1987) فإنه يقول: "أنّ النواة المركزية هي العنصر الأساسي في التصور، ذلك أنّها هي التي تحدد في الوقت نفسه المعنى (المدلول) والتنظيم الخاصين بالتصور وكذلك تؤمن وظيفتين أساسيتين.

– الوظيفة المولدة **Une Fonction Génératrice**: إنّ العنصر الذي يخلق أو يحول مدلول عناصر أخرى مكونة للتصور، وكذلك به تكون لهذه العناصر معنى وقيمة.

– الوظيفة المنظمة **Une Fonction Organisatrice**: إنّ النواة المركزية هي التي تحدد طبيعة العلاقات التي تربط بين عناصر التصور، وبهذا المعنى يكون العامل أو العنصر الموحد للتصور والذي يعمل على استقراره، ويؤمن دوام الظروف والأحداث المتحركة والمتطورة، ومنه فالنواة المركزية هي العنصر الأكثر مقاومة للتغيير، فكل تحول أو تعديل في النواة المركزية يدخل تحولاً كلياً في طبيعة التصور، ويعتقد أنّه بهذا العنصر يتبين الاستدلال البسيط على محتوى التصور.

ويضيف "أبريك" أنه إذا كان هناك تصوران محددان ومعرفان بمحتوى واحد فإنه يمكن أن يكونا مختلفين جذرياً حيث تنظيم هذا المحتوى وبذلك فإن التمرکز الخاص ببعض العناصر يكون كذلك مختلفاً، إذا فعندما يحدد عنصر مركزي معنى العناصر الأخرى فإن تكافؤه يجب أن يكون معنوياً واستدلالياً أكثر ارتفاعاً مقارنة مع البنود المحيطة ومنه فالبعد الكمي لا يكون مؤشراً كافياً في تمرکز عنصر ما للتصور.

<sup>1</sup> Abric Jean Claude, Pratiques Sociales Et Représentation, Paris, Puf, Paris, 1994, P13.

ويجب الإشارة إلى أنّ نظام المراكز للتصورات يتكون من عدد قليل من العناصر وفي جميع الحالات المعروفة فإنه يحتوي على الأكثر ستة عناصر وعلى الأقل عنصرين<sup>1</sup>.

وحسب "جيملي Gimelli" فقد شدد على أنّ تحليل التصور يجب أن يكون تحليلاً بنوياً، لأنه يرى بأنّ النواة المركزية تتكون من عناصر. أو مجموعة عناصر تحتل مكانة خاصة في بنية التصور حيث أنّها توحد وتحدد كل المعاني الخاصة بالتصور ويضيف أن النواة المركزية محددة بما يلي:

- طبيعة الموضوع المتصور طبيعة العلاقات القائمة بين الفرد أو الأفراد وهذا الموضوع أنظمة القيم والاعتقادات الخاصة بالأفراد.

- إذن فطبيعة الموضوع والغاية الوضعية يحددان البعد الخاص بالنواة المركزية وهذا الأخير يمكن أن يكون بعداً وظيفياً أو بعد معيارياً<sup>2</sup>.

● **البعد الوظيفي**: نقول البعد الوظيفي وذلك عندما تتكون النواة المركزية الخاصة بالتصور من عناصر أساسية تعمل على تحقيق المهمة حيث أنّ لانش Lynch بين أنّ النواة المركزية الخاصة بتصور المدينة تتكون من عناصر مهمة خاصة بالاستدلال والتحول في المدينة.

● **البعد المعياري**: لما يكون للأبعاد الاجتماعية العاطفية تأثيراً كلياً على النواة المركزية الخاصة بالتصور، حيث يقول "فرجي vergés" أنّ تصور المال عند بعض الجماعات ينتظم مبدئياً حول الرؤية الأخلاقية للاقتصاد.

#### ب- النظام المحيطي **Le Système Périphérique**

حسب أبريك إنّ يقول: "إنّ العناصر المحيطة للتصور تنتظم حول نواة المركزية وإنّما على علاقة مباشرة مع هذه النواة، بمعنى أن تواجد هذه العناصر، توازنها قيمتها ووظيفتها تحدد كلها بواسطة النواة العناصر المحيطة هي الأهم في محتوى التصور والجزء السهل البلوغ، كما أنّها ملموسة وأكثر حيوية فهي تضمن المعلومات المسترجعة والمختارة والمترجمة كما تحوي أحكاماً مشكلة انطلافاً من

<sup>1</sup> Flament Claude Et Rouquette, Michel Louis, Anatomie Des Idees Ordinaires (Comment Etudies Les Representation Sociales), Paris, Armond Colin, 2003, P23.

<sup>2</sup> Abric Jean Claude, Op. Cit, P 26.



الموضوع، إن هذه العناصر المحيطة متدرجة ومتسلسلة، بمعنى أنّها تستطيع أن تكون أكثر أو أقل من النواة المركزية وهي تستجيب لوظائف ثلاثة:

- **وظيفة التجسيد:** هي ناتجة عن ترسيخ التصور في الواقع، إنّها تسمح بتجهيزه في مصطلحات ملموسة فوراً مفهومة ومحاولة.

- **وظيفة تنظيمية:** وهي أقل صلابة وأكثر ليونة من النواة المركزية، إذ إنّها تسمح بالتطبيق الفعّال للتصور مع التغيرات والتطورات الخاصة بالظروف والسياقات.

- **وظيفة دفاعية:** إنّ النواة المركزية وعن طريق تموضعا هي العنصر الأكثر مقاومة لتغيرات والتبادلات، لأنّها ليست سرّاً لأي شخص، فتغيراتها أو تحويلاتها تؤدي حتماً إلى اضطراب كلي للتصور.

إذاً فالعناصر المحيطة للتصور تعمل مثل نظام دفاع بالتصور، فتغيرات التصور تكون على العموم انطلاقاً من التغيرات التي تطرأ على عناصره المحيطة.

إذاً فالتصورات الاجتماعية تتشكل من نواة مركزية وعناصر محيطة يعملان ككيان واحد، حيث يقوم كل جزء بعمل محدد ولكنه متكامل مع الجزء الآخر، لذلك فتواجد هذا النظام المزدوج يسمح بفهم خاصة من خصائص التصورات الاجتماعية والذي يظهر بشكل متناقض في الوهلة الأولى، ذلك لأنّ التصورات هي في نفس الوقت مستقرة ومتحركة، صلبة ومرنة، لأنّها تحدد بعمق بواسطة نواة مركزية موطدة في النظام الخاص بالقيم المقسمة بواسطة أعضاء الجماعة لأنّها تغذي الخبرات الفردية فهي تدمج المعطيات المعاشة وكذلك الوضعية النوعية والتطور الخاص بالعلاقات والممارسات الاجتماعية والتي يندمج الأفراد أو تندمج الجماعات فيها.

## 2- ميكانيزمات التصورات الاجتماعية:

إنّ تشكيل التصورات الاجتماعية يعود إلى سيرورتان "الهدفية واللتان تعملان على إعادة بناء الواقع الاجتماعي للفرد.

## أ- تشكيل التصورات الاجتماعية وفقاً لسيروية الهدفية:

نقصد بالهدفية سيروية ترتيب المعارف الخاصة بموضوع تصور ما إذ تسمح ببناء معرفة مشتركة قائمة على تبادل الآراء بين أعضائها والتي يمكن أن تصدر عنها، إنّها تصف إحدى مظاهر البنية التصورية ويشير موسكوفتشي إلى أنّها ميكانيزم تنتقل فيها العناصر المجردة نظرياً إلى عناصر ملموسة وتتحلى هذه السيروية في المراحل التالية:

- **مرحلة الانتقاء الإدراكي:** تتميز هذه المرحلة بانتقاء المعلومات حول موضوع التصور إذ يتم اختيار العناصر المتوافقة مع قيم ومعايير الجماعة فيأخذها الأفراد في شكل مجدد وتصميم خاص<sup>1</sup> من خلال هذه المرحلة يظهر أنّ تصفية المعلومات واختزالها يتمشى والنمط الأيديولوجي والإطار الثقافي وكذا أنظمة القيم والجماعات أو الأفراد اتجاه موضوع ما فينتج ويتشكل بذلك التصور<sup>2</sup>

- **مرحلة تشكيل المخطط الصوري:** تعني بها الصورة الجديدة التي تحمل معنى بالنسبة لأفراد الجماعة ويمثل هذا المخطط النواة الصلبة للتصور فهي أصل بلورة سيورته إذ تعمل على تبسيط وتشكيل عناصر جديدة لموضوع التصور بإعادة تنظيم كل المعلومات المنتقاة .

- **مرحلة التطبيع:** هي سيروية الطبعة أي جعل العناصر الصورية عناصر واقعية ونعني بها تحويل عناصر التفكير إلى أصناف حقيقية للغة والإدراك وبالتالي يتعلق الأمر بإعادة التأسيس لعدد من الأفكار القاعدية التي ستصبح ظواهر موضوعية وطبيعية وذات معنى فينتج عنها ممارسات وتفاعلات اجتماعية.

## ب- تشكيل التصورات الاجتماعية وفقاً لسيروية الرسو:

تعتبر سيروية الرسو الأصل الاجتماعي للتصورات الاجتماعية وموضوعاتها إذ يتم استثمار التصور انطلاقاً من الهوية الاجتماعية، والثقافية للفرد وتماشياً مع واقعه الاجتماعي<sup>3</sup>، فتمثل بذلك التجذر الاجتماعي للتصور وموضوعه، ففي هذه الحالة يظهر التدخل الاجتماعي من خلال الدلالة

<sup>1</sup> Jean Marie Seca, Op. Cit. P 63.

<sup>2</sup> حميد خروف، قبيرة اسماعيل، واخرون، النسق القيمي والتصورات الاجتماعية، مرجع سابق، ص 30 .

<sup>3</sup> F. Boubefeur, La Representation Sociale In Revue Psychologie Education N°14 Les Editions De L'universite Mentouri, Constantine, 2001, PP 17-18.



والفائدة التي يتوفران عليها، فتلعب سيرورة الرسو دور الرتبط بين الوظائف الثلاث الأساسية الوظيفة المعرفية للرسو الادمج كما هو جديد ووظيفة تفسير الواقع ووظيفة توجيه السلوكات والروابط الاجتماعية فإذا كانت الهدفة هي<sup>2</sup> إلغاء المعاني أو المدلولات الغير واضحة فالموضوع التصور لتصبح مفاهيماً ملموسة وذات معنى، فالرسو يسمح بالاستعمال الوظيفي لموضوع التصور، وترجع سيرورة الرسو إلى تثبيت ودمج موضوع التصور في إطار مرجعي سابق عند الفرد (إيديولوجيات إتجاهات، معتقدات، قيم سلوكات مجموعات).

يظهر أنّ العلاقة بين كلا السيرورتين الهدفة والرسو علاقة جدلية يمكن الكشف عنها بواسطة مفهوم التطبيق أين يستعمل التغيير الملموس بالأفراد والجماعات ولا يختلف ذلك بالنسبة للهدفة والرسو، فالأول يصف كيف يشكل التصور أما الميكانيزم الثاني فيوضح كيف تتغير هذه التصورات بما يتوافق مع الجماعات .

أنظمة التفكير والأطر التفسيرية المسبقة لكي تكون أكثر موضوعية يجب على التصورات بما يتوافق مع الجماعات أنظمة التفكير والأطر التفسيرية المسبقة ولكي تكون أكثر موضوعية، يجب على التصورات الاجتماعية أنّ تتأثر بالنظام الثقافي والمعرفي والتصوري ما يستدعي إدماجها في تلك العلاقات الاجتماعية وتتجلى كلا السيرورتين بطريقة متوازنة ومتكاملة عدا في الأبحاث الأمبريقية.

**تاسعا: نظرية البنية للنمذات الاجتماعية:**

يتضح التمثل الاجتماعي بجلاء في طيات حديث الفرد، ويكون بذلك التعبير الفردي هو أول مستوى لجمع المعطيات حول تمثل اجتماعي ما، فبالمعينة المقارنة لمختلف أحاديث الأفراد يمكننا تحديد بنية التمثل الاجتماعي لموضوع ما حيث يعتمد الفرد على معرفة ساذجة اجتماعية متداولة يسخر لمساهمة فيها سيرورة القواعد المنطقية/الاستنباطية.

<sup>1</sup> Jodelet Denis. Les représentations Sociales, PUF, 2Eme Edition, France, 1991, PP 36-37.

<sup>2</sup> Jean Marie seca. Op. Cit, P 66.

Begles Logico Déductives ذات النمط العلمي حيث يكون حديث الفرد في موضوع تمثل اجتماعي ما متزامن مع شعوره بوصف المحيط كما هو فعلاً وكما يدركه الآخرون وفق خبرته بهم<sup>1</sup>.

يعرف التيار المتبني للنمذات الاجتماعية في بداياته، تيار نظرية التغيير حيث يسعى لفهم الكيفية التي يتأسس بها الإجماع أو القبول حول موضوع ما داخل جماعة معينة وهذا ما دفعه إلى التطرق إلى بنية النمذات الاجتماعية والتميز بين العناصر عالية القبول والإجماع وأخرى يكون الإجماع حولها أقل وتكون متزامنة الوجود مع العناصر الأولى.

يعتبر "إبريك" رائد صياغة نظرية التمثل الاجتماعي اعتماداً على أعمال Moscovici حيث قام Abria ببلورة نظرية النواة المركزية للتمثل الاجتماعي وفق خصائص الإجماع التالية:

- الإجماع ليس نتيجة الاتفاقات الفردية العشوائية بقدر ما هو عامل مشترك بين كل الأفراد.
- الآراء المحرزة لأكثر إجماع هي الآراء الأقل اتساماً بمميزات خاصة وهي التي تسمح بتحديد موضوع التمثل الاجتماعي.
- لا يمكن للآراء المحرزة لأكثر إجماع التناقض مع باقي آراء ومعتقدات التمثل الاجتماعي وعليه يمكن تقسيم التمثل الاجتماعي كما يلي:
- عناصر محيطية Eléments Périphériques وهي المعتقدات المتغيرة والمختلفة من فرد لأخر كبنية Structure Périphériques هامشية تقوم بثلاث أدور هما:
- التجسيد Concrétisation: عبر المحافظة على وحدة النشاطات الممارسة وتوجيهها وفق المعنى الدلالي للنواة المركزية فمثلاً إذا كانت الوظيفة الدلالية للنواة المركزية هي تحقيق الذات عبر العمل فإنّ النشاطات الممارسة وتقلد الأدوار المختلفة كالإبداع وتقلد المسؤوليات، الإدماج ضمن فريق العمل، ممارسة نشاط موافق لرغبة الشخص هي كلها نشاطات مجسدة للوظيفة الدلالية للنواة المركزية، تحقيق الذات عبر العمل<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Abric jean Claude, l'approche Structurale Des représentation Sociales, 2009, P86.

<sup>2</sup> Ibid, P 88.

**1- التعديل Régulation:** تسمح بظهور الاختلافات الفردية وفق شخص وخلفيته المعرفية فمثلا يمكن للفرد تحقيق ذاته بنفس التمثل الاجتماعي السابق عبر ممارسة وتحميد دورين فقط.

**2- الدفاع Défense:** يكون البنية الهامشية هي خط الوقاية الأساسي للمحافظة على النواة المركزية بتعديل البنية الهامشية يتمكن الفرد من الاستجابة لتغيرات المحيط بسرعة..

**3- عناصر مركزية (نواة مركزية) Central Noyon:** عناصر متفق عليها، هي نتاج الشروط التاريخية والاجتماعية والأيدولوجية لتكوين التمثل الاجتماعي، فالمعلومات والآراء والمعتقدات بالنواة هي دالة (fonction) السياق الاجتماعي الكلي المحددة داخل الجماعة، عناصر النواة تحظى بإجماع لأنها تعكس المعايير والقيم ومصالح المجموعة للنواة المركزية وظفتين هما:

**4- وظيفة دلالية Fonction Signifiant:** حيث تنتج النواة الدلالة الشاملة التي يضيفها الأفراد على الموضوع، بحيث يسند معنى موضوع التمثل إرتدادياً على كل المعارف المرتبطة به حتى فيما يخص الحركات الأكثر تقنية الممارسة كما تؤثر النواة على كل العناصر المحيطة التي لا يمكنها التناقض معها.

تسمح النواة المركزية بتكوين علاقات منطقية بين كل عناصر التمثل الاجتماعي، يضيف Abric أنّ النواة المركزية هي على كل الاستقرار للتمثل الاجتماعي وتتسم بعطالة اتجاه التغيير لكن يتعرض المجتمع لتغيرات تقنية وعلمية وبيئية، على التمثل الاجتماعي التغيير والتطور للمحافظة على موافته وفائدته.

إن وقوع تناقض بين تغيرات المحيط والعناصر المحيطة للتمثل الاجتماعي يؤدي إلى إعادة هيكلة العنصر المحيطة لكن وقوع التناقض مع النواة المركزية يجعل التغيير أكثر كلفة وأكثر بطء لأنه يرتد ل كل عناصر التمثل الاجتماعي، ومن ناحية أخرى اهتم Moliner بسيرورة ديناميكية تغير التمثل الاجتماعي وفق مقارنة لا متزامنة "Diachronique" وتوصل إلى تمييز ثلاثة مراحل في "تاريخ التمثل الاجتماعي".

الظهور Emergence: سبق بروز معارف ثابتة متفق عليها مرتبطة مباشرة بموضوع التمثل تتسم هذه المرحلة باختلافات كبيرة في الآراء وهيكلية ضعيفة لهذه الأخيرة

الثبات: وجود عناصر إجماعية مرتبطة بقوة وطيدة بينها.

التحول: تحول الإجماعات السابقة وتماشيها مع عناصر جديدة يمكن أن تناقضها ويضيف أن مرحلتين الظهور والتحول مرفقتان باتصالات جماعية شديدة ومكثفة.

خلاصة:

رغم الغياب الطويل الذي طال مفهوم التمثلات الاجتماعية إلا أن عودته للساحة العلمية كانت بقوة وفي جميع التخصصات والعلوم، خاصة مع ما قدمه للعلوم (الإنسانية والاجتماعية) على صعيدي البحث والتنقيب.

## الفصل الثالث:

### الحركة النقابية (تحليل تاريخي بنائي)

تمهيد.

أولاً: نبذة عن ظهور وتطور الحركة النقابية.

ثانياً: الاتجاهات النظرية المفسرة للنقابات العمالية

- 1- النظرية الاجتماعية
- 2- النظرية السيكلوجية
- 3- نظرية المضامين الاقتصادية
- 4- النظرية الاخلاقية
- 5- النظرية الثورية
- 6- النظرية السياسية

ثالثاً: ظهور الحركة النقابية في الجزائر:

- 1- خلال الفترة الاستعمارية.
- 2- اندلاع الثورة وميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

رابعاً: استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر:

- 1- ارتباط العمل النقابي بالتوجه السياسي والاقتصادي (1962-1989).
- 2- استراتيجية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر.
- 3- الانتقال من المطالب العمالية الاجتماعية والمهنية إلى المطالب السياسية
- 4- العراقل التي واجهت النقابات المستقلة.
- 5- الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية.
- 6- الحقوق والحريات النقابية في الجزائر.

خلاصة.

إنّ الأخذ بموضوع النقابة العمالية في المجتمع الجزائري أمر يحتاج لجهود كبيرة، نظراً لما يمتاز به هذا المجتمع من اختلافات وتنوعات تنعكس لا محالة على مؤسساتها بما فيها النقابة، حيث ارتبط تطورها بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي أثرت كل التأثير في تشكيل طبقاتها العمالية، وانطلاقاً من كون النقابة العمالية إحدى دعائم المجتمعات الحديثة وأكثرها شأنًا ونفوذًا فإنّ تسليط الضوء على النقابة العمالية بالجزائر بدءاً من تاريخها ثم العراقل التي اعترضت مسارها فالتحول الجذري في مطالبها يحتاج لقراءات مطولة فيها وهذا ما سيتم القيام به في هذا الفصل

أولاً: نبذة عن ظهور وتطور الحركة النقابية.

إن نشوء الحركات العمالية والنقابية في العالم مرتبط بشكل وثيق بانتصار النظام الرأسمالي وإزاحة النظام الاقطاعي، وسيطرة الرأسمالية كنظام اقتصادي واجتماعي.. ومن الطبيعي أن تكون النقابات وظهورها نتيجة حتمية وموضوعية لتطور الرأسمالية لا سيما في ظل وجود "العمل المأجور" مضاعفا الاستغلال الطبقي الذي يتعرض له الطبقة العاملة، ولهذا نجد ان الطبقة العاملة قد وجدت وتكونت نتيجة هذا التطور، وكان الخيار الوحيد أمامها للحفاظ على حقوقها هو تنظيم نفسها في جمعيات واتحادات لأجل الدفاع عن حقوقها ضد الاستغلال والقمع الاجتماعي والجشع الرأسمالي.

ومن خلال دراسة تاريخ نشوء الطبقة العاملة نجد أن نضالاتها الأولى كانت عفوية وبعضها توجه لتحطيم الآلة متصوراً أنها السبب الذي حل ويحل بها، ولم تتوصل إلى جوهر الاستغلال للرأسمالية أو أصحابه القلة، ولقد امتازت نضالاتها العفوية بأشكال متنوعة ومختلفة.

أدى الاستياء من الاستغلال الرأسمالي إضافة إلى البطالة والحركات الاضرابية التي كانت هي الأخرى غير منظمة إلى ظهور محاولات لتنظيم العمل في سبيل الدفاع عن حقوق العمال من جشع الرأسمالية، وأثناء هذه النضالات والاضرابات تطورت الحركات العمالية مما أدى إلى تأسيس الجمعيات والنقابات، حيث تم تعريفها بيوادر الحركة العمالية.

ويبقى نشوء الحركة النقابية في العالم وتطورها كان مختلفاً وحسب الظروف التاريخية الملموسة لكل بلد من البلدان.

ثانيا: الاتجاهات النظرية المفسرة للعمل النقابي:

لقد قسم الدّارسين والمهتمين بموضوع النقابة نوع وطبيعة النشاط النقابي وعلاقة النقابة بأرباب العمل والحكومات إلى خمس تيارات أساسية وهي:

تيار المنفعة الذي يرى بأن النقابة تهدف إلى تحقيق أعلى معدل للأجور، تيار تأمين منصب العمل الذي يسعى للمحافظة على منصب العمل، ثم تيار الصراع الطبقي، والتيار السياسي الذي يهتم بالانشغالات السياسية، والقانونية، واخيرا تيار العلاقات الإنسانية الذي يعطي اهتماما أكبر للمطالب الاجتماعية.

### 1- النظرية الاجتماعية:

في هذا السياق قسم ميشيل كروزي "Michel Crozier" النظرية الاجتماعية المهمة بالنشاط النقابي والمفسرة لها إلى خمس نظريات أساسية:<sup>1</sup>

#### أ- وجهة النظر الوراثية:

تتطلب من أصل ونشأة النقابة وموقعها في المجتمع وذلك بدراسة أصولها والظروف التي تحكمت في تشكيلها.

وترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين في ذلك الظروف المزرية التي كان يعيشها هؤلاء الافراد، برزت على اثرها الطبقة العاملة، في حين الفكرة الثانية والتي تندرج في نفس السياق يعود فيها الفضل للماركسيين حيث يرى هؤلاء ان وجود التنظيمات العمالية قد تزامن مع انتشار التكنولوجيا وما كان لها من دور في حتمية التحرك العمالي، باعتبار أن الآلة تعتبر خطر على العمال وتهدد مستقبلهم وتنبؤهم بالبطالة.

وبناءً على ما سبق لا يمكن الجزم بوجود أفراد متميزين يظهر النقابات كما يجب النظر إلى الحركة النقابية في خضم التطور الميداني للعلاقات الاجتماعية، وما يترتب عنها كظهور الطبقة في المجتمع والتحالفات التي تظهر في مراحل معينة بين الطبقات المسيطرة كأصحاب رؤوس الأموال والسلطة كما لا يجب تجاهل التوجه السياسي الهام السائد في كل مجتمع.

<sup>1</sup> جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، ط1، بيروت، 1985، ص ... ص 115.. 142.

ب- وجهة النظر الوظيفية:

اهتمت هذه النظرية بالناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة المهام المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة والمرتبطة اساسا مع الواقع الاجتماعي الذي تعيشه.

ويرى أصحاب هذه النظرية أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر، وردود الأفعال المترتبة عنه داخل المؤسسة الإنتاجية، علاوة على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور وكذا كيفية الحصول على استقلالية التنظيمات النقابية عن أرباب العمل أو المسيرين، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.

### ج- وجهة النظر البيوية:

تعتمد في دراستها للنقابات على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية للنقابة كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعده على العمل بصفة مستمرة ومستقرة، وهي بهذا تركز على الناحية البيروقراطية للنقابات.

لكن على الرغم من تعدد البنى والهياكل يبقى أن قوة النقابة أو ضعفها لا يرتبط أساسا بنوع التنظيم بقدر ما يرتبط بالعلاقات القائمة داخل المؤسسات على المستوى الأفقي والعلاقات العمودية بين القاعدة العمالية، والمركزية النقابية، وعليه فإن هذه النظرية أهملت الظروف الموضوعية التي من شأنها السماح للنقابة بتجاوز مشاكلها، ولا يمكن اعتبار الهيكلة هي وحدها الكفيلة ببناء نقابة بل يجب مراعاة المشاكل التي قد تختلف وتعدد باختلاف طبيعة الأنشطة للمؤسسات الاجتماعية والاقتصادية.

### د- وجهة النظر الأيديولوجية:

ترى ان المحرك الاساسي للنقابات هو الأيديولوجية المتبناة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناءً عليها.

والحركات العمالية في البلدان الغربية والنامية قد انطلقت من الأيديولوجية الثورية، فالنقابات في الولايات المتحدة الأمريكية تندمج بعمق في الحياة الاجتماعية، وأصبحت راسخة في حياة المشروعات وهي قادرة على وضع الحلول المساعدة على تسوية الصراعات الكبيرة، كما أنها تملك أساليب تنظيم

الضغط على أرباب العمل والسلطة معا، الشيء الذي يؤكد استقلاليتها عكس الكثير من التي تعرفها بعض المجتمعات.

في حين أن النقابات في أوروبا نجدها تحمل سمات مشتركة حيث لا يزال الجانب التقني والاقتصادي منفصل بوضوح عن الجانب السياسي والاجتماعي، وعلى المستوى الأفقي للسلطة تستطيع إسماع آرائها عن طريق المراقبة المباشرة والغير مباشرة لجهاز الدولة وذلك بالاشتراك مع الاحزاب العالمية .

أما في بلدان العالم الثالث فإنها تسعى لتمثيل الطبقة العاملة غير أنها لم تصل بعد إلى المستوى الذي وصلت إليه النقابات في المجتمعات الغربية وهذا يعود إلى طبيعة تكوينها وذهنياتها التي لا تزال مرتبطة بنماذج تنظيمية يغلب عليها الطابع التقليدي لهذه المجتمعات.

#### هـ- وجهة النظر التغييرية:

تعتبر النقابة العمالية، عاملا مهما في إحداث عملية تغيير المجتمع الذي توجد فيه، لا تعتبرها وحدة في البناء الاجتماعي الكلي للمجتمع.

#### 2- النظرية السيكلوجية:

أبرز من يمثل هذه النظرية "Frank tamenbaun" وتعتبر المطالب المادية والاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل حيث تركز على الجانب النفسي للعامل وتقوم عليه مسلمتين:

**الأولى** تعتبر النقابة العمالية تشكلت كرد فعل نفسي متعلقة بندرة مناصب العمل، انطلاقا من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعمل، وذلك انه يشعر بعدم استطاعته الحصول على فرص اقتصادية خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أنه بطبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة.

أما البعد الثاني هو عدم وجود فرص عمل، نتيجة لانخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة مادام العرض أكبر من الطلب فإن العامل يخشى من البطالة ويهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

أما المسلمة الثانية فتعتبر النقابة العمالية جماعة تحقق حاجات اجتماعية ونفسية للعامل حيث تشعره بالأمان والثقة.<sup>1</sup>

في الواقع أن هذه النظرية لاقت عدة انتقادات منها ان العمال يطمحون فعلا للحفاظ على مناصب عملهم في ظل الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الاجتماعية ضمن نظام المجتمع الذي يمتاز بالفردية في علاقات العمل، لكن هذا لا يعني أن العمال لا تهمهم مصالحهم الاقتصادية خاصة تلك المتعلقة بالأجور وظروف وشروط العمل.

وعليه لا يمكن حصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي وإغفال الجانب الاقتصادي والمادي للعامل.

#### 3- نظرية المضامين الاقتصادية:

ظهرت هذه النظرية في بريطانيا وأبرز ممثلها بياتريس "Beatrice" وسيدني ويب "Sidney Webb" تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بداية العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي مما أدى إلى ظهور ظروف وشروط عمل مغايرة خلقت فجوة بين العمال وأرباب العمل، بحيث لا خيار للعمال سوى القبول بها والعمل ضمنها.<sup>2</sup>

غير أنه مع تطور الوعي العمالي وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الاقتصادية غيرت الأوضاع وأصبح التركيز على مطالب معينة منها الاجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي وغيرها.

فتعتبر هذه النظرية أن العامل إنسان تحركه مصالحه الاقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، إذ يجد نفسه عاجز أمام رب العمل الذي يتمتع بالسلطة ومركز اقتصادي مهم ويضاف إلى ذلك أن العامل يجد نفسه في منافسة شديدة مع زملاءه ومجبرا على القبول بأي شروط يفرضها صاحب العمل.

إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيف من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول

<sup>1</sup> عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الانجلو مصرية، دون طبعة، مصر، 1972، ص 207.

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد حسن، نفس المرجع السابق، ص... ص 212...214.

متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهمها لتخفيض المنافسة بين العمال.

وفي سعيها لتحقيق هذه المطالب حددت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن إجمالها في ما يلي:

أ- طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الإضرابات.

ب- المفاوضات الجماعية مع أرباب العمل، للوصول إلى ما يرضي الطرفين.

ج- الضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال.<sup>1</sup>

#### 4- النظرية الأخلاقية:

يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا ومن أشهر روادها: "سان سيمون"، انتقد هؤلاء الاشتراكيون الخياليون النظام الرأسمالي وكشفوا عن عيوبه، وهاجموا حرية المنافسة ودعوا إلى تنظيم المجتمع الرأسمالي من جديد وإعادة توزيع الثروات توزيعاً عادلاً.

وتتم إعادة التنظيم تلك عند الاشتراكيين الخياليين من خلال النظام القائم والإلغاء التدريجي للمفاسد والمظالم، هذه العملية التدريجية هي التي ترسم دعائم النظام الاشتراكي.<sup>2</sup>

وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعدل والمساواة<sup>3</sup> ويرى أصحابها ان أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية لذلك فإن هذه النقابات سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها اهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي تنتج عن تراكم الثورة لدى مالكي وسائل الإنتاج بينما الطبقة العاملة تزداد فقراً، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات بغية إعادة توزيع الثورة بصفة عادلة بين جميع افراد المجتمع. وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة استغلال أرباب العمل.

<sup>1</sup> شطبي حنان، النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة قسنطينة، 2009، ص 46.

<sup>2</sup> عبد المنعم الغزالي الجبيلي، الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، دون طبعة، دون تاريخ، ص 51.

<sup>3</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 1994، ص... ص 193... 206.

غير أن هذه النظرية تعرضت للعديد من الانتقادات، وذلك لعدم انطلاقها من المجتمع بحد ذاته، وإنما اعتمدت على أفكار وتصورات نظرية مثالية مبنية على العدل والمساواة في توزيع الثروة وتصورات معنوية أخرى غير واقعية، أي انطلقت مما يجب أن يكون وليس مما هو كائن حقيقة لذلك فإن هذه النظرية ركزت على جوانب لا يمكن الإجماع حولها من قبل جميع الافراد في المجتمع، خاصة مع انتشار أفكار أخرى كالحرية الفردية والديمقراطية، إضافة إلى وجود بدائل أكثر علمية من الناحية الواقعية والمعيشية كالنقابات العمالية المطالبة والثورية، التي تسعى كل منها إلى تحقيق نتائج ملموسة لأعضائها وفقاً لأساليبها الخاصة، فهذه النظرية كانت ضد النقابات الثورية والمطلبية وعملت على مواجهتها من خلال أفكارها وتصوراتها، ذلك انه اعتبرت من خلال العدل والمساواة والقيم الدينية أخرى إذا تم بناء المجتمع وفقها وتأسيس النقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعياً.

#### 5- النظرية الثورية:

ظهرت هذه النظرية على انقاض الفكر الاشتراكي الخيالي، ويمكن تقسيمها إلى قسمين: فالأول يرى في النقابة وسيلة فعالة في نصرة العمال بالاتجاه التفاؤلي، بينما الثاني تشاؤمي يعتقد بمحدودية النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جدية وفعالة.

#### أ- الاتجاه التفاؤلي:

هذا الاتجاه بزعامه المفكر "كارل ماركس" حيث عالج موضوع النقابة: (ماضيها، حاضرها ومستقبلها) في إطار تحليل قيمة العمل، عملية صراع الطبقات وقوانين مجتمع فائض القيمة<sup>1</sup> وذلك ضمن مبادئ النظرية الماركسية كما ورد ذكر اهم مبادئها في نظرية الصراع، حيث ابدى اهتماماً كبيراً بالنقابة كأداة لتجمع العمال واتصالهم مما يولد لديهم وعياً طبقياً، حيث يرى ان تحرير العمال إنما هو من صنع العمال أنفسهم وليس من صنع مجموعات من المتآمرين أو من صنع اقلية أو من صنع إرادة خيرة.

فقط عندما تواجه الطبقة العاملة الطبقة الرأسمالية، كطبقة اجتماعية مستقلة وتعرف الوسائل التي تساعد على انتزاع حريتها مجزب ثوري، نظرية ثورية أو تنظيم نقابي يمكنها حينئذ أن تنتزع الحرية لنفسها ولكل الكادحين والمستغلين لكل الاغلبية المضطهدة.

<sup>1</sup> عبد المنعم الغزالي الجبيلي، مرجع سابق، ص 53.



إذ ظهر النقابات العمالية مرتبط بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال ونضالاتهم الطويلة الاستغلال الرأسمالي الذي نتجت عنه علاقات إنتاجية متناقضة نتيجة انقسام المجتمع إلى طبقتين: طبقة مالكة لوسائل الإنتاج، وهي الطبقة الرأسمالية البرجوازية، وطبقة مالكة لقوى الإنتاج وهذه الطبقة الأخيرة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي لتجديد طاقتها ليوم عمل جديد. كما يرى "ماركس" أن الدور المطلي للنقابات العمالية مرتبط بتطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة وهذا سبب موضوعي لوجود اتحادات وتنظيمات ونقابات عمالية، ويجب أن لا تنحصر مطالبها في الجانب الاقتصادي المتمثل في تحقيق الأجور وظروف وشروط العمل، بل تتعداها إلى المطالب السياسية لأن مالكي وسائل الإنتاج وبتحالف مع الدولة يسعون للتكثف وفرض إرادتهم وسيطرتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء واللجوء إلى القمع كتكسير الإضرابات وعدم الرفع من الأجور.

وأمام التحالف تدرك الطبقة العاملة حاجتها وضرورة امتلاكها للسلطة السياسية لا سيما أنها القوة الرئيسية في المجتمع.<sup>1</sup>

مما لا شك فيه أن ماركس نجح في وضع أسس نظرية للممارسة النقابية انطلاقاً من الواقع المادي للرأسمالية خلال القرن التاسع عشر في أوروبا، حيث ظل الصراع الطبقي المحرك الرئيسي للحركات العمالية، كما أن تعاضم الطبقة العاملة سمح لها بفرض وجودها على المستويين الاقتصادي والسياسي غير أنه أغفل بعض الجوانب التي قد يكون لها دور هام في نشأة النقابة العمالية وتطورها، مثل البعد النفسي والاجتماعي واختلاف تطلعات الأفراد بالإضافة إلى تطور النظام الرأسمالي واهتمامه بالجانب الإنساني في العمل نتيجة لدراسات عديدة قام بها بعض العلماء والتي أكدت في مجملها على الجانب الإنساني في ميدان العمل.

#### ب- الاتجاه التشاؤمي:

يعتبر كل من "لينين" "Lenine" و"روبرت ميشيلز" "Robert Michels" أبرز من مثل هذا الاتجاه وهو استمرار للاتجاه السابق، غير أنه يعتبر النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع.

<sup>1</sup> أوتكين، ماهية النقابات، مكتبة الأسد، دمشق، دون طبعة، دون تاريخ، ص 50.

\* إيفيتش لينين "Ivitch Vladimir Lénine": تكسني إسهامات "لينين" في هذا المجال باعتبارها علمية لارتباطها بالنظام الاشتراكي في الاتحاد السوفياتي سابقاً، حيث عالجها على الخصوص في علاقاتها بالأحزاب منتقداً النقابات التي تتميز بالمطلبية المحضة وخاصة تلك التي ترفض تجديد دورها ضمن إلغاء النظام الرأسمالي.<sup>1</sup>

كما يرى عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية، كما لا يعتقد بحتمية ثورة النقابات باعتمادها على الجانب الاقتصادي والسياسي.

وهو في ذلك يرى بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغيير ذا أهمية، وأن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات بكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليلاً من ظروف بيع العمال قوة عملهم.

وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة، وثانياً إن الكفاح السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخيرها لخدمة قضية الثورة.<sup>2</sup>

وعليه فهو يرى أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا توفر التأثير الأيديولوجي والإشراف السياسي للدولة، إذ يجب أن تتبنى النقابات أفكاراً سياسية، وتعمل على تحقيقها واقعياً مع مراقبة الدولة لها بمعنى وجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي، هذا وتصبح النقابات العمالية همزة وصل بين القيادات الحزبية والجماهير العمالية.

نلاحظ أن لينين قد ميز بين وعي النقابة العمالية وهو كل ما تستطيع النقابة العمالية تحقيقه بنفسها وبين الوعي الاشتراكي وهو ما توفر عن طريق المفكرين الثوريين ونقطة الالتقاء بينهما هو الحزب السياسي.

ومنه نخلص إلى أن فكرة لينين ترى ضرورة وجود فئة طلابية تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار الاشتراكية ومراقبتها، وأن النقابات العمالية ماهي إلا وسيلة من أجل هذا التأطير.

<sup>1</sup> إيفيتش لينين، حول تربية المليكات، دار التقدم، موسكو، 1976، ص 155.

<sup>2</sup> جمال البنا، التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة، القاهرة، دون طبعة، دون تاريخ، ص 161.



إذن هو أهمل العديد من الجوانب التي تهتم بها النقابات العمالية، منها الاقتصادية والاجتماعية والنفسية بالإضافة أنه ليس بالضرورة أن النقابات العمالية تتبنى أفكار سياسية وتكون مراقبة من طرف الدولة لأنه أحيانا يكون هناك تعارض بين سياستهما ومصالحهما.

● **روبرت ميشيلز "Robert Michels"**: انطلق في تفسيره للنقابات العمالية من دراسته للبناء الداخلي للأحزاب السياسية، حيث قدم نظرة داخلية عن بنية ووظائف النقابات العمالية، ويرى أن النقابات العمالية لن تبقى على سعيها في تحقيق المكاسب للعمال والدفاع عن مصالحهم، بل ستصبح منظمة بيروقراطية في يد الأقلية المنتخبة القيادية وتعمل هذه الأخيرة على تحقيق مصالحها وفوائدها، والمحافظة على مكاسبها الذاتية بالمنصب القيادي والمكانة الاجتماعية...إخ ومن هنا صاغ قانونه المعروف "القانون الحديدي للأوليغارشية"<sup>1</sup> الذي يعني تركيز القوة في يد الأقلية، كما يعتقد أن عدم وجود الديمقراطية الداخلية سوف يكون لها تأثير على آمال العمال ومدى سعيهم لتحقيقها، بالإضافة إلى أن الأقلية الحاكمة مع مرور الزمن سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال لتصب أداة لتكريس الرأسمالية لأنها سوف تعمل على تحقيق مصالحها الذاتية والحفاظ على مناصبها.

لذلك تعتبر افكار ميشيلز مقبولة واقعا غير أنه أغفل بعض الجوانب منها تغيير بعض القادة لأفكارهم، بالإضافة إلى أن انقسام طبقة العمال إلى فئات اجتماعية يؤدي إلى انخفاض الوعي الطبقي وكذلك عدم معالجة الصراع الذي ينشأ بين قادة النقابة أنفسهم أو بين النقابات المحلية الوطنية، كما انه أغفل فكرة التكوين والتثقيف العمالي التي تقرب الهوة بين العمال والقيادات النقابية.

#### 6- النظرية السياسية:

تعتبر هذه النظرية أن النقابة العمالية هي أداة الحكم في المجتمع، وأن هذا الأخير سيكون محصلة للعمل والنشاط النقابي بالتركيز على جانبيه السياسي والقانوني، بمعنى ان هذا الاتجاه يعتقد بحتمية سيطرة النقابة على المجتمع ككل.

هي في هذا تسعى للسيطرة على الصناعة من خلال سيطرتها على وسائل الإنتاج وتوزيع المنتجات وتعتقد أن الوسائل الفعالة في تحقيق الأهداف هي الإضراب، العنف، العمل المباشر

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص ... ص 185 ... 190.

فلاحظ أن وسائلها تغييرية ترفض الواقع القائم بمعنى النظام السائد الذي يسيطر عليه الرأسماليين، وتسعى لتجسيد مجتمع عمالي احتكاري، إذن هدفها هو تغيير بناء المجتمع وعلاقاته.

غير ان هذه النظرية تعتبر ثورية فوضوية، لا يمكن تجسيدها واقعا لعدة اعتبارات منها:

أن العنف والإضرابات ليست من الوسائل الوحيدة والفعالة في تحقيق المطالب العمالية لذلك عدم طموح العمال إلى الحكم أو إلى حكم أنفسهم بأنفسهم، كذلك هناك سبب مهم هو عدم قدرة العمال على التحكم في صناعة لقلة خبرتهم وكفاءتهم في الإدارة والتنظيم وأسباب أخرى لا تسمح بتغيير بناء المجتمع وعدم القدرة على إنشاء علاقات عمل تكون احتكارا للعمال.

وأخيرا يمكننا القول أنه من خلال عرضنا لمختلف النظريات التي اهتمت بموضوع النقابة نلاحظ ان هذه النظريات تعكس النظرة التقليدية للنقابة والتي تذهب لاقْتِصَار دورها في الجوانب المطالبية لذلك فهي لا تنطبق على النقابات في المجتمعات الصناعية الحديثة، وذلك بفعل تأثيرها الاجتماعي نتيجة لتوسع القاعدة العمالية التي تتحرك عليها، ولعل هذا ما ذهب إليه "ألان توران" حينما اعتبر أن النقابة "فاعلا اجتماعيا" لكون العلاقات الاجتماعية في العمل تتعدى إرادة الأفراد أي أنها تتحدد من خلال طبيعة العلاقات التي ترتبط بالفاعلين الاجتماعيين كما أن تأثير ودور النقابة مستمدة من قوة العمال ومن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والإطار التشريعي المنظم لعلاقات العمل.

إذن ليس هناك نظرية واحدة في تفسير موضوع النقابة بل لكل اتجاه رأيه النابع من أيديولوجيته وظروفه الاجتماعية، وهذا أمر طبيعي لاختلاف أنماط التنظيم النقابي، فمدى تطور مجتمع وعلاقاته المختلفة وكذلك الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وغيرها سيؤثر لا محالة على أفكار العلماء كل حسب بيئته.

إذن من أجل التحليل والتفسير الشامل للنقابات العمالية يجب الأخذ بالتفسير التكاملي فربط قيام النقابات العمالية ونموها وبقائها وبين ما تؤديه من وظائف وما تحققه من غايات وأهداف.

ثالثا: ظهور وتطور الحركة النقابية في الجزائر:

**1- خلال الفترة الاستعمارية:**

الممارسات الاستعمارية وظهور العمل النقابي في الجزائر:

حيث ظهر أول تنظيم نقابي في الجزائر يسمى "نقابة عمال المطابع" وذلك بمدينة قسنطينة إلا أن ذلك لم يكن لجزائري الأصل، ففرنسا لم تكن تسمح للجزائريين بتكوين نقابات خاصة بهم بالتالي فهم محرومين من الكثير من حقوقهم المدنية، أصدرت السلطات الفرنسية قانون الأهالي سنة 1881 والذي ينص احد بنوده على أن: "أعضاء النقابات المهنية المكلفة بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين ويتمتعون بحقوقهم المدنية".<sup>1</sup>

لقد بدا تشكيل تنظيمات نقابية في الجزائر من طرف أوروبيين سنة 1883 بقسنطينة ممثلة في نقابات عمال الحدادة، صانعي العربات، عمال المطابع... الخ وشملت بعدها قطاعات أخرى ماعدا قطاع الزراعة خاصة مع توسيع قانون 1884 الذي يسمح بتشكيل جمعيات المهنية في فرنسا<sup>2</sup>، حيث وصل عدد النقابات سنة 1901 حوالي 33 نقابة، وارتفع هذا العدد إلى 47 نقابة سنة 1907<sup>3</sup>، حيث تضم النقابة 101 فرعا، منهم 49 في مدينة الجزائر و30 في وهران، و22 في قسنطينة ووقفز الرقم إلى 241 فرعا منهم 126 في الجزائر العاصمة، و61 في وهران و54 في قسنطينة<sup>4</sup>.

كانت هذه النقابات تنشط تحت تأطير النقابة الفرنسية المسماة " الكونفدرالية العامة للشغل CGT التي تأسست سنة 1895<sup>5</sup>.

وبعد الحرب العالمية الأولى أعادت فرنسا بناء مستقبلها المنهار من جراء الحرب مما دفع العمال الجزائريين للهجرة بحثا عن العمل، بحيث ارتفع عدد المهاجرين من 05 الآلاف سنة 1912 إلى 32

<sup>1</sup> نعيمة نجيب، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع (غير منشورة)، 1999، ص 96.

<sup>2</sup> نجمة اوقنون، الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2004، ص 08.

<sup>3</sup> مجلة الجيش، العدد 430، ماي، 1999، ص 25.

<sup>4</sup> ادريس بولكبيبات، اتجاهات العمال نحو النقابات، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية للنصر للصحافة، قسنطينة، مذكرة دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة الجزائر 1983-1984.

<sup>5</sup> نجمة اوقنون، نفس المرجع، ص ص 9-10.

ألف مهاجر سنة 1923، كما كان انتقال الجزائريين للعمل في شركات Docks De Marseille في موانئ مرسيليا ما بين 1904-1907، عامل احتكاك بالعمال الفرنسيين ومشاركتهم في الإضرابات وتضامنهم الطبقي معهم، إن نجاح الثورة في روسيا وانتصار البلشفية وما صاحبها من تأثيرات عالمية، وبالتحديد في فرنسا التي احدثت بها انقسام سياسي بين مؤيدي الإصلاحات ومؤيدي الثورة، مما اثر على التنظيمات العمالية حيث انقسمت صفوف الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) وأسس أخطار الثورة نقابة عليها اسم "الكونفدرالية" العامة للعمل الموحد (CGTU)، كانت تنشط في أوساط العمال مطبقة المبادئ اللينينية المتمثلة في دعم الحركات التحررية، كما أيدت الشعب الجزائري في المطالبة باستقلاله<sup>1</sup>، وكثفت نشاطها في الفترة الممتدة بين 1920 إلى 1939 وناضل تحت لوائها العديد من العمال الجزائريين.

فاندلعت مظاهرات في كل من وهران، سيدي بلعباس وبجاية في جوان 1935 جمعت حوالي 15000 شخص تضامن فيها عمال المدن والأرياف لإثبات تواجدهم كعمال لهم حقوق مادية ومعنوية وتواصلت الحركات الاضرابية إلى غاية 1936 من طرف عمال الموانئ، وعمال السكك الحديدية عمال القطارات، عمال البريد، عمال التربية، الذين تمكنوا من الحصول على الحق في الانخراط وإدارة النقابة، كما شهدت منطقة سكيكدة وعنابة إضراباً لعمال الزراعة وسجن على إثرها أمين نقابة عمال الأرض "رابح بوعلاق" وتم إلغاء قانون الأهالي صعود الجبهة الشعبية للسلطة في فرنسا مما سمح للجزائريين بتولي مسؤوليات نقابية خاصة ففي ظل عودة الوحدة بعد الانقسام بين الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) والكونفدرالية العامة للعمل الموحد (CGTU) هذا بعد التخلي عن شعار الاستقلال الوطني لحساب المطالب المشتركة لكل العمال<sup>2</sup>. وقد أثرت اندلاع الحرب العالمية الثانية على مسار وتطور الحركة النقابية في الجزائر، ففي سبتمبر 1939 صدر مرسوم من الحكومة الفرنسية لمنع نشاط كل من الكونفدرالية، وحزب الشعب الجزائري، والحزب الشيوعي الجزائري، وجمعية العلماء المسلمين وسجن معظم المناضلين النقابيين، وعند نزول الحلفاء في 08

<sup>1</sup> نجمة اوقنون، نفس المرجع السابق، ص 09.

<sup>2</sup> Nora Benallegue, Le Mouvement Gréviste En Algérie Dans Les Années 3035 Revue Arabe Du Travail, Organisation Arabe Du Travail, Mai 1991, PP 8184.

نوفمبر 1942 في الجزائر أطلق سراح المسجونين واستعادوا نشاطهم السياسي والنقابي تشكيل المنظمات التي قامت بجلها الحكومة الفرنسية<sup>1</sup>.

في حين رفضت الكونفدرالية العامة للشغل وضع مسألة الاستقلال الوطني على طاولة النقاش ودعت إلى دعم النضال من اجل الحرية، مما دفع بالنقائيين الجزائريين إلى الانضمام لنقابات القوى العاملة (FORCE OUVIERE) والكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين (CFTC) ونتيجة لذلك انخفض عدد المنخرطين في نقابة الكونفدرالية الفرنسية للشغل من 250.000 منخرط إلى 100.000 منخرط بين سنتي 1946 و1947 وفي عام 1952 انخفض العدد إلى 55.000 منخرط، بينما نجد الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين تضم 4900 نقابي جزائري، والقوى العاملة (FO) لديها 1000 نقابي<sup>2</sup>، لكن أثار النظام الاستعماري بقيت قائمة خاصة على مستوى التشغيل بالنسبة للجزائريين ضحايا التفرقة التي تدفعهم للعمل في وظائف دنيا ودون تخصص وبالتحديد في قطاع الزراعة أو ترمي بهم إلى عالم البطالة.

إن صعوبة تأسيس نقابة جزائرية في ظل وجود قاعدة عمالية أوروبية وانحصار الوظائف في الإدارة والخدمات، إضافة إلى تمركز عمال المدن في ثلاث مدن كبرى هي: الجزائر العاصمة قسنطينة، وهران، قلص من الظاهرة النقابية في المدن الأخرى<sup>3</sup>، لذلك تأسست سنة 1946 لجنة التنسيق ما بين الاتحادات النقابات الجزائرية التي تتكون من الأمناء العامون لاتحاد النقابات الجهوية (الجزائر، قسنطينة، وهران) وفي سنة 1947 عقدت ندوة جزائرية وقررت تحويل هذه اللجنة إلى لجنة تنسيق النقابات في كونفدرالية جزائرية مكونة من لجنة تنفيذية، ومكتب وأمانة عامة، إلا أن حققت استقلاليتها عن الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) عام، 1953 وشاركت في سبتمبر من نفس السنة في مؤتمر الفيدرالية العالمية (FSM) بالنمسا.

<sup>1</sup> بجة اوقنون، مرجع سابق، ص 11.

<sup>2</sup>Boualem Bourguiba, Les Syndicalistes, Algeriens, Leur Combat De L'evenil A La Liberation 1936-1962, Alger, Ed, Dahleb, 2001, PP 83-84.

<sup>3</sup> عبد القادر جفلول، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيوولوجية، ترجمة فيصل عباس، ط1، دار الهداة، بيروت، 1981، ص ص 190-191.

وفي سنة 1954 تم تأسيس الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA) والمنحدر من الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) وكان يصدر صحيفة "Les travailleurs Algérien"، واحتوت الأمانة الوطنية على عدة أعضاء هم: لخضر قايد، أندري رونر، أحسن خيتمان، ادريس اوجينه، معمر رمضاني روجيه أسوسني، براهام موسي، جرمان رابع<sup>1</sup>.

وفي سبتمبر 1957 قامت الحكومة الفرنسية بحل الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA)<sup>2</sup>.

## 2- اندلاع الثورة وميلاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين:

هنا حيث وبعد خروج عيسات ايدير وبن يوسف بن خدة من سجن برباروس ما بين افريل وماي 1955 أعيد الاتصال بالنقائين بما فيهم أتباع مصالي الحاج من بينهم محمد رمضاني المتواجد بالجزائر العاصمة الذي قام بخطوات لدى الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة (CISL) لتأسيس مركزية جزائرية وتمكن أن يلتحق عيسات أيدير بالمشروع. وفي نفس الوقت عجل المصاليون في اجتماع لهم في نهاية ديسمبر، وقرروا استقبال الحركة ليؤسسوا في 18 فيفري 1956 اتحاد نقابات العمال الجزائريين (USTA) الذي قدم مكتبه بالعاصمة بمشاركة جوية لعمال الطرامواي من بينهم محمد رمضاني كأمين عام وازرقني جرمان<sup>3</sup>.

وتم تعيين عيسات أيدير أمينا عاما للمولود النقابي الجديد محاطا بمكتب وطني مقره "ساحة لافيغري" "place Lavigerie" بالقصبة ووضعت مكاتب مقر الاتحاد الديمقراطي للبيان الجزائري (UDMA) حزب فرحات عباس تحت تصرف هذا المكتب.

ومن أجل الإعداد لاجتماع أو جمعية في 24 فيفري 1956، والإعلان عن المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وجهت نداءات إلى أهم المجموعات النقابية والوطنية بالعاصمة، عمال السكك الحديدية، التعليم، الكهرباء والغاز، المستشفى، عمال الطرامواي، عمال الموانئ.

<sup>1</sup> Boualem Bourguiba, Op Cite, PP 87-88.

<sup>2</sup> Mohammed Fares, Aissat Idir Documents Et Temoignages Sur Le Syndicalisme Algerien, Alger, Ed, Andalouses, 1992, P 54.

<sup>3</sup> Algerie Engagements Sociaux Et Gestion Nationale De La Colonisation A L'indépendance 1830/1962 Dictionnaire Biographique Du Moment Ouvrier Maghreb, Sous La Direction De Reve Gallissot, Edition Barzakh, Alger, Avril, 2000, P 48.

اتجه عمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين نحو النضال السياسي في إطار تنظيم مستقل عن جبهة التحرير الوطني، ففي تاريخ 01 ماي 1956 نظم الاتحاد مسيرات احتفالية في شوارع العاصمة بمناسبة العيد العالمي للعمال، أوقف من خلالها المناضلون النقابيون، وفي 15 أوت من نفس السنة شن الاتحاد العام للعمال الجزائريين إضرابا عاما يطالب فيه بإطلاق سراح النقابيين المتواجدين في السجون، وفي 28 جانفي 1957 قام الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) بإضراب لمدة 07 أيام يؤكد فيه دعمه لجبهة التحرير الوطني، ما جعله عرضة لعمليات قمعية متواصلة حيث تم توقيف 183 مسؤول نقابي وتفجير مقره الكائن بالقصبة، وتعليق جريدة "العامل الجزائري" وجبر عن الظهور وتوقيف نشاط الأمانة الوطنية، بحيث توالت خمس أمانات وطنية في ظرف سنة واحدة. هذا الوضع حال دون متابعة العمل النقابي داخل الوطن، ونظرا للرقابة المفروضة عليه من طرف الشرطة الفرنسية دخل الاتحاد في مرحلة العمل في الخفاء وانتقلت قياداته إلى تونس، وتم صدور جريدة "العامل الجزائري" بتونس في أوت 1958 تحت إشراف مبارك جيلاني، حيث تم سحب 32 عددًا وزعت عبر العالم النقابي.

وبقي الاتحاد العام للعمال الجزائريين بتونس تحت وصاية جبهة التحرير الوطني إلا غاية الاستقلال.

كما تم إنشاء الودادية العامة للعمال الجزائريين في فرنسا، للوقوف عن مصالح العمال الجزائريين في المهجر، إلى أن حلت من طرف السلطات الفرنسية عام 1958 وأعيد تنظيمها سرى<sup>1</sup>.

**رابعا: استراتيجيات العمل النقابي في الجزائر**

**1- ارتباط العمل النقابي بالتوجه السياسي والاقتصادي (1989-1992):**

**أ- فترة 1962-1965:**

إن إعادة تنظيم الحركة النقابية مع مطلع الاستقلال اصطدم بوجود انقسامات أيديولوجية داخلية واقتصاد ضعيف خاصة برحيل المعمرين وتفشي البطالة والأمية إضافة إلى وجود قوتين دوليتين

<sup>1</sup> Lakhdar Kaidi, L'Ugta, Histoire Du Mouvement Syndical Algérienne Ugta Document Par La Fédération National Des Travailleurs Retraites (FNTA), P 07.

متصارعتين ومتناقضتين أيديولوجيًا واقتصاديًا أفرزتهما الحرب العالمية الثانية الأمر الذي اوجب على الدول الضعيفة أو الحديثة الانضمام بالضرورة إلى احد القطبين للحماية والتعامل وبالتالي تبني أيديولوجية معينة أو الانتماء إليها سواء رأسمالية أو اشتراكية وانضمت الجزائر تحت لواء هذه الأخيرة بهدف ترقية العمال وتكوين "إنسان جديد" يتخلى عن سلوكات موروثه من الاستعمار ويبني فيما جديدة<sup>1</sup>.

وقد انعقد المؤتمر الأول للاتحاد العام للعمال الجزائريين في 17 إلى 20 جانفي 1963 بدار الشعب بحضور أعضاء الحكومة و365 مندوب ممثلة للفيدرالية والاتحادات المحلية. وما تميز به هذا المؤتمر هو إبعاد أعضاء الأمانة العامة السابقة للاتحاد، وحضور عناصر خارجية في قاعة المؤتمر، مما يدل على ضعف مصداقية الأمانة العامة، وعين رابع جرمانا أمينًا عاما للاتحاد، وأصبح الاتحاد تحت مظلة جبهة التحرير الوطني وإحدى منظماته الوطنية، وقد اصطدم الاتحاد بقيود تمنعه من التوفيق بين النقابة المطلوبة التي تعتمد على النظام المطلي لرفع الأجور، والنقابة التسييرية أو المسيرة التي تشارك في تسيير وبناء الاقتصاد الوطني.

أما المؤتمر الثاني للاتحاد العام للعمال الجزائريين فقد انعقد هذا المؤتمر في 23 إلى 25 مارس 1965 في ظروف غلب عليها طابع الإضرابات قامت بها مؤسسات القطاع الخاص خلال أواخر عام 1964 وبداية عام 1965، وكما تكفل الرئيس احمد بن بلة بتحضير المؤتمر الثاني للاتحاد بموجب القانون الأساسي الذي يدعو إلى عقد المؤتمر كل سنتين، ونصب لجنة تحضيرية للمؤتمر تتكون من عشرين عضوًا، وتم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية وتنظيم اجتماعات في المؤسسات لجعل تحضيرات المؤتمر أكثر ديمقراطية<sup>2</sup>.

وانبثقت عن المؤتمر أمانة عامة نتيجة تفاوض حقيقي بين المكتب السياسي وممثلي النقابة وانتخب مولود امزيان أمينًا عامًا للاتحاد الذي كان ينشط في فيدرالية عمال الصحة بقسنطينة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Mohammed Nacreeddine Koriche, L'éducation Syndical En Algérie, Thèse De Doctorat En Sciences Politiques (3 Eme Cycle), Des Science Juridiques, Sociales Et De Technologie De Strasbourg Faculté De Droit Et De Sciences Politique, 1983, P 217.

<sup>2</sup> سعيد بوشحو، إشكالية الاستقلالية والاحتواء في علاقة النقابة بالسلطة في الجزائر (1962-1971)، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 1997، ص 59.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 70.

وعمل المؤتمر على إعادة الثقة بين الأمين العام للحزب والاتحاد بعدما كانت العلاقة بينهم بالتبعية ورقابة الحزب على الاتحاد.

**ب- فترة 1965 – 1979:**

تتميز هذه الفترة بالمؤتمر الثالث للاتحاد حيث انعقد من 03 إلى 09 ماي 1969 ببنادي الصنوبر تحت شعار "التجديد" حضره 12000 مندوب في جلسات مغلقة لبحث كيفية إيجاد أحسن الهياكل والرجال لضمان مراقبة الحزب للنقابة، وقد انبثقت عن المؤتمر أمانة وطنية تتكون من 11 عضوًا أغلبهم جدد، معظمهم شباب موظفون ومعلمون ليس لديهم تكوين في صفوف النقابات الفرنسية. بالتالي غياب أصحاب التجربة والخبرة، والعمال المنتخبين والفلاحين، وتم انتخاب " عبد القادر بن نيقوس " أمينا عاما للاتحاد.

كما صادق المؤتمر على ميثاق نقابي يحتوي على مجموعة من اللوائح والنصوص القانونية وقد صرح قايد أحمد بعد انتهاء المؤتمر قائلا: من اليوم فصاعدا لا يقبل أي انتقاد خارج الإطار الهيكلي "أي إطار الحزب".

أما المؤتمر الرابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين فقد انعقد هذا المؤتمر من 02 إلى 06 أفريل 1973 بقصر الأمم، وتم إعادة انتخاب القيادات السابقة وكانت تتمحور خطابه على الثورة الزراعية التطوع، استرجاع الثورات الوطنية، ديمقراطية التعليم، السكن، الصحة كونها خيارات الثورة ومن صميم نظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات وأصبحت النقابة جزءا من السلطة مما أدى إلى تناقض وتضارب بين المطالب المادية للعمال مع المركزية النقابية نتيجة طغيان العمل السياسي لديها على العمل النقابي وعن المؤتمر الخامس للاتحاد العام للعمال الجزائريين، انعقد هذا المؤتمر من 25 إلى 29 أفريل 1978، وجاء هذا المؤتمر كنتيجة للإضرابات العمالية التي طغت على صيف 1977 حيث بلغت 521 نزاع، أهمها إضراب عمال الموانئ، لذلك عمل المؤتمر على تقليص سلطة الحزب على المنظمة النقابية<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> بحية اوقنون، مرجع سابق، ص 29.

**ج- فترة 1979 – 1989:**

في هذه الفترة انعقد المؤتمر السادس للاتحاد العام للعمال الجزائريين في 05 إلى 09 أفريل 1982 تحت شعار "وحدة، عمل، تطور" في جو نقابي امتاز بالتوتر والتناظر من جراء التطبيق العملي للمادة 120 وفي ظل ممارسات وتذمرات عمالية متصاعدة في المؤسسات كإفراز لتدهور القدرة الشرائية للعمال، حيث تم التحضير له بإشراف هياكل الحزب من القمة إلى القاعدة، فعلى الصعيد التنظيمي ناقش المؤتمر مسألة الهياكل وتم حل أهم هيكل في المنظمة النقابية ألا وهو الفيدرالية وتعويضها بالقطاع المهني والتغيير الجذري في القيادة العليا للاتحاد<sup>1</sup>. وتم التأكيد على الخيار الاشتراكي والتشبث بأيدولوجية الحزب.

أما المؤتمر السابع للاتحاد العام للعمال الجزائريين، فقد انعقد المؤتمر من 25 إلى 27 مارس 1986، تحت شعار "التزام، عمل، تطور" وهي فترة زمنية امتازت بالركود في العمل النقابي والاستقرار في السلم الاجتماعي مع فتور في الخطاب السياسي نحو التوجه الاشتراكي والمنظمة النقابية وتحميل العمال ونظام التسيير الاشتراكي للمؤسسات مسؤولية تردي الإنتاج والمردودية، وأصبحت النقابة مكتبا من مكاتب الحزب ووظيفتها الرعاية والقيادة السياسية، وبدأت بيروقراطية نقابية في التكوين.

وقد سيطر الموظفون على المناصب القيادية النقابية على حساب العناصر العمالية المهنية لتعيين فئة المعلمين للقيادة في الأمانة العامة.

وقد سمحت هذه الوضعية المستقرة للنقابة بإيجاد جو مضغوط باتجاه تنامي حركة عمالية مطلبية خاصة بعد أكتوبر 1988 الذي كان عماليا من خلال الإضرابات والمسيرات والتذمرات العمالية التي ميزت تلك الفترة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Elhadi Chalabi, L'Algérie Etat Et Le Droit, 1979-1988, Paris, Ed, Arcantère, 1989, P

14.

<sup>2</sup> بحية اوقنون، مرجع سابق، ص 35.



1-1- النقابة العمالية من خلال السياسة الاقتصادية:

أ- مرحلة التسيير الذاتي: (1963 - 1970)

في السنوات الأولى من الاستقلال الوطني وجدت النقابة العمالية نفسها على هامش الأحداث السياسية التي ميزت المجتمع الجزائري آنذاك، بدءًا من مؤتمر طرابلس في جوان 1962<sup>1</sup> الذي لم يشارك فيه رغم أهميته في وضع أسس الدولة الجزائرية المستقلة ورسم سياستها المستقبلية، وذلك من خلال قرارات 22 مارس 1963 المتضمنة تطبيق التسيير الذاتي الذي باشره العمال والفلاحين في المؤسسات الجزائرية، لتنظيم المؤسسات الاقتصادية الصناعية والزراعية التي تركها العمور بعد رحيلهم الجماعي سنة 1963. وتعتبر مرحلة التسيير الذاتي أولى مراحل التسيير التي عرفت المؤسسة العمومية الجزائرية وفي هذه المرحلة كان العمال قد اسند لهم دورا مهما في عملية التسيير ومتابعة نشاط المؤسسة التي يعتبر فيها أيضا مالكا، وبهذا تغيرت ظروف العمل فن أجبر يصبح منتجا ومسيرا.

ويمكن القول أن نظام التسيير الذاتي أعطى للمؤسسات نوعا من الاستقلالية في تسيير شؤونها من خلال الهيئات التي تنظمه وتسييره والمتمثلة خاصة في لجنة التسيير التي أصبح يعنى بها التسيير الذاتي نظرا لمهامه في مساعدة مدير المؤسسة لكن يبقى المدير هو المسير الفعلي للمؤسسة بحكم الصلاحيات التي يتمتع بها بالإضافة إلى كونه يمثل الدولة على مستوى المؤسسة.

لقد طالبت النقابة بالمشاركة في السياسة الاقتصادية من اجل مصالح العمال والدفاع عنهم. وكذا فتح حوار مع السلطة لتحديد العلاقة بين الطرفين، ورغم اتفاق 20 سبتمبر 1962 حول دور النقابة واستقلاليتها في اتخاذ قراراتها واختيار ممثليها، إلا انه بقي مجرد حبر على ورق، حيث عملت السلطة على تأكيد مبدأ " نقابة الدولة " خاصة بعد تطبيق التسيير الذاتي لتجعل منها أداة لتنفيذ سياستها وإضفاء الشرعية على قراراتها لدى العمال، وهذا ما أكده خطاب الرئيس بن بلة في افتتاح مؤتمر النقابة الأول في فيفري 1963، حيث بين خلاله الدور الذي يجب أن تلعبه النقابة في المجتمع منتقدا النقابة المطالبة وفق النموذج الغربي الرأسمالي كما قلل من وزنها الاجتماعي لكون الفلاحين هم الذين يمثلون 80% من اليد العاملة في الجزائر.

<sup>1</sup> Jeanne Favret, Le Syndicat Et Travailleur Et Le Pouvoir En Algérie De l'Afrique Du Nord, 1977, CNRS, Paris, P 46.

ورغم الصراعات التي أثارها المؤتمر بين أجنحة حزب جبهة التحرير الوطني والنقابيين حول دور النقابة وعلاقتها بالسلطة، إلا أن الأمر كان في صالح السلطة لان الحزب هو الذي أنشأ هذه النقابة وسمح لها بتمثيل العمال في مختلف دول العالم.

وبهذا أصبحت كل أعمال النقابة تسجل في إطار الحزب مثل تعيين القادة النقابيين الإشراف على المؤتمرات تسوية النزاعات العمل الأمر الذي جعل النقابة تعقد مصداقيتها لدى العمال وتبتعد شيئا فشيئا عن قاعدتها وبالتالي يزداد ضعفا.

وبهذا تخلت النقابة عن وظيفتها الحقيقية في تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم وأصبحت لا تمثل سوى وسيطا بين العمال والهيئات الوطنية (المركزية النقابية والحزب).

بالإضافة إلى ظهور مشكلات وتناقضات على مستوى مؤسسات التسيير الذاتي واختلالات في تسييرها وضعف مردوديتها ويبدو هذا جليا في اضطرابات العمال التي بدأت تتصاعد حدثها في القطاع العام حيث وصل عددها سنة 1969، 72 إضرابا، مما دفع بالسلطات لإعادة تنظيم القطاع الصناعي وفق تصوراتها.

ب- النقابة والتسيير الاشتراكي للمؤسسات (1971 - 1980):

صدر التسيير الاشتراكي للمؤسسات بأمر رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971، يؤسس مشاركة العمال في تسيير ومراقبة مؤسسات القطاع العام ويتجسد خاصة في مجلس العمال المنتخب لمدة ثلاث سنوات. وزيادة على ذلك فانه يعد في نفس الوقت مجلس نقابيا على مستوى المؤسسة<sup>1</sup>.

إن هذا النمط من التسيير يعتبر محاولة لتنظيم المؤسسة وفق قانون جديد يراعي مشاركة العمال في التسيير إلى جانب دورهم كمنتخبين<sup>2</sup>. ونشأت في المؤسسات العمومية مجالس عمالية منتخبة تمارس احتجاجاتها في المسائل التي تهم تسيير المؤسسات وسياسة التشغيل وقضايا العمال المختلفة بواسطة لجانه الدائمة والملاحظ انه منذ الشروع في تطبيقه سنة 1972 بالشركة الوطنية للبنائيات

<sup>1</sup> القانون رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر.

<sup>2</sup> عبد اللطيف بن اشهنو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 28.

المعدنية (S.N.Métal) أثّرت حوله العديد من الصراعات بين الإدارة والنقابة نتيجة صلاحياتهما واختصاصاتهما.

وقد جاءت النقابة لتقوم بوظيفتها التي تتمثل في الدفاع عن مصالح العمال وتمثيلهم وأدججت في الإدارة باسم "مشاركة العمال في التسيير"، والأكثر من ذلك فقد وصل المساس بالحرية النقابية أعلى درجاته من خلال تطبيق المادة 120 من قانون الحزب التي تنص، على أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية أنفسهم مناضليه، وهذا ما جعل السلطة تقدم على حل الهياكل النقابية المعارضة للتطبيق المادة المذكورة ذلك بالتيارات المعادية لأيديولوجية الحزب الحاكم (مثل البرجوازية، الرجعية، التيارات الإسلامية) وبهذا أصبحت النقابة أداة لإعادة خطاب السلطة على مستوى المؤسسات وتحول النقابيون إلى بيروقراطيون إداريين وعليه فالنقابة في تلك الفترة لم تكن مطلية وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها.

ومن خلال ما سبق يمكن تلخيص خصائص ومميزات النقابة العمالية الجزائرية التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات في النقاط التالية:

- الطابع السياسي للنقابة الجزائرية فهي لم تعني بالمطالب المهنية والاجتماعية الناتجة عن الحياة العملية والمعيشية للعمال، إنما عملت على متابعة وتنفيذ البرامج السياسية.
- الطابع الاحتكاري الذي جسده احتواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين لعمال الطبقة الشغيلة في الجزائر.
- الطابع البيروقراطي وذلك يعود إلى تنفيذ الاخرط والانتخاب وغيرها. كما ان تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات أثبتت حقيقة الهيمنة العقلية لمجلس المديرية الذي كانت سلطته مجلس العمال في إدارة المؤسسة.

فالنقابة التي شهدت انضمامها سريعًا من طرف العامل في حقوقها لم تؤدي دورها كما ينبغي كونها اسندت لها مهمة تطبيق وتحقيق مبادئ التسيير الاشتراكي فأهملت بذلك العمل على المشاركة الفعلية للعامل في التسيير والمراقبة والارباح والإنتاج كما تنص عليه المادة 169 من القانون الأساسي للعامل.

وقد شدد النقابيون من خلال الندوات والمؤتمرات التي عقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين على توسيع القاعدة النقابية لتشمل على وجه الخصوص الإطارات المسيرة والتقنية وإعطاء الأولوية للتكوين السياسي والنقابي والعلمي، والتركيز على الاختيار السليم للرجال لضمان تمثيل أفضل للعمال<sup>1</sup>.

### ج- النقابة والاصلاحات الاقتصادية خلال الثمانينات:

#### • مرحلة إعادة الهيكلة 1982:

جاءت هذه المرحلة لإعادة النظر في الجانب الهيكلي للمؤسسات بمرر أن كبر حجمها يعد السبب الرئيسي في ضعف فعاليتها، وتم بذلك إلى تفتيت المؤسسات إلى مؤسسات أصغر وصل عددها إلى حوالي 450 مؤسسة<sup>2</sup> وحدت نشاطها إلى نشاط واحد. وقد كان لهذه المرحلة الانتقالية التي مر بها الاقتصاد الوطني انعكاسات سلبية على دور النقابة وبنيتها البشرية، حيث عرفت النقابة تقليص في عدد المنخرطين، والذي أرجعه ومتابعها ميدانيا بالإضافة إلى العجز الذي أصبحت تعاني منه المؤسسات الوطنية العمومية.

وقد حاول الاتحاد العام للعمال الجزائريين تدارك الوضع الذي آل إليه وضع النقابة ودعيت في تلك الفترة من طرف أمينها العام إلى التحرك والتنقل في الميدان، وضرورة محاربة التبذير والإهمال والانتكال والهروب إلى الأمام، وهو الذي أعطى دافعًا للنقابة معتمدة على جميع العمال من اجل إحداث التغيير على مستوى البنية البشرية للمؤسسة بتوقيف المسؤولين الذي تماونوا في السهر على تحقيق المؤسسة التي يريدون، وبرزت النقابة كعنصر فاعل في تحديد سياسة إعادة الهيكلة.

وبالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية التي أنتجتها الدولة الجزائرية، إلا أن الأزمة تفاقت إذ ارتفعت المديونية من 14.8 مليار دولار سنة 1983 إلى 20.6 مليار سنة 1984 كما انخفضت

<sup>1</sup> محمد سعد إبراهيم، الإعلام التنموي والتعددية الحزبية، دار الكتب للنشر والتوزيع، 2002، ص ص 79-80.

<sup>2</sup> ناصر دادي عدون، الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص 55.



مداخيل بنسبة 40 % من نفس السنة مما أدى إلى تأزم الأوضاع فارتفعت نسبة البطالة والقدرة الشرائية<sup>1</sup>.

**● مرحلة استقلالية المؤسسات 1988:**

حيث تعتبر محاولة لإدخال الجزائريين في نمط تسييري جديد يطمح إلى إدخال المؤسسة الإنتاجية العولمة الاقتصادية من خلال المنافسة على المستويين المحلي والعالمي وهذه الإصلاحات تعني وجود برنامج قائم على مبدأ المؤسسة قانون أساسي ووسائل عمل تجعلها تأخذ حرية المبادرة التسيير من أجل استغلال طاقتها الذاتية.

إن هذه المرحلة أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات من طرف العمال بسبب الوضعية المزرية التي آلت إليها الطبقة العمالية في مرحلة الثمانينات والتي تميزت بتراجع القدرة الشرائية وتوقف الزيادات في المنح والتي كانت مقيدة بقوانين صارمة إلى جانب الدور المحدود للنقابة آنذاك باعتبارها هيئة تعمل على تحسين، مما تمليه سياسة الحكومة في عملية التنمية، كما كان يشترط في ممثلي العمال الانتماء إلى جبهة التحرير الوطني، مما دفع بالعمال إلا محاولة تغيير الوضع بإجراء تجديد نقابي مطلي يدافع عن حقوقهم ويعمل على تحسين وضع العمال غير أن هذه المحاولات قوبلت بالقمع من قبل السلطات التي كانت ترفض مثل هذه النشاطات النقابية.

**● مرحلة التعددية النقابية ابتداء من 1989:**

كان من تداعيات أحداث أكتوبر 1988 التي عاشتها الجزائر، ظهور إطار دستوري وقانوني جديد سنة 1989. نتج عنه عدة تغيرات جوهرية على نطاق واسع، خاصة في الجانب السياسي حيث تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي والذي تولدت عنه التعددية النقابية، لقد أقرت تشريعات العمل المتعلقة بالحقوق النقابية والتعددية النقابية بحيث أصبح من حق العمال تكوين نقابات مستقلة تمثلهم وتدافع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، كما جاء في المادة 03 من القانون 90 - 14 المتعلق بالحقوق النقابية.

<sup>1</sup> بوسحاك عبد الله، إعطاء الوجه الحقيقي للعمل النقابي، مجلة الثورة والعمل الصادرة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، العدد 47، 1986، ص 14.

يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراط حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة<sup>1</sup> عن هذه القوانين الجديدة تولدت عنها أوضاع تختلف جذريا عن فترة الأحادية ويمكن إجمالها فيما يلي:

- الحق النقابي مضمون لكل مواطن.

- تنظيم النقابات حق مضمون يهدف إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال.

- إلغاء احتكار الاتحاد العام للعمال الجزائريين للعمل النقابي.

- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو النظام الحاكم.

والجدير بالذكر أنه أصبح من حق أرباب العمل كذلك تكوين نقابات لتمنياتهم (اتحاد أرباب العمل) وذلك باعتبارهم طرفا أساسيا في المعادلة الاقتصادية في النظم الرأسمالية وتهدف اتحاديهم تمثيلهم والدفاع عن مصالحهم، ومواجهة نقابات العمل أثناء المفاوضات الجماعية التي تجري بين الطرفين لمعالجة مختلف المشاكل المطروحة ومناقشة مختلف القضايا والوصول إلى حلول ترضي الطرفين.

لذلك أصبح من حق العمال تكوين نقابات مستقلة شرط أن تكون هذه التنظيمات تمثيلية كما جاء في المادة 35 من القانون المذكور تعتبر تمثيل داخلا لمؤسسة المستخدمة الواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20 % على الأقل من العدد الكلي للعمال الإجراء التي تخطيهم القوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية. وذلك الحال بالنسبة لمختلف المستويات الأعلى درجة. إذ جاء في المادة 36 من نفس القانون " تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني اتحادات أو اتحادات أو كفدرالية العمال الأجراء التي تصنع 20 % على الأقل من النقابات التمثيلية".

إلا أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين بقي يحافظ على احتكاره للعمل والنضال النقابي، حيث تم انخراطه في اللجنة الوطنية للدفاع عن الجمهورية سنة 1991، بالإضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني سنة 1994 وفي المقابل سعى جاهدا لتحقيق أثار الاتفاقيات مع صندوق النقد

<sup>1</sup> القانون 91 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل للقانون رقم 90 14، المؤرخ في 02 جوان 1990، يتعلق بكيفيات ممارسته الحق النقابي.

الدولي ما نتج عنها من تسريح للعمّال بالإضافة إلى المطالبة ببعض الحقوق المهنية والاحترافية للاعمال مثل الأجور، الحوافز، نزاعات العمل والجانب الصحي للعمال.

**1-2- النصوص القانونية الحامية للحريات النقابية:****أ- الحماية الوطنية للحريات النقابية:**

الحريات النقابية مضمونة ومحمية رسمياً وقانونياً في الجزائر، وقد أقرت عدة ترتيبات قانونية بالتعددية النقابية وحرية التنظيم وحق الإضراب، إضافة إلى ترتيبات عقابية حتى الحريات النقابية أو ردع كل تدخل في المسائل الداخلية للتنظيمات النقابية.

● **الدستور:** الدستور الجزائري لـ 23 فيفري 1989، في نبذه رقم 34 أورد المخالفات المرتكبة المناهضة للحقوق والحريات وعمل على قمعها.

حرية التعبير والجمعيات والتجمع مضمونه للمواطن بمقتضى المادة 34 من دستور 89. البند 54 يكرس الاعتراف بحق الإضراب.

دستور الجزائر لـ 28 نوفمبر 1996 يعترف من المادة 33 بضمان الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية للإنسان والحريات الفردية والجماعية، البند 35 يرد على المخالفات المرتكبة المناهضة للحقوق والحريات، كذلك الإضرار الجسدي والمعنوي للإنسان.

البند 41، 39 في دستور 89 يضمن حريات التعبير والجمعيات والتجمع وحق الإضراب معترف به في المادتين 56 و57.<sup>1</sup>

● **القوانين التشريعية:** بالاستناد إلى المبادئ الواردة بالدستور والنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات، فإن الأمر اقتضى إصدار القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي رقم 90-14 بتاريخ 02 جوان 1990، والمعدل والمتمم بقانون 91-30 ليوم 21 ديسمبر 1991م، وأمر 96-12 ليوم 10 جوان 1996م، ومن ثم فقد أقر بالمبادئ الأساسية التالية:

- الحرية في إنشاء التنظيمات النقابية، يترتب عنه الأخذ بالتعددية الحزبية، وذلك أن

<sup>1</sup> Rapport Préliminaire Du Comité National Des Libertés Syndicales Sur Les Libertés Syndicales En Algérie, Avril, 2005, PP 07-08

- المادة الثانية من قانون 90-14 تنص على أنه " يحق للعمّال الأجراء" من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

- مساهمة التنظيمات النقابية التي لها الصفة التمثيلية للعمال (تستند إلى معياري الاقدمية والحد الأدنى لأعداد المنخرطين) بالتفاوض الجماعي داخل المؤسسة، حيث أسندت المادة 38 منه لتلك التنظيمات صلاحيات:

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية داخل المؤسسة المستخدمة.

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها...

كما تشير المادة 40 منه، لأي تنظيم نقابي تمثيلي أن ينشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونه الأساسي. إذا ضم ثلاثين منخرطاً على الأقل في أية مؤسسة<sup>1</sup>.

هذه القوانين سمحت بظهور العديد من النقابات المستقلة، إلا أن عدة نصوص وأحكام قانونية وطنية متناقضة مع الاتفاقيات الدولية خاصة اتفاقية 87 و98 للمنظمة الدولية للعمل:

\* مبدأ تأسيس وإنشاء التنظيمات غير القطاعية (Sectorielle) والكونفدرالية غير معترف به.

\* مبدأ تأسيس التنظيمات النقابية دون ترخيصات مسبقة وكذلك غير معترف به.

\* حق الاضراب غير مقيد جداً ومبدأ التمثيلية يسمح للمستخدمين والسلطات بالحصول على معلومات الانتساب ونشاطات النقابيين.

من خلال الضبابية والغموض المحفوظتين من قبل السلطة، تسمح التمثيلية للمستخدمين بطلب قوائم المناضلين، الذين يكونون فيما بعد موضوع اضطهادات ومضايقات.

**ب- الحماية الدولية للحريات النقابية:**

الحريات النقابية ومبدأ حق العمل أكد على حمايتها دستور المنظمة الدولية للعمل (Oit). منذ عام 1919.

<sup>1</sup> محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالة، الجزائر، 1992، ص ص 71-72.

إعلان فيلادلفيا "Philadelphie" عام 1944م أعاد ضرورة الدفاع عن الحريات الجمعية العامة للأمم المتحدة (onu) في دورتها الثانية، تبنت مبادئ الحريات النقابية ودعت المنظمة الدولية للعمل لمواصلة جهودها في هذا الإطار.

الاجتماع العام للمنظمة الدولية للعمل بتاريخ **09 جوان 1948**، تبنى الاتفاقية رقم 87 التي سميت باتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، وذلك بعد انعقاد مؤتمر العمل الدولي في دورته الحادية والثلاثين في 17 جوان 1948م بمدينة سان فرانسيسكو.

الاتفاقية رقم 98 للمنظمة الدولية للعمل (1949) تنص على الحماية ضد التمييز المناهض للنقابات، وحماية تنظيمات العمال والمستخدمين ضد كل أشكال التدخل.

**اتفاقية رقم 87 الخاصة بالحرية النقابية وحماية الحق النقابي (1948):**

هذه الاتفاقية تكرر وتم حق العمال والمستخدمين في:

- تأسيس التنظيمات النقابية باختيار العمال والانضمام إليها دون ترخيص مسبق.
- اختيار أسلوب عملها، ووضع برنامجها لتنظيم نشاطاتها وسياستها النقابية.
- تأسيس فيدراليات وكونفدراليات والانضمام إليها.
- الانضمام إلى المنظمات الدولية.

هذه الاتفاقية ذاتها تمنع السلطات من:

- التدخل من المسائل الداخلية للنقابة.
- تعليق أو حل أي منظمة نقابية عن طريق الإدارة.

**اتفاقية رقم 98 الخاصة بحق التنظيم والتفاوض الجماعي (1949):**

وقد جاءت هذه الاتفاقية المنعقدة عام 1949م بجنيف للحماية ضد التمييز المضاد للنقابة وتحمي منظمات العمل والمستخدمين من كل أشكال التدخل.

- حماية العمال من كل تمييز، والنزوع نحو رفع الضرر على الحريات النقابية فيما يتعلق بالعمل.
- منع كل أشكال التدخل خاصة الإجراءات التي تستهدف وضع التنظيمات العمالية تحت رقابة المستخدمين.

• تشجيع المفاوضات الجماعية بين العمال والمستخدمين.

• وقد صادفت الجزائر على هاتين الاتفاقيتين تطابقا مع التسريع الداخلي وعملا بالدستور

حيث نجد المادة 123 منه تكرر مبدأ سمو المعاهدات والاتفاقيات على القوانين الداخلية تماشيا مع التوجهات الجديدة للانفتاح السياسي والاقتصادي التي أقرتها الدساتير الجديدة للجزائر.

الاتفاقية رقم 135 الخاصة بحماية ممثلي العمال في المؤسسة والتسهيلات التي تمنح لهم (1971):

هذه الاتفاقية تعطي ضمانات واسعة في مزاوله الحق النقابي وحماية مناسبة لممثلي العمال.

علما أن الجزائر لم تصادق على هذه الاتفاقية إلى يومنا هذا.

**وسائل أخرى للحماية الدولية للحريات النقابية:**

- الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948.
- الإعلان عن دفاعات حقوق الإنسان 1998.
- الميثاق الدولي المتعلق بالحقوق المدنية والسياسية 1966.
- الميثاق الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية 1966.

**2- استراتيجية الحركة النقابية المستقلة في الجزائر:**

إن استراتيجية النقابات المستقلة تكمن في إمكانية التكتل لجمع شمل القواعد العمالية تحت ظل نقابة موحدة، قصد إحداث نقل، وإمكانية التغيير، والقوة في طرح وفرض المطالب والتأثير بشل القطاعات العمومية مما يستدعي الاستجابة من الحكومة أو السلطة.

وقد بدأت بدور هذه التكتلات تدريجيا في إطار التنسيق القطاعي فيما بين النقابات في الاحتجاجات والإضرابات والاعتصامات والمسيرات، نظرا لتقارب المطالب والاشترك في هموم القطاع وقد يرتقي التنسيق إلى أكثر من ذلك خاصة في إطار التضييق على الحريات ليشمل كل نقابات القطاع العمومي المختلفة، والمتمركزة أغلبها في التربية والتعليم والصحة ومستخدمي الإدارة العمومية.

ففي سنة 2003 عندما شرعت النقابات المستقلة في حركتها بالجزائر العاصمة قدر<sup>1</sup> أساتذة الثانوي بـ 94% من قبل مجلس ثانويات الجزائر (CLA) والمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPESTE).<sup>1</sup>

كما عهد المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني إلى التحالف مع الاتحاد الوطني للتربية والتكوين (UNPEF) للتضامن وتفعيل النقابات، تجلّى ذلك خاصة في إضراب 2009 الذي دام لمدة ثلاثة أشهر.<sup>2</sup>

وتمن نشاطهم بتضامن عدة نقابات كمجلس ثانويات الجزائر مستنكرا المساس بحق الإضراب وقد أطلق نداء لكل النقابات من اجل حركة موحدة للدفاع عن الحريات النقابية وعدم المساس بحق الإضراب، وصرح بتضامن مع الأساتذة والعمال وندد بتهديدات السلطات الوصية، ودعا المجتمع المدني وأولياء التلاميذ لتفادي تعفن الأوضاع التي ترهن مستقبل المدرسة الجزائرية، وتستنكر اللجوء إلى العدالة بعد فشل الحوار. موضحا بأن العدالة من آليات النظام. كما أعلنت النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين تضامنها هي الأخرى واستعدادها لرفع دعوة قضائية لدى المنظمة الدولية للعمل (OIT) لوضع الحكومة أمام مسؤولياتها وأمام واجبها نحو احترام الاتفاقيات الدولية المصادق عليها إضافة إلى تضامن الأساتذة المتعاقدين، والمجلس الوطني للتعليم العالي، كما أعلنت المنظمة الجزائرية لحقوق الإنسان (LADH) مذكرة بأن تنظيم الإضراب هو حق دستوري وان استخلاف المضربين بأشخاص آخرين تنقصهم الخبرة تعتبر مغامرة تعرض مستقبل التلاميذ للخطر.

هذا في إطار العلاقة فيما بين قطاع التربية والتكوين والتحالفات الناشئة بينهم، أما في قطاع الصحة العمومية فرغم الانقسام الذي حدث بين النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية والنقابة الوطنية للممارسين الأخصائيين في الصحة العمومية بعد النشأة الموحدة، لم يمنع من تضامنها وتنسيق نشاطاتها ذات المطالب المشتركة فيما بينهما. كما نلمس التقارب بين النقابة الوطنية لأساتذة العلوم الطبية مع نقابة أساتذة التعليم العالي اللتين تشتركان في خصوصية المهنة وهي التكوين والتعليم.

<sup>1</sup> عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، 2005، ص 18.

<sup>2</sup> عبد الناصر جابي، نفس المرجع السابق، ص 18.

ليأتي بعد هذا التنسيق على مستوى أكبر في إطار تكتل وتحالف نقابات مختلف القطاعات وخاصة التربية والتعليم والصحة ومستخدمي الإدارة العمومية في إطار ما يطلق عليه اسم التنسيق أو هيئة ما بين النقابات لتدعيم القوة التمثيلية وقوة التأثير والفعالية والاستجابة أكثر. فقد انشئت التنسيقية الجزائرية للنقابات الحرة سنة 2000 حيث ضمنت النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية والنقابة المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)، والمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، والنقابة الوطنية لعمال التربية، وكذا النقابة الوطنية للقضاة وهو المشروع الذي لم يتجسد قانونيا.

وقد جاءت هذه المبادرة نتيجة للحالة المتدهورة التي يعيشها قطاع الصحة العمومية ومحاولة التغلب على الوضعية بوضع سياسة صحية فعالة، وذلك بترقية الصحة العمومية التي لا تأتي إلا بتحسين ظروف عمل الممارسين في الصحة العمومية، (أساتذة، أطباء، عاملون وأخصائيون) وبتحسين الهياكل الاستشفائية<sup>1</sup>.

وقد أعلنت هذه التنسيقية عن تنظيم تجمع وطني في شهر ماي 2010 على مستوى مستشفى مصطفى باشا بالجزائر العاصمة، احتجاجا على تعسفات الوزارة الوصية التي تواصل الخصم من أجور الأطباء رغم توقف الإضراب المفتوح الذي نشر منذ مدة، حيث أنشأت هيئة ما بين نقابات الموظفين العمومي التي تضم نقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST) النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)، النقابة الوطنية الجزائرية للأخصائيين النفسانيين (SNAPSY)، النقابة الوطنية للأساتذة المساعدين للعلوم الطبية (SNMASM)، النقابة الوطنية لبيطرة الإدارة العمومية، (SNV FAB) النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF)، النقابة الوطنية لأساتذة التعليم شبه طلي (SNPEPM)، النقابة الوطنية لجراحي الأسنان (SNACHD)، التنسيقية الجهوية للوسط لممارسي الصحة العمومية (SNPSP)، لدراسة الأوضاع المهنية والاجتماعية لعمال الوظائف العمومي وممارسة الحق النقابي في قطاع تميزه ترخي القدرة الشرائية وتدهور ظروف العمل وعدم الاعتراف بالنقابات المستقلة عن طريق القمع والتحرش الإداري والقضائي ضد ممثليها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> بجمية اوقنون، مرجع سابق، ص 68.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 68.

وفي سنة 2002 تم إنشاء تكتل يضم ست نقابات تحت مظلة التنسيق الجزائرية للمستقلة وهي النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP).

وبمشاركة سبعت نقابات مستقلة من قطاعات مختلفة من القطاع العمومي كنقابة الملاحه البحرية، والنقابة المستقلة لعمال سوناطراك، هذه الأخيرة رفضت الإدارة تسجيلها حاولوا جاهدين لتأسيس ما يسمى بالكونفدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة (CASA).

إلا أن السلطات المكلفة بالملف رفضت تسجيل واعتماد الكونفدرالية، بسبب تواجد نقابات من القطاع الاقتصادي داخل هذه الكونفدرالية، إضافة إلى مطالبها بإدماجها في القطاع الاقتصادي وبالتالي تحريره من الاتحاد العام للعمال الجزائريين، رغم أن المادة 04 من قانون 90-14 الصادرة في 2 جوان 1990م واضحة وصريحة.<sup>1</sup>

وبدأت محاولات زعزعة النقابات المشاركة في تأسيس هذه الكونفدرالية، كما كانت النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) ضحية خطتها النقابي ابتداء من انعقاد مؤتمرها الثاني سنة 2001، حيث تلقت الإدارة الشرعية لنقابة "السناباب" بقيادة رشيد مفلاوي ثلاث محاولات لزعزعتها في ظرف ثلاث سنوات.

في كل مرة كانت هناك اقضاءات للنقابة، بتحريك من أطراف نافذة وقوية، لشلها وقلب وتغيير الإدارة الشرعية.

إضافة إلى شبكة العلاقات التي تربط النقابات المستقلة بنقابات الدول المتقدمة وبخاصة المغاربية والأوروبية كما هو الشأن بين نقابة (SNAPAP) والكونفدرالية العامة للشغل الإسبانية (CGT) والكونفدرالية الوطنية للعمل لفرنسا (CNT)، والنقابات التونسية والمغربية في إطار الكفاءات النقابية وتبادل الخبرات، والتضامن وغيرها.

العلاقات التي تربطها بالمنظمات الدولية ومنظمات ورابطات حقوق الإنسان كالكونفدرالية النقابية الدولية (CSI)، وخاصة المنظمة الدولية للعمل (OIT)، وبالأحرى المكتب الدولي للعمل (BIT) ومراسلته في العديد من المرات لإخطاره بالخروقات والتجاوزات القانونية والتعدي على الحريات النقابية والتعسف والمضايقات التي تتلقاها من قبل الحكومة أو السلطات المعنية.

<sup>1</sup> بحجة أوقنون، نفس المرجع السابق، ص 68.

أ- النقابات المستقلة في الجزائر:

بعد المصادقة على الدستور الجديد سنة 1989<sup>1</sup>، وضمن هذا الجو المتولد عن أحداث أكتوبر والذي كان من نتائجه تفريغ عدد كبير من الجمعيات والأحزاب والنقابات في وقت قصير لم يعرفه الجزائريين من قبل علما أن الجزائر عرفت محاولة محتشمة لتغيير الإطار القانوني المسير للعمل الجماعي بداية النصف الثاني من الثمانينات 1987 لتسهيل عملية تكوين الجمعيات، لكنها بقيت دون نتائج كبيرة على الساحة التنظيمية نظرا للمقاولة التي وجدتها داخل النظام السياسي نفسه.

كان العمل النقابي محتكرا من قبل النقابة التاريخية ليتغير المشهد بسرعة بعد صدور دستور 1989 وصدور القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي، إن الإطار الجديد (المادة 56) أنتج خارطة نقابية تعددية تضم عشرات النقابات لمختلف الفئات الأجير التي بادرت إلى مغادرة صفوف الاتحاد العام وتكوين نقابات مستقلة. ولعل تميز هذه النقابات التي تنعت بالمستقلة هو ابتعادها عن النشاط السياسي وتركيزها على النواحي المطلوبة كما أنها في السنوات الأخيرة نمت نحو المطالب النوعية كالحرية النقابية والتمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاقتصادية.

ما يلفت الانتباه أن هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية أنها أغلبها نقابات موظفين اقتصرت على قطاع الصحة والتعليم والإدارة... بعيدة عن العمل الصناعي الذي يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت. كما هو الحال بالنسبة للكونفدرالية النقابية للقوى المنتجة على سبيل المثال أو النقابات المحلية والقطاعات كالاتحاد الديمقراطي للعمال UDT التي بدأت تجربتها في القطاع الصناعي العمومي بتيزي ويزو وقبل اختفائها مما يعني أن جزءا كبيرا من مصاعب هذه النقابة كان مرتبطا من دون شك بالوضعية التي آل إليها القطاع العمومي الصناعي بوجه عام.

نفس الشيء بالنسبة إلى عمال وعاملات القطاع الخاص الذين بقوا دون تأخير نقابي يذكر، رغم أهميتهم على مستوى التشغيل، أهمية مرشحة للزيادة مع الوقت في ظل الخيارات الاقتصادية والسياسية السائدة الداعمة لاقتصاد السوق، والعدو الأكبر للفاعل الاقتصادي الخاص، الوطني منه والأجنبي وبالطبع التطور الذي يعرفه عالم الشغل غير الرسمي حاليا في الجزائر وما يميزه من بطالة

<sup>1</sup> عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 19.

وتميش مس فئات واسعة من الشباب يجهل هذه التجربة النقابية الجديدة رغم أهميتها ذاتها إدماجي محدود دون فئات واسعة من المواطنين دون إطار تمثيلي.

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العديد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعا أساسا عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيال (أساتذة الجامعة، معلمون، أطباء، موظفون... الخ) التي عرفت وضعيتها تدهورا في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وحتى الرمزي جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين، فرغم وجود النقابات في الميدان إلا أنه ما يلاحظ على هذه التعددية النقابية هو الظهور المختشم لها على الساحة العملية، إن لم نقل أن الكثير منها لا يتعدى وجودها الجانب الشكلي.

#### ب- النشاط النقابي ابتداء من 1994:

إن المعايير الأعلامية التي اتبعت في تنظيم وتسيير المؤسسات الاقتصادية في الجزائر بالإضافة إلى تراجع الموارد البترولية (في فترة التسعينات التي كانت تعتمد عليها في تغطية عجز المؤسسات الاقتصادية المزمع، وكذلك حدة وطأة المديونية، الركود الاقتصادي، البطالة وتزايد المطالب الاجتماعية وحالة العنف جعلها تذهب مضطرة إلى إعادة جدولة ديونها وإبرام اتفاق سنة 1994 يتضمن عدة شروط مقابل قرض بقيمة 1.03 مليار دولار كمرحلة أولى. أما المرحلة الثانية من عملية التصحيح الهيكلي فتتعلق بالاتفاق مع صندوق النقد الدولي بتاريخ 22 ماي 1995 مقابل قرض بمبلغ 1.8 مليار دولار تتم الاستفادة من خلال (1991 - 1998) بشروط قاسية ومن بينها:<sup>1</sup>

- إعادة هيكلة المنشآت.

- غلق وحل المنشآت وتسريح العمال.

- تحديد الأجور وتجهيز منصب العمل.

إن الظروف التي مرت بها البلاد في تلك الفترة، والتي تحاول فيها الانتقال إلى النظام الحر المتميز بالخصوصية، جعل النشاط النقابي منصّب على العمل على كيفية المحافظة على مناصب العمل. إن هذه التحولات جعلت النقابة ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين تسعى لأن تكون شريكا

<sup>1</sup> Lailla Abdel Aadim, Les Privatisation D'entreprises Publique Dans Les Pays Du Magrebs, Maroc, Algérie, Tunis Les Edition International, 1998, P 26.

اجتماعيا فاعلا، والمساهمة في اتخاذ القرارات المهمة على جميع الأصعدة ويظهر ذلك في البيان المبرم بين الحكومة والاتحاد العام للعمال الجزائريين بتاريخ 29 جوان 1995 المتعلق بعدة قضايا مهنية واجتماعية، حيث سعت النقابة إلى تبني سياسة رفع الأجور وتحسينها إضافة إلى العمل على رفع الأجور المتأخرة للعمال قطاع البناء والأشغال العمومية والإسكان والتجهيز، وتنفيذ الأحكام الصادرة لصالح العمال المسرحين بطريقة تعسفية والمحافظة على مناصب العمل من أجل المحافظة على استقرار المجتمع.

لقد أدى انتهاج الدولة سياسية اقتصاد السوق إلى ظهور العديد من المشاكل أهمها:

ضعف القدرة الشرائية الناتجة عن ضعف الإنتاج الوطني، وظهرت بذلك العديد من الاحتجاجات والإضرابات الجماعية التي كانت النقابة طرفا فيها مثل الإضراب الوطني لمدة يومين سنة 1997 وإضراب 1998، وإضراب 25 و26 فيفري سنة 2003 ضد الخصخصة وتسريح العمال، والمطالبة بإشراكها في الملفات المتعلقة بعالم الشغل. إذن إن اهتمامات النقابة في هذه الفترة ظل منصباً على المحافظة على مناصب العمل وإهمال الجوانب الأخرى، غير أن هذا لم يمنع النقابة من المطالبة برفع الأجور وذلك من خلال الاتفاق الذي تم سنة 1997، والذي أقر بزيادة الأجور على ثلاثة مراحل مختلفة.

إن دور النقابة في هذه الفترة لم يكن في مستوى الأحداث وذلك يعود إلى الأوضاع التي كانت تمر بها البلاد في ذلك الوقت، وكثرة المستجدات على الساحة السياسية كالأستقلالات المتكررة للحكومة بالإضافة إلى الانتخابات العديدة مما اضطرها إلى العمل السياسي بدل العمل المطلي، كما أنها لم تعتمد سياسة فعالة في نشاطها وإن انتصاراتها كانت مؤقتة، فالزيادة في الأجور قابلها دوماً الزيادة في الأسعار بالنسبة للمواد الاستهلاكية، ويمكن تفسير ذلك بضعف قرار ترى فيه مساس بمصالح العمال فضلا عن عدم قدرتها على تمثيل العمال والدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية، كما أنها مازالت تحمل بصمات وأثار، وهذا رغم تغيير الظروف والمعطيات وكذا تغيير التشريعات التي تقول باستقلالها عن السلطة وعن الأحزاب السياسية.



**3- الانتقال من المطالب العمالية، الاجتماعية والمهنية إلى المطالب السياسية:****أ- النقابة بين الدور الاجتماعي والدور السياسي:**

إن النقابة داخل المؤسسات تقوم بنشاطات أساسية انطلاقاً من امداد المنخرطين بمساعدات فردية ضد الفصل من أماكن العمل، أو من الإزعاجات التي قد يتلقاها العمال الجدد من العمال القدامى، وكذلك من الحوادث اليومية في العمل: آلات خطيرة، ظروف عمل غير لائقة، ساعات عمل إضافية غير مدفوعة الأجر، عطل مرفوضة...<sup>1</sup>

إن هذه الوظيفة أي الدفاع عن العمال والطعن في قرارات رب العمل تعمل أساساً على حلّ المشاكل الفردية في إطار تعاون صراعي مع السلسلة الهرمية<sup>2</sup>، وإن كان يتم في إطار قانوني إلا أنه أوجد نوع من التقاليد المتعارف عليها والتي تحكم الحياة اليومية في العمل، وهي تنزع كذلك نحو الحوار الجماعي وترسيم العلاقات الاجتماعية في إطارها المؤسساتي.

إن وجود النقابة داخل المؤسسة له أدوار جد مهمة متعلقة بضمان العمل في حدّ ذات، ففي بداية 1990 لوحظ الارتباط المباشر بين وجود فرع نقابي في المؤسسة وقلة عدد حالات الفصل ضد الأجراء، بل أكثر من ذلك فإن لتواجد النقابة داخل المؤسسة وفي الوسط العمالي قد ساهم في صناعة هويات ذات قيمة للأجراء المنفذين، الذين كانوا في وضعية اجتماعية مهيمن عليهم، وعلى هذا ومنذ قرن فقد تشكل هؤلاء الأجراء في هيئة هويات جماعية على محيط المهنة بطريقة جد منظمة في حقيقة الأمر فإن النقابة تقوم بوظائف أخرى معترف بها داخل المؤسسات، فالنقابة تسيّر الخدمات الاجتماعية من خلال لجان المؤسسة، مطاعم، مؤسسات، المكتبات والنشاطات الثقافية الأخرى والرياضة، مراكز العطل والمساعدات الاجتماعية.

تؤدي النقابات، بعيداً عن المؤسسات، كذلك أدواراً لا تخلوا من الأهمية<sup>3</sup> -زيادة على الحوار- فكما هو الشأن بالنسبة للتنظيمات التابعة لأرباب العمل، فإن النقابة تسيّر هي كذلك تنظيمات

<sup>1</sup> Mona Josee Gagno, Syndicalisme Et Classe Ouvriere, Histoire Et Evolution D'un Malentendu, 2003, P18.

<sup>2</sup> Mona Josee Gagnon, Ibid .P19.

<sup>3</sup> François Chazel , Action Collective Et Mouvements Sociaux, P.U.F , 1993. P 1.

اجتماعية من كل الأشكال، وبالخصوص صناديق ضمان والمنح العائلية، صناديق التقاعد، ضمان البطالة... وأخيراً فهي تشير إلى الإدارة في المسائل المتعلقة بالاقتصاد والمشاكل الاجتماعية ولذلك نجدهم ممثلين في المجالس الاقتصادية وطنياً وجهوياً، فالنقابة موجودة للدفاع والكفاح من أجل أجر أحسن، كما أنها تساهم في قضايا أخرى كالتوظيف مثلاً وكل ما له علاقة بظروف الأجراء وبالخصوص العمال، نادراً ما يتحصلون على مطالبهم إذا ما تم مناقشة أجرهم بشكل فردي، إلا في فترات الانفجار الاقتصادي، حيث يكون هناك نقص في اليد العاملة ومن ثم تحالف العمال فيما بينهم من أجل خلق نوع من التوازن مع أصحاب العمل إن لم يكونوا في وضعية مفضلة، ولهذا السبب فالكثير من أصحاب العمل يسعون إلى عدم وجود تنظيمات نقابية داخل مؤسساتهم<sup>1</sup>.

إن غلق الحوار مع العمال يدفع إلى نوع من التضامن فيما بينهم واللجوء في نهاية الأمر إلى الإضراب للتعبير عن مطالبهم كسلاح لمواجهة أرباب العمل ومحاولة إجبارهم على الاعتراف بالنقابة والمطالب التي ترفعها ومن ثم الحوار معها كممثل شرعي للعمال، وهذا هو السبب نفسه الذي دفع بالنقابة إلى النشاط السياسي، أي من أجل الحصول على مطالبهم عن طريق فرض قوانين والضغط على الدولة من داخلها ما لم تستطع الحصول عليه بالطريقة المباشرة<sup>2</sup>.

فقد كثرت في فرنسا النقابات الحرفية وهذا النوع جاء كرد فعل ضد تسييس النقابة، وفي هذا السياق يجري الحديث عن النقاش حول التعارض بين الحركة العمالية والحركة النقابية، فأصحاب الحركات العمالية يرون أن الأحزاب العمالية والنقابات يتبعون نفس أهداف للطبقة العمالية من خلال وسائل تكميلية، المسمّون فيها عادة لا يتعارضون مع التنظيمات الصناعية ولها علاقة وطيدة بين الأحزاب والنقابات، وهذا ما قد نلمسه من خلال تطور النقابة في الجزائر وتنوع النقابات، وتبتعد نوعاً ما عن النقابات الكبيرة التي انساق في نظريهم وراء السياسة متجاهلين واقع العمال اليوم في قطاع نشاطهم.

وهناك من يؤكد على استقلالية النقابة بالمقارنة مع الأحزاب السياسية التي تنظر إليها بحذر فقبل 1809 كان هذا التيار يسيطر على CGT ومنه تم استلهام ميثاق آميان وفي النصف القرن

<sup>1</sup> Alain Touraine, M .Wieviorka, F .Dubet, Le mouvement Ouvrier, Paris, Fayard, 1984, P 19.

<sup>2</sup> Ibid. P.21.



الأخير ضعف التأثير الفكري وهناك من النقابات من استمرت في هذا النهج وتبنت الحيايد  
لنشاطهم النقابي وفضلوا في ذلك الحوار ومجالس اللجان المتساوية الأعضاء في إطار القانون<sup>1</sup>

إن هناك علاقات وأبعاد سياسية مباشرة وغير مباشرة لنشاطات النقابة، وإن كانت تأخذ طابع  
الآداتي أكثر محاولة في ذلك النقابة استخدام هذا البعد "السياسي" لأجل تحقيق طموحاتها ومطالبها  
العمالية وهي في ذلك لا تستبعد تكوين علاقات مع أحزاب سياسية، أو أنها هي في ذاتها تشكل  
امتداد لهذه الأخيرة أو العكس، وهذا ما تعرفه عادة الأحزاب العمالية حيث "أن الأحزاب العمالية  
تلقي التمويل والإشراف من قبل النقابات التي تزيد ضغطها السياسي وأسلوبها النقابي بضغط من نمط  
التحرك الاجتماعي في المجال السياسي، وينتج عن هذا الوضع عادة تزايد دور الايديولوجيا، ونوع من  
التدخل الحكومي، وقد تتحقق النتائج نفسها بقرارات حكومية وإدارية<sup>2</sup>.

هذه التجارب وبخاصة التجربة الفرنسية من شأنها أن تؤثر ولو بشكل غير مباشر على اتجاهات  
النقابة في الجزائر خاصة وفق الخصوصية التي نعيشها في الجزائر، مما قد نجد الكثير من الامتدادات بين  
السياسي كمشاط وبين الاجتماعي كمبدأ، ولذلك فليس من الغريب أن تطلعنا الأخبار عن نقابيين  
منخرطين في أحزاب سياسية أو موالين للسلطة السياسية وقد نجد أكثر من ذلك كالدفاع المستميت  
عن القناعات السياسية من خلال النشاط النقابي من الجهتين. هذا الأمر يذكرنا بالعديد من النقابات  
التي قامت أساسا على الدفاع عن العامل البسيط والمهضوم حقه، ولكن قامت على أساس مناوئ  
لاتجاهات نقابية أخرى محسوبة هي الأخرى على اتجاه سياسي، الشيء الذي رهن مصائر العمال  
وحقوقهم بيد التوجهات السياسية وصراع هذا التوجهات فيما بينها.

#### ب- أسباب الدفع نحو المطالب السياسية:

دفعت طبيعة النظام السياسي وتركيبته إلى الانتقال من المطالب العمالية المهنية الفئوية إلى  
المطالب السياسية وذلك لأسباب كثيرة منها:

<sup>1</sup> Jeanguy Vaillancourt, Mouvement Ouvrier Et Nouveaux Mouvement Sociaux,  
L'approche D'alain Touraine Note Critique, In Cahiers De Recherche Scientifique,  
1991, Canada, P 215.

<sup>2</sup> Jeanguy Vaillancourt, Ibid, P219.

● الهوة الموجودة بين الشعب والسلطة، وغياب فاعلين جماعيين قادرين على القيام بعملية  
التوسط الاجتماعي التي تسمح بإعطاء الأحداث يعد إيجابيا اتجاه الإصلاحات.

● السياسات التنموية في الجزائر وكيفية ممارستها يجعلنا نتأكد من أن السياسي يوظف ويستغل  
الريع النفطية، فغياب استقلالية الحقل الاقتصادي عن الحقل السياسي يمثل خاصية أساسية في المسار  
التنموي للبلاد مما يقطع الطريق أمام نشأة وبروز المجتمع المدني الإيجابي والفعال. وهو الشرط الذي لا  
غنى عنه لظهور الفاعلين الجماعيين للتغيير المؤسسي، والذي من دونه لا يمكن أن يكون هناك  
تأسيس وتدوين للعلاقات الاجتماعية، خصوصا العلاقات الأجرية والمنافسة، إلا أنه لا يعني أن  
مشاركة الأطراف الفاعلة في تعيين العلاقات الاجتماعية لا يعني بالضرورة اعتماد التكوينات أو  
الترتيبات الأنسب أو الأكثر نجاعة.

● عملت السلطة والإدارة على عرقلة العمل النقابي مما أثر سلبا على فعالية التغيير الموسمي.

#### 4- العراقيل التي واجهت النقابات المستقلة:

إن تحرك ونشاط النقابات المستقلة أزمها تجاوز عقبات وصعوبات خاصة في بدايات عملها  
لعدم ترسب تجاربها وتمحيصها واخذ العبر منها مما يلزمها رصد كل هذه العقبات والسلبات  
ومراجعتها قصد تحسين سيرتها ومسيرتها، ومن هذه العقبات أو العراقيل والصعوبات التي واجهتها  
وأوصدت في طريقها ما يلي:

● عدم تقبل السلطة للنقابات المستقلة في تمثيلها ونشاطها في الميدان والتعامل المستمر مع  
الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

● اعتماد النظام السياسي للديمقراطية الواجبة التي تحد من حريات وحقوق النقابات وحق  
محاكمتها وحلها حتى وإن لم يكن ذلك قانونيا.

● الأزمة الأمنية التي مرت بها الجزائر التي سادها قانون الطوارئ.

● عدم شرعية النظام السياسي لفترات عديدة بإيقاف المسار الانتخابي وحتى بعد إحلاله لها  
تحلته من تزويرات في الانتخابات أو نسب المشاركة.

● صعوبة مهمة النقابات في ظل التعددية النقابية كون الخدمات الاجتماعية بمضمونها التشريعي  
أو النفعي تنتمي للسياسة الاجتماعية في إطار نظام الحزب الواحد السابق على دستور 89  
وضغوطات اقتصاد السوق.

● نقص التكوين النقابي والنقابة العمالية لإرساء دعائم تنظيم نقابي مستقر.

● التوجهات الأيديولوجية وتوافر عنصر المصلحة الفردية أحيانا، من وراء انقسامات من اجل

احتلال المواقع، وليس من اجل الدفاع عن العمال.

● نقص الاعتمادات المالية لمحدودية مداخيلها.

● رغم اعتراف الدستور بالحقوق النقابي وصدور قانون لتنظيمه منذ 1990 إلا أن وزارة العمل

المؤهلة رسميا لمنح تصاريح العمل للنقابات المهنية، قد رفضت الاعتراف بعدة نقابات في أكثر من

قطاع في تعارض واضح مع القوانين، وهو نفي السيناريو الذي يتم اللجوء إليه من قبل السلطات

العمومية عندما يتعلق الأمر بتكوين الأحزاب، فنقابات مجلس ثانويات العاصمة (CLA) والمجلس

الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني (CNAPEST) والعديد من النقابات المهنية القطاعية في

الصحة، ولم تسمح لها وزارة العمل بالنشاط القانوني رغم تمثيلاتها الكبيرة التي عبرت عنها من خلال

الكثير من الحركات الاحتجاجية والإضرابات التي لجلت إليها وحتى النقابات التي تم الاعتراف بها

كالنقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP) لم يسمح لها بتكوين

كونفدراليات نقابية تسمح لها بالعمل خارج قطاع الإدارة العمومية والمشاركة في المفاوضات المركزية،

وهو ما أدى بها إلى تقديم شكوى إلى المنظمات الدولية المتخصصة، كالمكتب الدولي للعمل، مما

فرض على الحكومة الجزائرية تقديم تفسيرات لموقفها من حق الإضراب وقف تكوين النقابات<sup>1</sup>،

وانتهاك الحريات والحقوق.

● المضايقات والدعاوي القضائية والإجراءات الفردية التي تتلقاها وتواجهها النقابات من طرف

السلطة.

● محاولة النظام السياسي ضرب مصداقية النقابات بافتعال انشقاقات ونقابات موازية للحد من

هذه النقابات وتمثيلها القاعدي.

#### 5- الأداء المطلي للنقابات العمالية الجزائرية:

تملك النقابات العمالية ثلاثة أبعاد أساسية تتمثل في البعد المذهبي الإيديولوجي القائم على

جملة المبادئ والأفكار وتبناها النقابة وتدافع عنها وتعمل على تجسيدها في الواقع، والبعد الأداتي

<sup>1</sup> عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 17.

الذي يتمثل في أسلوب النشاط ووسائله، وأخيرا البعد الغائي المتمثل في الغاية التي تسعى النقابة إلى

تحقيقها من خلال نشاطها.

#### أ- نوعية المطالب النقابية:

المضمون المطلي قد يكون ماديا مثل: طلب رفع الأجور، منح التقاعد، تحسين ظروف ووقت

العمل، تأمين اجتماعي ... أو سياسي كسحب قانون أو نقد سياسة اجتماعية معادية للعمال، أو

الظفر بحقوق نقابية جديدة، أو تشكيل سلطة عمالية مضادة داخل المؤسسة ...

لقد استفادت النقابات العمالية الجزائرية من الجو الديمقراطي في بداية التسعينات، وبداية ظهور

دور اجتماعي أو سياسي أكثر ثراء، فبدأت تتبنى مطالب متنوعة من أهمها تلك المتعلقة بإعادة تنظيم

المؤسسات العمومية ومكانة الإطارات.

وهناك مطالب أخرى تم طرحها مثل مسألة تنظيم النقابة ومدى ديمقراطيتها وتمثيلتها في محاولة

الاستفادة من انفتاح النظام السياسي ومحاولات إعادة تشكيله للمطالبة بحرية أكثر على مستوى

تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفروع النقابية ونقابات المؤسسة والفيدراليات

وتجديد قيادتها، بالإضافة إلى المطالب التقليدية التي استمر طرحها بقوة كمطلب الأجور وظروف

العمل وعلاقات العمل.

كما وأن النقابات المستمرة القريبة من التيار النقابي الأمازيغي تبنت مطالب اقتصادية تتميز

بالراديكالية، وبعد عام 1992م ومع بدء حالة العنف وانكماش الحياة السياسية والاجتماعية

والاقتصادية والاجتماعية والهجرة لرجال الأعمال والأدمغة، تقلص النشاط النقابي 62 من مجموع

المطالب عام 1995م مقابل 40 وكان معظمها وكان متعلقا بدفع الأجور المتأخرة.

وبعد ذلك تركزت المطالب على المحافظة على المنصب وتحول الأجر إلى طلب ثانوي نتيجة

التغيرات الاقتصادية التي حدثت بانتهاج الجزائر لسياسة اقتصاد السوق.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلية (الأحر نموذجاً)، مجلة إضافات، العدد 01، شتاء 2008، ص 34.

ويمكن بوجه عام تسجيل الملاحظات التالية على نوعية المطالب النقابية:

- مطالب تتسم باعتدالها فهي ليست مطالب ثورية تسعى الى تفويض النظام القائم بل هي تعترف به وتلتزم بالحفاظ عليه وتثمينه.
- رغبة النقابات في التأكيد على الحريات النقابية والحق النقابي لتقوية تنظيماتها والحفاظ على مناضليها.
- المطالبة المستمرة بإشراكها في المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي بهدف تحقيق استحقاقات مؤسسية تدعم وجودها وتحقق لها شرعية تمثيل كاملة ومعترف بها.
- تطور المطالب من المطالب المادية الظرفية إلى مطالب أكثر نضجا تتضمن تطلعات للمشاركة في إعداد السياسات الاجتماعية مثل سياسات الأجور وسياسات الحماية الاجتماعية.
- ويرجع ذلك للتأثر بالحركة النقابية الإقليمية والدولية ونضج نضالاتها الذاتية التي أدت إلى بروز اتجاهات طموحة أكثر شمولا.

#### ب- الأدوات المطلوبة:

- الأدوات المطلوبة هي أساليب النضال العمالي التي تعتمد على النقابات العمالية لتوصل مطالبها ومشاكلها إلى صانعي السياسات العامة وأرباب العمل، وتنوع الأدوات المطلوبة التي تستخدمها النقابات العمالية وفق لعدة عوامل أهمها:<sup>1</sup>
- مستوى استياء الرأي العام أو تعاطفه مع المطالب النقابية والوضع المالي والاقتصادي للمؤسسات أو الدولة، وتتخذ الأدوات المطلوبة عدة أشكال من ضمنها:
- الشكاوي والاحتجاج الكلامي.
  - عريضة التوقيعات: نص مكتوب يندد ويرفض وضعا قائما أو يعبر عن مطلب وتكون موقعه من قبل العمال بأسمائهم، وبإمكان العريضة أن تؤثر في بعض الحالات وتحقيق امتيازات صغيرة للعمال.

<sup>1</sup> تقنيات النضال وأنواع الإضراب، موقع (CNAPEST) المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تاريخ 22 ديسمبر 2015، الموقع الإلكتروني <http://www.cnapest.com/s9.htm>.

- التوقف عن العمل: وقف النشاط خلال مدة وجيزة، أفصاها بضع ساعات ويستعمل التوقف للضغط من أجل مفاوضات على استحقاقات في المدى القصير أو مطالب صغيرة مثل تحسين شروط وظروف العمل والحصول على منح... الخ.
- الإضراب المبرقع: إضراب قسم من العمال ثم العودة إلى العمل بينما يضرب قسم آخر وهكذا ميزته هي فقدان أجرة فردية أدنى بينما تكون المؤسسة مشلولة عمليا ورب العمل يدفع أجور مستخدمين أصبحوا ضعيفي الإنتاجية أو حتى متوقفي النشاط.
- إضراب فرط التقيد بالشكليات: التطبيق الصارم أو المفرط لتعليمات وقواعد العمل بشكل يعرقل حسن سير الإنتاج.
- الإضراب المحدود: يكف الإجراء عن العمل مدة محدودة.
- الإضراب غير المحدود: توقف الإجراء عن العمل إلى أن يقرروا استئنافه ويتسم بأنه يعبر عن نوع من الراديكالية، ومشاركة في النضال، ويوقف الإنتاج كلياً أو جزئياً، من سلبياته فقدان الأجر لقسم كبير من الأجرة، مع إمكانية أن تستمر المؤسسة في الإنتاج بتشغيل مناوبين Intérimaires وغير مضرين كما يمكن إنجاز عمل الإنتاج في موقع آخر.
- حاجز الإضراب: إقامة حواجز لمنع غير المضرين من دخول المؤسسة لتنفيذ العمل.
- الإضراب مع الاعتصام داخل المؤسسة: يكتسح المضرين المؤسسة ويخرجون غير المضرين ويستعملون كل شيء لصالحهم مثل قاعات الاجتماع، ومكاتب ومنقولات المؤسسة.
- المسيرة بالمدينة: تكشف الصراع، وتضفي الشعبية على النضال، وتحافظ على الضغط وتتيح تقييم ميزان القوى، وتخضع المسيرة الوطنية لنفس قواعد المسيرة بالمدينة، لكن على نطاق أوسع.
- الحرب النفسية: إنتاج اشاعات، ومعلومات من كل نوع لإضعاف الخصم.
- إفقار الاعتبار: نشر انتقادات حول جودة المنتج أو الخدمات التي تقدمها المؤسسة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> تقنيات النضال وأنواع الإضراب، مرجع سابق.

- إلحاق الضرر بمصالح المشغل: يمارس هذا الشكل القسّم من النضال باستمرار رغم بارزا إعلاميا، يجب استعماله من طرف أفراد واعين بمخاطرة وبالنتائج الكارثية لبعض أشكاله التي قد تؤدي إلى إغلاق المؤسسات.
- إعادة التملك: تحكم الأجراء بمنتجاتها المؤسسة اي بما أنتجوه أنفسهم.
- المقاطعة: يطلب العمال من السكان عدم شراء أو استعمال منتج أو خدمة تقدمها المؤسسة التي يعملون بها، مثلا تدعو لجنة النضال السكان إلى عدم استهلاك منتج ما طالما لم تتحقق المطالب.
- العصيان المدني: رفض تطبيق قوانين الدولة والخضوع لها، مثلا عدم أداء الضريبة، ورفض تقديم أوراق الهوية.
- الإضراب المعمم: إضراب يشمل قطاعاً بأكمله، أو عدة قطاعات أو إقليم أو بلد. أو مجموعة بلدان.
- الإضراب العام: إضراب مشترك بين الفئات أو بين القطاعات في منطقة ما أو وطنياً، يعد الإضراب العام الأسلوب المفضل للنقابات المستقلة، يعبر الإضراب العام عن مواجهة طبقية واضحة فقد تتحول إلى قضية اجتماعية سياسية واسعة النطاق.

#### 6- الحقوق والحريات النقابية في الجزائر:

إن دراسة وضع النقابات العمالية في الجزائر يتطلب بالضرورة الوقوف على وضع الحريات النقابية وحالة الحقوق من خلال دراسة الإطار القانوني، الذي يحكمها وينظمها ويحميها مع توضيح هذه الحقوق والحريات في المواثيق الدولية والعربية وأهم الحقوق ما يلي:

- حق التكوين وإجراءاته.
- حرية ممارسة النشاط.
- حق النقابة في الحماية من الإيقاف والحل.
- حرية العضو النقابي في ممارسة نشاطه النقابي.

#### 6-1- حق التكوين وإجراءاته:

حق التكوين النقابي هو حق العمال في تكوين المنظمات التي يختارونها بهدف حماية مصالحهم وتمييزها.

لقد عالجت منظمة العمل الدولية موضوع حق التكوين في المادة (2) من الاتفاقية رقم 87 لسنة 1948م، وللحد من تدخل السلطات الحكومية الذي يأخذ منكل طلب إجراءات محددة حتى تكتسب المنظمة الشخصية القانونية نصت المادة(7) على أن لا يتم طلب شروط حتى تكتسب المنظمات العمالية شخصيتها القانونية مثل: اشتراط التسجيل الذي يترك البت فيه للسلطة الإدارية.<sup>1</sup> وقد عالج التشريع الجزائري هذه المسألة من خلال الإقرار بحق العمال بتشكيل نقابة عمالية، وإن فرضت 2و4 من القانون رقم 14-90 المؤرخ في 20 جوان 1990 شرطين لممارسة العمال لهذا الحق: أولهما أن يكون انتماء العمال الذين يشكلون نقابة إلى نفس القطاع أو المهنة وهو ما يتعارض مع المادة (2) من الاتفاقية 87 التي صادقت عليها الجزائر عام 1963م، أما الشرط الآخر فهو إلزام مؤسسي النقابة بإعلام الجهة الحكومية المختصة التي يحق لها أن تصدر أمر إلغاء عن طريق المحكمة.

وينبغي أن تستقطب النقابة على الأقل 20%، من عمال أي مشروع لكي يتم الاعتراف بها كجهة ممثلة، وعادة ما يتم إعاقفة التنظيم النقابي في القطاع العام بوجه خاص، حيث يجري الاعتراض على طلبات تشكيل اتحادات كونفدرالية وطنية، وضع العمال من إنشاء فروع لنقابتهم، كما تتجنب السلطات أحيانا تسجيل نقابات جديدة ببساطة، من خلال رفض الاعتراف باستلام طلبات تسجيل تلك النقابات.<sup>2</sup>

وتعتبر إجراءات التكوين التطبيقي العملي لحق التكوين بما في ذلك الاجتماع التأسيسي غير المقيد والحرية في وضع النظام الأساسي للمنظمة النقابية وإعداد اللوائح والقوانين التي تنظم ذلك، وحق العمال في انتخاب ممثليهم في حرية تامة، وحق هذه المنظمات في إدارة شؤونها بنفسها، وذلك على النحو التالي:

<sup>1</sup> محمد الزبيدي، الحريات النقابية في الوطن العربي، دار الفباء، بيروت، 1980، ص ص 132-134.

<sup>2</sup> إيمان النمى، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر، (دراسة مرحلة التعددية النقابية)، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص ص 66-67.

- الاجتماع التأسيسي وحرية اختيار الممثلين.
- حرية وضع النظام الأساسي واللوائح وقواعد العمل.
- قيام النقابة واكتسابها الشخصية الاعتبارية وحقتها في إدارة شؤونها بنفسها.

#### 6-2- حرية ممارسة النشاط:

تشمل حرية ممارسة النشاط حرية عقد الاجتماعات وحرية اختيار القيادات وحرية وضع البرامج ووسائل تحقيقها، إضافة إلى حق المفاوضة والحق في الإضراب.

**أ- حرية عقد الاجتماعات:** حيث يحق للنقابات الاجتماع الحر داخل مقرها وخارجها دون الحاجة لإذن مسبق ودون رقابة من السلطات العامة.<sup>1</sup>

وشددت منظمة العمل الدولية في مؤتمر العمل الدولي المنعقد في 25 حزيران 1980م على حرية الاجتماع\*

**ب- حرية اختيار القيادات:** يقوم هذا الحق على أساسين هما أولاً عدم تدخل السلطات في إجراء الانتخابات أو إبداء رأيا في المرشحين أو نتائج الانتخابات أو إيقاف نتائج الانتخابات، بينما يتمثل الأساس الآخر في امتناع السلطات عن وضع شروط على المترشحين.

**ج- حرية تسيير الشؤون الإدارية والمالية:** بمعنى أنه لا يجوز إلزام منظمات العمل بلوائح أو أنظمة خاصة لتسيير شؤونها أو وضع قيود على نشاطها المالي، ولا يقصد بذلك الإجراءات التنظيمية، بل الإجراءات التي تعرقل نشاط النقابة.

**د- حرية وضع البرامج ووسائل تنفيذ الأهداف:** يحق للنقابة وضع برامجها واعتماد الصيغ التنفيذية التي تراها ملائمة لتحقيق أهدافها، وإن كانت بعض التشريعات تحظر على النقابات النشاطات التجارية أو الأعمال التي يربح منها المادي.

**هـ- حق المفاوضة والاتفاقية الجماعية:** حق المفاوضة والاتفاقيات الجماعية يعد امتدادا طبيعيا لحق العمال في التنظيم طالما كان أحد الأهداف الرئيسية لانضمام العمال في نقابات هو تحديد الأجور وغيرها من شروط العمل بواسطة الاتفاقيات الجماعية بدلا من عقود العمل الفردية.

<sup>1</sup> عجة الجليلي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص ... ص 173 ... 175.

**و- حق الإضراب:** الإضراب هو وسيلة من الوسائل الحيوية التي يمكن من خلالها أن يدعم العمال ومنظمتهم ومصالحهم المختلفة.

وقد نصت المادة (12) من الاتفاقية العربية رقم 11 لسنة 1977م بشأن الحريات والحقوق النقابية بقولها "لعمال حق الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية بعد استئناس طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح."<sup>1</sup>

وقد أقر المشروع الجزائري حق الإضراب دون أن يقدم تعريفا له وقيده بنظام قانوني مكون من جانبين: جانب تنظيمي، والآخر حصري المقصود به أن يكون الإضراب شرعيا كأن يصدر بقرار جماعي بعد عقد جمعية عامة للعمال، يتم خلالها اللجوء إلى الاقتراع ويتم إعلان الإضراب بعد موافقة الأغلبية وجانب عملي مفاده أن يبدأ الإضراب بمجرد نهاية أجل الإشعار المسبق الذي يتم إيداعه لدى مفتشية العمل المختصة.

**ي- حق تكوين اتحادات وطنية أو الانضمام إليها:** وقد أقر المشروع الجزائري حق النقابات في الانضمام للاتحادات الجهوية، دون النص على حق الانضمام للاتحادات الوطنية

وقد سعت عدة نقابات مستقلة إلى إجراء حوارات في أحقاء من أجل تشكيل اتحادات وطنية ولعل أهمها الحوار الذي أقيم في ربيع 2008 بين نقابات القطاع العام، إلا أن السلطات الإدارية عرقلت قيام كونفدرالية منافسة للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

#### 6-3- حق النقابة في الحماية في الإيقاف والحل:<sup>2</sup>

يعتبر حماية النقابة من الحل أهم الضمانات الأساسية لممارسة نشاطاتها ودون خوف لتحقيق أهدافها، بما تنص عليه قوانين البلاد.

لقد جاء في المادة 4 من الاتفاقية رقم 87 أنه لا يجوز أن يتم وفق نشاط النقابات أو حلها عن طريق السلطة الإدارية، وقد اعتبرت لجنة الحريات النقابية أو حل النقابات بمقتضى قانون يخول السلطات هذا الحق، بعد انتهاكا للحقوق النقابية.

<sup>1</sup> عجة الجليلي، مرجع سابق، ص 167.

<sup>2</sup> إيمان النميس، مرجع سابق، ص ص 74-75.

وقد ميز القانون الجزائري بين نوعين من الحل:<sup>1</sup>

أ- حل رضائي: يتم إعلانه بسبب التدابير المنصوص عليها في القانون الأساسي للتنظيم النقابي وبتفاه أعضاءه أو مندوبيهم المعنيين قانونيا.

ب- حل قضائي: يكون في حالتين:

• حالة كون النشاط الذي يمارسه التنظيم مخالفا للقوانين المعمول بها دون أن يحدد المشروع المقصود من هذه القوانين الأمر الذي يفتح الباب أمام إمكانية تعسف القاضي في اختيار القانون الواجب التطبيق.

• حالة كون النشاط غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية، علما أنه في هذه الحالة لم يحدد المشروع طبيعة هذا النشاط.

#### 6-4- حرية العضو النقابي في ممارسة نشاطه النقابي:<sup>2</sup>

ممارسة النشاط النقابي قد تعرض العضو مما اقتضى توفير حماية قانونية للعضو النقابي قائمة على مبادئ رئيسيين أولهما ضمان حرية العامل في حق تكوين والانضمام لأي نقابة أو الانسحاب منها باختياره، بينما يكمن المبدأ الآخر في ضمان عدم التمييز في المعاملة أو اضطهاد العامل بسبب نشاطه النقابي.

أ- حق الانضمام والانسحاب: ويتعلق بحماية العامل في مواجهة رب العمل والنقابة ذاتها.

وأياضا حماية العامل في مواجهة النقابة.

- لا يجوز أن تشترك النقابة على صاحب العمل عدم تعيين العمال إلا إذا انضموا إليها.
- لا يجوز أن تشترط النقابة على صاحب العمل الاستغناء عن خدمة العمال في حال انسحابهم من عضويتها.
- لا يجوز عدم قبول طلب انتساب العامل للنقابة أو فصله أو إبعاده إلا لانتساب قانونية وطبقا للنظام السياسي.

<sup>1</sup> عجة الجيلالي، مرجع سابق، ص 176.

<sup>2</sup> محمد الزيدي، الحريات النقابية في الوطن العربي، مرجع سابق، ص 180.

ب- حماية العامل في مواجهة صاحب العمل:

- لا يجوز آخر تعهد على العامل خبر التعيين، بعدم انضمامه للنقابة.
- لا يجوز إجبار العامل على الانسحاب من النقابة كشرط لتعيينه.
- لا يجوز إجبار العامل أو الضغط عليه للانضمام لنقابة معينة، دون الأخرى، كشرط للتعيين، ويقع ذلك الأمر عند وجود أكثر من نقابة تكون إحداها ملائمة لصاحب العمل.

#### ج- حماية العمال من الاضطهاد بسبب النشاط النقابي:

ويعني ذلك عدم الإضرار بالعضو النقابي بسبب انتمائه لنقابة أو بسبب نشاطه النقابي وهذا يتضمن الحماية من الفصل أو الإجحاف بحقوقيه في العمل، أو إنهاء عقد عمله أو القيام بنقله، ويدخل ضمن ذلك الاعتقال الوقائي غير المصحوب بضمانات وقائية.

يحمي القانون الجزائريين النقابيين من أي تعسف قد يصدر من أصحاب العمل، ويقرر توقيع عقوبات جزائية على كل من يقوم بعرقلة النشاط النقابي، وذلك من خلال نظرة التمييز ضد العمال بسبب نشاطاتهم النقابية أثناء التوظيف أو أداء أو توزيع العمل والتدرج والترقية.



تاريخ تأسيس النقابات في مختلف القطاعات:

جدول رقم (02): جدول إحصائي يوضح نقابات مختلف القطاعات: <sup>1</sup>

قطاع النشاط	اسم النقابة	تاريخ التأسيس
الإدارة العمومية	النقابة الوطنية المستقلة بمستخدمي الإدارة العمومية (SNAPAP)	09 سبتمبر 1990 م.
	النقابة الوطنية للقضاة الجزائريين (SNMA)	27 أكتوبر 1990 م.
	النقابة الوطنية لموظفي الضرائب.	12 نوفمبر 1991 م.
	النقابة الوطنية لكتاب الضبط القضائي.	07 نوفمبر 1990 م.
	النقابة الوطنية لموظفي مجلس المحاسبة .	19 فيفري 1991 م.
	النقابة الوطنية لإتحاد القضاة الجزائريين.	19 فيفري 1991 م.
	النقابة الوطنية للحماية المدنية.	03 أكتوبر 1990 م.
	النقابة المستقلة لموظفي الشؤون الخارجية.	02 أكتوبر 1990 م.
	المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتفني (CNAPEST)	جانفي 1992 م.
	مجلس ثانويات الجزائر العاصمة (CLA)	/
التربية والتكوين والتعليم العالي	النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين (SATEF)	02 جانفي 1991 م.
	الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين (UNEF)	27 أكتوبر 1990 م.
	النقابة الوطنية لمقتصدي التربية	14 ديسمبر 1991 م.
	نقابة عمال التربية والتكوين	29 ديسمبر 1990 م.
	المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES).	07 جانفي 1992 م.
	النقابة الوطنية لعمال التربية.	نوفمبر 2000 م.

<sup>1</sup> بحية أوقنون، مرجع سابق، ص ... ص 49...51.

القطر	النقابة الوطنية للطيارين.	27 جويلية 1991 م .
	النقابة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية.	04 فيفري 1991 م.
	النقابة الوطنية لمراقبي الملاحة الجوية.	مارس 1992 م.
	النقابة الوطنية لتقنيين الملاحة الجوية	نوفمبر 1993 م
الصناعة	النقابة الوطنية لخدمات المطارات	جويلية 1993 م
	النقابة الوطنية لقطاع الصناعات	29 أكتوبر 1990 م.
	النقابة المستقلة لعمال البترول	17 نوفمبر 1990 م.
	النقابة الوطنية لقطاع الأمونياك والأسمدة "كوسيفوب"	04 فيفري 1991 م.
	النقابة المستقلة لعمال المؤسسة الوطنية للمد بقنوات الغاز" كنغاز"	21 أبريل 1991 م
	النقابة الوطنية للتعاضدية الفلاحية.	أكتوبر 1993 م.
	النقابة الوطنية لعمال الديوان الوطني للحبوب	ديسمبر 1990 م
الزراعة والتجارة	النقابة الوطنية لصحفيي التلفزيون	نوفمبر 1990 م
	النقابة الوطنية للصحافة (التلفزيون، الإذاعة، الصحافة المكتوبة).	جوان 1998 م
الإعلام	النقابة الوطنية لصحفيي وكالة الأنباء.	مارس 1992 م
	النقابة المستقلة لعمال المتاحف والآثار	

المصدر: بحية أوقنون، مرجع سابق، ص 52.



جدول رقم (03): جدول إحصائي يوضح نقابات الصحة العمومية من 1990 إلى 2004

رقم وتاريخ التسجيل	مكان النقابة	إسم النقابة	ميدان النشاط
وصل تسجيل رقم: 14 المؤرخ في: 1990/10/29	حسيبة بن بوعلي الجزائر	النقابة الوطنية لعمال الصحة	الصحة العمومية
وصل تسجيل رقم 32 المؤرخ: في 1991/02/05م	الكاليتوس الجزائر	النقابة المستقلة لمسيرى مؤسسات الصحة العمومية	
وصل تسجيل رقم 32 المؤرخ ف 1991/05/15م	شارع فيكتور هيجو الجزائر	النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية	
وصل تسجيل رقم 43 المؤرخ في 1991/11/24م	القبة الجزائر	النقابة الوطنية لمسيرى الصحة	
وصل تسجيل رقم 44 المؤرخ في: 1991/11/24م	مصطفى باشا الجزائر	النقابة الوطنية لأساتذة العلوم الطبية	
وصل تسجيل رقم: 46 المؤرخ في: 1992/10/07	مصطفى باشا	النقابة الوطنية لأساتذة المساعدين في العلوم الطبية	الصحة العمومية
وصل تسجيل رقم 63 المؤرخ: في 1992/10/11	القبة الجزائر	النقابة الوطنية للممارسين الأخصائيين في الصحة العمومية	
وصل تسجيل رقم 69 المؤرخ في: 1996/06/24م	حسين داي الجزائر	النقابة الوطنية لأساتذة التعليم في الشبه الطبي	
وصل تسجيل رقم: 69 المؤرخ في 2000/10/04	بئر مراد رايس الجزائر	نقابة مسيرى الصحة	

<sup>1</sup> عبد الحميد معوي، تجربة التعددية النقابية في قطاع الصحة بالجزائر، رسالة ماجستير، تخصص تسيير الموارد البشرية، المدرسة الوطنية للصحة العمومية، جوان 2005، ص 35.

وصل تسجيل رقم 79 المؤرخ في: 2001/10/07م	الروبية الجزائر	النقابة الوطنية للأطباء العاميين في الصحة العمومية	الصحة العمومية
وصل تسجيل رقم: 88 المؤرخ في: 2004/09/04	الجزائر	النقابة الجزائرية للشبه الطبي	
/	الجزائر	النقابة الوطنية لأخصائيين النفسانيين	
وصل تسجيل رقم 61 المؤرخ في: 1993/10/11	الحراش - الجزائر -	النقابة الوطنية لجراحي الأسنان في الصحة العمومية	

المصدر: عبد الحميد معوي، نفس المرجع السابق، ص ص 35-36.

جدول رقم (04): إحصاء لنقابات أصحاب العمل الخواص والعموميين:

اسم النقابة	تاريخ التأسيس
الكونفدرالية الجزائرية لأصحاب العمل	/
الكونفدرالية العامة للمتعاملين الجزائريين	جويلية 1991
الاتحاد الوطني للمقاولين العموميين	جويلية 1991م
جمعية رؤساء المؤسسات.	جانفي 1994م
الكونفدرالية الوطنية لأصحاب العمل الجزائرية التي تضم الاتحاديات التالية:	مارس 1992م
الاتحاد الوطني للمستوصفات الخاصة.	مارس 1992م
الاتحاد الوطني للسياحة والفندقة.	أفريل 1992م
الاتحاد الوطني للبلاستيك والمطاط.	جانفي 1991م
الاتحاد الوطني للسيليلوز والورق.	رسالة اعتراف بالتوافق مع ممارسة الحق النقابي.
الاتحاد الوطني لكاتب الدراسات والهندسة.	رسالة اعتراف بالتوافق مع ممارسة الحق النقابي.
الاتحاد الوطني للمستثمرين المالكين والمشغلين لمخاطات	النقابي.

جويلية 1992م	الخدمات.
جويلية 1993م.	الاتحاد الوطني الناقلين
أكتوبر 1990 / معلق.	أما الاتحادات العمالية فيوجد هناك الإتحاد الإسلامي للنقابات والتي تسمى الرابطات الإسلامية للعمل وحي عشرة: - الصحة والشؤون الاجتماعية. - النقل. - السياحة والبريد والمواصلات. - الفلاحة، الري والغابات. - الطاقة والصناعة - التربية والتكوين. - الوظيف العمومي. - المالية والتجارة. - الإعلام والثقافة. - البناء والأشغال العمومية.
أكتوبر 1990م.	الإتحاد الوطني للتربية والتكوين.
أكتوبر 1990م.	الاتحاد الوطني لعمال الصحة.
جويلية 1991م.	الاتحاد الوطني للمقاومين العموميين.

المصدر: عبد الحميد معيوني، مرجع سابق، ص ص 36-37

جدول رقم (05): الاتحادات التابعة للاتحاد العام للعمال الجزائريين:

العنوان	اسم الاتحادية
دار الشعب ساحة أول ماي الجزائر.	اتحادية الإدارة والمالية والجماعات المحلية
منحدر سيدي يحيى موقر سيديار حيدرة الجزائر	اتحادية الصناعات الميكانيكية والكهربائية والإلكترونية
26 شارع زيغود يوسف - الجزائر -	اتحادية البريد والمواصلات
طريق الموصفين بن عكنون - الجزائر -	اتحادية التكوين المهني والشباب والرياضة.
دار الشعب ساحة أول ماي - الجزائر -	اتحادية الصحة والنشاط الاجتماعي.
دار الشعب ساحة أول ماي - الجزائر -	اتحادية النسيج والجلود
11 نهج دود ومختار بن عكنون - الجزائر -	اتحادية التعليم العالي والثقافة والإعلام.
دار الشعب ساحة أول ماي الجزائر.	إتحاد الصناعات الغذائية
دار الشعب - ساحة أول ماي - الجزائر.	إتحادية المتقاعدين
17 شارع الحرية - الجزائر -	إتحادية البترول والكيمياء
07 نهج الإخوة علاق - ج	اتحادية المالية والتخطيط.
26 شارع محمد الخامس الجزائر -	اتحادية التربية
دار الشعب ساحة أول ماي - الجزائر -	اتحادية النقل
90 شارع ديدوش مراد - الجزائر -	اتحادية الضمان الاجتماعي
1 شارع قدور رحيم حسين داي - الجزائر -	اتحادية مواد البناء والخشب والفلين
شارع حسن براكبي	اتحادية التجارة والسياحة
حي أفروفال القبة - الجزائر -	اتحادية البناء والأشغال العمومية والري
49 شارع خليفة بوخالفة - الجزائر -	اتحادية الصناعات الكهربائية والغازية..
دار الشعب ساحة أول ماي - الجزائر -	النقابة الوطنية للفنانين الجزائريين
العاشور - الجزائر -	المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية "دراربي"

المصدر: عبد الحميد معيوني، نفس المرجع السابق، ص ص 37-38.

عرفت الحركة النقابية في الجزائر - كما مر معنا - بمراحل عديدة، ارتبطت بمجملتها من المتغيرات والظروف التي تميزت بها كل محطة والتي ولدت بدورها العديد من التنظيمات النقابية، لتجد نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبعد أن كانت المتواجد الوحيد على الساحة نفسها مضطرة لمواجهة سلسلة من النقابات أكثر مطلبية وتحدي للسلطة، ليبقى مستقبل الحركة النقابية في الجزائر مرهون بمستقبل الديمقراطية ومدى تفتح النظام السياسي فيها.

## الفصل الرابع:

### المسألة الاجتماعية (تحليل سوسيولوجي)

تمهيد

أولاً: المسألة المهنية:

1- أهمية المحافظة على منصب العمل.

2- الاستقرار المهني.

- عوامل الاستقرار في العمل:

• الظروف الفيزيائية للعمل

• العوامل الاجتماعية.

3- مسألة التسريح وحماية منصب العمل.

أ- تعريف التسريح.

ب- تفاوض التنظيمات النقابية من اجل حماية العامل المسرح.

4- دور التكوين في حماية منصب العمل.

أ- تعريف التكوين.

ب- أهمية التكوين في تحقيق الاستقرار المهني.

ج- أنواع التكوين:

- وفقاً لمرحلة التوظيف:

• التكوين لتوجيه الموظف الجديد.

• التكوين أثناء بداية العمل.

• التكوين للترقية.

## ثانيا: مسألة الحماية الاجتماعية

- تمهيد.

1-نشأة وتطور نظام الحماية الاجتماعية:

أ- ما قبل الثورة الصناعية

ب- ما بعد الثورة الصناعية:

• الآثار المتعددة للتصنيع المتسارع.

• تطور الايديولوجيا الاشتراكية.

• عمق الازمات الاقتصادية وتفاقم وضعية الطبقة الشغيلة.

2-مقارنة ما بين مفهوم الحماية الاجتماعية وشبكات الامان الاجتماعي.

3- أدوات الحماية الاجتماعية.

4- أهداف وآليات الحماية الاجتماعية:

أ- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية.

ب- المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني.

ج-مساعدة وتحفيز التنمية الاقتصادية.

د- تمتع الناس بالأمن الاجتماعي الأساسي.

هـ- تخفيف المخاطر الاجتماعية.

5-الآثار السلبية والإيجابية للحماية الاجتماعية على النمو الاقتصادي.

6-متطلبات الحماية الاجتماعية:

أ- تطبيق الحد الأدنى للأجور.

ب- صندوق الضمان الاجتماعي والحماية من البطالة.

ج- الرعاية الصحية المجانية.

د- طب العمل.

7- نماذج الحماية الاجتماعية:

أ- نموذج (بسمارك).

ب- نموذج(ويليام بفريدج).

• التكوين بغرض تحديد المعلومات.

- وفقا لمعايير الزمان والمكان:

• من حيث الزمان.

• من حيث المكان.

- وفقا لمعيار عدد الأفراد المتكونين:

• التكوين الفردي.

• التكوين الجماعي.

5- الترقية المهنية والحفاظ على منصب العمل

أ- تعريف الترقية.

ب- أنواع الترقية المهنية:

• الترقية في الدرجة.

• الترقية في المرتبة.

• الترقية في الفئة.

• الترقية الجافة.

• الترقية السائلة.

• الترقية الاجتماعية.

ج- شروط الترقية.

د- أهداف الترقية.

هـ- آثار الترقية.

و- أسس ومعايير الترقية

ي- مصادر الترقية:

• الترقية من الداخل.

• الترقية من الخارج.

خلاصة

ج- انعكاسات النظريتين

8- مجالات الحماية الاجتماعية وابعادها.

9- مؤسسات الحماية الاجتماعية:

أ- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية.

ب- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الاجراء.

ج- الصندوق الوطني للتقاعد.

د- الصندوق الوطني للتأمينات عن البطالة.

هـ- الصندوق الوطني للعمل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال

الجوية لقطاعات البناء الأشغال العمومية والري.

10- العراقيل التي تواجه مؤسسات الحماية الاجتماعية

11- الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية.

12- النقابات العمالية - أي دور؟ للحماية الاجتماعية.

13- الحماية الاجتماعية في الجزائر.

خلاصة

ثالثا: مسألة الحفاظ على القدرة الشرائية

تمهيد

1- الأجور وتحسين القدرة الشرائية:

أ- مفهوم الاجور

ب- الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور (الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية،

السياسية)

ج- تعديل الاجور حسب نفقات المعيشة

د- إدارة العلاوات والمكافآت.

هـ- تحديد مستويات الاجور

و- العوامل المؤثرة في نظام الأجور

● العرض والطلب على الأيدي العاملة في سوق العمل.

● القوانين واللوائح الحكومية.

ي- دور النقابة في حماية الأجور ومستويات التوظيف.

2- القدرة الشرائية والسياسات الاقتصادية للدولة.

3- اجراءات الدولة لحماية القدرة الشرائية للمواطن:

أ- ضمان استقرار تمويل المواطن.

ب- آليات التحكم في الأسعار.

4- ميكانيزمات ضمان استقرار الأسعار.

أ- إنشاء صندوق للتحكم في الأسعار.

ب- مواصلة وتوسيع تعويض الأسعار

د- تحديد الأسعار وهوامش الربح.

هـ- تدعيم وسائل الرقابة.

خلاصة

تمهيد:

عرف الاقتصاد العالمي تطوراً متسارعاً خلال الفترات التاريخية المتعاقبة، ولكن هذا التطور بدأ أكثر تسارعاً بعد الثورة الصناعية وظهور نظام المجتمع، وتوسع نطاق الاستخدام (Employment) وبروز فئة جديدة في المجتمع وهي فئة العمال الذين ما فتئوا أن يشكلوا طبقة من المجتمع لها خصوصيتها، وحاجتها ومطالبها، مما حتم على اصحاب المشاريع وأرباب العمل إيلاء مطالب هذه الفئة عناية خاصة نظراً لتأثيرها المباشر على التطور الاقتصادي، وبذلك ارتبطت المسألة الاجتماعية في الغرب بالتطور الاقتصادي والاجتماعي عضويًا، أما في الجزائر فقد ارتبطت المسألة الاجتماعية بالنضال من أجل الاستقلال خلال الفترة الاستعمارية، وحظيت باهتمام متميز بعد تحقيق الاستقلال ومباشرة معركة التنمية الوطنية، فبعد أن ارتبطت (المسألة الاجتماعية) هيكلياً بالنضال من أجل تحسين شروط الحياة الكريمة (التعليم، الصحة، العمل... الخ)، خلال الفترة الاستعمارية التي تميزت بطرح ثوري من خلال ربطها بالاستقلال.

نظراً لتعنت السلطات الاستعمارية في تلبية مطالب الجزائريين في الوجود السياسي والحياة الكريمة، وبعد الاستقلال وتولي الدولة الوطنية السلطة بديلاً عن السلطة الاستعمارية، حيث حظيت المسألة الاجتماعية باهتمام سياسي، حيث طرحت في سياق سياسي- شعبي يرتبط بالسياق العام الذي ميز التوجهات السياسية والاقتصادية والاجتماعية للبلاد آنذاك، والذي ركز على الاختيار الاشتراكي كتوجه عام، وبالعادلة الاجتماعية كهدف، وقد جرى تنفيذ هذا التوجه في الميدان ضمن نمط اقتصادي ريعي، وفي غياب اقتصاد منتج للثروة والعمل كقيمة اقتصادية، وبذلك اخفقت السياسات الاجتماعية المنتهجة فاسحة المجال للمجتمع المدني الذي برز كبديل لاختفاقات السلطة عن تحقيق تكفل حقيقي بالمسألة الاجتماعية، حيث ما فتئت منظمات المجتمع المدني تحاول طرح نفسها كبديل عن اهتمامات السلطة والمجتمع إلى دورها الحيوي، وهو ما الهب الصراع حول المسألة الاجتماعية، حيث تحاول السلطة تحجيم دور المجتمع المدني وحصره في العمل الخيري والتضامني، دون أن يتعداه لأن يكون تكفلاً عضويًا تقوم به الدولة على غرار ما تقوم الدولة الاجتماعية (Etat Social) الراغبة في الغرب، وذلك بغرض إعادة إنتاج شرعية السلطة على المجتمع من خلال الهيمنة

على آليات توزيع الريع، ضمن سياق سياسي يقوم على الحفاظ على انسجام المجموعة الوطنية، وضمان التوازنات الكبرى في المجتمع.

أولاً: المسألة المهنية:

### 1- أهمية المحافظة على مناصب العمل:<sup>1</sup>

يعتبر العمل المصدر الأول والوحيد للدخل، فهو يؤمن للعامل حياته ومعاشه ويظهر من خلاله إمكانياته وقدراته ومخاطباته على منصب عمله تحقيق لاستقراره، وتُطَبَّعُه بأنماط الجماعة وتشبعه بثقافة المنظمة وزيادة وعيه بحقوقه وواجباته فيزيد من درجة ولاءه لمؤسسته ولتنظيمات المدينة التي تسعى دوماً لحمايته من كل الأخطار الداخلية للمؤسسة أو الخارجية وما تحويه من متغيرات اقتصادية مالية واجتماعية، فيجد العامل نفسه داخل منظمة تحميه من كل التجاوزات التي قد تعيق مساره المهني أو الأسري أو حتى الاجتماعي ككل.

### 2- الاستقرار المهني:

#### - عوامل الاستقرار في العمل:

إنّ هدف العامل في ميدان العمل يرتكز على ضرورة وجود جو مريح ومرضي داخل المؤسسة التي يعمل بها، حتى يتسنى له بذل الجهد اللازم من أجل إنجاح عمله الذي يعود عليه وعلى المؤسسة والمجتمع بصفة عامة بالرضا والرفاهية المادية، فعوامل الاستقرار هي مجموعة المؤشرات النفسية والفسولوجية والإنتاجية والاقتصادية التي تحدث نتيجة تفاعل العامل مع البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة وتعمل على بقاء العامل في مركزه داخل المؤسسة<sup>2</sup>.

واستقرار العامل في منصب عمله مرتبط أيضاً بعوامل أخرى من ظروف فيزيقية ملائمة ولسرور نفسية واجتماعية ... وغيرها من العوامل التي تساهم في استقرار العامل وهي:

<sup>1</sup> محمد علي شهب، السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، القاهرة، 1976، ص 146.

<sup>2</sup> جون يرفون، علم النفس الاجتماعي، ت، هالة شتون، دار عويدات، بيروت، دون طبعة، 1972، ص 65.

## • الظروف الفيزيقية للعمل:

حيث أصبح توفر الظروف الفيزيقية للعمل داخل المؤسسة أمر جد ضروري لأنها تساعد على الرضا وتحقيق الاستقرار ويقصد بها مجموعة الأحوال الطبيعية والمادية المحيطة بالعامل أثناء أداءه لعمله<sup>1</sup> وعموماً فالظروف الفيزيقية لا يمكن حصرها بصورة نهائية إذ أنها تختلف من صناعة لأخرى ومن منطقة لأخرى حسب نوع الخدمات والآلات المستخدمة في الإنتاج كالضوضاء (ضوضاء مستمرة منقطعة)، والإضاءة، والحرارة والرطوبة، الأمن الصناعي، إضافة إلى الأجر حيث يلعب دور فعال في استقرار العامل ودفعه للحفاظ على منصب عمله وتطوير قدراته المهنية، وكذلك الترقية التي تعمل على رفع الروح المعنوية للعمال وتدفعهم للعمل وتزيد من شعورهم بأهمية العمل، فهي تدرج العامل في سلم التنظيم الإداري يقوي من شعوره بالحماية والحفاظ على منصبه في مكان عمله.

## • العوامل الاجتماعية:

فحتى يتم المحافظة على العمال لابد من العمل على ضمان جو سليم أثناء العمل، فلم يعد ينظر للعامل على أنه آلة، فهو كائن حي له حاجاته الاجتماعية والشخصية التي يجب أن يحظى بها.<sup>2</sup>

هذا بالإضافة إلى العوامل النفسية من شعور بالرضا والانتماء داخل المؤسسة.

## 3- مسألة التسريح وحماية منصب العمل:

إنّ التحولات التي عرفتها الجزائر في السنوات الأخيرة استلزم عليها الاستغناء عن عدد هائل من العمال خاصة في الفترة بين 1994-1998 حيث تسبب انخفاض البترول في تسريح عدد معتبر منهم، ونتيجة غلق وإعلان إفلاس عدد كبير من المؤسسات وخصوصتها ظهرت ظاهرة التسريح وما تحمله من اضرار ومخاطر على الحياة الاقتصادية والاجتماعية للعامل جراء تهديد منصب عمله.

<sup>1</sup> أمين عز الدين، المنهل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة، مصر، دون طبعة، 1964، ص 23.

<sup>2</sup> صلاح الشناوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، بيروت، دون طبعة، 1979، ص 497.

## أ- تعريف التسريح:

من الناحية القانونية لم يستقر القانون الجزائري على تحديد مصطلح يتضمن عقوبة التسريح، باعتبارها من أخطر العقوبات التي تصيب الموظف العمومي مما يؤدي به إلى تنحيته وإنهاء خدمته الوظيفية<sup>1</sup>

كلمة التسريح تفيد الإبعاد والإحلاء ويعبر عنها في اللغة الفرنسية بـ "Licenciement" نتيجة لإنهاء العلاقة الوظيفية من طرف الهيئة المستخدمة وعموماً فإن كلمة تسريح، توظف في أغلب النصوص القانونية للدلالة على التسريح غير التأديبي وكلمة عزل "Révocation" للدلالة على التسريح التأديبي.

أما إبعاد وإنهاء مهام العامل داخل مؤسسة ما وإسقاط جميع حقوقه المكتسبة مادياً ومعنوياً لعدة أسباب.<sup>2</sup>

## ب- تفاوض المنظمات النقابية من أجل حماية العامل من التسريح وأثاره السلبية:

تمثل مرحلة التفاوض مع الممثلين النقابيين أهم مرحلة تمثيلية في موضوع إنهاء عقد العمل لأسباب اقتصادية، لتحقيق الحماية للعامل لهذا النوع من الإنهاء بالتفاوض حول مضمون الجانب الاجتماعي بغرض الوصول إلى تجنب التسريح أو التقليل من عدد العمال المرعج تسريحهم<sup>3</sup>. حيث تنص المادة 12 من المرسوم التشريعي رقم 94-09 على أنّ تنظيم وتأطير التفاوض مع الممثلين النقابيين للعمال حول مضمون الجانب الاجتماعي يتم طبقاً للقوانين رقم 02/90 رقم 11/90 والمادة 10 من المرسوم نفسه، وحيث يتم التفاوض مع المنظمات النقابية التمثيلية حول الجانب

<sup>1</sup> زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، اطروحة دكتوراه علوم (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2016، ص 18.

<sup>2</sup> معاشو نبالي فطة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة الجزائر فرنسا، رسالة الماجستير في معهد العلوم القانونية والإدارية (غير منشورة)، جامعة تيزي وزو، 1998، ص 8.

<sup>3</sup> فتحي وردية، الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 01، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2010، ص 276.



الاجتماعي وجملة التدابير التي تقترحها المؤسسة وكذا شروط تنفيذه، ويتم عرض الوضعية الاقتصادية والمالية للمؤسسة من أجل الوصول إلى اتفاق نهائي<sup>1</sup>.

جسدت هذه الآلية الخاصة بالجانب الاجتماعي الأسلوب المعتمد حالياً في تنظيم علاقات العمل المتمثل في التفاوض الجماعي والاتفاقيات الجماعية، كما سمحت بإبراز مسألة هامة مقتضاها أنّ مسألة الحفاظ على منصب العمل لم تعد مسألة خاصة بالأعوان الاقتصاديين، بل أصبحت شأنًا عمومياً تتدخل فيه أطراف أخرى لها دورها الفعّال وهي التنظيمات النقابية وذلك في إطار التفاوض الجماعي حول الجانب الاجتماعي إلى جانب المصالح الإدارية العمومية كصندوق ترقية التشغيل الذي يعتبر كهيئة ضمان لاستقرار سوق العمل، والجماعات المحلية التي تعمل على التكفل بالعمال المسرحين في إطار الشبكة الاجتماعية والتنسيق مع مصالح التكوين المهني.

وكذلك يسمح هذا الاجراء للنقابات من التحقق من صحة الأسباب التي أدت إلى عرض المؤسسات لحللول تتجاوزها، كما تتمكن النقابات من الحصول على ضمانات مالية ومهنية واجتماعية لعمالها، كذلك فهي تطرح البدائل التي من شأنها التقليل من هذا الإجراء أو تفاديه مقابل التزامات من النقابات بتقديم المساعدات اللازمة للمؤسسة لإعادة توازنها المالي.

كما حدث بالنسبة لشركة "فولسفاغن" الألمانية لصناعة السيارات في سنة 1984 التي يعود فيها الفضل وإنقاذها من الإفلاس إلى النقابات العمالية. التي قدمت تضحيات كبيرة بلغت حد اقتسام أجرة عامل واحد بين عاملين مقابل تراجع المؤسسة عن فكرة "التسريح" وهي التضحية التي دامت قرابة 04 سنوات وسمحت باستعادة المؤسسة لعافيتها المالية ومكانتها التجارية<sup>2</sup>

4- دور التكوين في حماية منصب العمل:

أ- تعريف التكوين:

يعتبر مصطلح التكوين أثناء الخدمة حديث نسبياً، وهو ترجمة "Formation" باللغة الفرنسية، وهو من العمليات الأساسية لتنمية مهارات وقدرات للموارد البشرية وقد عرّفه "الهييتي" على أنه:

"جهود ادارية مرتبطة بحالة الاستمرارية تستهدف إجراء تغيير مهاري معرفي وسلوكي في خصائص الفرد الحالية والمستقبلية، لكي يتمكن من الإيفاء بمتطلبات عمله أو يطور أداءه العملي والسلوكي بشكل أفضل<sup>1</sup>.

ب- أهمية التكوين في تحقيق الاستقرار الوظيفي<sup>2</sup>:

تبرز أهمية التكوين للخدمة وتحقيق الاستمرارية فيها من خلال تحقيق الاستقرار الوظيفي للمؤسسة، وإكسابها صفة الثبات وحسن السمعة في المجتمع فالموظف المتكون يقوم بإنجاز عمله على أكمل وجه، ومنه يتحقق استقراره في مكان عمله لا بل وتحسينه، مما يؤدي إلى تحقيق الرضا الإداري وبالتالي مكافآته وتحفيزه بالطرق المناسبة والممكنة، وهكذا يتم تحفيز الموظفين وتعزيز رضاهم عن المؤسسة وشعورهم بأنهم جزء منها فيقل احتمال ترك العمل والانتقال.

وعليه فإنّ التنظيمات النقابية داخل كل مؤسسة، عليها أن تبلدي كل الاهتمام بموضوع "التكوين" ووضعها ضمن أولويات مطالبها وتؤكد عليها حتى يتسنى لها من خلال ذلك حماية العامل ومنصب عمله، على اعتبار أنّ "التكوين" يزيد من حماية منصب العامل خاصة في الفترة التحريبية أين يكون الموظف متربص ومنصب عمله في خطر، حيث يحتاج الموظف الجديد إلى مجموعة من المعلومات التي يكتسبها في التكوينات التي يتحصل عليها.

<sup>1</sup> علي يونسى وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سوريا، المجلد 03، العدد 01، 2009، ص 6.

<sup>2</sup> طاهر محمود الكلالدة، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011، ص 100-102.

ج- أنواع التكوين:

تتعدد وتنوع تصنيفات التكوين، كل حسب رأيه حيث تتداخل أنواع التكوين في أغلب الأحيان.

- وفقاً لمرحلة التوظيف: وتنقسم بدورها إلى أربعة أنواع:

- التكوين لتوجيه الموظف الجديد (التوجيه المباشر): وهي عملية إرشاد وجهاً لوجه وينطوي هذا التكوين بالتوجيه المباشر بين الموظف ورئيسه المباشر.
- التكوين أثناء بداية العمل: ويقوم الرئيس المباشر بتكوين الموظف الجديد، في نفس مكان العمل، وخلال أوقات العمل الرسمية<sup>1</sup>
- التكوين للترقية: وهو التكوين الذي يلزم لإعداد الفرد لتولي وظيفة جديدة للقيام بواجبات ومسؤوليات جديدة، كتكوين العامل ليكون رئيس ورشة أو رئيس عمّال يستلزم الحصول على برامج التكوين على كيفية التعامل مع العاملين تحت إشرافه وكيفية توزيع العمل عليهم ومتابعة مستويات الأداء الخاصة بكل منهم
- التكوين بغرض تجديد المعلومات: ويتضمن هذا النوع من التكوين المعلومات الجديدة التي ينبغي أن تقدم للموظف في التخصص الذي يمارسه ومثال ذلك وظيفة عامل الأرشيف وحفظ المستندات.

- وفقاً لمعايير الزمان والمكان:

- من حيث الزمان: أحدهما يتم قبل أن يلحق الفرد بالخدمة بقصد إعداد الفرد المراد توظيفه إعداداً سليماً وأخرى التكوين على ممارسة العمل العقلي والنوع الآخر يتم أثناء الخدمة، كتزويد الموظف بالمهارات والمعارف وبصقل خبراته ويحفزه للترقية وينمي قدراته لحل المشكلات التي قد تواجه العامل.

- من حيث المكان: وهو بدوره ينقسم إلى قسمين أحدهما داخل موقع العمل ويقوم به رؤساء الموظف أو زملاؤه الذين لديهم خبرة سابقة في العمل، والآخر هو خارج موقع العمل ويتم من خلال الالتحاق بالدورات التكوينية في أحد مراكز التكوين أو المعاهد أو الجامعات.

- وفقاً لمعيار عدد الأفراد المتكويين:

- التكوين الفردي<sup>1</sup>: عندما تتركز العملية التكوينية على أفراد معينين، بحيث يتم تناول كل فرد على حدى وقد يتم ذلك بعد التعيين مباشرة، وذلك لتكييف الفرد مع المناخ العام للمنظمة، وقد يتم أثناء العمل إذا ما أريد تطوير المعارف ومهارات أحد الموظفين على أداة أو أساليب جديدة، وقد يحدث عندما يتم إرسال بعض الموظفين في صورة فردية إلى المشاركة في دورات أو برامج خارج المنظمة داخل أو خارج الدولة.
- التكوين الجماعي: ويكون عندما تشارك مجموعات العمل في إنجاز مهام محددة ويكون مطلوب تكوينها أفرادها على هذه المهمة.

5- الترقية المهنية والحفاظ على منصب العمل:

أ- تعريف الترقية:

لقد تناولتها العديد من الأبحاث والدراسات، الأمر الذي جعل العلماء يعطونها عدّة معاني متباينة كل حسب اختصاصه واتجاهه.

إذ نجد معجم العلوم الاجتماعية يعرفها على أنّها انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمراتب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي، نفس المرجع السابق، ص 201.

<sup>2</sup> أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، دون طبعة، 1978، ص 332.

كما يعرفها محمد أنس قاسم جعفر على أنّها "تعيين الموظف في وظيفة أعلى من وظيفته الحالية بما يقتدر ذلك من نمو الاختصاصات وتغيير في الواجبات وزيادة في المسؤوليات ويصاحب هذا التغيير اللقب الوظيفي مع زيادة في الأجر"<sup>1</sup>

#### ب- أنواع الترقية المهنية:

- **الترقية في الدرجة:** ويشمل هذا النوع تغيير في المنصب تبعاً لكفاءة العامل ويتضمن شغل وظيفة ذات اختصاصات ومسؤوليات أعلى وتحسينها زيادة في المرتب، والمعياري الأساسي لهذه الدرجة هو الاختيار على أساس الجدارة والاستحقاق.
- **الترقية في المرتبة:** ويترتب عليه زيادة في الراتب دون زيادة المسؤوليات والواجبات وتجمع بين الأقدمية والكفاءة، وتحتل الأقدمية الدور الرئيسي في الترقية في المرتبة.<sup>2</sup>
- **الترقية في الفئة:** وهذا النوع يجمع بين الترقية في الدرجة والترقية في الرتبة، أي لا يترتب عنها تغيير في الوظيفة، ولا تكون معها زيادة في المسؤوليات والواجبات، وتستند على كفاءة العامل، فهي تجمع بين المعايير التي تقوم عليها الترقية في الدرجة والمرتبة.<sup>3</sup>
- **الترقية الجافة:** وفيها يرتفع المركز الأدبي للعامل ولا يرتفع معها الأجر، وهي تمنح أحياناً كتعويض العامل على المكافآت وتبرز أهمية هذا النوع بالنسبة للأفراد الذين يشغلون المراكز والمستويات العليا من التنظيم.<sup>4</sup>
- **الترقية السائلة:** يرتبط هذا النوع بزيادة الأجر وزيادة المسؤوليات والاختصاصات ويترتب عليها تحسين المركز الأدبي والاجتماعي للعامل، فيتفرغ لوظيفته فيتعلمها.
- **الترقية الاجتماعية:** سميت بالترقية الاجتماعية لأنها تسمح للعاملين غير المؤهلين أن يعينوا في الكوادر العليا مباشرة بعد عقد مسابقة أو اختبارات متخصصة أساساً لهذا الغرض، بالإضافة

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973، ص 22-23.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 125.

<sup>3</sup> عادل حسن مصطفى زهير، الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، دون طبعة، دون سنة نشر، ص 132.

<sup>4</sup> صلاح الشناوي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، بيروت، دون طبعة، 1973، ص 96.

إلى ضرورة نجاح العامل في الدورات التدريبية المنعقدة بالمؤسسة، وتتم بتقدير الكفاءة التي تعدها المؤسسة لتولي مناصب عليا.<sup>1</sup>

#### ج- شروط الترقية:

وهذه الشروط تتمثل في:

- وجوب توفر مناصب شاغرة تقرر الإدارة شغلها من بين العاملين في المؤسسة.
- أن يكون هناك اختلاف بين العمليات والمسؤوليات التي تتحملها الوظيفة الجديدة التي يرقى إليها الشخص وتلك النسب تتحملها الوظيفة التي يشغلها حالياً.<sup>2</sup>
- اجتياز الاختبار بنجاح.
- استيفاء شروط الوظيفة المرقي إليها ويشترط:
- أن يكون هناك وظيفة ذات قيمة مالية شاغرة وأن يستوفي العامل شروط الوظيفة المرقي إليها.
- أن تكون الوظيفة الجديدة مواتية للوظيفة السابقة.
- قضاء العامل فترة زمنية في فئة الوظيفة قبل الترقية إلى الفئة الأعلى.
- اجتياز البرامج التدريبية بنجاح.

#### د- أهداف الترقية:

- الأكد أنّ هذه العملية تسعى من أجل تحقيق جملة من الأهداف:
- جلب العناصر الكفؤة المؤهلة لشغل وظائف تحتاج إلى خبرات فنية.
- تحفيز العمّال للعمل بخلق جو من المنافسة مما يدفعهم لتحسين الإنتاج والإنتاجية.
- شعور العامل بالاطمئنان لعدل المؤسسة نتيجة تحسن مستواه المعيشي برفع الأجر.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، مرجع سابق، ص 126.

<sup>2</sup> صلاح عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000، ص 321.

- استغلال مهارات الأفراد وقدراتهم خاصة الذين أبدوا استعدادا خلال فترة تدريبهم

#### هـ- آثار الترقية:

يترتب على عملية الترقية عدّة نتائج ونجد فيها.

- الزيادة في دخل الموظف في الوقت الحاضر أو المستقبل.

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

المنصب المرقى إليه.

- زيادة في الصلاحيات والمسؤوليات الوظيفية التي رقي إليها ويجب أن يكون هناك توازن بين

الأعباء والمسؤوليات الجديدة التي ستترتب على الترقية وبين المقابل المادي أو المعنوي أو المزايا، وعادة

يهدف برنامج الترقية إلى تحقيق هدفين:

- خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل قصارى جهدهم، وشعورهم بالاستمرار والطمأنينة

نتيجة التقدم المستمر في مستوى معيشتهم.

- ضمان بقاء الأفراد الأكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف الأعلى لضمان بقاء كفاءات

عالية وعدم تركها للوظيفة بحثاً عن فرص ترقية في مؤسسة أخرى.

#### و- أسس ومعايير الترقية:

هناك جملة من المعايير التي لا بد من اعتبارها:

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

- كفاءة الشخص أو نجاحه في الفترة الماضية ثم قدرته على القيام بأعباء ومسؤوليات الوظيفة

الجديدة.

- الجمع بين الأقدمية والكفاءة.

ويقصد بالترقية على أساس الأقدمية أي صلاحية العامل للترقية بعد قضاء فترة زمنية معينة تحددها القوانين واللوائح المختلفة<sup>1</sup>.

أمّا الترقية على أساس الكفاءة فهي متنوعة كالكفاءة الفنية والكفاءة الإدارية، وغيرها من الموارد التي تترك لتقدير الإدارة<sup>2</sup>

ويعتمد هذا الأساس على مبادئ القيام بدراسة تحليلية للوظيفة من حيث أعبائها وواجباتها ومسؤولياتها وتحديد مواصفات الموظفين المناسبين لشغل هذه الوظيفة.

#### ي- مصادر الترقية:

• **الترقية من الداخل:** وتتم داخل المؤسسة حيث يتم ترقية العامل إلى مركز أعلى من الذي

كان فيه سابقاً، ومن مميزاتهما:

- تحفز أكثر عن العمل وتدفع عاملين إلى زيادة إنتاجيتهم ورفع روح المعنوية

- تساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة، بإتاحة فرص الترقية ولتدرج في الوظائف وتحمل

المسؤوليات، ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والأدبي، يترك في نفوسهم

إحساساً بالرضا<sup>3</sup>

• **الترقية من الخارج:** ويتم الاختيار من خارج المؤسسة وقبول بعض المؤسسات إلى تفضيل

الترقيات من الخارج بحجة تدعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة تجنّب للجمود<sup>4</sup>.

#### خلاصة:

إنّ عملية المحافظة على منصب العمل من المخاطر المحدقة به تحتاج بالضرورة إلى توفر جملة من

المعطيات كالتكوين المستمر والترقية، ومع ذلك ففعل الاستمرارية يبقى أمر نسبي مرتبط أصلاً

بالظروف الاقتصادية التي تمر بها المؤسسات.

<sup>1</sup> محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1989، ص 83.

<sup>2</sup> فوزي حبش، الموظف العام حقوقه وواجباته، مجلس الخدمة المدنية، بيروت، دون طبعة، 1982، ص 86.

<sup>3</sup> علي غربي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر عين مليلة، دون طبعة، 2002، ص 126.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 127.

ثانيا: مسألة الحماية الاجتماعية:

تمهيد:

تعتبر الحماية الاجتماعية من روافد التنمية، حيث تلعب دوراً هاماً في المجتمع من جميع النواحي، بل وتعكس درجة استقراره ونجاحه في المحافظة على مورده البشري وتكريسه لقيم التضامن وتحسين مستوى معيشة افراده، كذلك هو الحال بالنسبة للجزائر، حيث رغم التنوع في انشاء مؤسسات الحماية الاجتماعية لكنها مازالت تعاني من العديد من الاختلالات والتي اثرت بدورها على الوضعية الاجتماعية بصفة عامة.

### 1- نشأة وتطور نظام الحماية الاجتماعية:

لقد مر تطور الحماية الاجتماعية بمرحلتين وهما:

أ- ما قبل الثورة الصناعية:

تغيرت المبادئ الدينية لتأخر تسمية الوسائل التقليدية والتي تعد غير كافية لتحقيق الأمان الاجتماعي للفرد وتمثلت هذه الوسائل التقليدية فيما يلي:<sup>1</sup>

- الادخار: يتمثل في حبس جزء من دخله عن الإنفاق.
- المساعدات الاجتماعية: لم يستطع الأفراد حماية أنفسهم من مخدراهم فما كان عليهم إلا طلب المساندة من أصحاب رؤوس الأموال وكذلك الهيئات العمومية.
- المسؤولية: إنّ الأخطار التي تقع للغير يلزم مرتكبيها بالتعويض للمتضررين وشكل ذلك نوعاً من الحماية الاقتصادية.
- التأمين الخاص: يعد التأمين الخاص من أهم الوسائل التي يلجأ إليها الفرد لمواجهة الأخطار الاجتماعية.

<sup>1</sup> درار عياش، أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركة الاقتصاد الوطني، حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، جامعة بن خدة، الجزائر، 2004/ 2005، ص 38.

ب- ما بعد الثورة الصناعية:

لقد ظهرت المفاهيم الأولية للحماية الاجتماعية في القرن التاسع عشر في أوروبا الغربية، عرفت الحماية الاجتماعية تطوراً كبيراً مما ساعد في ظهورها توفر المناخ العام المساعد على ذلك والذي يمكن إيجازه في ما يلي:

### • الآثار المتعددة للتصنيع المتسارع:<sup>1</sup>

لقد أدى التطور الصناعي الذي شهده العالم إلى التسابق في استعمال الآلات والوسائل الحديثة لزيادة الانتاج وإتباع أي طريقة للتقليل من التكاليف ومضاعفة النمو، فتم إنشاء العديد من المشاريع والشركات الكبرى وأصبحت اليد العاملة تُستخدم بأجور رخيصة لساعات عمل طويلة، وهذا ما أدى إلى تضاعف كميات الانتاج إلى درجة الإفراط. دون الانتباه إلى ضرورة الموازنة بين الانتاج والحاجات فازداد التفاوت بين المواد، ما جعل من رقعة الفقر تتسع وهذا ما أدى إلى ظهور أزمات اقتصادية..

### • تطور الأيديولوجية الاشتراكية:

إن تزاخم الأيدي العاملة وضآلة الأجور من العوامل التي ساهمت في جعل أصحاب الأعمال يستمرون في استغلال الطبقة العاملة ومضاعفة الإنتاج إلى درجة أن الأفراد لم يكن يهمهم إلا تعظيم الأرباح بصرف النظر عن مصالح الطبقة الشغيلة.

هذا الاستغلال المفرط صاحب تحقيق نسب كبيرة لمعدلات النمو، فنشبت عدّة ثورات محلية ما بين أصحاب الأموال والعمّال شجعت كل من "كارل ماركس" و"لويس بلان" لتبيين مظاهر الاشتراكية فاندلعت الثورة البلشفية في روسيا سنة 1917، وأصبحت معلم هذا النظام بصورة جلية، كما كان لهم الأثر الفعّال في تنظيم وتوحيد الجهود العمالية في العالم عن طريق تكوين الاتحادات وعقد المؤتمرات العمالية الوطنية والدولية، الأمر الذي ضاعف قوة الحركات العمالية وانتشارها، ومن هنا أدركت الطبقة الرأسمالية والحاكمة خطر قوة الحركات، فاضطرت إلى إقرار التجمعات العمالية والاعتراف بحقهم في تأسيس نقابات تدافع عن مصالحهم.

<sup>1</sup> درار عياش، نفس المرجع السابق، ص 41.

• عمق الأزمات الاقتصادية وتفاقم وضعية الطبقة الشغيلة:

لقد شهد العالم أزمات اقتصادية عديدة أهمها أزمة الكساد العالمي 1929، حيث أنّ عدد العاطلين بلغ في ذلك الحين 15 مليون، وأصبح إلزاماً على الرأسمالية أن تجد حلاً لتخفيف آثار هذه الأزمة وتم الأخذ بآراء "جون ماينارد كيتز" الذي رأى ضرورة تدخل الدولة من خلال زيادة الإنفاق الحكومي، وذلك بتنفيذ مشروعات ضخمة تستخدم فيها اليد العاملة عن العمل، والتي ستحصل على أجور تؤدي إلى زيادة الطلب على السلع فيرفع الإنتاج ويعود الإنعاش، ولم يقتصر تدخل الدولة حتى في الجانب الاقتصادي، بل ليشمل الجوانب الاجتماعية وبدأت الحكومات تقدم برامج للحماية.<sup>1</sup>

وعموماً يمكن القول أنّ تاريخ الحماية الاجتماعية يعود إلى دولة الرفاهية الأوروبية وأجزاء أخرى من العالم المتقدم للحفاظ على مستوى معيشة معين ومعالجة الفقر الوقتي، ويمكن إرجاع أحد الأمثلة الأولى عن الحماية الاجتماعية التي تقدمها الدولة إلى الإمبراطور الروماني "تراجان" الذي قام بتوسيع برنامج للحصول على الحبوب مجاناً كي يشمل المزيد من المواطنين الفقراء في الإمبراطورية إضافة إلى ذلك وضع الأموال العامة لدعم الأطفال الفقراء، ولم تكن الرفاهية منظمة حتى أواخر القرن 19 وأوائل القرن 20، وقد نشأت أنظمة الرفاهية (الرعاية) خلال هذه الفترة في ألمانيا وبريطانيا العظمى لاستهداف الطبقات العاملة واتبعت الولايات المتحدة الأمريكية هذا النظام بعد عدّة سنوات، خلال فترة الكساد الكبير، لتقدم الإعانات الطارئة لأولئك الذين يعانون بشكل أصعب، ومع ذلك نمت الحماية الاجتماعية الحديثة لتطوق مجموعة أوسع من القضايا والأغراض، ويتم الآن استخدامها كنهج سياسي في الدول النامية لمعالجة قضايا الفقر المستمر والأسباب الهيكلية المستهدفة، وعلاوة على ذلك تم تصميمه لرفع المستفيدين من براثن الفقر بدلاً من تقديم الحماية السلبية في أوقات الطوارئ.

2- مقارنة ما بين مفهوم الحماية الاجتماعية وشبكات الأمان الاجتماعي: وهذا موضع في الجدول التالي.

<sup>1</sup> بن دهمّة هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر، مرجع سابق، ص 06.

جدول رقم (06) مقارنة ما بين مفهوم الحماية الاجتماعية وشبكات الأمان الاجتماعي

شبكات الأمان الاجتماعية	مفهوم الحماية
الرعاية الاجتماعية هي خدمات تعويضية تمنح الفقراء والمتضررين من اقتصاد السوق لفترة زمنية محددة.	الرعاية الاجتماعية مكون أساسي للعقد الاجتماعي بين الفرد والدولة.
بجزأ أي أنه يستهدف فقط شرائح محددة من المجتمع ولفترة محددة.	شامل بمعنى أنه لجميع الأفراد الحق بالحماية الاجتماعية من دون أي شكل من أشكال التمييز.
ذو بعد ريعي زبائي، حيث غالباً يكون لشبكات الأمان الاجتماعي آثار عكسية بما لا يحفز المستفيدين من برامج الاستهداف على تغيير أحوالهم.	ذو بعد تنموي حيث انه يضع مكونات الحماية الاجتماعية (التعليم، الصحة، عمل، غذاء) في إطار تمكين الأفراد والجماعات من النمو والازدهار والتحول غلى طاقات منتجة.
يجيد الحق بالعمل عن الميدان الاجتماعي ويتقاطع مع سياسات النمو الريعي غير المنتج لفرص العمل.	يعيد الاعتبار إلى العمل كحق من حقوق الإنسان ما يدعم سياسات التشغيل.
يستنزف الأموال العامة بطريقة أقل إنتاجية.	يحفز الإنتاجية والنمو الاقتصادي من خلال تكامله مع سياسات التمثيل.

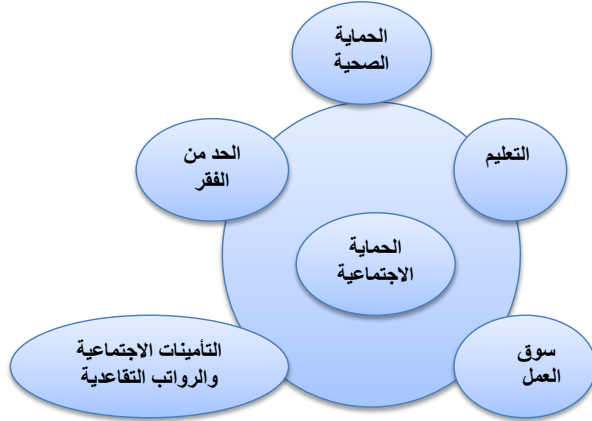
3- أدوات الحماية الاجتماعية:

تأخذ أدوات الحماية الاجتماعية ثلاثة أشكال تتمثل في التأمينات الاجتماعية القائمة على الاشتراكات والإعانات الاجتماعية، وأنماط أخرى للإعانات الاجتماعية، مثل برامج التشغيل الموسمية وخدمات التشغيل وتمويل المشاريع الصغيرة والصناديق الاجتماعية.

الحماية الاجتماعية لم تعد فقط مرتبطة بأدوات تساهم في تعزيز الاستهلاك أو تغطية جوانب وأجزاء معينة من حياة الفرد أو حتى الوصول به إلى مستوى من الرفاه الاجتماعي، بل ذهبت لتشمل على سياسات لتنمية الموارد البشرية وبناء القرارات من جهة ودفع العجلة الاقتصادية في المجتمع

والسير على منحى القيمة المضافة، وتعزيز التنافسية لمختلف القطاعات وصولاً إلى منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية<sup>1</sup>.

شكل رقم (01) محركات الحماية الاجتماعية:



#### 4- أهداف وآليات الحماية الاجتماعية:

تعتبر الحماية الاجتماعية رافداً للتنمية وآلية للمحافظة على الموارد البشرية، ولتكريس قيم التضامن والتآزر بين مختلف الفئات والأجيال، وتحسين مستوى عيش الأفراد والأسر، ودعم أوضاع الاستقرار والتماسك الاجتماعي، ويمكن تلخيص أهداف الحماية الاجتماعية فيما يلي:

- حماية الأفراد من المخاطر الاجتماعية: تهدف إلى حماية كل أفراد المجتمع وتأمينهم ضد بعض الأخطار مثل: المرض، الموت، البطالة، حوادث العمل ...

- المساهمة في إعادة توزيع الدخل الوطني: من خلال إعادة توزيع المداخل أي الاقتطاع من دخل الفئة العاملة وتوزيعها على الفئة غير القادرة على العمل، مثل: فئة المتقاعدين.

<sup>1</sup>الإطلاع 2015/07/07 . php? option =com . www alraicentre.com/ index

- مساعدة وتخفيف التنمية الاقتصادية: وذلك من خلال المحافظة على القدرة الشرائية للأفراد (دعم الطلب).

- تضمن تمتع الناس بالأمن الاجتماعي الأساسي: الذي يمكنهم من تنمية إمكاناتهم البشرية في العمل وضمن أسرهم، وفي المجتمع عموماً.

- تخفيف المخاطر الاجتماعية: كتوسيع الفرص أمام الفقراء والمعرضين للخطر.

- تعتبر الحماية الاجتماعية أحد الركائز الأساسية لتكريس مبدأ التلازم بين الأبعاد الاقتصادية والأبعاد الإنسانية للتنمية<sup>1</sup>.

#### 5- الآثار السلبية والإيجابية للحماية الاجتماعية على النمو الاقتصادي:

يمكن للحماية الاجتماعية أن تُخلف أثراً ضاراً على النمو الاقتصادي عبر القنوات التالية:

- تتأثر أسواق العمل سلباً إذا كانت التحولات تمول حصراً عن طريق فرض ضرائب على العمل.

- في المقابل إذا تم تمويل الحماية الاجتماعية بواسطة الإيرادات العامة فإنها تؤثر سلباً على توازن الميزانية الحكومية وترفع أسعار الفائدة وتخفف بالتالي مستوى الاستثمار في القطاعين العام والخاص بفعل تراكم الآثار.

- تتسبب المؤسسات التي توفر حماية للدخل في حالة البطالة أو في شكل نضم التقاعد المبكر باستيعاب عمالة منتجة محتمة من القوى العاملة.

- إذا بلغت تكاليف الإدارة مستويات تُشكل هدراً مالياً، تظهر تكاليف اقتصادية باهضة للفرص البديلة إذ يمكن استخدام الاشتراكات أو الضرائب المطلوبة كبديل لتمويل الاستثمار في رأس المال.

<sup>1</sup> تهمان مراد، نموذج تقدم مشروع، ضبط وتقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية وآليات توظيف مواردها بفعالية في الجزائر:



هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإنّ القنوات المحتملة والتي تُؤثر عبرها النظم الموثوقة للحماية الاجتماعية تُؤثر إيجابياً على النمو الاقتصادي فيما يلي:

- تخفف هذه النظم بشكل ملموس من انعدام الأمن الوجودي وتوازن الحاجة إلى اللجوء إلى أساليب خارجة عن النطاق القانوني أو أساليب غير قانونية لتوليد الدخل وتحد من احتمال عدم الاستقرار الاجتماعي وتحقق بالتالي الشروط الاجتماعية اللازمة للاستثمار المجزي على الأمد البعيد.

- تساعد النظم ذات الصلة بالعمالة (بما في ذلك التأمين ضد البطالة) على تسهيل عمليات تكيف القوة العاملة مع التغيرات الهيكلية للاقتصادات.

- تزيد الرعاية الصحية العامة والسلامة والصحة المهنتان، بما في ذلك النظم التي تعالج بصفة خاصة الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية.

- يمكن لادخارات معاشات التقاعد الوطنية لأن تصبح مصدراً كبيراً للعرض في الأسواق المالية وقد تقوم بالتالي بدور هام بصورة انتقالية في السياسات الهادفة إلى تحقيق النمو الاقتصادي<sup>1</sup>.

#### 6- متطلبات الحماية الاجتماعية:

##### أ- تطبيق الحد الأدنى للأجور:

حيث أنّه يمتلك أبعاده الاجتماعية والاقتصادية وهو يهدف ويراعي مستويات نفقات المعيشة والحاجات الأساسية للعامل وأفراد أسرته ويوفر وجوداً يليق بكرامة الإنسان ومستوى لائق للمعيشة وحتى يستطيع العامل أن يعيش حياة كريمة ويشعر بالاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والأمن الوظيفي، مما ينعكس عليه وعلى أسرته بشكل إيجابي.

إن تطبيق قانون الحد الأدنى للأجور يساهم في ما يلي:

- منع استغلال أصحاب العمل للعمّال.

- توفير مستوى الحد الأدنى المقبول للمعيشة للعمّال ذي الأجور المنخفضة مما يساهم في التخفيف من حدّة الفقر في نهاية المطاف خاصة بين العمّال.

- يساهم في زيادة الدخل المنخفض للعمال ممّا يؤدي إلى زيادة الاستهلاك.

- يُعتبر أداة قوية تساعد على الحدّ من عدم المساواة في الأجور رفع أجور العمّال الأقل خبرة ومهارة.

- يُساهم تطبيق الحد الأدنى للأجور في الحد من الفقر، ويستفيد منه العمّال الذين ينتمون إلى الأسر الفقيرة من خلال زيادة دخلهم المنخفض.

##### ب- صندوق الضمان الاجتماعي والحماية من البطالة:

حيث أنّ وجود صندوق للضمان الاجتماعي والحماية من البطالة يساهم في حماية مصالح العمّال ويوفر شبكة من الأمان والحماية الاجتماعية، والتي يجب أن تكون استراتيجية وطنية يعمل الجميع للوصول إليها وتحقيقها بما يؤمن الاستقرار للعمّال ولفئات المهتمّة والضعيفة في المجتمع، بهدف تحقيق نوع من العدالة الاجتماعية والسلم الأهلي والرعاية الاجتماعية والتنمية، بما يضمن تقديم الدعم والإعانة للمحتاجين، كما تلعب دور تنموي من خلال استهدافها للعامل كهدف وأداة التنمية، وما تقوم به من برامج تعزيز تقديم خدماتها الأساسية والاجتماعية وتسهيل الحصول على الفرص الاقتصادية وتنمية الموارد البشرية وتأهيلها وتدريبها في برامج وسياسات هادفة إلى توليد فرص عمل للشباب، وحسب المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 يتولى هذا الصندوق المهام التالية:<sup>1</sup>

- تسيير الأداء العينية والنقدية للتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.

- تأمين التحصيل والمراقبة ومنازعات تحصيل الاشتراكات المخصّصة لتمويل الأداءات.

- تسيير تعويضات المنح العائلية على حساب الدّولة من الخزينة العمومية.

- المساهمة في تنمية السياسة والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.

<sup>1</sup> مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، البند الرابع، الحماية الاجتماعية كعامل إنتاجي، الدورة 294، جنيف، نوفمبر 2005، ص 04.

<sup>1</sup> المرئدة الرسمية رقم 02، الصادرة بتاريخ 08 يناير 1992، ص 66.

- تسيير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الدولية.

- تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.

- التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من أثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.

- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.

- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الاجتماعية في ما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الاجتماعي (مناصب العمل) والقطاع العائلي.

- إعادة التأهيل وذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات. وكذلك نجد أن هذا الصندوق يسعى لتحقيق جملة من الأهداف منها:

- توفير حياة كريمة للعامل وأفراد أسرته، من خلال تخصيص راتب للعاطل عن العمل أو راتب تقاعدي لأسرته عند بلوغه السن التقاعدي أو عجزه أو مرضه أو وفاته.

- تعزيز برامج الأمن الاجتماعي، من خلال التشجيع الغير المباشر للقوى المؤهلة للعمل عبر ما توفره برامج الضمان من رعاية وضمانات مادية وبما ينعكس على توطيد العلاقة ما بين العامل وصاحب العمل.

- توفير استقرار تقني ومادي ووظيفي لأكثر عدد ممكن من العمّال والموظفين والوصول للعدالة الاجتماعية.

- تعزيز قيم التكافل الاجتماعي والتضامن بين المجتمع والمساهمة في تخفيف حدّة الفقر من خلال توفير حدّ أدنى من الدخل للعامل وأسرته.

ج- الرعاية الصحية المجانية:

توفر الرعاية الصحية المجانية في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي يعيشها العمّال من البطالة والفقر والحصار الذي طال كل مناحي الحياة هي واجب على الجهات الحكومية توفيرها للعمّال بعدالة أيّ كان نوعه، فالرعاية الصحية حق كفلته القوانين والتشريعات، وإن كان إنشاء صندوق للضمان الاجتماعي سيرا على الجوانب الصحية لكن من الواجب فوراً العمل على توفير رعاية صحية مجانية للعمّال محدودي الدخل والعاطلين عن العمل وهم يعيشون تحت خط الفقر.<sup>1</sup>

د- طب العمل:

لقد برز طب العمل خلال الحرب العالمية الأولى، وتطور فيما بعد ليندمج شيئاً فشيئاً في المؤسسة الصناعية من أجل إنجاز المهمة الواسعة التي أوكلت إليه، وبعدها أخذ في التوسع، إذ أصبح يهتم بعوامل الصحة والمحيط والمخاطر الناجمة عن كيميائيات الصنع والمواد المستعملة، بالإضافة إلى تهيئة بيئة العمل.<sup>2</sup>

واهتمام المشرع بطب العمل، وجعله يفرض على المؤسسة المستخدمة إدراجه ضمن النظام الداخلي، فقد أصبح جزءاً لا يتجزأ من السياسة الصحية الوطنية الرامية إلى حماية الحالة الصحية للعامل، حتى يصبح متناسباً مع عمله ولتفادي أي مؤثر ناتج عن العمل أو وسائله أو إفرازاته، وذلك للمحافظة أيضاً على القدرة البدنية والفكرية للعامل.<sup>3</sup>

7- نماذج الحماية الاجتماعية<sup>4</sup>

ارتبط مفهوم الحماية الاجتماعية بنموذجين كبيرين هما النموذج الألماني على يد Bismarck والنموذج البريطاني على يد Beveridge.

<sup>1</sup> سلامة أبو زعيتر، متطلبات الحماية الاجتماعية للعمّال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية، 2013/09/24

<sup>2</sup> راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991، ص 136.

<sup>3</sup> Hadj Lakehal , La médecine Du Travail Dans Le Monde Et En Algérie, Guide a l'usage Des Médecins Charges Des Activités Médecine Du Travail , Algéri, 1989, P...P 12...15

<sup>5</sup> Salhi Tricks, Le Système Des Retraites Au Titre De La Sécurité Social En Algérie Réalités Et Perspectives –Sous La Direction De H bouyacoub Ahmed .Oran, 2004, PP 7-8

أ- نموذج Bismarck (1815-1898)<sup>1</sup>

هو أول من ابتكر نموذج وطني للحماية الاجتماعية في العالم الصناعي وذلك في نهاية القرن التاسع عشر (1880)، لقد جاء هذا النموذج ليهدأ الأجواء التي سادت الطبقة العاملة أثناء الثورة الصناعية، حيث عرفت انتهاك واسع لحقوق العامل البسيطة فدعى Bismarck إلى ضرورة تأمين العمال من الأخطار التي قد تعيقهم في ممارسة عملهم.

هذا النموذج يعني أنّ العامل عندما يمضي عقد العمل، فإنّه يمضي على عقد التأمين لحمايته من الأخطار المهنية، وبالتالي يكون مجبراً على ترك جزء من أجره. وتمثل هذه الأخطار في:

-خطر المرض وقد تم التأمين ضده سنة 1883.

-خطر حوادث العمل وتم التأمين ضده سنة 1884.

-خطر الشيخوخة وقد تم التأمين ضده سنة 1889.

بينما انتفع في ذلك الوقت 10% من أبناء الشعب من قوانين الضمان الاجتماعي هذه يتمتع اليوم حوالي 90% من الناس في ألمانيا بحماية هذه القوانين، وقد أوكلت مهمة تسيير هذا النظام على الدولة التي تقوم بتحصيل اشتراكات العمال وأصحاب العمل، فعند التوقف الاضطراري عن العمل يقوم الضمان الاجتماعي بتقديم دخل للعامل، أما دور النقابات وأرباب العمل فهو توجيه وتعديل سياسة الضمان الاجتماعي حسب المقتضيات الاجتماعية (أجر- بطالة، ساعات عمل)<sup>2</sup> ومنه يرى Bismarck أنّ لكل فرد مكان في سوق العمل ولا مجال للبطالة، فالعامل قبل أن يكون عاملاً فهو فرد داخل المجتمع، وبالتالي حمايته في العمل هي حماية له ولعائلته في المجتمع.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Ott.Von. Bismarck (أفريل 1815- 30 يوليو 1898) رجل دولة وسياسي بروسي - ألماني شغل منصب رئيس وزراء مملكة بروسيا بين عامي (1862-1890)، وأشرف على توحيد الولايات الألمانية وتأسيس الإمبراطورية الألمانية.

<sup>2</sup> بن سعدة كريمة، صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة Cnac رسالة الماجستير (غير منشورة)، تخصص تسيير المالية العامة، 2010-2011، ص 22.

<sup>3</sup> وراد فؤاد، الحماية الاجتماعية والتشغيل، دراسة حالة الجزائر، رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، تخصص اقتصاد التنمية، 2007، ص 13.

ب- نموذج William Beveridge (1879-1963)<sup>1</sup>:

وهو أب النموذج الثاني الكبير للحماية الاجتماعية (Welfare State) أو دولة الرفاهية ولقد ظهرت نظرية Beveridge في الفترة الممتدة بين الأزمة الاقتصادية والحرب العالمية الثانية، وبالتحديد عام 1942 بسبب تفشي البطالة، الفقر، زيادة التهميش.

كل هذه الأسباب أدت لظهور هذا النموذج الذي يقتضي بضرورة توفير حد أدنى للمعيشة كدخل لكل مجتمع، ولقد أطلق Beveridge من فكرة جوهرية تقوم على أساس تحرير الإنسان من الحاجة، فالحاجة في نظره عار على المجتمع ويجب التخلص منها، وهذا من خلال ضمان الدخل للمجتمع. بتعزيز آلية التضامن بين الأفراد بواسطة جهاز الضمان الاجتماعي.

لقد تأثر Beveridge بأفكار "كينز" فيما يتعلق بمعالجة البطالة، وذلك من خلال زيادة الإنفاق الحكومي للتخلص من الأموال المكدسة وزيادة مناصب العمل ومنه زيادة الطلب، ولذلك يجب إعادة توزيع المدّخرات على مستحقيها لضمان العدالة في توزيع الدّخل، ويلعب هنا الضمان الاجتماعي دوراً هاماً في تحقيقها والقضاء على الحاجة وهنا تكمن اللّمسة الجديدة لـ Beveridge وعموماً فإنّ نموذجها يرتكز على المبادئ التالية:<sup>2</sup>

• **الشمولية L'universalité**: وتعني أن كل الأفراد لهم الحق في الحماية الاجتماعية تشمل العمال الحاليين وحتى العمال الأجراء أو سابقاً كما تشمل كل المخاطر وأيضاً القطاعين العام والخاص.

• **الوحدة L'unité**: ويقصد بها تجميع وتوحيد صناديق الضمان الاجتماعي في هيئة واحدة تتولى النظام الجديد وتتمكن من تقليص النفقات ومنع ازدواجية الاستخدام وتوكيد التنسيق بين مصالح الضمان الاجتماعي.

<sup>1</sup> William Beveridge اقتصادي إنجليزي أسهم في صوغ سياسات الحكومة البريطانية حول الضمان الاجتماعي وسياساته، ولد في 1879 (الهند) وتوفي في 1963 بإنجلترا.

<sup>2</sup> عامر سليمان عبد المالك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد 01، منشورات حلب الحقوقية، بيروت، 1998، ص 160.

• التشابه L'uniformité: ويعني تشابه التقديرات الممنوحة من طرف الضمان الاجتماعي فلا يجوز التمييز بين الأجراء أو المرضى أو البطالين.

وتحويل الضمان الاجتماعي حسبه يتم عن طريق اقتطاع الضرائب واشتراكات العمال وعلى الدولة أن تخصص أموال كبيرة لتغطية العجز في صندوق الضمان الاجتماعي باعتباره جهاز من أجهزة الدولة يحمي الفرد من عدة أخطار فهو مبني عليه ومن أجله.<sup>1</sup>

مقارنة بين نموذجي بسمارك وبفريدج:

جدول رقم (07) مقارنة بين النموذجين

	Bismarck	Beveridge.
الزمان والمكان	Pruss - 1883	إنجلترا
السبب	النزوح الريفي والثورة الصناعية	أزمة 1929 ظهور مجمع اشتراكي
الأفراد	عمال	مواطنين
مجال الحماية	سوق العمل	المجتمع
المكانة الاجتماعية للأفراد	عمال	مستهلكين
سبب الحماية	التوقف الاضطراري عن العمل	غياب الدخل
الهدف الأساسي	مخاربة مشاكل العمل	مخاربة البطالة
الجهة المنفذة	الشركاء الاجتماعيون	منتخبو الدولة
وسائل التمويل	المساهمات الاجتماعية	الضرائب
الجهة الساهرة	النقابات	الحكومة

Source : Batifouldier Philipe, Protection Social, 2000, Paris. P 24.

### ج- انعكاسات النظريتين:

كانت هناك استجابة فورية لأفكار بسمارك سنة 1883، وصل في إنجلترا عدد المنخرطين في صندوق التقاعد في كل من مناجم الفحم وقطاع السكك الحديدية حوالي 111330 مشترك

<sup>1</sup> بن سعادة كريمة، صناديق الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص 24.

بمعدل 3.7% من إجمالي العاملين، ثم ليرتفع بعد ذلك شيئاً فشيئاً ليعم مختلف الشبكات الخاصة، أما في فرنسا شرع القانون الفرنسي التأمين البسمركي، وأصبح إجبارياً ويشمل كل العمال هذا على المستوى العملي أما على المستوى النظري فقد ساهمت نظرية بسمارك في ظهور مفهوم الدولة الاجتماعية.

بينما نظرية بفريدج أحدثت ثورة هائلة في مفهوم الضمان الاجتماعي بتبنيه فكرة تحرير الإنسان من الحاجة وفكرة الحق في العمل للجميع وكان إعلان فيلادلفيا أول ميثاق يقر بهذه الحقوق ويؤكد على أنّ البطالة والفقر أينما توجد تشكل خطراً للجميع، ليأتي بعد ذلك الإعلان العالمي لحقوق الإنسان سنة 1948 الصادر عن الأمم المتحدة والتي تشير المادة 25 منه على أنّ الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان أي بمعنى أن لكل إنسان الحق في المستوى اللائق من المعيشة لتأمين صحته وسعادته هو وأفراد عائلته من حيث الغذاء واللباس والخدمات الطبية في حالات تعرض للبطالة أو المرض أو العجز أو الشيخوخة، أما منظمة العمل الدولية فسارعت إلى تغيير توجهاتها وذلك بإعادة النظر في التوصيات السابقة المتعلقة بالبطالة ويهتم بحماية وسائل العيش، خصوصاً عند العجز عن العمل بما في ذلك الشيخوخة والبطالة وتم تكريس هذه التوصيات في سنة 1944 ثم تليها عدة اتفاقيات أهمها سنة 1952 المتعلقة بالحد الأدنى للضمان الاجتماعي حيث تعتبر هذه الاتفاقية كمرحلة جديدة في التشريع الدولي للضمان الاجتماعي فاعتبارها تفرض المعايير الدنيا للتقديرات البطالة والشيخوخة، إعانات عائلية..

تعد مبادئ بفريدج مكملية لمبادئ بسمارك حيث يشكلان معاً قواعد نظام الضمان الاجتماعي الحديث ونخص بالذكر هنا النموذج الأوروبي Modèle Européen. للحماية الاجتماعية الذي يعتمد بدوره على الأسلوب البسمركي الذي يتناسب فيحق كل أجير مع الاشتراكات المسددة لصالحه والأسلوب البيفريدجي البسمركي على التغطية الاجتماعية لكل السكان.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> عامر سليمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، مرجع سابق، ص 156.

8- مجالات الحماية الاجتماعية وأبعادها:

لقد اعتمدت منظمة العمل الدولية مجموعة من الاتفاقيات التي تضمن حقوق العمال في مختلف مجالات الحماية الاجتماعية، إلا أنّ الاتفاقيات 102 والتي تحدد المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي تعتبر بمثابة النص المرجع للحقوق والواجبات المرتبطة بمجالات الحماية الاجتماعية التسعة وهي:<sup>1</sup>

شكل رقم (02) مجالات الحماية الاجتماعية



اعتبرت منظمة العمل الدولية (2011) أنّه يجب أن تتضمن برامج الحماية الاجتماعية الضمانات الأساسية التي تمنح لجميع الأفراد الحق، وفي كل فترات حياتهم بالوصول إلى الخدمات الصحية والتعليمية وحدّ أدنى من الدخل بما يتماشى مع المستويات الوطنية، إلا أنّ هذا يجب أن يتوافق مع دعم برامج التمكين الاقتصادي واعتماد سياسات تحفز الإنتاجية وخلق فرص العمل المنظم

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، الحماية الاجتماعية من الامتيازات إلى الحق، منشورات مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، 2014، ص 06.

واللائق والذي يضمن حقوق العمال ومكتسباتهم الاجتماعية خلال وبعد مرحلة التقاعد، هذا بالإضافة إلى الحق بالوصول إلى تعليم ورعاية صحية نوعية تمكن الفرد من النمو والازدهار<sup>1</sup>

9- مؤسسات الحماية الاجتماعية:

أ- الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية: حيث يمارس الصندوق مهامه من خلال نوعين من المخاطر، الأولى تتمثل في التأمين على المرض، العجز، الولادة، الوفاة، أما الثانية. فتتمثل في حوادث العمل والأمراض المهنية وقد حددت المادة 08 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في 04 يناير 1992 المهام المنوطة بهذا الصندوق.<sup>2</sup>

- تسير الآداءات العينية والتقديرية لتأمينات الاجتماعية وحوادث العمل والأمراض المهنية.
- تأمين التحصيل والمراقبة ومنازعات تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل الآداءات.
- تسير تعويضات المنح العائلية على حساب الدولة من الخزينة العمومية.
- المساهمة في تنمية السياسة والوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية.
- تسير تعويضات الأشخاص المستفيدين من الاتفاقيات الدولية.
- تنظيم وتنسيق وممارسة المراقبة الطبية.
- منح رقم تسجيل وطني للمؤمنين اجتماعياً والمستخدمين وإعطائهم رقماً وطنياً.
- التقليل من حوادث العمل ومختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة المعطيات ومحاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من آثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.
- توفير الخدمات الاجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الاجتماعي للفئات المأجورة وغير المأجورة.

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، نفس المرجع، ص 06.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية رقم 02، الصادرة بتاريخ 08 يناير 1992، ص 66.

- ربط وتوجيه أهداف وزارة العمل والحماية الاجتماعية في ما يخص برامجها المتعلقة بالصحة والبرنامج الاجتماعي.

- الوساطة مع بعض القطاعات والمؤسسات (الصيدلة، المؤسسات الصحية، مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل، وذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات)<sup>1</sup>.

والملاحظ أنّ هذا الصندوق يمول بنسبة جد معتبرة من خلال الاشتراكات والمقدّرة بـ35% والموزعة كما يلي:

جدول رقم (08) نسبة تمويل الاشتراكات للصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية

المجموع %	حصة صندوق الخدمات الاج %	الحصة التي يتكفل بها العامل %	الجهة التي يتكفل بها المستخدم %	الفروع
14	-	1.5	1.25	التأمينات الاجتماعية
1.25	-	-	1.25	حوادث العمل والأمراض المهنية
17	0.5	6.75	10	التقاعد
	-	0.5	1.25	التأمين على البطالة
1.5	0.5	0.25	0.5	التقاعد المسبق
35	01	9	25	المجموع %

Source : www.Clieiss.Fr/Gocs/Cotdation/Algerie.Htmlle24/10/2016

- المخاطر المضمنة في الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي: يقوم الصندوق بتقديم حماية للمستفيدين من المخاطر التالية:<sup>2</sup>

<sup>1</sup> المادة 08 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، ص 72. من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في يناير 1992.  
<sup>2</sup> زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي 07 حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطوير، تجارب الدول جامعة حسنية بن بوعلي الشلف. 03-04 ديسمبر 2012، ص 11.

• ضمان المرض والأمومة.

• ضمان حوادث العمل والأمراض المهنية.

• نظام المنح العائلية.

• التأمين على الوفاة.

- الحقوق التي يستفيد منها المؤمن:

• تعويضات عينية: تعويض المصاريف الطبية والجراحية والصيدلانية الاستشفائية التحليلية، وكذلك المصاريف المترتبة عن العلاج بالحمامات المعدنية ويكون التعويض بنسبة 100%.

• تعويضات نقدية: ونجد في:

- حالة العجز المؤقت: ويكون التعويض ابتداءً من اليوم الأول الذي يلي تاريخ التوقف عن العمل، ويتكفل صاحب العمل بتعويض اليوم الذي وقع فيه الحادث.

- في حالة العجز الدائم: إذا ظهر بعد شفاء الجرح عجز دائم (جزئي وكلي).

يستفيد المؤمن من منحة مناسبة لخطورة العجز التي يسترخصها الطبيب الاستشاري لصندوق الضمان وفقاً لجدول خاص.

- تسوية الأداءات:<sup>1</sup>

حيث توجد صيغتان للتكفل بمصاريف العلاج الطبي للمؤمن أو لذويه وهما:

- أنّ يُسدّد المعني بمصاريف العلاج تم يطلب التعويض لدى الصندوق المؤهل إقليمياً.

- أنّ يقصد المؤمن أو ذوي الحقوق المصالح الطبية والصيدلانية الخاصة أو العمومية التي تربطها اتفاقيات مع الصندوق للاستفادة المجانية من العلاج ومتطلباته حيث لا يدفع المعنيون أي تكلفة كما يختلف مستوى الأداء بحسب الخطر المغطى وطبيعة العلاج.

<sup>1</sup> زيرمي نعيمة، نفس المرجع السابق، ص 11.

- تحصيل الاشتراكات:

من أجل تمكين الصندوق من الوفاء بالتزاماته المستقبلية تجاه المؤمن عليه والتي هي في الغالب التزامات طويلة الأمد يستند نظام تحصيل الاشتراكات للضمان الاجتماعي أساساً على النصوص التشريعية والتنظيمية خاصة القانون 94-12 المؤرخ في 26 ماي 1994<sup>1</sup> والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي والذي يجبر المنخرط نفسه على:

- القيام بالتصريح بالنشاط والانتساب للضمان الاجتماعي.
- التصريح بالاشتراكات المستحقة بحسب عدد العمّال والأجور.
- تحديد المبالغ المستحقة لهيئة الضمان الاجتماعي وفقاً لنسب الاشتراكات المطبقة. ومنه فإنه يمكن تحديد الالتزامات المكلفين بالتصريح بها.
- التصريح بالنشاط، لتصريح بالعمل، التصريح بالمداخيل والأجور، دفع الاشتراكات.

ب- الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS\*:

لقد تم إنشاء هذا الصندوق وفقاً للقانون رقم 92-07 المؤرخ في 1992 جانفي المتعلق بتنظيم الإطار القانوني والإداري والمالي، ويمول الصندوق 15% تحسب على العائد السنوي الخاضع للضريبة وتقسم هذه النسبة بالتساوي 7.5% بين التقاعد والتأمينات الاجتماعية، ويتم دفع الاشتراكات سنوياً بالنسبة لغير الأجراء الذين خلال مدة الاستحقاق من 1 مارس إلى 30 أفريل من السنة التي تلي سنة الاستحقاق حسب 96-434 المؤرخ في 30 نوفمبر 1996<sup>2</sup>.

ويقوم الصندوق بأداء جملة من المهام وهي:

- التنظيم والمراقبة والمتابعة لنشاط الوكالة الوطنية.
- إصدار التعليمات وتنظيمات العمل واللوائح المسيرة لنشاط بقية الوحدات.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994، ص 17.

<sup>2</sup> المادة 13 من قانون 96-434 الجريدة الرسمية رقم 74 الصادرة في 01 ديسمبر 1996، ص 19.

- ترقية نظام التسيير لفروع الصندوق.
- وضع نظام إعلامي آلي للمراقبة والمتابعة من أجل تحقيق أهداف الصندوق.
- ضمان التوازن المالي للقطاع.
- تسجيل المؤمن عليهم اجتماعياً.
- إبرام اتفاقيات مع صناديق الضمان الاجتماعي لتأمين الرقابة الطبية ومصلحة أداء الخدمات.
- كما ويتكفل هذا الصندوق بفئات محددة، حيث يقوم بالتغطية الاجتماعية لها.
- التجار الصناعيين والحرفيين.
- المشتغلون في المهن الحرة.
- مالكو الأراضي الفلاحية.
- أصحاب وسائل النقل.

ج- الصندوق الوطني للتقاعد\* CNR

أنشأ هذا الصندوق بمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 02 جويلية 1983 كما شهد تعديلات بعد ذلك، وقد حددت مهامه حسب المادة 10 من القانون 83-12 السابق الذكر في:

- يسير معاشات التقاعد ومخصصاته ومعاشات ذوي الحقوق ومخصصاته.
- يتولى تحصيل الاشتراكات الموجهة لتمويل خدمات التقاعد ومراقبته والمنازعات الخاصة به.
- يطبق الأحكام المتعلقة بالتقاعد المقررة في الاتفاقيات الثنائية الخاصة بالضمان الاجتماعي.
- يتولى فيما يخص إعلام المستفيدين والمشغلين.

الآداءات المتعلقة بالتأمين على التقاعد:

يستفيد من معاشات التقاعد كل العمال والموظفين وكذا أصحاب المهن الحرة كالحمامين، التجار، الأطباء، وهذا لكون هذه الفئة تمارس نشاطاً لحسابها الخاص وغير المأجور، وتمثل الحقوق



الممنوحة في مجال التقاعد حسب نص المادة 05 من القانون رقم 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم والذي جاء فيه تتمثل الحقوق الممنوحة للتقاعد فيما يلي:

- معاش منقول يتضمن: معاش الأزواج الباقيين على قيد الحياة، معاش لليتامي، معاش للأصول.<sup>1</sup>

- وحسب المادة 06 من القانون 12/83 المتعلق بالتقاعد المعدل بموجب المادة 03 من الأمر رقم 96-18 فإن استفادة العامل من معاش التقاعد تتوقف وجوباً على استثناء الشرطين الآتيين:

- بلوغ سن ستين (60 سنة) من العمل على الأقل غير أنه يمكن إحالة العاملة على التقاعد بطلب منها ابتداءً من الخامسة والخمسين سنة كاملة.

- قضاء خمس عشر سنة (15 سنة) على الأقل في العمل.

- يتعين على العامل (ة) للاستفادة من معاش التقاعد أن يكون قد قام بعمل يساوي على الأقل نصف المدة المشار إليها أعلاه ودفع اشتراكات الضمان الاجتماعي.

#### د- الصندوق الوطني للتأمينات على البطالة CNAC \*

تم انشاؤه في عام 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي، يعمل على التخفيف من الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمّال الأجراء في القطاع الاقتصادي وفقاً لمخطط التعديل الهيكلي، عرف الصندوق في مساره عدّة مراحل مخصّصة للتكفل بالمهام الجديدة المخولة من طرف السلطات العمومية ابتداءً من سنة 1994.

\* Caisse Nationale d'assurance chômage

<sup>1</sup> المادة 05 من القانون رقم 12/83 للمؤرخ في 12/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

شرح الصندوق (ص. و. ت. ب) في تطبيق نظام تعويض البطالة إضافة إلى بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل من خلال: المساعدة على البحث عن الشغل. دعم العمل الحرّ. التكوين بإعادة التأهيل.<sup>1</sup>

من سنة 1998 حتى 2004 قام الصندوق بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحرّ تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصاً ليصبحوا مستشارين نشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدّات مخصصة<sup>2</sup> وابتداءً من 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي تتراوح عمرها بين 30 و50 سنة للالتحاق بالجهاز بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود 10 ملايين دج بعدما كان لا يتجاوز 05 ملايين دج، وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين.

#### هـ- الصندوق الوطني للعمل المدفوعة الأجر الناجمة عن سوء الأحوال الجوية لقطاعات البناء الأشغال العمومية والرّي CACOBATPH

أنشأ هذا الصندوق بمقتضى المرسوم 45-97 المؤرخ في 1997/02/04 وقد جاء استجابة لضمان موسمية عمل القطاعات البناء، الأشغال العمومية، الرّي، ويغطي هذا الصندوق أو يتحمل تعويض أصحاب القطاعات من خلال:

- العمل المدفوعة.

- البطالة المؤقتة الناتجة عن سوء الأحوال الجوية والمؤدية لبطالة إجبارية للعمّال ممّا يؤدي لانخفاض دخلهم.

<sup>1</sup> التكوين بإعادة التأهيل إجراء احتياطي يرمي إلى استرجاع منصب الشغل، بتحسين تأهيلاتهم المهنية بانعاش دورات تكوينية واعدة بمحتويات بيداغوجية تتماشى وخراتهم المهنية، بإرساء آليات تكوينية عن طريق إعادة التأهيل للتحكم واكتساب تقنيات الانتقادات والتوجهات الناجمة.

<sup>2</sup> محمد زيدان، محمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطور، تجارب الدول، جامعة حسين بن بوعلي، الشلف - يومي 03-04 ديسمبر 2012، ص 12.

حيث يتولى هذا الصندوق المهام التالية<sup>1</sup>:

- ضمان تسيير العطل المدفوعة والبطالة المتعلقة بسوء الأحوال الجوية التي يستفيد منها العمال في قطاعات البناء الأشغال العمومية والرّي.
- القيام بإجراءات الترفيق للمستفيدين وأرباب عملهم.
- ضمان الإعلام والتوجيه للمستفيدين وأرباب عملهم.
- إنشاء صندوق احتياط موجه لضمان تسديد التعويضات في أي حال من الأحوال ويخضع الصندوق لوصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

#### -التعويضات<sup>2</sup>:

- 1- بالنسبة للعطل المدفوعة: تدفع سنوياً مع بداية جويلية من السنة، حيث يساوي مبلغ المنحة 12/1 من الأجر السنوي المصرح والخاضع للاشتراك الجماعي.
- 2- بالنسبة للبطالة المؤقتة: فتدفع كأقصى تقدير بـ30 يوم من التصريح بالتوقف حيث تقدر بـ7% من الأجر اليومي المصرح به شريطة أن لا يتعدى هذا الأجر حد 20 ساعة عمل.

#### 10- عراقيل التي تواجه مؤسسات الحماية الاجتماعية:

يواجه الضمان الاجتماعي مجموعة من العقبات منها:<sup>3</sup>

- الإمكانيات المالية المحدودة من أجل صيانة وتحسين المستوى المالي للخدمات المقدمة، حيث أنّ أهم ما تواجهه منظومة الحماية الاجتماعية عبر ميزانية الدولة هي عدم الاستعمال العقلاني لموارد الميزانية، وكذا في ضمان الخدمة للسكان المحتاجين فعلاً.
- نقص التنسيق بين مختلف البرامج.

<sup>1</sup>caisse Nationale Des Conges Payes Et Du Chomage Intemperies Des Secteurs Du Batiment [http:// www. cacobatph. dz](http://www.cacobatph.dz).

<sup>2</sup> زيرمي نعيمة، مرجع سابق، ص 15.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 15.

- الطوابير التي تواجه المواطنين أمام صناديق الحماية الاجتماعية.
- الاستعمال المحدود لبطاقة الشفاء بجملة من الشروط أهمها الاقتصار على ولاية واحدة بسقف 2000 دينار جزائري للوصفة الواحدة وسقف الوصفتين كل ثلاثة أشهر.
- تجنب العديد من أرباب العمل في مختلف القطاعات من التصريح بالعمال لدى الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وعدم التصريح بجميع أيام العمل للعمال وبالتالي ضياع جزء من معاشهم عند التقاعد.
- الارتفاع السريع لفاتورة تعويض الأدوية.
- ارتفاع مصاريف صندوق التأمينات الاجتماعية بسبب زيادة حوادث العمل والأمراض المهنية، بالرغم من التدابير المتخذة من قبل الحكومة لمواجهة الظاهرة على غرار إعادة بعث المركز الوطني للوقاية من حوادث العمل ولنظافة والأمن في أماكن العمل، مما يهدد التوازنات المالية بصندوق التأمينات الاجتماعية.

#### 11- الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية:

تتمتع المنظمات العربية بإرث قدم من التعاضد والتضامن الاجتماعي الذي انعكس في البرامج والتدخلات الحكومية، والتي كثيراً ما تختصر بالضمان الاجتماعي، وهو يقدم خدمات التأمين والإشفاء للموظفين الحكوميين والسلك العسكري بشكل رئيسي، وموظفي القطاع الخاص النظامي، والذين غالباً ما يشكلون نسبة ضئيلة من العاملين في القطاع الخاص، تتسنى هذه البرامج للعمال المداومين والموسمين، بالإضافة إلى العمال الزراعيين وعمال المنازل والعمال المهاجرين، وبالتالي فإن القسم الأكبر من اليد العاملة في المنطقة العربية تعاني من حيث ضالة الأجور التي تحصل عليها أو من حيث انعدام أبسط شروط الحماية الاجتماعية الواجب توفيرها، غير أنّ عدد قليل من الدول العربية وضعت سياسات وطنية منسقة للضمان الاجتماعي، حيث يغلب على تقديمات الحماية الاجتماعية أنظمة تأمين اجتماعي توفر فقط منافع طويلة المدى (ضمان الشيخوخة، الإعاقة، تقاعد، طوارئ العمل)، في حين توفر كافة الدول منافع إصابات العمل من خلال التأمين الاجتماعي باستثناء لبنان وفلسطين.

- ولا يوفر إلا عدد قليل من الدول العربية منافع قصيرة المدى.

- يقتصر ضمان البطالة على مجموعة صغيرة من الدول العربية: البحرين والأردن هما البلدان الوحيدان في منطقة الشرق الأوسط اللذان يوفران ضمان البطالة (لدى الأردن برنامج حساب الادخار للبطالة معتمد) بينما يقتصر الأمر على الجزائر ومصر في دول شمال إفريقيا وهي تعتمد خطط تأمين ضد البطالة.

- الأردن هو البلد الوحيد في منطقة الشرق الأوسط الذي يملك خطط تأمين للأومومة إلى جانب بلدان شمال إفريقيا.

- لبنان هو البلد الوحيد في منطقة الشرق الأوسط الذي يوفر المنافع الأسرية للأشخاص المؤمن عليهم، بينما بلدان شمال إفريقيا (الجزائر، المغرب، تونس) توفر تلك المنافع من خلال التأمين الاجتماعي أو ضريبة تمويل المنافع الأسرية.

لا تملك أي دولة في المنطقة برامج مساعدة اجتماعية مبنية على أساس الحق، حيث تطبق جميع البلدان نوعاً من برامج المساعدة الاجتماعية المؤقتة التي تسعى إلى التخفيف من وطأة الفقر على المحتاجين والفقراء وتأتي هذه البرامج على شكل شبكات أمان اجتماعي تستهدف فئات بعينها أو من خلال برامج الدعم على سبيل المثال دعم المواد الغذائية ودعم الأسعار المنتجات النفطية بشكل عام.<sup>1</sup>

وتعاني برامج الحماية الاجتماعية في المنطقة العربية من تشوهات بنيوية ترتبط بشكل رئيسي:

- بآلية عملها حيث لا يتساوى حجم التقديمات الممنوحة للمتسبين إلى هذه البرامج مع البنية التي يمثلونها من إجمالي السكان في ظل بقاء عاطلين عن العمل، والعمال غير النظاميين خارج هذه التغطية، هذا بالإضافة إلى السماح بالتقاعد المبكر المدفوع بالنزعة التي سيطرت على السياسات الاقتصادية في الفترة الماضية والتي ركزت على الحد من العمالة النظامية كوسيلة لتقليل الاتفاق تحديداً في القطاع العام، ما ساهم في حرمان الصناديق من المساهمات التي كان سيدفعها المتقاعدون وينخفض عمر التقاعد المبكر في بعض الدول الخليجية إلى حوالي 42 سنة ما يخفف مدة الخدمة

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، الحماية الاجتماعية من الامتيازات إلى الحق، مرجع سابق، ص 13.

الأدنى التي تعتبر شرطاً أساسياً للتقاعد مع كامل الخدمات والامتيازات إلى حوالي 13 سنة في المنطقة العربية في حين تصل المدة نفسها إلى حوالي 18 سنة في الدول المتقدمة، وأحياناً إلى حوالي 25 سنة في دول أوروبا الشرقية.

- إدارة غير منتجة لاحتياط الأموال الخاصة بصناديق التعاضد والضمان حيث غالباً ما نستثمر من دون استراتيجية استثمار طويلة الأمد ما يؤدي إلى تراجع العوائد وتسجيل بعض الخسائر على الأمد الطويل (كحالة مصر، تونس الجزائر) هذا بالإضافة إلى استعمال أموال صناديق الحماية الاجتماعية لتمويل الإنفاق الحكومي في قطاعات أخرى أو حتى في برامج الدعم الاجتماعي المباشر. - ارتفاع في قيمة المقطوعات الشهرية من إجمالي الدخل، والتي تصل إلى حوالي 23% في مصر و36% في دول أخرى، وهذا ما يزيد العبء على العمال ويشكل نوعاً من المخز السلي للتوجه نحو القطاع غير النظامي.

- الاختلافات في نوعية التقديمات بين قطاع وآخر كما يجد من حرية انتقال اليد العاملة<sup>1</sup>.

## 12- النقابات العمالية - أي دور؟ في الحماية الاجتماعية:

شكلت النقابات طيلة مراحل تاريخها قوة نضال من إقرار البعد الاجتماعي في نماذج التنمية، فدافعة عن المكتسبات الاجتماعية للعمال بما يضمن التوازن ما بين البعدين الاقتصادي والاجتماعي. وقد اعتبرت الكونفدرالية العمالية للنقابات أن مقارنة الحماية الاجتماعية لا بد وأن تكون من خلفية حقوقية بالدرجة الأولى حيث أنّها حق أساسي من حقوق الإنسان غير قابل للتجزئة أو التطبيق المؤقتة عند الأزمات بناء عليه اعتمدت أرضية الحماية الاجتماعية، كالحمد الأدنى للدخل الواجب تأمينه للأفراد على المستوى الوطني، وقد أشارت العديد من التقديرات إلا أنّ اعتماد أرضية الحماية الاجتماعية لا يتطلب أكثر من 01 أو 02 من الناتج المحلي حتى في الدول الأكثر فقراً. ومن هنا لا بد للحركات النقابية أن تعمل بشكل متناسق وعلى المستويين القطري والاقليمي:

<sup>1</sup> منظمة العمل الدولية، نفس المرجع السابق، ص 15.

- من أجل العمل على التصديق وتطبيق اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 102 والمتعلقة بالحق بالحماية الاجتماعية للجميع وبشكل مستدام، وذلك من خلال الضغط السياسي على الحكومات الوطنية وبناء قدرات الهيئات النقابية في مجال مراقبة وتقييم نظم الحماية الاجتماعية المعتمدة في المنطقة العربية.

- العمل على صياغة خطة عمل وطنية متكاملة للوصول إلى نظم حماية اجتماعية عادلة للجميع بغض النظر عن حالة العمل أو العمر أو الجنس ويكون للدولة المسؤولية الأكبر في ضمان الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للجميع.

- تطوير برامج تستهدف تأمين حصول العمال غير النظاميين على تقديمات الحماية الاجتماعية بصورتها الشاملة.

- توسيع القاعدة التمثيلية للحركات النقابية من خلال شمولها للعمالة المهاجرة مما يحسن من الموقع التفاوضي للحركات العمالية ويحدّ بشكل كبير من الاستغلال الذي يتعرض له العمال المهاجرين وظروف العمل غير الإنسانية التي تفرض عليهم.

### 13- الحماية الاجتماعية في الجزائر:

كانت شبكة الحماية الاجتماعية في الجزائر تتشكل من الضمان الاجتماعي ومن الدعم للسلع الغذائية إضافة إلى ذلك أوجدت الحكومات الجزائرية مساعدات اجتماعية عبر برنامجين:

**الأول** يشمل مساعدة عائلات العاملين في مختلف القطاعات، بما فيهم الموظفين الحكوميين وهذه المساعدة مكونة من تحويلات نقدية وعلاوات مدرسية بغض النظر عن مستوى دخل الأسرة.

أما البرنامج **الثاني**، فهو المساعدة المالية المباشرة للمسنين والمعوقين إضافة إلى ذلك يشمل برامج مساعدات غذائية للأسر الفقيرة ومنح مدرسية للأطفال.

**العنصر الثالث** لشبكة الحماية في الجزائر هو سياسة الاستخدام والأجور، لقد أقدمت الحكومة الجزائرية على إتباع سياسات تؤمن الاستخدام الكامل عبر قوانين صارمة لمنع أرباب العمل من صرف الأجورين كما أنّها فرضت على أرباب العمل تأمين العديد من المنافع الاجتماعية للعاملين.

إضافة إلى ذلك اتبعت الحكومة سياسة رفع الحد الأدنى من الأجور بشكل مستمر لتأمين الحد الأدنى المقبول من الدخل.

لكن عندما باشرت الحكومة الجزائرية بتطبيق الإصلاحات الاقتصادية الهيكلية اضطرت إلى إعادة النظر في شبكة الحماية الاجتماعية، فكان التركيز على حصر المستفيدين من المساعدات بذوي الدخل المتدني كما عاجلت سياسة الاستخدام وما لزم من تمكين استمرارية برامج المساعدات، ففي مطلع التسعينات عام 1992 اعتبرت الحكومة أن الدعم للسلع الغذائية لا يمكن الاستمرارية به ولا بد من أن تكون الأسعار مرآة للكلفة الحقيقية لها، لذلك أوقفت الدعم عن معظم السلع باستثناء الحليب والطحين والسميد وبالتالي انخفضت نسبة الدعم من حدها الأعلى عام 1991 وهي 4.7% من الناتج القومي إلى يقارب الصفر بالمئة عام 1999 كما انتشرت البطالة بسبب تسريح العمال وغلق معظم المؤسسات واتسعت بذلك رقعة الفقر<sup>1</sup>.

وتعويضاً عن كل هذا، أقدمت الحكومة على تقوية المساعدات المالية من خلال إثراء نظام الحماية الاجتماعية ببرامج أهمها التأمين ضد البطالة والتقاعد المسبق، أما فيما يتعلق بقوانين العمل، فقد أقدمت الحكومة على تشريع جديد يهدف إلى مساعدة الشباب في بحثهم عن فرص عمل، فأوجدت برامج تأهيل في الإدارة والتعاونيات وتشجيع المؤسسات الصغيرة ورغم هذا فإن تلك الإجراءات غير كافية لتغطية الانخفاض في الدخل الناتج عن ارتفاع أسعار السلع الغذائية من جهة وانتشار البطالة من جهة أخرى بسبب عدم توفر الرأس المال المطلوب لخلق فرص العمل.

إن الحماية الاجتماعية يمكن تلخيصها في الدور الذي تقوم به صناديق الحماية الاجتماعية عبر الدول، وقد عرفت الحماية الاجتماعية في الجزائر منذ الاستقلال تطوراً كبيراً تجسد من خلال العديد من التنظيمات والقرارات والإجراءات التي تم اتخاذها والتي تحدف إلى تحقيق شمولية التغطية الاجتماعية لكافة الفئات الناشطة والشرائح الاجتماعية وتحسين مستويات المعيشة.

<sup>1</sup> عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، مرجع سابق، ص 156.

خلاصة:

يبقى موضوع الحماية الاجتماعية بمثابة انعكاس حقيقي لدرجة التطور الاقتصادي والسياسي ولدرجة الوعي الاجتماعي، وعليه فإنّ توسع دائرته هو ترجمة لمستوى تحقيق التنمية بمجالاتها المختلفة لذلك فعلى كل بلد اراد ان ينهض بمستقبل بلاده أن يطور نظاماً وطنياً للحماية الاجتماعية يلبي احتياجات سكانه وفقاً لموارده المتاحة.

رابعا: المحافظة على القدرة الشرائية:

تمهيد:

يعتبر العمل أحسن وسيلة لتحقيق متطلبات الحياة وتحسين ظروفها، خاصة مع غلاء المعيشة وارتفاع الاسعار أين أصبحت مسألة القدرة الشرائية هاجس كل مواطن، ويقاس مستوى تقدم أي بلد يتطلع إليه بمستوى معيشة مواطنيه، ومن هنا جاءت اهمية وضرورة محاولة تحقيق القدرة الشرائية.

### 1- الأجور وتحسين القدرة الشرائية

#### أ- مفهوم الأجور

لقد تعددت وتنوعت تعاريف الأجور وكل يأخذها من خلال توجهاته وانتماءاته العلمية، فالمتخصص في الاقتصاد لا يعرف الأجور كالمختص في علم الاجتماع، وعليه سنحاول أنّ نقدم بعض المفاهيم المتداولة كما يلي:

الأجور في معناها الاقتصادي الواسع هي جميع أشكال وأنواع المكافآت التي تحصل عليها الموارد البشرية، وبناءً عليه تضمنت الأجور، الأجر بالساعة أو بالأسبوع للعمال الصناعيين، الأجور الشهرية مضاف إليها امتيازات أخرى في معناها الاقتصادي الضيق فتستخدم للدلالة على وسيلة الدفع للأفراد العاملين تحت إشراف أفراد آخرين مثل العمال الصناعيين أو العمال في المحلات التجارية<sup>1</sup>

الأجر ليس سوى علاقة بين عامل يبذل جهد جسماني وطاقة عقلية معينة من خلال وظيفة وصاحب عمل يدفع أجر مقابل هذا الجهد، وبالتالي لا بد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والأجر المدفوع.

وهو مقابل للجهد الفكري والعضلي الذي يقدمه الفرد فهو عنصر مهم في تكاليف الإنتاج بالنسبة للمؤسسة والتي تعمل على تخفيضه.

<sup>1</sup> كامل بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، 1997، ص 105.

ويرى "دوغلاس ماك قرينغور" في نظريته "y.x"، أنّ الإدارة تملك التحكم في عملية التوظيف وأنظمة الأجور والمرتبات وملحقاتها، وظروف العمل المادية الأخرى وهي جميعها لا تخرج عن كونها (الجزرة) والتي يسعى العامل للحصول عليها مقابل أداءه لعمله وبالتالي فإنّ التراخي في الأداء يحول هذه الوسائل إلى "عصا" يمكن للإدارة استخدامها<sup>1</sup>.

الأجر هو العائد الذي يحصل عليه العامل مقابل مساهمته بعمله في العملية الإنتاجية<sup>2</sup>.

ب- الاعتبارات التي تنطوي عليها الأجور<sup>3</sup>.

لقد حدد Belcher هذه الاعتبارات في، الاعتبارات الاقتصادية، الاجتماعية، النفسية، السياسية.

• **الاعتبارات الاقتصادية للأجور:** حيث يعتقد Belcher أنّ الأجر كما العملة له وجهان الأول: يمثل التكلفة بالنسبة لصاحب العمل، أمّا الثاني فيمثل الدّخل بالنسبة للعامل، السعر الذي يجب أنّ يدفعه مقابل توظيف أحد عوامل الإنتاج وبهذا المعنى يكون المدفوع مقابل خدمات الفرد عبارة عن عملية اقتصادية محكومة بنفس المنطق كأى عملية شراء، حيث يحاول المشتري أنّ يحصل على أكبر كمية وأعلى جودة ممكنة مقابل ما يدفعه من نقود، وبغض النظر عن ذلك فإنّ الاعتبارات الاقتصادية للأجور يجب أنّ تنطوي على تأثير الأجور على الاقتصاد.

• **الاعتبارات الاجتماعية للأجور:** فالأجر يعكس المركز الاجتماعي للفرد ولأسرته وهذا ما يفسر لنا ما يعلقه الأفراد من آمال على زيادة الأجور وارتفاعها ويفسر أيضاً نظرة المجتمع للأفراد من خلال الأجور التي يتقاضونها وما توفره لهم من سلع وخدمات، ممّا يدفع الأفراد إلى بذل المزيد من الجهد لتحسين أداءهم في العمل وتطويره لتحسين أوضاعهم الوظيفية من أجل الحصول على المزيد من الأجر.

<sup>1</sup> صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق، ص 215.

<sup>2</sup> قباري محمد إسماعيل، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر، مشكلات التعليم والإدارة والعلوم السلوكية، دار المعارف، الإسكندرية، ص 333.

<sup>3</sup> جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال، دار المريخ، الرياض، ص ... 379...383.

وهذا ما يدفع الأفراد لتعديل الوضع الوظيفي بعد حصولهم على شهادة دراسية جديدة أعلى من المعينين بها وبالتالي الحصول على أجر أعلى متوقعين أنّ يؤدي ذلك إلى تحسين مركزهم الاجتماعي والمالي.

• **الاعتبارات النفسية للأجور:** فأداء الأفراد يتأثر بالعوامل النفسية التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على الأداء، وهي بدورها -العوامل النفسية- تتأثر بالأجور، وبالتالي بقدر ما تحقق الأجور من استقرار وراحة نفسية بقدر ما تمكنهم من أداء أحسن في العمل.

• **الاعتبارات السياسية للأجور:** فيما يتعلق بسياسة الأجور المطبقة في البلد من خلال القوانين واللوائح التي تصدرها وتطبقها فيما يتعلق بالأجور حيث تستطيع الدولة ومن خلال إتباع سياسة مخفزة للأفراد يدفع بموجبها أجوراً مرتفعة أنّ تساهم في تحسين علاقاتها معهم.

ج- تعديل الأجور حسب نفقات المعيشة<sup>1</sup>:

حيث تميل بعض المؤسسات الاقتصادية إلى زيادة الأجور وذلك من خلال علاوات يطلق عليها أحياناً "علاوة الغلاء" وذلك لأنّ نفقات المعيشة قد ارتفعت، وعليه تكون من مهمة إدارة الموارد البشرية هي دراسة نفقات المعيشة وذلك من خلال تتبع الاحصاءات المنشورة عن الزيادة في نفقات المعيشة ثم تحديد النسبة التي تراها مناسبة لزيادة الأجر بها.

د- إدارة العلاوات والمكافآت:

تعتبر العلاوات والمكافآت من أهم ملحقات الأجور<sup>2</sup> ويقصد بها منح العامل علاوة على أجره العادي مقابل فائدة حققها أكثر من تلك التي تفرضها عليه واجباته ووظيفته العادية، كما أنّها تعني الزيادات الاستثنائية التي يحصل عليها الأفراد الميززون في أعمالهم والذين يظهرون نشاطاً ملموساً في عملهم، وتعتبر هذه الزيادات أكثر تأثيراً على العمل رفع الكفاية الإنتاجية خاصة إذا كانت هناك مؤشرات معتمدة للحصول على هذه الزيادات ومنحت بشكل مناسب للأفراد المستحقين<sup>3</sup> إذأ، فإنّ العلاوات هي مكافآت تمنح للعامل وتصرف مع أجره أو مع المنصب الذي يشغله، وقد أثبتت

<sup>1</sup> جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، نفس المرجع السابق، ص 386.

<sup>2</sup> أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، دون طبعة، 2001، ص 186.

<sup>3</sup> عادل جودة، الحوافز، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، سورية، دون طبعة، دون سنة نشر، ص 26-27.

الدراسات أنّ الزيادة في الأجر والحصول على هذه العلاوات تعتبر حافزاً قوياً للعمال الذين يطمحون إلى تحسين مستوياتهم المعيشية، والأمل في الحصول على ترقية باعتبار أنّ العلاوات والمكافآت مؤشراً من مؤشرات التدرج في الوظيفة ولهذا فإنّ منح العلاوات الإضافية للعامل الذي يحصل على الترقية يعمل على تحقيق الرضا والاستقرار والعمل أكثر من أجل رفع مستوى الأداء والإنتاجية، أملاً في الحصول على ترقية أخرى وعلاوات أكبر، وأبرز هذه العلاوات:

علاوة مقابل الأقدمية في العمل، علاوة الكفاءة، علاوة إضافية مقابل الزواج، علاوة مقابل الزيادة في مستوى المعيشة (علاوة الغلاء)، علاوة اجتماعية مقابل إعالة الأبناء.

ومن سمات العلاوات أنّها تحسب سنوياً، وتصرف شهرياً، ولكن لا يمنع أنّ يتم حسابها بناءً على ظهور السبب منها كالزواج، والإنجاب.

وعلى إدارة الموارد البشرية أنّ تدرس المتطلبات القانونية في نوعية وطريقة حساب العلاوات في الدولة، كما عليها أنّ تقر أي نوع من العلاوات الإضافية تود أن تمنحه لعمالها وبأي حجم؟ وهل في مناسبات معينة أم في تواريخ محددة لها علاقة بالسنة المالية للمؤسسة؟

#### هـ - كيفية تحديد مستويات الأجور:

لقد تم تحديد الأجور بعد معاينة الظروف الصعبة التي كان يعيشها العمال في فترات الأزمات الاقتصادية التي مرّت بها البلدان الرأسمالية وما انعكس على الطبقة العاملة من ضعف في مستويات الأجور وقسوة في شروط العمل فرضت الدولة حمايتها الاجتماعية الخاصة بتحديد الأجور من خلال:

• **القانون:** حيث تسعى الدولة في تحديد الأجور وتنظيم علاقات العمل، وتأخذ بعين الاعتبار المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية مثل، مؤشر أسعار الاستهلاك.

• **المفاوضات الجماعية:** في إطار المفاوضات الجماعية أدى هذا التدخل إلى ظهور أجور محددة بواسطة القانون أو باتفاق بين الدولة والتقابة والمؤسسة، وفي هذا السياق نجد أنّ وزارة العمل البريطانية قامت بإنشاء مكاتب الأجرية عام 1956 في القطاعات التي تخلو من نقابة عمالية قوية

لخوض غمار المساومة الجماعية، فهذه المكاتب أعطيت لها صلاحيات تُحدد الأجور<sup>1</sup>، وتعني بالمساومة تلك المفاوضات ذات طابع الجماعي والتي تتم بين المستخدم والمستخدمين، ممثلين في الغالب من طرف النقابات المالية للبحث في المواضيع المتعلقة بالحماية الاجتماعية لتحديد الأجور، ساعات العمل وظروفه، فتتخذ هذه الاتفاقيات الطابع المحلي كما قد تتخذ الطابع الوطني وقد ظهر هذا التنوع بإيعاز من حكومة البلدان المتقدمة، أما في البلدان النامية تولدت نتيجة الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها، ففي الجزائر مثلاً طبقت للمرة الثانية سنة 1990 بعد صدور قانون (11-90)، المنظم لهذه العملية ويُقرها كأداة لتسيير علاقات العمل.

#### - أسس المفاوضات الجماعية: ومن بينها ما يلي:

○ تتم هذه المحادثات بين طرفين أو أكثر ممثلة في نقابة العمال وبين المستخدم أو نقابة المستخدمين وقد يحظر هذه الاتفاقيات طرف مستقل كما قد تحضرها الحكومة عن طريق ممثل ينوب عنها.

○ يتحدد جدول الأعمال حول شروط وظروف العمل والتي ما فتئت تدعم بمفاوضات أخرى نظراً لتعقيد الحياة الاقتصادية الاجتماعية

○ إنّ الهدف الرئيسي في عملية التفاوض يتمثل في الوصول إلى اتفاق جماعي يتجسد بعقد عمل مشترك يلتزم الطرفين بتنفيذه، وقد يكون محدد بفترة زمنية، كما قد يكون مفتوح المدة.

○ ترغب الأطراف المعنية من خلال هذا الاتفاق تحقيق الاستمرار في مجال العمل ثم الوصول إلى الأهداف المسطرة.

#### - مستوى التفاوض الجماعي: يمكن حصر مستوى التفاوض الجماعي في المساومة الجماعية على

مستوى المؤسسة وهذا التفاوض يتم في التراب الذي تقع فيه المؤسسة وغالبا ما تتميز بالطابع المحلي وهي الأكثر انتشاراً ومن عيوب تكريسه لظاهرة التفاوت في الأجور وتباين شروط العمل بين المؤسسات إضافة لجعل عملية تحديد الأجر الأدنى المضمون على المستوى الوطني غير ممكنة بسبب

<sup>1</sup> Hanson, J.t , An Introduction To Applied Economics ,Mac Donald And Evans, 1976, P 268.

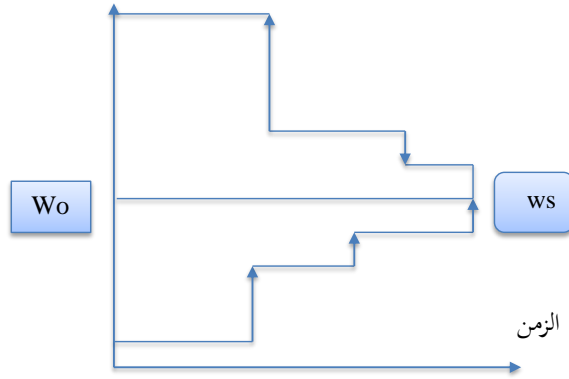


التفاوت على مستوى المؤسسات والمناطق، أما المساومة الجماعية على مستوى القطاع، وهنا يجري المحادثات بين الممثلين على مستوى القطاع غير أنّ العامل الموجود في منطقة جغرافية ذات مستوى أسعار مرتفعة يتحصل على نفس أجر عامل آخر ومن نفس الفئة والخصائص من منطقة الأسعار والظروف أما المساومة الجماعية على المستوى الوطني والمتجسد في التفاوض الثلاثي، نقابة منظمة أرباب العمل، حكومة فتتولى الحكومة تطبيق وتنفيذ توصيات صندوق النقد الدولي، أما النقابة تعمل على الدفاع عن حقوق العامل والمحافظة على مناصب الشغل وإيجاد حلول اجتماعية للعمال المسرّحين.

ويمكن توضيح فكرة تحديد الأجور<sup>1</sup> عن طريق المساومة الجماعية من خلال النموذج البسيط (Albert .Rees) المبين في المخطط التالي:

شكل رقم (03) تحديد الاجور عن طريق المساومة الجماعية من خلال نموذج

Albert .Rees



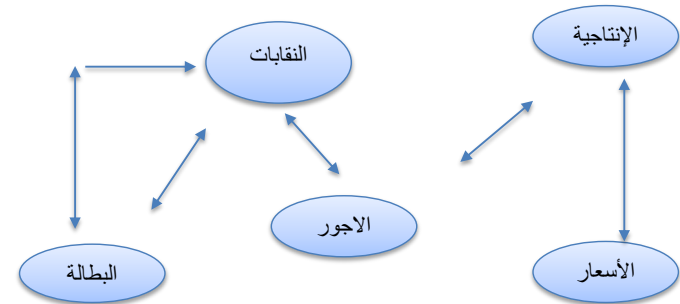
Sources : Jean Michel Cousinaux, Economie Du Travail, 1981

<sup>1</sup> Jean Michel Cousinaux, Economie Du Travail, 1981, PP 139-141.

تتمثل النقطة (G) الواقعة على محور الزمن تاريخ انتهاء سريان مفعول الاتفاقية الجماعية والزمن المقاس هو اليوم أو الأسبوع أو الشهر، من ذلك التاريخ يحق للنقابة الدخول في إضراب، ولذا ستبدل كل الجهودات لتبدأ المفاوضات الجماعية قبل ذلك التاريخ، بداية وفرضياً عند النقطة (0) نقطة الأصل في الشكل يتمثل في طلب النقابة الأساسي هو رفع الأجور من (W0) إلى (WS)، يتبع هذا الاقتراح بعد الأخذ والرد وفي مدّة زمنية قد تطول أو تقصر أثناء المفاوضات بعض المستخدم لأجر نسيمه العرض الأول (01) وهو أكبر من الأجر السابق (W0) وأقل من المطلب الأول (D1) الذي يعادل (W0) بعدها وفي ظروف نفسية قد تتسم بالتعقيد أو التوتر وفي جو مكهرب تقترح النقابة مطلب أجري جديد يتمثل في (D2) عاكساً تنازلاً من النقابة قبل الفترة الحاسمة (G) بعدما يكون المستخدم قد تأكد فعلاً من نوايا النقابة في الذهاب بعيداً في أمر مطالبها الأخرى بعد تجاوز الفترة (G) فينتقل الإضراب ليدفع المستخدم على اقتراح عرض جديد مغري (02) وهو أفضل من العرض الأول والمطلب السابق ترفض النقابة هذا العرض أيضاً لتطالب بـ (D3) الذي بدأ يقترب أكثر للعرض السابق، بامتداد هذا الإضراب يضطر المستخدم على تقديم عرض الفرصة الأخيرة والذي تقبله النقابة بالرضا.

ليتم بعدها صياغة الاتفاقية الجماعية لهذه الأخرى يحددونها فيما بينهما تأكد أنّه ليس بالضرورة أن تتم كل الاتفاقيات الجماعية بهذا الشكل وتحت ضغط الإضراب، كما أنّها لا تتم بنفس المراحل والخطوات، إضافة لكونها تختلف من مؤسسة إلى أخرى في مراحلها ومناهجها إلا أنّه تجمعها طابع المفاوضات الجماعية والصيغة التعاقدية القانونية.

شكل رقم (04): علاقة الأجور ببعض المحددات:



-تنظيم الأجور:

تهدف النقابة أساساً إلى تحضير أجور أعضائها دون الإخلال بشرط عدم نمو الأجور بسبب أكبر من معدلات الانتاجية يتحقق هذا الهدف المتمثل في رفع الأجر الكلي لأعضائها في الظروف التي يكون فيها الطلب على العمل غير مرن، بمعنى أنّ زيادة الأجور بمعدلات كبيرة لا تؤدي سوى لتغيير طفيف على مستوى العمالة ولكن دون الإخلال بالشروط المذكور أعلاه حتى لا ينعكس ذلك سلبياً على الاقتصاد ككل والنقابة وأعضائها مستقبلاً من خلال ما لها من ارتفاع معدلات الأسعار ومنه تدهور في القدرة الشرائية لها كما أنّ هذا الأمر سيساهم دون شك في تخفيض مستمر للعمالة ومنه التأثير سلبياً على القوة التفاوضية للنقابة مستقبلاً مما قد يعرض أعضائها إلى مواجهة خطر التسريح.

-العوامل المؤثرة في نظام الأجور:

هناك مجموعة من العوامل التي تؤثر على نظام الأجور وهي:

- **العرض والطلب على الأيدي العاملة في سوق العمل:** فعندما يكون عرض الأيدي العاملة كبيراً والطلب عليها قليلاً تكون الأجور منخفضة، وإذا كان العرض الأيدي العاملة قليلاً والطلب عليها كبيراً تكون الأجور مرتفعة، أما الآن وبوجود النقابات العمالية وتدخل الدولة في فرض سياسات معينة للأجور لم يعد هذا المبدأ سائداً.
- **القوانين واللوائح الحكومية:** وهي التي تصدرها الحكومة والتي تحدد فيها السياسة التي ستتبعها فيما يتعلق بالأجور، والأسس الناظمة لها، حيث تعتبر هذه القوانين واللوائح من أهم العوامل المؤثرة في نظام الأجور، لا بل والمحددة له في الكثير من الدول، حيث يتم تحديد الحد الأدنى والأعلى للأجر لكل عمل من الأعمال التي يقوم بها الأفراد، وموعد استحقاق الأجر وغيرها، وبالتالي يجب أن تتمتع هذه القوانين بالمرونة وقابلية التعديل بشكل مستمر بما يتماشى مع التغيرات الاقتصادية وتكاليف المعيشة بشكل أساسي وينطوي تدخل الدولة في وضع هذه القوانين واللوائح على تأمين الحياة اللائقة للأفراد بحيث تحمي السياسة المتبعة الأفراد من أصحاب الأعمال وتؤمن لهم حقوقهم كاملة، وهنا يجب أن نؤكد أنه يجب أن تكون هذه

القوانين واللوائح محددة لنظام أجور محفزة للأفراد وعادل يمكنهم من تأمين احتياجاتهم الأساسية، ويساعدهم على تحقيق أهدافهم، وبالتالي تحقيق أهداف المنظمات والدولة ككل.

ي- دور النقابة في حماية الأجور ومستويات التوظيف:

حيث يعتبر الأجر من أبرز العناصر التي تؤكد نَحَق التنمية فهو يساهم في تحقيق طبقة عاملة ومنتجة وفعالة، وبالتالي فحماية الأجور من التآكل والتدني والاستغلال وحماية للقوة الاقتصادية وهو أيضاً أحد مرتكزات الحماية الاجتماعية وذلك لتأثيره المباشر على القدرة الشرائية للعامل، فجد أنّ المادة 23 للإعلان العالمي لحقوق الإنسان تُقر بـ"لكل فرد يقوم بعمل الحق في الأجر عادل كرضي يكفله وأسرته المعيشة اللائقة لكرامته كإنسان، تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية.

وقد نص المكتب الدولي للعمل في عدة اتفاقيات على ضرورة حماية الأجر ودور المنظمات النقابية المهم في تعزيز الحماية الاجتماعية من خلال المحافظة على القدرة الشرائية وحماية مناصب العمل من الزوال.

- **تكاليف المعيشة:** إنّ أي سياسة أو نظام للأجور لكي يكون نابغاً يجب أن يأخذ بعين الاعتبار تكاليف المعيشة الحقيقية والمستوى السائد للأسعار من خلال إجراء دراسات واقعية تضمن الوصول إلى نتائج واقعية يمكن من وضع نظام أجور يغطي هذه التكاليف وبالتالي المحافظة على القدرة الشرائية للأجور، لذلك يجب أن يكون هناك تناسب وانسجام بين الأجور ومستويات الأسعار وتكاليف المعيشة بحيث أنّ أي زيادة في الأسعار يجب أن يرافقها زيادة حقيقية للأجور.

- **المستوى السائد للأجور:** ويقصد بها مستويات الأجور السائدة في المنشآت الأخرى، وفي الدول الأخرى المجاورة، إذ يجب على أية منشأة تقوم بوضع نظام للأجور أن تأخذ بعين الاعتبار مستويات الأجور في المنشآت الأخرى، وبالتسوية لنفس الأعمال لأنّ دفعها للأجور أقل سيجعلها تتعرض لمشكلة تأمين الأيدي العاملة المناسبة.

• قدرة المنشآت على الدفع: أي القدرة على دفع معدلات مرتفعة أو منخفضة من الأجر، كقدرتها المالية، ووضعها التنافسي بين المنشآت الأخرى، ومعدلات الربحية وكفاءة الإنتاجية.<sup>1</sup>

## 2- القدرة الشرائية والسياسات الاقتصادية للدولة:

خلال فترة الاقتصاد المسير (المخطط) كانت الدولة هي القائمة بوظيفة التاجر، حيث كانت تملك كل آليات ووسائل تموين المواطنين من خلال امتلاكها لشبكة واسعة من المؤسسات العمومية للإنتاج والتوزيع على المستوى المركزي والمحلي، فقد كانت كل شعب النشاطات مغطاة من قبل شركات وطنية تحتكر الإنتاج، كما كانت توجد على المستوى المحلي شبكة مماثلة، بالموازاة مع هذا التنظيم كانت الجماعات المحلية تستفيد في إطار المخططات البلدية للتنمية من موارد مالية للتكفل وانجاز مختلف الأسواق.

حيث وبخصوص المحافظة على القدرة الشرائية للمواطنين، ومن خلال الحرص على استقرار الأسعار وضعت الدولة آنذاك تنظيم ملائم متمثل في الصندوق الجزائري للتدخل الاقتصادي، وهو الصندوق الخاص لدعم أسعار المنتوجات ذات الاستهلاك الواسع، وكان عددها 16 مادة.

غير أنه ومع بداية الإصلاحات الاقتصادية المتعلقة لاسيما بفتح اقتصادنا وبالتالي السوق الوطنية تتلاشى تدريجياً هذا الهيكل المؤسساتي والتنظيمي ومن هنا تخلت الدولة عن صفقة التاجر للتكفل بمهمة جديدة وهي ضبط السوق في إطار مبدأ حرية أسعار المنتوجات والخدمات.

غير أن هذه الوضعية الجديدة لم تكن مدعومة بإجراءات متابعة من شأنها أن تسهل التأطير الجيد للسوق وتضمن تموين المواطنين وكذا المراقبة الصارمة للممارسات التجارية.

وفي هذا الصدد ومن أجل المحافظة على القدرة الشرائية للمواطنين، فقد بقي العمل بالإجراءات التي بادرنا بها في مجال تعويض الأسعار بسبب الاحتلالات التي مست أسعار المواد الأولية والمنتوجات النهائية على مستوى السوق العالمية، حيث نتج عن ذلك سنة 2008 صرف مبلغ 158 مليار دينار من خزينة الدولة.

<sup>1</sup> عبد الفتاح بوخمحم، إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2001، ص 49-50.

وبهدف تمكين مواطني المناطق الجنوبية من اقتناء المواد الاستراتيجية بنفس الأسعار المطبقة في الشمال، تمت مواصلة العمل بآلية تعويض أعباء النقل لولايات الجنوب العشرة، حيث يحتاج هذا النظام سنوياً لغلاف مالي قدره ثلاثة ملايين.

وبخصوص تأطير أسعار وهوامش الربح للمنتوجات ذات الاستهلاك الواسع فإنه من الضروري أنه ومنذ الاستقلال إلى غاية سنة 1995، كانت أسعار وهوامش الربح لكل المنتوجات النهائية الموجهة للاستهلاك المباشر محددة، غير أنه وتبعاً لإصدار الأمر رقم (95-06) المؤرخ في 25 جانفي 1995، المتعلق بالمنافسة في إطار الإصلاحات الاقتصادية التي اعتمدت آنذاك، تم تكريس مبدأ حرية الأسعار غير أن الإشكالية المرتبطة بالمحافظة على القدرة الشرائية للأسر والتحكم في تأثير ارتفاع أسعار المنتوجات ذات الاستهلاك الواسع، يمكن تناولها من خلال وضع منهجية وخطّة عمل يمكنهما أن يأخذا عدّة أشكال منها:

- الزيادة في الرواتب.

- التكفل بالنفقات الاجتماعية.

- دعم المنتوجات ذات الاستهلاك الواسع والمقننة أسعارها.

- إعفاء أو تقليص الرسوم والحقوق الجمركية على هذه المنتوجات.

- تحسين العرض في الزمان والمكان من خلال ترقية الإنتاج الوطني أو الاستيراد بدعم من الدولة.

- تنظيم ميكانيزمات ضبط الأسواق قصد ضمان تموين معتبر ومنظم للسوق.

## 3- الإجراءات التي تقوم بها الدولة لحماية القدرة الشرائية للمواطن:

### أ- ضمان استقرار تموين المواطنين:

من المتعارف عليه عالمياً، هو أن الضبط الجيد للسوق يستدعي حتماً التموين المعتبر للمواطنين ووضع الأدوات المناسبة لضمان حركية جيدة في شبكة التوزيع، حيث يؤدي ذلك لا محالة لاستقرار الأسعار.

ب- آليات التحكم في الأسعار:

إنّ الطلب الوطني من المنتجات الغذائية الفلاحية واللحوم والبيض بصفة خاصة يغطيه الإنتاج الوطني، أما باقي المنتجات الغذائية ذات الاستهلاك الواسع فهي مستوردة، سواءً كموايد أولية تستعمل في الصناعات الفلاحية الغذائية أو كمنتوج غذائي موجه للاستهلاك المباشر.

بالنظر إلى تقلبات السوق الوطنية والحجم السنوي للمنتوجات الغذائية المستوردة، فإنّ كل ارتفاع في الأسعار العالمية ينعكس مباشرة على الأسعار الداخليّة عند الاستهلاك، هذا ينطبق على المواد الأولية، أو المنتجات الموجهة للاستهلاك المباشر.

4- ميكانيزمات ضمان استقرار الأسعار:

لقد تم اقتراح ما يلي:

أ- إنشاء صندوق للتحكم في الأسعار:

فقصّد التكفل بتأثير الأسعار على القدرة الشرائية للأسر، فإنّه من الضروري فتح حساب خاص يسمى "صندوق التحكم في أسعار المنتجات ذات الاستهلاك الواسع"، حيث ستسمح هذه الأداة التي ستكون وسيلة هامة بين أيدي الدولة، بتحقيق تأثير الارتفاع الكبير والمفاجئ لأسعار المنتجات الأساسية المنتجة محلياً أو المستوردة على الأسعار عند الاستهلاك من جهة ووضع البلاد في منأى عن المشاكل الاجتماعية من جهة أخرى.

ب- مواصلة وتوسيع تعويض الأسعار:

إنّ كون مجموعة م المواد تستفيد أسعارها من تعويض خزينة الدولة، حيث وصل الغلاف المالي الذي خصص لهذا الغرض 170 مليار عام 2007، و158 مليار دينار سنّي 2008، و92 مليار دينار سنة 2009، بسبب انخفاض أسعار المنتجات المعنية في الأسواق العالمية، غير أنّه ومع الظروف الاقتصادية الداخلية أو الخارجية يمكن الإجراءات المتعلقة بتعويض الأسعار أنّ تتكرر وفقاً للتقلبات الاقتصادية على المستوى الوطني /أو الدولي.

ج- تحديد الأسعار وهوامش الرّيح:

في هذا المجال وبالنظر إلى الخصوصيات التي تميز عائلات المنتجات ذات الاستهلاك الواسع، يجب أنّ يخطى تحديد أسعار أو هوامش الرّيح المطبقة على هذه المنتجات بدراسة معمقة وملائمة.

د- تدعيم وسائل الرقابة:

للتذكير، تخصّ نشاطات تأطير ومراقبة السواق الداخليّة ما يلي:

• احترام الممارسات التجارية: حيازة السجل التجاري، احترام الأسعار المقننة، إشهار الأسعار، التغيير غير الشرعي للنشاط، الشراء والبيع دون فاتورة...، حيث تكون مراقبة الأسعار المطبقة في السوق فقط على المنتجات المحددة أسعارها.

• مراقبة مطابقة المنتجات وحماية المستهلك.

• متابعة التموين وملاحظة أسعار المنتجات ذات الاستهلاك الواسع، حيث تم اقتراح توظيف 7.000 إطار جامعي خلال المخطط الخماسي 2010-2014 منهم 5000 عون لمراقبة المطابقة و2000 عون لمراقبة الممارسات التجارية والمضادة للمنافسة، بالإضافة إلى توفير كل ما يلزم هذه الأعوان لأداء مهامها على أكمل وعموماً إنّ حماية القدرة الشرائية للمواطن يتطلب ما يلي:

• وفرة المنتج ومحاربة الندرة.

• تناسق جيد بين العرض والطلب، ممّا يساهم في التحكم الجيد في تموين السوق وكذا الضبط الفعّال له.

• تدعيم تأطير وتنظيم وعصرنة سير الهياكل التجارية.

• إزالة الأسواق الموازية.

• شفافية التعاملات التجارية بالتطهير المستدام في الزمان والمكان لمسارات التوزيع.

• وضع حيز الاستهلاك لمنتجات سليمة شرعية وقابلة للتسويق قصد حماية صحة وسلامة المستهلكين بصفة خاصة والاقتصاد الوطني بصفة عامة.

خلاصة:

إن المحافظة على القدرة الشرائية مرتبط بجملة من الارتباطات، والوصول إلى تحسينها يحتاج إلى تكاثف الجهود ولا يمكن بأي حال من الاحوال أن تتحقق إلا بتوفر مجموعة من المتغيرات وأولها توفر مؤشرات اقتصادية جيدة في البلاد.

## الفصل الخامس:

# الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد.

أولاً: مجالات الدراسة.

- 1- المجال الجغرافي.
- 2- المجال البشري.
- 3- المجال الزمني.

ثانياً: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات.

1. منهج الدراسة.
2. أدوات جمع البيانات.
3. عينة الدراسة وخصائصها.

ثالثاً: أساليب التحليل والتفسير (مستوياته).

تمهيد:

تمثل الدراسة الميدانية الاستراتيجية المنهجية المختارة من طرف الباحث، والتي يعتقد بملائمتها للدراسة قيد البحث، وفي هذا الفصل سيتم معالجة بعض المراحل والخطوات المنهجية التي تم اتباعها، والتي لا يمكن الاستغناء عنها حتى يأخذ البحث صفة العلمية، وقد تم تقسيمها إلى ثلاثة فروع:

- مجالات الدراسة.
- منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات.
- عينة الدراسة وخصائصها.

أولا: مجالات الدراسة:

1- المجال الجغرافي:

إن الوصول إلى تحديد النقابات التي سيتم دراستها ميدانيا، كان أمر صعب للغاية، خاصة بالنسبة للنقابات المستقلة فهي نقابات تمارس نشاطها دون تواجد مقر تجتمع فيه، الأمر الذي أدى لاستحالة التوصل إليهم وهو من بين الأسباب الخاصة بتحديد نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste)، على عكس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين أين تم التوجه إلى "الاتحاد المحلي" والحصول على كافة المعلومات والمعطيات التي تحتاجها هذه الدراسة.

إن المجال الجغرافي لهذه الدراسة يشمل مجموعة كبيرة من المؤسسات، حيث نجد قيادات نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تتوزع على 154 مؤسسة على مستوى ولاية تبسة، وكذلك بالنسبة لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) التي يتوزع إطاراتها على مجموعة من المؤسسات.

2- المجال البشري:

يقدر العدد الاجمالي للعمال المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين على مستوى "مدينة تبسة" بـ 10488 منخرط لعام 2016 على مستوى كافة القطاعات والمؤسسات التابعة لهذه النقابة والمقدر عددهم بـ 154 مؤسسة على مستوى ولاية تبسة.

هذه المؤسسات تضم بدورها فروع نقابية يختلف عدد الممثلين للنقابة بحسب عدد العمال المنخرطين لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA داخل هذه المؤسسة، يتأس كل فرع نقابي أمين عام مكلف بمجموعة من النشاطات والمقدر عددهم بـ 154 أمين عام. والجدول التالي يوضح كيفية توزيع المنخرطين على جميع المؤسسات التابعة لنقابة الاتحاد العام للولاية.

جدول رقم (09) توزيع المنخرطين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ugta حسب المؤسسة.<sup>1</sup>

الرقم	المؤسسة	الامين العام	عدد المنخرطين وعدد الممثلين	
			الفرع النقابي	عدد الممثلين
01	الولاية	01	206	05
	مديرية البرجة ومتابعة الميزانية لولاية تبسة	01	45	05
02	بلدية تبسة	01	180	04
03	بلدية بكارية		40	02
04	بلدية الحويجيات	//	26	01
05	الحماية المدنية	//	205	05
06	مديرية الصحة والسكان واصلاح المستشفيات	//	60	02
07	المؤسسة العمومية للصحة الجوارية	//	300	05
08	مستشفى خالد عوز	//	180	05
09	مستشفى عالية صالح	//	200	05
10	مستشفى بوقرة بولعراس	//	200	05

<sup>1</sup> المصدر: الاتحاد المحلي لولاية تبسة.

11	أعوان الطب في التحذير	//	قيد التنصيب
12	الصيدليات	//	39
13	وحدة الادوية - بكارية -	//	21
14	مدرسة التكوين شبه الطبي	//	120
15	مديرية النشاط الاجتماعي	//	80
16	مدرسة الصم البكم	//	30
17	مركز الشيخوخة	//	26
18	حي الطفولة	//	25
19	المركز المتعدد لرعاية الشباب	//	35
20	المركز المتعدد لإعادة التربية - بنات -	//	40
21	المركز البيداغوجي	//	40
22	الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي	//	52
23	الصندوق الوطني لغير الاجراء	//	41
24	الصندوق الوطني للتقاعد	//	75
25	الديوان الوطني لأعضاء المعوقين	//	15
26	الصندوق الوطني للتأمين على البطالة	//	29
27	جامعة تبسة	//	10
28	مديرية الخدمات الجامعية	//	50
29	الإقامة الجامعية - المختلطة -	//	25
30	الإقامة الجامعية	//	/
31	الإقامة الجامعية 500 سرير	//	50
32	الإقامة الجامعية 1500 سرير	//	50
33	الإقامة الجامعية 1000 سرير رقم: 01	//	50

34	الإقامة الجامعية 1000 سرير -02-	//	50
35	الإقامة الجامعية 1000 سرير -03-	//	25
36	أساتذة الجامعة	//	15
37	معهد التكوين الاداري	//	45
38	مركز التكوين المهني -01-	//	20
39	مركز التكوين المهني -02-	//	31
40	مركز التكوين المهني -04-	//	44
41	مركز التكوين المهني الماء الابيض	//	32
42	مركز التكوين المهني - الكوييف -	//	22
43	مركز التكوين المهني - الحويجبات -	//	19
44	مركز التكوين المهني - الحمامات -	//	24
45	المعهد الوطني للتسيير والتمهين - آنوال -	//	15
48	إذاعة تبسة	//	26
49	الصحافيون والمراسلون الصحفيون	//	13
50	فناي تبسة	//	14
51	الرقابة المالية	//	36
52	مسح الأراضي	//	80
53	أملاك الدولة والحفظ العقاري	//	50
54	الخزينة	//	63
55	خزينة القطاع الصحي وخزائن بلديات ولاية تبسة	//	70
56	الضرائب	//	38
57	الجمارك	//	40



03	63	//	بنك الفلاحة والتنمية الريفية	58
01	20	//	بنك التنمية المحلية	59
01	19	//	البنك الجزائري الخارجي - وكالة تبسة-	60
01	22	//	بنك الجزائر - وكالة تبسة-	61
01	25	//	البنك الوطني الجزائر وكالة 491 تبسة	62
/	21	//	الصندوق الوطني للتعاون الفلاحي	63
01	11	//	لاكار وكالة 310	64
01	14	//	الصندوق الوطني للتوفير والاحتياط	65
03	33	//	الشركة الوطنية للتأمين S.A.A	66
03	31	//	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر تنسيقية ولاية تبسة ANGEM	67
05	50	//	مديرية التجارة	68
03	62	//	غرفة التجارة والصناعة النمامشة -تبسة-	69
05	110	//	مديرية الفلاحة	70
01	50	//	مديرية السكن والتجهيزات العمومية	71
05	100	//	محافظة الغابات	72
05	80	//	مديرية الاشغال العمومية	73
03	60	//	و . و للتسيير والتنظيم العقاريين الحضاريين - تبسة-	74
05	89	//	ديوان الترقية والتسيير العقاري OPGG	75
03	21	//	المؤسسة الوطنية للترقية العقارية مديرية مشروع تبسة-EPLF	76
01	27	//	الهيئة الوطنية للرقابية التقنية للبناء في الشرق EST-CTC	77

05	60	//	شركة البناء والعمران للشرق مديرية الانجازات - تبسة-	78
05	115	//	الشركة الوطنية لأشغال الطرقات	79
02	40	//	شركة باتيميتال للإنجاز (مشروع تبسة)	80
02	85	//	مقاوله الصناعات الحديدية	81
01	26	//	المؤسسة الوطنية للإنجاز العام لأشغال الري GTH	82
03	120	//	مديرية الري	83
01	50	//	المؤسسة العمومية الجزائرية للمياه	84
01	36	//	الديوان الوطني للتطهير	85
01	19	//	م . ع الاقتصادية لإنجاز الهياكل الأساسية للسكك الحديدية - م . الحميمية الشمالية -	86
02	45	//	المنشآت القاعدية	87
02	65	//	مصلحة الاستثمار	88
01	13	//	مصلحة العتاد و الجر	89
01	12	//	مصلحة العتاد المحرور	90
01	18	//	الملاحة الجوية	91
01	22	//	تسيير المطارات	92
01	19	//	الرصد الجوي	93
02	60	//	مدارس تعليم السياقة	94
05	180	//	سائقي سيارات الأجرة	95
05	150	//	المؤسسة العمومية للنقل الحضري	96
01	60	//	و . ت . الأنعام	97
01	30	//	وحدة تربية الدواجن _بئر الذهب_	98

02	97	//	مديرية البريد وتكنولوجيات الاعلام والاتصال	99
02	90	//	بريد الجزائر	100
05	211	//	اتصالات الجزائر	101
01	17	//	موبيليس	102
01	50	//	أنابيب _ الماء الأبيض_	103
02	90	//	الشركة الزجاجية للشرق _ الماء الأبيض_	104
05	460	//	مصنع الاسمنت	105
04	220	//	شركة الاسمنت _الوحدة التجارية_ الجرف	106
03	150	//	شركة الاسمنت المديرية العامة	107
02	60	//	المحجر _ الماء الأبيض_	108
03	160	//	ش. م. الحديد	109
03	190	//	ش. و. فوسفات	110
04	190	//	منجم خنقة الموحد _كنوقات_	111
05	300	//	م. التسويق نفطال	112
02	65	//	م. ت. للموارد البترولية _نفطال_ مركز	113
				1127
02	150	//	سونلغاز	114
02	160	//	شركة أوراس أ. خ. فرع الجمع الجهوي لمؤسسة الاسمنت (مصلحة الشحن) الماء الابيض	115
01	45	//	شركة أوراس أمن وخدمات _ أعوان حراسة أمن ووقاية	116
02	110	//	شركة أوراس أمن وخدمات _ أعوان التنظيف	117
02	120	//	شركة أوراس أمن وخدمات _ أعوان حراسة أمن	118

			ووقاية (أنابيب)	
01	60	//	شركة الحراسة والمراقبة S.G.S _عناية_	119
01	80	//	الصناعة التقليدية والحرف لولاية تبسة	120
01	77	//	محجر مومن تواتي	121
01	65	//	شركة الوقاية والعمل الأمني سونلغاز _الحمامات_	122
02	78	//	شركة الوقاية والعمل الأمني _سونلغاز_ تبسة	123
02	107	//	شركة الوقاية والعمل الأمني _مجمع سونلغاز_	124
01	33	//	المتحف العمومي الوطني _تبسة_	125
02	90	//	الصندوق الوطني للسكن _وكالة تبسة_	126
02	86	//	المؤسسة الجهوية للهندسة الريفية الأوراس المديرية العامة لإنجاز المشاريع _تبسة_	127
03	100	//	الشركة الجزائرية لتسيير شبكة نقل الكهرباء قاعدة تبسة	128
03	108	//	مديرية البناء والتعمير	129
01	19	//	المكتبة الرئيسية للمطالعة العمومية لولاية تبسة	130
01	56	//	الوكالة الولائية للتشغيل _تبسة_	131
01	23	//	الوكالة الولائية للتشغيل _ الماء الأبيض_	132
02	90	//	بلدية الكويف	133
01	19	//	القرض الشعبي الجزائري	134
01	32	//	المركز الوطني للسجل التجاري	135
01	25	//	مخبر الأشغال العمومية عنابة فرع تبسة	136

02	66	//	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب _ فرع تبسة _ ANSEJ	137
02	98	//	ديوان مؤسسات الشباب	138
02	75	//	الغرفة الفلاحية	139
01	19	//	انفرازي	140
02	80	//	مديرية المجاهدين	141
02	77	//	مديرية النقل	142
01	14	//	لجنة المرأة العاملة	143
02	61	//	الديوان الوطني للأراضي الفلاحية	144
02	30	//	مديرية الصناعة والمناجم _ تبسة _	145
03	104	//	أعوان الحماية المدنية وحدة الكويف	146
02	90	//	أعوان الحماية المدنية وحدة الماء الأبيض	147
02	80	//	الشركة الوطنية للنقل بالسكك الحديدية مصلحة الاشارات الكهربائية والاتصالات STE	148
01	15	//	مؤسسة نظافة تبسة	149
01	36	//	وكالة التنمية الاجتماعية	150
02	70	//	مديرية السكن	151
03	96	//	الشبيبة والرياضة	152
01	16	//	موظفوا المخابر العلمية	153
01	18	//	نقل البضائع (الناقلون العموميون)	154

المصدر: الاتحاد المحلي لولاية تبسة.

أما نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) فيقدر عدد المنخرطين فيها، على مستوى ولاية تبسة بـ 998 منخرط، موزعة على:

- مكاتب الفروع داخل كل مؤسسة: (خاصة الثانوي والمتوسط حسب المكلف بالتنظيم) ويضم كل مكتب فرع. منسق الفرع، أمين مكلف بالتنظيم، أمين مكلف بالمال، ومساعديه. يختلف العدد بحسب عدد المنخرطين داخل كل المؤسسة.

- أما المكتب الولائي: فيضم بدوره المنسق الولائي، وهو المسؤول الأول على النقابة داخل الولاية، ثم الأمين الولائي المكلف بالتنظيم فالأمين الولائي المكلف بالمال، المكلف بالإعلام، المكلف بالمنازعات والمكلف بالتكوين النقابي.

- أما هيئات اتخاذ القرار: فتتقسم إلى:

(أ) قاعة الاساتذة: وهي عبارة عن مجموع من المنخرطين داخل كل مؤسسة والمقدر عددهم بـ 68 استاذ.

(ب) المجلس الولائي: ويتكون بدوره من ممثلي الفروع وهو الهيئة الرسمية الخاصة باتخاذ القرارات والمقدر عددهم بـ 125 عضو.

- أعضاء المجلس الولائي: والمتكونة من عضوين:

- المنسق الولائي

- المكلف بالتنظيم

3- المجال الزمني:

إن هذه الدراسة، ومن أجل إكمالها أخذت حيناً زمنياً حدد كما يلي:

أ- الفترة الزمنية الأولى: من 24 أكتوبر إلى 9 ديسمبر 2016.

• الزيارة الاولى (الاستطلاعية): تمت بتاريخ 24 أكتوبر 2016، من أجل التعرف على مقر الاتحاد المحلي، والتحقق من مدى ملائمة موضوع الدراسة والمعنون بتمثلات الاطارات النقابية للمسألة الاجتماعية، مع مجال البحث وكذلك الحصول على بعض الارقام فيما يخص عدد العمال المنخرطين في النقابة وعدد الفروع النقابية وممثليهم، وهم عينة الدراسة التي بصدد البحث والتخصص

فيها، فمن خلال إجراء مقابلة حرة مع رئيس الاتحاد المحلي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) بولاية تبسة أزيحت بعض الضبابية واتضح الغموض في العديد من العناصر.

• **الزيارة الثانية:** لمقر الاتحاد المحلي للاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) وقد تم ذلك بتاريخ 06 نوفمبر لكن للأسف المقر حالي من أعضائه، وحتى من أمينة المكتب ليتم التوجه نحو مكتب الاتحاد الولائي أين تم اجراء مقابلة مع الامين الولائي المكلف بالتنظيم وكذلك الكاتبة والاتحاد الولائي والذين تحججوا بعدم امتلاكهم للقوائم الخاصة بالأعضاء الممثلين وضرورة التوجه مرة أخرى للاتحاد المحلي الوحيد الذي يمكنه الافادة بالمعلومات اين طلبوا الرجوع يوم 13 نوفمبر

• **الزيارة الثالثة:** وكانت بتاريخ 13 نوفمبر حيث تقرر اجراء مقابلة مرة أخرى مع الكاتبة والتي قدمت لنا القائمة الإسمية للعمال المنخرطين وكذلك عدد المؤسسات التابعة لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، بالإضافة إلى عدد الأعضاء العاملين على مستوى ولاية تبسة.

• **الزيارة الرابعة:** كانت يوم 15 نوفمبر أين قدمت الكاتبة لنا الهيكل التنظيمي الخاص بالاتحاد المحلي.

- وبالموازاة مع ذلك فقد كانت رحلة البحث عن النقابات المستقلة متواصلة أين تعذر علينا الوصول لبعضها خاصة وأنها تنشط دون "محل"، وأخيرا وبتاريخ 09 ديسمبر تم التوصل إلى المنسق الولائي لنقابة المجلس الوطني المستقل مستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) والذي أبدى تعاونه هو و الامين المكلف بالتنظيم، أين قاموا بتوضيح اللبس والغموض المتعلق بهذه النقابة من خلال:

- تقديم عدد المنخرطين في النقابة

- شروط الانخراط فيها

- الهيكل التنظيمي الخاص والمقسم إلى:

✓ مكتب الفرع

✓ المكتب الولائي

✓ هيئات اتخاذ القرار

✓ أعضاء المجلس الوطني

حيث تم شرح وتوضيح موضوع الدراسة وأهدافها وماهي الامكانيات والارقام التي يحتاجها البحث، كما توصلت الطالبة إلى درجة تقبل المقر لهذه الدراسة، من خلال القبول الموافقة على تقديم كافة الامكانيات التي يستطيع المقر تقديمها:

وفي نفس الفترة فقد توجهت الطالبة إلى "مفتشية العمل" بغية طلب المساعدة في توزيع الاستثمارات لكنها رفضت، حيث يتطلب توزيعها زيارة 154 مؤسسة لتسليم الاستثمارة للأمناء العامون لكل مؤسسة بالإضافة إلى عملية توزيع الاستثمارات على المجلس الولائي لنقابة المجلس الوطني المستقل مستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) والمقدر عددهم بـ 125 عضوا.

ب- **الفترة الزمنية الثانية:** من 10 ديسمبر إلى 25 ديسمبر 2016.

وفي هذه الفترة تم جمع العديد من المعلومات على كلتا النقابتين، خاصة فيما يتعلق بعدد المنخرطين وكيفية توزيعهم والمهام التي يمارسونها والهيكل التنظيمي لكل نقابة، حيث امتدت هذه الفترة بين 10 ديسمبر إلى 25 ديسمبر 2016 أين تمت عدة لقاءات مع الامين العام للاتحاد المحلي، وكاتبة الاتحاد وكذلك تم لقاء المنسق الولائي والأمين المكلف بالتنظيم لنقابة المجلس الوطني المستقل مستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste)، ونظرا لانشغالهم الكبير وضيق الوقت خاصة وأن هذه الفترة، جاءت مع تحضيراتهم لإضرابات 21، 22، 23 ديسمبر فقد أبدوا تعاونهم بتوضيح بعض الاحصائيات المتعلقة بالنقابة، إلى حين افادتنا بوثائق رسمية لذلك.

ج- **الفترة الزمنية الثالثة:** 25 ديسمبر 2016 إلى 2 جانفي 2017.

في هذه الفترة تم الاتصال بنقابة المجلس الوطني المستقل مستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) بتاريخ 25 ديسمبر أمام مقر الولاية أين تم اعتصامهم ومحاولة الاستفادة من بعض النقاط خاصة وأن مطالبهم الموضوعية على الأفتات تتعلق بموضوع الدراسة ومثال ذلك المساس بالقدرة الشرائية وهو مساس بالسلامة الاجتماعي ومن ثم نظمت لقاءات مع المنسق الولائي لنقابة المجلس الوطني المستقل مستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية

(cnapeste)، وبعض الأمناء المكلفون بالتنظيم، المالية، بالمنازعات بالإضافة إلا بعض المنخرطين في النقابة.

د- الفترة الزمنية الرابعة: من 03 جانفي إلى 14 مارس 2017.

بعد تعديل الاستمارة والوصول إلى شكلها النهائي، تم الاتصال بالنقائين وبدء عملية التوزيع والتي أخذت أطول فترة لكلتا النقابتين والمحددة بين 03 جانفي إلى 14 مارس 2017 ونظرا لتوزيع الأمناء العامون على 154 مؤسسة بالنسبة لنقابات الاتحاد العام للعمال الجزائريين فإن عملية توزيع الاستثمارات أخذت مشقة كبيرة، أما نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس لقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste)، فإن توزيع كان من خلال الاستعانة بالأمين المكلف بالتنظيم وبعض أعضاء المنخرطين.

إن عملية توزيع الاستثمارات. امتدت لقرابة الشهرين ونصف دون انقطاع خاصة بسبب تباعد المؤسسات عن بعضها البعض، الأمر الذي أدى لأخذ وقت كبير، إضافة لعدم استجابة بعض المبحوثين للبحث وتماطلهم في ملئ الاستثمارات، هذا ما أدى إلى جمع 200 استمارة من مجموع 279.

ه- الفترة الزمنية الخامسة: من 20 مارس إلى غاية 21 ماي 2017.

حيث امتدت هذه الفترة ما بين 20 مارس إلى 21 ماي 2017، وهنا تمت عملية تفرغ البيانات وترميزها وادخالها في الحاسب الآلي وتحويلها الى معطيات رقمية يمكن قياسها بالاعتماد على التحليل الاحصائي (spss) ومن ثمة الانطلاق في عملية التعليق على الجداول الاحصائية، ومن جهة اخرى وبعد ضبط وتعديل الأسئلة الخاصة بدليل المقابلة، تم إجراء المقابلات النصف موجهة مع امناء نقائين في كلا النقابتين.

جدول رقم(10) المجال البشري (المجتمع الأصلي للدراسة)

النقابة	المنخرطين	النقائين
الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)	10488	154
CNAPESTE	998	125
المجموع	11486	279

ثانيا: منهج الدراسة وأدوات جمع البيانات

1- منهج الدراسة:

انطلاقا من المقولة "لكل علم موضوع ومنهج" ارتأينا في هذه الدراسة. تحديد المنهج الذي بصدد س يتم التوصل إلى النهاية السليمة، فالمنهج خطوة أساسية، واختياره أمر ليس بالهين. وتحديد عني تحديد الطريقة الاساسية التي يتم من خلالها معالجة القضية التي أثيرت، ورغم ما للباحث من حرية في اختيار المنهج، غير أن هذه الحرية مقيدة بمجملة من العوامل، لعل ابرزها "طبيعة الموضوع"، والامكانيات المتوفرة، ولعل هذا ما قصده "زبون بودون" R. Bondon بقوله "عالم الاجتماع مقاد لاستخدام عدة نماذج ضمن المعطيات ووفق المسائل التي يطرحها والامكانيات التي يملكها مع ظروف أخرى متنوعة"<sup>1</sup>.

إذا ومن خلال التحري الدقيق في موضوع الدراسة، ارتأينا أن المنهج الأنسب لها، هو المنهج الوصفي. من خلال وصف لتصورات الاطارات النقابية، واستكشاف هذه التصورات والتمثلات وتحليلها بالإضافة إلى المنهج التاريخي، من خلال الرجوع إلى ظهور التنظيمات النقابية وقراءة في تاريخها وعرض مختلف المراحل التي مرت بها إلى يومنا هذا، ومن خلال التتبع التاريخي لها.

كما تعتمد الدراسة على المنهج الإحصائي، والذي من خلاله يتم جمع كافة المعلومات بصورة كمية من أجل اتمام الدراسة حيث يقول "زيدان عبد الباقي" الطريقة الاحصائية تساعد على جمع البيانات الكمية حول الموضوع ولما كان الهدف من هذه الطريقة ليس جمع البيانات فحسب، وإنما

<sup>1</sup> زبون بودون، مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شؤون الحاج، منشورات عويدات. بيروت، 1982، ص 44.

يبدئ الدارس فيها بجمع تلك البيانات ولا ينتهي إلا بعد فرزها وترتيبها وتحليلها وتفسيرها، كما كانت دراستنا كيفية تعتمد على المنهج الوصفي، كان لزاما علينا تدعيمها بمعطيات رقمية كمية حتى تكتسي حلة وتصطبغ صبغة "الموضوعية" من خلال تحويل الأفكار والآراء إلى أرقام يمكن تحليلها وقبولتها إلى نتائج عامة.

## 2- أدوات جمع البيانات:

إنّ البحث هو عبارة عن بناء ينقسم إلى مراحل فهناك بناء منهجي وبناء نظري وتقني، فكل مرحلة لها خصائصها المتميزة وتعد عملية البناء التقني للبحث مرحلة حاسمة في اختبار ومعالجة اشكالية البحث وفرضياته، فهي تجرّه على اختيار التقنيات الانسب والاكثر فعالية في جمع المعطيات من الواقع، إذا فالتقنيات ليست واحدة في جميع البحوث فهي تتكيف مع طبيعة هذه البحوث من مكان لآخر ومن وقت لآخر حيث تفرض طبيعة البحث وكذا خصائص الظاهرة المدروسة. والمنهج المعتمد نوعية الأدوات المستعملة في البحث، وعليه فقد تم تحديد الأدوات البحثية كالمقابلة والاستمارة والاساليب الاحصائية.

### أ- الاستمارة:

تعرف الاستمارة على أنها "أسئلة منظمة ومقننة ومنسقة ومرتبطة للكشف عن جانب من جوانب الظاهرة المدروسة<sup>2</sup>، إنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي وهي الوسيلة الملائمة لما يراد الاتصال بعدد كبير من الأفراد في وقت قصير لهدف الحصول على معلومات دقيقة وبسيطة، تستخدم لجمع المعلومات من المبحوثين عن طريق أسئلة مكتوبة، ومختبرة بواسطة استمارة يقدمها الباحث بنفسه أو بواسطة البريد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رفيق قروي، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيلوجية الأشكال الصراع في ظل الخصوصية لنيل شهادة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2010/2009.

<sup>2</sup> عمار بوحوش، دليل الباحث في المنهجية وكيفية كتابة الرسائل الجامعية، ط2، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1995، ص 38.

<sup>3</sup> مورس أمجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006، ص 213.

لقد جاءت الحاجة إلى هذه التقنية من خلال التساؤلات والفرضيات المصاغة والتي يحتاج الاجابة عليها إلى طرح مجموعة كبيرة من الأسئلة ونظرا لصعوبة التحصل على ذلك بتقنية المقابلة ارتأينا اللجوء إلى تقنية الاستمارة من أجل خدمة موضوع الدراسة أكثر فكانت تحمل 73سؤالا بأنواع مختلفة، بحيث:

- قسمت الأسئلة المغلقة إلى: ثمانية وستون

- قسمت الأسئلة المفتوحة إلى: سؤالين

- قسمت الأسئلة الشبه مفتوحة إلى: ثلاث اسئلة

تتوزع هذه الأسئلة على 04 محاور كان المحور الأول متعلق بالبيانات الأولية، وهو بدوره احتوى على 09 أسئلة.

أما المحور الثاني والخاص بالفرضية الأولى (ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل)، فقد ضم 24 سؤالا.

وبالنسبة للمحور الثالث والمتعلق بالفرضية الثانية (لمسألة الحماية الاجتماعية) الجزائر فقد جاء فيه 12 سؤالا غلبت عليها الأسئلة الشبه المفتوحة.

أما المحور الرابع والخاص بالقدرة الشرائية: فقد جاء فيه 28 سؤالا، امتازت هي الأخرى بالتنوع وقد تطلب إعداد هذه الاستمارة مرحلتين.

أولا تم عرضها على استاذين (المشرف وأستاذ مختص في علم الاجتماع-جامعة تبسة-) أين طلب منا حذف، تعديل، إعادة صياغة، تغيير، تقلص وتأخير بعض الأسئلة، هذا عن الاستمارة في صورتها الأولية، ثم بعد ذلك تم تقديمها، وعرضها على مجموعة من الاساتذة المختصين في علم الاجتماع والمقدر عددهم بـ 05 اساتذة، منهم 02 أساتذة لديهم خبرات واسعة في موضوع النقابات أين تم تعديلها، وإعادة صياغة بعض الأسئلة وكذلك الحذف في ضوء ملاحظات المحكمين. تم استبعاد وإضافة العديد من الأسئلة، وتم ترتيبها من العام إلى الخاص حتى يتسنى للمبحوث الاجابة دون تشويش أو غموض.

جدول رقم (11) القائمة الاسمية للأساتذة المحكمين

المؤسسة الجامعية	الدرجة العلمية	الاسم واللقب
جامعة العربي التبسي - تبسة-	أستاذ محاضر (أ)	بدر الدين مسعودي
// //	أستاذ تعليم عالي	خالد حامد
// //	أستاذ محاضر (أ)	بلغيث سلطان
// //	أستاذ محاضر (أ)	صوالحية منير
جامعة محمد لمين دباغين سطيف-02-	أستاذ تعليم عالي	النوي الجمعي

المصدر: اعداد الطلبة.

ب- المقابلة:

وتعرف هذه الاداة "أنها مواجهة الباحث للمبحوث بأسئلة منظمة ومرتبطة ومنسقة بهدف كشف جانب من جوانب الظاهرة المدروسة في البحث"<sup>1</sup>.

وقد تجري المقابلة على مستويات عديدة بحسب هرم السلطة أو بحسب الهيكل التنظيمي للمؤسسة المختارة للبحث، وبحسب درجة أهمية المعلومات المراد الحصول عليها من هذه الاداة.

• المقابلات الحرة:

وقد تم الاعتماد عليها مع بعض النقابيين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين كرئيس الاتحاد المحلي لولاية تبسة، والأمين العام للاتحاد الولائي، بتاريخ 06 نوفمبر 2016 بالإضافة إلى كاتبة الاتحاد العام، والتي أطلعنا على مجموعة من النقاط قدمت بعض التوضيحات فيما يخص مجتمع الدراسة، والعينة التي نحن بصدد دراستها، إن هذه المقابلات حددت المسار الصحيح للدراسة وكشفت عن بعض العقبات التي ستعترضنا مستقبلا، كصعوبة التوزيع في بعض المؤسسات.

كما حددت لنا هذه المقابلات درجة المساعدة التي سنحظى بها بالإضافة إلى إجراء لقاءات مع كل من المنسق الولائي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار

<sup>2</sup>Madeleine Grauitz, Méthodes Des Sciences Sociales Ouvrage Couronné Par L'académie Des Sciences Normales Et Politiques Cinquième Edition, Paris, 1981,P696

التربية (cnapeste) والأمين المكلف بالتنظيم، وذلك لتوضيح أهداف الدراسة وجسّ النبض لمعرفة درجة القابلية للتعاون، وكذلك تقدم شروحات فيما يخص الوثائق والاحصائيات التي تحتاجها الدراسة ومنه معرفة إمكانية استرجاع الاستمارات من صعوبتها خاصة وأن عينة الدراسة تمتاز بالثقت وعدم التواجد داخل حيز جغرافي واحد الأمر الذي يتطلب مساعدة من طرفهم.

• المقابلة نصف الموجهة:

وهنا تم الاعتماد على دليل المقابلة المنجز والذي يتضمن 10 أسئلة توزعت الأسئلة كما يلي:

— المحور الأول: والمتعلق بالمسالة المهنية وبحماية مناصب العمل / 04 أسئلة.

— المحور الثاني: والمتعلق بالحماية الاجتماعية / 03 أسئلة.

— المحور الثالث: والمتعلق بالقدرة الشرائية / 03 أسئلة.

وقد تم إجراء المقابلات مع مجموعة القادة النقابيين والمقدر عددهم بـ 08 قادة يتوزعون كما يلي:

جدول رقم (12) توزيع المبحوثين الذين سيتم اجراء مقابلات معهم

الرقم	الاسم واللقب	المؤسسة
01	الأمين العام للاتحاد المحلي	الاتحاد العام للعمال الجزائريين
01	المنسق العام للاتحاد الولائي	
01	المنسق الولائي	نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع الثلاثي الأطوار للتربية cnapeste أعضاء المكتب الولائي
01	الامين الولائي المكلف بالتنظيم	
01	الأمين الولائي المكلف بالمال	
01	الامين الولائي المكلف بالاعلام	
01	الامين الولائي المكلف بالمنازعات	
01	الامين الولائي المكلف بالتكوين النقابي	
08	/	المجموع



3- عينة الدراسة وخصائصها:

تعرف العينة بأنها جزء من الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وتعتبر جزءا من الكل وشرطها أن الجزء يحمل مواصفات وخصائص الكل ولما كانت الظاهرة الاجتماعية تعاش مع عدد كبير من الأفراد ويتفاعل مع ظواهر أخرى محيطية بها ولا يمكن القيام بمسح شامل لمعرفة خصائص مجتمع معين لما يتطلب من وسائل مادية وبشرية ووقت طويل.<sup>1</sup>

ونظرا للمتطلبات الدراسية ولطبيعة الموضوع وخصوصيته فقد كان تحديد العينة بطريقة قصدية عمدية- مقسمة إلى شقين وفقا لعدد النقابات المدروسة حيث قدر حجم العينة في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بـ 154 مفردة وقد تم حصرهم بصورة شاملة وتطبيق المسح الشامل للأمناء العامون لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) داخل ولاية تبسة، أما نقابة الكنا باست فقد قدر حجم العينة بـ 125 عضو وهم يمثلون المجلس الولائي المسؤول عن اتخاذ القرارات بما تحمله من أعضاء المكتب الولائي وأعضاء المجلس الوطني والجدول التالي يوضح توزيع أفراد العينة حسب نوع النقابة.

جدول رقم (13) أفراد العينة حسب نوع النقابة.

المجموع	أعضاء المجلس الولائي	الأمناء العامون	النقابة
154	/	154	الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)
125	125	/	CNAPESTE
279	125	154	المجموع

المصدر: اعداد الطالبة

جدول رقم (14): توزيع المبحوثين حسب الجنس ونوع المؤسسة

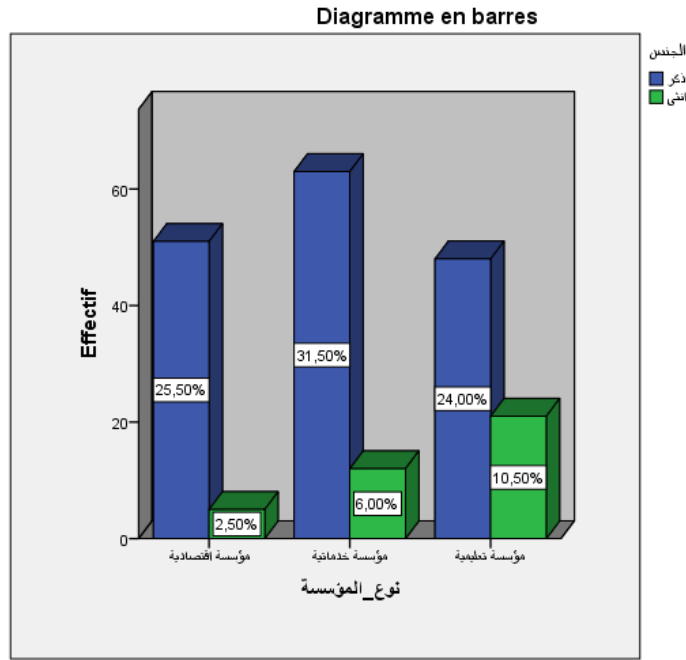
المجموع	الجنس		ت	%	نوع المؤسسة
	انثى	ذكر			
56	5	51	ت	%	مؤسسة اقتصادية
100,0%	8,9%	91,1%			
75	12	63	ت	%	مؤسسة خدمتية
100,0%	16,0%	84,0%			
69	21	48	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	30,4%	69,6%			
200	38	162	ت	%	المجموع
100,0%	19,0%	81,0%			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين هم من جنس الذكور بنسبة تقدر بـ (81.0%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (91.1%) لتتخفف في المؤسسات الخدمتية بـ (84.0%) في حين سجلت المؤسسات التعليمية نسبة (69.6%)، أما نسبة الإناث فقدت بـ (19.0%) خاصة في المؤسسات التعليمية بـ (30.4%)، لتتخفف في المؤسسات الخدمتية بـ (16.0%) لتزيد انخفاضها في المؤسسات الاقتصادية بـ (8.9%).

وعليه يمكن القول أن العمل النقابي يميل إليه جنس الذكور أكثر من الإناث، حيث أن نسبة الإناث داخل المؤسسة الاقتصادية والخدمتية يكاد يخلو، وقد يرجع ذلك للبيئة التي يعمل فيها العمال أو عدم اهتمام المرأة خاصة مع كثرة الالتزامات الأسرية كتربية الأطفال، البيت... الخ

<sup>1</sup> فضيل دليو وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، مطبعة دار البحث، قسنطينة، 1999، ص 141.

شكل رقم (05) توزيع الباحثين حسب الجنس ونوع المؤسسة



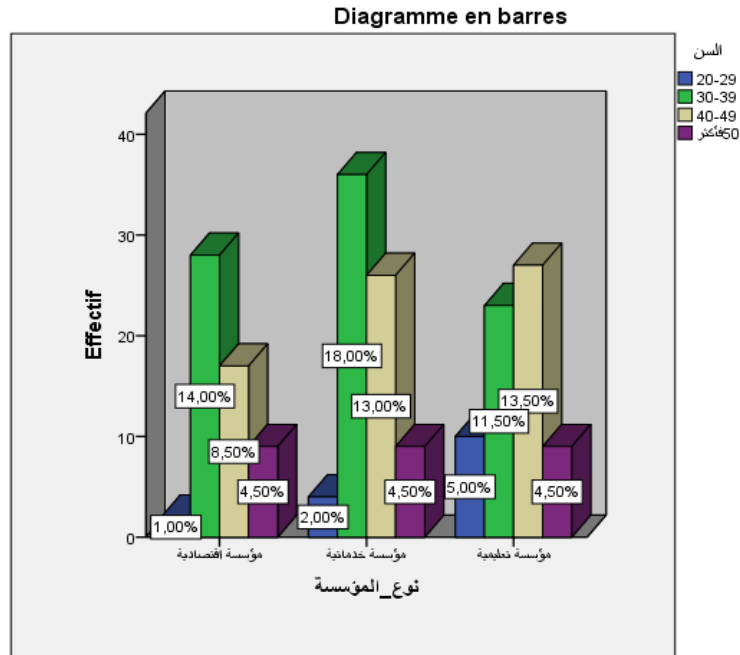
جدول رقم (15): توزيع الباحثين حسب السن ونوع المؤسسة

المجموع	السن				الجنس	نوع المؤسسة
	50 فأكثر	40-49	30-39	20-29		
56	9	17	28	2	ت	مؤسسة اقتصادية
100,0%	16,1%	30,4%	50,0%	3,6%	%	
75	9	26	36	4	ت	مؤسسة خدمانية
100,0%	12,0%	34,7%	48,0%	5,3%	%	
69	9	27	23	10	ت	مؤسسة تعليمية
100,0%	13,0%	39,1%	33,3%	14,5%	%	
200	27	70	87	16	ت	المجموع
100,0%	13,5%	35,0%	43,5%	8,0%	%	

تشير الشواهد الكمية من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من الباحثين محصورة في المجال (30-39) بنسبة تقدر بـ (43.5%) خاصة الذين يعملون في المؤسسات الاقتصادية بنسبة (50.0%) لتتخفف في المؤسسات الخدمانية بـ (48.0%)، في حين سجلت المؤسسات التعليمية نسبة (33.3%)، أما المجال (40-49) فقدت بنسبة (35.0%) خاصة في المؤسسات التعليمية بـ (39.1%)، أما المؤسسات الخدمانية فقدت بـ (34.7%) في حين المؤسسات الاقتصادية بنسبة (30.4%) أما المجال (50 فأكثر) فتتقدر نسبتها بـ (13.5%) خاصة في المؤسسات الاقتصادية بـ (16.1%)، أما المؤسسات التعليمية بنسبة (13.0%) في حين أنّ المؤسسات الخدمانية فقدت بـ (12.0%).

وعليه يمكن القول أن أكبر نسبة هم من فئة الشباب، ما يوحي بوجود طاقة لممارسة العمل النقابي وعدم احتكار العمل النقابي لدى فئة الكهول أو الشيوخ، خاصة المناصب القيادية أين تجري العادة على احتكارها من طرف هذه الفئة.

شكل رقم (06) توزيع المبحوثين حسب السن ونوع المؤسسة



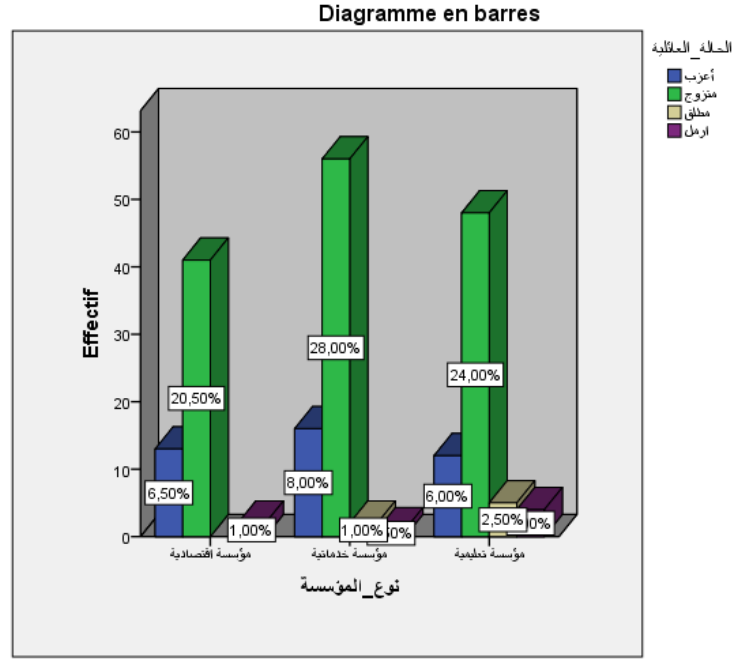
جدول رقم (16): توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية ونوع المؤسسة

المجموع	الحالة العائلية				ت	%	نوع المؤسسة
	ارمل	مطلق	متزوج	أعزب			
56	2	0	41	13	ت	100,0%	مؤسسة اقتصادية
	3,6%	0,0%	73,2%	23,2%	%		
75	1	2	56	16	ت	100,0%	مؤسسة خدمانية
	1,3%	2,7%	74,7%	21,3%	%		
69	4	5	48	12	ت	100,0%	مؤسسة تعليمية
	5,8%	7,2%	69,6%	17,4%	%		
200	7	7	145	41	ت	100,0%	المجموع
	3,5%	3,5%	72,5%	20,5%	%		

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معظم المبحوثين متزوجون بنسبة (72.5%) خاصة المؤسسات الخدمانية بنسبة (74.7%) وكذلك المؤسسات الاقتصادية بنسبة (73.2%)، لتتخفف في المؤسسات التعليمية بنسبة (69.6%)، أما نسبة العزاب فقدت بـ (20.5%)، بنسبة (23.2%) في المؤسسات الاقتصادية، و(21.3%) داخل المؤسسات الخدمانية، لتتخفف في المؤسسات التعليمية بنسبة (17.4%) في حين تأخذ نسبة (3.5%) لكل من المطلقين والأرامل بنسب متقاربة من جميع المؤسسات.

إذا ما يمكن ملاحظته أن معظم العمال / الأساتذة يعيشون نوع من الاستقرار الأسري ما يسمح لهم بممارسة العمل النقابي، وكذلك يمكن الربط بين هذه النتائج ونتائج جدول الجنس، والذي لمسنا ووجدنا فيه أن معظم العمال / الأساتذة هم من جنس الذكور، ما يؤكد أن الإناث خاصة المتزوجات لديهم التزامات أسرية تحول دون ممارستهم للنشاط النقابي.

شكل رقم (07): توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية ونوع المؤسسة



الاجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس:

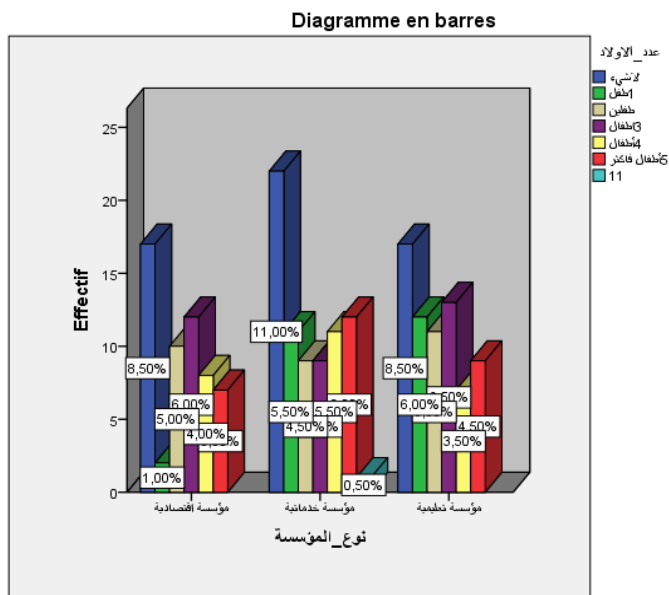
جدول رقم (17): توزيع المبحوثين حسب عدد الابناء ونوع المؤسسة

المجموع	عدد الابناء						توزيع				المجموع
	11	أطفال فاكثر	أطفال 5	أطفال 4	أطفال 3	طفلين	1 طفل	لا شيء	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمانية	
56	0	7	7	8	12	10	2	17	ت	ت	ت
100,0%	0,0%	12,5%	14,3%	14,3%	21,4%	17,9%	3,6%	30,4%	%	%	%
75	1	12	11	11	9	9	11	22	ت	ت	ت
100,0%	1,3%	16,0%	14,7%	14,7%	12,0%	12,0%	14,7%	29,3%	%	%	%
69	0	9	7	7	13	11	12	17	ت	ت	ت
100,0%	0,0%	13,0%	10,1%	10,1%	18,8%	15,9%	17,4%	24,6%	%	%	%
200	1	28	26	26	34	30	25	56	ت	ت	ت
100,0%	0,5%	14,0%	13,0%	13,0%	17,0%	15,0%	12,5%	28,0%	%	%	%

يوضح الجدول التالي كيفية توزيع الباحثين حسب عدد الأولاد، حيث أن أكبر نسبة تيسر لديهم أطفال بنسبة تقدر بـ (28.0%) خاصة داخل المؤسسات الاقتصادية بنسبة (30.4%) تليها مباشرة المؤسسة الخدمائية بنسبة (29.3%) لتتخلف في المؤسسات التعليمية بنسبة (24.6%)، أما نسبة الباحثين الذين لديهم طفل واحد فتقدر بـ (12.5%) في حين أن نسبة الباحثين الذين لديهم طفلين فتقدر بـ (15.0%) بنسب متقاربة بين جميع المؤسسات، أما نسبة الباحثين الذين يقدر عدد أطفالهم بـ 03 أطفال فهي (17.0%) خاصة في المؤسسات الاقتصادية بنسبة (21.4%)، أما نسبة الباحثين الذين لديهم 04 أطفال فتقدرت بـ (13.0%) في حين قدرت نسبة الباحثين الذين لديهم 05 أطفال فتقدرت بـ (14.0%).

وعليه يمكن القول أن عدد العمال/الأساتذة الذين ليس لديهم أطفال هو العدد الأكبر ما قد يوحى، بتفرغهم ووجود بعض الوقت للعمل النقابي، وقلة المسؤوليات الأسرية من جهة، كما قد يدل على أن مشقة العمل النقابي و ضغوط العمل، قد تؤدي إلى الإرهاق النفسي والجسدي، ما يؤدي إلى قلة وضعف الإنجاب.

شكل رقم (08) توزيع الباحثين حسب عدد الأبناء ونوع المؤسسة



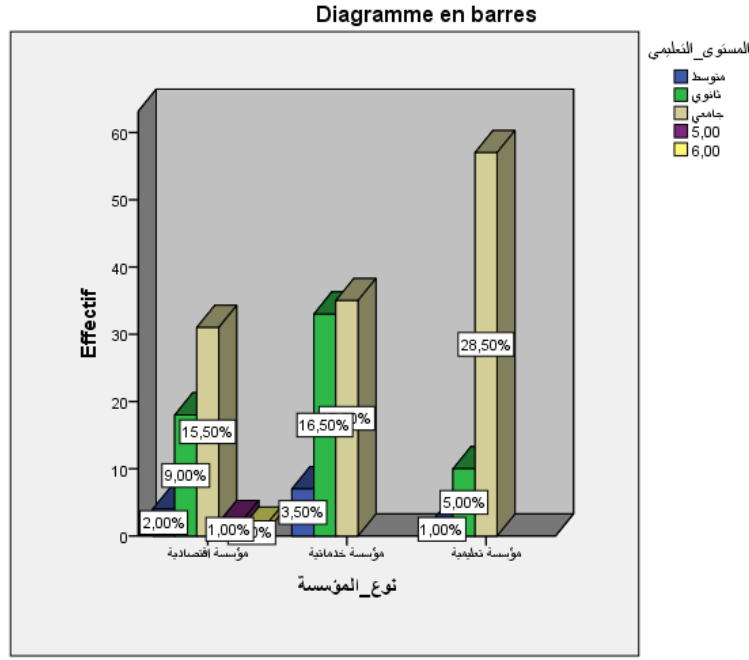
جدول رقم (18): توزيع الباحثين حسب المستوى التعليمي ونوع المؤسسة

المجموع	المستوى التعليمي					ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	6,00	5,00	جامعي	ثانوي	متوسط			
56	1	2	31	18	4	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	1,8%	3,6%	55,4%	32,1%	7,1%	%		
75	0	0	35	33	7	ت	مؤسسة خدمائية	
100,0%	0,0%	0,0%	46,7%	44,0%	9,3%	%		
69	0	0	57	10	2	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	0,0%	0,0%	82,6%	14,5%	2,9%	%		
200	1	2	123	61	13	ت	المجموع	
100,0%	0,5%	1,0%	61,5%	30,5%	6,5%	%		

تشير الشواهد الكمية في هذا الجدول أن معظم الباحثين ذو مستوى جامعي بنسبة (61.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (82.6%) أما المؤسسة الاقتصادية فتقدر بـ (55.4%)، في حين تقدر نسبة الجامعيين داخل المؤسسات الخدمائية بـ (46.7%) أما نسبة الباحثين ذو المستوى الثانوي فتقدر بـ (30.5%) خاصة المؤسسة الخدمائية بـ (44.0%)، في حين نجد نسبة الباحثين ذو المستوى المتوسط تقدر بـ (6.5%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (9.3%).

إذا ما يمكن استخلاصه أن معظم العمال ذو مستوى تعليمي جيد ما يسمح بممارسة نقابية ناجحة وواعية بحقوق العمال، ولعل الربط بين هذا الجدول وجدول السن يشير أن معظم النقابيين هم جامعيين شباب لديهم طاقة لإصلاح الوضع المهني والقضاء على المعاناة التي يعيشها العمال. وكذلك أن نسبة (82.6%) من الجامعيين توجد في المؤسسة التعليمية التي لا توظف أصلا دون هذا المستوى.

شكل رقم (09): توزيع المحوثين حسب المستوى التعليمي ونوع المؤسسة



الاجراءات المنهجية للدراسة

الفصل الخامس:

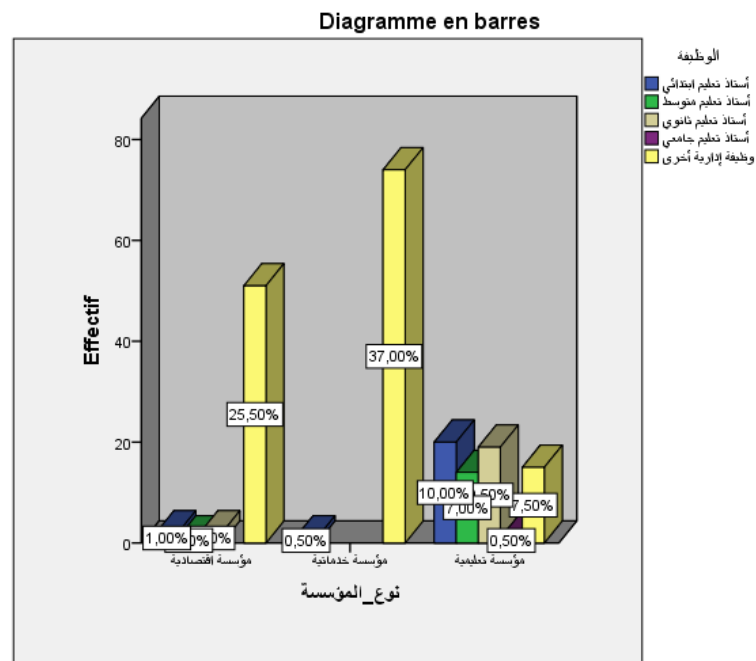
جدول رقم (19): توزيع المحوثين حسب الوظيفة ونوع المؤسسة

المجموع	الوظيفة					بمستوى		
	وظيفة إدارية أخرى	أستاذ تعليم جامعي	أستاذ تعليم ثانوي	أستاذ تعليم متوسط	أستاذ تعليم ابتدائي	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمانية	مؤسسة تعليمية
56	51	0	2	1	2	ت	ت	ت
100,0%	91,1%	0,0%	3,6%	1,8%	3,6%	%	%	%
75	74	0	0	0	1	ت	ت	ت
100,0%	98,7%	0,0%	0,0%	0,0%	1,3%	%	%	%
69	15	1	19	14	20	ت	ت	ت
100,0%	21,7%	1,4%	27,5%	20,3%	29,0%	%	%	%
200	140	1	21	15	23	ت	ت	ت
100,0%	70,0%	0,5%	10,5%	7,5%	11,5%	%	%	%

نلاحظ من خلال نتائج الجدول التالي أن معظم الباحثين يمارسون وظائف إدارية متنوعة بنسبة (70.0%) خاصة المؤسسة الخدمائية بنسبة (98.7%) والاقتصادية بنسبة (91.1%) في حين تتوزع باقي الوظائف على الباحثين بنسبة (11.5%) لأساتذة التعليم الابتدائي خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (29.0%) ونسبة (10.5%) لأساتذة التعليم الثانوي خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (27.5%) في حين تأخذ أساتذة التعليم المتوسط نسبة (7.5%) خاصة المؤسسة التعليمية مرة أخرى بنسبة (20.3%) أما أساتذة التعليم الجامعي فقدت النسبة بـ (0.5%) لمبحوث واحد داخل المؤسسات التعليمية بنسبة (1.4%)

وعليه يمكن القول أن معظم الباحثين ينتمون لنقابة UGTA في حين تنقسم باقي الوظائف على أساتذة نقابة "CNAPESTE"

شكل رقم (10) توزيع الباحثين حسب الوظيفة ونوع المؤسسة



جدول رقم (20): توزيع الباحثين حسب الاقدمية في التنظيم النقابي ونوع المؤسسة

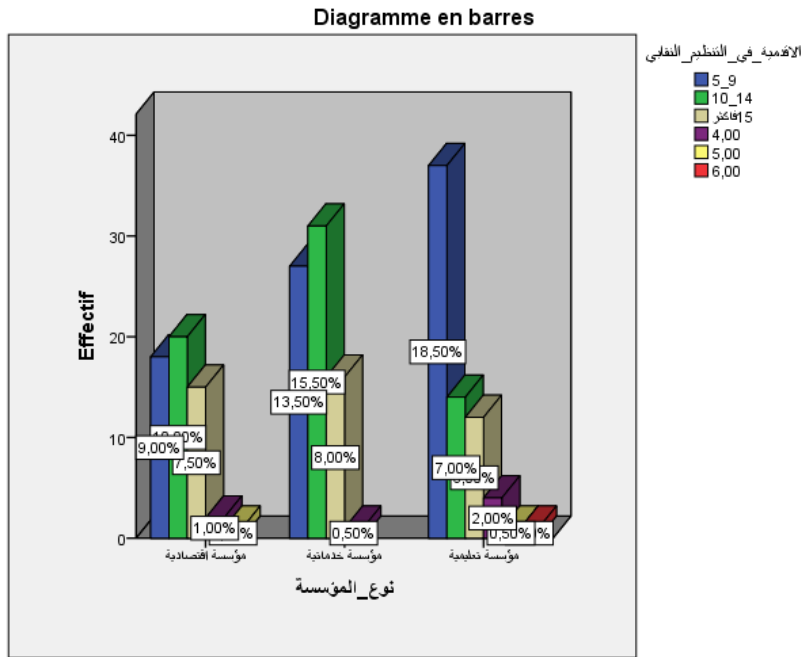
المجموع	الاقدمية في التنظيم النقابي						نوع المؤسسة			المجموع
	6,00	5,00	4,00	15 فاكثر	10_14	5_9	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمائية	مؤسسة تعليمية	
56	0	1	2	15	20	18	0%	0%	0%	82
100,0%	0,0%	1,8%	3,6%	26,8%	35,7%	32,1%	0%	0%	0%	41,0%
75	0	0	1	16	31	27	0%	0%	0%	82
100,0%	0,0%	0,0%	1,3%	21,3%	41,3%	36,0%	0%	0%	0%	41,0%
69	1	1	4	12	14	37	0%	0%	0%	82
100,0%	1,4%	1,4%	5,8%	17,4%	20,3%	53,6%	0%	0%	0%	41,0%
200	1	2	7	43	65	82	0%	0%	0%	82
100,0%	0,5%	1,0%	3,5%	21,5%	32,5%	41,0%	0%	0%	0%	41,0%



تشير الشواهد الكمية أن أكبر نسبة من المبحوثين ينحسرون في المجال الأول من (9-5) بنسبة (41.0%) خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (53.6%)، أما المجال المحصور بين (10-14) بنسبة (32.5%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (41.3%)، في حين نجد أن نسبة المجال (15 فأكثر) تقدر بـ (21.5%).

إن العمال / الأساتذة يعتبرون ذو خبرة غير طويلة في المجال النقابي خاصة ونحن نعلم من خلال جدول السن أن أغلبهم من فئة الشباب.

شكل رقم (11) توزيع المبحوثين حسب الاقدمية في التنظيم النقابي ونوع المؤسسة



ثالثاً: اساليب التحليل والتفسير (مستوياته):

جمعت هذه الدراسة بين اسلوب التحليل الكمي، واسلوب التحليل الكيفي، تحقيقاً للتكامل بين الاسلوبين في معالجة المعطيات الامبريقية انطلاقاً من طبيعة الدراسة (وصفية)، وفي ضوء أهدافها وفرضياتها.

وبناءً على ذلك تمت عملية التفريغ البيانات اعتماداً على نمطين وهما:

1- جداول بسيطة ( تكرارات ونسب مئوية) من اجل وصف الظاهرة وتحليلها ( تحويل البيانات الكيفية ( الاجابات) إلى بيانات كمية أما كما<sup>2</sup> فقد تم استعمالها بغرض حسن المطابقة.

$$x^2 = \frac{\sum(f_0 - f_e)^2}{\sum f_0}$$

2- أما الجداول المركبة، فقد استخدمت في تحديد طبيعة الارتباطات بين المتغيرات، ومقارنتها بهدف استخلاص النتائج التي تسعى الدراسة الراهنة إلى الوصول إليها، حيث استعملت كما<sup>2</sup> هنا للاستقلالية.

$$x^2 = \sum \frac{(f_0 - f_e)^2}{f_0}$$

- البرنامج الاحصائي للعلوم الاجتماعية (spss):

حيث تم الاعتماد على تفريغ استمارات البحث على البرنامج الاحصائي (spss) وهو مختصر لـ (Statistical Program For Social Science) وهو أكثر البرامج الاحصائية المستخدمة من قبل الباحثين في المجالات التربوية والاجتماعية والفنية والهندسية و الزراعية في إجراء التحليلات

الاحصائية الأزمّة، كما يساعد هذا البرنامج على اختصار الوقت والجهد في الحصول على كل العمليات الاحصائية الضرورية مثل استخراج الجداول الاحصائية الاحادية المتغير والجداول المتقاطعة، بالإضافة إلى الرسومات البيانية كالمُنحنيات والمدرجات التكرارية والدوائر النسبية، هذا زيادة على المقاييس الاحصائية مثل المتوسط الحسابي والمنوال وغيرها. ويتم ادخال المعلومات بواسطة ترميز أسئلة الاستبيان التي تحتل تحليلاً كمياً وذلك بوضعها في جدول شامل.

## الفصل السادس:

### عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد

أولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة.

أ- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

ب- عرض وتحليل المقابلات.

1- عرض المقابلات مع نقابي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية cnapeste.

2- عرض المقابلات مع نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ugta .

3- تحليل المقابلات التي أجريت مع نقابي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) لولاية تبسة.

4- تحليل المقابلات التي أجريت مع نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ugta لولاية تبسة.

ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة:

أ- في ضوء الفرضيات.

ب- في ضوء الدراسات السابقة.

ج- في ضوء التراث النظري.

ثالثاً: النتائج العامة للدراسة.

خاتمة.

تمهيد:

يشمل هذا الفصل على عدّة مراحل لا يمكن تجاوزها، فعرض وتحليل البيانات من أهم مراحل البحث الاجتماعي بالدرجة الأولى، والتي تخدم إطاره النظري بما يشمل من أهداف وفرضيات، والتي من خلالها يمكن بلورة نتائج علمية تأخذ معناها الحقيقي أثناء بلورتها ومناقشتها على ضوء ما تبناه الطالب من فرضيات ودراسات مشابهة ونظريات.

أولاً: عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة:

أ- عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية:

جدول رقم (21): رأي الباحثين في نظرة العامل/الاستاذ لمنصب عمله حسب نوع المؤسسة

المجموع	في رأيك كيف ينظر العامل/الاستاذ لمنصب عمله			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	يمكن أن تتوفر له بدائل أحسن منه	أحسن من وضعية بطل	مصدر للدخل لا يمكن الاستغناء عنه			
56	1	22	33	%	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	1,8%	39,3%	58,9%	%	مؤسسة اقتصادية	
75	5	41	29	%	مؤسسة خدمية	
100,0%	6,7%	54,7%	38,7%	%	مؤسسة تعليمية	المجموع
69	7	28	34	%	مؤسسة تعليمية	
100,0%	10,1%	40,6%	49,3%	%	مؤسسة تعليمية	
200	13	91	96	%	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	6,5%	45,5%	48,0%	%	مؤسسة تعليمية	
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
غير دالة ( لا توجد فروق)	0.08	04	8,33			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من الباحثين يرون أن منصب عملهم مصدر للدخل لا يمكن الاستغناء عنه وتقدر بـ (48.0%) خاصة الذين يعملون في المؤسسات الاقتصادية بنسبة (58.9%) في حين تقدر نسبة (45.5%) يرون أن منصب عملهم أفضل من وضعية بطل

خاصة الذين يعملون في المؤسسة الخدمية بنسبة (54.7%)، أما نسبة (6.5%) من الباحثين فيؤكدون على إمكانية توفر بدائل أحسن من مناصب عملهم خاصة الذين يعملون في المؤسسات التعليمية بنسبة (10.1%).

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب نصف النقيبين خاصة المنتمون للمؤسسات الاقتصادية يعتبرونه أفضل من وضعية بطل خاصة الذين يعملون في مؤسساتنا الخدمية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ "8.33" وهي غير دالة عند درجات الحرية "04" بمستوى دلالة قدره (0.08)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين لمناصب عملهم حسب نوع المؤسسة فبعض العمال يعتبرون منصب عملهم مصدرا للرزق والبعض الآخر يعتبرونه أفضل من البطالة، بغض النظر عن نوع المؤسسة، ويعزى ذلك إلى كون العمل أصبح أمر ليس بالسهل، خاصة في ظل الظروف الحالية والأزمات الاقتصادية المصاحبة لانخفاض أسعار المحروقات، هذا من جهة ومن ناحية أخرى اختيار العمال أحسن من وضعية بطل، وبما يقارب النصف يرجع إلى محدودية الدخل وما صاحبه من غلاء المعيشة، خاصة مع قلة فرص العمل والتي تشير إليها في الاختيار الثالث يمكن أن تتوفر له بدائل أحسن منه بنسبة ضئيلة.

الاقتصادية عادة ما تكون مهددة، خاصة مع إمكانية التسريح في أي وقت، إضافة لكون معظمهم يعمل عن طريق العقود، فمن صلاحية المؤسسة عدم تجديد العقد للعمال.

المجموع	حسب رايك هل ترى ان مناصب العمل مهددة بالتقليص				
	غير مهددة	مهددة			
56	5	51	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	8,9%	91,1%	%		
75	12	63	ت	مؤسسة خدمائية	
100,0%	16,0%	84,0%	%		
69	21	48	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	30,4%	69,6%	%		
200	38	162	ت	المجموع	
100,0%	19,0%	81,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.00	02	9,99		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يرون أن مناصب عملهم معرضة للتهديد بنسبة (81.0%) خاصة الذين يعملون في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (91.1%) في حين تقدر نسبة الباحثين الذين يعتقدون بعدم تهديد مناصب عملهم بالتقليص بنسبة (19.0%) خاصة الذين يعملون في مؤسساتنا التعليمية بنسبة (30.4%).

وعليه يمكن القول أنه أكثر من أربعة أخصاس من النقابيين يعتقدون أن مناصب عمل العمال مهددة بالتقليص، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدره بـ (9.99) وهي دالة، أي توجد فروق عند درجات الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العمال في المؤسسات التعليمية أقل تهديداً، ويعود ذلك إلى كون المؤسسات التعليمية هم أكثر استقراراً خاصة الذين تم ترسيمهم فهذه المؤسسات مستمرة ولا يمكن تقليصها أو حلها أو خصصتها أو تسريح عمالها، في حين المؤسسات

جدول رقم (23): رأي المبحوثين في حالة الإجابة بمهددة في كيفية حماية مناصب العمل من خطر التقليل

المجموع	اذا كانت الإجابة بمهددة كيف يمكن حماية مناصب العمل من خطر التقليل				ترقية المهنة وصيانتها		بمستوى معين							
	خلق مناصب عمل جديدة	التوسع في الاستثمار من أجل	اعتبار العمل قيمة أساسية	الاندماج في أهداف المؤسسة	ترقية المهنة	وصيانتها	مؤسسة اقتصادية		مؤسسة خدمائية		مؤسسة تعليمية		المجموع	
	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%
51	15	29,4%	1	2,0%	0	0,0%	35	68,6%	48	76,2%	20	41,7%	103	63,6%
100,0%														
63	10	15,9%	4	6,3%	1	1,6%	48	76,2%	20	41,7%	20	41,7%	103	63,6%
100,0%														
48	13	27,1%	10	20,8%	5	10,4%	20	41,7%	20	41,7%	20	41,7%	103	63,6%
100,0%														
162	38	23,5%	15	9,3%	6	3,7%	103	63,6%	103	63,6%	103	63,6%	103	63,6%
100,0%														
القرار	مستوى الدلالة	0.00	درجة الحرية	06	قيمة كا <sup>2</sup>	26.93								
دالة (توجد فروق)														

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين الذين يعتقدون بتعرض مؤسستهم لخطر التقليل، يقدمون اختيار ترقية المهنة وصيانتها بنسبة (63.6%) - خاصة المؤسسة الخدمائية بنسبة (76.2%)، في حين تقدر نسبة المبحوثين الذين يختارون حل الاندماج في أهداف المؤسسة بنسبة (3.7%) خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (10.4%). أما نسبة (9.3%) من المبحوثين فيعتبرون العمل قيمة أساسية، خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (20.8%)، أما نسبة المبحوثين الذين يعتبرون التوسع في الاستثمار من أجل خلق مناصب عمل جديدة فتقدر بـ (23.5%) خاصة المؤسسة الاقتصادية بنسبة (29.4%)، وعليه يمكن القول أنه بالتقريب ثلاثة أرباع النقايبين، خاصة المنتمين للمؤسسة الخدمائية يعتبرون أن ترقية المهنة وصيانتها وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ (26.93) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "06" بمستوى دلالة قدره "0.00" وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين لكيفية حماية منصب العمل حسب نوع المؤسسة، ويرجع ذلك إلى التنوع في المؤسسة والاختلاف في طبيعتها وطريقة التوظيف ونوع العمل، فنجد أن اختيار التوسع في الاستثمار مثلاً تأخذ المؤسسة الاقتصادية النسبة الأكبر، لطبيعتها وإمكانية تحقيق ذلك فيها.

جدول رقم (25): إجابات الباحثين في حالة تهديد لمؤشرات ذلك

المجموع	في حالة الاجابة بتهدد يسأل عن مؤشرات ذلك				التحول من نمط اقتصادي الى اخر دون تقييم	عدم الاهتمام بالاقتصاد المنتج	اولوية القطاع العام على القطاع الخاص كثقافة
	التحول من نمط اقتصادي الى اخر دون تقييم	عدم الاهتمام بالاقتصاد المنتج	اولوية القطاع العام على القطاع الخاص كثقافة	المجموع			
52	10	14	26	2	ت	مؤسسة اقتصادية	ت
100,0%	19,2%	26,9%	50,0%	3,8%	%	مؤسسة خدمانية	%
73	5	19	46	3	ت	مؤسسة تعليمية	ت
100,0%	6,8%	26,0%	63,0%	4,1%	%	مؤسسة تعليمية	%
58	8	5	30	15	ت	مؤسسة تعليمية	ت
100,0%	13,8%	8,6%	51,7%	25,9%	%	مؤسسة تعليمية	%
183	23	38	102	20	ت	المجموع	ت
100,0%	12,6%	20,8%	55,7%	10,9%	%	المجموع	%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>				
غير دالة (لا توجد فروق)	0.33	02	2.16				
دالة (توجد فروق)	0.00	06	28.34				

العمل.

المجموع	هل ترى أن السياسات العمومية في مجال الاقتصاد تهدد مناصب العمل		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	لا تهدد	تهدد			
56	7	49	ت	مؤسسة اقتصادية	
100,0%	12,5%	87,5%	%	مؤسسة اقتصادية	
75	6	69	ت	مؤسسة خدمانية	
100,0%	8,0%	92,0%	%	مؤسسة خدمانية	
69	11	58	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	15,9%	84,1%	%	مؤسسة تعليمية	
200	24	176	ت	المجموع	
100,0%	12,0%	88,0%	%	المجموع	
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.33	02	2.16		

من خلال الجدول التالي يتضح أن معظم الباحثين يعتقدون أن السياسات العمومية في مجال الاقتصاد تهدد مناصب العمل بنسبة (88.0%) خاصة المؤسسة الخدمانية، في حين أن نسبة الباحثين الذين لا يعتقدون بتهدد السياسات العمومية في مجال الاقتصاد على مناصب العمل تقدر بـ (12.0%) خاصة داخل المؤسسة التعليمية بنسبة (15.9%)، وعليه يمكن القول أنه معظم النقبانيين ينظرون للسياسات العمومية في مجال الاقتصاد بخطورتها وقدرتها على تهديد مناصب العمل، خاصة المؤسسة الخدمانية، ولعل ما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ (2.16) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.33) وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقبانيين لمدى بتهدد السياسات العمومية في مجال الاقتصاد لمنصب العمل حسب نوع المؤسسة.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم الباحثين يرون أن غياب الاقتصاد المتنوع هو سبب تهديد مناصب العمل، خاصة في المؤسسة الخدمانية بنسبة (63.0%) في حين تقدر نسبة الباحثين الذين اختاروا التحول من نمو اقتصادي إلى آخر دون تقييم بـ (10.9%) خاصة المؤسسات التعليمية بنسبة (25.9%). أما عدم الاهتمام بالاقتصاد المنتج، فكان اختيار الباحثين بنسبة (20.8%). خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (26.9%) في حين أن نسبة الباحثين الذين اختاروا أولوية القطاع العام على القطاع الخاص كثقافة فقدرت بـ (12.6%) خاصة المؤسسة الاقتصادية بنسبة (19.2%)

وعليه يمكن القول أن نصف النقيبين خاصة المتمين للمؤسسة الخدمانية، يعتقدون بـ "كأ<sup>2</sup>" المقدره بـ (28.34) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "06" بمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العمال لمؤشرات تهديد مناصب العمل للسياسات العمومية في مجال الاقتصاد حسب نوع المؤسسة. ويرجع ذلك كون النقيبين يعتقدون أن افتقار الدولة للتنوع في الاقتصاد والتركيز على مصدر واحد من شأنه أن يؤثر على مناصب العمل، أما اختيار المؤسسات الاقتصادية لأولوية القطاع العام على القطاع الخاص كثقافة، راجع لطبيعة هذه المؤسسة التي قد تشمل القطاعين عكس باقي المؤسسات، وهو الحال بالنسبة لغياب الاقتصاد المتنوع، والذي يستشعره عمال المؤسسات الاقتصادية أكثر، على اعتبار أنها مؤسسات إنتاجية بالدرجة الأولى.

جدول رقم (26): إجابات المبحوثين لمدى ممارسة الادارة اجراءات تعسفية ضد العمال/ الاساتذة،

تهدد مناصب الشغل وحمائته

المجموع	هل تمارس الادارة اجراءات تعسفية ضد العمال / الاساتذة تهدد مناصب الشغل وحمائته		ت	%	نوع المؤسسة
	لا تمارس	تمارس			
56	3	53	ت	%	مؤسسة اقتصادية
100,0%	5,4%	94,6%			
75	4	71	ت	%	مؤسسة خدمانية
100,0%	5,3%	94,7%			
69	12	57	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	17,4%	82,6%			
200	19	181	ت	%	المجموع
100,0%	9,5%	90,5%			
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كأ <sup>2</sup>		
دالة ( توجد فروق )	0.22	02	7.63		

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن معظم المبحوثين يرون أن الإدارة تمارس إجراءات تعسفية ضد العمال تهدد مناصب عملهم بنسبة (90.5%) خاصة المؤسسة الاقتصادية والخدمانية بنسبة (94.6%) في حين أن نسبة (09.5%) المبحوثين يعتقدون بعدم ممارسة الإدارة لإجراءات تعسفية ضد العمال خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (17.4%).

إذا من خلال هذه النتائج يمكن القول أنه بالتقريب كل النقيبين يعتقدون بممارسة الإدارة لإجراءات تعسفية خاصة على مستوى المؤسسات الاقتصادية والخدمانية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كأ<sup>2</sup>" المقدره بـ (7.63%) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.02) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين ممارسة الإدارة لإجراءات تعسفية ضد العمال، فنجد العمال في كافة المؤسسات يؤكدون على الممارسات التعسفية رغم التنوع في نوع المؤسسة. وقد يشير ذلك إلى أن معظم الإدارات الجزائرية تتخذ الإجراءات العقابية وتبتعد عن التفاوض والطرق الودية لحل النزاعات مع عمالها، كما توحى هذه الأرقام إلى الصراعات التي يعيشها العمال في مناصب عملهم وحجم المعاناة التي يعاينها العمال ما يؤثر بشكل مباشر على نوعية إنتاجيته ومدى انتماءه للمؤسسة التي يعمل فيها، ما يهدد منصب عمله.



ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اجابات الباحثين حول الممارسة العقابية التي تتخذها الإدارة ضد العمال حسب نوع المؤسسة.

ويعزى ذلك إلى أن عملية التسريح تناقصت مع السياسة الاقتصادية للبلاد وأصبحت الإدارة تركز على الإحالة إلى المجالس التأديبية، والخضوع من الأجر والحرمان من التكوين والترقية.

جدول رقم (28): اجابات الباحثين لمدى تدخلهم كقائمين من اجل إيقاف اجراءات تعسفية

المجموع	هل سبق وان تدخلتم كقائبة من اجل إيقاف اجراءات تعسفية كالفصل في حق العمال		ت	%	مؤسسة اقتصادية	رق المؤسسة
	تم التدخل	لم يتم التدخل				
56	14	42	ت	%	مؤسسة اقتصادية	رق المؤسسة
100,0%	25,0%	75,0%	%			
75	15	60	ت	%	مؤسسة خدمائية	
100,0%	20,0%	80,0%	%			
69	11	58	ت	%	مؤسسة تعليمية	رق المؤسسة
100,0%	15,9%	84,1%	%			
200	40	160	ت	%	المجموع	
100,0%	20,0%	80,0%	%			
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
دالة	0.00	06	24.79			
(توجد فروق)						

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يجيبون بالتدخل في إيقاف اجراءات تعسفية تمارس ضد العمال كالفصل في حقهم بنسبة (80.0%) خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (84.1%) في حين اجاب نسبة (20.0%) من الباحثين بعدم التدخل، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (25.0%).

وعليه يمكننا القول أن أغلب النقايبين، خاصة المتمون للمؤسسة التعليمية يجيبون بالتدخل، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ (1.58) وهي قيمة غير دالة عند درجات الحرية "02"

المجموع	في حالة الاجابة ب تمارس فيما تتمثل				ت	%	مؤسسة اقتصادية	رق المؤسسة
	الاحالة الى المجالس التأديبية	تسريح تعسفي	الخضوع من الاجر	الحرمان من التكوين والترقية				
53	37	0	8	8	ت	%	مؤسسة اقتصادية	رق المؤسسة
100,0%	69,8%	0,0%	15,1%	15,1%	%			
74	41	2	18	13	ت	%	مؤسسة خدمائية	
100,0%	55,4%	2,7%	24,3%	17,6%	%			
57	22	4	6	25	ت	%	مؤسسة تعليمية	رق المؤسسة
100,0%	38,6%	7,0%	10,5%	43,9%	%			
184	100	6	32	46	ت	%	المجموع	
100,0%	54,3%	3,3%	17,4%	25,0%	%			
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة					
دالة	24.79	06	0.00					
(توجد فروق)								

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يرون أن الإجراءات العقابية تتمثل في الإحالة إلى المجالس التأديبية بنسبة (54.3%) خاصة المؤسسة الاقتصادية بنسبة (69.8%) أما نسبة الباحثين الذين يرون أن التسريح التعسفي هو الإجراء العقابي الذي يمارس ضدهم هو (3.3%) خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (7.0%)، في حين أن الخضوع من الأجر كان اجابة الباحثين بنسبة (25.0%). خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (43.9) أما نسبة (17.4%) فتعتقد بممارسة الحرمان من التكوين والترقية، خاصة المؤسسة الخدمائية بنسبة (24.3%).

إذا يمكن القول أنه بالتقريب نصف النقايبين خاصة المؤسسة الاقتصادية يعتبرون الإحالة إلى المجالس التأديبية هي الوسيلة العقابية التي تتخذها الإدارة ضد عمالها ، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ (24.79) وهي دالة عند درجات الحرية (06) بمستوى دلالة قدره (0.00) وهو

بمستوى دلالة قدره (0.45) وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كسب النقابيين لإيقاف الإجراءات التعسفية ضد العمال كالفصل في حقهم، والملاحظ أن المؤسسة التعليمية تأخذ النسبة الأكبر كون نقابتها (CNAPESTE) يعرف عليها نشاطها الدائم ومعارضتها لما لا يخدم الأستاذ، فنجدها تمارس كل الطرق الودية وغير الودية من أجل الدفاع عن الاساتذة، خاصة الإضرابات ومثليها دائمو الحركية والمطالبة بتغيير الوضعية، كما توجي هذه النسبة بوجود وممارسة الإدارة للتعسف ضد عمالها كما هو مشار إليه في الجدول السابق.

أما عدم التدخل فقد كان نسبته ضئيلة، ورغم ذلك تحتل المؤسسة الاقتصادية النسبة الأكبر، وقد يعزى ذلك لقلّة الصراعات أو ضعف نشاط النقابيين.

جدول رقم (29): إجابات الباحثين لكيفية التدخل من أجل إيقاف إجراءات تعسفية ضد العمال/

الأساتذة

المجموع	في حالة الاجابة بالتدخل كيف يتم ذلك			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	الضغط على الادارة لتسوية الوضعية	متابعة الملف باستمرار والتوصل لحل	التفاوض مع الادارة			
42	6	20	16	ت		
100,0%	14,3%	47,6%	38,1%	%		
60	7	18	35	ت		
100,0%	11,7%	30,0%	58,3%	%		
58	13	11	34	ت		
100,0%	22,4%	19,0%	58,6%	%		
160	26	49	85	ت		
100,0%	16,3%	30,6%	53,1%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
دالة (توجد فروق)	0.02	04	11.19			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من الباحثين يرون أن التفاوض مع الإدارة هو الحل الأفضل بنسبة (53.1%) خاصة المؤسسة التعليمية بنسبة (58.6%)، أما اختيار متابعة الملف باستمرار والتوصل لحل أخذ نسبة (30.6%)، خاصة المؤسسة الاقتصادية بنسبة (47.6%) في حين أن الضغط على الإدارة لتسوية الوضعية قدر نسبة (16.3%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (22.4%).

إذا ما يمكن التوصل إليه أن نصف النقابيين يعتبرون التفاوض مع الإدارة هو الحل الأفضل، وطريقة التدخل الأنسب لفك النزاع، خاصة في المؤسسة التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ "11.19"، وهي دالة عند درجات الحرية "04" وبمستوى دلالة قدره "0.02" وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة الباحثين لكيفية التدخل للدفاع على العمال أثناء الممارسة التعسفية، حسب نوع المؤسسة، ويرجع ذلك إلى ميل النقابيين إلى الحلول والطرق الودية والابتعاد عن الطرق التعسفية، واختيارها حل التفاوض كأفضل الحلول، خاصة لدى المؤسسات الخدمية والتعليمية، في حين تبعد على طريقة الضغط على الإدارة وتجعله كآخر حل، ونجد أن المؤسسات الاقتصادية تعتمد على وسيلة الضغط على الإدارة، لما لها من قوة وقدرة على الضغط من خلال نسبة الإنتاج، فالتهديد بالإضراب مثلا ليوم واحد قد يكلف المؤسسة خسائر كبيرة على عكس المؤسسات التعليمية والخدمية.

جدول رقم (30): رأي المبحوثين لمدى تعرض مؤسساتهم للتهديد

المجموع	هل ترى أن مستقبل مؤسساتكم مهدد		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	غير مهدد	مهدد			
56	5	51	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	8,9%	91,1%	%		
75	11	64	ت	مؤسسة خدمتية	
100,0%	14,7%	85,3%	%	مؤسسة تعليمية	
69	18	51	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	26,1%	73,9%	%		
200	34	166	ت	المجموع	
100,0%	17,0%	83,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.03	02	6.91		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين وبنسبة (73.9%) يرون أن مستقبل مؤسساتهم مهدد، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (91.1%) في حين أن نسبة (26.1%) تعتقد بعدم تعرض المؤسسة للتهديد خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (26.1%).

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع المبحوثين يرون أن مستقبل مؤسساتهم مهدد، خاصة المؤسسة الاقتصادية ولعل ذلك يبرز من خلال قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ "6.91" وهي قيمة دالة عند درجة الحرية "02" وبمستوى دلالة "0.03" وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرية التقاين لمستقبل المؤسسة، ويعود ذلك كون المؤسسة الاقتصادية أكثر عرضة للتهديد من المؤسسة الخدمتية أو التعليمية، فإمكانية غلق المؤسسة الاقتصادية وارد ومرتبطة بخسارتها ما يؤدي لغلقتها، أو فساد منتجها، أو عدم مطابقتها لخصائص الإنتاج ما قد يؤدي بقرار غلقها، أو عدم صلاحيته خاصة في بعض المجالات كالاتصالات والتكنولوجيا، والتي يبرز فيها كل يوم جديد يلغي الحاضر مثلاً في شركات الهواتف النقالة، إذا لم تواكب المؤسسة العصر وتنوع وتبدع في إنتاجاتها تصبح مهددة بالغلق، على عكس المؤسسة الخدمتية والتعليمية، والتي يقل فيها نسبة التهديدات، رغم تواجدها.

جدول رقم (31): رأي المبحوثين لأسباب تعرض مؤسساتهم للتهديد

المجموع	في حالة الاجابة بمهدد هل ذلك راجع الى			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	تغير اجيال العمال وفقدان ثقافة المؤسسة	استمرار الصراعات العمالية مع الادارة	عدم القدرة على المنافسة في ظل التحولات الاقتصادية			
51	3	26	22	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	5,9%	51,0%	43,1%	%		
64	5	25	34	ت	مؤسسة خدمتية	
100,0%	7,8%	39,1%	53,1%	%	مؤسسة تعليمية	
50	16	20	14	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	32,0%	40,0%	28,0%	%		
165	24	71	70	ت	المجموع	
100,0%	14,5%	43,0%	42,4%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
دالة (توجد فروق)	0.00	04	20.37			

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن استمرار الصراعات العمالية مع الإدارة بنسبة (43.0%)، خاصة في المؤسسات الاقتصادية بنسبة (51.0%) أما عدم القدرة على المنافسة في ظل التحولات الاقتصادية فقدرت بنسبة (42.4%) خاصة في المؤسسة الخدمتية قدرت بـ (53.1%). في حين أن اختيار تغير أجيال العمال وفقدان ثقافة المؤسسة قدر بنسبة (14.5%) خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (32.0%).

وعليه يمكن القول أن قرابة نصف التقاين اختاروا استمرار الصراعات العمالية مع الإدارة، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وهذا ما يؤكد قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ "20.37" وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "04" وبمستوى دلالة قدره "0.00" وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي التقاين لأسباب تعرض المؤسسة للتهديد، ويعزى ذلك كون هذه الصراعات ستؤدي بالعمال إلى عدم الإحساس بالولاء للمؤسسة ومنه عدم العمل بجدية وأكثر إنتاجية ما يهدد

المؤسسة والعامل على حد سواء خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وكذلك هو الحال بالنسبة للمؤسسات الخدمية والخدمية. القدرة على المنافسة في ظل التحولات الاقتصادية والتي أخذت هي الأخرى قرابة النصف الآخر خاصة في المؤسسات الخدمية والاقتصادية والتي ترى أن عدم القدرة على المنافسة يؤدي إلى تعرض المؤسسة للتهديد.

جدول رقم (32): إجابات المبحوثين لمدى استقطاب اطارات وكفاءات عمالية

المجموع	هل تعمل مؤسستكم على استقطاب اطارات وكفاءات عمالية		ت	%	نوع المؤسسة
	لا تستقطب	تستقطب			
56	20	36	ت	%	مؤسسة اقتصادية
100,0%	35,7%	64,3%			
75	21	54	ت	%	مؤسسة خدمية
100,0%	28,0%	72,0%			
69	39	30	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	56,5%	43,5%			
200	80	120	ت	%	المجموع
100,0%	40,0%	60,0%			
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.00	02	12.77		

من خلال الشواهد الكمية التالية يتبين أن معظم المبحوثين يرون أن مؤسستهم تعمل على استقطاب الإطارات والكفاءات العمالية بنسبة (60.0%)، خاصة المؤسسة الخدمية بنسبة (72.0%) في حين أن إجابات المبحوثين بعدم استقطاب الإطارات والكفاءات العمالية يقدر بنسبة (40.0%) خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (56.5%)، إذا ما يمكن قوله أن ثلاثة أرباع تقريبا من النقبائين يرون أن المؤسسة تستقطب الإطارات والكفاءات خاصة في المؤسسة الخدمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ "12.77" وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "02" وبمستوى دلالة يقدر بـ "00.0" وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في

نظرة النقبائين لمدى استقطاب مؤسستهم للإطارات والكفاءات العمالية حسب نوع المؤسسة، ويرجع ذلك كون المؤسسات يفرض عليها استقطاب واختيار الكفاءات خاصة في عملية التوظيف التي أصبحت مفيدة بجملة من الشروط من بينها المستوى العلمي والشهادة خاصة في المؤسسات الخدمية والاقتصادية والتي تحتاج طبيعة العمل فيها إلى أفراد أكفاء لتحسين نوعية المنتج والقدرة على الدخول إلى السوق والمنافسة.

جدول رقم (33): إجابات المبحوثين لمدى تخصيص مؤسستهم لبرامج تكوينية لصالح العمال/

الأساتذة.

المجموع	هل تخصص مؤسستكم برامج تكوينية لصالح العمال /الاساتذة		ت	%	نوع المؤسسة
	لا تخصص برامج تكوينية	تخصص برامج تكوينية			
56	9	47	ت	%	مؤسسة اقتصادية
100,0%	16,1%	83,9%			
75	10	65	ت	%	مؤسسة خدمية
100,0%	13,3%	86,7%			
69	20	49	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	29,0%	71,0%			
200	39	161	ت	%	المجموع
100,0%	19,5%	80,5%			
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.04	02	6.19		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يرون أن المؤسسات التي يعملون فيها توفر فرص تكوين لعمالها بنسبة (80.5%)، خاصة في المؤسسات الخدمية وذلك بنسبة (86.7%) في حين تقدر نسبة إجابات المبحوثين الذين يعتقدون بعدم استفادة العمال والأساتذة من برامج تكوين تقدر بـ (19.5%) خاصة داخل المؤسسات التعليمية بنسبة (29.0%).

وما نخلص إليه من خلال هذه الأرقام والنسب أن ثلاثة أرباع النقايبين يظنون باستفادتهم من مؤسساتهم من برامج تكوينية، خاصة داخل المؤسسة الخدمائية وكذلك الاقتصادية، وما يؤكد ذلك قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ "6.19" وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "02" وبمستوى دلالة يقدر بـ "0.04" وهذا يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقايبين حول استفادة عمال المؤسسات من برامج تكوينية، ويعود ذلك إلى تأكيد الدولة على ضرورة فتح تكوين مستمر في حق العمال، وضرورة استفادتهم منها، إضافة إلى اعتماد بعض المؤسسات على التكوين كوسيلة للترقية، إضافة إلى ضرورة استفادة العمال من التكوين بأنواعه، كالتكوين المتخصص خارج المؤسسة، بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية والتعليمية، وهذا يوحي لجهود الدولة وممارستها ومساعدتها في تطوير وتحسين قدرات العمال، واستفادتهم من التكوين، والذي يعود بالإيجاب على إنتاجية العمال.

جدول رقم (34): إجابات المبحوثين لنوع البرامج التكوينية التي يستفيدون منها.

المجموع	في حالة الاجابة بتخصص برامج تكوينية ما نوعها			ت	%
	تكوين متخصص خارج المؤسسة	تكوين مستمر داخل المؤسسة	دورات تكوينية		
47	1	13	33	ت	مؤسسة اقتصادية
100,0%	2,1%	27,7%	70,2%	%	
65	0	21	44	ت	مؤسسة خدمائية
100,0%	0,0%	32,3%	67,7%	%	
49	7	14	28	ت	مؤسسة تعليمية
100,0%	14,3%	28,6%	57,1%	%	
161	8	48	105	ت	المجموع
100,0%	5,0%	29,8%	65,2%	%	
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.00	04	13.51		

من خلال الجدول التالي يتبين أن المبحوثين يعتقدون أن الدورات التكوينية هي أكثر أنواع التكوين استفادة فمعظمهم يستفيدون منها ونسبة (65.2%) خاصة بالمؤسسات الاقتصادية بنسبة

(70.2%) في حين تقدر نسبة إجابات المبحوثين حول اختيار تكوين مستمر داخل المؤسسة بـ (29.8%) خاصة بالمؤسسة الخدمائية بنسبة (32.3%). أما التكوين المتخصص خارج المؤسسة فقدت نسبته بـ (05.0%)، خاصة داخل المؤسسة التعليمية بنسبة (14.3%).

إذا أن قرابة ثلاثة أرباع من النقايبين يرون أن الدورات التكوينية هي أكثر الأنواع الممارسة في عملية التكوين، خاصة بالمؤسسة الاقتصادية، ويؤكد ذلك من خلال قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (13.51) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "04" وبمستوى دلالة يقدر بـ (0.00) ما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقايبين حول نوعية البرامج التكوينية التي يستفيد منها العمال والأساتذة، ويعزى ذلك إلى مدى احتياجات المؤسسة الاقتصادية للدورات التكوينية، واحتياج عمالها حتى يتمكنوا من الاطلاع على المستجدات في ميدان العمل سواء للآلة الإنتاج أو نوعية المنتج، كيفية المحافظة على الآلة، كيفية تقسيم أوقات العمل... إلخ، أما المؤسسة الخدمائية فالتكوين المستمر داخل المؤسسة قد يكفي لطرح انشغالات وتدارك بعض النقائص، وخلق نوع من التواصل بين مجمل المصالح، خاصة وأن نجاح العمل واستمراره وتحسين نوع الخدمات التي تقدم تحتاج إلى تكامل بين مختلف المصالح، كما نجد المؤسسات التعليمية أكثر استفادة من التكوين المتخصص خارج المؤسسة، ويعزى ذلك إلى إلزامية ممارسة تربية لكافة الأساتذة تقريبا كل سنة.

جدول رقم (35): إجابات المبحوثين لأسباب عدم تخصيص مؤسساتهم لبرامج تكوينية

المجموع	في حالة الإجابة بـ لا تخصص برامج تكوينية ما السبب				بمسائل التكوين						المجموع	
	المجموع	عدم ادراجه ضمن المفاوضات الجماعية	عدم توفر الميزانية لذلك	لا يشكل محور مطالب العمال	لامبالاة وعدم اهتمام الإدارة		مؤسسة اقتصادية		مؤسسة خدمية		مؤسسة تعليمية	
					ن	%	ن	%	ن	%	ن	%
9	1	11,1%	1	2	5	55,6%						
100,0%			11,1%	22,2%								
10	1	10,0%	1	3	5	50,0%						
100,0%			10,0%	30,0%								
20	1	5,0%	1	6	12	60,0%						
100,0%			5,0%	30,0%								
39	3	7,7%	3	11	22	56,4%						
100,0%			7,7%	28,2%								
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>									
غير دالة (لا توجد فروق)	0.98	06	1.05									

من خلال هذا الجدول يتبين أن معظم المبحوثين يعتقدون بسبب عدم الاستفادة من برامج التكوين للأمبالاة وعدم اهتمام الإدارة بمسائل التكوين وذلك بنسبة (56.4%)، خاصة المؤسسات التعليمية، أما اختيار لا يشكل محور مطالب العمال فقدر بنسبة (28.2%) خاصة في المؤسسة الخدمية، في حين أن عدم توفر الميزانية لذلك قدر بنسبة (7.7%)، خاصة داخل المؤسسة الاقتصادية بنسبة (11.1%). ونجد أن عدم إدراجه ضمن المفاوضات الجماعية قدر بنسبة (7.7%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بما نسبته (11.1%)، ومن هنا يمكننا القول أن نصف النقائين اختاروا لا مبالاة وعد اهتمام الإدارة بمسائل التكوين، خاصة في المؤسسات التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "ك<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (1.05) وهي قيمة غير دالة عند درجات الحرية "06" وبمستوى دلالة يقدر بـ (0.98) وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقائين لأسباب عدم الاستفادة من برامج التكوين ويرجع ذلك إلى كون النقائين في المؤسسات التعليمية يعيشون حالة صراع دائم مع الإدارة، فالنقائين يواجهون أصابع الاتهام للإدارة بتماطلها وعدم اهتمامها بحاجات الأساتذة داخل المؤسسة، أما اختيار نقابي المؤسسة الاقتصادية لعدم توفر الميزانية لذلك، فيوحي الأمر على وجود أزمات اقتصادية فعلية خاصة في هذه الفترة وسياسات التقشف التي أثرت على البرامج التكوين، إضافة إلى ذلك نجد أن أسباب عدم الاستفادة من التكوين هو عدم اهتمام العمال والأساتذة وضعف ولاءهم للمؤسسات التي ينتمون إليها مما يقلل رغبتهم في التكوين وتحسين أدائهم داخل مؤسساته.

جدول رقم (36): رأي المبحوثين لمدى أهمية التكوين بالنسبة للعامل / الاستاذ

المجموع	في رايبك اين تكمن اهمية التكوين بالنسبة للعامل / للأستاذ			ت	%
	تطور المهنة وتحسينها	الحصول على ترقية	الحفاظ على المؤسسة ومناصب الشغل		
56	30	0	26	ت	56
100,0%	53,6%	0,0%	46,4%	%	100,0%
75	42	0	33	ت	75
100,0%	56,0%	0,0%	44,0%	%	100,0%
69	51	12	6	ت	69
100,0%	73,9%	17,4%	8,7%	%	100,0%
200	123	12	65	ت	200
100,0%	61,5%	6,0%	32,5%	%	100,0%
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة		
دالة (توجد فروق)	43.87	04	0.00		

تشير الأرقام التالية أن معظم المبحوثين يعتقدون بأن أهمية التكوين تكمن في تطور المهنة وتحسينها بنسبة (61.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (73.9%) أما الحصول على الترقية فقدرت بنسبة إجابات المبحوثين بـ (6.0%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (17.4%). في حين أن الحفاظ على المؤسسة ومناصب الشغل قدرت نسبتها بـ (32.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (46.4%).

ومنه نجد أن أكثر من نصف النقايبين اختاروا تطور المهنة وتحسينها، خاصة في المؤسسة التعليمية، ويؤكد ذلك قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والتي قدرت بـ (43.87) عند درجات الحرية "04" وهي دالة بمستوى دلالة يقدر بـ 0.00 " وذلك يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين عن أهمية التكوين بالنسبة للعمال/ الأساتذة، ويعزى ذلك إلى كون أساتذة المؤسسة التعليمية يستفيدون من تریصات إجبارية، لتحسين مهنتهم، وتطوير مهاراتهم، خاصة مع التغيرات التي طرأت

على برامج التدريس والتي تفرض على الأساتذة تحسين مهاراته وتطوير قدراته التعليمية، ليتمكن من أداء مهنة التدريس، في حين تنقص نسبة اختيار الحصول على ترقية لعدم الاعتماد عليها في الترقية خاصة في المؤسسة الاقتصادية والخدماتية، والتي تحدث في الأصل من خلال سنوات الخبرة والشهادة والمؤهل العلمي، ونجد أن اختيار الحفاظ على المؤسسة ومناصب الشغل أخذ أكثر إجابات في المؤسسة الاقتصادية لضرورة التكوين للحفاظ على آلة المؤسسة وإنتاجيتها، وكذلك حماية منصب العمل المهتد خاصة مع إمكانية التسريح في أي وقت.

جدول رقم (37): رأي المبحوثين فيما تكمن أهمية الترقية

المجموع	في رايبك فيما تكمن اهمية الترقية				ت	%
	الحفاظ على منصب العمل	الزيادة في الاجر	تحسن الوضع الاجتماعي	اكتساب السلطة التنظيمية		
56	12	3	13	28	ت	56
100,0%	21,4%	5,4%	23,2%	50,0%	%	100,0%
75	16	5	21	33	ت	75
100,0%	21,3%	6,7%	28,0%	44,0%	%	100,0%
69	22	15	23	9	ت	69
100,0%	31,9%	21,7%	33,3%	13,0%	%	100,0%
200	50	23	57	70	ت	200
100,0%	25,0%	11,5%	28,5%	35,0%	%	100,0%
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة			
دالة (توجد فروق)	27.60	06	0.00			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة للمبحوثين قدموا إجاباتهم حول اكتساب السلطة التنظيمية بنسبة (35.0%)، خاصة في المؤسسات الاقتصادية وذلك بنسبة (50.0%) أما الحفاظ على منصب العمل فقدرت نسبتته بـ (25.0%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (31.9%). ونجد أن الزيادة في الأجر قدر بنسبة (11.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة



(21.7%)، في حين أن تحسين الوضع الاجتماعي قدرت نسبته بـ (28.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (33.3%)

وعليه يمكن القول أن نصف النقايبين اختاروا اكتساب السلطة التنظيمية، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (27.60) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "06" وبمستوى دلالة يقدر بـ (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقايبين في مدى أهمية الترقية، ويعود ذلك لكون العمال في المؤسسة الاقتصادية يحظون بمناصب إدارية أفضل، تسمح لهم بممارسة السلطة التنظيمية في المؤسسة، خاصة الإطارات ذو الشهادات العليا على عكس المؤسسة التعليمية التي لا تحضني بفرص ترقية جيدة وهو الأمر الذي جعل من الأساتذة، يكتفون بالنظر للترقية على أنها أحد طرائق الزيادة في الأجر والحفاظ على منصب العمل.

جدول رقم (38): حرص المبحوثين على تطبيق الادارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية

المجموع	بصفتكم نقايبين هل تحرصون على تطبيق الادارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية		ت	%	مؤسسة اقتصادية
	لا تحرصون				
	لا تحرصون	تحرصون			
56	7	49	ت	%	مؤسسة اقتصادية
100,0%	12,5%	87,5%	%		
75	11	64	ت	%	
100,0%	14,7%	85,3%	%		
69	11	58	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	15,9%	84,1%	%		
200	29	171	ت	%	
100,0%	14,5%	85,5%	%		
	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.86	02	0.29		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين قدموا إجاباتهم حول حرصهم على تطبيق الإدارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية وذلك بنسبة (85.5%)، خاصة داخل المؤسسات التعليمية بنسبة (84.1%)، في حين قدرت إجابات المبحوثين بعدم حرصهم بـ (14.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (15.9%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من ثلاثة أرباع النقايبين أكدوا حرصهم على تطبيق الإدارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية خاصة في المؤسسة التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ (0.29) وهي قيمة غير دالة عند درجات الحرية "02" وبمستوى دلالة قدره (0.86) وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقايبين لمدى حرصهم على تطبيق الإدارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية، بغض النظر عن نوع المؤسسة، فالنقايبين يمارسون واجبهم النقابي، ويدافعون على ضرورة تطبيق الإدارة حق الترقية للعمال، مع اختلاف نوع المؤسسة ويدل ذلك على درجة وعيهم بحقوقهم واهتمامهم بتغيير وضعية العمال، وإطلاعهم وسعيهم لتحسين ظروف العمل التي يعيشها العمال، خاصة مع إححاف الإدارة أحيانا في تقديم حياة مهنية للعامل أفضل مما هو عليه الحال.

جدول رقم (39): إجابات المبحوثين لاهم الصيغ المعمول بها

المجموع	في حالة الاجابة ب تحرصون ما هي اهم الصيغ المعمول بها في هذا المجال				ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
	اجراء امتحانات مهنية	الترقية الاختيارية	التكوين المؤدي الى الترقية	شهادة أعلى						
49	32	0	11	6	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	65,3%	0,0%	22,4%	12,2%	%					
64	52	2	8	2	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	81,3%	3,1%	12,5%	3,1%	%					
59	40	6	12	1	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	67,8%	10,2%	20,3%	1,7%	%					
172	124	8	31	9	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	72,1%	4,7%	18,0%	5,2%	%					
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار						
دالة (توجد فروق)	16.02	06	0.01	دالة (توجد فروق)						

نلاحظ من خلال النتائج التالية أن معظم المبحوثين يعتقدون بممارسة الإدارة الترقية لعمالها من خلال إجراء امتحانات مهنية وذلك بنسبة (72.1%) خاصة في المؤسسة الخدمتية بنسبة (81.3%)، في حين أن الترقية الاختيارية أخذت نسبة (4.7%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (10.2%). أما التكوين المؤدي إلى الترقية فقدر بنسبة (18.0%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (22.4%)، لتكون الترقية عن طريق شهادة أعلى بنسبة (5.2%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية.

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين يرون أن الترقية تتم بإجراء امتحانات مهنية خاصة في المؤسسات الخدمتية، ويؤكد ذلك قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة ب (16.02) وهي قيمة تدل على وجود فروق عند درجات الحرية "06" وبمستوى دلالة قدر ب (0.01) ما يؤكد على وجود فروق ذات

دلالة إحصائية في رأي النقايبين حول طرق اعتماد الإدارة على الترقية لعمالها، ويعزى ذلك كون المؤسسات الخدمتية، تفرض قانونا إجراء الترقية من خلال الامتحانات المهنية داخل أو خارج المؤسسة، في حين تعتمد المؤسسات الاقتصادية على أكثر من طريقة للترقية منها عملية التكوين المؤدي لذلك، وعموما تعتمد كل المؤسسات في الوقت الحالي على الامتحانات الكتابية للعمال بغية الوصول على الترقية.

جدول رقم (40): رأي المبحوثين في مدى تصورهم ان التكوين والترقية يعززان من استقرار العامل/ الاستاذ ويحافظان على منصب العمل بالمؤسسة حسب نوع المؤسسة.

المجموع	من خلال تجربتك كنقابي هل تتصور ان التكوين والترقية ب يعززان من استقرار العامل الاستاذ ويحافظان على منصب عمله بالمؤسسة		ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
	لا يعزز	يعزز						
56	5	51	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	8,9%	91,1%	%					
75	4	71	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	5,3%	94,7%	%					
69	12	57	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	17,4%	82,6%	%					
200	21	179	ت	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	10,5%	89,5%	%					
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار				
دالة (توجد فروق)	5.76	02	0.05	دالة (توجد فروق)				

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يعتقدون بقدره التكوين والترقية في التعزيز والحفاظ على منصب العمل بنسبة (89.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمتية بنسبة (94.7%)، والاقتصادية ب (91.1%) في حين تقدر نسبة إجابات المبحوثين بعدم قدرة التكوين والترقية في تعزيز

استقرار العامل والحفاظ على منصب عمله بـ (10.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (17.4%).

وعليه يمكن التوصل أن أغلب النقايبين يعتقدون بقدرة التكوين والترقية في المحافظة على منصب العمل، خاصة في المؤسسة الخدمائية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمحددة بـ (5.76) وهي دالة عند درجات الحرية "02" وبمستوى دلالة قدر بـ (0.05)، ويعود ذلك لكون المؤسسات الخدمائية، والتعليمية وحتى الاقتصادية، يعيش عاملها في حالة استقرار وظيفي بعد عملية التكوين والترقية مما يسمح بزيادة تثبتهم وتأكيد منصب عملهم، خاصة بعد اجتياز فترة الترتيب.

جدول رقم (41): إجابات المبحوثين عن أسباب ذلك.

المجموع	في كلتا الحالتين يسأل لماذا			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	التكوين يحسن الأداء والترقية تحسن الوضع الاجتماعي	بالتكوين والترقية يصبح العامل ذو مسؤولية أكثر	التكوين والترقية حق من حقوق العامل			
56	12	8	36	%		
100,0%	21,4%	14,3%	64,3%	%		
75	22	14	39	%		
100,0%	29,3%	18,7%	52,0%	%		
69	22	20	27	%		
100,0%	31,9%	29,0%	39,1%	%		
200	56	42	102	%		
100,0%	28,0%	21,0%	51,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
غير دالة (لا توجد فروق)	0.07	04	8.63			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يعتقدون أن سبب قدرة التكوين والترقية في المحافظة على منصب العمل، وتقوية استقرار العامل يرجع كون التكوين والترقية هما حقا من حقوق العامل بنسبة (51.0%)، خاصة في المؤسسات الاقتصادية وذلك بما نسبته (64.3%) في حين

يرجع بعض المبحوثين سبب ذلك هو بالتكوين والترقية يصبح العامل ذو مسؤولية أكثر بنسبة (21.0%) خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (29.0%). أما في إجابة التكوين يحسن الأداء والترقية تحسن الوضع الاجتماعي فقدرت النسبة بـ (28.0%)، خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (31.9%).

وعليه يمكن القول أن نصف النقايبين ينظرون إلى التكوين والترقية على أنهما حق من حقوق العمال، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، في حين يقسم النصف الآخر بين التكوين والترقية بإعلان من العامل ذو مسؤولية أكثر، والتكوين يحسن الأداء والترقية تحسن الوضع الاجتماعي، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" المقدر بـ (8.63) وهي غير دالة عند درجات الحرية "04" وبمستوى الدلالة (0.07).

جدول رقم (42): آراء المبحوثين في سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة كالأدماج المهني

المجموع	ما رأيك في سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة كالأدماج المهني		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	ناجعة	غير ناجعة			
56	46	10	%		
100,0%	82,1%	17,9%	%		
75	62	13	%		
100,0%	82,7%	17,3%	%		
69	60	9	%		
100,0%	87,0%	13,0%	%		
200	168	32	%		
100,0%	84,0%	16,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.70	02	0.69		

يشير الجدول التالي أن معظم الباحثين يعتقدون بعدم نجاعة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة كالإدماج المهني مثلاً بنسبة (84.0%)، خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (87.0%) في حين نجد أن الإجابة بنجاعتها تأخذ نسبة ضئيلة والمقدرة بـ (16.0%) خاصة في المؤسسات الاقتصادية بنسبة (17.9%)، ومنه نستطيع الإشارة إلى أنه أكثر من أربعة أخماس النقاد يعتقدون بعدم نجاعة هذه السياسات التشغيلية، وبنسب متقاربة بين جميع المؤسسات على تنوعها واختلافها.

ويستدل بذلك من خلال قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (0.69) وهي غير دالة عند درجات الحرية "02" وبمستوى الدلالة (0.70). ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقاد بمدى نجاعة سياسات التشغيل كالإدماج المهني حسب نوع المؤسسة، فالبعض يعتبرها حلول آنية والآخر يراها لا تخلق الاستقرار للعامل والعمل فالمؤسسات الاقتصادية تحتاج لعمال أكفاء ذو خبرة عالية، واحترافية وهذا لا يتوفر مع السياسات الظرفية، والمؤسسات التعليمية ترى في الاستخلاف مثلاً طريقة آنية تنعكس سلباً على التلميذ، خاصة من خلال إعطاء الفرصة للمعلمين متربصين ما يجعل التلاميذ كعقل للتجارب من طرف هذه السياسة....

جدول رقم (43): اجابات الباحثين عن أسباب عدم نجاعتها.

المجموع	في حالة الاجابة بغير ناجعة بسأل لماذا			ت	مؤسسة اقتصادية	في المؤسسة
	تخلق العمل الهش	لا توفر الاستقرار للعامل	مجرد حلول ظرفية وغير دائمة			
46	11	2	33	ت	مؤسسة اقتصادية	في المؤسسة
100,0%	23,9%	4,3%	71,7%	%		
62	17	3	42	ت	مؤسسة خدمائية	في المؤسسة
100,0%	27,4%	4,8%	67,7%	%		
59	8	7	44	ت	مؤسسة تعليمية	في المؤسسة
100,0%	13,6%	11,9%	74,6%	%		
167	36	12	119	ت	المجموع	في المؤسسة
100,0%	21,6%	7,2%	71,3%	%		
	القرار	مستوى الدلالة	قيمة كا <sup>2</sup>			
	غير دالة (لا توجد فروق)	0.21	5.84			
		04				

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معظم الباحثين يعتقدون أن سبب عدم نجاعة سياسات التشغيل هو كونها مجرد حلول ظرفية وغير دائمة بنسبة (71.3%)، خاصة داخل المؤسسة التعليمية بنسبة (74.6%)، أما مؤشر لا توفر الاستقرار للعامل فقد قدرت بنسبة (7.2%) خاصة في المؤسسات التعليمية كذلك بنسبة (11.9%)، في حين تقدر نسبة تخلق العمل الهش بـ (21.6%)، خاصة في المؤسسات الخدمائية بنسبة (27.4%).

إذا يمكن القول أن أغلب النقاد ينظرون للسياسات التشغيل على أنها مجرد حلول ظرفية وغير دائمة، خاصة في المؤسسة التعليمية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ (5.84) وهي غير دالة عند درجات الحرية "04" بمستوى دلالة يقدر بـ (0.21). ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقاد لأسباب عدم نجاعة سياسات التشغيل المنتهجة حسب نوع المؤسسة، فاختيارهم للمؤشر الأول يرد على أن هذه السياسات لا تحل المشكل من جذوره بل هي مجرد حلول لمشاكل آنية كما أن اختيار المؤسسات الاقتصادية لمؤشر لا توفر الاستقرار للعامل بنسبة

ضئيلة يدل على عدم الإحساس بالاستقرار أصلا لدى هؤلاء العمال الذين أغلبهم يوظفون بشروط غير دائمة قابلة للتحديد على عكس المؤسسات الأخرى.

جدول رقم (44): اجابات الباحثين في مدى مساهمتهم في اعداد نصوص اتفاقيات جماعية مع

الادارة لصالح العمال / الاساتذة.

المجموع	هل تساهم نقابتكم في اعداد نصوص جماعية مع الادارة لصالح عمال / اساتذة المؤسسة			
	لا تساهم	تساهم		
56	39	17	ت	مؤسسة اقتصادية
100,0%	69,6%	30,4%	%	
75	60	15	ت	
100,0%	80,0%	20,0%	%	مؤسسة خدماتية
69	27	42	ت	مؤسسة تعليمية
100,0%	39,1%	60,9%	%	
200	126	74	ت	المجموع
100,0%	63,0%	37,0%	%	
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>	
دالة (توجد فروق)	0.00	02	27.22	

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن معظم الباحثين يعتقدون بعدم مساهمة النقابة في إعداد نصوص اتفاقيات جماعية مع الإدارة لصالح العمال بنسبة (63.0%)، خاصة في المؤسسات الخدمانية بنسبة (80.0%)، أما نسبة الباحثين الذين يظنون بمساهمة نقاباتهم في إعداد نصوص اتفاقيات جماعية مع الإدارة لصالح العمال فتقدر بـ (37.0%) خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (60.9%).

وعليه يمكن التوصل إليه أن أغلب النقيبين يرون بعدم مساهمة نقاباتهم في إعداد نصوص اتفاقيات جماعية مع الإدارة لصالحهم، خاصة في المؤسسة الخدمانية، وما يؤكد على ذلك قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (27.22) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "02" و بمستوى دلالة (0.00). وهو ما

يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقيبين حول إعداد نصوص اتفاقية جماعية مع الإدارة، ويعود ذلك لعدم اهتمام وسماع الإدارة لنقابات بوضع نصوص اتفاقية، خاصة وأنها تتواجد فقط على مستوى القطاع الاقتصادي.

جدول رقم (45): كيفية تقييم المبحوثين لمسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع.

المجموع	بصفتك نقابيا كيف تقوم مسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع				توافق على التضامن		تعمد المعايير الاقتصادية		غياب العدالة في التحويلات الاجتماعية		غياب اليات توزيع شفافة	
	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	ن	%
56	22		8	14,3%	4	7,1%	4	7,1%	22	39,3%	22	39,3%
100,0%												
75	42		8	10,7%	9	12,0%	8	10,7%	42	56,0%	16	21,3%
100,0%												
69	10		24	34,8%	4	5,8%	24	34,8%	10	14,5%	31	44,9%
100,0%												
200	74		40	20,0%	17	8,5%	40	20,0%	74	37,0%	69	34,5%
100,0%												
القرار	مستوى الدلالة		قيمة كا <sup>2</sup>		درجة الحرية		قيمة كا <sup>2</sup>		مستوى الدلالة		درجة الحرية	
دالة	0.00		36.67		06		36.67		0.00		06	
(توجد فروق)												

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة للمبحوثين يرون أن مسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع تقييم بغياب آليات توزيع شفافة بنسبة (37.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمائية، في حين أن المحافظة على التضامن في المجتمع قُدرت إيجابتها بـ (34.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (44.9%)، أما تعتمد المعايير الاقتصادية فتقدر نسبتها بـ (20.0%)، خاصة في المؤسسة التعليمية، في حين أن غياب العدالة في التحويلات الاجتماعية تقدر إيجابتها بنسبة (8.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمائية.

وعليه يمكن القول أنه بالتقريب نصف النقايبين يرون بغياب آليات توزيع شفافة والمحافظة على التضامن في المجتمع، خاصة في المؤسسات التعليمية والخدمائية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ "36.67" وهي دالة عند درجات الحرية "06" بمستوى دلالة قدره "0.00"، ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم النقايبين في مسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع حسب نوع المؤسسة، فتوزيع المنح والتحويلات الاجتماعية للفئات الهشة يؤتى بطريقة غير عادلة أحيانا كمنحة الإعاقة والمقدرة بـ 3000 دج لنسبة إعاقة 100% مثلا، ومع ذلك ينظر لها على أنها وسيلة يخلق بها نوع من التضامن داخل المجتمع.

جدول رقم (46): اجابات المبحوثين لمدى اطلاعهم على القوانين والاتفاقيات الدولية والوطنية

بالحق في الحماية الاجتماعية.

المجموع	كنقابي هل انت مطلع على القوانين والاتفاقيات الدولية والوطنية المتعلقة بالحق في الحماية الاجتماعية		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	مطلع	غير مطلع			
56	21	35	ت		
100,0%	37,5%	62,5%	%		
75	22	53	ت		
100,0%	29,3%	70,7%	%		
69	46	23	ت		
100,0%	66,7%	33,3%	%		
200	89	111	ت		
100,0%	44,5%	55,5%	%		
	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	
	21.82	02	0.00	دالة	
				(توجد فروق)	

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين أجابوا باطلاعهم على هذه القوانين والاتفاقيات بنسبة (55.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمية، في حين قدرت نسبة المبحوثين الذين أجابوا بعدم اطلاعهم على القوانين والاتفاقيات بـ (44.5%)، خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (66.7%).

وعليه يمكننا القول أن النصف وأكثر بقليل من النقبائين أجابوا باطلاعهم على هذه القوانين والاتفاقيات خاصة في المؤسسة الخدمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (21.82) وهي قيمة دالة على وجود فروق عند درجات الحرية "02" وبمستوى دلالة (0.00)، ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقبائين حول باطلاعهم على القوانين والاتفاقيات، ما يدل على درجة وعيهم ومستوى اطلاعهم على حقوقهم، وحقوق العمال الذين يمثلونهم.

جدول رقم (47): مدى حرص المبحوثين في ادراج ملف الحماية الاجتماعية للعامل /الاستاذ ضمن

استراتيجية عمل نقابتهم.

المجموع	هل تحرصون على ادراج ملف الحماية الاجتماعية للعامل / للأستاذ ضمن استراتيجية عمل نقابتكم		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	لا تحرص	تحرص			
56	22	34	ت		
100,0%	39,3%	60,7%	%		
75	45	30	ت		
100,0%	60,0%	40,0%	%		
69	16	53	ت		
100,0%	23,2%	76,8%	%		
200	83	117	ت		
100,0%	41,5%	58,5%	%		
	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار	
	20.21	02	0.00	دالة	
				(توجد فروق)	

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يحرصون على ملف الحماية الاجتماعية ضمن استراتيجيات نقابتهم بنسبة (58.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (76.8%)، في حين كانت نسبة إجابات المبحوثين بعدم حرصهم تقدر بـ (41.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (60.0%).

وعليه يمكن القول أن اغلب النقبائين قدموا إجاباتهم بحرصهم على إدارة ملف الحماية الاجتماعية خاصة في المؤسسة التعليمية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (20.21) وهي قيمة دالة عند درجات الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقبائين في مدى حرصهم على إدراج ملف الحماية الاجتماعية للعامل / الأستاذ ضمن برامج عملهم، ويعود ذلك إلى كون المؤسسة التعليمية تمارس



نشاطاتها الاجتماعية بأكثر حيوية، مقارنة مع باقي المؤسسات، فهي مؤسسات تتابع نقابيات تحت عمالها بحرص وتسعى لاستفادتهم من كافة حقوقهم، خاصة فيما يتعلق بملف النشاطات الاجتماعية.

جدول رقم (48): كيفية معالجة المبحوثين لملف الحماية الاجتماعية.

المجموع	في حالة الاجابة بـ تحرص كيف يتم معالجة ذلك		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	محرارية العمل الهش	تنوع المساعدات الاجتماعية			
34	23	11	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	67,6%	32,4%	%		
30	24	6	ت	مؤسسة خدمتية	
100,0%	80,0%	20,0%	%		
53	32	21	ت	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	60,4%	39,6%	%		
117	79	38	ت		
100,0%	67,5%	32,5%	%		
القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة كا <sup>2</sup>		المجموع
غير دالة (لا توجد فروق)	02	0.18	3.36		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يرون أن محرارية العمل الهش هي الطريقة الأفضل لمعالجة ملف الحماية الاجتماعية بنسبة (67.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (80.0%)، في حين تقدر نسبة إجابات المبحوثين بتنوع المساعدات الاجتماعية بـ (32.5%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (39.6%).

وعليه يمكن القول أن ثلثي النقبين يعتقدون أن محرارية العمل الهش هي الوسيلة المثلى لمعالجة ملف الحماية الاجتماعية، خاصة في المؤسسة الخدمتية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (3.36) وهي غير دالة عند درجات الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.18)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العمال لكيفية معالجة ملف الحماية الاجتماعية حسب نوع المؤسسة، فالنقبين في المؤسسات الخدمتية ينظرون للعمل الهش على أنه يسبب عدم

تحقق حماية اجتماعية للعامل، خاصة ونحن نعلم أن هذا النوع من المؤسسات يعاني من عدّة مشاكل كالفساد- البيروقراطية- المحسوبية ... إلخ.

في الوقت الذي يرى فيه نقابيو المؤسسات التعليمية أن التنوع في المساعدات الاجتماعية أفضل لمعالجة ملف الحماية الاجتماعية، خاصة وأن هذه المؤسسات نشط في مجال المساعدات الاجتماعية أكثر من غيرها من المؤسسات.

جدول رقم (49): اجابات المبحوثين لمدى كفاية الاجراءات المتخذة لإثراء نظم الحماية الاجتماعية

كالتامين ضد البطالة والتقاعد المسبق.

المجموع	في تصورك هل الاجراءات المتخذة في المجال إثراء نظم الحماية الاجتماعية كالتامين ضد البطالة والتقاعد المسبق كافية		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	كافية	غير كافية			
56	13	43	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	23,2%	76,8%	%		
75	17	58	ت	مؤسسة خدمتية	
100,0%	22,7%	77,3%	%		
69	15	54	ت	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	21,7%	78,3%	%		
200	45	155	ت		
100,0%	22,5%	77,5%	%		
القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة كا <sup>2</sup>		المجموع
غير دالة (لا توجد فروق)	02	0.98	0.04		

من خلال هذا الجدول يمكن أن نلاحظ أن معظم المبحوثين يعتقدون بعدم كفاية الاجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الاجتماعية كالتامين ضد البطالة والتقاعد المسبق بنسبة (77.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك بنسبة (78.3%) في حين أن الإجابة بكفائتها كان ما نسبته (22.5%). خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (23.2%).

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين يرون بعدم كفاية هذه الإجراءات المتخذة، خاصة في المؤسسة التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ "0.04" عند درجة الحرية "02" بمستوى دلالة قدره "0.98"، وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين لكفاية الإجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الاجتماعية من عدمه وحسب نوع المؤسسة، فالمؤسسة التعليمية ترى بعدم كفايتها خاصة مع ما تعانیه، في هذه الفترة من قرارات لإلغاء التقاعد المسبق، ما أدى بها إلى تصعيد الاحتجاج والإضرابات على مستوى عالي، في حين نجد المؤسسة الاقتصادية تتمتع ببعض الامتيازات التي تجعلها تعتقد أكثر من غيرها بكفاية هذه الإجراءات مثل الأجر المرتفع، الاستفادة من منح، تعويضات، المرودية حسب الإنتاجية... إلخ.

جدول رقم (50): اقتراحات المبحوثين في حالة عدم كفايتها.

المجموع	في حالة الاجابة ب عدم كفايتها ماذا تقترح			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	الاعتماد على الاستثمار كبديل	إشراك النقابات المستقلة في تكوين الصناديق الاجتماعية	ضمان تمويين الصناديق الاجتماعية			
43	3	33	7	ت	مؤسسة اقتصادية	
100,0%	7,0%	76,7%	16,3%	%		
58	3	35	20	ت	مؤسسة خدمانية	
100,0%	5,2%	60,3%	34,5%	%		
53	6	19	28	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	11,3%	35,8%	52,8%	%		
154	12	87	55	ت	المجموع	
100,0%	7,8%	56,5%	35,7%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
دالة (توجد فروق)	0.00	04	17.58			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يرون أن إشراك النقابات المستقلة في تكوين الصناديق الاجتماعية هو الاختيار الأنسب في مجال إثراء نظم الحماية الاجتماعية بنسبة

(56.5%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بما نسبته (76.7%) أما ضمان تمويين الصناديق الاجتماعية بنسبة (35.7%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (52.8%). في حين ان الاعتماد على الاستثمار كبديل قدرت نسبة اختياره (7.8%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (11.3%).

إذا يمكن القول أن أكثر من النصف من النقايبين خاصة في المؤسسة الاقتصادية بما يقدر بـ ثلاثة أرباع، يرون بضرورة اشتراك النقابات المستقلة في تكوين الصناديق الاجتماعية من أجل إثراء نظم الحماية الاجتماعية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (17.58) وهي قيمة دالة عند درجة الحرية "04" بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اقتراحات النقايبين من أجل إثراء نظم الحماية الاجتماعية، فنجد المؤسسة الاقتصادية يؤكدون على ضرورة اشتراك نقايبها فهي لا تعاني من نقص التمويل على عكس نقايب المؤسسات التعليمية التي يؤكدون فيها على أن الحماية الاجتماعية تحتاج إثراها تمويل الصناديق الاجتماعية.

وكذلك الحال بالنسبة للمؤسسة الاقتصادية والتي تكثر فيها حوادث العمل، خاصة العمال المحتكين مباشرة بآلات الإنتاج وظروف العمل المؤدية بكثرة الحوادث والأمراض المهنية كالضوضاء، ساعات العمل الطويلة، الظروف الفيزيائية، وكذلك نجد الوضع داخل المؤسسات الخدمائية التي لا تتوفر في أغلبها أبسط ظروف العمل.

المجموع	هل تتلقى النقاية لتظلمات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	لا تتلقى	تتلقى			
56	9	47	ت		
100,0%	16,1%	83,9%	%		
75	19	56	ت		
100,0%	25,3%	74,7%	%		
69	11	58	ت		
100,0%	15,9%	84,1%	%		
200	39	161	ت		المجموع
100,0%	19,5%	80,5%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.27	02	2.60		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يجيبون تلقيهم لتظلمات في ميدان العمل تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية بنسبة (80.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (84.1%) والاقتصادية بنسبة (83.9%)، في حين تقدر بنسبة عدم تلقيهم لتظلمات العمال في مكان العمل بنسبة (19.5%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (25.3%).

ومنه يمكن القول أن أربعة أخماس تقريبا من النقايبين أجابوا بتلقيهم لتظلمات العمال فيما يخص حوادث العمل والأمراض المهنية خاصة في المؤسسات التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ "2.60" وهي غير دالة عند درجة الحرية "02" بمستوى دلالة قدر بـ "0.27" ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقايبين لمدى تلقيهم لتظلمات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حسب نوع المؤسسة، فنقايبى المؤسسات التعليمية نشيطين، ويدافعون على الأساتذة ما جعل الشكاوي ورفع التظلمات ترتفع عليهم، إضافة إلى بيئة العمل والتي يكثر فيها الاكتظاظ، والاختلاط والمؤدي إلى نقل العدوى والأمراض وإصابتهم به.

جدول رقم (52): اجابات المبحوثين لكيفية التعامل مع التظلمات

المجموع	في حالة الاجابة بتلقي كيفية التعامل مع ذلك						بمستوى			المجموع			
	الحياد وعدم التدخل	توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها	الاتصال بطب العمل	الضغط على الإدارة لتسوية الملف	الاتصال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية cnas		مؤسسة اقتصادية		مؤسسة خدمائية		مؤسسة تعليمية		
					ن	%	ن	%	ن	%	ن	%	
55	0	15	2	2	36	0	0,0%	0	0,0%	1	1,6%	1	1,8%
100,0%	0,0%	27,3%	3,6%	3,6%	65,5%	0	0,0%	0	0,0%	7	11,3%	7	12,7%
73	0	15	1	7	50	0	0,0%	0	0,0%	18	24,7%	18	24,7%
100,0%	0,0%	20,5%	1,4%	9,6%	68,5%	0	0,0%	0	0,0%	27	37,0%	27	37,0%
62	1	7	6	18	30	1	1,6%	1	1,6%	18	29,0%	18	29,0%
100,0%	1,6%	11,3%	9,7%	29,0%	48,4%	1	1,6%	1	1,6%	27	43,5%	27	43,5%
190	1	37	9	27	116	1	0,5%	9	4,7%	27	14,2%	27	14,2%
100,0%	0,5%	19,5%	4,7%	14,2%	61,1%	1	0,5%	9	4,7%	27	14,2%	27	14,2%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>										
دالة (توجد فروق)	0.00	08	28.51										

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يرون أن أفضل حل للتدخل ورفع التظلم الذي يقدم لهم، هو الاتصال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS) وذلك بنسبة (61.1%) خاصة في المؤسسات الخدمائية بنسبة (68.5%) في حين أن الضغط على الإدارة لتسوية الملف قدر بنسبة (14.2%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (29.0%)، أما الاتصال بطب العمل فقد قدرت بنسبة اختياره ب (4.7%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (9.7%)، أما توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها فقد قدرت نسبته ب (19.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية، في حين أن الحياد وعدم التدخل أخذ آخر نسبة والمقدرة ب (0.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (1.6%).

ومنه يمكن القول أن أغلب خاصة المتتمين للمؤسسات الخدمائية، اعتبروا "CNAS" هذا الصندوق هو أحسن طريقة للدفاع عن تظلمات العمال، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة ب (28.51) وهي دالة عند درجة الحرية "08" وبمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كيفية تعامل النقايبين مع التظلمات التي يرفع لهم ويعود ذلك إلى كون أغلب شكاوي العمال ترفع لتسوية ملفاتهم ودفع حقوقهم ويتم ذلك بالاتصال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية CNAS، في حين أن الضغط على الإدارة لتسوية الملف يأتي بعدها.

جدول رقم (53): كيفية تقييم المحوثين للظروف التي يمارس فيها طب العمل مهامه.

المجموع	كثافي كيف تقييم الظروف التي يمارس فيها طب العمل مهامه			ت	%
	جيدة	حسنة	رديئة		
56	0	1	55	ت	56
100,0%	0,0%	1,8%	98,2%	%	100,0%
75	2	1	72	ت	75
100,0%	2,7%	1,3%	96,0%	%	100,0%
69	9	15	45	ت	69
100,0%	13,0%	21,7%	65,2%	%	100,0%
200	11	17	172	ت	200
100,0%	5,5%	8,5%	86,0%	%	100,0%
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة		
دالة (توجد فروق)	38.35	04	0.00		

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن معظم المحوثين يرون أن الظروف التي يمارس فيها طب العمل مهامه بصورة رديئة وذلك بنسبة (86.0%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وبنسبة (98.2%) في حين أن إجاباتهم حسنة قدرت بـ (8.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك بنسبة (21.7%) أما الإجابة بظروف جيدة، قدرت بنسبة (5.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (13.0%).

وعليه يمكن القول أن أغلب النقايبين يعتقدون بممارسة طب العمل مهامه في ظروف سيئة وريئة، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدرة بـ 38.35 وهي دالة عند درجة الحرية "04" بمستوى دلالة قدره (0.00) وذلك يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الظروف التي يعمل فيها طب العمل، ويعود ذلك إلى كون طب العمل يمارس مهامه في ظروف غير ملائمة، ما يحول قدرته على أداء مهامه، ولعل الجدول السابق يؤكد ذلك،

فنسبة التوجه إلى طب العمل والاتصال به لتسوية ملف التظلم بنسبة ضئيلة قدرت بـ (4.7%) على جميع المؤسسات وبنسب متقاربة، إن دور طب العمل في توفير حماية اجتماعية للعامل، دور ضعيف مقارنة بالصناديق على أنواعها، وهذا ما جعل معظم النقايبين يعتقدون بالظروف السيئة التي يمارس فيها مهامه، وهذا بغض النظر على نوع المؤسسة.

جدول رقم (54): اجابات المحوثين في مدى تلقيهم لانشغالات من قبل العمال / الاساتذة تتعلق بالأمن الجسدي والنفسي.

المجموع	هل هناك انشغالات مرفوعة لتنظيمكم النقايب من قبل العمال / الاساتذة تتعلق بالأمن الجسدي والنفسي		ت	%
	لا توجد انشغالات	توجد انشغالات		
56	6	50	ت	56
100,0%	10,7%	89,3%	%	100,0%
75	10	65	ت	75
100,0%	13,3%	86,7%	%	100,0%
69	12	57	ت	69
100,0%	17,4%	82,6%	%	100,0%
200	28	172	ت	200
100,0%	14,0%	86,0%	%	100,0%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>	
غير دالة (لا توجد فروق)	0.55	02	1.18	

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المحوثين أجابوا بتلقيهم لانشغالات العمال والمتعلقة بالأمن الجسدي والنفسي وذلك بنسبة (86.0%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وبنسبة (89.3%) أما إجاباتهم بعدم رفع العمال لانشغالات، فقدرت بنسبة (14.0%) خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك بنسبة (17.4%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من أربعة أخماس النقيبين يقيمون بتلقيهم ورفع العمال قيمة انشغالات خاصة بالأمن الجسدي والنفسي، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (1.18) وهي دالة عند درجة الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.55)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حول مدى رفع العمال انشغالات تتعلق بالأمن الجسدي والنفسي، حسب نوع المؤسسة، فالعمال يتعرضون لمخاطر تهم أمنهم الجسدي خاصة في المؤسسات الاقتصادية، نتيجة الاحتكاك المباشر بالآلة، أو لحوادث العمل على أنواعها كالحريق، الاختناق، الكسر... إلخ، وكذلك المؤسسة التعليمية والخدمية، وما يصاحب العمل فيها من ضغوطات نفسية، وكثرة الصراعات، التي تهدد الأمن النفسي.

جدول رقم (55): إجابات الباحثين لكيفية التعامل مع هذه الانشغالات.

المجموع	في حالة الاجابة بتوجد انشغالات كيف تتعاملون مع هذه الانشغالات			تدرس وتتؤخذ بعين الاعتبار	لا تؤخذ بعين الاعتبار	4,00
	تدرس وتتؤخذ بعين الاعتبار	لا تؤخذ بعين الاعتبار	4,00			
50	0	13	37	ت	مؤسسة اقتصادية	50
100,0%	0,0%	26,0%	74,0%	%		
65	0	28	37	ت	مؤسسة خدمية	65
100,0%	0,0%	43,1%	56,9%	%		
57	2	23	32	ت	مؤسسة تعليمية	57
100,0%	3,5%	40,4%	56,1%	%		
172	2	64	106	ت	المجموع	172
100,0%	1,2%	37,2%	61,6%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
غير دالة (لا توجد فروق)	0.08	04	8.23			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يدرسون انشغالات العمال وتؤخذ بعين الاعتبار بنسبة (61.6%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (74.0%) في حين تقدر

نسبة الباحثين الذين لا يدرسون انشغالات العمال لا تؤخذ بعين الاعتبار بنسبة (37.2%) خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (43.1%)

وعليه يمكن القول أن أغلب النقيبين خاصة المنتمون للمؤسسات الاقتصادية، يؤخذون انشغالات العمال بعين الاعتبار، وما يؤكد ذلك هي قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (8.23) وهي غير دالة عند درجة الحرية "04" بمستوى دلالة قدره (0.08)، وذلك يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في دراسة النقيبين لانشغالات المرفوعة من طرف العمال حسب نوع الدراسة.

إن هذه النتائج توحى باهتمام النقيبين بمشاكل ومساءل العمال، وتأخذها مأخذ الجد، فهي نقابات نشطة تمارس مهامها وتدافع عن حقوق العمال بغض النظر عن نوع المؤسسة.

جدول رقم (56): تصور الباحثين لمستقبل الحماية الاجتماعية للعامل / الاستاذ في الجزائر

المجموع	ما هو تصورك لمستقبل الحماية الاجتماعية للعامل / الاستاذ في الجزائر				سئ	غامض	جيد	4,00
	سئ	غامض	جيد	4,00				
56	10	16	0	30	ت	مؤسسة اقتصادية	56	
100,0%	17,9%	28,6%	0,0%	53,6%	%			
75	20	12	1	42	ت	مؤسسة خدمية	75	
100,0%	26,7%	16,0%	1,3%	56,0%	%			
69	25	5	6	33	ت	مؤسسة تعليمية	69	
100,0%	36,2%	7,2%	8,7%	47,8%	%			
200	55	33	7	105	ت	المجموع	200	
100,0%	27,5%	16,5%	3,5%	52,5%	%			
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة	القرار				
دالة (توجد فروق)	21.12	06	0.00	غير دالة (لا توجد فروق)				

نلاحظ من خلال الشواهد الكمية التالية أن معظم الباحثين امتنعوا عن الإجابة وذلك بنسبة (52.5%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (56.0%)، في حين أجاب ما نسبته (27.5%) من الباحثين بمستقبل سيء، خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك بنسبة (36.2%)

وأما الإجابة بمستقبل غامض فقدرت النسبة بـ (16.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (28.6%)، في حين نجد إجابات الباحثين برؤية جيدة لمستقبل الحماية الاجتماعية في الجزائر قدر بما نسبته (3.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (8.7%).

وعليه يمكننا أن نقول أن النصف وأكثر من النقيبين امتنعوا من الإجابة خاصة في المؤسسة الخدمائية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (21.12) وهي قيمة دالة أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند درجة الحرية "06" وبمستوى دلالة يقدر بـ (0.00)، ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية النقيبين لمستقبل الحماية الاجتماعية في الجزائر.

جدول رقم (57): اجابات الباحثين لمدى طرحهم لملف القدرة الشرائية في اجتماعاتهم

المجموع	هل تطرحون كنقيبين ملف القدرة الشرائية في اجتماعاتكم		ت	مؤسسة اقتصادية	في المؤسسة
	لا يطرح	يطرح			
56	8	48	ت	مؤسسة اقتصادية	في المؤسسة
100,0%	14,3%	85,7%	%		
75	6	69	ت	مؤسسة خدمائية	في المؤسسة
100,0%	8,0%	92,0%	%		
69	13	56	ت	مؤسسة تعليمية	في المؤسسة
100,0%	18,8%	81,2%	%		
200	27	173	ت	المجموع	في المؤسسة
100,0%	13,5%	86,5%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.16	02	3.65		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يجيبون باهتمامهم بطرح ملف القدرة الشرائية في اجتماعاتهم بنسبة (85.5%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (92.0%)، أما إجابات الباحثين بعدم طرحهم لملف القدرة الشرائية في اجتماعاتهم، فقدت بنسبة (13.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (18.8%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من أربعة أخماس النقيبين يجيبون في طرحهم لملف القدرة الشرائية في اجتماعاتهم، خاصة في المؤسسة الخدمائية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدر بـ (3.65) وهي غير دالة عند درجة الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.16)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقيبين لطرحهم لملف القدرة الشرائية وعليه فإن ملف القدرة الشرائية تهتم به النقابات أثناء طرح قضايا العمال في اجتماعاتها، بغض النظر عن نوع المؤسسة، ويعزى ذلك كون الملف غاية في الأهمية، و يمس كافة شريحة العمال، خاصة مع غلاء المعيشة وتدهور الأوضاع الاقتصادية مقارنة بمحدودية الدخل.



جدول رقم (58): كيفية طرح المبحوثين لملف القدرة الشرائية

المجموع	في حالة الاجابة ب يطرح هل يتم ذلك			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	على المستوى الاقليمي	ترفع انشغالاتكم لتطرح على المستوى الوطني	على المستوى الداخلي للمؤسسة			
48	1	2	45	ت		
100,0%	2,1%	4,2%	93,8%	%		
69	0	2	67	ت		
100,0%	0,0%	2,9%	97,1%	%		
56	19	7	30	ت		
100,0%	33,9%	12,5%	53,6%	%		
173	20	11	142	ت		
100,0%	11,6%	6,4%	82,1	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
دالة (توجد فروق)	0.00	04	49.16			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يقومون بطرح ملف القدرة الشرائية على المستوى الداخلي للمؤسسة بنسبة (82.1%) خاصة في المؤسسة الخدمانية بنسبة (97.1%)، أما الاختيار الثاني وهو ترفع انشغالاتكم لتطرح على المستوى الوطني بنسبة (6.4%) خاصة في المؤسسة التعليمية، في حين نجد الاختيار الآخر وهو ترفع على المستوى الإقليمي فقدر بنسبة (11.6%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (33.9%)

وعليه يمكن القول أن أغلب النقايبين يطرحون ملف القدرة الشرائية على المستوى الداخلي للمؤسسة، خاصة في المؤسسات الخدمانية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" المقدره بـ (49.16) وهي دالة عند درجة الحرية "04" بمستوى دلالة قدره (0.00)، ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية ويعود ذلك كون هذه النقابات محلية نشروا على المستوى الولائي، فقط ولا ترفع انشغالاتها إلى المستوى الوطني إلا بنسبة ضئيلة خاصة مع نقايب الكناباست الذين يرفعون

انشغالاتهم ويشاركون في المجالس الوطنية مجديد على عكس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) ويحدد أن المؤسسات الخدمانية ترفع انشغالاتها على المستوى الوطني، في حين تدافع داخل المؤسسة وتطرح ملف القدرة الشرائية على سبيل المثال

جدول رقم (59): رأي المبحوثين فيما إذا كانت جهود الدولة كافية لتحسين القدرة الشرائية للعامل/الاستاذ

المجموع	كناي هل تعتقد أن جهود الدولة كافية لتحسين القدرة الشرائية للعامل		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	غير كافية	كافية			
56	43	13	ت		
100,0%	76,8%	23,2%	%		
75	61	14	ت		
100,0%	81,3%	18,7%	%		
69	49	20	ت		
100,0%	71,0%	29,0%	%		
200	153	47	ت		
100,0%	76,5%	23,5%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.34	02	2.13		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يعتقدون بعدم كفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية للعامل بنسبة (76.5%) خاصة في المؤسسة الخدمانية بنسبة (81.3%)، في حين أن (23.5%) من المبحوثين يعتقدون بكفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية للعامل خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (29.0%)

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين يرون بعدم كفاية الجهود التي تقوم بها الدولة، خاصة في المؤسسات الخدمانية، وما يؤكد ذلك هو قيمة "كا<sup>2</sup>" والمقدره بـ (2.13) وهي قيمة غير دالة

عند درجة الحرية "02" بمستوى دلالة قدره (0.43)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي المبحوثين بعدم كفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية للعامل وما معناه أن أغلب النقايبين غير راضين عن الجهود التي تقوم بها الدولة في تحسين القدرة الشرائية للعامل، وهذا بغض النظر على نوع المؤسسة التي ينتمي إليها النقايبين.

جدول رقم (60): اقتراحات المبحوثين في حالة عدم كفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية

المجموع	في حالة الإجابة ب عدم كفايتها ماذا تقترح لذلك				ت	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع
	تغيير العادات الاستهلاكية	تفعيل دور جمعيات حماية المستهلك	تفعيل الآليات الرقابية	تنويع الاقتصاد					
48	1	45	0	2	%	100,0%	0,0%	4,2%	نوع المؤسسة
73	2	62	3	6	%	100,0%	4,1%	8,2%	
50	0	17	6	27	%	100,0%	12,0%	54,0%	
171	3	124	9	35	%	100,0%	5,3%	20,5%	المجموع
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>						
دالة (توجد فروق)	0.00	06	62.14						

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يتصورون أن تفعيل دور جمعيات حماية المستهلك بنسبة (72.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (93.8%)، في حين أن نسبة (20.5%) من المبحوثين يعتقدون بتنويع الاقتصاد لتحسين القدرة الشرائية، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (54.0%)، أما تفعيل الآليات الرقابية، من أجل تحسين القدرة الشرائية فيقدر بنسبة (5.3%)، خاصة في المؤسسات التعليمية بنسبة (12.0%) أما الاعتماد على تغيير العادات

الاستهلاكية لتحسين القدرة الشرائية للعامل بنسبة (1.8%)، خاصة في المؤسسة الخدمتية بنسبة (2.7%).

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين يعتقدون بضرورة تفعيل دور جمعيات حماية المستهلك، خاصة في المؤسسات الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة بـ (62.14) وهي دالة عند درجة الحرية "06" بمستوى دلالة قدره (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختيارات المبحوثين للمقترحات التي يمكن أن تحسن من القدرة الشرائية للعامل فالمشكل حسبهم إذا يعود بالدرجة الأولى إلى ضرورة خلق جمعيات وظيفتها الأولى حماية المستهلك، سواء في نوع المنتج أو سعره إضافة إلى ضرورة تنويع الاقتصاد والذي يؤدي لتحسين القدرة الشرائية.

جدول رقم (61): اجابات المبحوثين فيما إذا كان لهم وللعامل وادارة المؤسسة دور في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية.

المجموع	هل تعتقد أن للنقايبين والعامل وادارة المؤسسة دور في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية			ت	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية	المجموع	
	نعم	لا	11,00						
56	44	12	0	%	100,0%	0,0%	21,4%	78,6%	نوع المؤسسة
75	57	17	1	%	100,0%	1,3%	22,7%	76,0%	
69	62	7	0	%	100,0%	0,0%	10,1%	89,9%	
200	163	36	1	%	100,0%	0,5%	18,0%	81,5%	المجموع
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة						
غير دالة (لا توجد فروق)	6.23	04	0.18						

يتضح من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يعتقدون بدورهم ودور الإدارة والتدريب في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية، وذلك بنسبة (81.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (89.9%)، في حين أن الإجابة بليس لها دور في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية، قدر بنسبة (18.0%) خاصة في المؤسسة الخدمائية وذلك بنسبة (22.7%)

وعليه يمكن القول أن أربعة أحماس النقايبين يعتقدون بقدرتهم على تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا "كا<sup>2</sup>" والمقدرة ب (6.23) وهي دالة عند درجة الحرية "04" بمستوى دلالة قدره (0.18)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية النقايبين لدورهم ودور الإدارة والعمال في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية، حسب نوع المؤسسة ويعزى ذلك كون المحافظة على القدرة الشرائية أمر مشترك ويمكن سواء للعمال أو الإدارة أو النقايبين بدرجة أكبر على تعزيز المحافظة عليه وان كانت الآراء مختلفة وبدرجات متفاوتة حسب نوع المؤسسة، فالمؤسسة التعليمية تعتقد بنسبة كبيرة بدورهم في المحافظة على القدرة الشرائية وهو الحال بالنسبة لباقي المؤسسات.

جدول رقم (62): اجابات المبحوثين على مستوى العمل النقايب

المجموع	على مستوى العمل النقايب		نوع المؤسسة	ت	%
	لا	نعم			
56	32	24	مؤسسة اقتصادية	ت	%
100,0%	57,1%	42,9%			
75	50	25	مؤسسة خدمائية	ت	%
100,0%	66,7%	33,3%			
69	15	54	مؤسسة تعليمية	ت	%
100,0%	21,7%	78,3%			
200	97	103	المجموع	ت	%
100,0%	48,5%	51,5%			
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.00	2	31.36		

نلاحظ من خلال هذه النتائج أن أكبر نسبة من المبحوثين يعتقدون بقدرتهم على تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية للعامل، وذلك بنسبة (51.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (78.3%)، في حين أن ما نسبته (48.5%)، يرون بعدم قدرتهم على المحافظة على القدرة الشرائية خاصة في المؤسسة الخدمائية وذلك بنسبة (66.7%)، وعليه يمكن القول أن نصف النقايبين يرون أن لديهم دور في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية، خاصة في المؤسسة التعليمية وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة ب (31.36%)، وهي دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدرة (0.00)، وذلك يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين، لدورهم في المحافظة وتعزيز القدرة الشرائية حسب نوع المؤسسة، ويعود ذلك كون النقابة CNAPESTE، تنشط أكثر من غيرها في هذه المجالات وتدافع وتطرح قضايا العمل والعمال على عدة مستويات في حين ينخفض نشاط النقابات في المؤسسة الخدمائية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)).

جدول رقم (63): اجابات المبحوثين في حالة نعم.

المجموع	في حالة الاجابة ب نعم كيف ذلك				الضغظ على		المجموع		
	اقتراح بدائل للسياسات الاجتماعية المطروحة	رفع انشغالات العمال للسلطة	تشجيع الخدمات الاجتماعية	السلطات العمومية	ن	%	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمتية	مؤسسة تعليمية
44	1	20	0	23	ن	%			
100,0%	2,3%	45,5%	0,0%	52,3%					
54	0	31	0	23	ن	%			
100,0%	0,0%	57,4%	0,0%	42,6%					
59	7	16	8	28	ن	%			
100,0%	11,9%	27,1%	13,6%	47,5%					
157	8	67	8	74	ن	%			
100,0%	5,1%	42,7%	5,1%	47,1%					
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>						
دالة	0,00	06	28,68						
(توجد فروق)									

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

يتضح من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يعتقدون أنّ وسيلة الضغظ على السلطات العمومية هي أفضل وسيلة للمحافظة على القدرة الشرائية، وذلك بنسبة (47.1%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية، أما تشجيع الخدمات الاجتماعية فقد أخذ بنسبة (5.1%)، خاصة في المؤسسة التعليمية في حين نجد اختيار رفع انشغالات العمال للسلطة يقدر بنسبة (42.7%)، في المؤسسة الخدمتية في حين نجد أن اقتراح بدائل للسياسات الاجتماعية المطروحة يقدر بنسبة (5.1%)، خاصة في المؤسسة التعليمية.

وعليه يمكن القول أن نصف النقايبين بالتقريب، يرون أن أفضل طريقة هي الضغظ على السلطات العمومية، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (28.68%)، وهي دالة عند درجة الحرية (06)، وبمستوى دلالة قدرة (0.00)، وذلك يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين للطرق التي يحافظون من خلالها على تعزيز القدرة الشرائية، ويعود ذلك لكون المؤسسات التعليمية أي النقابة (CNAPESTE)، هي الأكثر دفاعا مقارنة بنقابة (الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)) داخل المؤسسات الخدمتية والاقتصادية التي هي أصلا حليفة للسلطة وتابعة لها أين نجد طرق دفاعها غالبا ما تكون سطحية وفاترة

جدول رقم (64): اجابات المبحوثين على مستوى العامل / المؤسسة.

المجموع	على مستوى العامل والمؤسسة		نوع المؤسسة
	لا	نعم	
56	25	31	ت
100,0%	44,6%	55,4%	%
75	46	29	ت
100,0%	61,3%	38,7%	%
69	25	44	ت
100,0%	36,2%	63,8%	%
200	96	104	ت
100,0%	48,0%	52,0%	%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>
دالة (توجد فروق)	0.00	2	9.42

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يعتقدون بقدرة العامل والمؤسسة في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية، بنسبة (52.0%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (63.8%)، في حين أن ما نسبة المبحوثين الذين يعتقدون بعدم قدرة العامل والمؤسسة في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية بنسبة (48.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمية.

وعليه يمكن القول أن نصف النقيبين وخاصة في المؤسسة التعليمية يعتقدون بقدرة العامل والمؤسسة في المحافظة على القدرة الشرائية وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (9.42%)، وهي دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدرة (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة احصائية في نظرة النقيبين لمدى قدرة العامل والمؤسسة التعليمية يلتفتون حول نقابتهم وينشطون معها خاصة العامل أو الأستاذ، في حين نجد العامل في المؤسسة الخدمية أو الاقتصادية لا يلتفت حول نقابته ولا يثق فيها، إضافة إلى هذه النقابات لا توعي عمالها بحقوقهم ومنه مستوى الوعي لها أو للعامل ضعيف، لا يصل حد درجة قدرته وإبراز دوره في المحافظة على القدرة الشرائية له.

### عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

### الفصل السادس:

جدول رقم (65): رأي المبحوثين في تعزيز العامل والمؤسسة في المحافظة على القدرة الشرائية حسب نوع المؤسسة.

المجموع	في حالة الاجابة ب نعم هل ذلك راجع		تعزيز انتاج المؤسسة كما ونوعا			تعزيز انتاج المؤسسة كما ونوعا			تعزيز انتاج المؤسسة كما ونوعا		
	الانجاز وصيانتها	المحافظة على آلة	الانجاز وصيانتها	المحافظة على آلة	الانجاز وصيانتها	المحافظة على آلة	الانجاز وصيانتها	المحافظة على آلة	الانجاز وصيانتها	المحافظة على آلة	الانجاز وصيانتها
31	0	10	21	18	28	21	18	28	21	18	28
100,0%	0,0%	32,3%	67,7%	62,1%	63,6%	67,7%	62,1%	63,6%	67,7%	62,1%	63,6%
29	0	11	18	13	28	18	13	28	18	13	28
100,0%	0,0%	37,9%	62,1%	37,9%	63,6%	62,1%	37,9%	63,6%	62,1%	37,9%	63,6%
44	3	13	28	13	28	28	13	28	28	13	28
100,0%	6,8%	29,5%	63,6%	29,5%	63,6%	63,6%	29,5%	63,6%	63,6%	29,5%	63,6%
104	3	34	67	34	67	67	34	67	67	34	67
100,0%	2,9%	32,7%	64,4%	32,7%	64,4%	64,4%	32,7%	64,4%	64,4%	32,7%	64,4%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>
غير دالة (لا توجد فروق)	0.33	04	4.55	04	4.55	4.55	04	4.55	4.55	04	4.55

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يعتقدون بأن تحسين إنتاج المؤسسة ونوعا هو الطريقة التي تعزز العامل والمؤسسة القدرة الشرائية، بنسبة (64.4%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (67.6%) في حين أن المحافظة على آلة الإنتاج وصيانتها يقدر نسبة اختياره بـ (32.7%)، خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (37.9%)، أما الاختيار الأخير وهو ترقية القدرة التنافسية للمؤسسة فقدر بـ (2.9%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (6.8%)

وعليه يمكن القول أن معظم النقيبين يعتقدون بأن تحسين إنتاج المؤسسة كما ونوعا، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (4.55%)، وهي غير دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدرة (0.33)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقيبين في كيفية محافظة العامل والمؤسسة على القدرة الشرائية حسب نوع المؤسسة، فبعض النقيبين يرون في تحسين الإنتاج كما ونوعا حلا ليقوم به العمال والمؤسسة للمحافظة على القدرة التنافسية للمؤسسة وسيلة لتعزيز القدرة الشرائية، بغض النظر على نوع المؤسسة.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

الفصل السادس:

جدول رقم (66): رأي الباحثين لأسباب انخفاض القدرة الشرائية.

المجموع	في رأيك ما سبب انخفاض القدرة الشرائية للعامل						تفسيرهم (3)			المجموع		
	الرفع التدريجي للدعم	التنوع في المنتجات	غلاء الأسعار	انخفاض قيمة العملة الوطنية	المباغلة في تحديد الاحتياجات	انخفاض الاجور	مؤسسة اقتصادية		مؤسسة خدمائية		مؤسسة تعليمية	
							ت	%	ت	%	ت	%
56	0	6	0	0	14	36	ت	ت	ت	ت	ت	ت
100,0%	0,0%	10,7%	0,0%	0,0%	25,0%	64,3%	%	%	%	%	%	%
75	0	25	0	0	14	36	ت	ت	ت	ت	ت	ت
100,0%	0,0%	33,3%	0,0%	0,0%	18,7%	48,0%	%	%	%	%	%	%
69	1	5	1	3	22	37	ت	ت	ت	ت	ت	ت
100,0%	1,4%	7,2%	1,4%	4,3%	31,9%	53,6%	%	%	%	%	%	%
200	1	36	1	3	50	109	ت	ت	ت	ت	ت	ت
100,0%	0,5%	18,0%	0,5%	1,5%	25,0%	54,5%	%	%	%	%	%	%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>									
دالة (توجد فروق)	0.001	10	29.46									

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين هو القدرة الشرائية يرون أن الانخفاض في القدرة الشرائية يرجع إلى انخفاض مستوى الأجور، بنسبة (54.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (64.3%) أما نسبة المبحوثين الذين يعتقدون أن المبالغة في تحديد الاحتياجات فقدرت بـ (25.0%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (31.9%) في حين نجد أن التنوع في المنتوجات قدر بنسبة (18.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (33.3%)، أما انخفاض قيمة العملة الوطنية فقد بنسبة (1.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (4.3%) كما ان غلاء الأسعار قدر بنسبة (0.5%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (1.4%) في حين نجد أن الرفع التدريجي للدعم قدر بنسبة (0.5%) خاصة في المؤسسة (1.4%)

وعليه يمكن القول أن نصف النقيبين يعتقدون بأن انخفاض مستوى الأجور، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا (ك<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (29.46%)، وهي دالة عند درجة الحرية (10)، وبمستوى دلالة قدرة (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقيبين في أسباب انخفاض القدرة الشرائية، ويعود ذلك لكون العمال داخل المؤسسات يعانون في دخل ضعيف، وإن كان بدرجات متفاوتة لكن عموما، يعاني العامل الجزائري من الانخفاض في داخله، مقارنة بحجم الأسرة وغلاء المعيشة، وكذلك التنوع في الاحتياجات والمنتوجات.

جدول رقم (67): اجابات المبحوثين في مدى كفاية الاجر الذي يتقاضاه العامل / الاستاذ لتغطية الاحتياجات اليومية في ظل التحولات الاقتصادية.

المجموع	في رأيك هل الاجر الذي يتقاضاه العامل/ الاستاذ كاف لتغطية احتياجاته اليومية في ظل التحولات الاقتصادية		ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	كافي	غير كافي			
56	11	45	ت		
100,0%	19,6%	80,4%	%		
75	19	56	ت		
100,0%	25,3%	74,7%	%		
69	8	61	ت		
100,0%	11,6%	88,4%	%		
200	38	162	ت		
100,0%	19,0%	81,0%	%		
القرار	درجة الحرية	مستوى الدلالة	قيمة ك <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	02	0.10	4.42		

نلاحظ من خلال هذه النتائج أن معظم المبحوثين وبنسبة (81.0%) يعتقدون بعدم كفاية الأجر في تغطية الاحتياجات اليومية، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (88.4%)، في حين نجد أن كفاية الأجر في توفير الاحتياجات اليومية قدر بنسبة (19.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمائية وبنسبة (25.3%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من أربعة أخماس النقيبين يعتقدون بعدم كفاية الأجر، خاصة في المؤسسات التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (ك<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (4.42%)، وهي غير دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدرة (0.10)، وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اعتقاد النقيبين لكفاية الأجر من عدمه، حسب نوع المؤسسة، فعمال أو أساتذة المؤسسات التعليمية، أو عمال المؤسسات الاقتصادية أو الخدمائية كلهم يظنون بعدم كفاية الأجر، على اختلاف أجورهم، ورغم وضعية العامل في المؤسسة الاقتصادية الذي يعتبر أجره أفضل من غيره.



جدول رقم (68): رأي الباحثين في اسباب عدم كفاية الاجر.

المجموع	في حالة الاجابة ب غير كافي هل ذلك يرجع الى				اسباب عدم كفاية الاجر						
	الادخار	كبر حجم الأسرة	تنوع الاحتياجات الأسرية	ارتفاع تكاليف المعيشة (غلاء المعيشة)	مؤسسة تعليمية	مؤسسة خدمية	مؤسسة اقتصادية	ن	%	ن	%
45	0	1	20	24	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن
100,0%	0,0%	2,2%	44,4%	53,3%	%	%	%	%	%	%	%
56	0	0	21	35	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن
100,0%	0,0%	0,0%	37,5%	62,5%	%	%	%	%	%	%	%
61	1	5	12	43	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن
100,0%	1,6%	8,2%	19,7%	70,5%	%	%	%	%	%	%	%
162	1	6	53	102	ن	ن	ن	ن	ن	ن	ن
100,0%	0,6%	3,7%	32,7%	63,0%	%	%	%	%	%	%	%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>								
دالة (توجد فروق)	0.03	06	13.99								

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم الباحثين يعتقدون بارتفاع تكاليف المعيشة وغلائها هو سبب عدم كفاية الأجر، بنسبة (63.0%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (70.5%) في حين نجد أن تنوع الاحتياجات الأسرية قدرت بنسبة (32.7%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (44.4%) ، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (8.2%)، في الوقت الذي قدرت فيه نسبة اختيار الادخار بـ (0.6%) وهي أقل نسبة، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (1.6%) وعليه يمكن القول أن ما يفوت النصف من النقايبين وخاصة في المؤسسات التعليمية، يرون أن عدم كفاية الأجر يرجع إلى غلاء تكاليف المعيشة وارتفاعها، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (13.99%)، وهي دالة عند درجة الحرية (06)، وبمستوى دلالة قدرة (0.03)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين لأسباب عدم كفاية الأجر وغلاء المعيشة وارتفاع تكاليفها هي السبب المباشر في عدم كفاية الأجر حسب النقايبين، فكبر حجم الأسرة مثلا لم يعد يؤثر لأن أغلب العائلات كما هو مبين في جدول عدد الأولاد لديها طفل واحد أو طفلين على الأكثر، كما أن الادخار ليس سبب في عدم كفاية الأجر، فأغلب العمال لا يحملون بذلك.

جدول رقم (70): اجابات المبحوثين لمدى اطلاعهم على الوضعية المالية للمؤسسة.

المجموع	هل تطلعون على الوضعية المالية لمؤسستكم		ت	%	نوع المؤسسة
	لا تطلع	تطلع			
	56	27			
100,0%	48,2%	51,8%	ت	%	مؤسسة خدمتية
75	26	49	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	34,7%	65,3%	ت	%	المجموع
69	27	42	ت	%	قيمة كا <sup>2</sup>
100,0%	39,1%	60,9%	ت	%	درجة الحرية
200	80	120	ت	%	مستوى الدلالة
100,0%	40,0%	60,0%	ت	%	القرار
غير دالة	0.28	02	غير دالة	2.48	(لا توجد فروق)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يجيبون باطلاعهم على الوضعية المالية للمؤسسة وذلك بنسبة (60.0%) خاصة في المؤسسة الخدمتية، في حين نجد أن ما نسبته (40.0%) لا يعتقدون باطلاعهم على الوضعية المالية للمؤسسة، خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (48.2%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من نصف النقايبين وخاصة في المؤسسة الخدمتية يجيبون باطلاعهم على الوضعية المالية للمؤسسة، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (2.48%) وهي غير دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى الدلالة (0.28)، ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقايبين لمدى اطلاعهم على الوضعية المالية لمؤسستهم حسب نوع المؤسسة، فالنقايبين وبغض النظر على نوع المؤسسة حيث ونسب متقاربة قدموا إجاباتهم من اطلاعهم أو عدم اطلاعهم على الوضعية المالية للمؤسسة، في حين نجد أن المؤسسة الخدمتية كانت إجابتها أكبر مقارنة بقلة إجابات النقايبين التابعين للمؤسسة الاقتصادية.

جدول رقم (69): اجابات المبحوثين في مدى اعتبار انفسهم شركاء اجتماعيين حقيقيين.

المجموع	هل تعتبروا أنفسكم كنقايبين شركاء اجتماعيين حقيقيين		ت	%	نوع المؤسسة
	لا	نعم			
	56	22			
100,0%	39,3%	60,7%	ت	%	مؤسسة خدمتية
75	23	52	ت	%	مؤسسة تعليمية
100,0%	30,7%	69,3%	ت	%	المجموع
69	23	46	ت	%	قيمة كا <sup>2</sup>
100,0%	33,3%	66,7%	ت	%	درجة الحرية
200	68	132	ت	%	مستوى الدلالة
100,0%	34,0%	66,0%	ت	%	القرار
غير دالة	0.58	02	غير دالة	1.08	(لا توجد فروق)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين يعتبرون أنفسهم كشركاء حقيقيين بنسبة (66.0%) خاصة في المؤسسة الخدمتية بنسبة (69.3%) في حين يلفت نسبة المبحوثين الذين يعتقدون أنفسهم ليسوا شركاء اجتماعيين حقيقيين (34.0%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (39.3%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من نصف النقايبين يرون أنفسهم كشركاء اجتماعيين خاصة في المؤسسات الخدمتية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (1.08%) وهي دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدره (0.58)، ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأيهم حول اعتبار أنفسهم شركاء اجتماعيين من عدمه، حسب نوع المؤسسة، فالنقايبين يعتقدون بأنهم شركاء اجتماعيين بنسب متقاربة، بغض النظر على اختلاف نوع المؤسسة الاقتصادية كانت أو خدمتية أو تعليمية، فهم لديهم نظرة إيجابية حول النشاطات النقايبية التي يمارسونها.

جدول رقم (71): رأي المبحوثين في كيفية التوصل الى سلم متحرك للأجور يتوافق مع الوضعية المالية.

المجموع	رفع قيمة الدينار	إشراك النقابات للنظر في الموضوع	اعتماد مؤشر القدرة الشرائية بعيدا عن ربطها بأسعار المحروقات	حساب رأيك كيف يمكن التوصل إلى سلم متحرك للأجور يتوافق مع الوضعية المالية	لا توجد فكرة		المجموع								
					ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	
56	30	15	3	8	14,3%	14,3%	8	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%	14,3%
100,0%	53,6%	26,8%	5,4%	3	4,0%	4,0%	3	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%	4,0%
75	39	28	5	30	43,5%	43,5%	30	43,5%	43,5%	43,5%	43,5%	43,5%	43,5%	43,5%	43,5%
100,0%	52,0%	37,3%	6,7%	41	20,5%	20,5%	41	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%
69	14	11	14	41	20,5%	20,5%	41	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%
100,0%	20,3%	15,9%	20,3%	41	20,5%	20,5%	41	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%
200	83	54	22	41	20,5%	20,5%	41	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%
100,0%	41,5%	27,0%	11,0%	41	20,5%	20,5%	41	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%	20,5%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>	قيمة كا <sup>2</sup>
دالة (توجد فروق)	0.00	06	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63	54.63

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يعتقدون أن رفع قيمة الدينار هو الحل الأنسب للتوصل لسلم متحرك للأجور يتوافق مع الوضعية المالية للمؤسسة بنسبة (41.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (53.6%)، أما إشراك النقابات للنظر في الموضوع، فكان اختيارها بنسبة (27.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (37.3%). أما اختيار لا توجد فكرة فقدرت بنسبة (20.5%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (43.5%) أما اعتماد مؤشر القدرة الشرائية فقدر بنسبة (11.0%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (20.3%)

وعليه يمكن القول أن أقل من النصف من النقايبين يعتقدون أن رفع قيمة الدينار خاصة في المؤسسة الاقتصادية، ويؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والقدرة بـ (54.63%) وهي غير دالة عند درجة الحرية (06)، وبمستوى دالة قدر بـ (0.00)، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين لكيفية التوصل إلى سلم متحرك للأجور.

جدول رقم (72): رأي المبحوثين في مؤشرات القدرة الشرائية للعامل / الاستاذ.

المجموع	في رأيك ما هي مؤشرات تحسين القدرة الشرائية للعامل / للأستاذ				مؤشرات				المجموع			
	الادخار	عدم اللجوء إلى بعض نشاطات الخدمات الاجتماعية كالقروض مثلا	الترفيه	كفاية الأجر	الادخار	عدم اللجوء إلى بعض نشاطات الخدمات الاجتماعية كالقروض مثلا	الترفيه	كفاية الأجر	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمية	مؤسسة تعليمية	المجموع
56	14	1	1	40	14	1	1	40	ت	ت	ت	ت
100,0%	25,0%	1,8%	1,8%	71,4%	25,0%	1,8%	1,8%	71,4%	%	%	%	%
75	20	1	0	54	20	1	0	54	ت	ت	ت	ت
100,0%	26,7%	1,3%	0,0%	72,0%	26,7%	1,3%	0,0%	72,0%	%	%	%	%
69	15	2	11	41	15	2	11	41	ت	ت	ت	ت
100,0%	21,7%	2,9%	15,9%	59,4%	21,7%	2,9%	15,9%	59,4%	%	%	%	%
200	49	4	12	135	49	4	12	135	ت	ت	ت	ت
100,0%	24,5%	2,0%	6,0%	67,5%	24,5%	2,0%	6,0%	67,5%	%	%	%	%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>		مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>					
دالة (توجد فروق)	0.00	06	19.36		0.00	06	19.36					

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

من خلال هذا الجدول نلاحظ ان معظم المبحوثين يرون أن كفاية الأجر هي مؤشر حقيقي لتحسن القدرة الشرائية بنسبة (67.5%) خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (72.0%)، أما مؤشر الادخار فقد قدر بـ (24.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (26.7%). في حين أن مؤشر الترفيه قدرت نسبة اختياره بـ (6.0%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (15.9%) أما عدم اللجوء إلى بعض نشاطات الخدمات الاجتماعية كالقروض مثلا، فقدرت نسبة اختياره بـ (02.0%). خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (2.9%).

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين تقريبا، خاصة في المؤسسة الخدمية يرون أن أفضل مؤشر لتحسن القدرة الشرائية هو كفاية الأجر، وما يؤكد ذلك هو قيمة (ك<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (19.36%)، وهي دالة عند درجة الحرية "06"، وبمستوى دلالة قدر بـ (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقايبين لمؤشرات تحسن القدرة الشرائية، ويعود ذلك لكون المؤسسة الخدمية عمالها، يتحصلون على اجر أقل مقارنة بعمال المؤسسة الاقتصادية والتعليمية مثلا، في حين أن مؤشر عدم اللجوء إلى بعض نشاطات الخدمات الاجتماعية، نجد النسبة الأكبر فيه في المؤسسة التعليمية على اعتبار أنهم ينشطون في هذا المجال ويعتمدون عليه بمساعدة الأساتذة وتحسين وضعيتهم.

جدول رقم (73): اجابات المبحوثين لمدى ممارسة العمال / الاساتذة لنشاطات واعمال اضافية المؤسسة.

المجموع	هل يمارس العمال/ الأساتذة نشاطات وأعمال إضافية داخل المؤسسة		ت	%	نوع المؤسسة
	لا يمارس	يمارس			
56	21	35	ت		مؤسسة اقتصادية
100,0%	37,5%	62,5%	%		
75	21	54	ت		
100,0%	28,0%	72,0%	%		
69	39	30	ت		مؤسسة تعليمية
100,0%	56,5%	43,5%	%		
200	81	119	ت		المجموع
100,0%	40,5%	59,5%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.00	02	12.42		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين، يعتقدون بممارسة العمال لنشاطات إضافية داخل المؤسسة بنسبة (59.5%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بنسبة (72.0%)، في حين أن نسبة المبحوثين الذين يعتقدون بعدم ممارسة العمال لنشاطات إضافية داخل المؤسسة، فيقدر بـ (40.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (56.5%).

وعليه يمكن القول أن أكثر من نصف النقيبين، يعتقدون بممارسة العمال / الأساتذة لأنشطة إضافية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (12.42)، وهي دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين لمدى ممارسة العمال/الأساتذة لنشاطات إضافية داخل المؤسسة، ويعود ذلك كون المؤسسات الخدمائية تكثرت فيها النشاطات المتنوعة، وتتداخل فيها الوظائف إضافة لعدم رسم الحدود المهنية والوظيفية لكل وظيفة على عكس المؤسسات التعليمية مثلا، والتي يكتفي فيها الأستاذ بأداء دروسه

ومواده، ولا تتداخل وظائفه مع أستاذ آخر، كما لا يتدخل في أعمال الإدارة، وهو الحال بالنسبة لعمال المؤسسات الاقتصادية، والتي يتحدد فيها مهام كل عامل بدقة، حيث يحتاج ممارسته إلى خبرة في آلة معينة أو جهاز معين مثلا.

جدول رقم (74): رأي المبحوثين لكيفية تعويض العمال / الأساتذة في جالة ممارسة نشاطات اضافية داخل المؤسسة.

المجموع	في حالة الإجابة بـ يمارس كيف يتم تعويضه عن ذلك			بمستوى						المجموع	
	لا يتم التعويض	أجر إضافي	فترة راحة	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
35	18	10	7	ك		ك		ك		ك	
100,0%	51,4%	28,6%	20,0%								
54	31	13	10	ك		ك		ك		ك	
100,0%	57,4%	24,1%	18,5%								
30	8	5	17	ك		ك		ك		ك	
100,0%	26,7%	16,7%	56,7%								
119	57	28	34	ك		ك		ك		ك	
100,0%	47,9%	23,5%	28,6%								
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>								
دالة (توجد فروق)	0.00	04	16.01								

نلاحظ من خلال الجدول التالي أن أكبر نسبة المبحوثين، يرون أن العمال الأساتذة، الذين يمارسون نشاطات إضافية داخل المؤسسة لا يتم تعويضهم عن ذلك بنسبة (47.9%) خاصة في المؤسسة الخدمائية بما نسبته (57.4%)، أما نسبة المبحوثين الذين يرون أن تعويض العمال عن نشاطات إضافية ممارستها داخل المؤسسة يكون بفترة راحة بـ (28.6%)، في حين أن اختبار أجر إضافي، لتعويض يتم عن ذلك فقدر بـ (23.5%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (28.6%)،

وعليه يمكن القول أنه تقريبا نصف النقايبين، يظنون بعدم تعويض العمال الأساتذة عن النشاطات الإضافية، خاصة في المؤسسة الخدمائية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (16.01%)، وهي دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين لكيفية تعويض العمال الأساتذة عن النشاطات الإضافية، ويعزى ذلك إلى ميزانية المؤسسات خاصة في حلل سياسة التقشف، وكذلك أن المؤسسة الخدمائية يمارس نوع من البيروقراطية على عمالها عكس التعليمية والتي نجدها أكثر وعي بتفوقها مقارنة بالخدمائية.

جدول رقم (76): اجابات المبحوثين عن مدى رضاهم على الاجر الذي يتقاضاه العامل/ الاستاذ.

المجموع	هل أنت راض على الأجر الذي يتقاضاه العامل/الأستاذ				
	غير راض	راض			
56	41	15	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	73,2%	26,8%	%		
75	52	23	ت		
100,0%	69,3%	30,7%	%		
69	55	14	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	79,7%	20,3%	%		
200	148	52	ت	المجموع	
100,0%	74,0%	26,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
غير دالة (لا توجد فروق)	0.36	02	2.036		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين، يبيون بعدم الرضى عن الأجر الذي يتقاضاه العامل، بنسبة (74.0%) خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (79.7%)، في حين أن نسبة المبحوثين الذين أجابوا بالرضى عن الأجر قدر بنسبة (26.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمانية وذلك بنسبة (30.7%).

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين، يجيدون بعدم الرضى عن الأجر، خاصة في المؤسسة التعليمية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة ب (2.03%)، وهي دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدره (0.36) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقايبين لمدى رضاهم عن الأجر الذي يتقاضاه العامل، فعمال المؤسسة التعليمية، ليسوا راضين عن أجرهم، وما يدل على ذلك هو الإضرابات المستمرة، ووضع الأجر ضمن لائحة المطالب، وكذلك هو الحال في المؤسسة الخدمانية والتي يعاني عمالها من ضعف الأجر، في حين نجد عمال المؤسسة

دخلهم

المجموع	في رأيك هل يمارس عمال مؤسستكم / أساتذة مهام أخرى خارج المؤسسة لتحسين دخلهم				
	لا يمارس	يمارس			
56	6	50	ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
100,0%	10,7%	89,3%	%		
75	26	49	ت		
100,0%	34,7%	65,3%	%		
69	22	47	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	31,9%	68,1%	%		
200	54	146	ت	المجموع	
100,0%	27,0%	73,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.00	02	10.60		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين، يرون بممارسة العمال لمهام أخرى بنسبة (73.0%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (89.3%)، في حين أن نسبة المبحوثين الذين يعتقدون بعدم ممارسة مهام أخرى، ب (27.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمانية.

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين، يعتقدون بممارسة العمال لمهام أخرى، خاصة في المؤسسة الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة ب (10.60%)، وهي دالة عند درجة الحرية (02)، وبمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقايبين لممارسة العمال لمهام أخرى خارج المؤسسة، فالمؤسسة الاقتصادية، يمارس عمالها نشاطات متنوعة، ولديهم خبرة في عدة مجالات ما يسمح لهم بمزاوتها خارج المؤسسة والاستفادة من خبرتهم، وكذلك المؤسسة التعليمية، حتى يمارس الأساتذة، أعمالهم خارج المؤسسة من خلال الدروس التعليمية عكس المؤسسة الخدمية والتي يقل فيها نسبة ممارسة العمال لمهام إضافية.



الاقتصادية أكثر رضى من العمال الآخرين، إلا أنهم بدورهم غير راضون عن الأجر الذي يتقاضونه. مع تحسن وضعيتهم مقارنة بباقي المؤسسات.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

الفصل السادس:

جدول رقم (77): أسباب عدم رضى المبحوثين على الأجر الذي يتقاضاه العامل.

المجموع	في حالة الإجابة بغير راض ما هو السبب				نوعية العمل تتطلب أجر أعلى	المجموع
	مستوى المعيشة وغلاء الأسعار يتطلب أجر أعلى	تكوين العامل يتطلب أجر أعلى	مستوى المعيشة وغلاء الأسعار يتطلب أجر أعلى	نوعية العمل تتطلب أجر أعلى		
41	21	0	20	ت	مؤسسة اقتصادية	
100,0%	51,2%	0,0%	48,8%	%	مؤسسة خدمانية	
52	31	0	21	ت	مؤسسة تعليمية	
100,0%	59,6%	0,0%	40,4%	%		
55	22	6	27	ت		
100,0%	40,0%	10,9%	49,1%	%		
148	74	6	68	ت		
100,0%	50,0%	4,1%	45,9%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>			
دالة (توجد فروق)	0.01	04	12.75			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين، يجدون يعتقدون أن سبب عدم رضا العمال عن الأجر الذي يتلقونه، راجع إلى مستوى المعيشة وغلاء الأسعار الذي يتطلب أجر أعلى بنسبة (50.0%)، خاصة في المؤسسات الخدمية بنسبة (59.6%) أما نوعية العمل تتطلب أجر أعلى فكان نسبة اختياره بـ (45.9%) خاصة في المؤسسة التعليمية بما نسبته (49.1%)، في حين نجد أن تكوين العامل يتطلب أجر أعلى، قدر بنسبة (4.1%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بـ (10.9%)

وعليه يمكن القول أن نصف النقيبين، وخاصة في المؤسسة الخدمية يعتبرون سبب عدم كفاية الأجر هو غلاء الأسعار ومستوى المعيشة، وما يؤكد ذلك هو قيمة (ك<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (12.75%)، وهي دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدره (0.01) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين لأسباب عدم كفاية الأجر للعمال، ويعود ذلك إلى كون عمال المؤسسة الخدمية ذووا أجر ضعيف، لا يكفيهم حتى لسد حاجاتهم اليومية مقارنة بعمال المؤسسة الاقتصادية مثلاً، في حين نجد أن النقيبين وممثلي المؤسسات التعليمية يعتقدون بعدم كفاية أجر الأستاذ لمشقة عمله وصعوبته فالأجر الذي يتقاضاه الأستاذ لا يعكس الجهود التي يبذلها بغض النظر على غلاء المعيشة الذي يأتي في المرتبة الثانية.

جدول رقم (78): اجابات المبحوثين لمدى مطالبتهم الادارة بتوسيع نشاطاتها الاستثمارية.

المجموع	هل طالبتكم كنفائين إدارة مؤسستكم بتوسيع نشاطاتها الاستثمارية			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	تطالب	لا تطالب	3,00			
56	0	25	31	ت	مؤسسة اقتصادية	
100,0%	0,0%	44,6%	55,4%	%		
75	0	32	43	ت		
100,0%	0,0%	42,7%	57,3%	%	مؤسسة خدمية	
69	3	39	27	ت		
100,0%	4,3%	56,5%	39,1%	%		
200	3	96	101	ت	المجموع	
100,0%	1,5%	48,0%	50,5%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>			
	0.04	04	10.03			

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة من المبحوثين، يطالبون مؤسستهم بتوسيع نشاطاتهم الاستثمارية بنسبة (50.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (57.3%)، في حين نجد أن نسبة الاجابات بعدم المطالبة يقدر بـ (48.0%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بما نسبته (56.5%)

وعليه يمكن القول أن نصف النقيبين، أجابوا بمطالبتهم بتوسيع النشاطات الاستثمارية، خاصة في المؤسسات الخدمية والاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (ك<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (10.03%)، وهي دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدره (0.04) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقيبين، لمدى مطالبتهم بتوسيع النشاطات الاستثمارية، ويعود ذلك لكون المؤسسات الخدمية والاقتصادية يمكن لها أن توسع من نشاطاتها الاستثمارية خاصة في المؤسسة الاقتصادية على العكس من ذلك، نجد المؤسسات التعليمية تأخذ النسبة الأكبر في عدم المطالبة بذلك، لطبيعة عملها التي لا تحتاج لذلك.

جدول رقم (79): اجابات المبحوثين في أهداف الخدمات الاجتماعية.

المجموع	هل ترى بأن الخدمات الاجتماعية تهدف إلى			ت	مؤسسة اقتصادية	نوع المؤسسة
	التضامن العمالي	الحماية الاجتماعية	دعم القدرة الشرائية			
56	7	26	23	ت	مؤسسة اقتصادية	
100,0%	12,5%	46,4%	41,1%	%		
75	10	24	41	ت	مؤسسة خدماتية	
100,0%	13,3%	32,0%	54,7%	%		
69	23	26	20	ت	مؤسسة تعليمية	المجموع
100,0%	33,3%	37,7%	29,0%	%		
200	40	76	84	ت		
100,0%	20,0%	38,0%	42,0%	%		
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>			
دالة (توجد فروق)	0.00	04	16.79			

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين، والمقدرة بـ (42.0%)، تعتقد بأن الخدمات الاجتماعية تهدف إلى دعم القدرة الشرائية، خاصة في المؤسسة الخدماتية وذلك بنسبة (54.7%)، في حين نجد أن نسبة (38.0%) من المبحوثين يعتقدون بأن هدف الخدمات الاجتماعية هو الحماية الاجتماعية، وخاصة في المؤسسات الاقتصادية، أما التضامن العمالي، فقدرت نسبة اختياره من طرف المبحوثين بـ (20.0%)، خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك بنسبة (33.3%).

وعليه يمكن القول أن نصف النقيبين، يعتقدون أن هدف الخدمات الاجتماعية هو دعم القدرة الشرائية، خاصة في المؤسسات الخدماتية، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (16.79%) وهي دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقيبين، لأهداف الخدمات الاجتماعية ويرجع ذلك إلى كون المؤسسات الخدماتية ذات أجر أقل وبالتالي فإنها تستمر الخدمات الاجتماعية في تحسين القدرة الشرائية، في حين نجد أن المؤسسات الاقتصادية والتي تمتاز بنوع من الكفاية في الأجر، ما

جعلها تحول أهداف الخدمات الاجتماعية إلى الحماية الاجتماعية، كما أن المؤسسات التعليمية تهدف من خلال الخدمات الاجتماعية إلى تحقيق فعل التضامن العمالي.

جدول رقم (80): إجابات المبحوثين لاهم الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات في برنامجها.

المجموع	ما هي أهم الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات في برنامجها				تعويزات عينية		بمستويهم ذوق		
	برامج ترفيهية	فروض استهلاكية	عيادات طبية	التعاقد مع عيادات طبية	عينية	تعويزات عينية	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمية	مؤسسة تعليمية
56	0	5	15	36	36	ت	ت	ت	ت
100,0%	0,0%	8,9%	26,8%	64,3%	64,3%	%	%	%	%
75	4	3	22	46	46	ت	ت	ت	ت
100,0%	5,3%	4,0%	29,3%	61,3%	61,3%	%	%	%	%
69	3	10	13	43	43	ت	ت	ت	ت
100,0%	4,3%	14,5%	18,8%	62,3%	62,3%	%	%	%	%
200	7	18	50	125	125	ت	ت	ت	ت
100,0%	3,5%	9,0%	25,0%	62,5%	62,5%	%	%	%	%
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>						
غير دالة (لا توجد فروق)	0.17	06	8.94						

## عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

## الفصل السادس:

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين، يرون أن التعويضات العينية، هي أبرز الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات في برنامجها بنسبة (62.5%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (64.3%)، أما التعاقد مع عيادات طبية فقدت نسبة (25.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (29.3%)، في حين أن القروض الاستهلاكية (9.0%)، خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك نسبة (14.5%)، أما البرامج الترفيهية فقدت نسبته ب (3.5%)، خاصة في المؤسسة الخدمية بنسبة (5.3%).

وعليه يمكن القول أن أغلب النقايبين، وخاصة المؤسسة الاقتصادية، يرون أن التعويضات العينية هي أهم الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات الاجتماعية في برامجها، وما يؤكد ذلك هو قيمة (كا<sup>2</sup>) المقدر ب (8.94%)، وهي غير دالة عند درجة الحرية (06)، وبمستوى دلالة يقدر ب (0.17) وهو ما يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقايبين، لأهم الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات الاجتماعية حسب نوع المؤسسة، فبعض النقايبين يعتقدون بالتعويضات العينية، وبعضهم التعاقد مع عيادات طبية، والآخر قروض استهلاكية.

جدول رقم (81): تصور المبحوثين لكيفية الحد من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن.

المجموع	توجيه المساعدات لمستحقيها	إعادة النظر في آليات الحماية الاجتماعية	في رأيك كيف يمكن الحد من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن		مؤسسات							
			توجيه المساعدات لمستحقيها	إعادة النظر في آليات الحماية الاجتماعية	منتج خالق للثروة	التحول الى اقتصاد	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمية	مؤسسة تعليمية	المجموع		
			ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
56	4	15	37	66,1%	52	69,3%	56	81,2%	145	72,5%		
100,0%	7,1%	26,8%										
75	5	18	52	69,3%	56	81,2%	145	72,5%				
100,0%	6,7%	24,0%										
69	3	10	56	81,2%	145	72,5%						
100,0%	4,3%	14,5%										
200	12	43	145	72,5%								
100,0%	6,0%	21,5%										
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>									
غير دالة (لا توجد فروق)	0.38	04	4.15									

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين، يرون أن الحد من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن يكون بالتحول إلى اقتصاد منتج خالق للثروة بنسبة (72.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (81.2%)، في حين أن إعادة النظر في آليات الحماية الاجتماعية يكون نسبه (21.5%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بما نسبه (26.8%)، وبالمقابل نجد أن توجيه المساعدات لمستحقيها قدر بنسبة (6.0%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية وذلك بنسبة (7.1%).

وعليه يمكن القول أن ثلاثة أرباع النقايبين، وخاصة في المؤسسة التعليمية، يعتقدون أن التحول إلى اقتصاد منتج خالق للثروة هو الحل للحد من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن، وما يؤكد ذلك هي قيمة (ك<sup>2</sup>). والمقدرة بـ (4.15%)، وهي غير دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى الدلالة (0.38) وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقايبين لطرق الحد من ضعف القدرة الشرائية حسب نوع المؤسسة، فبعض النقايبين يعتقدون بضرورة التحول في نوع الاقتصاد والبعض الآخر يعتقد بضرورة إعادة النظر في آليات الحماية الاجتماعية والبعض يرى أن توحيد المساعدات لمستحقيها، بغض النظر عن نوع المؤسسة.

الجدول رقم (82): تصورات المبحوثين لتهديدات المسألة الاجتماعية على المؤسسة.

المجموع	ما هي تهديدات المسألة الاجتماعية على مستوى المؤسسة؟			ت	%
	المديونية	افلاس المؤسسة	تغيير أساليب التسيير		
56	27	17	12	ت	مؤسسة اقتصادية
100,0%	48,2%	30,4%	21,4%	%	
75	30	28	17	ت	مؤسسة خدمتية
100,0%	40,0%	37,3%	22,7%	%	
69	18	23	28	ت	مؤسسة تعليمية
100,0%	26,1%	33,3%	40,6%	%	
200	75	68	57	ت	المجموع
100,0%	37,5%	34,0%	28,5%	%	
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة كا <sup>2</sup>		
دالة (توجد فروق)	0.03	04	10.12		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين، يرون أن من أكبر تهديدات المسألة الاجتماعية على مستوى المؤسسة هي المديونية بنسبة (37.5%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (48.2%)، أما إفلاس المؤسسة فكانت نسبة اختياره هي (34.0%)، خاصة في المؤسسة الخدمتية، في حين نجد أن تغيير أساليب التسيير قدر بـ (28.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (40.6%).

وعليه يمكن القول أن أكبر عدد من النقايبين، وخاصة في المؤسسة الاقتصادية، يرون أن تهديد المسألة الاجتماعية على مستوى المؤسسة، يكمن في كبر حجم المديونية، وما يؤكد ذلك هي قيمة (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (10.12%)، وهي دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدره (0.03) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقايبين، لتهديد المسألة الاجتماعية على مستوى المؤسسة، ويعود ذلك كون المؤسسات الاقتصادية تتعرض لأكثر من غيرها لخطر

المديونية، في حين نجد مثالا أن المؤسسة التعليمية غير مهدد لطبيعتها لهذا الخطر، بل قد تتعرض للتغيير في أساليب التسيير.

جدول رقم (83): تصورات المبحوثين لتهديدات المسألة الاجتماعية على العمال.

المجموع	ما هي تهديدات المسألة الاجتماعية على مستوى العمال؟			ت	%
	تجميد الأجور	ارتفاع الاسعار والخدمات	تهديد منصب الشغل		
56	33	4	19	ت	مؤسسة اقتصادية
100,0%	58,9%	7,1%	33,9%	%	
75	58	3	14	ت	مؤسسة خدمتية
100,0%	77,3%	4,0%	18,7%	%	
69	35	12	22	ت	مؤسسة تعليمية
100,0%	50,7%	17,4%	31,9%	%	
200	126	19	55	ت	المجموع
100,0%	63,0%	9,5%	27,5%	%	
القرار	قيمة كا <sup>2</sup>	درجة الحرية	مستوى الدلالة		
دالة (توجد فروق)	14.93	04	0.00		

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن معظم المبحوثين، يرون أن تهديدات المسألة الاجتماعية على مستوى العمال تتمثل في تجميد الأجور بنسبة (63.0%) خاصة في المؤسسة الخدمتية بنسبة (77.3%)، وبالمقابل نجد أن ارتفاع الأسعار والخدمات قدر بنسبة (9.5%)، خاصة في المؤسسة التعليمية وذلك بنسبة (17.4%)، في حين أن تهديد منصب العمل قدر بنسبة (27.5%)، خاصة في المؤسسة الاقتصادية بما نسبته (33.9%).

وعليه يمكن القول أن تقريبا ثلاثة أرباع النقايبين، وخاصة في المؤسسة الخدمتية، يرون أن تهديد المسألة الاجتماعية على العمال، يتمثل في تجميد الأجور، وما يؤكد ذلك هي قيمة الكيدوا (كا<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (14.93%)، وهي دالة عند درجة الحرية (04)، وبمستوى دلالة قدره (0.00) وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين، لتهديدات المسألة الاجتماعية

على العمال، ويعود ذلك إلى كون العمال في المؤسسة الاقتصادية أكبر منا يخيفهم هو منصب التحول ذاته، على اعتبار اغلبهم يتعاملون بالعقود، والخوف المستمر من إمكانية التسريح، عكس العمال في المؤسسة الخدمائية والتعليمية، والتي تعيش بأكثر أرياحية، ولكن تبقى المسألة الاجتماعية تهددهم في قضية تجميد الأجور والارتفاع في الأسعار بدرجات مختلفة.

عرض وتحليل وتفسير نتائج الدراسة

الفصل السادس:

جدول رقم (84): إجابات المبحوثين للبدائل المقترحة من طرفهم للحد من تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة.

المجموع	ما هي البدائل المقترحة من طرف المبحوثين للبدائل المقترحة من طرفهم للحد من تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة				توزيع الإجابات			
	ابعاد المدرسة عن المصالح السياسية	اشراك النقابات في كل ما يخص القطاع	عدم الاعتماد على مصادر واحد للميزانية	الاعتماد على سياسة اجتماعية تدعم الاستثمارات الزراعية	ت	مؤسسة اقتصادية	مؤسسة خدمائية	مؤسسة تعليمية
56	1	9	23	23	ت			
100,0%	1,8%	16,1%	41,1%	41,1%	%			
74	3	11	31	29	ت			
100,0%	4,1%	14,9%	41,9%	39,2%	%			
59	3	6	37	13	ت			
100,0%	5,1%	10,2%	62,7%	22,0%	%			
189	7	26	91	65	ت			
100,0%	3,7%	13,8%	48,1%	34,4%	%			
القرار	مستوى الدلالة	درجة الحرية	قيمة ك <sup>2</sup>	المجموع				
غير دالة (لا توجد فروق)	0.15	06	9.34					



نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أكبر نسبة من الباحثين، يعتقدون أن عدم الاعتمـة على مصدر واحد للميزانية هو أهم البدائل للحد من تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة بنسبة (48.1%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بنسبة (62.7%)، أما الاعتماد على سياسة اجتماعية تدعم الاستثمارات الزراعية فتقدر بنسبة (34.4%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (41.1%)، وفي المقابل نجد أن إشراك النقابات في كل ما يخص القطاع قدر بنسبة (13.8%) خاصة في المؤسسة الاقتصادية بنسبة (16.1%) أما إبعاد المدرسة عن المصالح السياسية فيقدر بنسبة (3.7%)، خاصة في المؤسسة التعليمية بـ (5.1%).

وعليه يمكن القول أن نصف النقابيين تقريبا، وخاصة في المؤسسة التعليمية، يرون أن عدم الاعتماد على مصدر واحد للميزانية، وما يؤكد ذلك هو قيمة الكيدوا (ك<sup>2</sup>) والمقدرة بـ (9.34%) وهي غير دالة عند درجة الحرية (06)، وبمستوى دلالة قدره (0.15) وهو ما يؤكد على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقابيين للبدائل للحد من تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة، حسب نوع المؤسسة، فبعض النقابيين يعتقدون أن بالاعتماد على سياسة اجتماعية تدعم الاستثمارات الزراعية، وبعضهم يعتقد بعدم الاعتماد على مصدر واحد للميزانية، والبعض الآخر يعتقد بإشراك النقابات في كل ما يخص القطاع، في حين أن أقل عدد منهم يعتقد بأبعاد المدرسة عن المصالح السياسية هو الحل لمواجهة تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة.

ب- عرض وتحليل المقابلات:

من أجل التوصل إلى الإجابة على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بمحاور الدراسة تم إجراء مجموعة من المقابلات على بعض الإطارات النقابية على مستوى النقابيين، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونقابة الكنايستا.

### 1- عرض المقابلات مع نقابي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية cnapeste

اشتملت المقابلة على 10 أسئلة وزعت حسب المحاور، فمحور الأول المتعلق بالمسألة المهنية ضم أربعة أسئلة، أما المحور الثاني والخاص بالحماية الاجتماعية انطوت تحته أيضا ثلاثة أسئلة، في حين نجد أنّ المحور الخاص بالقدرة الشرائية صيغت له ثلاث أسئلة.

#### 1-1- عرض المقابلة (01):

أجريت المقابلة يوم 17 أبريل 2017 على مستوى مديرية التربية لولاية تبسة وقد حدّدت مدّة المقابلة بـ 45 دقيقة مع الأمين المكلف بالمالية لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) وأحد أعضاء المجلس الولائي لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) لولاية تبسة، يبلغ من العمر 44 سنة، ذو مستوى ثانية جامعي يمارس مهنته كأستاذ تعليم متوسط منذ 23 سنة، أمّا مدة نشاطه في التنظيم لنقابي فيقدر بـ 07 سنوات.

بالنسبة للسؤال الأول والمتمثل في رأيه حول المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل فيعتقد أنّ قوانين العمل مجحفة وظروفه ليست جيدة مما لا يساعد على أداء العمل بطريقة فعّالة مما يسبب في تهديد مناصب العمل، وبالنسبة للإجراءات المتخذة من طرفهم لحماية مناصب العمل وترقيتها فيعتقد أنّ السهر على المناصب المتوفرة، ورفض السياسات الاقتصادية، وبالنسبة لسؤال كإطار نقابي فيما تتمثل جهودكم لحماية منصب العمل؟ وماهي الأخطار المحدقة به؟ فيعتقد أنّ

مخاربة السياسات الاقتصادية والاحتجاجات، والتكوين النقابي للقواعد، أما سؤال كيف تتوقفون؟

وقت قريب مستقبل العمل والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة؟ فيرى النقابي أنّ الأمر يرجع إلى

الأسوء، بسبب التضيق على الحريات النقابية والسياسات العرجاء للحكومة

هذا بالنسبة للمحور الأول، أما المحور الثاني فيعتقد النقابي من خلال إجابته عن السؤال الأول

والخاص بكيفية النظر إلى حماية العمّال من حوادث العمل؟ والأمراض المهنية؟ فيرى أنّ عدم تنفيذ

القرارات في وقتها هذا إنّ وجدت وغياب قوانين واضحة وهيكل قاعدية.

أما عن المآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات، فيعتقد أنّ غياب الجدية في

التعامل مع الملف وغياب نظرة استشرافية، وبالنسبة للخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي

ومدى كفايتها في تحقيق حماية اجتماعية شاملة للعامل، فيقول لا يوجد عدل بين القطاعات وغياب

العدالة في التعويضات خاصة حالات العطل المرضية.

أما محور القدرة الشرائية فضم السؤال الأول عن الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين

الأساسية ومدى تحسينها للوضعية الاجتماعية للعمّال فيرى أنّ ارتفاع الأسعار والتضخم وسياسة

التقشف زادت في الأمر سوءاً، فرغم التحسن الطفيف في الأجور صاحبه ارتفاع مهول للأسعار الأمر

الذي انعكس سلباً على وضعية العمّال.

وبالنسبة للسؤال المتعلق بالعوامل التي ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية؟ فيرى أنّ التضخم

وارتفاع الأسعار وسوء التسيير للموارد المالية هي المسبب الحقيقي والجوهري في الحدّ من القدرة

الشرائية وعن آخر سؤال والمتعلق بتقييم سياسات التقشف المنتهجة من طرف الدولة فيعتقد النقابي

أنها سياسة ترقيعية، ولا تخدم المصالح العامة بل تقوم ضدها وضد الجوانب والعوامل الاجتماعية

للعّمّال.

**1-2- عرض المقابلة (02):**

أجريت المقابلة يوم 19 أبريل 2017 على مستوى ثانوية - جبل الجرف-لولاية تبسة وقد

استغرقت مدّة المقابلة ساعة و10 دقائق مع الأمين العام المكلف بالإعلام وهو أحد أعضاء المجلس

الولائي على مستوى نقابة الكنايست، يبلغ من العمر 54 سنة، يحمل شهادة الليسانس وهو أستاذ

ثانوي له خبرة 30 سنة في العمل، ومن الأوائل من حيث الأقدمية في التنظيم النقابي.

حيث كانت اجاباته على الاسئلة الموجهة له كما يلي: بالنسبة للسؤال الأول في المحور المتعلق

بالمسألة المهنية وهو رأيهم إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل، فيرى أنّ المسألة المهنية

غير فعالة في ما يخص حماية مناصب العمل لغياب ظروف مناسبة وقوانين فعالة للعمّال، أما عن

الإجراءات المتخذة لحماية مناصب العمل وترقيتها، فيعتقد النقابي المكلف بالإعلام لنقابة المجلس

الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) أنّ المتابعة اللصيقة

للوصاية في عملية التوظيف والترقية هي أفضل إجراء.

وبالنسبة لجهودهم لحماية منصب العمل والأخطار المحدقة به، فإنّ السّهر المستمر على فتح

المناصب الجديدة وذلك بفتح المسابقات المهنية الداخلية والخارجية هو أفضل حل، وبالنسبة لمستقبل

العّمّال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة فيعتقد أنّها لن تكون أسوء مما هي عليه الآن وعن المحور

الثاني المتعلق بالحماية الاجتماعية فقد أجاب النقابي من خلال المقابلة عن السؤال الأول و المتمحور

حول نظرتة إلى حماية العمّال من حوادث العمل والأمراض المهنية أنّ تفعيل قانون طب العمل

وتعديل سلوك المتمرسين وإصدار قوانين تحمي الأستاذ هي الحلول الأفضل لحماية العامل من حوادث

العمل.

وبالنسبة للسؤال المتعلق بالخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي كافية لتحقيق حماية

اجتماعية شاملة فيعتقد أنّها شاملة وأجاب بنعم وأعتقد أنّ خدمات الضمان الاجتماعي إيجابية

وتضمن حماية اجتماعية.

أما المحور الأخير والخاص بالقدرة الشرائية، فأجاب النقابي أنّ الزيادة في الأجور وتعديلات بنسب القوانين الأساسية لم تحسّن من الوضعية الاجتماعية للعمال في حين كانت إجابته عن العوامل التي يعتقد أنّها ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية بانخفاض قيمة العملة الوطنية وعدم وجود سياسة حقيقية لحماية القدرة الشرائية للمواطن.

أما بالنسبة لتقييمه لسياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة فأجاب أنّها سياسة الكيل بمكيالين.

### 1-3- عرض المقابلة (03):

أجريت المقابلة بتاريخ 20 أبريل 2017 على مستوى ثانوية جبل الجرف لولاية تبسة وقد كانت مدّة المقابلة تقريباً ساعة كاملة مع الأمين المكلف بالتنظيم وهو أحد أبرز الناشطين في نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) على المستوى الولائي والوطني، يبلغ من العمر 40 سنة يملك شهادة الليسانس ويزاول مهنة التدريس على مستوى الثانوية التي أجريت فيها المقابلة، يحمل خبرة 19 سنة في مجال العمل و13 سنة خبرة في التنظيم النقابي.

وبالنسبة لإجاباته عن الأسئلة المقدمة فكانت كما يلي:

عن السؤال الأول والخاص بالمحور الأول والذي تعرضنا فيه إلى رأي النقابي إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل فيعتقد أنّ التعديلات على قانون العمل وقوانين التقاعد تهددها، إذ ستصبح علاقة العمل مرتبطة برب العمل، أما بالنسبة للإجراءات المتخذة من طرفهم كنقائبيين لحماية مناصب العمل وترقيتها فيرى أنّ الانخراط في العمل النقابي وتكوين المنخرطين نقائياً هو أحسن حل لذلك، في حين نجد أنّ إجابته عن جهودهم لحماية مناصب العمل وماهي الأخطار المحدقة به؟ فيقول أنّ التوعية النقابية وتهيئة العمال وتوعيتهم بحقوقهم وتشكيل التكتل النقابي لمختلف القطاعات قصد مواجهة التحديات وتشكيل جبهة اجتماعية معارضة للتوجهات التي تمس بكامل المكاسب

العملية، أما عن الأخطار المحدقة به فيعتقد أنّ الرداءة في حدّ ذاتها هي أكبر خطر إضافة إلى السياسة المنتهجة من طرف الدولة في كل مرة دون دراسة وتمحيص الأمر الذي قد يشكل خطراً على منصب العمل.

وبالنسبة لمستقبل العمال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة فإنّه يقول وبالنظر إلى مشاريع القوانين المرتبطة بالعمل تكون مزرية تؤدي إلى تكريس عقلية السيد والمزارع.

أما بالنسبة للمحور الثاني والذي يشمل الحماية الاجتماعية فإن إجابة النقابي المكلف بالتنظيم عن السؤال الأول وهو كيفية النظر إلى حماية العمال من حوادث العمل؟ والأمراض المهنية وذلك بسن قوانين تحمي ذلك وتفعيل طب العمل، في حين كانت الإجابة عن السؤال الثاني الخاص بالماخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات بغياب التأطير والنصوص القانونية وبالنسبة لمجمل الانتقادات الموجهة ملف الأمن الصناعي فيعتقد أنّ غياب القوانين الضابطة والمتابعة الدقيقة.

أما عن الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي كافية لتحقيق حماية اجتماعية شاملة للعمال، فهي حسب النقابي غير كافية تماماً ولا تتماشى مع التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها المجتمع الجزائري.

هذا بالنسبة للمحور الثاني أما محور القدرة الشرائية فإنّ إجابة الأمين المكلف بالتنظيم عن السؤال الأول والمتعلق بالزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية وهل حسنت من الوضعية الاجتماعية فيقول نوعاً ما في غياب المتابعة والتعديلات المتوقعة مع تغيرات السوق.

وعن العوامل التي ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية، فيقول أنّ غياب استراتيجية اقتصادية شاملة وكذلك ضعف ونقص قيمة الدينار هما أبرز الأسباب المساهمة في الحدّ من القدرة الشرائية في حين أنّ تقييمه لمسألة سياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة فهي سياسة فاشلة في غياب الشفافية في تسيير موارد البلاد.

1-4- عرض المقابلة (04):

تم إجراء المقابلة بتاريخ 23 أبريل 2017 على مستوى مديرية التربية لولاية تبسة استغرقت المقابلة 45 دقيقة مع المنسق الولائي لولاية تبسة يبلغ من العمر 49 سنة ذو مستوى جامعي (ليسانس) وهو يمارس مهنة أستاذ ثانوي منذ 26 سنة أمّا إنضمامه للتنظيم النقابي فمُنذ 15 سنة.

وقد أجاب المنسق الولائي على أسئلة المحور الأول والمتعلق بالمسألة المهنية وحماية منصب العمل، فكانت إجابته عن السؤال الأول والخاص برأيه إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل فيعتقد أنّها مححفة تتطلب دراسة جدية للحفاظ على مناصب العمل

وعن الإجراءات المتخذة من طرفهم لحماية مناصب العمل وترقيتها، فيعتقد أنّ النضال وإيجاد آليات للتوعية النقابية هو الحل الامثل، بالإضافة إلى التوعية وضرورة التكوين النقابي.

وبالنسبة لجهودهم لحماية منصب العمل والأخطار المحدقة به، فيقول بضرورة مواجهة القوانين التي تهدد هذا الجانب، والدخول في تحالفات وتكتلات نقابية، وبالنسبة لتوقعه إلى وقت قريب عن مستقبل العمل والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة، فيقول أنّ هذا الأمر ينذر بالأسوء خاصة مع سياسة التقشف والتوجهات الاقتصادية للحكومة.

أمّا عن المحور الثاني والمتعلق بالحماية الاجتماعية، فكانت إجابته عن السؤال الأول الخاص بحماية العمال من حوادث العمل؟ والأمراض المهنية، أنّ ذلك يتم بإيجاد قوانين تحمي العمل وإيجاد هياكل مستقلة تعمل في هذا الإطار، وبالنسبة للمآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسة، فإنّ غياب نصوص قانونية ضابطة وغياب الهياكل هي المسببات الحقيقية التي تعيق طب العمل عن ممارسته مهامه. وبالنسبة لسؤال المتعلق بالضمان الاجتماعي ومدى كفايته في تحقيق حماية اجتماعية شاملة للعامل، فيقول بوجود تفرقة بين القطاعات حيث أنّه توجد قطاعات تستفيد من حماية 100% وأخرى تعاني خاصة في التوظيف العمومي، كل هذه الأمور حالة دون تحقيق الضمان الاجتماعي للحماية الاجتماعية للعامل.

وعن آخر محور والخاص بالقدرة الشرائية، فإنّ إجابة النقابي عن سؤال الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية ومدى تحسّينها للوضعية الاجتماعية، فيقول أنّ هذه الزيادات تلاشت وسط الزيادة في الأسعار، التضخم، سياسة التقشف.

وعن العوامل التي ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية فيقول أنّ غلاء الأسعار، وضعف قيمة الدينار والتضخم بالإضافة إلى السياسات الاقتصادية الغير مدروسة، هم أبرز العوامل المساعدة على انتشار ضعف القدرة الشرائية، وبالنسبة لتقييمه لسياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة فيعتقد أنّها مسّت الجانب الاجتماعي للعمال نتاج سوء تسيير موارد الدولة.

1-5- عرض المقابلة (05):

أجريت المقابلة يوم 24 أبريل 2017، بثانوية - جبل الجرف- وقد استغرقت المقابلة ساعة وربع مع أحد النقابيين والمنخرطين بالمجلس الولائي، يبلغ من العمر 49 سنة، يحمل شهادة الدراسات العليا ويمارس مهنته كأستاذ منذ 1993، أمّا انخراطه في التنظيم النقابي فكان مع سنة 2003.

بالنسبة للمحور الأول فقد كان سؤاله الأول عن رأيه إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل، فيقول في إطار تحكم الحكومة وأرياب العمل في القوانين عمل، تبقى مناصب العمل الدائمة والقارة في خطر ومع ذلك تتحول تدريجياً نحو مناصب غير دائمة قد تنتهي إلى العودة إلى نظام يصبح الموظف فيه أجير عن صاحب العمل.

وعن الإجراءات المتخذة من طرفهم لحماية مناصب العمل وترقيتها فيقول أنّ مراقبة الإدارة عن جرد مناصب العمل، الأخطار ببعض والشغور في المناصب، ومواجهة كل صور التلاعب بمناصب العمل، وطرح قضية الشغل في القطاع، والدعوة للقضاء على كل صور الاستخلاف على المناصب المالية القابلة للتوظيف عليها.

وبالنسبة لجهودهم كنقائيين من أجل حماية مناصب العمل؟ وعن الاخطار المحدقة به، فيقول أنّ القضاء على كل صور الاستخلاف على المناصب الشاغرة وتحويلها إلى مناصب التوظيف من أجل

إعطاء الفرصة للكفاءات وكذلك حماية العمّال من تعسف الإدارة والحفاظ على مناصب عمّالهم من كل صور المساس بها إضافة إلى الحفاظ على المؤسسة العمومية لأنها الكفيلة بضمان مناصب العمل الدائمة.

وبالنسبة لتوقعهم عن مستقبل العمّال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة فيقول أن مستقبل العمال مع قانون العمل وقانون المالية لسنة 2017 مهدد بالخطر أين سجل اعتداء على مكاسب عمالية تحصلت عليها بنضال طويل، مما أودى بم إلى حالة ضغط ينبئ بالانفجار.

أما عن المحور الثاني والخاص بالحماية الاجتماعية، فكانت إجابة النقابي عن نظره لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية بأنه ضرورة وحتمية لا يمكن الاستغناء عنها للدور الذي تلعبه في تحسين الأداء العمالي.

وعن المآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات، فيقول أنّ نعت الوصاية وعدم اعترافها بطلب العمل كحق وعدم تفعيل مكاسب العمّال في هذا الإطار وجعلها حبر على ورق.

وعن مدى رضاه أنّ الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي لتحقيق حماية اجتماعية شاملة، يقول أنّ أداء الضمان الاجتماعي لا يخدم العمّال نتيجة للاقتطاعات الكبيرة دون فائدة ملموسة تعود على العامل.

أما محور القدرة الشرائية فكانت إجابته عن سؤال الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية ومدى تحسينها للوضعية الاجتماعية، يقول لعبت دور كبير في تحسين الظروف الاجتماعية للعمّال وأمرهم.

وبالنسبة للعوامل التي يعتقد أنها ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية يقول النقابي أن سياسة الدولة المرهقة لكاهل الموظف بالضرائب على الدخل والضرائب على مختلف مجالات الحياة إضافة إلى سياسة التقشف وتراجع قيمة الدينار، التضخم، وعن تقييمه لسياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة فيقول أنّها سياسة جائرة تهدد القدرة الشرائية والمستوى المعيشي للعمّال بصفة عامة.

**1-6- عرض المقابلة (06):**

أجريت المقابلة يوم 26 أبريل 2017 على مستوى مديرية التربية استغرقت 50 دقيقة مع أحد المنسقين النقابيين وهو إطار في النقابة منذ 25 سنة يبلغ من العمر 54 سنة يحمل شهادة الليسانس وهو أستاذ متوسط، يحمل خبرة 31 سنة في العمل وبالنسبة للأسئلة التي طرحت عليه في المحور الأول فكانت إجاباته كما يلي:

عن رأيه إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل يقول لا بد من النضال والعمل النقابي الجاد والضغط على الحكومة والحفاظ على المدرسة العمومية للحفاظ على مناصب العمل، أما عن الإجراءات المتخذة من طرفهم لحماية مناصب العمل وترقيتها يقول أن تجنيد القواعد وتوعيتها حول خطورة حوصصة المدرسة.

بالنسبة للسؤال المتعلق بجهودهم لحماية مناصب العمل؟ والأخطار المحدقة به يقول يتم ذلك من خلال التنسيق بين النقابات وكذلك توعية القاعدة، والاستمرار في النضال العمالي والنقابي حتى تصل إلى حل.

وعن توقعاتهم لمستقبل العمّال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة يقول في إطار سياسة التقشف اعتقد أن العمال في خطر بسبب التسريح والقانون الجائر.

أما المحور الثاني والخاص بالحماية الاجتماعية فيقول في السؤال الأول والمتضمن حماية العمّال من حوادث العمل والأمراض المهنية يقول أن الدولة لم تقدم حلولاً جادة في الموضوع، والعامل يمارس مهامه دون حماية مطلقة بل هو في خطرين خطر الحادث وخطر عدم الحماية وعليه فهو يقر ويؤكد على ضرورة تشريع قوانين تحمي العمّال وضرورة تفعيل طب العمل.

وبالنسبة للمآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات يقول النقابي عدم وجود بنيات فوقية كالإطارات والكوادر المتخصصة في شتى المجالات، ما أدى لمواجهة طلب العمل لمجموعة من العقبات أثناء ممارسة العمل حالة دون نجاحه.

وأخيراً محور القدرة الشرائية والذي أستهل بالسؤال الخاص بمدى تحسين الوضعية الاجتماعية مع الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية يقول أنّ التضخم أمتص كل الزيادات وعليه فلا بد من مؤشر خاص بالقدرة الشرائية ومدى تماشيها مع ظروف السوق.

وبالنسبة للعوامل التي يعتقدون أنّها ساهمة أو تساهم في الحدّ من القدرة الشرائية يعتقد الإطار النقابي أنّ التهرب الضريبي وسوء التسيير بالإضافة إلى نقص قيمة الدينار، وعن تقييمه لسياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة

وعن تقييمه لسياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة يعتقد أنّها غير قابلة وضارة بالطبقات الدنيا والوسطى في المقابل لا تتأثر الطبقة الغنية.

## 2- عرض المقابلات مع نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta:

### 2-1- عرض المقابلة رقم (07):

أجريت المقابلة في يوم 26 أبريل 2017، بالاتحاد الولائي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الفترة المسائية، وقد استغرقت المقابلة 45 دقيقة مع الأمين الولائي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta)، حيث يبلغ من العمر 58 سنة، وهو أيضاً أستاذ سابق يحمل شهادة الليسانس لديه 26 سنة خبرة في التعليم و14 سنة خبرة في التنظيم النقابي وقد قدم النقابي إجابته عن الأسئلة المطروحة بنوع من التحفظ، فقد قدم اجابته عن السؤال الاول للمحور الأول، أنّ الدولة تسعى جاهدة لتوفير الحماية للعمال لكن تبقى الاشكالية في نقص الإمكانيات خاصة مع الأزمة الحالية والتي تمرّ بالبلاد

أما الإجراءات المتخذة من طرفهم كنقائيين لحماية مناصب العمل وترقيتها يقول: نحن نسعى جاهدين للدّفاع عن ظروف العمل والعمّال سواء كانوا من الدائمين، أو حتى المتعاقدين (داخل المؤسسات الاقتصادية مثلا) لكل من طرق بابنا وطلب منا المساعدة، كما ونسعى من أجل تمثيلهم على المستوى الوطني وطرح انشغالاتهم كلما جاءت الفرصة، وعن الترقية المهنية للمؤسسة تخضع

للقوانين المسطرة ولا يمكنها تجاوز ذلك ومنه لكل ذي حق حقه من خلال عدّة عوامل كالخبرة والأقدمية والشهادة المتحصل عليها... إلخ

وبالنسبة للأخطار المحدقة بمناصب العمل وجهودهم كنقائيين لحمايتها، يقول الأمين الولائي بضرورة الدّفاع عن مكاسب العمّال والسّهر على تطبيق القوانين وإدراج انشغالات العمال على المستوى الوطني.

وعن توقعاته لمستقبل العمال والمؤسسات في ظل الظروف الراهنة يؤكّد النقابي أنّ مستقبل العمال مرهون بمستقبل البلاد، فإنّ اتحدنا جميعاً والتفطنا لتخطي الأزمة قد تتغير الأوضاع إلى الأحسن أما إذا غلبت النزعة الذاتية فإنّ مستقبل الجميع يؤول إلى الهاوية وفي محور الحماية الاجتماعية يقول الأمين الولائي عن نظريته لحماية العمّال من حوادث العمل والأمراض المهنية توجد مؤسسات خصصتها الدولة بتعويض العمّال حسب نوع ودرجة الضرر وهذا الأمر لا يخفى على أحد

وبالنسبة للسؤال المتعلق بالماخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات يقوم الأمين الولائي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) أنّ طب العمل بممارس مهامه في ظروف صعبة نوعاً ما وهذا حال العديد من المؤسسات، وليس الأمر راجع لتقصير من طرف الدولة بل أننا جميعاً لا نتعاون، ولا يمكن أن يوجه الاتهام لطرف، فدرجة الوعي التي يفترض أن يتحلى بها العامل يمكنها أن تسهل كثيراً من مهام هذه المؤسسة (طب العمل)

وعن السؤال المتعلق بمدى كفاية خدمات الضمان الاجتماعي في تحقيق حماية اجتماعية شاملة، يقول أنّ القوانين تتغير وكل يوم فيه محاولة تعديل أو إضافات وتبقى أن تصل إلى مستوى عالي فإن الأمر يحتاج إلى فترة أطول.

وفي ملف القدرة الشرائية أجاب النقابي عن سؤال الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية ومدى تحسينها للوضعية الاجتماعية للعامل، أنّ الزيادة في الأجور مست فعلاً من وضعية العمال الاجتماعية، لكن في الآونة الأخيرة ومع ظهور الأزمة التي تعاني منها البلاد ازداد الأمر



تعقيداً، لكن نأمل أن يكون الحال مجرد حال وتجاوز هذه الضائقة، وبالتسبة للسؤال المتعلق بالعوامل التي ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية في اعتقاده أرجعها إلى انخفاض قيمة الدينار مع الانخفاض في أسعار المحروقات عامة، وكذلك غلاء المعيشة خاصة مع ارتفاع الأسعار بصورة مفاجئة وفي جميع المجالات.

وعن تقييمه لسياسة لتكشف المنتهجة من طرف دولة فهو يأمل أن تنفض البلاد من الوضع الاقتصادي المزري وأن تكون حلاً للخروج من هذه الأزمة.

## 2-2- عرض المقابلة رقم (08):

أجريت المقابلة يوم 27 أفريل 2017 في الاتحاد المحلي لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وقد استغرقت المقابلة مدة ساعة وربع، يبلغ الأمين العام للاتحاد المحلي 52 سنة وهو أيضاً أستاذ ثانوي سابق يحمل مستوى جامعي، وهو الآن يمارس مهنته كأمين عام للاتحاد المحلي في خبرة دامت 20 سنة في التعليم و13 سنة في التنظيم النقابي.

تقدم الأمين العام للاتحاد المحلي بإجاباته على الأسئلة المقدمة له على الشكل التالي:

بالنسبة سؤال الأول، والمندرج ضمن المحور الأول الخاص بالمسألة المهنية عن رأيه إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل يقول، أن كلا المتغيرين مرتبطان ببعضهما البعض فكلما كانت المسألة المهنية مضبوطة المقاييس كلما تحققت معها حماية مناصب العمل، وعليه فإنّ اهتمام الدولة بضرورة تحقيق حماية لمنصب العمل لا يقل أهمية عن المسألة المهنية بصفة عامة.

وبالنسبة للسؤال الخاص بالإجراءات المتخذة من طرفهم لحماية مناصب العمل وترقيتها يقول بموافقة الإدارة في جرد المناصب وطرح انشغالات العمّال على المستويين المحلي والوطني وكذلك مراقبة الإدارة أعضاء فاعلين في عملية الترقية

وعن جهودهم لحماية منصب العمل والأخطار المحدقة يقول يتم ذلك الدفاع عن العمال ومواجهة كل أشكال التعسف التي يتعرض لها المنصب

وبالنسبة لتوقعاته لمستقبل العمّال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة يقول أنّ الوضع اليوم يعاني من بعض المشاكل التي تواجه كافة المؤسسات والعمّال، خاصة مع الأزمة الخانقة للبلاد لكن نبقى نتفاءل بمستقبل أحسن إذا ما أردنا ذلك.

هذا فيما يخص ظهور الحماية الاجتماعية، فقد كانت إجابته عن السؤال المتعلق برؤيتهم لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية أنّ تفعيل طب العمل وتحديد مهامه بدقة أمر بالغ الأهمية وكذلك تحديد مختلف الأمراض المهنية الناجمة عن ذلك، وقد تم تخصيص مجموعة من المؤسسات لهذا الأمر مثل CNAS

أما بالنسبة للمآخذ التي تواجه تفعيل طلب العمل في المؤسسات يقول قلة الإمكانيات وعدم توفر الظروف المناسبة لذلك والتشكيك في نزاهة طب العمل ما أفقده قيمته.

وبالنسبة للخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي ومدى كفايتها لتحقيق حماية اجتماعية شاملة للعامل يقول الأمين العام للاتحاد المحلي أنّ هذه المؤسسة تقوم بتعويض العامل على أتم وجه سواءً في حالة تعرضه لحادث في مكان العمل أو مرضه أو غيرها لذلك فالإقتطاعات التي تقتطعها من راتب العامل ماهي إلا عملية تخزين لصالحه لكن يبقى أنّ لها القدرة في تقديم خدمات أكثر وأحسن في حالة ما تحسنت الأحوال، وعن محور القدرة الشرائية نجده يجب عن السؤال الأول والخاص بالزيادة في الأجور وعملية تعديل بعض القوانين الأساسية ومدى قدرتها على تحسين الوضعية الاجتماعية للعامل.

أنّ هذه الزيادات بالفعل عدلت من وضعية العمّال الاجتماعية لكن غلاء المعيشة هو الآخر أرهق كاهل العمّال.

وهنا يقدم إجابة عن السؤال الموالي والمتعلق بالعوامل التي يعتقدون أنّها ساهمت في الحدّ من القدرة الشرائية، فيقول أنّ اتحاد جملة من العوامل وتشابكها هو الذي أدى لحداث ذلك فنجد مثلاً



اعتماد الدولة على الاقتصاد الواحد (المحروقات) مع التنوع في الاحتياجات الأسرية والمباينة وانخفاض قيمة الدينار، كلها عوامل أدت لضعف القدرة الشرائية

وعن تقييمه لسياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة يعتقد أنّها حل مؤقت واضطراري في ظل الأزمة المفجعة التي تعيشها البلاد ويأمل أنّ تكون حلاً فعالاً لتخطي هذه العقبة التي نعيشها.

**3- تحليل المقابلات التي أجريت مع نقابتي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) لولاية تبسة:**

تم إجراء مقابلات مع كل من الأمين العام المكلف بالمالية والأمين المكلف بالتنظيم والأمين المكلف بالإعلام بالإضافة إلى المنسق الولائي وبعض أعضاء المجلس الولائي.

حيث تبين من خلال البيانات الأولية أنّ كل النقابيين هم من جنس واحد (ذكور)، ما يؤكد أن الممارسة النقابية وخاصة منصب القيادة يحتله هذا الجنس بقوة لعدّة اعتبارات منها ثقافية كانت اجتماعية، أو أسرية، بالإضافة إلى ذلك نجد متغير السن، حيث يوجد تقارب كبير بينهم فأغلبهم في ما يعادل خمسة من ستة نقابيين تتأرجح أعمارهم في الأربعينات بينما نقابي واحد يبلغ 54 سنة وهذا يدل على الخبرة المهنية الطويلة في التعليم، فنجد كذلك أنّ الأقدمية في العمل تتقارب فكلهم بين العشرين والثلاثين سنة خبرة، ما يعكس بدوره على الخبرة في التنظيم النقابي، حيث يلاحظ أنّ جميع المحوئين لديهم خبرة نقابية لا تقل عن عشرة سنوات ما يدل على طول المسيرة النضالية ومعرفتهم حق المعرفة بمقوقهم، ويمكن أن نتأكد من مدى تمرسهم ووعيهم النضالي من خلال إجاباتهم المقدمة للأسئلة التي يتم طرحها وكذلك مدى تقارب أفكارهم وتماسكهم في العمل النقابي، حيث نجد أنهم قدموا إجاباتهم على السؤال الأول في المسألة المهنية والخاص بالمسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل، حيث نجد أغلب النقابيين تتقارب إجاباتهم، فيعتقدون أنّ قوانين العمل مجحفة وضعت لتقهر الاستاذ لا لتخدمه، و ظروف العمل سيئة ما انعكس سلباً على أداء الاستاذ، كما أنّ المسألة المهنية

لا تؤدي دورها بفعالية فيما يخص حماية مناصب العمل مما استوجب ضرورة تواجد النقابات وبصورة لصيقة للوصاية حتى تتحقق حماية تامة لمناصب العمل.

أما بالنسبة لسؤال المتعلق بالإجراءات المتخذة والمجهودات التي تبذل من طرفهم كنقابيين من أجل حماية مناصب العمل من الأخطار المحدقة، فنجد أنّ البعض منهم يعزوها إلى ضرورة المشاركة بإيجابية من خلال محاربة السياسة المشهة والسهر على حماية منصب العمل، وتقديم اقتراحات على المستوى الوطني تخدم العمل والعمال، والبعض الآخر يكتفي بالمتابعة ورفض القرارات التي يعتقدون أنّها لا تخدم العامل، ومنه ضرورة السهر والحرص الشديد على فتح مناصب عمل جديدة، وكذا السهر على تكوين المنخرطين في النقابة وتوعيتهم بمقوقهم وتشجيعهم على النضال المستمر حتى الحصول عليها

وكذلك تشكيل جبهة اجتماعية معارضة للتوجهات التي تمس بالمكاسب العمالية، والدخول في تحالفات وتكتلات نقابية لمواجهة القوانين التي تهدد حماية مناصب العمل، ومنه مواجهة كل صور التلاعب بمناصب العمل والقضاء على سياسات التشغيل المشهة كالاستخلاف والإدماج وحماية العمال من كل تعسف إداري يهدد مناصب عملهم والسعي من أجل إحداث تنسيق بين النقابات وكذلك العمل على توعية القاعدة.

في حين قدموا إجاباتهم عن رؤيتهم وتطلعاتهم لمستقبل العمال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة، وراهن الأغلبية منهم برؤية سلبية، وتوقعات لا تنبؤ بالخير حيث يعتقد أغلبهم أنّ السياسات الحكومية سياسات عرجاء تنذر بتدهور الأوضاع على جميع المستويات، وأنّ التضيق المستمر على الحريات النقابية زاد من تعقد الأمر وعدم السماح لها بممارسة مهامها، مما اثر سلباً على حياة العمال، خاصة وأنّ العامل والمؤسسة على حدّ سواء يعيشون في ظروف جد قاسية في هذه الفترة.

يعتقد نقابي الكناباست أنّ سياسة التقشف والتوجهات الاقتصادية الحالية زادت من  
للأمور، وأنّ الاعتداء على مكاسب العمّال وصل إلى ذروته في الفترة الحالية، خاصة مع قانون المالية  
2017.

وإذا ما حاولنا قراءة إجابات الباحثين في المحور الثاني والمتعلق بالحماية الاجتماعية، نجد أغلب  
النقابين لديهم رؤى وطروحات مشتركة، فعن السؤال الخاص بنظرهم إلى حماية العمّال من حوادث  
العمل ومختلف الأمراض المهنية نجدهم يسرون في نفس الطرح وهو النظر بسلبية إلى القوانين المصاغة  
والتي تمتاز بالضبابية، وعليه لا بد من إصدار قوانين أكثر شمولية ووضوح، ومنه ضرورة تفعيل طب  
العمل الذي لا ينشط، كما يلاحظ حسبهم أنّ السلطات العمومية غير جادة في هذا الطرح وأنّ  
العامل يمارس مهامه دون توفير حماية من طرف المؤسسات المعنية.

أمّا عن المآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات، فيعزبها البعض إلى الإدارة داخل  
المؤسسات، أمّا البعض يردّها إلى السلطات العمومية، فغياب الجدوية في العمل والتعامل مع الملفات  
يغلب عليها طابع الخبايا، كما أنّ غياب مرافق فعلية ونصوص قانونية جادة حالت دون ممارسة طب  
العمل مهامه بصورة جدية.

في حين كانت إجابات الباحثين عن السؤال الخاص بالخدمات التي يقدمها الضمان  
الاجتماعي كلها تأخذ المنحى السلبي وذلك راجع إلى غياب العدالة بين القطاعات في الخدمات التي  
يقدمها الضمان الاجتماعي، إضافة إلى أنّ الخدمات التي تقدمها هذه المؤسسة لا تتماشى مع  
التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها.

كما صرح نقابي المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية  
(cnapeste) عن الاقتطاعات الكبيرة التي تقوم بها مؤسسة الضمان الاجتماعي ما ينعكس سلباً  
على الوضعية المالية للعمّال.

ولالإشارة فإنّه يوجد واحد فقط من النقابين الذي اعتقد بإيجابية الخدمات التي يقدمها لهذه  
المؤسسة وكفايتها.

وبالنسبة لمحور القدرة الشرائية فقد خلصت إجاباتهم إلى النتيجة التالية وهذا بالنسبة لسؤال  
الزيادة في الأحمال وتعديل بعض القوانين الأساسية ومدى قدرتها على التحسين في الوضعية  
الاجتماعية للعمّال، فقد صاحب حسبهم الارتفاع الطفيف للأسعار زيادات كبيرة في الأسعار  
وانتشر التضخم مما أدى إلى انعكاس سلبي على الوضعية الاجتماعية للعمّال.

وعلى الرغم من الاعتراف بتحسين وضعية العمّال، إلا أنّ الأمر كان أنياً خاصة مع المتغيرات  
المتتالية كسياسة التقشف والارتفاع المفاجئ للأسعار ما أدى إلى اضمحلال الزيادات وسط هذه  
المقتضيات وهو الأمر نفسه الذي ساهم في الحدّ من القدرة الشرائية للمواطن، إضافة حسبهم إلى  
انخفاض قيمة العملة الوطنية، وغياب استراتيجية اقتصادية شاملة.

وفي محور حديثنا أثناء إجراء المقابلات مع الباحثين، وفي السؤال المتعلق بتقييم سياسة التقشف  
المنتهجة من طرف الدولة، فقد اعتقدوا كلهم أنّها سياسة ترقيعيه هشّة مبنية على أسس غير متينة  
فسياسة التقشف لا تخدم الصالح العام بل تقوم ضده وهي سياسة فاشلة لا يمكن لها إلا أن تأزم من  
وضع المواطن، فقد مست الحياة الاجتماعية للعمّال بسبب سوء تسيير موارد الدولة، وماهي إلاّ  
سياسة جائرة تهدد القدرة الشرائية للمواطن.

#### **4- تحليل المقابلات التي أجريت مع نقابي الاتحاد العام للعمّال الجزائريين UGTA لولاية تبسة:**

لقد أجريت مقابلتين مع الأمين العام للاتحاد المحلي لولاية تبسة- لنقابة الاتحاد العام للعمّال  
الجزائريين، والأمين العام للاتحاد الولائي - ولاية تبسة- لنفس النقابة.

وما يمكن ملاحظته أنّهما يحملان خصائص جد متقاربة فكلاهما في الخمسينات من العمر  
وكلاهما جامعي يحمل خبرة تفوق 20 سنة في التعليم، ولهما تقريباً نفس الخبرة في المسار النقابي بين  
(13-14 سنة).

كما يمكن ملاحظة إجاباتهم التي تكاد تخلو من أي توجيه أو إتهام للدولة أو السلك بجزء من الوضعية التي آل لها العامل، خاصة في هذه الظروف ومع تضخم الأزمة وشدة معاناة العمال فجدد إجاباتهم عن السؤال الأول والمتعلق بالمسألة المهنية وعلاقتها بحماية منصب العمل فقد صرحا بوجود التزام من طرف الدولة ومجهودات تبذل لتوفير حماية للعامل ومنصب عمله، ومع ذلك فهي تواجه عديد المشكلات كالتقصص في الإمكانيات.

كما ويعتقد نقابيي الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) بوجود ارتباط وثيق بين كلا المفهومين والاهتمام بالمسألة المهنية يلزم عنه بالضرورة حماية مناصب العمل، أما السؤالين التاليين والخاصين بالاجراءات والمجهودات التي تبذل من طرفهم لتوفير حماية مناصب العمل والترقية من الأخطار المحدقة بما فقد صرحا كلاهما بضرورة المواصلة والسعي من أجل الدفاع عن العمل والعمال على اختلاف طبيعة تعاقدهم (دائم-غير دائم-متعاقد...)، ومحاولة تمثيلهم على مختلف المستويات محلية كانت أو وظيفية وتقديم وطرح جل انشغالاتهم مع ضرورة خضوع الإدارة للرقابة بصفة مستمرة سواءً في العملية اليومية أو أثناء عمليات الترقية.

كما أنّ السهر على تحقيق وتطبيق القوانين الموضوعية من طرف السلطة العمومية أمر غاية في الأهمية.

أما فيما يخص السؤال المتعلق بمستقبل العمال والمؤسسة فقد تم التوصل إلى جملة من الاستنتاجات والتي في أغلبها تمتاز بنوع من الحياد لصالح الدولة ومنها:

- مستقبل كلاً من العامل والمؤسسة التي يعمل فيها، له علاقة وثقى بمستقبل أو وضعية البلاد.
  - إنّ التحالف والتمسك والاعتماد على سياسة اليد في اليد قد يؤدي إلى تحقيق نتائج إيجابية.
  - رغم الوضعية الخائفة التي يمر بها كلاً من العامل والمؤسسة إلا أنّ تحسن الأحوال يبقى أمراً واردة.
- هذا بالنسبة لمحور المسألة المهنية (ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل)، أما عن تحليل إجابات محور الحماية الاجتماعية، فقد كان كما يلي:

يبين السؤال الأول هنا كيفية نظرة نقابيي الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) لحماية العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية وكانت النتائج التالية:

- وجود مؤسسات خصصت من طرف الدولة لمعالجة هذه القضية مثل مؤسسة cnas
- ضرورة تفعيل طب العمل وتحديد مهامها بدقة.

حيث قدمت الإجابات بصورة متقاربة دون إدخال دور نقاباتهم ومهامها إزاء هذا الجانب، حيث يلاحظ نوع من التملص والتهرب من المسؤولية.

أما في السؤال الموالي، فقد بدى صريحاً وقوفهم إلى جانب الدولة وعدم الحياد في الإجابة فيعتقد كلاهما أنّ المآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل مآله ليس تقصير الدولة في توفير الإمكانيات والتجهيزات بل يرجع الأمر للجميع نتيجة عدم تعاونهم، كما أنّ ممارسة طب العمل لمهامه مرتبط بدرجة وعي العامل به، وتعرض طب العمل لجملة من المشكلات، راجع لعدم توفر الظروف المناسبة لذلك.

أما السؤال المتعلق بمدى كفاية الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي فقد لوحظ أن كلاهما يتحيز للخدمات التي تقدمها هذه المؤسسات فالتوصل حسبهم إلى خدمات جيدة يحتاج إلى بعض الوقت كما أنّ القوانين التي تمس هذه المؤسسة غير ثابتة وهي في حالة تعديل مستمر ويمكن لهذه المؤسسة أن تقوم بتقديم خدمات أكثر وعليها إعادة النظر في العديد من الحالات.

وقد أجاب الباحثون في محور القدرة الشرائية بصورة متشابهة، خاصة بالنسبة للسؤال الأول في مدى كفاية الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية وتحسينها للوضعية الاجتماعية للعامل، فقد حققت الزيادة المعتبرة في الأجور تحسناً في الوضعية الاجتماعية للعامل وإن كان ذلك بصورة مؤقتة، كما أنّ الأزمة التي تعاني منها البلاد حالت دون تحقيق استمرارية في تحسسين الأوضاع الاجتماعية للعامل، ظف إلى ذلك الزيادة في الأجور وتعديل بعض القوانين الأساسية يتلاشى مع الغلاء الفاحش للأسعار.

وبالنسبة للسؤال المتعلق بالعوامل المساهمة في ضع وتدني القدرة الشرائية، فيلاحظ النقايبين يميلان رؤى متشابهة، وأرجع ذلك إلى انخفاض قيمة الدينار، وانخفاض أسعار المحروقات وغلاء المعيشة وارتفاع أسعار كافة المواد الغذائية بصورة مفاجئة وكذلك الاعتماد على الاقتصاد الواحد.

وعن تقييمهما لسياسة التقشف فيرى كلاهما أنّها سياسة آنية واضطرارية في ظل الأزمة التي تمر بها البلاد، كما قد تكون حلاً لتخطي العقبة وإنّ أضرت بعض الشيء بالمواطن.

من خلال تحليل أجوبة الباحثين في نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ومن خلال المقابلات التي تم إجرائها نستنتج أنّ هذه النقابة ما زالت على عهدتها تميل بالكفة لصالح السلطة وتحاول ضمينا تقدم مبررات لها نفس جهة تسع لإبراز دورها النضالي في الدفاع عن العمال ومصالحهم ومن جهة أخرى تقف موقف الحياد في بعض الأسئلة المعبرة فعلاً عن الوضعية المزرية للعمال كما لا يتردد الباحثين في الدفاع عن السلطات العمومية كلما سمحت الفرصة.

**ثانياً: مناقشة نتائج الدراسة:**

**أ- مناقشة النتائج في ضوء الفرضيات**

**● مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الأولى:**

والتي مؤداها "تحمّل الإطارات النقابية تمثلات سلبية إزاء مسألة ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي" تشير المعطيات الواقعية والبيانات الإحصائية التي تم عرضها إلى ما يلي:

- توصلت الدراسة الى ان معظم النقايبين يرون ان العمال ينظرون لمناصب عملهم على انها مصدر للدخل لا يمكن الاستغناء عنها، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين لمناصب العمل، بغض النظر عن نوع المؤسسة.

- كما توصلت الدراسة الى ان النقايبين يعتقدون بتهديد مناصب العمل بالتقليص خاصة في المؤسسة الاقتصادية على عكس المؤسسات التعليمية مثلاً، والتي أكثر استقراراً، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقايبين.

- بينت الدراسة أيضاً انه يمكن مواجهة خطر التهديد بالتقليص في مناصب العمل، من خلال ترقية المهنة وصيانتها، والتوسع في الاستثمار من أجل خلق مناصب عمل جديدة وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب نوع المؤسسة في نظرة العمال لكيفية حماية منصب العمل، كما كشفت الدراسة ان معظم النقايبين يعتقدون بأن السياسات العمومية في مجال الاقتصاد تهدد مناصب العمل، خاصة في المؤسسة الخدمانية مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العمال لمدى تهديد السياسات العمومية لمنصب العمل.

- وكما تشير الدراسة إلى أن أغلب الباحثين يرون أن غياب الاقتصاد المتنوع، أحد أبرز المؤشرات التي تؤكد خطر السياسات العمومية في مجال الاقتصاد، وهو ما يؤكد على وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة العمال لمؤشرات تهديد مناصب العمل للسياسات العمومية في مجال الاقتصاد حسب نوع المؤسسة، وبخصوص رأي الباحثين في مدى ممارسة الإدارة إجراءات تعسفية ضد العمال تهدد مناصب الشغل وحمايته، فقد أكد معظم النقايبين على ممارسة الإدارة لذلك، وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين رغم التنوع في نوع المؤسسة.

- وبالنسبة لنوعية الممارسات التعسفية التي يتعرض لها العمال حسب الباحثين فإن أغلبهم يرون في الإحالة إلى المجالس التأديبية هي النوع الأساسي لممارسة التعسف ضد العمال، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الباحثين حول الممارسة العقابية التي تتخذها الإدارة ضد العمال حسب نوع المؤسسة.

- كما بينت الدراسة، أن أغلب الباحثين يقومون بالتدخل من أجل إيقاف الإجراءات التعسفية في حق العمال كالفصل مثلاً، خاصة المنتمون إلى المؤسسات التعليمية مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- أما بالنسبة لكيفية التدخل والإجراءات التي يتخذها الباحثون لمواجهة الإجراءات التعسفية ضد العمال كالفصل مثلا، فإن متابعة الملف باستمرار والتوصل لحل، وكذلك التفاوض مع الإدارة، هما أفضل الطرق التي تم اختيارها من طرف النقيبين، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين، وذلك حسب نوع المؤسسة.

- وعن رأي الباحثين في مدى تعرض مؤسساتهم للتهديد، فقد كانت إجابة أغلبهم، بتعرضها للتهديد، خاصة في المؤسسات الاقتصادية، وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين لمستقبل مؤسساتهم.

- وكما أكدت الدراسة أن أسباب التعرض لخطر التهديد، يرجع إلى استمرار الصراعات العمالية مع الإدارة، حسب النقيبين، وإلى عدم القدرة على المنافسة في ظل التحولات الاقتصادية، بما يقارب نصف الباحثين، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الباحثين لأسباب تعرض المؤسسة للتهديد.

- أكدت الدراسة أن أغلب الباحثين، أجابوا باستقطاب مؤسساتهم لإطارات وكفاءات عمالية، خاصة المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين، حسب نوع المؤسسة.

- بينت الدراسة أن معظم الباحثين أجابوا بتخصيص مؤسساتهم برامج تكوينية لصالح العمال، خاصة في المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقيبين حول مدى استفادة العمال من حصص تكوين.

- كما توضح الدراسة إجابات الباحثين لنوعية البرامج التكوينية والتي اعتقد أغلب النقيبين فيها أن الدورات التكوينية هي السائدة بقوة، خاصة في المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقيبين حول نوعية البرامج المتبعة.

- أما بالنسبة للمبشرين الذين اعتقدوا بعدم تخصيص برامج تكوينية فيرجع السبب إلى اللامبالاة وعدم اهتمام الإدارة بمسائل التكوين، خاصة في المؤسسات التعليمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقيبين لأسباب عدم الاستفادة من برامج تكوينية.

- أكدت الدراسة أن أهمية التكوين بالنسبة للعامل، يعود إلى عدة عوامل أبرزها تطور المهنة وتحسينها والحفاظ على المؤسسة ومناصب الشغل خاصة في المؤسسات الخدمية والاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في نظرة النقيبين لأهمية التكوين بالنسبة للعامل/الأستاذ.

- توصلت الدراسة إلى أن أغلب الباحثين يرون أن أهمية الترقية تكمن في اكتساب السلطة التنظيمية، وتحسين الوضع الاجتماعي، وما يؤكد ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقيبين في مدى أهمية الترقية، حسب نوع المؤسسة.

- كما توصلت الدراسة أيضا إلى حرص الباحثين على تطبيق الإدارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية، خاصة في المؤسسة الخدمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجابات الباحثين بغض النظر عن نوع المؤسسة.

- وبخصوص الصيغ المعمول بها في مجال الترقية، فقد أكد أغلب الباحثين على إجراء امتحانات مهنية، ثم إجراء التكوين المؤدي للترقية، وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقيبين حول الصيغ المتبعة لعملية الترقية.

- بينت الدراسة أن أكثر من نصف الباحثين أجابوا بتصورهم لأهمية التكوين والترقية في تعزيز استقرار العامل والمحافظة على منصب عمله داخل المؤسسة المنتمي لها، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حسب نوع المؤسسة.

- وعن أسباب ذلك، فقد كانت إجابات النقيبين باعتبار التكوين والترقية حق من حقوق العامل، ومن خلالهما تصبح للعامل مسؤولية أكثر، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- كشفت الدراسة أن معظم الباحثين، يرون أن سياسة التشغيل المنتهجة من طرف الدولة (كالإدماج المهني) غير ناجعة، خاصة في المؤسسات التعليمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وعن أسباب عدم نجاعتها، فقد أكد النقيبين اعتبارها مجرد حلول ظرفية وغير دائمة، كما أنها تخلق العمل الهش، على جميع المؤسسات مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بغض النظر عن نوع المؤسسة.

- كما خلصت الدراسة إلى أن أغلب النقبائين يؤكدون على عدم مساهمتهم في إعداد نصوص جماعية مع الإدارة لصالح العمال، خاصة في المؤسسات الخدمائية، وما يؤكد ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في آراء النقبائين حول إعداد نصوص اتفاقية جماعية مع الإدارة.

#### ● مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثانية:

والتي مفادها "تحمل الإطار النقابية تمثلات سلبية إزاء مسألة الحماية الاجتماعية للعامل مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي".

فقد أكدت نتائج الدراسة الميدانية على ما يلي:

- بخصوص تقييم المبحوثين لمسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع فيعتقد أغلب النقبائين، أنها تحافظ على التضامن في المجتمع، على الرغم من غياب آليات توزيع شفافة، وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين، حول تقييم مسألة الحماية الاجتماعية للفئات الهشة في المجتمع، حسب نوع المؤسسة.

- أكدت الدراسة على أن عدد كبير من المبحوثين غير مطلع على القوانين والاتفاقيات الدولية والوطنية المتعلقة بالحقوق في الحماية الاجتماعية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقبائين حول اطلاعهم على القوانين والاتفاقيات، حسب نوع المؤسسة.

- بينت الدراسة أن المبحوثين حريصون على إدراج ملف الحماية الاجتماعية للعامل ضمن استراتيجية عمل نقاباتهم، خاصة في المؤسسات التعليمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقبائين عن مدى حرصهم لإدراج ملف الحماية الاجتماعية.

- توضح الدراسة أيضا كيفية معالجة المبحوثين لملف الحماية الاجتماعية حيث يعتقد أغلب النقبائين أن محاربة العمل الهش هي أنجع الطرق لذلك، خاصة المؤسسات التعليمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية مع الاختلاف في نوع المؤسسة.

- أكدت الدراسة على ان معظم المبحوثين يرون بعدم كفاية الإجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الاجتماعية كالتأمين ضد البطالة والتقاعد المسبق، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية على الرغم من الاختلاف في نوع المؤسسة.

- وفي حالة الإجابة بعدم كفايتها فقد اقترح المبحوثين وبالأغلبية ضرورة اشراك النقابات المستقلة في تكوين الصناديق الاجتماعية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب نوع المؤسسة.

- بينت الدراسة أن أغلبية المبحوثين يعتقدون بتلقيهم تظلمات تتعلق بمحادث العمل والامراض المهنية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية.

- وبخصوص كيفية التعامل مع هذه التظلمات، فيلاحظ أن الأغلبية الكبرى للمبحوثين، يتوجهون إلى الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (cnas)، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في كيفية تعامل النقبائين مع التظلمات حسب نوع المؤسسة.

- كما أكدت الدراسة بخصوص تقييم الظروف التي يمارس فيها طب العمل مهامه، أن أغلب النقبائين يرون أنها "رديئة" خاصة في المؤسسة الخدمائية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم الظروف التي يعمل فيها طب العمل.

- كشفت الدراسة ان معظم المبحوثين، يقرون بوجود انشغالات مدفوعة بتنظيمهم النقابي من طرف العمال تتعلق بالأمن الجسدي و النفسي، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية باختلاف نوع المؤسسة.

- وفيما يخص كيفية التعامل مع هذه الانشغالات فان المبحوثين أكدوا على دراستها وأخذها بعين الاعتبار، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجاباتهم.

- كما خلصت الدراسة إلى أن المبحوثين، يصفون مستقبل الحماية الاجتماعية للعامل في الجزائر، بالغموض، خاصة في المؤسسات الاقتصادية، وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رؤية النقبائين لمستقبل الحماية الاجتماعية في الجزائر، بحسب نوع المؤسسة.



• مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الثالثة:

والتي مؤداها:

- "هناك تمثلات واضحة لاستراتيجية الإطار النقابية في مواجهة تدني القدرة الشرائية، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي".

- فقد أكدت نتائج الدراسة الميدانية على ما يلي:

- فيما يخص مدى طرح النقابيين ملف القدرة الشرائية في اجتماعاتهم، فقد أكدت الدراسة على طرحهم واهتمامهم بهذا الملف، وبالأغلبية خاصة في المؤسسات الخدمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بغض النظر عن نوع المؤسسة.

- وفي حالة الإجابة بطرحهم لهذا الملف، فقد كانت إجابات معظم النقابيين بطرحها على المستوى الداخلي للمؤسسة وبالأغلبية القسوى، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حسب نوع المؤسسة.

- توصلت نتائج الدراسة الى ثلاثة ارباع المبحوثين يعتقدون بعدم كفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية للعامل، خاصة في المؤسسات الخدمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي المبحوثين بعدم كفاية جهود الدولة لتحسين القدرة الشرائية للعامل حسب نوع المؤسسة.

- حسب رأي المبحوثين فانه لعدم كفاية جهود الدولة، لا بد من تفعيل دور جمعيات حماية المستهلك، وتنوع الاقتصاد خاصة في المؤسسات الاقتصادية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اختيارات النقابيين للمقترحات المقدمة.

- وعن دور النقابيين والعمال في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية فكانت الإجابة بالنفي، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بغض النظر عن نوع المؤسسة.

- أكدت نتائج الدراسة أن أكبر عدد من المبحوثين يعتقدون بانخفاض مستوى الأجور والمبالغة في تحديد الاحتياجات هما السبب المباشر في انخفاض القدرة الشرائية، وما يؤكد ذلك

هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي النقابيين لأسباب انخفاض القدرة الشرائية حسب نوع المؤسسة.

- أكدت نتائج الدراسة أن معظم المبحوثين، يعتقدون بعدم كفاية الأجر الذي يتقاضاه العامل لتغطية احتياجاته اليومية في ظل التحولات الاقتصادية، خاصة في المؤسسات التعليمية والخدمية مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في اعتقاد النقابيين لكفاية الأجر من عدمه وعن أسباب عدم كفايته فيرجع الأمر حسب المبحوثين إلى ارتفاع تكاليف المعيشة وغلاءها إضافة إلى التنوع في الاحتياجات الأسرية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين، حسب نوع المؤسسة.

- خلصت نتائج الدراسة، إلى أن معظم المبحوثين يعتبرون أنفسهم شركاء اجتماعيين خاصة في المؤسسات الخدمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، وبغض النظر على نوع المؤسسة.

- توصلت نتائج الدراسة إلى أن معظم النقابيين مطلعون على الوضعية المالية للمؤسسة، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين وبغض النظر عن نوع المؤسسة.

- وعن أي المبحوثين في كيفية التوصل لسلم متحرك للأجور يتوافق مع الوضعية المالية، فقد توصلت الدراسة الى ضرورة رفع قيمة الدينار واشراك النقابات للنظر في الموضوع ومحاولة الوصول لحل، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين حسب نوع المؤسسة.

- أكدت نتائج الدراسة أن أبرز مؤشرات تحسن القدرة الشرائية للعامل حسب الإطار النقابية هو كفاية الأجر وكذلك الادخار، خاصة في المؤسسات الخدمية وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية حسب نوع المؤسسة.

- كما بينت الدراسة أن معظم النقابيين يعتقدون بممارسة العمال لنشاطات إضافية داخل المؤسسة التي ينتمون لها، خاصة في المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات المبحوثين، حسب نوع المؤسسة.



- توصلت الدراسة أن أغلب النقبائين يعتقدون بعدم تعويض العمال عن النشاطات الإضافية، خاصة في المؤسسات الخدمية وإن كان يوجد تعويض فقد يكون أجزافي أو فترة راحة وما يدل على ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين حسب نوع المؤسسة.

- أكدت نتائج الدراسة أن معظم النقبائين يعتقدون بممارسة العمال لنشاطات ومهام أخرى خارج المؤسسة لتحسين دخلهم، خاصة في المؤسسات الاقتصادية وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات الباحثين، حسب نوع المؤسسة.

- بينت نتائج الدراسة أن أغلب الباحثين غير راضين على الأجر الذي يتقاضاه العامل، خاصة في المؤسسات الخدمية، مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية، بغض النظر عن نوع المؤسسة.

- وعن أسباب عدم رضاهم، فقد أقر الباحثين بالأغلبية على غلاء مستوى المعيشة وارتفاع الأسعار مما يتطلب أجر أعلى، إضافة إلى نوعية العمل التي تتطلب أجر أعلى، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في رأي الباحثين لأسباب عدم كفاية الجر للعمال.

- كما أكدت الدراسة مطالبة الباحثين الإدارة بتوسيع نشاطاتها الاستثمارية خاصة في المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقبائين لمدى مطالبتهم بتوسيع النشاطات الاستثمارية.

- توصلت نتائج الدراسة إلى أن أكبر نسبة من الباحثين يرون أن الخدمات الاجتماعية تهدف إلى دعم القدرة الشرائية، وكذلك تحقيق حماية اجتماعية، خاصة في المؤسسات الخدمية، وما يؤكد ذلك هو وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إجابات النقبائين الأهداف الخدمات الاجتماعية حسب نوع المؤسسة.

- وعن أبرز الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات الاجتماعية في برامجها فقد أحاب الباحثين بأكثر نسبة للتعويضات العينية، ثم التعاقد مع العيادات الطبية مع عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بغض النظر في نوع المؤسسة.

• مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلة:

1- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلات التي أجريت مع نقابيين المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار:

- يتبين من خلال البيانات الأولية المقدمة أن مجمل النقبائين هم من جنس الذكور، وعليه فإن ممارسة العمل النقابي ما يزال حكرا على الذكور.

- تُبين هذه الدراسة أن ممارسة القيادة النقابية يحتاج فعلا إلى خبرة وتمرس، وهذا ما يلاحظ من خلال الفئة العمرية التي تحمل المناصب القيادية على مستوى نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار.

- بينت نتائج الدراسة أن الخبرة في النضال النقابي، يتبعها خبرة في المسار المهني، فأغلبهم تتراوح بين العشرين والثلاثين سنة وهذا ما يؤدي إلى انعكاس إيجابي على العمل النقابي فالإنجازات التي توصلت لها نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) والمكاسب التي حققتها جاء مصاحب للخبرة ودرجة الوعي الذي يمتاز به مناضليها سواء على الساحة الوطنية أو محليًا.

- بينت نتائج الدراسة أن قياديين نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) يحملون تقارب في آرائهم إزاء المسألة المهنية وعلاقتها بحماية مناصب العمل.

- توصلت نتائج الدراسة إلى أن نقابيين المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) - لولاية تبسة- يحملون منظور سلبي إزاء المسألة المهنية والحفاظ على منصب العمل في الجزائر حيث:

- بينت نتائج هذا السؤال أن قوانين العمل مجحفة وُضعت فقط لتقهر العامل لا لتخدمه، وهذا سبب آراء مناظلي نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste).  
- بينت نتائج الدراسة أن قيادي نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) - لولاية تبسة- يعتقدون أن ظروف العمل السيئة انعكس سلبا على أداء الأساتذة وعليه لابد من تواجد النقابة وبصورة لصيقة حسبهم حتى يمكن النقابيين من حماية مناصب العمل.

- توصلت الدراسة أيضا، ومن خلال السؤال المتعلق بالإجراءات المتخذة والجهود المبذولة لحماية منصب العمل، بحرصهم الشديد ومطالبهم المستمرة بضرورة فتح مناصب عمل جديدة، والسهر على تكوين منخرطين وتوعيتهم، وإشارتهم لعنصر التوعية ومدى أهميتها يدل على درجة وعيهم بأهمية التعبئة النقابية في تحقيق الاستمرار لنقابتهم، مع ضرورة تشكيل جبهة اجتماعية معارضة، والدخول في تحالفات وتكتلات نقابية لمواجهة كل ما يهدد مناصب العمل.

- تبين نتائج الدراسة أن القياديين النقابيين لنقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) لولاية تبسة، لديهم نظرة سلبية حول مستقبل العمال والمؤسسة بصفة عامة وتعزى ذلك حسبهم إلى:  
- السياسات العرجاء التي تتبعها البلاد والتي تنذر بالخطر.  
- التضييق على العمل النقابي، مما أثر سلبا على الظروف المهنية للعامل.  
- الظروف القاسية التي يعيشها العامل والمؤسسة والتدهور على جميع المستويات.  
- الاعتداء على مكاسب العمال وصل إلى ذروته، خاصة مع قانون المالية 2017.

- وبالنسبة للمتغير الآخر الذي يمس المسألة الاجتماعية، وهو مسألة الحماية الاجتماعية، فقد كانت الإجابة على السؤال السابق المتعلق بنظرتهم إلى حماية العمال من حوادث العمل ومختلف الأمراض المهنية، تحمل نظرة سلبية حيث:

- تبين نتائج الدراسة أن سياسات التقشف المنتهجة من طرف الدولة ليست سوى حلول ترقيعية، لا تحمل أسس متينة، فهي سياسة فاشلة، حسب نقابيين المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste)، أدت إلى المساس بالوضع الاقتصادية للعامل والمواطن بصفة عامة.  
2- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلات التي أجريت مع نقابيين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA:  
- تبين النتائج، أن إجابات النقابيين عن السؤال المتعلق بالمسألة المهنية وعلاقتها بحماية منصب العمل، تمتاز بالتحفظ والميل لكفة السلطة أحيانا، حيث يُقرا بوجود مجهودات تبذل من أجل بقاء العامل في مكانه وحمايته.

- بينت النتائج أن معظم نقابيين المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste) لولاية تبسة، يعتقدون بضابية القوانين، وعدم جدية السلطات العمومية للعامل، حسبهم يؤدي مهامه دون أدنى حماية.

- أظهرت النتائج فيما يخص تفعيل طب العمل في المؤسسات، يسوده غياب الجدية في التعامل مع الملفات، حيث يغلب طابع المحاباة إضافة إلى غياب نصوص قانونية واضحة وحادة، الأمر الذي حال دون ممارسة طب العمل لمهامه.

- أظهرت النتائج بالنسبة للخدمات المقدمة من طرف الضمان الاجتماعي أنها خدمات تمتاز بالأعدالة بين القطاعات، كما أن الخدمات التي يقدمها هذا الصندوق لا تتماشى والمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للبلاد، إضافة إلى الاقتطاعات الكبيرة التي يقوم بها الصندوق مما انعكس سلبا على الوضعية المالية للعامل.

- تبين نتائج الدراسة، فيما يتعلق بمحور القدرة الشرائية، ومن خلال السؤال الخاص بالزيادة في الأجور أن هذه الزيادات غير كافية فهي مصاحبة لزيادات كبيرة في الأسعار، ما انعكس سلبا على وضعية العامل وحتى وإن كان هناك تحسن بعض الشيء في الوضعية الاجتماعية للعمال إلا أن الأمر كان آتيا خاصة مع السياسات الجديدة.

- تبين النتائج أن أهم الأسباب التي آلت دون تحسن الأوضاع هي غياب استراتيجية اقتصادية ناجعة، ومدروسة حسب المقتضيات المتوفرة.

- خلصت نتائج الدراسة إلى أن سياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة ليست سوى حلول ترقيعية، لا تحمل أسس متينة، فهي سياسة فاشلة، حسب نقابيين المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapeste)، أدت إلى المساس بالوضع الاقتصادية للعامل والمواطن بصفة عامة.

2- مناقشة نتائج الدراسة الميدانية الخاصة بالمقابلات التي أجريت مع نقابيين الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA:  
- تبين النتائج، أن إجابات النقابيين عن السؤال المتعلق بالمسألة المهنية وعلاقتها بحماية منصب العمل، تمتاز بالتحفظ والميل لكفة السلطة أحيانا، حيث يُقرا بوجود مجهودات تبذل من أجل بقاء العامل في مكانه وحمايته.

- تبين نتائج الدراسة أن هذه النقابة تسعى من أجل تحقيق وتطبيق القوانين الموضوعية من طرف السلطات العمومية.
- توصلت نتائج الدراسة فيما يخص السؤال المتعلق بالمستقبل المهني للعمّال، أنه مرتبط بمستقبل البلاد حيث يدعوا نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta لضرورة التمسك بسياسة البلاد والتي ستحقق نتائج إيجابية لا محالة، وتحسن وضعيّة العمّال مرتبط بالدرجة الأولى بمدى تمسكه وولائه للبلاد.
- تبين نتائج الدراسة فيما يخص محور الحماية الاجتماعية، أنّ نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta يعتقدون بوجود مؤسسات مختصة وفعالة وضعت خصيصا لهذا الغرض، دون التعرض لدورهم كنقائين في تحقيق حماية اجتماعية للعمّال.
- تبين النتائج أيضا أن المآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل ليس سببها السلطات العمومي، وإنما عدم التفاف العمّال ونقص وعيهم وتعاونهم.
- توصلت نتائج الدراسة أن نقابيين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta يعتقدون فيما يخص كفاية الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي من عدمها أن هذه المؤسسة يمكنها أن تقدم خدمات أكثر، فقط عليها إعادة النظر في بعض جزئيات قوانينها.
- تبين نتائج الدراسة أن نقابيين الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta يعتقدون بتحسين الوضعية المالية للعمال، جراء الزيادات المعتبرة في الأجور، ورغم ذلك فإن الوضعية التي تمر بها البلاد، آلت دون تحقيق استمرارية خاصة مع زيادة الأسعار
- توصلت نتائج الدراسة إلى أن نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta يعتقدون أن سبب ضعف القدرة الشرائية وانخفاضها يرجع لعدة عوامل كغلاء المعيشة، الاعتماد على اقتصاد واحد وانخفاض قيمة الدينار الجزائري.
- تبين النتائج أن تقييم سياسة التقشف من طرف هذه النقابة جاء بصورة محايدة، فيعتقدون بأنها حل اضطراري لتخطي العقبة، وتجاوز هذه الأزمة التي تعيشها البلاد.
- يتبين من النتائج أن هذه النقابة تميل بالكفة لصالح السّلطة وتحاول ضمنا تقديم مبررات، ومن جهة تسعى لإبراز دورها النضالي في الدفاع عن العمّال وحقوقهم، ومن جهة تقف موقف الحياد

في بعض الأسئلة المعبرة فعلا عن الوضعية المزرية للعمّال فلا يتردد النقابيين في الدفاع عن السّلطات العمومية متى سمحت الفرصة.

#### الملخص:

وعليه ومما سبق يمكن القول أن فرضيات الدراسة تحققت مع الاختلاف في درجة تحققها حيث نجد:

- بالنسبة للفرضية الأولى: "تحمل الإطار النقابية تمثلات سلبية إزاء مسألة ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي". فقد تحققت هذه الفرضيات بدرجة عالية وبالتالي تقبلها.
- بالنسبة للفرضية الثانية: "تحمل الإطار النقابية تمثلات سلبية إزاء مسألة الحماية الاجتماعية للعامل، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي" فقد تحققت جزئيا، وبالتالي تقبلها.
- بالنسبة للفرضية الثالثة: "هناك تمثلات واضحة لاستراتيجية الإطار النقابية في مواجهة تدني القدرة الشرائية مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي" فقد تحققت بدرجة عالية وبالتالي تقبلها.

#### ب- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة:

إن عملية المقارنة بين نتائج الدراسة الحالية ومختلف الدراسات التي تم التطرق إليها أمر تفرضه طبيعة البحث العلمي، وفي وجه من أوجه التشابه بين الدراسة الحالية وأعمال الأستاذ سعيد شيخي، في دراسته عن الحركة العمالية والنقابية حول موضوع " La Question Ouvrière Et Les Rapports Sociaux En Algérie" توصل إلى أن النقابة تبقى دائما تابعة للسّلطة فقد رسخت ثقافة الأحادية في المجتمع الجزائري، وهنا نلاحظ نوع من التطابق الجزئي في النتائج، وإلى مثل ذلك تقريبا توصلت الدراسة الحالية إلى وجود تبعية، سواءً بصورة علنية، وذلك من خلال الخطابات أو ضمنية من خلال تحليل الاجابات المقدمة من طرف نقابي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta أثناء إجراء المقابلات، وهنا يقول الأستاذ سعيد شيخي أن المركزية النقابية لها مهمة أساسية تلخص حسبه في السكوت على استبداد النظام السياسي ومنع قدر المستطاع الطبقة الشغيلة من الدخول إلى الساحة السياسية كقوة مستقلة وحرّة.

وفي دراسة تحت عنوان "التعددية النقابية في الجزائر" للطالب مسعودي أحمد تم إثارة التساؤل  
يتوافق مع نتائج الدراسة الحالية، وهو وجود ثغرة كبيرة في البناء التنظيمي وتدني العمل النقابي، ففي  
الدراسة الحالية تم التوصل إلى أن العمل النقابي عموماً يمتاز بنوع من الركود والضعف، باختلاف نوع  
التنظيم النقابي لتقتصر ممارسته فقط على خطابات أو لقاءات واجتماعات خالية من طرح القضايا  
الحساسة التي تمس بالطبقة الشغيلة، خاصة بالنسبة لنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta، وإلى  
مثل ذلك تقريبا توصلت دراسة المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر" للطلاب  
النوي الجمعي، وفي وجه من أوجه التشابه في النتائج التي خلصت لها مع الدراسة الحالية، حيث  
توصلت إلى أن السلطة السياسية ومن خلال ما تُقدم عليه حينما تتأزم الأوضاع الاجتماعية أو لوج  
الانتفاضات الاجتماعية التي تعبر عن بلوغ المسألة الاجتماعية حالات لا تطاق، تتخذ جملة من  
الإجراءات وتعلن عن بعض السياسات الإصلاحية كسياسة دعم التشغيل، وحلق وزارة التضامن  
الوطني، والقيام أو تدعيم حملات خيرية وطنية، بعيدة عن حلول استراتيجية طويلة المدى، وتعتبر عن  
إرادة سياسية فعلية في التكفل بالمسألة الاجتماعية، وهذا ما تم التوصل إليها ضمن الدراسة الحالية،  
فالقادة النقابيين عاجزين على الحصول على مكاسب حقيقية للمسألة الاجتماعية ورغم تصاعد  
الاحتجاجات في 2017/2016 وتضيقها الخناق على السلطة العمومية، تبقى مكاسبها إما صورية  
أو جزئية لا يمكنها تغيير الواقع المتأزم ومثال ذلك رفع قانون سن التقاعد والذي يعتبر محور مهم من  
محاور المسألة المهنية، والحفاظ على منصب العمل. فيما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع دراسة  
"الحماية الاجتماعية في الجزائر" للطالبة بن دهمية هوارية، فقد تقاطعت هذه الدراسة مع الدراسة  
الحالية، في محور الحماية الاجتماعية في عدة نقاط منها:

يعاني قطاع الضمان الاجتماعي في الآونة الأخيرة من مشاكل واختلالات مالية كبيرة  
وتنظيمية أثرت سلباً على الوضعية وهذا ما تم التوصل له في الدراسة الحالية، حيث يمارس صندوق  
الضمان الاجتماعي نشاطه مع وجود حملة من المعوقات التي تحول دون ممارسة سليمة، وتختلف هذه  
الدراسة مع الدراسة الحالية حيث تعتبر هذه الدراسة أن صندوق الضمان الاجتماعي مسته جملة  
التطورات، ومنه فهو يقوم بتغطية تأمينية تشمل جميع شرائح المؤسسات غير أن الدراسة الحالية تعتقد  
بوجود نوع من الاختلالات في مسألة الاقتطاعات والاستفادات.

هذا وتتوافق نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت دراسة الباحث عنصر العياشي تحت عنوان  
"الإطارات الصناعية، مسار وتمثلات"، نجدتها تتوافق مع الدراسة الحالية في بعض نتائجها، خاصة  
فيما يتعلق بالخصائص العامة للإطارات، حيث تسيطر نسبة الذكور على نسبة الإناث في دراسته،  
وهذا ما تم التوصل إليه في الدراسة الحالية بـ 69.6 بالمئة.

وفي نقطة إتفاق نجد أن دراسة الباحث عنصر العياشي غلب عليها عنصر الشبابية وهو الحال  
في الدراسة الحالية والتي تحمل ما نسبة 43.5% ينحصر بين (30-39) سنة، وهذا ما سماه  
الباحث شبابية الإطارات" كما ويمتاز الإطارات في كلتا الدراستين بمستوى تعلم عالي، فأغلبهم  
يحملون شهادات جامعية، كما يمكن أن نلمس العديد من نقاط الاتفاق، بين الدراسة الحالية ودراسة  
أخرى للباحث عنصر العياشي تحت عنوان "النخبة الثقافية تكوينها وتمثلاتها" حيث وفي تمثلات  
النشاط النقابي توصل الباحث إلى أن طريقة العمل النقابي عديم الفعالية ومكاسبها تقلصت كثيرا  
جراء القيود المتنوعة، أما عن محور تمثلات حول قضايا المجتمع، فقد أعرب الباحث عن سلبية  
الخصوصية ونتائجها الوخيمة على العمال، وهذا يتوافق مع الدراسة الحالية، حيث تبين النتائج  
التمثلات السلبية للإطارات النقابية إتجاه السياسات العمومية عموماً والخصوصية خصوصاً، مما أدى  
إلى ارتفاع عدد المسرحين وتهديد مناصب العمل ويظهر ذلك من خلال الجدول رقم (24) والذي  
يحمل نسبة 88.00% من الباحثين الذين يعتقدون بخطورة السياسات العمومية على مناصب  
العمل، خاصة في المؤسسات الاقتصادية، أما دراسة مراني حسان والمعونة بـ "الهوية المهنية الاجتماعية  
لفئة اطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية" فقد تقاطعت هي الأخرى في بعض النتائج وتوافقت في  
نتائج أخرى فنجد مثلا التوافق على جنس الإطارات بأغلبية الذكور على الإناث، واختلفت من  
حيث المستوى النقابي، حيث توصلت هذه الدراسة إلا ضعف المستوى التعليمي وتغيب الجامعيين،  
عكس الدراسة الحالية، وكذلك سن الإطارات فنجد هذه الدراسة أن أغلبهم يفوق 40 سنة، في  
الوقت الذي توصلت فيه الدراسة الحالية إلى شبابية الإطارات.

### ج- مناقشة نتائج الدراسة في ضوء التراث النظري:

استنادا إلى جملة المداخل النظرية التي جاءت في ثنايا الجانب النظري سنحاول مناقشة نتائج

الدراسة وإسقاطها على النظريات التي تم عرضها:

حيث أن وجهة النظر الوظيفية والتي يرى أصحابها أن دور النقابة مرتبط بالفعل المباشر على نشاطها الملازم لمناقشة ظروف العمل والأجور وكيفية الحصول على إستقلالية التنظيمات النقابية، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية. وهذا ما توصلت إليه الدراسة الحالية، حيث تسعى نقابة الكناباست إلى إبراز دورها على الساحة وممارسة العمل النقابي بالضغط على السلطات من خلال المفاوضات والإضرابات والاتفاقيات الجماعية خاصة في المؤسسات.

كما أن وجهة النظر السيكلوجية تقوم على مسلمة وهي اعتقاد العامل بعدم استطاعته الحصول على فرص اقتصادية خارج نطاق العمل وبالتالي فهو لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة، والمسلمة الثانية هي عدم وجود فرص عمل، فالعامل يخشى من البطالة ويهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله، وفي ذلك توصلت الدراسة الحالية إلى أن الإطارات النقابية تعتقد بأن مناصب العمل تبقى مهددة في ظل الظروف الاقتصادية الحالية، ومن هنا فهم يضعون حماية مناصب العمل ضمن أولويات العمل النقابي.

أما نظرية المضامين الاقتصادية، والتي تعتقد بأن العمل النقابي تحركه مصالح اقتصادية، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الاجتماعي، خاصة مع زيادة الوعي العمالي فأصبح التركيز على مطالب معينة كالأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي وغيرها، ولتحقق هذه المطالب فقد لجأت النقابات إلى المفاوضات الجماعية والضغط على الحكومات فيما يخص تشريعات العمل. وهنا نجد أن الدراسة الحالية خلصت إلى أن الإطارات النقابية خاصة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية cnapeste، تحاول أن تحقق مكاسب اقتصادية واجتماعية أو حتى سياسية بالضغط على السلطات العمومية من خلال الاضرابات والمفاوضات الجماعية.

ثالثا: النتائج العامة للدراسة:

يبقى الاهتمام بالمسألة الاجتماعية أو بعض عناصرها من طرف الاطارات النقابية يختلف في درجته من نقابة لأخرى، وذلك حسب طبيعتها (تابعة للدولة أو مستقلة)، وقوتها كالمشاركة في الثلاثية، ووعي النقابيين وتصورهم لهذا المفهوم ومدى أهميته

فإذا اخذنا مفهوم المسألة الاجتماعية بمستوى ميكرو سوسولوجية وحصرها في ثلاث محاور، نجد تمثل النقابيين لها مختلف خاصة بين نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ugta ونقابة cnapeste، هذه الاخيرة التي تسعى لتغيير أوضاع العمال إلى الاحسن، رغم ما تواجهه من اضطهادات، وعلى العكس فإن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين تمارس نشاطها بوتيرة منخفضة وينوع من الفتنور ولا يلمس في نقابيتها روح النضال النقابي، وعليه ومن خلال هذه الدراسة وما تشمله من محاور تم التوصل إلى جملة من النتائج وهي:

- يمارس العمل النقابي نشاطه بصورة مختلفة ما بين النقابيين، حيث تلمس روح النضال لدى نقابة cnapeste بالمقارنة مع نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- تمارس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) نشاطها بتبعية كبيرة للسلطة، فهي تدعمها بقوة.

- تمارس نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (ugta) اللعبة السياسية مع موعدهم الانتخابية التشريعية وتبتعد كل البعد عن دورها النضالي.

- يمارس النشاط النقابي من طرف فئة شابة وواعية بالواقع الاقتصادي والسياسي للبلاد خاصة على مستوى نقابة cnapeste، وهذا ما جعلها تُشكل خصما مزعجًا للسلطات العمومية.

- يمتاز النشاط النقابي عموماً بالركود والضعف وتبقى الممارسة النقابية هشة تقتصر فقط على خطابات جوفاء، حيث تفتقر برامجها لطرح جيد لعناصر المسألة الاجتماعية، ومع ذلك نجد أنّ نقابة cnapeste تمتاز بالتنوع في مطالبها مقارنة بنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

- تحمل اغلب الاطارات النقابية صورة سلبية عن وضع المسألة الاجتماعية في البلاد، ورغم ذلك فإنها عاجزة عن تحقيق مكاسب اجتماعية للعمال، وإذا تصاعدت الاحتجاجات وضيقت الخناق على السلطة العمومية، فإنّ مكاسبها إما تأخذ صورة شكلية، أو مكاسب جزئية لا

يمكنها أن تقدم للواقع المتأزم حلول جذرية (مثال ذلك اضرابات 2016-2017 cnapeste فيما يخص رفع سن التقاعد).

- تحت عنصر الحماية الاجتماعية يمارس صندوق الضمان الاجتماعية مهامه مع جملة من العوائق والقوانين الجائرة ولا توجد عدالة بين المؤسسات في مسألة الاقتطاعات.

- تسعى نقابة cnapeste إلى إبراز دورها على الساحة النقابية وتحاول ممارسة الحق النقابي تحت ضغط السلطات العمومية من خلال المفاوضات، الاضرابات، الاتفاقيات الجماعية خاصة في المؤسسات الاقتصادية، وتبدي بعض الاهتمام بعناصر المسألة الاجتماعية خاصة فيما يتعلق بالقدرة الشرائية وحماية مناصب العمل المهددة ووضعها ضمن اولوياتهم.

- يعتقد أغلب النقابيين أن مناصب العمل، ليست بالأمر الهين خاصة مع الظروف الحالية، الأمر الذي جعل اغلب العمال يعتقدون بضرورة المحافظة على مناصب عملهم، حتى لا يصيبهم تهديد البطالة، خاصة بالنسبة لعمال المؤسسات الاقتصادية التي تتعرض لخطر التسريح، ويعيش عمالها تحت وطأة التهديد لمناصب عملهم.

- تبين النتائج أن الاطارات النقابية، ترى أن مناصب العمل مهددة في ظل السياسات العمومية المنتهجة، وما يشير لذلك هو غياب الاقتصاد المتنوع بالدرجة الاولى.

- تبين النتائج أن الإدارات العمومية، تمارس اضطهادها على العمال وتمارس إجراءات التعسفية ضدهم، ما يهدد مناصب عملهم ، وهذا حسب رأي النقابيين.

- يبقى تدخل النقابيين من أجل حماية العمال ومناصب عملهم، ويمتاز بالتحفظ وإن كان موجود فيتجسد في متابعة الملفات باستمرار والتوصل إلى الحل.

- إن التعرض المستمر للمؤسسات لخطر تهديد مناصب العمل، يعود أصلا لاستمرار الصراعات العمالية مع الإدارة، وعدم القدرة على المنافسة في ظل التحولات الاقتصادية، رغم تمتع أغلبها ببرامج تكنولوجية لصالح عمالها على اختلاف عمالها.

- توضح النتائج العامة للدراسة أن أكثر من نصف النقابيين يعتقدون بأهمية التكوين والترقية ودورها في تعزيز المحافظة على مناصب العمل.

- تبين النتائج أن الإطارات النقابية الحماية الاجتماعية ترى في قدرة مسألة الحماية الاجتماعية على خلق التضامن في المجتمع، رغم غياب آليات توزيع شفافة، الأمر الذي أدى بهم إلى الحرص على طرح ملف الحماية الاجتماعية أثناء عقد الاجتماعات سواء على مستوى الولائي أو حتى الوطني، والسعي بكل الطرق لمحاربة العمل الهش، وخلق مساعدات اجتماعية وهو الأمر الذي جعلهم يعتقدون أيضا بعدم كفاية الإجراءات المتخذة من أجل إثراء نظم الحماية الاجتماعية.

- توضح نتائج الدراسة أن النقابيين يتلقون العديد من التطلعات من طرف العمال خاصة فيما يتعلق بجوهرات العمل، الأمر الذي يستدعي بالضرورة اتخاذ العديد من الإجراءات وعلى رأسها الاتصال بالصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية (CNAS).

- تبين النتائج أن العمال على اختلاف نوع المؤسسات التابعين لها يحملون العديد من الانشغالات في العمل، مما يستوجب على النقابيين دراستها وأخذها بعين الاعتبار.

- توضح نتائج الدراسة أن الإطارات النقابية بأهمية طرح ملفات القدرة الشرائية على جميع المستويات، خاصة مع عدم كفاية جهود السلطات العمومية في ذلك، واعتقادهم بفاعلية النقابات القدرة على تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية التي يمارسونها في نشاطاتهم، وكذلك في قدرة العامل وذلك بتحسين الانتاج خاصة في المؤسسات الاقتصادية.

- تبين نتائج الدراسة أن أبرز العوامل التي تساهم في انخفاض القدرة الشرائية هو انخفاض مستوى الأجور هذا ما أدى إلى عدم كفايتها خاصة مع غلاء المعيشة، حيث أن أبرز مؤشرات القدرة الشرائية هو كفاية الأجر الغير راض عنه أغلب العمال لعدة عوامل أبرزها غلاء مستوى المعيشة.

- تبين النتائج أن النقابيين يهتمون بتوسيع النشاطات الاستثمارية من خلال مطالبة الإدارة بذلك، حيث يعتقدون بأهميتها في سد الغطاء على العديد من المشاكل التي تعترض المؤسسة والعامل على حد سواء.



تناولت هذه الدراسة الاطارات النقابية ومدى تصورهما لموضوع المسألة الاجتماعية من عديد الزوايا والابعاد، والتي أخذت بمستوى ميكروسوسيولوجي، وحتى تستطيع النقابات ذلك فهي بحاجة إلى مران وخبرة وتجربة تأهلها لمواجهة انعكاسات الازمات المتعددة التي تواجه البلاد وتخفف الضرر على العمال، فقد تضافرت عدّة عوامل سياسية واقتصادية على اضعاف دور النقابات العمالية، لعل اهمها عدم الاهتمام ببناء مؤسسات الحوار الاجتماعية وتعقدتها داخل بنية المجتمع الجزائري، كالعجز المستمر في تحقيق القدرة الشرائية للمواطن، والذي يعتبر مؤشر هام لاتساع رقعة الفقر، خاصة مع انخفاض اسعار المحروقات، وما انجر عنه من انعكاسات فأصبحت الدولة غير قادرة على تجاوز هذه الازمات وغير قادرة على تحقيق التوازن بين مؤسساتها.

ولعل ما يؤكد هذه الطروحات، الوضعية التي آلت اليها الطبقة الشغيلة ، التي اصبحت تعيش تحت وطأة تهديد مناصب عملها، خاصة المؤسسات الاقتصادية، وفقدانها لجزء كبير من الحماية الاجتماعية.

إنّ تجاوز المسألة الاجتماعية وما تحمله من تعقيدات يحتاج من النقابيين بناء برامج متكاملة ذات رؤية موحدة وهو الامر الذي تنفيه الشواهد الواقعية، بوجود فجوة كبيرة بين النقابات ذاتها، خاصة بين نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وباقي النقابات الفتوية على رأسها المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الاطوار للتربية.

# خاتمة



1- المعاجم والقواميس:

- 1) أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، دون طبعة، 1978.
- 2) جلال الدين سعيد، معجم المصطلحات والشواهد الفلسفية، تونس، 2004.
- 3) دورون رولان، وبارو فرانسوا، موسوعة علم النفس، ط1، عويدات للنشر والتوزيع، بيروت، 1997.
- 4) علي بن داهية وآخرون، القاموس الجديد للطلاب، تونس، الجزائر، 1979.
- 5) مذكور إبراهيم، المعجم الفلسفي، الهيئة العامة لشؤون المطابع الأميرية، مصر، 1983.
- 6) المنجد في اللغة والاعلام، المكتبة الشرقية، بيروت، لبنان، 1986.
- 7) نوريز سيلامي، المعجم الموسوعي في علم النفس، ترجمة وحيد أسعد، ج01، ج03، مطابع وزارة الثقافة، دمشق، 2001.

2- المراجع:

- 1) أحمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، دون طبعة، 2001.
- 2) اسماعيل محمد حسن، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993.
- 3) أميل دوركايم، علم الاجتماع والفلسفة، ترجمة حسين أنس، المكتبة المصرية، ط1، 1966.
- 4) أمين عز الدين، المنهل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة، مصر، دون طبعة، 1964.
- 5) أوتكين، ماهية النقابات، مكتبة الأسد، دمشق، دون طبعة، دون تاريخ.
- 6) إيفيتش لينين، حول تربية المليكات، دار التقدم، موسكو، 1976.

# قائمة المراجع

- 7) بدوي احمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1985.
- 8) بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمة، الجزائر، 1992.
- 9) بن اشنهو عبد اللطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 10) البتّا جمال، التاريخ النقابي المقارن، مطابع الجامعة، القاهرة، دون طبعة، دون تاريخ.
- 11) بوحوش عمار، دليل الباحث في المنهجية وكيفية كتابة الرسائل الجامعية، ط2، المؤسسة الوطنية للكاتب، الجزائر، 1995.
- 12) بومخيم عبد الفتاح، إدارة الموارد البشرية، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2001.
- 13) جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركة الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، 2005.
- 14) جاري ديسلر، إدارة الموارد البشرية، ترجمه محمد سيد أحمد، دار المريخ، الرياض.
- 15) جغلول عبد القادر، تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسولوجية، ترجمة فيصل عباس، ط1، دار الحداثة، بيروت، 1981.
- 16) جليبي علي عبد الرزاق، تصميم البحث الاجتماعي (الأسس والاستراتيجيات)، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002.
- 17) جودت أحمد سعادة، مناهج الدراسات الاجتماعية، دار العلم للملايين، بيروت، 1984.
- 18) جون يرفون، علم النفس الاجتماعي، ترجمة هالة شتون، دار عويدات، بيروت، دون طبعة، 1972.
- 19) حبش فوزي، الموظف العام حقوقه وواجباته، مجلس الخدمة المدنية، بيروت، دون طبعة، 1982.

- 20) دادي عدون ناصر، الإدارة والتخطيط الاستراتيجي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001.
- 21) دليو فضيل وآخرون، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، مطبعة دار البحث، قسنطينة، 1999.
- 22) راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، 1991.
- 23) ريمون بودون، مناهج علم الاجتماع، ترجمة هالة شؤون الحاج، منشورات عويدات. بيروت، 1982.
- 24) الزيدي محمد، الحريات النقابية في الوطن العربي، دار الفباء، بيروت، 1980.
- 25) سلامة أبو زعيتر، متطلبات الحماية الاجتماعية للعمّال في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية، 2013.
- 26) سميح أبو مغلي، عبد الحفيظ سلامة، علم النفس الاجتماعي، ط1، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- 27) الشناوي صلاح، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار النهضة العربية، بيروت، دون طبعة، 1979.
- 28) صابر بركات، كيف تأسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، العدد 02، القاهرة، دون سنة نشر.
- 29) صلاح الدين عبد الباقي، ادارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية، 1995.
- 30) صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2000.

- 31) صلاح مصطفى الفوال، منهجية العلوم الاجتماعية، عالم الكتب، القاهرة، 1982.
- 32) ع. تول، الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، مصر، دون سنة نشر.
- 33) عادل جودة، الحوافز، المنظمة العربية للعلوم الإدارية، سورية، دون طبعة، دون سنة نشر.
- 34) عادل حسن مصطفى زهير، الإدارة العامة، دار النهضة العربية، بيروت، دون طبعة، دون سنة نشر.
- 35) عامر سلمان عبد الملك، الضمان الاجتماعي في ضوء المعايير الدولية والتطبيقات العلمية، المجلد الأول، منشورات حلب الحقوقية، بيروت، 1998.
- 36) عبد الباسط محمد حسن، أصول البحث الاجتماعي، مكتبة وهنة، القاهرة، ط12، 1998.
- 37) عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة الأنجلو المصرية، دون طبعة، مصر، 1972.
- 38) عبد الله محمد عبد الرحمان، علم اجتماع التنظيم، دار المعرفة الجامعية، دون طبعة، الإسكندرية، 1994.
- 39) عبد المنعم الغزالي الجبيلي، الحركة العمالية والنقابية في العالم، مكتبة النهضة، بغداد، دون طبعة، دون تاريخ.
- 40) عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
- 41) العياشي عنصر الاطارات الصناعية (مواقع، أدوار، مسارات، تمثلات)، دفتر مركز البحث في الأنتروبولوجيا الاجتماعية والثقافية crasc رقم (02)، وهران، 2001.
- 42) غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر عين مليلة، دون ط، 2002.

- 43) قباري محمد إسماعيل، المدخل إلى علم الاجتماع المعاصر - مشكلات التعليم والإدارة والعلوم السلوكية-، دار المعارف الإسكندرية، دون سنة نشر.
- 44) كامل بربر، ادارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، الجامعة اللبنانية، 1997.
- 45) الكلالده طاهر محمود، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2011.
- 46) الكيالبي عبد الوهاب، المؤسسة السياسية، ج6، ط1، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1990.
- 47) لطفي طلعت إبراهيم، أساليب وأدوات البحث الاجتماعي، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 1995.
- 48) محمد أنس قاسم جعفر، مذكرات في الوظيفة العامة، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، 1989.
- 49) محمد أنس قاسم جعفر، نظم الترقية في الوظيفة العامة وأثرها في فعالية الإدارة، دار النهضة العربية، القاهرة، 1973.
- 50) محمد سعد إبراهيم، الإعلام التنموي والتعددية الحزبية، دار الكتب للنشر والتوزيع، 2002.
- 51) محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، 1998.
- 52) محمد علي شبيب، السلوك الإنساني في التنظيم، ط2، القاهرة، 1976.
- 53) مصطفى أحمد أبو عمر، علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الاسكندرية، مصر، 2005.
- 54) منصور فهمي، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، دار الشعب، ط3، القاهرة، 1976.

- 55) منير موسى، الحركة العمالية والنقابات العمالية، مخطوطة وحدة العلاقات الصناعية، بيروت، السداسي الثاني، 1989.
- 56) مورس أنجوس، منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون دار القصبة للنشر، الجزائر، 2006.
- 57) النميس إيمان، دور النقابات العمالية في صنع سياسات الحماية الاجتماعية في الجزائر (دراسة مرحلة التعددية النقابية)، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014.
- 58) هيكل عبد العزيز فهمي، مؤسسة الاصلاحات الاقتصادية، دار النهضة العربية، بيروت، دون سنة نشر.

### 3- الرسائل الجامعية:

- 1) اوقنون بجمية، الحركة النقابية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم السياسية والإعلام، 2004.
- 2) بن دهمه هوارية، الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي تلمسان، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم التسيير (غير منشورة)، جامعة أبوبكر بلقايد إشراف بودلال علي، 2015.
- 3) بن سعدة كريمة، صناديق الضمان الاجتماعي في الجزائر، دراسة حالة CNAC رسالة الماجستير (غير منشورة)، تخصص تسيير المالية العامة، 2010-2011.
- 4) بوسنة عبد الوافي زهير، التصورات الاجتماعية لظاهرة الانتحار لدى الطالب الجامعي، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، تخصص علم النفس الاكلينيكي، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007-2008.

- 5) بوشخو سعيد، إشكالية الاستقلالية والاحتواء في علاقة النقابة بالسلطة في الجزائر (1962-1971)، مذكرة ماجستير (غير منشورة)، جامعة الجزائر، معهد العلوم السياسية والعلاقات الدولية، 1997.
- 6) بولكعبيات ادريس، اتجاهات العمال نحو النقابات، دراسة ميدانية بالشركة الوطنية النصر للصحافة، قسنطينة، مذكرة دبلوم الدراسات المعمقة في علم الاجتماع، معهد العلوم الاجتماعية، جامعة قسنطينة الجزائر، 1983-1984.
- 7) جردير فيروز، التصورات الاجتماعية للأساتذة اتجاه الفشل المدرسي، مذكرة ماجستير في علم النفس المدرسي (غير منشورة)، جامعة منتوري، قسنطينة.
- 8) جورج فريدمان، بيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، ط1، بيروت، 1985.
- 9) خلايفية نصيرة، التصورات الاجتماعية لدور المدرسة عند أحداث المنحرفين، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، في علم النفس الاجتماعي، قسم علم النفس وعلوم التربية، منتوري، قسنطينة، 2012.
- 10) درار عياش، أثر الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني، حالة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية لغير الأجراء، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، جامعة بن خدة الجزائر، 2004/ 2005.
- 11) رداف نصيرة، تصورات الشباب الجزائري لاختيارات الزواج عن طريق الاعلانات الصحفية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، قسم علاقات عامة واتصال، قسنطينة، 2010.
- 12) زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه في القانون العام (غير منشورة)، فرع القانون الدستوري، جامعة قسنطينة1، الجزائر، 2011-2012.

- 13) زياد عادل، تسريح الموظف العمومي وضماناته، أطروحة دكتوراه علوم (غير منشورة)، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة تيزي وزو، 2016.
- 14) شطيبي حنان، النقابة العمالية في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة قسنطينة، 2009.
- 15) عامر نورة، التصورات الاجتماعية للعنف الرمزي، رسالة ماجستير في علم النفس الاجتماعي (غير منشورة)، قسم علم النفس، منتوري، قسنطينة، 2006.
- 16) قروي رفيق، علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية الأشكال الصراع في ظل الخصوصية لنيل شهادة الدكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة. 2010/2009.
- 17) محمد احمد اسماعيل، مبدأ الحرية النقابية، رسالة دكتوراه، قسم الحقوق، جامعة القاهرة، 1982.
- 18) محمد خليل إبراهيم حسن، النقابة كإطار مرجعي للسلوك المهني، أطروحة دكتوراه في الآداب (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، الاسكندرية، 1995.
- 19) مراني حسان، الهوية المهنية الاجتماعية لفئة إطارات المؤسسة الاقتصادية العمومية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2006-2007.
- 20) مسعودي أحمد، التعددية النقابية في الجزائر (قراءة سوسيولوجية)، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2014-2015.
- 21) معاشو نبالي فطمة، النظام القانوني للتسريح لأسباب اقتصادية، دراسة مقارنة الجزائر فرنسا، رسالة الماجستير في معهد العلوم القانونية والإدارية (غير منشورة)، جامعة تيزي وزو، 1998.

- 22) معيوف عبد الحميد، تجربة التعددية النقابية في قطاع الصحة بالجزائر، رسالة ماجستير (غير منشورة)، تخصص تسيير الموارد البشرية، المدرسة الوطنية للصحة العمومية، جوان 2005.
- 23) المولدي عاشور، تمثلات الإطارات للتطوير التنظيمي في المنظمات الصناعية الجزائرية، أطروحة دكتوراه (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر 02، 2014-2015.
- 24) نجيب نعيمة، النقابات العمالية وتحديد سوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع (غير منشورة)، 1999.
- 25) النوي الجمعي، المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر، دراسة سوسيو-سياسية، رسالة دكتوراه علوم (غير منشورة)، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.
- 26) وراذ فؤاد، الحماية الاجتماعية والتشغيل، دراسة حالة الجزائر، رسالة الماجستير في العلوم الاقتصادية (غير منشورة)، تخصص اقتصاد التنمية، 2007.

#### 4- المناشير والمراسيم التنفيذية:

- 1) الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، الديوان الوطني للنشر والاشهار، الرغاية، الجزائر، 1976.
- 2) الاتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع، ديسمبر 1990.
- 3) القانون العام للعمال الجزائري المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1979.
- 4) قانون 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 م يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، قانون العمل للجمهورية الجزائرية، مطبعة بارني الجزائر، 2011.
- 5) بوخريسة بوبكر، المفاهيم والعمليات الأساسية في علم النفس الاجتماعي، منشورات جامعية، باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2008.

- 6) خروف حميد، قيرة اسماعيل وآخرون، النسق القيمي والتصورات الاجتماعية، منشورات مخبر العلوم الاجتماعية وقضايا المجتمع، قسنطينة، 2007.
- 7) القانون رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر 1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات في الجزائر.
- 8) القانون 91- 30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المعدل للقانون رقم 90- 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 يتعلق بكيفيات ممارسته الحق النقابي.
- 9) الجريدة الرسمية رقم 02، الصادرة بتاريخ 08 يناير 1992.
- 10) منظمة العمل الدولية، الحماية الاجتماعية من الامتيازات إلى الحق، منشورات مشروع تعزيز قدرات المنظمات العمالية الاقتصادية والاجتماعية والقانونية، 2014.
- 11) المادة 08 من قانون الضمان الاجتماعي الجزائري، ص72 من المرسوم التنفيذي رقم 92-07 المؤرخ في يناير 1992.
- 12) الجريدة الرسمية رقم 34 الصادرة في 01 جوان 1994.
- 13) المادة 13 من قانون 96- 434 الجريدة الرسمية رقم 74 الصادرة في 01 ديسمبر 1996.
- 14) المادة 05 من القانون رقم 83/12 المؤرخ في 02/07/1983 المتعلق بالتقاعد المعدل والمتمم.

#### 5- المجلات والمقالات:

- 1) بوسحاك عبد الله، إعطاء الوجه الحقيقي للعمل النقابي، مجلة الثورة والعمل الصادرة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، العدد 47، 1986.
- 2) بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلوبة: الاحر نموذجاً، مجلة إضافات، العدد الاول، شتاء 2008.

- 3) عبد الناصر جابي، دراسة سوسولوجية للنخبة النقابية في الجزائر، مجلة نقد، العدد 6، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، مارس 1994.
- 4) علي بن إبراهيم النملة، صالح بن محمد الصغير، مواجهة الفقر - المشكلة وجوانب المعالجة المحلية العربية، الرياض، 2004.
- 5) علي يونسى وآخرون، قياس أثر التدريب في أداء العاملين، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية، سوريا، المجلد (3)، العدد (01)، 2009.
- 6) عنصر العياشي، النخبة الثقافية (تكوينها وتمثلاتها)، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (crasc)، وهران، الجزائر.
- 7) غريب مريم، الحماية الاجتماعية، خدمة أم حق؟، 2009، 13 أيار.
- 8) فتحى وردية، الجانب الاجتماعي للتسريح الاقتصادي، المجلة النقدية للقانون والعلوم السياسية، عدد 01، كلية الحقوق، جامعة تيزي وزو، 2010.
- 9) مجلة الجيش، العدد 430، ماي، 1999.
- 10) نورة قنيفة، الممارسة السوسولوجية وتمثلاتها لدى اساتذة علم الاجتماع، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة حمة لخضر، العدد 20، ديسمبر، 2016.

#### 6- الملتقيات والتقارير:

- 1) أحمية سليمان، حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، المفهوم والخلفية التاريخية والقانونية، مداخلة في الملتقى العلمي حول السياسة العامة ودورها في بناء الدولة وتنمية المجتمع، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة سعيدة، 26 و27 أبريل 2009.
- 2) تهمتان مراد، نموذج تقديم مشروع، ضبط وتقييم تكاليف الحماية الاجتماعية في مؤسسات الحماية الاجتماعية وآليات توظيف مواردها بفعالية في الجزائر.

- 3) مكتب العمل الدولي، لجنة العمالة والسياسة الاجتماعية، البند الرابع، الحماية الاجتماعية كعامل إنتاجي، الدورة 294، جنيف نوفمبر 2005.
- 4) زيرمي نعيمة، الحماية الاجتماعية بين المفهوم والمخاطر والتطور في الجزائر، الملتقى الدولي 07 حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطوير، تجارب الدول جامعة حسينية بن بوعلي الشلف . 03-04 ديسمبر 2012.
- 5) محمد زيدان، محمد يعقوبي، فعالية الموارد التمويلية المتاحة لمؤسسات التأمين الاجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، الملتقى الدولي السابع حول الصناعة التأمينية، الواقع العملي وأفاق التطوير، تجارب الدول، جامعة حسينية بن بوعلي، الشلف - يومي 03-04 ديسمبر 2012.

#### 7- المواقع الالكترونية:

- 1) رفيق رشيد، تمثل المغتربين لبلد الإقامة وعلاقته بالاندماج، الحوار المتمدن- العدد 1532 - 26 2006/04/26.  
[Http://www. Alhewar.org/debat/show.art.asp.aid=63185](http://www.alhewar.org/debat/show.art.asp.aid=63185)
- 2) تقنيات النضال وأنواع الإضراب، موقع (Cnapest) المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني، تاريخ 22 ديسمبر 2015، الموقع الالكتروني:  
[Http://www.cnapest.com/s9.htm.](http://www.cnapest.com/s9.htm)
- 3) من أجل منظومة متكاملة للحماية الاجتماعية  
[www.alraicehtre.com/ index .php? option=com](http://www.alraicehtre.com/index.php?option=com)
- 4) نموذج تقديم مشروع لتهتان مراد  
[www.uni- medea.dz/fac/g/phr /pnr-tahten .pdf](http://www.uni-medea.dz/fac/g/phr/pnr-tahten.pdf)

- 1- [www.clieiss.fr/gocs/cotdation/algerie.html](http://www.clieiss.fr/gocs/cotdation/algerie.html) 24/10 /2016

ثانيا- باللغة الأجنبية:

#### 1- LES DICTIONNAIRS

- 1) Larousse de la langue français, paris, 1968.
- 2) Le petit larousse illustre, paris, 1995.
- 3) Sillamy. N, dictionnaire de psychologie, larousse-her ,1999.
- 4) Algérie engagements sociaux et gestion nationale de la colonisation a l'indépendance 1830-1962 dictionnaire biographique du mouvement ouvrier maghreb, sous la direction de rêve gallissot, edition barzakh, alger, avril, 2000.

#### 2- OUVRAGES

- 1) Renaud sain saulieu, l'identite au travail ,presse de la fondation nationale des sciences politiques, 1977.
- 2) Silvestre pet wagret le syndicalisme contemporain problemes actuels ed: armond colin, paris, 1975
- 3) Alain tourain, sociologie de l'action, edition de seuil, paris 1965.
- 4) Jean daniel raymond, les syndicats en france, edition du seuil, 1975.
- 5) Boumfelder ,e, la revendication, elements, d'analyse, de la pratique syndicale, in revue sociologie de travail n2, 1968.



- 6) Jacques comaille, les nouveaux enjeux de la question sociale, hachette, paris, 1997.
- 7) P. Drucher" l'organisation du futun" harrard ;lespansion ;1988.
- 8) Robert castel , les metamorphose de la question sociale ,une chronique du salariat fayard, paris, 1995.
- 9) Donzelot, philipe estebe : l'état animateur, essai sur la politique de la politique de la ville ,edition esprit,paris,1994.
- 10) Alfred chandler, la main visible des managers ,paris, economica, 1988.
- 11) Victor perlo, l'empire de la haute finance, paris, ed, sociale, 1974.
- 12) K marc, n. Polant ;les classes sociales dans le capitalisme aujourd'hui ,paris ,ed ,du seuil ,1974.
- 13) Raymand vatier, le perfectionnement desadrer, paris.
- 14) M .benain et j.c .carron, les cadres d'entreprise, ed, d'organisation, paris, 1968.
- 15) vassal, j, le recrutement et l'integration des cadres, paris, dumad ,1970.
- 16) L, baltanshi, les cadres, la formation d'un groupe social, paris, ed, de minuit, 1982.
- 17) Gay groux, les cadres , paris, la decouvrir , mospero, 1983.

- 18) Jean paul fues, les cadre en france, paf, 1999.
- 19) Facques le menestrel et marc schpilberg au savoir et merci monsieur taylor, paris, ed, d'organisation, 1991.
- 20) Mariame de troyer et estban martinez, les cadres en belgique" in cadres et comparaisons international actes de la fournis , 2001.
- 21) Paul alboul, les problemes humains de l'entreprise, dounda, paris, 1945.
- 22) Gregory l.m florent .l." representations sociales" revues electronique de psychologie sociale, 2007.
- 23) Jodelet denise, les representation social", puf, france ,2eme edition, france,1991.
- 24) United nations research institute for social development (unbisd).combating poverty and inequality structural change, social policy and politics.2010.
- 25) P.albou,problemes humains de lentreprise, dunod ,paris,1975.
- 26) Pierre mannon. La representation sociale,puf<sup>6eme</sup> edition, 2012.
- 27) Moscovici serge .introduction a la psychologie social \_libraires larousse .paris.1972.
- 28) Addi la houari ; sociologie et anthropologie chez pierre bourdieu, edition de couverte, paris, 2002.

- 29) Bourdieu pierre :esquisses d'une theorie de la pratique ,edition du seuil, paris, 2000.
- 30) Windisch uli: la suisse ;chiches .delivre .realite, edition d'alg de l'homme, lausanne ;1998.
- 31) Jodelet denise, les representations sociales un domaine en plein expansion.
- 32) Bonardi christine et raussiau nicol, les representations sociales, dunod, belgique, 1999.
- 33) Grawitz. M: des sciences sociales,11<sup>eme</sup> edition, dalloz ,2001.
- 34) Castoriadis cornelius, l'institution imaginaire de la societe, paris, ed, seuil col. Esprit.
- 35) Jean -marie seca, les representation sociales, armand colin, paris, 2002.
- 36) Moscovici serge, des representation collectives aux representations sociales, paris.
- 37) Fisher gustave nicolas, les concepts fondamentaux de la psychologie sociale 2eme edition dunod ,paris, 1996.
- 38) Moscovici serge, introduction a la psychologie social, libraires larousse, paris, 1972.
- 39) Abric jean claude, pratiques sociales et representation, paris, puf, paris, 1994.

- 40) Flament claude et rouquette, michel louis, anatomie des idees ordinaires (comment etudies les representation sociales) paris, armond colin, 2003.
- 41) Jodelet denis . Les representation sociales, puf, 2eme edition , france,1991
- 42) Bonardi christine et roussiau nicolas: les representation sociales.
- 43) Abric jean claude, l'approche structurale des representation sociales, 2009.
- 44) Boualem bourguiba, les syndicalistes, algeriens, leur combat de l'eveil a la liberation 1936-1962, alger, ed, dahleb, 2001.
- 45) Mohammed fares, aissat idir douments et temoignages sur le syndicalisme algerien, alger, ed, andalouses, 1992.
- 46) Elhadi chalabi, l'algerie etat et le droit, 1979 – 1988, paris, ed, arcantere, 1989.
- 47) Jeanne favret, le syndicat et travailleur et le pouvoir en algerie de l'afrique du nord, cnrs, paris, 1977
- 48) Laila abdeladim, les privatisation d'entreprises publique dans les pays du magrebs, maroc, algerie, tunis\_ les edition international, 1998.
- 49) Mona josee gagno, syndicalisme et classe ouvriere, histoire et evolution d'un malentendu 2003.

- 50) François chazel , action collective et mouvements sociaux, p.u.f , 1993.
- 51) Alain touraine, m .wieviorka, f .dubet , le mouvement ouvrier, paris, fayard, 1984.
- 52) Hadj lakehal, la medecine du travail dans le monde et en algerie, guide a l'usage des medecins charges des activites medecine du travail , algerie ,1989.
- 53) Salhi tricks, le systeme des retraites au titre de la securite social en algerie realites et perspectives –sous la direction de h bouyacoub ahmed .oran 2004.
- 54) Philipe batifoulier: les protection social. Paris, 2000.
- 55) Hannson,j.i .an introduction to applid economics mac donald and evans1976.
- 56) Jean michel cousinaux, «econome du travail» caetan moin, 1981.
- 57) Madeleine grauitz ,methodes des sciences sociales ouvrage couronne par l'academie des sciences normales et politiques cinquieme edition, paris, 1981.

### 3- Revue

- 1) F .Boubefeur, la representation sociale in revue psychologie éducation N°14 les éditions de l'université Mentouri, Constantine, 2001.
- 2) Nora benallegue, le mouvement gréviste en Algérie dans les années 30-35 revue arabe du travail, organisation arabe du travail, mai 1991.
- 3) Lakhdar Saadi, ughta, histoire du mouvement syndical algérienne ughta, document par la fédération national des travailleurs retraites (FNNTA).

### 4- Rapport

- 1) Jean-Guy Vaillancourt, mouvement ouvrier et nouveaux mouvement sociaux, l'approche d'Alain Touraine note critique, in cahiers de recherche scientifique, 1991, canada.
- 2) Rapport préliminaire du comité national des libertés syndicales sur les libertés syndicales en Algérie, Avril, 2005.

### 5- Thèse

- 1) Mohammed nacre-Eddine koriche, l'éducation syndical en Algérie, thèse de doctorat en sciences politiques (3 eme cycle), des science juridiques, sociales et de technologie de Strasbourg faculté de droit et de sciences politique, 1983.

جامعة محمد لمين دباغين \_ سطيف 02 \_

كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة بحث حول موضوع:

تمثلات الإطار النقايبية للمسألة الاجتماعية

رسالة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه (ل.م.د) في علم اجتماع- التنظيم والعمل-

بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي

مع الشكر الجزيل على قبولكم مساعدتنا.

إشراف الأستاذ:

إعداد الطالبة:

نويصر بلقاسم

حاتي كريمة

السنة الجامعية: 2016-2017

المحور الأول: البيانات الأولية.

- 1- الجنس: ذكر  أنثى
- 2- السن: .....
- 3- الحالة العائلية: أعزب  متزوج
- مطلق  أرمل
- 4- عدد الأولاد: .....
- 5- المستوى التعليمي: متوسط  ثانوي  جامعي
- 6- الوظيفة: .....
- 7- جهة العمل:
- مؤسسة اقتصادية  مؤسسة خدمتية  مؤسسة تعليمية
- 8- الأقدمية في العمل: في نفس القطاع  في قطاعات أخرى
- 9- الأقدمية في التنظيم النقابي: 1-5  6-11
- 17-12  23-18  30-24  30 فأكثر

II- تصورات الإطارات النقابية لمسألة الترقية المهنية والحفاظ على منصب العمل.

- 10- في رأيك، كيف ينظر العامل/الاستاذ، لمنصب عمله؟
- مصدر للدخل لا يمكن الاستغناء عنه  - أحسن من وضعية بطّال
- يمكن أن تتوفر له بدائل أحسن منه
- أخرى.....
- 11- حسب رأيك، هل ترى أنّ مناصب العمل مهددة بالتقليص؟
- مهددة  غير مهددة
- 12- إذا كانت الاجابة بتهدد، كيف يمكن حماية مناصب العمل من خطر التقليص؟
- ترقية المهنة وصيانتها  - الاندماج في أهداف المؤسسة
- اعتبار العمل قيمة أساسية
- التوسع في الاستثمار من أجل خلق مناصب عمل جديدة
- 13- هل ترى أن السياسات العمومية في مجال الاقتصاد تهدد مناصب العمل؟
- تهدد  لا تهدد
- 14- في حالة الاجابة: بتهدد، يسأل عن مؤشرات ذلك؟
- التحول من نمط اقتصادي إلى اخر دون تقييم
- غياب الاقتصاد المتنوع
- عدم الاهتمام بالاقتصاد المنتج

- أولوية القطاع العمومي على القطاع الخاص كثقافة

15- هل تمارس الإدارة إجراءات تعسفية ضد العمال/ الاساتذة، تحدد منصب الشغل وحمائته؟

تمارس  لا تمارس

16- في حالة الإجابة بتمارس، فيما تتمثل:

- الإحالة إلى المجالس التأديبية.  - تسريح التعسفي

- الخصم من الأجر  - الحرمان من التكوين والترقية

أخرى تذكر: .....

17- هل سبق وأن تدخلتم كقنابة من أجل إيقاف اجراءات تعسفية، كالفصل في حق العمال؟

تم التدخل  لم يتم التدخل

18- في حالة الإجابة بالتدخل، كيف يتم ذلك؟

- التفاوض مع الإدارة  - متابعة الملف باستمرار والتوصل لحل

- الضغط على الإدارة لتسوية الوضعية

19- هل ترى أنّ مستقبل مؤسستكم مهدد؟

مهدد  غير مهدد

20- في حالة الإجابة بمهدد، هل ذلك راجع إلى؟

- عدم القدرة على المنافسة في ظل التحولات الاقتصادية

- استمرار الصراعات العمالية مع الادارة

- تغير اجيال العمال وفقدان ثقافة المؤسسة

21- هل تعمل مؤسستكم على استقطاب إطارات وكفاءات عمالية؟

تستقطب  لا تستقطب

22- هل تُخصّص مؤسستكم برامج تكوينية لصالح العمال/الاساتذة؟

تخصّص برامج تكوينية  لا تخصّص برامج تكوينية

23- في حالة الإجابة بتخصّص برامج تكوينية، ما نوعها؟

- دورات تدريبية

- تكوين مستمر داخل المؤسسة

- تكوين متخصص خارج المؤسسة

- صيغ اخرى تذكر: .....

24- في حالة الإجابة ب لا تخصّص برامج تكوينية، ما السبب؟

- لامبالاة وعدم اهتمام الادارة بمسألة التكوين

- لا يشكل محور مطالب العمال

- عدم توفر الميزانية لذلك

- عدم ادراجه ضمن المفاوضات الجماعية

25- في رأيك أين تكمن أهمية التكوين بالنسبة للعامل/ للأستاذ؟

- تطوير المهنة وتحسينها.

- الحصول على ترقية.

- الحفاظ على المؤسسة ومناصب الشغل

- أخرى.....

26- في رأيك، فيما تكمن أهمية الترقية؟

- الحفاظ على منصب العمل  - الزيادة في الأجر

- تحسين الوضع الاجتماعي  - اكتساب السلطة التنظيمية

- أخرى تذكر:.....

27- بصفتكم نقابيين هل تحرصون على تطبيق الادارة لقوانين العمل المتعلقة بالترقية ؟

تحرصون  لا تحرصون

28- في حالة الاحابة بتحرصون، ماهي أهم الصيغ المعمول بها إجمالاً في هذا المجال:

- إجراء امتحانات مهنية  - الترقية الاختيارية

- التكوين المؤدي إلى الترقية  - شهادة أعلى

29- من خلال تجربتك كنقابي هل تتصور أن التكوين والترقية يعززان من استقرار العامل/ الاستاذ

ويحافظان على منصب عمله بالمؤسسة؟ يعزز  لا يعزز

30- في كلتا الحالتين يُسأل لماذا؟:.....

31 - ما رأيك في سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الدولة كالإدماج المهني ؟

ناجعة  غير ناجعة

32- في حالة الاجابة بغير ناجعة، يسأل لماذا؟

- مجرد حلول ظرفية وغير دائمة  - لا توفر الاستقرار للعامل

- تخلق العمل الهش

33- هل تساهم نقابتكم في إعداد نصوص اتفاقيات جماعية مع الادارة لصالح عمال /اساتذة

المؤسسة؟ تساهم  لا تساهم

### III- الرؤية النقابية لمسألة الحماية الاجتماعية في الجزائر.

34- بصفتك نقابياً كيف تقيّم مسألة الحماية الاجتماعية لفائدة الفئات الهشة في المجتمع ؟

- تحافظ على التضامن في المجتمع  - غياب العدالة في التحويلات الاجتماعية

- تعتمد المعايير الاقتصادية  - غياب آليات توزيع شفافة

35- كنقابي هل أنت مطلع على القوانين والاتفاقيات الدولية والوطنية المتعلقة بالحق في الحماية

الاجتماعية؟ مطلع  غير مطلع

36- هل تحرصون على ادراج ملف الحماية الاجتماعية للعامل/ للأستاذ، ضمن استراتيجية عمل

نقابتكم؟ تحرص  لا تحرص

37- في حالة الإجابة ب: تحرص، كيف يتم معالجة ذلك؟

- محاربة العمل الهش  - تنويع المساعدات الاجتماعية

- أخرى تذكر:.....

38- في تصورك هل الاجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الاجتماعية، كالتأمين ضد البطالة

والتقاعد المسبق كافية؟ كافية  غير كافية



39- في حالة الإجابة بـ عدم كفايتها، ماذا تقترح؟

- ضمان تمويل الصناديق الاجتماعية
- اشراك النقابات المستقلة في تكوين الصناديق الاجتماعية
- الاعتماد على الاستثمار كبديل

40- هل تتلقى النقابة تظلمات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية؟

- تتلقى النقابة
- لا تتلقى

41- في حالة الإجابة بـ: تتلقى، كيف تتعاملون مع ذلك؟

- الاتصال بصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية .cnas.
- الضغط على الإدارة لتسوية الملف.
- الاتصال بطب العمل.
- توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها.
- الحياد وعدم التدخل.

42- كنعابي كيف تقيّم الظروف التي يمارس فيها طب العمل مهامه؟

- جيدة
- حسنة
- رديئة

43- هل هناك انشغالات مرفوعة لتنظيمكم النقابي من قبل العمال/الأساتذة، تتعلق بالأمن

(الجسدي والنفسي)؟  
 توجد انشغالات  لا توجد انشغالات

44- في حالة الإجابة بـ: توجد، كيف تتعاملون مع هذه الانشغالات؟

.....  
.....

45- ما هو تصوركم لمستقبل الحماية الاجتماعية للعامل/ للأستاذ، في الجزائر؟

.....  
.....

#### IV تصورات الإطارات النقابية لمسألة القدرة الشرائية في الجزائر

46- هل تطرحون كنعابين ملف القدرة الشرائية في اجتماعاتكم؟  
 يطرح  لا يطرح

47- في حالة الإجابة بـ: يطرح، هل يتم ذلك:

- على المستوى الداخلي (داخل المؤسسة)
- على المستوى الاقليمي
- ترفع انشغالاتكم لتطرح على المستوى الوطني

48- كنعابي، هل تعتقد أن جهود الدولة كافية لتحسين القدرة الشرائية للعامل؟

- كافية
- غير كافية

49- في حالة الإجابة بـ: غير كافية، ماذا تقترح لذلك؟

- تنويع الاقتصاد
- تفعيل دور جمعيات حماية المستهلك
- تفعيل الآليات الرقابية
- تغيير العادات الاستهلاكية

.....  
.....  
- اخرى.....

50- هل تعتقد أن للنقايين، والعامل، و ادارة المؤسسة، دور في تعزيز المحافظة على القدرة الشرائية؟

51- على مستوى العمل النقابي: نعم  لا

52- في حالة الإجابة ب: نعم. كيف ذلك؟

- الضغط على السلطات العمومية  - رفع انشغالات العمال للسلطة

- تشجيع نشاط الخدمات الاجتماعية  - اقتراح بدائل للسياسات الاجتماعية المطروحة

53- على مستوى العامل والمؤسسة: نعم  لا

54- في حالة الإجابة بنعم، هل ذلك راجع؟

- تحسين انتاج المؤسسة كمأ ونوعاً  - ترقية القدرة التنافسية للمؤسسة

- المحافظة على آلة الانتاج وصيانتها

55- في رأيك ما سبب انخفاض القدرة الشرائية للعامل؟

- انخفاض مستوى الأجور  - غلاء الأسعار

- المبالغة في تحديد الاحتياجات  - التنوع في المنتوجات

- انخفاض قيمة العملة الوطنية ( الدينار)  - الرفع التدريجي للدعم

56- في رأيك هل الأجر الذي يتقاضاه العامل/ الاستاذ، كاف لتغطية احتياجاته اليومية في ظل

التحولات الاقتصادية؟

كافي  غير كافي

57- في حالة الإجابة ب "غير كافي" هل ذلك راجع إلى:

- ارتفاع تكاليف المعيشة (غلاء المعيشة)  - كبر حجم الأسرة

- تنوع الحاجات الاسرية  - الادخار

-اخرى أذكرها: .....

58- هل تعتبرون انفسكم كنقايين شركاء اجتماعيين حقيقيين؟ تعتبر  لا تعتبر

59- هل تطلعون على الوضعية المالية لمؤسستكم؟ تطلع  لا تطلع

60- في رأيك، ما هي مؤشرات تحسين القدرة الشرائية للعامل/ للأستاذ؟

- كفاية الاجر  - الترفيه  - الادخار

- عدم اللجوء إلى بعض نشاطات الخدمات الاجتماعية كالقروض مثلا

61- هل يمارس العمال/ الاساتذة، نشاطات وأعمال إضافية داخل المؤسسة؟

يمارس  لا يمارس

62 - في حالة الإجابة ب: يمارس، كيف يتم تعويضه عن ذلك؟

- فترة راحة  - اجر إضافي

- أخرى أذكرها: .....

63- في رأيك هل يمارس عمال مؤسستكم/ اساتذة، مهام أخرى خارج المؤسسة لتحسين دخلهم؟

يمارس  لا يمارس

64- هل أنت راضٍ على الأجر الذي يتقاضاه العامل/ الاستاذ؟

راض  غير راض

65- في حالة الإجابة بـ: غير راضٍ، ما هو السبب؟

- نوعية العمل تتطلب أجر أعلى  - تكوين العامل يتطلب أجر أعلى

- مستوى المعيشة وغلاء الأسعار يتطلب أجر أعلى

- أخرى أذكرها: .....

66- هل طالبتم كمنقابين ادارة مؤسستكم بتوسيع نشاطاتها الاستثمارية؟

تطالب  لا تطالب

67- هل ترى بأنّ الخدمات الاجتماعية تحدف إلى:

- دعم القدرة الشرائية  - الحماية الاجتماعية  - التضامن العمالي

68- ما هي أهم الخدمات التي تدرجها لجنة الخدمات الاجتماعية في برنامجها؟

- تعويضات عينية  - التعاقد مع عيادات طبية

- قروض استهلاكية  - برامج ترفيهية

69- ماهي تهديدات المسألة الاجتماعية على المؤسسة والحياة الاجتماعية للعمال؟

70- على مستوى المؤسسة:

- تغيير اساليب التسيير  - افلاس المؤسسة  - المديونية

71- على مستوى العمال:

- تجميد الاجور  - ارتفاع الاسعار والخدمات

- تهديد منصب الشغل

72- في رأيك كيف يمكن الحد من انخفاض القدرة الشرائية للمواطن؟

- التحول الى اقتصاد منتج خالق للثروة

- اعادة النظر في آليات الحماية الاجتماعية

- توجيه المساعدات لمستحقيها

- أخرى تذكر: .....

73- ما هي البدائل المقترحة من طرف نقابتكم للحد من تهديدات المسألة الاجتماعية في ظل

التحولات الاقتصادية الراهنة؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

\* يمكنكم إضافة ما ترونه ضروري حول الموضوع ولم تتطرق إليه الاستمارة:

ونشكركم مرة أخرى على تعاونكم معنا

جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

عنوان الدراسة: "تمثيلات الاطارات النقابية للمسألة الاجتماعية"

أطروحة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل

دليل المقابلة

### I. البيانات الاولية:

- السن: .....
- المستوى التعليمي: .....
- المهنة: .....
- الاقدمية في العمل: .....
- الاقدمية في التنظيم النقابي: .....

### II. المحور الاول: المسألة المهنية

- س1: ما هو رأيكم، إزاء المسألة المهنية وما علاقتها بحماية مناصب العمل؟
- س2: ماهي الاجراءات المتخذة من طرفكم لحماية مناصب العمل وترقيتها؟
- س3: كإطار نقابي، فيما تتمثل جهودكم لحماية منصب العمل؟ وماهي الاخطار المحدقة به؟
- س4: كيف تتوقعون إلى وقت قريب مستقبل العمال والمؤسسة في ظل الظروف الراهنة؟

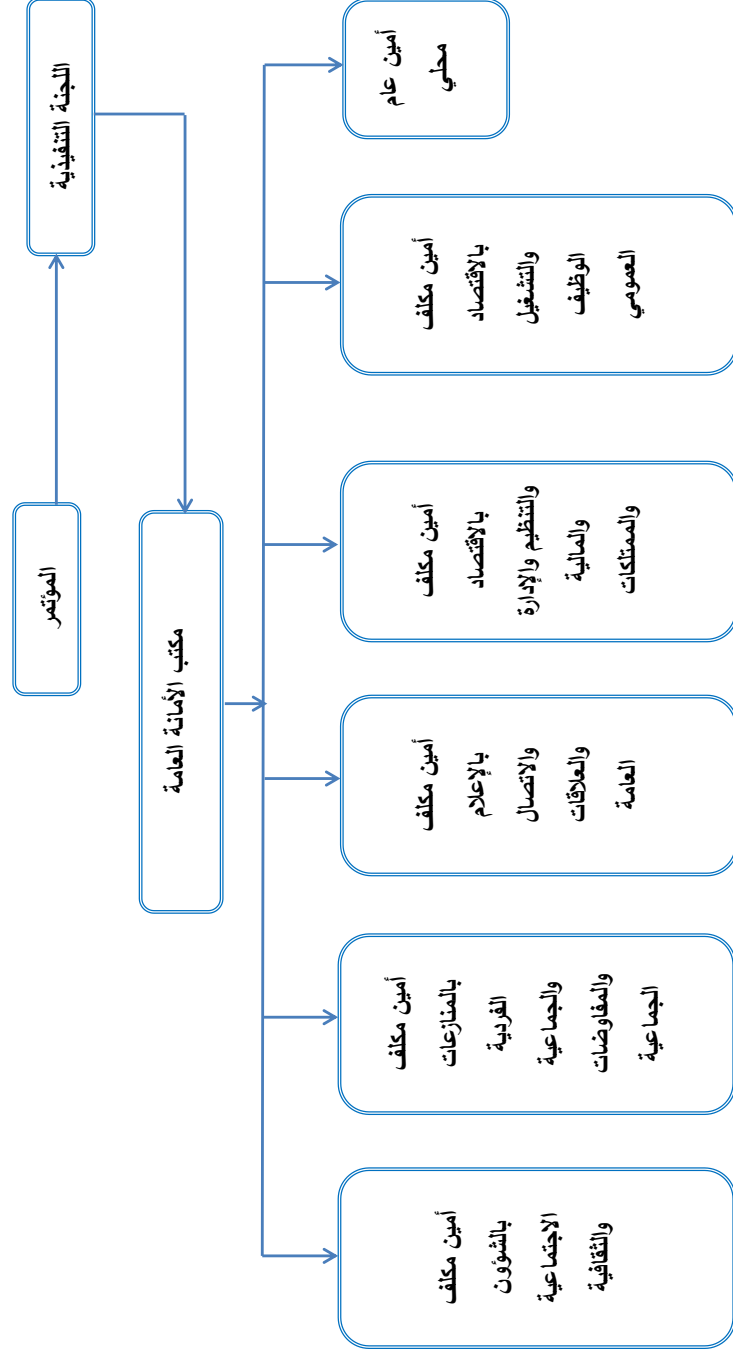
### III. المحور الثاني: الحماية الاجتماعية

- س1: كيف تنظرون إلى حماية العمّال من حوادث العمل؟ والامراض المهنية؟
- س2: ماهي المآخذ التي تواجه تفعيل طب العمل في المؤسسات؟
- س3: هل ترى أنّ الخدمات التي يقدمها الضمان الاجتماعي كافية لتحقيق حماية اجتماعية شاملة للعامل؟

### IV. المحور الثالث: القدرة الشرائية

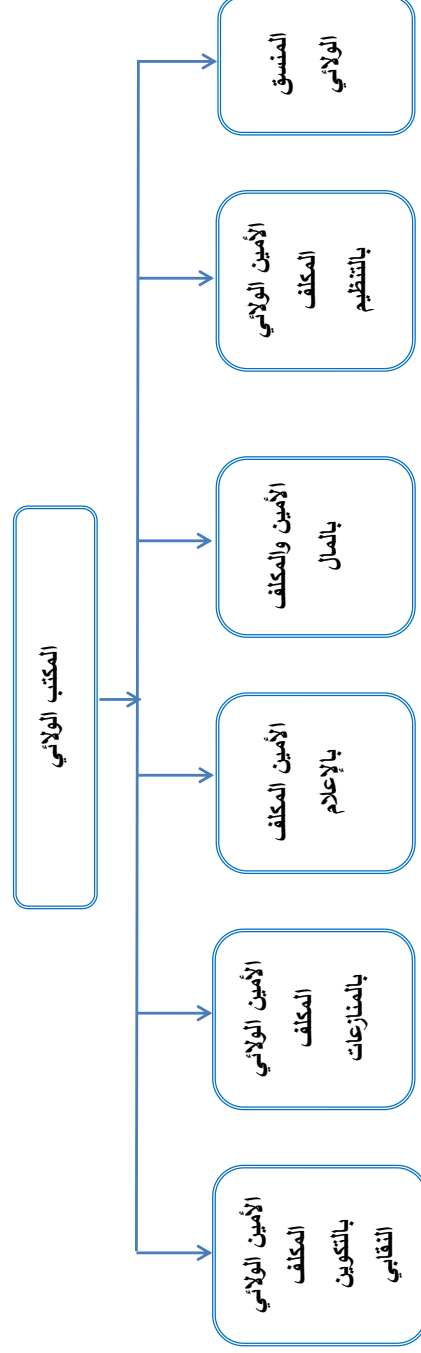
- س1: هل الزيادة في الاجور وتعديل بعض القوانين الاساسية حسّنت من الوضعية الاجتماعية للعمال؟
- س2: ماهي العوامل التي تعتقدون أنّها ساهمت في الحد من القدرة الشرائية؟
- س3: كيف تقيّمون سياسة التقشف المنتهجة من طرف الدولة؟

## الهيكل التنظيمي لرقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين



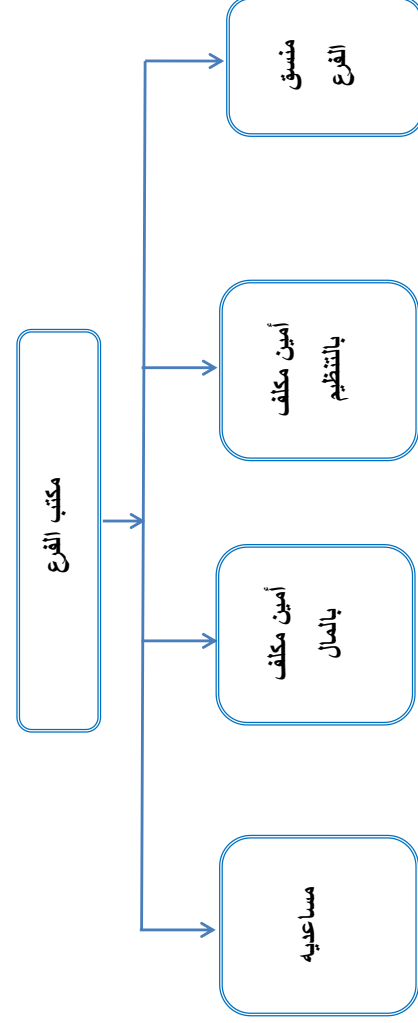
## الملاحق

### الهيكل التنظيمي لرقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية (cnapaste)



المصدر: إعداد الطالبة

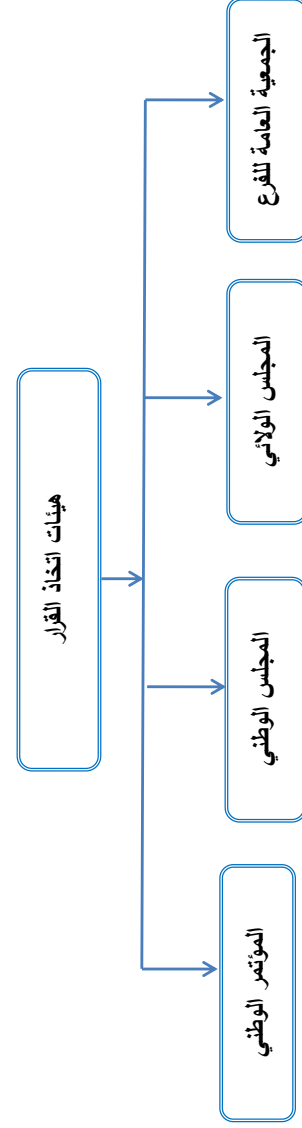
## مكتب الفرع نقابة الكاباست



المصدر: إعداد الطالبة

## الملاحق

### هيئات اتخاذ القرار لنقابة الكاباست



المصدر: إعداد الطالبة

المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية

1 المجلس الأعلى للتربية

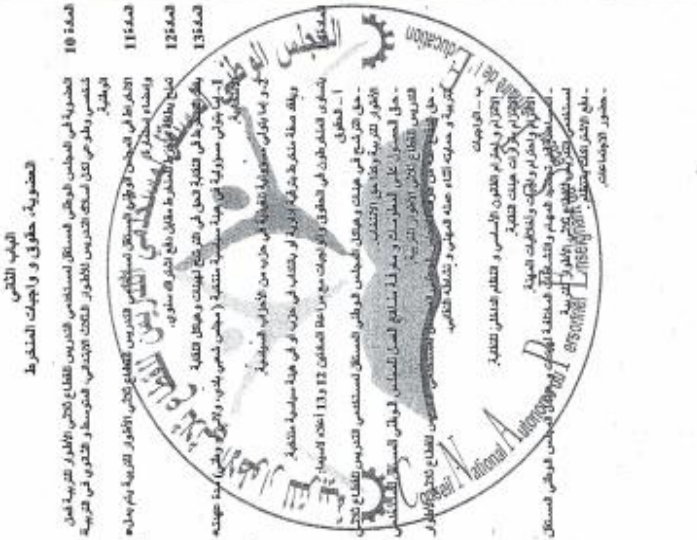


Conseil National Autonome du Personnel Enseignant du Secteur Tertiaire de l'Éducation  
 (القطري - المتوسط - الثانوي)  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية

الملاحق

المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية


3 القانون الأساسي



المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية

المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية

2 القانون الأساسي



المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية  
 المجلس الوطني للمؤسسات المستقلة للتربية











### ملخص:

شكلت المسألة الاجتماعية محور اهتمام الكثير من التجارب العالمية، سواءاً في البلدان ذات التوجه الاشتراكي قبل تحولها نحو اقتصاد السوق، أو في تجارب بعض الدول النامية، وفي بعض الدول الرأسمالية ذات التوجه الاجتماعي للشغيلة، وبالتالي المجتمع ككل.

هذه الدراسة محاولة لاستجلاء تصورات عينة من الاطارات النقابية المنوطة تحت لواء الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وكذا تلك التي تتبع النقابات المستقلة التي اتسع نطاقها، وتجلي دورها أكثر بعد إقرار التعددية السياسية والنقابية في الجزائر.

حيث توصلت الدراسة، وبالاعتماد على المنهج الوصفي إلى اختلاف تصورات القيادات النقابية حول عناصر المسألة الاجتماعية من خلال تباين مواقفهم إزاء مسائل ذات أهمية في النضال النقابي مثل الحفاظ على منصب العمل، الحماية الاجتماعية، تدني القدرة الشرائية، في ظل الازمة التي تمر بها البلاد جراء تراجع مداخيل المحروقات والتهديدات التي أصبحت تواجه مناصب العمل، وذلك بحسب طبيعة التنظيم النقابي ( تابع للدولة، مستقل)، وقدرتها على التجنيد وايصال مطالب منتسبيها إلى السلطات، ومدى وعي النقابيين وتصوراتهم للمسألة الاجتماعية بوجه عام.

### Summary

The social issue has been the focus of many global experiences, whether in countries with a socialist orientation before they move towards a market economy, or in the experiences of some developing countries, and in some capitalist countries with social orientation of the hardworking, and thus society as a whole.

This study is an attempt to elucidate the perceptions of a sample of trade union frameworks under the General Confederation of Algerian workers, as well as those of independent unions, whose scope has expanded, and whose role has been further demonstrated by the establishment of political and trade union pluralism in Algeria.

The study, based on the descriptive approach, found that the perceptions of the trade union leaders differed on the elements of the social issue through differing attitudes towards issues of importance in trade union struggles such as job maintenance, social protection, low purchasing power, under crisis Of the country as a result of the decline in the income of fuels and threats to jobs, depending on the nature of the trade union organization (affiliated to the state, independent), their ability to recruit and communicate the demands of their affiliates to the authorities, and the extent to which trade unionists are aware of the social issue in general.