



LARBI TEBESSI –TEBESSAUNIVERSITY

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA-

جامعة العربي التبسي - تبسة

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم: علم الاجتماع

الميدان: علوم إنسانية وإجتماعية

الشعبة: علم اجتماع

التخصص: تنظيم وعمل

العمل النقابي والمسألة الإجتماعية في الجزائر

دراسة ميدانية : للنقابات المستقلة بمديرية التربية - تبسة-

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د"

دفعه: 2020

إشراف الأستاذ:

- صوالحية منير

إعداد الطلبة

- حسين عيدة

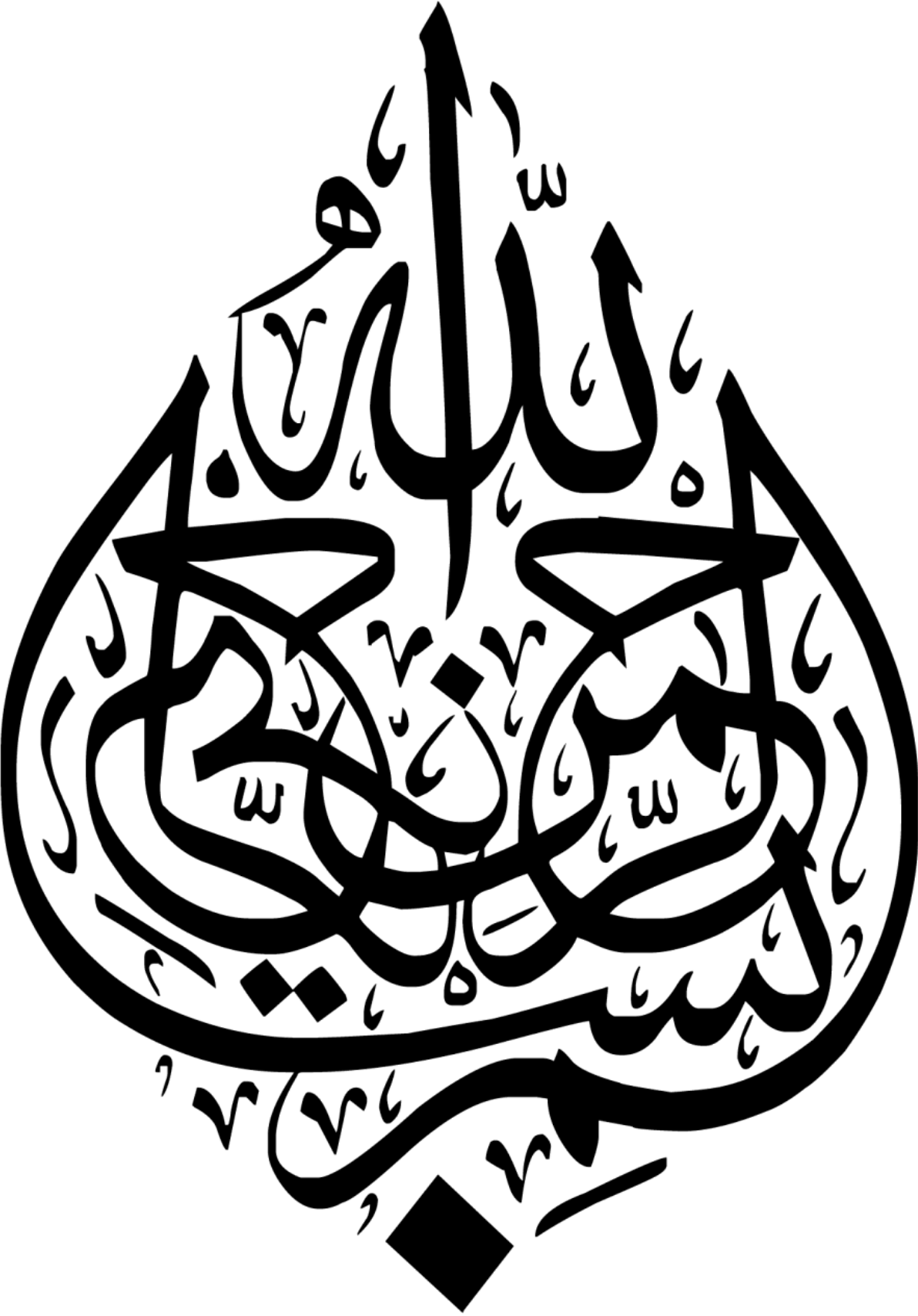
- عدوي سلمى

لجنة المناقشة: جامعة العربي التبسي - تبسة

Université Larbi Tebessi Tébessa

الاسم واللقب	الرتبة العلمية	الصفة
المولدي عاشور	أستاذ محاضر -أ-	رئيسا
صوالحية منير	أستاذ محاضر -أ-	مشرفا ومقررا
حاتي كريمة	أستاذ مساعد -أ-	عضوا ممتحنا

السنة الجامعية: 2020/2019



شكرو عرفان

قال الله تعالى ﴿يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ﴾ [المجادلة: 11]

قال الله تعالى ﴿وَمَا أَرْسَلْنَا مِنْ قَبْلِكَ إِلَّا رِجَالًا نُوحِي إِلَيْهِمْ فَاسْأَلُوا أَهْلَ

الذِّكْرِ إِنْ كُنْتُمْ لَا تَعْلَمُونَ﴾ [النحل: 43]

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات من الأعمال, الحمد لله رب

العالمين قيوم السموات والأرض مانح العبد نعمة العقل والتفكير.

نحمده ونشكره على جميع نعمه ونسأله المزيد من فضل كرمه.

نشكر الله على توفيقه لنا في إنجاز عملنا هذا المتواضع والذي نتمنى أن

يكون في المستوى.

كما نتقدم بالشكر الجزيل وأسمى عبارات التقدير إلى الأستاذ الذي تكرم

بإشرافه على عملنا هذا وأمدنا بمعلوماته وإرشاداته وتوجيهاته الأستاذ

المشرف

الدكتور: صوالحبة منير

وإلى أساتذة قسم العلوم الإجتماعية بجامعة تبسة، وإلى كل من ساهم في

إنجاز عملنا هذا من قريب أو بعيد كما لا ننسى كل من أرشدنا إلى طريق

الصحيح وشجعنا ولو بكلمة أو إبتسامة وخاصة بالدعاء.

وأخيرا نسدي عبارات العرفان والشكر إلى كل شخص مد لنا يد المساعدة

لإنجاز هذه المذكرة .

ولله العاقبة في الأمور

الفهرس

الصفحة	العنوان
أ	شكروعرفان
ب	قائمة المحتويات
ت	قائمة الأشكال
ث	قائمة الجداول
1	مقدمة
الباب الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي والنظري للدراسة	
الفصل الاول : الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة	
7	1- الإشكالية
8	2- الفرضيات
9	3- تحديد المفاهيم والمصطلحات
16	4- الدراسات السابقة
18	5- المنهج المستخدم
الفصل الثاني : النقابات العمالية في دول العالم	
21	تمهيد
25	1- نشأة النقابات العمالية في العالم
29	2- النقابة العمالية في الجزائر
35	3- ميلاد النقابات المستقلة في الجزائر

36	4- أبرز النقابات المستقلة في الجزائر
39	خلاصة
	الفصل الثالث: النقابات والمسألة الإجتماعية في الجزائر
41	تمهيد
42	1- النقابة والخدمات الإجتماعية
44	2- النقابة والضمان الإجتماعي
51	3- النقابة وطب العمل
55	4- النقابة والتقاعد
59	خلاصة
	الباب الثاني: الإطار الميداني للدراسة
	الفصل الرابع: وصف مجتمع الدراسة والخصائص العامة للعينة
62	تمهيد
63	1- مجالات الدراسة
66	2- كيفية إختيار العينة
66	3- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات
70	4- الخصائص العامة للعينة
80	خلاصة

	الفصل الخامس : كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك إمكانية تحسين ظروف العمل
81	1- أساليب العمل النقابي
86	2- تحسين ظروف العمل
94	3- الإنتاج الجزئي الأول
	الفصل السادس: يتحسن مستوى الحماية الإجتماعية حسب فعالية التمثيل العمال
96	1- مستوى الحماية الإجتماعية
100	2- فعالية التمثيل العمالي
107	3- الإنتاج الجزئي الثاني
108	الإنتاج العام
109	خاتمة
111	قائمة المصادر والمراجع
118	الملاحق
139	ملخص الدراسة

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان
70	الشكل رقم (1) توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
71	الشكل رقم (2) توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية
72	الشكل رقم (3) توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية
73	الشكل رقم (4) توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
74	الشكل رقم (5) توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل
75	الشكل رقم (6) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الإنخراط في النقابة
76	الشكل رقم (7) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد إسم النقابة
78	الشكل رقم (8) توزيع أفراد العينة حسب متغير تسمية الوظيفة

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان
69	الجدول رقم (1) اختبار صدق وثبات عن طريق اختبار معامل الفاكورنباخ
70	الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس
71	الجدول رقم (3) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية
72	الجدول رقم (4) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية
73	الجدول رقم (5) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي
74	الجدول رقم (6) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل
75	الجدول رقم (7) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الإنخراط في النقابة
76	الجدول رقم (8) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير إسم النقابة
77	الجدول رقم (9) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير تسمية الوظيفة
81	الجدول رقم (10) إجابات أفراد العينة حول عقد إجتماعات مع الوزارة الوصية في زيادة الأجور
82	الجدول رقم (11) إجابات أفراد العينة في حالة الإجابة ب (نعم) اللجوء إلى
83	الجدول رقم (12) إجابات أفراد العينة في حال حدوث نزاع بين الإدارة وأحد العمال والإجراءات التي يعتمدونها لفض هذه النزاعات
84	الجدول رقم (13) إجابات أفراد العينة حول تلقيهم تليغات من العمال بشأن علاقتهم المتوترة مع الإدارة
85	الجدول رقم (14) إجابات أفراد العينة للإستجابة لهذه التليغات
85	الجدول رقم (15) إجابات أفراد العينة حول الأسلوب الأمثل الذي يتماشى مع المطالب العمالية

86	الجدول رقم (16) إجابات أفراد العينة حول أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها الإتفاقية الجماعية
87	الجدول رقم (17) إجابات أفراد العينة حول الشكاوي المتلقية من الموظفين حول توزيع المهام الإدارية
88	الجدول رقم (18) إجابات أفراد العينة حول العمل على دفع الإدارة لتقديم حوافز مقابل الأداء الجيد للعمال
89	الجدول رقم (19) إجابات أفراد العينة حول نوع الحوافز التي تقدمها الإدارة
90	الجدول رقم (20) إجابات أفراد العينة حول الظروف التي تؤدي إلى النزاعات
91	الجدول رقم (21) إجابات أفراد العينة حول كيفية التعامل مع هذه الشكاوي
92	الجدول رقم (22) إجابات أفراد العينة في حالة الإجابة ب نعم
92	الجدول رقم (23) إجابات أفراد العينة حول تقييم أساليب العمل النقابي المنتهجة في تحسين ظروف العمل
93	الجدول رقم (24) إختبار معامل الإرتباط بيرسن لكشف العلاقة بين أساليب العمل النقابي وتحسين ظروف العمل
94	الجدول رقم (25) إجابات أفراد العينة حول تقييمهم للإجراءات المتخذة في مجال مجل نظم الحماية الإجتماعية كالتأمينات الإجتماعية
97	الجدول رقم (26) يبين إجابات أفراد العينة حول إقتراحاتهم في حالة الإجابة بغير كافية
98	الجدول رقم (27) إجابات أفراد العينة في حالة عدم إعتراف الصندوق الضمان الإجتماعي ببعض الأمراض والإجراءات المتبعة لتسوية المشاكل العالقة
100	الجدول رقم (28) إجابات أفراد العينة حول رأيهم في مساهمة بطاقة الشفاء في تغطية التكاليف الطبية
101	الجدول رقم (29) إجابات أفراد العينة حول أسباب غياب العدالة في الحماية الإجتماعية
102	الجدول رقم (30) إجابات أفراد العينة حول حرص النقابة على طرح ملف الضمان الإجتماعي ضمن برنامجهم
102	الجدول رقم (31) إجابات أفراد العينة حول كيفية المعالجة في حالة الإجابة ب (نعم)
103	الجدول رقم (32) إجابات أفراد العينة حول الإجراءات المتخذة من طرف النقابة في تسوية ملف التقاعد

	النسبي
104	الجدول رقم (33) إجابات أفراد العينة حول دفاع النقابة على حق العامل في ملف طب العمل
106	الجدول رقم (34) إجابات أفراد العينة حول الخدمات الإجتماعية التي طالبة بها النقابة
107	الجدول رقم (35) إجابات أفراد العينة حول مطالب العمال الأكثر شيوعا
107	الجدول رقم (36) إجابات أفراد العينة حول وصول العمل النقابي المستقل إلى الأهداف المسطرة إزاء مسألة الحماية الإجتماعية
108	الجدول رقم (37) إختبار معامل الإرتباط بيرسن لكشف العلاقة بين الحماية الإجتماعية وفعالية التمثيل العمالي

مقدمة

مقدمة:

لقد استطاعت الحركات النقابية العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف العمالة وأن تقود نضالها وتجعل من شروط العمل أكثر إنسانية، حيث وضعت حدا لكل أشكال الإستغلال ورفع الظلم عن العمال حيث كانوا العمال الرجال والنساء والأطفال يعملون لمدة تقارب 11 ساعة في اليوم وستة أيام في الأسبوع .

وبظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من ظهور للمصانع وكذلك تمخض عنها تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل من خلال التوجه العمل الجماعي، ومع إنتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية مبتغاها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا، ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم، حيث تشكلت النقابات الأولى في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر، ثم عمال الخياطة والنسيج، أما في فرنسا يعتبر قانون "لوشابوليه 1791" م أحد النصوص الرسمية الأولى التي أشارت الى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للإتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت فيها بإسم " فرسان العمل 1892/1860.

أما الحركة النقابية العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو، كان ظهورها مرتبط بانتشار التصنيع على مستواها، و الجزائر مثال على ذلك، فقد إرتبط ظهور النقابات العمالية في الجزائر بانتشار التصنيع فيها، ففرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكملة لصناعاتها.

وفي 24 فيفري 1956 تم تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، وهي الإنطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تعمل على نشر الوعي لدى العمال وتدافع عن مصالحهم المهنية والإجتماعية ومع صدور دستور 23 فبراير 1989 أخذت منعرجا آخر وهو الحق في ممارسة العمل النقابي المستقل عن كل وصاية سياسية وإدارية، ومن هنا إنتقلت الحركة النقابية الجزائرية من الخطاب الإداري إلى الخطاب التعددي لكنها وجدت نفسها أمام أوضاع سياسية و إجتماعية مزرية للغاية و صعبة، نظرا لإرتباطها بالتغيرات المعاصرة التي يعيشها عالم الشغل ، في ظل نظام يعتمد على ميكانيزمات جديدة تتمثل في إقتصاد السوق و سعي الدولة للدخول للمنظمة العالمية للتجارة و الذي بدأ ينعكس على القدرة الشرائية للعامل بصفة عامة.

ولقد شكلت المسألة الاجتماعية محور إهتمام التنظيمات النقابية على إختلاف توجهاتها السياسية والإيديولوجية وبحسب قوتها في العمل النقابي الميداني لما لها من أثر مباشر على الحياة المهنية والاجتماعية لمنتسبيها ولذلك تعتمد هذه النقابات إلى بناء استراتيجياتها في النضال النقابي والإهتمام بالمسألة الاجتماعية إهتماما خاصا.

وهناك أسباب عديدة تجعلنا نسعى لمعرفة الدور الذي تلعبه النقابات المستقلة لتحقيق المسألة الاجتماعية منها ذاتية تتعلق باختصاص الباحث حيث يوفر الإختصاص جملة من المواضيع والتي تلامس رغبة الباحث وتثير فيه الرغبة للدراسة ، والواقع المعاش لأن البيئة المحيطة هي الوعاء الذي يفرز مشكلات وظواهر تستدعي دراستها في ظل ظروف داخلية وخارجية ، أما الأسباب الموضوعية تتمثل في كون أن موضوع النقابة المستقلة مقابل نظيره النقابة العامة من المواضيع التي أثمرتها الظروف السابقة والأزمات الاقتصادية لأن الاوضاع التي أفرزتها التحولات السياسية والإقتصادية أفضت إلى مشكلات أثرت على الوضع الاجتماعي للعمال أو مايعرف بمحاور المسألة الاجتماعية حيث يفرض هذا الوضع دراسة ميدانية، كما تهدف إلى التعرف على الإجراءات اللازمة التي يمكن للنقابات المستقلة أن تنتهجها لحماية المستقبل المهني للعامل و الكشف على ماهو إجتماعي وكيف تحقيقه بإعتبار العمل النقابي المساند الأول للأغلبية الساحقة للطبقة العاملة ، كما نرى أهمية التي تطرحها هذه الدراسة في تقديم صورة نظرية وعلمية عن طبيعة عمل النقابات وخاصة النقابات المستقلة ودورها في تجسيد محاور المسألة الاجتماعية، وتقديم قراءات وتحليلات إزاء الوضع الاجتماعي للعامل.

ومن هنا نحاول في هذه الدراسة معرفة الدور الذي يلعبه العمل النقابي في تحسين المسألة الاجتماعية وعلى الخصوص مسائل (ظروف العمل والحماية الاجتماعية).

ولأجل إنجاز دراسة علمية حول هذا الموضوع ، إشتمل البحث على جانبين أحدهما نظري والآخر تطبيقي. الجانب النظري إحتوى على ثلاث فصول موزعة كما يلي :

الفصل الأول: في هذا الفصل تطرقنا الى الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة والذي يحتوي على:

- الإشكالية.
- الفرضيات.

- تحديد المفاهيم التي ترتبط بالموضوع وتمثلت هذه المفاهيم في : العمل النقابي ، النقابة العمالية ، التمثيل العمالي ، المسألة الإجتماعية ، الحماية الإجتماعية ، الخدمة الإجتماعية.
- الدراسات السابقة التي ارتبطت بالموضوع.
- المنهج المستخدم.

الفصل الثاني : في هذا الفصل تطرقنا الى :

- النقابة وما يرتبط بها من تاريخ نشأتها في دول أوروبية وفي الدول العربية مرورا بالمغرب العربي.
- تطرقنا الى النقابة العمالية في الجزائر.
- كما تطرقنا الى ميلاد النقابات المستقلة في الجزائر.
- وكذلك أبرز النقابات المستقلة في الجزائر.

الفصل الثالث : وفيه تطرقنا للنقابات والمسألة الإجتماعية في الجزائر

- تطرقنا إلى النقابة والخدمات الإجتماعية
- وإلى النقابة والضمان الإجتماعي
- وإلى النقابة وطب العمل
- وكذلك النقابة والتقاعد

و احتوى القسم التطبيقي على ثلاث فصول موزعة كما يلي :

الفصل الرابع : وصف مجتمع الدراسة والخصائص العامة للعينة

- مجال الدراسة.
- كيفية إختيار العينة
- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات.
- الخصائص العامة للعينة

الفصل الخامس: خصص إلى تحليل و مناقشة البيانات في ضوء الفرضية الأولى و تقديم إستنتاج جزئي.

الفصل السادس : خصص إلى تحليل و مناقشة البيانات في ضوء الفرضية الثانية و تقديم إستنتاج جزئي.

وفي الأخير ختم الفصل بأبرز النتائج التي تم التوصل إليها ثم الخاتمة.

الباب الأول

الإطار المفاهيمي والمنهجي والنظري للدراسة

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة

1- الإشكالية

2- الفرضيات

3- تحديد المفاهيم والمصطلحات

4- الدراسات السابقة

5- المنهج المستخدم

1- الإشكالية:

شهد القرن الثامن عشر تطورا علميا كبيرا في أوروبا مما نجم عنه إختراعات علمية عديدة ، حلت محل الأيدي العاملة في مجال الصناعة في قرن التاسع عشر، كما شملت مجالات عديدة أخرى ، فكان له أثر كبير على كافة الأصعدة في أوروبا والعالم بشكل عام ، مما أدى إلى تغيير جذري في أحجام وأهداف مختلفة بعد قيام الثورة الصناعية، فخلق طبقة عمالية هائلة وهذا التطور الصناعي نجم عنه نزوح أعداد كبيرة من الفلاحين إلى المناطق الصناعية، مما وفر يد عاملة غير مؤهلة وفي الغالب محرومة من حقوقها ووسائل العيش الكريم إضافة إلى إضطهاد العمال وإستغلالهم وعدم توفر ضمانات السلامة لهم والإهتمام بهم.

والذي زامن بروز عدة مفكرين وعلماء إستطاعوا بكتاباتهم ودراساتهم وأبحاثهم تكوين وعي لدى الطبقة العاملة في المجتمع الأوروبي وفي بريطانيا تحديدا. وإنطلاقا من هذا الوعي الذي إكتسبه العمال أصبحوا في حاجة إلى وسيلة تطالب بحقوقهم وإكسابهم قيمة مرموقة ماديا ومعنويا في المجتمع الذي إزداد تعقيدا وتطور سريعا سواء في التكنولوجيا أو الحياة الإجتماعية.

وقد شهدت الفترة ما قبل الثورة الصناعية وبدايتها حركات إحتجاجية وتنديدات مطالبة بتحسين ظروف العمال و كانت مرتكزة في معامل النسيج بالمملكة المتحدة بالخصوص وفي دول أوروبا الأخرى، غير أن العمال تعرضوا للقمع والمضايقات من طرف أرباب العمل والدولة مما سرع في ظهور قوانين ربما تكون في مصلحة العمال.

ومن هنا ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية في إنجلترا منطلق الثورة الصناعية في العالم، ثم توسعت إلى فرنسا والتي ظهرت في شكل تعاونيات فيعتبر قانون لوشابوليه 1971 أحد النصوص الرسمية الأولى التي دعت الى وجود تنظيمات الأجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية، فقد بدأت تحت اسم فرسان العمل.

أما في الدول العربية فقد إرتبطت بالنضال ضد الإستعمار، حيث تميز تشكيلها ودورها بالترابط مع النضال الجماهيري العام، وأصبحت جزء من حركة التحرير الوطني وبعد الإستقلال السياسي تحولت هذه النقابات أو الإتحادات العمالية إلى مؤسسات جماهيرية ضخمة وقوية لا يزال بعضها يلعب دورا هاما في حياة شعوبها سواء من حيث دورها السياسي أو المطلي والمتفحص لتاريخ الحركة النقابية في

الجزائر، يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956 وهي الإنطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين، ولقد بقى الحال كما هو خلال حكم الحزب الواحد جبهة التحرير الوطني حتى نهاية ثمانينات أين فتح الدستور 1989 المجال لحرية التعبير والتعددية الحزبية، ومن ثمة التعدد النقابي الذي تمخضت عنه العديد من النقابات وبعد ذلك جاء قانون 90-14 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، ورغم حالات التدهور التي عاشها المجتمع الجزائري في الآونة الأخيرة من سياسات تنموية فاشلة وتراجع المؤسسات العمومية أدى إلى غلقها وتسريح العمال ليزداد الوضع سوءا في ظل تراجع أسعار البترول وتنامي المشكلات الاجتماعية من فقر وبطالة، وبالتالي أفضى هذا الوضع إلى سوء الظروف المعيشية التي أنهكت تفكير الدولة ومؤسساتها ومن ثم تم الإعتماد على سياسة التقشف كحلول مؤقتة للخروج من هذه الأزمة .

وباعتبار المسألة الاجتماعية من ضمن المطالب الأولية في ظل تدهور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وما أنجر عنها من مشاكل إجتماعية وضغوطات أصبحت تهدد سلامة المجتمع ككل خاصة مع تراجع الاستقرار وإختلال التوازنات نتيجة أزمة إقتصادية أدى إلى الإبتعاد عن المزايا الإيجابية التي ظهرت في شكل سلبي على مختلف الأصعدة وإرتفاع معدلات الفقر والبطالة وكانت هذه النتائج ضعف القدرة الشرائية، تهديد مناصب العمل، ضعف الحماية الاجتماعية والذي إستدعى وشكّل مجال إهتمام المجتمع المدني ككل.

فقد سعت النقابات المستقلة بمديرية التربية الدفاع عن مصالح العمال ولتحقيق مطالبهم المهنية مثل تحسين ظروف وشروط العمل ومطالبهم الاجتماعية مثل رفع المستوى الصحي والاجتماعي لكون النقابات المستقلة شريك إجتماعي وإحدى دعائم المجتمعات الحديثة ومحدثة لتغيرات مهمة.

وعلى هذا الأساس يتمحور التساؤل الرئيسي حول:

- ما هو دور العمل النقابي في تحسين المسألة الاجتماعية بمديرية التربية؟

2- الفرضيات الموضوع :

إن الفرضية ليست قانونا علميا وإنما هي تقدير وإستنتاج مبني على معلومات سابقة أو نظرية أو خبرة علمية ، فهي أشبه ما يكون ببوصلة للباحث " يقوم الباحث بصياغتها وتبنيها مؤقتا لتفسير بعض

الحقائق أو الظواهر التي يلاحظها ويسترشدها الباحث والدراسة التي يقوم بها، بمعنى أنها تمثل إجابات محتملة أو مبدئية لتساؤلات البحث¹ وعليه فقد تمت صياغتها على النحو التالي:

- الفرضية الأولى : كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك إمكانية تحسين ظروف العمل.

تتفق النقابات في شكلها النضالي على استخدام أساليب متعددة من شأنها الدفع في تحسين ظروف العمل ماديا أو معنويا ، كرفع الأجور ، الترقية ، الظروف الفيزيائية داخل المؤسسة إضافة إلى تعزيز العلاقات داخل المؤسسة سواء بين العمال أو بين العمال والإدارة ، وتسعى إلى تحقيق هذه الأهداف بإتخاذها أساليب متعددة كالتفاوض، الإضراب، الإجماعات الدورية، الوساطة والصلح.... الخ ويعزز تعدد هذه الأساليب إلى تحسين ظروف العمل وتحقيق مطالب العمال من هذه الناحية.

- الفرضية الثانية : يتحسن مستوى الحماية الإجتماعية حسب فعالية التمثيل العمالي.

تهتم وتسعى النقابات المستقلة إلى تحسين مستوى الحماية الإجتماعية ذلك من أولويات نضالها إضافة إلى تعدد مطالب العمال نحوها ، وتجنباً للفقر والتهميش والبطالة والتسريح وغيرهم يتكفل النقابيون بضمان تأمينات إجتماعية عادلة ، إضافة إلى تحسين الحماية الإجتماعية للعامل كما تسعى أيضا الى توفير خدمات إجتماعية من شأنها تعزز حياة الفرد الشخصية والمهنية كالعمرة ، الحج ، الرحلات السياحية والتعاقد مع شركات السيارات ...إلخ. ويرتبط تحسين مستوى الحماية الإجتماعية بضرورة تمثيل جيد للعمال نظرا لإحتواء وزارة التربية على عدد كبير من الموظفين والعمال وبالتالي تزداد المطالب نوعا وكما ، فتصبح فعالية التمثيل العمالي الشرط الأساسي في تحسين الحماية الإجتماعية.

3 - تحديد المفاهيم

يعتبر تحديد الإطار المفاهيمي في أي دراسة سوسولوجية بمثابة الخلفية النظرية والمنهجية التي تساعد الباحث في تقصي الواقع الفعلي للظاهرة محل الدراسة و ذلك عن طريق تحديد المفاهيم المرتبطة بها، و تعتبر هذه المفاهيم على أنها عبارة عن تصور ذهني عام و مجرد لظاهرة أو أكثر و للعلاقات

¹ -خيري خمش :علم الإجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي، عمان، 1999، ص264 .

الموجودة بينها، كما تساعد هذه المفاهيم في توجيه الدراسة الإجتماعية نحو الطريق الصحيح، خاصة وأنها تعتبر كحلقة وصل بين الجانب النظري و التطبيقي و على إمتداد مراحل إنجاز الدراسة.¹

وعلى هذا الأساس إعتدنا في هذه الدراسة على مفاهيم أساسية وهي كالتالي:

- العمل النقابي

مفهوم العمل النقابي: هو سلسلة النضالات العمالية التي تتبناها الطبقة العاملة من أجل تحقيق مكاسب ومصالح العمال، وإمكانية المساس بحقوقهم، ويظهر هذا في الإضرابات والحركة المطالبية التي تقودها النقابة.

- عرفه جون دانيال رينو: بأن العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والإجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمل.²

- جون ناقر: هو مجموعة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات تتمثل غالبا من متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والإجتماعية للعمال كأوقات العمل، الأمن، الأجور، الضمان الإجتماعي.³

-العمل النقابي: يضم عمل وأهداف النقابات وهي أيضا مجمل المبادئ التي تركز عليها وظيفة النقابة في المؤسسة حيث يشير العمل النقابي إلى مختلف السلوكيات النقابية التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال الأجراء بغية تحسين أوضاعهم المادية والمعنوية.⁴

العمل النقابي هو سلسلة النضالات العمالية التي تتبناها الطبقة العاملة من أجل تحقيق مكاسب ومصالح العمال، وإمكانية المساس بحقوقهم ويظهر هذا في الإضرابات والحركة المطالبية التي تقودها النقابة.

¹ - موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبية للنشر، ط2، الجزائر، 2010، ص158.

² - سمير صغير: مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر فترة مابعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم إجتماع تنظيم وعمل، البويرة، الجزائر، 2005-2007، ص 12.

³ - كاف موسى: إستراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات سوسيو إقتصادية، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، علم الإجتماع المعرفة الجزائر، 2009-2010، ص18.

⁴ - محمد عاطف غيث: قاموس علم الإجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص480.

- العمل النقابي: مجمل الآليات والوسائل الموظفة في سيرورة عمل المنظمة النقابية قصد تحقيق غاية هذا التنظيم بتلبية مصالح منخرطيه، وهو أيضا الشكل الأكثر تنظيما على مستوى الحركة العمالية ويتجسد في تلك الممارسة النقابية ونشاط المنخرطين النقابيين داخل محيط العمل للدفاع عن مطالب العمال.¹

التعريف الإجرائي: العمل النقابي هو عبارة عن ممارسة المهام والأدوار التي تقوم بها النقابات للدفاع عن حقوق ومصالح العمال والتحسين من أوضاعهم المادية والمعنوية.

- النقابة العمالية

- عرفها أحمد زكي بدوي بقوله: أنها تنظيم إختياري دائم للعمال يتولى الرعاية والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم.²

- يعرفها الجوهري: أنها تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال المساومة الجماعية محل المساومة الفردية في سوق العمل، وأنها تسعى بصفة عامة إلى ضمان أن الأجور وظروف العمل تخضع لقواعد تطبق بصورة متسقة على كافة أعضائها.³

- ويعرفها الأستاذ ضياء مجيد الموسوي بأنها الأداة الرئيسية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى.⁴

- ففي سنة 1976 عرف الميثاق الوطني الجزائري النقابة: بأنها تنظيم يقوم بتربية وتنظيم العمال، وهي جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار الدولة الاشتراكية.⁵

- وقد جاء تعريف الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمره التاسع بأن النقابة هي عبارة عن منظمة عمالية مطلية حرة مستقلة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل، وتضم الذين يتقاضون أجره من حاصل عملهم اليدوي أو الفكري.⁶

¹ - حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي ، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان ، 1980، ص119.

² - أحمد زكي بدوي: علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، بيروت ، لبنان ، 1983، ص 297.

³ - محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم ، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة ، ط2، عمان ، 2011، ص361.

⁴ - ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في إقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 2007، ص74.

⁵ - الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية ، الديوان الوطني للنشر والإشهار ، الجزائر ، 1976، ص 69.

⁶ - الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع ، ديسمبر، 1990، ص 05 .

أما تعريف الإجمالي: النقابة العمالية هيا تنظيم حر ومستقل تتشكل من قبل العمال هدفها الدفاع عن مصالح الأعضاء وحقوقهم في إطار ما يتحدد في ظل القانون مستخدمة كافة الأساليب الشرعية في المطالبة بحقوقها .

- التمثيل العمالي :

- التمثيل العمالي: مفهوم أوسع من مفهوم التنظيم النقابي يشمل جميع أشكال تمثيل العمال على مستوى المؤسسة سواء كان شخصا طبيعيا أو معنويا.¹

- التمثيل العمالي: ويقصد به مجموعة من ممثلي العمال وهم أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة وتتم مشاركتهم بواسطة مندوبي العمال في كل مقر عمل يحتوي على 20 عاملا أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر الهيئة المستخدمة.²

كما يتم إنتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات خاصة تضمنتها النصوص التشريعية وكذا التنظيمية وهي التي تختلف بدورها عن تلك البسيطة التي ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون والتمثيل يكون على مستوى المؤسسة.³

- يتعارض مفهوم التمثيل العمالي والممثل النقابي: وهو الذي يقوم بالدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية داخل الهيئة المستخدمة كما يستطيع القيام بإبرام إتفاقيات وهي التي تتضمن وسائل الشغل، بصفة عامة ولهذا أولى المشرع حماية خاصة لاسيما مواجهة رب العمل

-تمثيل العمال: هو الحالة المعترف بها لنقابة مهنية للنطق والعمل بإسم العمال الذين تدافع عن مصالحهم إما أن يكون على مستوى المؤسسة الواحدة، أو على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولائي والوطني وإتحاد وإتحاديات أو كونه فيدراليات العمال الأجراء.⁴

التعريف الاجرائي: ويقصد بالتمثيل العمالي وهم أعضاء يتم إنتخابهم من طرف العمال قصد تمثيلهم على مستوى المؤسسة وكذا المشاركة في الهيئة المستخدمة ويشكلون همزة وصل بين الادارة والعامل.

¹ - فاطمة الزهراء تليلاني: التمثيل العمالي النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية في المنظومة الصحية الجزائرية ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير ، تخصص تسيير موارد بشرية ، قسنطينة ، الجزائر 2012-2013، ص 04.

² - المادة 91 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم 10 من الأمر رقم 96-21.

³ - المادة رقم 34 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

⁴ - بن محمد بومقورة نعيم: الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري لنشر، الجزائر، دت ص152.

- المسألة الاجتماعية:

يعرفها جاك كومبال: بأنها ليست موضوعا قائما بذاته بل هو موضوع يبني سياسيا وإجتماعيا كظاهرة فعلا، تشكلت بفعل الأحداث لا تكتشف إلا من خلال ردود الأفعال والعواطف التي تتولد عنها وحيالها

اذ يمكن القول أن المسألة الاجتماعية تطرح مشكلة التهديدات الدائمة التي تضرب عمق الرابط الاجتماعي، وغياب ملامح واضحة وفق ما تقتضيه مشروطات تاريخية موضوعية كالتعاقد للتكفل بالحاجات الاجتماعية.¹

-يعرفها روبرت كاستل: 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.²

التعريف الإجرائي: نجد ان المسألة الاجتماعية مصطلح مجرد وضع لدلالة على مجمل المشكلات الاجتماعية التي يعيشها الفرد بصفة عامة والطبقة الشغيلة بصفة خاصة حيث تسعى السلطات العليا إلى حلها بوضع إجراءات ممنهجة هدفها التقليل من حدة آثار هذه المشاكل على الصعيد الاجتماعي.

- الحماية الاجتماعية :

عرفت منظمة العمل الدولية الحماية الاجتماعية: بأنها مجموعة شاملة من الإستراتيجيات القائمة على دورة الحياة والتي ترمي إلى حماية العمال في أماكن عملهم في الإقتصاد المنظم وغير المنظم من ظروف العمل غير العادلة والخطرة وغير الصحية، وترمي أيضا إلى إتاحة الخدمات الصحية وتوفير دخل أدنى للأشخاص الذين لا يتجاوز دخلهم خط الفقر، ودعم الأسر التي لديها أطفال، فهي تعوض فقدان دخل العمل الناتج عن المرض أو البطالة أو الأمومة أو العجز أو فقدان عائل الأسرة أو الشيخوخة.³

¹ - كريمة حاتي : تمثلات الأطارات النقابية للمسألة الاجتماعية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة ، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، تخصص تنظيم وعمل ، سطيف، الجزائر ، 2018-2017 ، ص 19.

² - النوي الجمعي: المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر، دراسة سوسيو سياسية ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة علوم في علم الاجتماع ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 2010 ، ص 16.

³ -رشاد أحمد عبد اللطيف : مقومات الحماية الاجتماعية بالوطن العربي، مؤتمر الحماية الاجتماعية والتنمية ، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية ، كلية الخدمة الاجتماعية ، السعودية، 2014، ص 16.

وتعرف وزارة التنمية الدولية البريطانية: الحماية الإجتماعية بأنها الإجراءات العامة التي إتخذت إستجابة لمستويات الضعف والمخاطر والحرمان والتي تعتبر غير مقبولة إجتماعيا ضمن نظام سياسي معين أو مجتمع.¹

المفهوم الأعم للحماية الإجتماعية: يشمل كل ما من شأنه تحقيق الرفاهية الإجتماعية بمفهوم تحقيق التوافق والوثام بين أفراد المجتمع وذلك بحماية المجتمع من كل ما من شأنه شرخ هذا الوثام والتوافق المطلوب لتحقيق التنمية الإجتماعية بين الأفراد والمؤسسات ويشمل هذا الأفراد والأسر والمجتمعات فمعالجة الفقر من شكل من أشكال هذه الحماية.²

التعريف الإجرائي: ونعني بالحماية الإجتماعية مجموعة من السياسات العامة والآليات والبرامج التي تضعها الدولة معينة لحماية أفرادها من الأخطار الإجتماعية.

- الخدمة الإجتماعية

عرفها بيار ماسي ومادلين قينار الخدمة الإجتماعية: على أنها المعونة، السند، المساعدة، الدعم، النجدة إعطاء، دفع، توزيع.

ويعرف منجد لروس الخدمة على أنها المساعدة، أنا في خدمتك، أي في مساعدتك. الإنسان الخادم: أي الذي يجب أن يخدم الآخرين.³

ويعرفها رشيد زرواتي: الخدمة الإجتماعية هي توفير الخدمات المطلوبة لمساعدة الأفراد والجماعة والمجتمع، هي خدمة فردية جماعية، مجتمعية، أما المساعدة فهي عبارة عن تلك الجهود المبذولة لفائدة الفرد والجماعة والمجتمع.⁴

¹ - صلاح هاشم: الحماية الإجتماعية للفقراء، قراءة في معنى الحياة لدى المهمشين، مؤسسة فريد ريش إيبيرت، القاهرة، مصر، 2014، ص 17.

² - علي بن إبراهيم النملة: مفهوم الحماية الإجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الإمنية، السعودية، 2014، ص 02.

³ - رشيد زرواتي: المدخل للخدمة الإجتماعية، مطبعة دار هومة، الجزائر، 2000، ص 11.

⁴ - رشيد زرواتي: المدخل للخدمة الإجتماعية، مؤسسة ابن سينا للطباعة للنشر، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2000، ص 13.

وتعرف السيدة هيلين وتمر: الخدمة الاجتماعية هي طريقة علمية ونظام إجتماعي لا بد من وجوده لخدمة النظم إجتماعية الموجودة في المجتمعات ومعاونتها على القيام بالدور المتوقع منها إذا عجزت بإمكاناتها المتعددة عن الوفاء بإحتياجات الإنسان أو حل مشكلاته.¹

تعريف قاموس علم الإجتماع : الخدمة الإجتماعية هو مجال مهني متخصص يهتم بتطبيق المبادئ السوسولوجية لحل مشكلات مجتمعية ذات طبيعة خاصة، للتخفيف من حدة بعض المشكلات الفردية، لهذا يهتم الأخصائيون العاملون في حقل الخدمة الإجتماعية لمعالجة العديد من المشكلات الفردية المتصلة بتوافق التقييم الإجتماعي وحسن أدائه لوظيفته في المجتمع وكذلك بتكامل الفرد في هذا التنظيم ، وتهتم مبادئ الخدمة الإجتماعية المتخصصة بالفقر والبطالة وتوجيه الشباب وتنظيمه.²

تعريف الإجرائي: الخدمة الإجتماعية هي المعرفة النظرية والعملية التي تستخدم لمساعدة الأسوياء وغير الأسوياء من أفراد وجماعات والمجتمع بهدف الوقاية أو العلاج.

¹- توفيق قمر وسحر فتحي مبروك: مقدمة في الخدمة الإجتماعية، دار الفكر، ط2، المملكة الأردنية الهاشمية، الاردن، 2009، ص 30.

²- محمد عاطف غيث: مرجع نفسه، ص 448.

4 - الدراسات السابقة:

- الدراسة الأولى: لدكتور منير صوالحية الإلتناء النقابي والإضرابات في الجزائر، مجلة علوم الإنسان و المجتمع، 2014 جامعة تبسة.

هي عبارة عن دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية، وجاءت هذه الدراسة لتبين طبيعة العلاقة النقابية لأساتذة الثانويات و موقفهم من المشاركة في الإضرابات التي تدعوا إليها النقابات المستقلة في قطاع التربية، و قد شملت عينة قدرها 531 أستاذا من 1014 أستاذ دائم موزعين على 26 ثانوية، وإستخدم المنهج الوصفي، عن طريق المسح الإجتماعي وبخصوص أداة جمع البيانات فقد تم إستخدام إستمارة استبيان والمقابلة، و قد كانت الإشكالية في هذه الدراسة تتمحور في التساؤل التالي:

في الجزائر هل أسهمت النقابات المستقلة في إرتفاع الأجور؟ و ما هي النتائج التي توصلت إليها من خلال الإضرابات التي قامت بها و شهدها قطاع التربية في الفترة الأخيرة؟ وكانت الفرضيات على الشكل التالي:

- تنحصر العلاقة النقابية في الإنخراط الشكلي و تتأثر بالإلتناء السياسي لأساتذة الثانويات في الجزائر.

- اللجوء إلى الإضرابات عند وجود مطلب الأجور يعزز الإلتناء النقابي لأساتذة الثانويات في الجزائر.

و من أهم نتائج هذه الدراسة أن هناك إمتدادات كثيرة بين السياسي و الإجتماعي، و أن أغلب الأساتذة المنخرطين لا يضطلعون بأنشطة نقابية، و قد بين في دراسته أن نوعية المطالب هي المحرك الأساسي في عملية الإنخراط، خاصة إذا توفر مطلب الأجور الذي يعتبر كافيا للرفع من نسبة التجنيد و غيابه يقلل من هذه النسبة.

- الدراسة الثانية: لزهيرة جحا النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع، تخصص تنظيم و عمل، 2013/2012، جامعة قسنطينة 2.

دراسة أجريت بالمؤسسة العمومية لمطاحن سيدي راشد بقسنطينة، و لقد سلطت الدراسة الضوء على الدور الذي تلعبه النقابة في تمثيل العمال و الدفاع عن مصالحهم الإجتماعية والمهنية والوقوف على واقع النقابة (UGTA) في المجال الصناعي، والكشف عن طبيعة النقابة التنظيمية و الهيكلية، و الوقوف

على نوعية الأساليب التي تستخدمها في تحقيق مطالبتها، ولقد إعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية الطبقية لضمان التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي، استخدمت المنهج الوصفي، و قد كان التساؤل الرئيسي للدراسة هو: ما إنعكاس التحولات السياسية الإقتصادية على هيكله التنظيم النقابي و مطالبه وأساليب عمله في المؤسسات الصناعية؟ و قد تمت صياغة الفرضيات على الشكل التالي:

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بمدى قدرتها على الهيكله.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بقدرتها على التنظيم.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية المطالب العمالية.

- يتأثر دور النقابة في المؤسسة الصناعية بنوعية الأساليب المستخدمة لتحقيق الأهداف.

و قد توصلت الى نتائج أهمها أن هذه النقابة الحالية للمؤسسة مكان البحث هي نقابة مهيكلة ضمن نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين، و لها تنظيم خاص بها و لها قوانين بحيث تقوم بانتخاب أعضائها بطرق قانونية و تعقد إجتماعاتها الدورية داخل الوحدات وخارجها، و لها برامج واضحة و لها كادرات مؤهلة، و لها تجربة و خبرة في التسيير، و بالتالي فهي مؤهلة للعب دور إيجابي في حياة العمال الإجتماعية و المهنية، بحيث تقوم بإستخدام العديد من الوسائل كتقديم الشكاوي إلى المسؤولين و الإدارة في بادئ الأمر، ثم القيام بالإحتجاجات التي تؤثر على عملية الإنتاج و التي تضر بمصلحة المؤسسة، فتتوجه نحو المفاوضات الجماعية التي تخدم كل من الطرفين.

- الدراسة الثالثة: لحاتي كريمة تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في علم إجتماع التنظيم والعمل 2018/2017 جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2.

تهدف هذه الدراسة البحث في موضوع المسألة الإجتماعية من خلال أبعادها الإجتماعية والاقتصادية ولقد إعتمدت هذه الدراسة على العينة قصدية تشمل مجموعة من المؤسسات، حيث تتوزع قيادات نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين 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. كما إعتمدت على المنهج الوصفي، و قد كان التساؤل الرئيسي للدراسة هو: ماهي تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية في الجزائر؟ أما التساؤلات الجزئية فكانت على النحو

التي: ماهي تمثلات الإطارات النقابية إزاء مسألة حماية منصب العمل ؟ كيف تنظر الإطارات النقابية لمسألة الحماية الإجتماعية المنتهجة ؟ هل تحمل الإطارات النقابية نظرة واضحة إتجاه إستراتيجية مواجهة تدني القدرة الشرائية ؟ أما الفرضيات كانت كما يلي: -تحمل الإطارات النقابية تمثلات سلبية إزاء مسألة ترقية المهنة والحفاظ على منصب العمل، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي.

- تحمل الإطارات النقابية تمثلات سلبية إزاء مسألة الحماية الإجتماعية للعامل، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي.

- هناك تمثلات واضحة لإستراتيجية الإطارات النقابية في مواجهة تدني القدرة الشرائية، مع وجود فروق حسب نوع المؤسسة التي يمثلها الإطار النقابي.

وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هو إختلاف تصورات القيادات النقابية حول عناصر المسألة الإجتماعية من خلال تباين موقفهم إزاء مسائل ذات اهمية في النضال مثل الحفاظ على منصب العمل، الحماية الاجتماعية، تدني القدرة الشرائية، في ظل الأزمات 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 وإيصال مطالب منتسبيها، ومدى وعي النقابيين وتصوراتهم للمسألة الاجتماعية بوجه عام.

5- المنهج المستخدم:

يعتبر المنهج العمود الفقري في تصميم البحوث لأنه الخطة التي تحتوي على خطوات تحديد مفاهيم وشرح المعاني الإجرائية وإطار الدراسة ووسيلة جمع البيانات وتحديد مجتمع البحث وتوضيح مجالات الدراسة... الخ، والواقع أن إختيار المنهج الملائم يعتمد اعتمادا أساسيا على طبيعة الظاهرة المدروسة والموضوع المراد بحثه. فالمنهج هو مجموعة من الأسس والقواعد والخطوات والعمليات العقلية التي يستعين بها الباحث ويسير في ضوئها لتحقيق الهدف الذي يصبو إليه وهو إكتشاف الحقيقة وإستخلاص النظريات والقوانين التي تحكم الظاهرة والتنبؤ بما سيحدث في المستقبل.¹

¹ - حسين عبد الرحمن رشوان: أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص 47.

وبهذا إرتأينا في بحثنا هذا الإعتماد على المنهج الوصفي وذلك لمدى إتساقه مع الظاهرة المدروسة داخل التنظيم، حيث يهدف المنهج الوصفي إلى توفير البيانات والحقائق عن مشكلة موضوع البحث لتفسيرها والوقوف على دلالاتها كما يعرف هذا المنهج بأنه عبارة عن طريق لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة و تصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها، إلا أننا يمكن أن نعتبر الأسباب الموضوعية التي دفعتنا إلى إختيار هذا المنهج في بحثنا هي عدة أسباب نذكر منها طبيعة الموضوع أي أن الموضوع المراد دراسته هو وصف لظاهرة تمثلت في معرفة دور العمل النقابي في تحقيق المسألة الإجتماعية في الجزائر وذلك بمديرية التربية - تبسة- وتماشيا مع طبيعة هذه الدراسة فقد إعتمدنا على المنهج الوصفي بحيث يهتم بوصفها وصفا دقيقًا، و يعتمد على التعبير عنها كميًا أو كميًا، بحيث يعطينا التعبير الكيفي وصفًا للظاهرة موضحًا خصائصها، في حين يعطينا التعبير الكمي وصفًا رقميًا موضحًا مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى.¹

¹ - ذوقات عبيدان و آخرون : مذكرات عن مناهج البحث، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن بدون تاريخ، ص13.

الفصل الثاني

النقابات العمالية في دول العالم

تمهيد

1- نشأة النقابات العمالية في العالم

2- النقابة العمالية في الجزائر

3- ميلاد النقابات المستقلة في الجزائر

4- أبرز النقابات المستقلة في الجزائر

خلاصة

تمهيد

لقد مرت الحركة العمالية أثناء تطورها بمراحل أدت في نهاية المطاف إلى إنتاج النقابات العمالية على سطح الحياة الإجتماعية، فأصبحت تمتلك لنفسها وسائل وطموحات وتحاول تحقيق أهدافها، لتصبح بعد فترة تمثل قوة فاعلة في المجتمع هذه ظاهرة الجديدة في المجتمع والتي أصبحت تنمو وتتطور مما دفعت بالعلماء ومن ميادين مختلفة لمحاولة إعطاء تفسيرات حول الظروف التي أدت إلى إنتاجها، فنشوء الحركة النقابية في العالم وتطورها كان مختلفا وحسب الظروف التاريخية الملموسة لكل بلد من البلدان، وهذا ما سنحاول التطرق إليه من خلال هذا الفصل.

1- نشأة النقابات العمالية في العالم

- نشأة النقابات العمالية في أوروبا

إن نشأة النقابات العمالية في أوروبا كان نتاج الثورة الصناعية، فلقد ساهمت الثورة الصناعية التي حدثت في أوروبا إلى حد كبير في تغيير البنى التقليدية لهذه المجتمعات، وسمحت لها بالانتقال إلى حالة إجتماعية جديدة سميت بحالة المجتمع الصناعي، فأخذ مفهوم العمل بعدا جديدا و صارت الصناعات الحديثة تستقطب القوى العاملة لتتشكل بذلك المصانع، ليصبح العمل بعد ذلك أكثر تنظيما و مراقبة، فأصبح العامل يبيع قوة عمله مقابل أجر يتلقاه داخل ما يسمى بسوق العمل¹.

و في ظل هذه الظروف الإجتماعية و الإقتصادية الجديدة التي دفع ضريبتها العمال الموجودون بالمصانع أكثر من غيرهم تحققت تنبؤات كارل ماركس في كون أن الطبقات العمالية لن تدوم على نفس الحال، فظهرت النقابات كتنظيم مهني يدافع عن العمال ضد إستغلال أرباب العمل لهم، و لعل التحولات التي يقصدها هي المتمثلة أساسا في إنتشار العمل الألي و إظهار قيمة العمل الصناعي في الخلق والإبداع و إنتاج الثروات المختلفة، مما فتح مجال المنافسة بين أرباب العمل فيما بينهم لتحقيق مزيد من الأرباح ، و كنتيجة حتمية أدى هذا التحول إلى الإستغناء عن مهارات العمال التي فرضت نفسها في ظل النظام الحرفي، فمن جهة تحرر العمال من الأعمال الشاقة التي عرفوها من قبل، ومن جهة أخرى وجدوا أنفسهم داخل هذه المصانع الضخمة يعملون مقابل أجور زهيدة تدفع لهم في مدة عمل تصل إلى ثمانية عشر ساعة في اليوم الواحد، و التي أدت إلى تشغيل النساء و حتى الأطفال².

¹ - حيدر رشيد : دور النقابات في رفع الكفاءات المهنية و تطوير كوادرها، منظمة العمل العربية ، عمان 2010 ، ص 14 .

² - جان بيار ريو : الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري ، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1957، ص 195.

و ما أضر بالعمال هو إمتلاك أصحاب المصانع للسلطة المطلقة في المصنع، فهم الذين يشغلون العمال و يحددون أجورهم ومدة عملهم و يفصلونهم عن العمل متى شاؤوا، و كثيرا ما كانوا يسرحون العمال جماعيا في فترات الكساد الإقتصادي، بعد أن إستنزفوا قوة عملهم، و كثيرا ما كانوا أيضا يسرحون أفراد و جماعات في حال تعرضهم لحوادث العمل أو لأمراض مهنية تعيقهم من تأدية مهامهم اليومية.

فكانت بريطانيا مهد ظهور هذه التنظيمات التي أعطت الملامح الأولى للنقابات، ففي سنة 1720 و بالذات في لندن رفع الخياطون تظلماتهم إلى البرلمان مطالبين السلطات بتكوين جمعية مهنية خاصة بهم تتحدث بإسمهم قانونيا و تدافع عن حقوقهم، فدون كل عامل إسمه على سجلات خاصة و قاموا بجمع مبالغ مالية تمكنهم من الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للمتابعة من طرف السلطات.¹

ثم تبعت هذه المحاولة محاولات أخرى من قطاعات صناعية مختلفة كان هدفها تكوين جمعيات مهنية تمثلهم و تدافع عنهم، و رغم محدودية مطالب هذه التمثيلات العمالية إلا أنها لاقت معارضة شديدة من طرف الدولة و أرباب العمل على حد سواء، فغير العمال من تسميات هذه التنظيمات من أجل مواجهة معارضة الدولة، و شكلوا ما يسمى بـ Les sociétés de secours mutuelle²

وأيضا مثل: جمعيات مساعدة العمال، نوادي الصداقة ... و ذلك من أجل إعطاء هذه التنظيمات طابعا إنسانيا الهدف من وراءه هو التضامن مع العمال و تقديم المساعدات الخيرية لهم، لكن قوبلت هذه الأخيرة كذلك بمعارضة شديدة من طرف الدولة في بريطانيا و التي أصدرت لأجلها قوانين تمنع تكوين النقابات وعلى رأس هذه القوانين القانون رقم 1718 الذي يمنع إنشاء التنظيمات المهنية و الجمعيات.³

¹ - جان دانيال كول : الحركة النقابية- ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة و النشر، بيروت، ص، 07.

² - مناصرة سميحة: الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2001-2002، ص 25.

³ - عبد المنعم الغزالي الجبلي: تاريخ الحركة العمالية و النقابية، منشورات دار النهضة، بيروت، 1964، ص 31.

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاوّل نشاطها تحت صور تقديم شكاوي العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجؤون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات إلا أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات النقابات العمالية وكانت تواجه تجمعاتهم بالقوة ومن بين هذه التجمعات مظاهرات ليون 1831 م وغيرها.¹

حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحقهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21/03/1884م مع صدور قانون "فالداك روسو" وتأسست عدة نقابات مثل C.G.T.C.F.D.T.²

ففي عام 1957 بألمانيا الديمقراطية سابقاً عقد إتحاد النقابات العالمي مؤتمره الرابع، وحضر هذا المؤتمر مندوبو 92 مليوناً من الأعضاء من 81 بلداً مختلفاً وحين عقد في موسكو سنة 1961 المؤتمر الخامس للإتحاد، كان قد حضره مندوبو 142 مليون نقابي وشارك في هذا المؤتمر مندوبو إتحادات غير منتسبة إليه تمثل النقابات اليابانية سوهيو والإتحاد العام للعمال الجزائريين، والإتحاد المغربي للشغل، والإتحاد العام اليوغسلافي السابق، وإتحاد عمال شيلي، والإتحاد العام لعمال إفريقيا السوداء... إلخ.

لقد تطورت المفاهيم والإيديولوجيات منذ ظهور هذه الإتحادات، فظهرت النقابات الثورية وفق التصور الماركسي التي تعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض و يجب العمل على إزالتها، وظهرت النقابات الإصلاحية التي طورت لنفسها مفاهيم كفكرة الإقتصاد الموجه الذي تكون فيه كل الموارد و

¹ - قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف للنشر والطباعة، د ط، الإسكندرية مصر، 1977، ص 105.

² - بدوي محمد سفيان: محاضرات في تطور الحركة العمالية، السنة الثالثة، علم إجتماع تنظيم وعمل، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر 2009-2010، ص 5.

القوى العاملة والرأسمال تحت إشراف الدولة، و طورت كذلك مفهوم الديمقراطية الصناعية النابعة من أفكار سان سيمون من أجل أن يتحول المصنع من ملكية مطلقة إلى ملكية مقيدة.¹

- نشأة النقابات العمالية في الدول العربية:

إن النقابات في دول العالم الثالث والوطن العربي ظهرت في معظم المجتمعات أثناء الفترة الإستعمارية على هذه المجتمعات، أي بعد دخول الرأسمالي الكولونيالي، حيث بدأت النواة الأولى للطبقة العاملة في الظهور على إثر إحتكاكها باليد العاملة المهاجرة من البلدان الإستعمارية إلى البلدان المستعمرة، وظهور الحركات النقابية سمح للعمال الأصليين لهذه البلدان بممارسة العمل النقابي.

باعتبار أن تحرر العمال وتحسين ظروفهم لن يتم إلا من خلال الحصول على الإستقلال الوطني، ولهذا إرتبطت منذ ظهورها بحركة التحرير الوطني سياسيا وإقتصاديا، حيث كان العمال في طليعة مناهضي الإستعمار والساعين إلى التحرر وإزالة أسباب التخلف.²

ففي مصر ظهرت الصناعة فيها منذ عهد " محمد علي " لاسيما العربية منها فقد نشأت مصانع القلعة للأسلحة " و مصانع الحوض المرصود ، و مصانع لإنتاج السلع المدنية كالغزل و النسيج ، و مصانع السكر و مصانع الحبال و شرع السفن و تم إنشاء ترسانة الإسكندرية...إلخ.

و بدأ ظهور النشاط النقابي في ظل الإحتلال الإنجليزي و تم تأسيس أول نقابة عام 1999 حيث مارس العمال المصريون الإضراب منذ 1891، بحكم اليد العاملة الموزعة على العديد من الأنشطة الإقتصادية، للدفاع عن مصالحهم و التعبير عن المشكلات الإجتماعية و المهنية التي يعانون منها.³

¹ - جورج لوفران: الحركة العمالية في العالم، ترجمة الياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1980، ص44.

² - أحمد الرفاعي: من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، نوفمبر 1969، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982، ص441.

³ - محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزطاطية، مصر، 2007، ص107.

وفي سوريا نشأت الطبقة العاملة السورية بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولاية العثمانية، والتي إتسمت بالمطلبية، وتعتبر عملة التصنيع في سوريا حديثة تقريبا لاسيما بعد الإستقلال الوطني وكذا بعد الحرب العالمية الثانية.

لقد تم إنشاء النقابات العمالية في سوريا عام 1925 دون إنجازات قانونية، وكانت أولها نقابات عمال التريكو في دمشق، ولعبت هذه النقابة دورا متميزا، كما قامت بقيادة الحركة النقابية ليس على نطاق مدينة دمشق فحسب وإنما على نطاق سوريا كلها، وتم تشكيل عدة نقابات بعدها وتطورت نضالاتها من العفوية المطلبية إلى سياسة منظمة ضد السياسة الإستعمارية.

لقد ناضلت الطبقة العاملة في سوريا طوال سنين عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي، وفي كافة المجالات الوطنية والقومية والتضامن العمالي، وضد الإستعمار والصهيونية والرجعية في سبيل التقدم الإجتماعي للشعب السوري وجماهيره الكادحة¹.

ولقد تطور العمل النقابي في تونس بتطور الرأسمالية خلال الربع الأول من القرن العشرين، وكما معروف فإن التطور حصل بفعل العالم الخارجي كما هو الحال في كثير من البلدان المستعمرة.

لقد تأسست نقابات عديدة عام 1919 ومنها إتحاد النقابات التابعة للإتحاد العام للعمال التونسيين ، وإنظم العمال التونسيون لهذا الإتحاد ولكن قيادتها لم تقف إلى جانب مطالب العمال التونسيين، مما أدى إلى انفصالهم عنها، وبرز محمد علي مؤسس أول تنظيم نقابي عمالي مستقل للعمال التونسيين.

ويشير تاريخ الحركة النقابية في تونس بأن الحركة الشيوعية في تونس هي الحركة السياسية الوحيدة التي عملت على تطوير الحركة النقابية وساندها وقدمت لها ما تستطيع من رجال وأموال، حيث كان الشيوعيون في أكثر وأهم المراكز الحساسة للتنظيم النقابي، ونشير هنا إلى أحداث جانفي 1978 في تونس

¹ - محمد حسين منصور: مرجع نفسه ، ص108.

نتيجة قمع المظاهرات المطالبة التي نظمتها النقابة في عدة مدن وإعتقال وسجن القادة النقابيين من طرف النظام التونسي، والتي قال بشأنها "لحبيب عاشور" الأمين العام للإتحاد التونسي للشغل آنذاك وأحد مؤسسي النقابة التونسية سنة 1946 إنها الأزمة الأكثر خطورة في تاريخ الحركة النقابية¹

ولا يختلف الوضع في المغرب الأقصى ورغم التعددية النقابية التي توطر العمال إلا أن هذه النقابات و أبرزها الإتحاد المغربي للشغل الذي تأسس سنة 1955 وترتبط بحزب الإتحاد الوطن للقوة الشعبية ، بالإضافة إلى إتحاد الشغيلة المغربية الذي تأسس سنة 1960 وترتبط بحزب الإستقلال المغربي القريب من السلطة ، وكذلك الكنفدرالية الديمقراطية للشغل التي تأسست سنة 1978 و ترتبط بحزب الإتحاد الإشتراكي للقوة الشعبية ، و يبقى الطابع المميز لهذه النقابات هو الضعف و التسييس و إرتباطها بأحزاب سياسية ضعيفة تنشط في مناخ سياسي تنعدم فيه الممارسة الديمقراطية مما أدى إلى ضعف و تشتت الطبقة العاملة و غياب ممارسات الحريات النقابية.²

كما نجد أن للنقابة العمالية أهمية قصوى في إحداث حراك إجتماعي داخل المجتمع والقوة الذاتية التي تؤثر بها في مختلف الحياة السياسية والإقتصادية والإجتماعية، بالإضافة إلى سعيها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتمثلة في:

- ضمان إستقرار العمل.
- تحسين الأجور والتعويضات المختلفة للمورد البشري .
- التقليل من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية مع توفير فرص أكبر للراحة.
- تحسين ظروف العمل وطبيعته على المستوى الأمني والصحي والرعاية والحماية من حوادث العمل.

¹- دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، منظمة العمل العربية، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، 1979، ص48.

²- ججا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير جامعة قسنطينة 02، 2012-2013، ص60.

- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابات والإنخراط فيها وضمان التسهيلات كمزاولة النشاط النقابي... الخ.

- الحماية الإجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة.

- العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.

- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابة والإنخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية.

- رفع المستوى نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي بما يكفل تدعيمها وتحقيق أهدافها بتطوير المورد البشري.

- المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بمستواه المهني والفني والكفاءة الإنتاجية.¹

كما أن التطور الذي عرفه العمل النقابي، يظهر أنه تجاوز هذه المهام الروتينية لتشمل مهاماً مبنية على دراسة علمية في تلبية حاجيات الطبقة الشغيلة والتي تتمثل على النحو التالي:

أ- المهمة الاقتصادية:

يعتبر المختصين أن هذه المهمة هي الأولى التي دفعت العمال لإنشاء نقابة عمالية، حيث أكد مؤسسوها الأوائل على أن هذه المهمة تشمل بشكل عام السعي من أجل رفع الأجور للعمال وتحسين مستوى معيشتهم، ومن ثمة تلبية الحاجات الإنسانية، أما بعد التطور الذي حصل في العالم فإن دلالة الحركة النقابية أدرجها في نطاق وظيفي أوسع من نطاقاتها الذي وجدت لأجله أول مرة.

¹- صابر بركات: سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، ص 12.

ب- المهمة الإجتماعية:

إكتسبت الحركة النقابية مجالا جديدا يختلف نوعيا عن الأول ألا وهو المهمة الإجتماعية إذ بعد المكاسب التي حققتها النقابة على مستوى الوعي العمالي في العالم لها نفس القيمة إن لم تكن أهم منها، كذلك إرتباطها الأكيد بها لأن رفع مستواه المعيشي لا يعني أنه مرتاح في عمله وراضي عن تواجده في مواقع العمل وعن كيفية نشاط ميكانزمات العمل بالمؤسسة، بناءا عليه، فقد عملت النقابة في العالم بشكل مباشر مكثف و متمركز الجهد على تحقيق الجانب الإجتماعي للعمال داخل المؤسسة وخارجها، إذ تعمل على تمكين جميع العمال من الحصول على البطاقات الإنتمائية لأحد فروعها ليحق لها الدفاع عنهم بشكل قانوني، ويحصلون على حمايتها، وكذا الحصول على بطاقات الإنتمائية لتحقيق الإجتماعي لهم ولأسرهم، تسعى أيضا النقابة إلى تأمين الخدمات الصحية والتعليمية للعمال وأسرهم وبالتالي إخراجهم من دائرة الأمية، كما تضمن لهم المساعدات الموسمية كعيد رأس السنة، الدخول المدرسي، الأعياد الدينية... إلخ.¹

ج - المهمة الثقافية:

وجدت النقابة نفسها مواجهة لتراكم ثقافي إجتماعي، مما أدى بتأدية هذه المهمة الثقافية للتقليل في أعبائها، وتوسيع قاعدتها في موجهاتها لتحقيق مطالب العمالة والرقى بأوضاعهم، وبالتالي تتمكن النقابة من تكثيف جهودها وقوتها وغايتها رفع معدل الوعي عند العمالة.²

2 - النقابات العمالية في الجزائر

لقد مرت نشأة النقابات العمالية في الجزائر بمرحلتين:

¹ - مليكة عرعور: سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص.ص، 101، 100.

² - مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005، ص.ص، 73.

- المرحلة الإستعمارية:

كانت الجزائر في مطلع القرن التاسع عشر (19) بلدا زراعيا ريفيا إذ أن 95% من السكان يقطنون الأرياف ويعيشون على الزراعة وتربية المواشي، لكن مع دخول الإستعمار وتجريده للجزائريين من الملكية أصبح عدد كبير من السكان دون عمل، فأصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة¹.

وظلت هذه الوضعية على حالها إلى أن قامت فرنسا بإنشاء منشأة إقتصادية رأسمالية في قطاعات المناجم والزراعة والصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام، بالإضافة إلى المواد الزراعية والمعدنية، تحول الجزائريون إلى العمل في هذه المنشآت على أمل تحسن ظروفهم المادية².

وكانت الفئات الإجتماعية الرئيسية للطبقة العاملة في الجزائر كانت تتكون من ثلاث أقسام رئيسية: البرولتاريا الفلاحية كانت تشمل حوالي 150.000 عامل جزائري، يعملون وقتا كاملا في مزارع مجهزة إذ يتعدى يوم العمل 10 ساعات مع تدني كبير للأجور، أما البرولتاريا الصناعية كانت تضم 135.000 إلى 140.000 عامل بوقت كامل يشكل الأوروبيين 60.000 عامل من مجموعها الشيء الذي يؤكد إرتفاع نسبة البطالة في أوساط الشعب الجزائري، و كذا التأثير الواضح للعمال الأوروبيين على الجزائريين فيما يخص التنظيمات النقابية إذ ظلت القيادات من أصل أوروبي، وبلغ عدد عمال البناء 140.000 عامل، و كانوا يشكلون أهمية كبيرة كونهم أيدي عاملة رخيصة، و ظل الإستعمار بحاجة إليها نظرا لضعف المكننة في هذا القطاع³.

هذه الوضعية ساهمت ولو بنسب ضئيلة في بداية تشكل الوعي ولعل قانون الأهالي صدر سنة 1874 والذي يمنع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات وتشكيل أي نوع من التجمعات، ولم يستثن هذا القانون

¹- عبد القادر جغول: تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سوسولوجية، دار الحداد لمنشر والتوزيع، بيروت، 1983، ص 152.

²- سمير أيمن: علم الإجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشئة المعارف، الإسكندرية، 1985، ص 88.

³- جحا زهيرة: مرجع سابق، ص 116.

التنظيمات النقابية ومن عام 1878 ثم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر، كما تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في نفس المدينة وبعدها ظهرت بوادر الكفاح النقابي الجزائري في إضرابات عمال النقل والخدمات عامي 1903 و1907 وفشل ذلك بسبب الحرب العالمية الأولى بين فترة 1914/1918 ، وزيادة عدد النقابات الرئيسية في الجزائر لتصل سنة 1924 إلى 314 نقابة، 203 في الجزائر، 82 نقابة في وهران و 55 نقابة في قسنطينة.¹

وكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية، فبرزت ثلاث منظمات نقابية إدعت كلها التمثيل الوطني، وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة الوطنية، فجهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA، المصاليين أوجدوا الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA، والحزب الشيوعي الجزائريين أنشأ الإتحاد العام للنقابات الجزائري UGTA.

فلقد عرفت الحركة النقابية خلال ثورة التحرير إشكالا سياسيا كبيرا، يكمن أساسا في الصراع الذي عرفه لإتحاد العام للعمال الجزائريين بعد نشأته مع التنظيمات النقابية الأخرى الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA و الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA و ذلك من أجل تشويه سمعة ثورة التحرير عالميا، وتشتيت الشعب الجزائري و الطبقة العمالية الجزائرية بصفة عامة.

فقد تم إنشاء الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين USTA في 20 فيفيري 1956 فهي نقابة أوجدها المصاليون بعيدا عن فلسفة جهة التحرير الوطني وبعد أربعة أيام جاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين

¹- محمد حسين منصور: مرجع سابق، ص57.

في 24 فيفري 1956 بقيادة عيسات إيدير، مهمته تتمثل في النضال الاقتصادي و السياسي بوجه مكشوف للتعبير عن الأهداف الثورية التي سطرها الشعب الجزائري من خلال جبهة التحرير الوطني¹.

- مرحلة بعد الإستقلال: يمكن تقسيم هذه الفترة إلى مرحلتين أساسيتين هما:

أ- مرحلة الحزب الواحد

إن التفكير في بناء دولة جزائرية لم يكن وليد الإستقلال الوطني، بل وجد أثناء الثورة التحريرية انطلاقا من واقع المجتمع الجزائري، الذي آل إلى تناقضات ومشاكل إجتماعية وإقتصادية يصعب تجاوزها دون تضافر جهود كل الفئات الإجتماعية، مع تحديد إستراتيجية تنموية تتماشى وواقع المجتمع وطموحاته، لهذا الغرض حدد برنامج طرابلس لعام 1962 جملة من التوجهات، قصد تدارك الوضعية المتدهورة ومعالجة الحالة الإجتماعية والإقتصادية وتمحورت أساسا حول النقاط التالية:

- محاربة التخلف بكل أشكاله من خلال العمل على تحطيم كل عوامل التبعية.

- إعطاء الأولوية للزراعة لأنها القطاع القادر على تحسين المستوى المعيشي للمجتمع، والإهتمام بالريف لما تعرض له من دمار خلال الثورة التحريرية.

- التركيز على التكامل بين الصناعة والزراعة.

-لتحقيق هذه الأهداف السابقة ، يعتبر تدخل الدولة وإختيار النظام الإشتراكي ضرورة، وهذا ما أثبتته تجارب الدول السائرة في طريق النهوض، نجاعة هذا الإختيار و ما أكده ميثاق الجزائر لسنة 1964.²

¹- حنان شطبي: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي، رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة 2009- ص،ص،66،67.

²- إدريس بولكعبيات: إنجازات العمل نحو النقابة ، دوافع مشاركة العمل النقابي ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع جامعة الإخوة منتوري ، قسنطينة ، ص53..

لم تكن النقابة العمالية ذات طابع مطلي بل عملت كمنظمة تسييرية تابعة للدولة ومندمجة في جهازها البيروقراطي فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا، وقد تميزت النقابة الجزائرية في تلك الفترة بما يلي:

الطابع السياسي حيث لم تكن معنية بالمطالب المهنية والإجتماعية المنبثقة من الحياة العملية والمعيشية للعمال وإنما عملت على تنفيذ البرامج السياسية ومساندتها الطابع البيروقراطي بحيث تميز الإتحاد بالنمط البيروقراطي من حيث كفاءات الإنخراط والانتخاب والتسيير الداخلي للنقابة الطابع الإحتكاري الذي جسده إحتواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين جل العمال والطبقة الشغيلة سواء كانت صناعية أو زراعية أو تجارية أو خدمية.¹

- مرحلة التعددية النقابية :

في نهاية الثمانينيات سجلت الجزائر أزمة متعددة الأوجه و التي أدت إلى أحداث أكتوبر 1988، و من ثم إلى دخولها في محاولة لتحرير كل ما هو سياسي و إقتصادي و كذلك صياغة دستور جديد و الذي تم المصادقة عليه من خلال استفتاء 23 فيفري 1989 ، و من نتائجه فتح الطريق أمام الحريات العامة في إنشاء الجمعيات في كل ميادين الحياة الإقتصادية والسياسية و الإجتماعية.

فالهزة التي عرفها المجتمع الجزائري في أكتوبر من سنة 1988 تبعتها تغيرات سياسية وإجتماعية و إقتصادية حيث تمّ و لأول مرة منذ 1989 في دستور 23 فبراير الاعتراف في الحق في جمعيات لتنشيط الحياة السياسية في البلاد و لتظهر كبداية محتملة لنظام الحكم السائد، فمنذ ذلك التشريعات طرأ تغيراً كبيراً على الساحة السياسية و الإجتماعية والإقتصادية بما في ذلك حظوظ و إمتيازات الحزب

¹ إيمان النميس: دور النقابات العمالية في صنع السياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر، دراسة مرحلة التعددية النقابية، دار الناشري لنشر الإلكتروني، الجزائر، ص.56،55.

الواحد ليكون معه منافسون، ولأزم هذا التغيير في الوجة السياسية تغييرا آخر في عالم الشغل فبعدهما تولى الإتحاد العام قيادة الحركة العمالية أكثر من سنة إعترف جهاز السلطة لأول مرة وفي نفس الدستور في المادة 53 منه في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا ما نص عليه القانون 14 من تاريخ 02 جوان 1990 والذي يتضمن الكيفية و الأحكام والقوانين لممارسة العمل النقابي فالمادة 39 تضمن الحريات في إنشاء الجمعيات كما أنّ المادة 54 جاءت لتضمن حق الإضراب وفي هذا السياق جاء القانون 14/90 02 جوان 1990 الذي سمح لأول مرّة بالتعددية النقابية¹.

في إطار التشريعات و التنظيم المتعلق بالتمثيل ، فإنّ الإتحادات و الفيدراليات و الكونفيدراليات العامل الأجراء و الموظفين الأكثر تمثيلاً على المستوى الوطني: فإنهم يستشارون في الميادين التي يهتمون بها، عند وضع مخططات وطنية للتنمية الإقتصادية و الإجتماعية كما يستشارون لتقييم و لإثراء تشريعات العمل فيما يخص تنظيم العمل، و تناقش الإتفاقيات الجماعية التي تهمهم ولهم الحق في أن يكونوا ممثلين في المجالس الإدارية و هيئات الضمان الإجتماعي، ممثلين في لجنة متساوية الأعضاء للتوظيف العمومي و في اللجنة الوطنية للتحكيم المحكومة بالقانون 02/90 06 فيفري 1990 المتعلقة بالحماية و تنظيم نزاعات العمل و ممارسة حق الإضراب هذا القانون الذي يطعن في الإحتكار الذي يمارسه الإتحاد العام للعمال الجزائريين منذ إستقلال الجزائر، و هو ذات القانون الذي أثار حفيظة الإتحاد العام حيث حاول إلغاءه².

و لقد كان للظروف الإقتصادية التأثير على منحى التشريعات و حيث أن إعتقاد الجزائر على الربيع البترولي رهن كل السياسات الإقتصادية للبلاد بسعر هذا الأخير، و الذي شهد تراجعاً كبيراً عام 1986 و الذي أثر تأثيراً سلبياً على الحياة الإقتصادية للفرد الجزائري، و لذلك تم تبني حزمة من التدابير منها:

¹ - محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة راج بومحرز و آخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد، 20، 1985، ص، 06، 07.

² زبيري حسين : مجلة دراسات إجتماعية العدد 13، الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات الإجتماعية، جامعة الزيان عاشور، ص، 19، 20.

إعادة هيكلة المؤسسات و القائم على إستقلالية المؤسسات، و الذي أبرز العجز الذي كانت تعاني منه، فمنذ هذه الفترة عرفت المؤسسات الصناعية عدة مشاكل من بينها العجز المالي، سوء التسيير، اللامبالاة وذلك خاصة مع تفاقم المديونية الخارجية و وإلتزامات وشروط أحدثت تغييرا عميقا في عالم الشغل وبالتالي و على ضوء هذا إنتقلت الحركة النقابية الجزائرية من نقابة تأطيرية تحت وصاية الحزب الواحد إلى حركة نقابية مستقلة بالمقارنة مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين عن السلطة.¹

إن التعددية النقابية كان من شأنها أن تقلص من الإمتيازات التي يتمتع بها الإتحاد العام للعمال الجزائريين كالمشاركة في مجالس التنظيمات الإجتماعية، لجان المشاركة في تسيير المؤسسات الحكومية فرغم الإعتراف الرسمي بالتعددية النقابية إلا أنّ السلطة لم تتوانى في إقصاء هذه الأخيرة و التعامل بشكل أحادي مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين كوسيط إجتماعي وحيد في مختلف الثلاثيات التي كانت تجمع كل من الحكومة و أرباب العامل والإتحاد العام كمثل للعمال.²

3- ميلاد النقابات المستقلة في الجزائر

بعد دستور 23 فيفري من سنة 1989 أصبح من حق العمال تكوين نقابات مستقلة بشرط أن تكون هذه التنظيمات تمثيلية كما جاء في المادة:53 من القانون 90-14 المتعلق بالحقوق النقابية ، وبعد إصدار قوانين و أحكام تشريعية متعلقة بالإلتزامات لممارسة هذا الحق النقابي في 2 جوان 1990 عندها كانت بداية الحركة النقابية المستقلة حيث تم إنشاء نقابات مهنية مستقلة تغطي قطاعات و نشاطات مختلفة وهي نقابات تضم كافة العمال و المستخدمين في القطاع العام والخاص.³

¹ - ادريس بولكعبيات:مرجع سابق،ص150.

² - ناصر جابي وآخرون:النقابات في الجزائر التاريخ الحالة الراهنة والسيناريوهات ، مؤسسة فريدريش للنشر، الجزائر، 2000،ص25.

³ - عمشاني مصطفى و العلاوي أحمد:الحركة النقابية الجزائرية نشأتها وتطورها ونضالاتها،مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد بن أحمد،وهران،الجزائر،2019،ص170.

لكن في الواقع العملي ومنذ نشوء النقابات الحرة، فإنها لم تستشر في أي من الميادين المشار إليها في القانون ولم تشارك في أي من اللجان أو المجالس الإدارية أو إشراكها في إبداء رأيها أو تقويم وإثراء أي قانون أو مشروع قانون، رغم صدور القانون الذي يسمح بالتعددية النقابية فإن السلطة لم تتعامل مع النقابات بنفس المعاملة، فقد أعطت الأفضلية والأولوية للإتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي كان دائما تحت رعايتها ومراقبتها وأحد وسائل الدعم والمساندة لسياسة الدولة في المجال الإقتصادي والإجتماعي؛ فقد كانت سنة 1981 تعبيراً عن هذا الإندماج والإرتباط بالسلطة حينما إشتراط من كل مسؤول في الإتحاد العام للعمال الجزائريين أن يكون عضواً ومناضلاً في حزب جبهة التحرير الوطني أو ما يسمى بالمادة 120، وما يميز هذه النقابات التي تنعت بالمستقلة، وهو إبتعادها عن النشاط السياسي وتركيزها على النواحي المطلوبة، كما أنها في السنوات الأخيرة نمت نحو المطالب النوعية كالحرية النقابية، والتمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الإقتصادية¹.

4- أبرز النقابات المستقلة في الجزائر

- النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية SNAPAP

تعتبر النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية والتي يرمز لها باللغة الفرنسية SNAPAP ومن بين النقابات المستقلة التي أسست مع فتح المجال النقابي في الجزائر بداية التسعينات، و تأسست النقابة الوطنية لمستخدمي الإدارة العمومية" في شهر مارس 1990، حيث أن رقم تسجيلها يحمل رقم 01، فهي تعتبر أول نقابة وطنية معتمدة في الجزائر، فهي تتواجد على مستوى 48 ولاية، في مختلف الفروع (الصحة البلدية، الولاية، الدائرة، الأشغال العمومية والتربية...إلخ). فكما ذكرنا أن النقابة الوطنية

¹- ججازهيرة : مرجع سابق ، ص 137.

لمستخدمي الإدارة العمومية، تنشط في مختلف فروع الوظيفة العمومي، منها كان القطاع إداري أو تقني،
فهي النقابة المستقلة الممثلة لمستخدمي الوظيفة العمومي.¹

- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES

تأسست نقابة أساتذة التعليم العالي في فترة إضرابات 1989 وهي النقابة الممثلة لأساتذة التعليم العالي تسمى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وبإختصار يرمز له م.و.ا.ت.ع" وباللغة الفرنسية CNES فالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب وعن النقابات الأخرى وعن مؤسسات الدولة، والإنخراط فيها مفتوح لكل الأساتذة الجامعيين أساتذة المدارس الوطنية بمختلف رتبهم المهنية ، وتهدف هذه النقابة إلى:

- الدفاع عن المصالح المادية، والمعنوية لمنخرطيها أساسا والأساتذة عموما.
- السعي للمحافظة عن الحرم الجامعي بصفة عامة، وتبعاً عن الجامعة الوطنية العمومية، وعن مهمة الخدمة لها.

- حريات التفكير والتعبير وتشجيع حرية البحث الأكاديمي.
- الحريات الأساسية والنقابية وترقية التكوين النقابي .
- تحسين ظروف الحياة والعمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي،
- تحسين الظروف البيداغوجية لضمان تكوين نوعي، وكذا تطوير وتثمين البحث العلمي والتقني .
- الإلتزام بالواجبات الجامعية وفي ترقية أخلاقيات المهنة .
- وضع تسيير عقلاني وديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.²

¹- ناصر جابي وآخرون: مرجع سابق، ص 26 .

²- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي: المادة 70 وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر. الثالث المنعقد بالعاصمة في تاريخ 27، 28، 29 مارس، 2007، ص 12.

- نقابة التربية والتعليم: ساعد الإنفتاح على التعددية النقابية هذا القطاع على تأسيس العديد من النقابات كان أهمها :

- النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين: SATEF تم تأسيسها سنة 1990 في مدينة تيزي وزو وهي متواجدة في 28 ولاية ومعترف بها من طرف السلطة وهي ذات نزعة قريبة إلى التيار البريري ولها مواقف معارضة للمنظومة التربوية عقدت النقابة المستقلة لعمال التربية و التكوين ثلاث مؤتمرات كان الأول سنة 1995 والثاني سنة 1999 والثالث سنة 2010.

- النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE: هي نقابة معتمدة من طرف السلطات وتنشط في إطار القانون، و تضم حوالي 20000 عضو.

- نقابة الممارسين الاخصائيين للصحة العمومية: SNPSSP تأسست في نوفمبر 1993 وهي التي إنشقت عن النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية وتضم الأطباء الأخصائيين وكان الهدف من إنشائها إيجاد مكان خاصة للطبيب الأخصائي في المنظومة الصحية و التكوين الطبي للأخصائيين في الخارج¹.

¹- ناصر جابي وآخرون: مرجع سابق، ص 16

خلاصة

من خلال دراستنا للتطور التاريخي لنقابة فهي ليست وليدت لصدفة، بل جاءت نتيجة لظروف جد هامة أدت به للوصول إلى أعلى مستوياته، حيث أن تلك المراحل جعلت جل المجتمعات حريصة على إنضمام فيها، نظرا لما تكتسيه من أهمية في تحسين ظروف العمال وبالتالي تحسين الظروف الإجتماعية في المجتمعات، إضافة إلى جانب قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، كما تقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها، بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور.

الفصل الثالث

النقابات والمسألة الإجتماعية في الجزائر

تمهيد

1- النقابة والخدمات الإجتماعية

2- النقابة والضمان الإجتماعي

3- النقابة وطب العمل

4- النقابة والتقاعد

خلاصة

تمهيد

تعد المسألة الاجتماعية مصطلحا تجريديا جاء للدلالة على تلك الأوضاع والمشكلات الاجتماعية التي يتعرض لها العامل داخل المؤسسة أو خارجها تندرج ضمن قضايا المسألة الاجتماعية والتي هي في حقيقة الأمر حق من حقوقه ولا بد من الإستفادة منها وتأتي فأصلها تخفيف من أعباء الحياة وتوفير إحتياجات فالمسألة الاجتماعية أحد المكونات التي لا يمكن الإستغناء عنها في تركيبة العدالة الاجتماعية حيث يتواصل سعي النقابات إلى تحقيق حياة أمنة وهو ما يمثل أحد تطلعاتها على مدار التاريخ والتأمين ضد المخاطر الناجمة عن حدوث حالات إجتماعية طارئة مثل المرض الحوادث العجز الوفاة الشيخوخة أو البطالة، وسوف نتطرق في هذا الفصل على الدور الذي تلعبه النقابة إزاء المسألة الاجتماعية.

1- النقابة والخدمات الاجتماعية

- تعريف الخدمة الاجتماعية العمالية

تعرف الخدمة الاجتماعية العمالية على أنها مجموعة من الجهود المنظمة ، والوسائل الفنية التي يقوم بها متخصصون مهنيون والتي من شأنها تحقيق التكيف مع العامل ومجتمع المصنع ، والعامل والمجتمع الذي يعيش فيه ، وتحسين ورفع المستوى الاجتماعي والثقافي والنفسي والمادي للعمال .

يؤكد هذا التعريف على نقطتين هامتين الأولى :مساعدة العامل على تحقيق تكيفه مع عمله ومع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها ، وهذا ما يساهم في رفع كفايته الإنتاجية دون التأثير على طاقته الإنسانية والثانية العمل على رفع وتحسين المستوى الاجتماعي والثقافي والنفسي والمادي للعامل عن طريق تقديم مجموع الخدمات الاجتماعية في شتى المجالات : الاجتماعي والنفسي والصحي والمادي للعامل¹.

وتعرف منظمة العمل الدولية الخدمة الاجتماعية العمالية بأنها المنشآت والتجهيزات والأنشطة المختلفة التي تنشأ للعمال الذين يعملون بإحدى المنشآت أو بفرع من فروع النشاط الاقتصادي أو بمنظمة صناعية بهدف تحسين ظروف البيئة ، من أجل إزالة أسباب التوتر وإتاحة الفرص المناسبة للعمال وأسرههم من النواحي المختلفة وشغل أوقات الفراغ، وبذلك تهتم الخدمات الاجتماعية العمالية بالعمل على رفع مستوى العمال الصحي والاجتماعي والثقافي مع تهيئة الجو المناسب لخلق التكيف اللازم بين العامل وبيئته التي يعمل فيها ، تكيفا يؤدي إلى أقصى ما يكون من الرضا والكفاية لكل من العامل وصاحب العمل².

¹ - حسين عبد الحميد رشوان : المجتمع والتصنيع -دراسة في علم الاجتماع الصناعي ،المكتب الجامعي الحديث ،الإسكندرية ،مصر ، 1996 ، ص 227.

² - محمد سيد فهدى :الخدمة الاجتماعية العمالية ، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1 ،الإسكندرية ، 2008 ، ص 172 .

تعريف هيئة الأمم المتحدة: الخدمة الاجتماعية العمالية هي كافة العوامل والأساليب والوسائل التي من شأنها تحسين ورفع المستوى المادي والاجتماعي والنفسي للعمال، وما يكون له من تأثير على معنوياتهم وإستقرارهم سواء كان عن طريق التشريعات التي تصدرها الدولة أو عن طريق المنشآت وأصحاب الأعمال أنفسهم ، وسواء هذه الوسائل داخل نطاق العمل أو خارجه.

- مجالات الخدمات الاجتماعية :

توجه الخدمات الاجتماعية التابعة للهيئة المستخدمة والمتكاملة لأعمال الدولة و الجماعات المحلية و الهيئات المتخصصة التي يتم التكفل بها تطبيقا للتشريع و التنظيم المعمول بهما، نحو المجالات التالية التي تمويلها الخدمات الاجتماعية:

- المساعدة الاجتماعية.

- الخدمات الصحية .

- دور الأمومة ورياض الأطفال.

- التسلية والأنشطة الثقافية.

- مراكز الإستراحة العائلية.

- مراكز الإستجمام .

- مراكز الإصطيفاف.¹

¹ - عز الدين امين: إجتماعيات العمل ، مكتبة القاهرة ، ط1، مصر، 1991 ، ص،16،15.

- دور النقابات المستقلة في الخدمات الاجتماعية

تعتبر الخدمات الاجتماعية هي مساعدة إجتماعية من طرف الدولة والتي تعتبر حقا ومساهمة في تحقيق وتكيفه مع عمله ومع البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، كما تعتبر حافز معنوي يساهم في رفع كفاءته الشخصية والمهنية إلا إنها إصطدمت بالبيروقراطية التي تشكل صعوبة أمام لموظفين في الإستفادة منها وهذا ما جعل النقابات المستقلة ترفع طلبات للوزارة بضرورة إتخاذ القرار لتجميد لجنة الخدمات الاجتماعية وانتخاب لجان أخرى مشرفة على الخدمات الاجتماعية ودراسة كيفية الإستفادة نظرا لصعوبة بعض الحقوق الممنوحة الموظف كمنحة الزواج والختان والتوزيع لغير العادل لبعض الإمتيازات المتمثلة في السلفة، وإقتناء السيارات، الأجهزة الكهرومنزلية والإصطيفاف (حمامات معدنية فنادق)... الخ، كما تتمحور مطالب النضال النقابي حول العمل إبقاء صندوق الخدمات الاجتماعية موجه للقطاع التربوي فقط لأنه من المفروض أن يستفيد منه موظفوا قطاع التربية، ولكن في الواقع يستغل من أطراف أخرى..¹

2- النقابة والضمان الاجتماعي

-تعريف الضمان الاجتماعي:لضمان الاجتماعي هو نظام قانوني ووسيلة إلزامية تأخذ بها الدولة لتحقيق الحماية الاجتماعية لمواطنيها من المخاطر الاجتماعية.

و يعرف الضمان الاجتماعي بأنه كل تأمين إجباري من الدولة ويعتبر كشكل من أشكال التأمين الحكومي ينظمه قانون الضمان الاجتماعي للدولة، بحيث ينظم أحكامه ويحدد الأطراف المشتركة فيه وهي العامل وصاحب العمل و الدولة، ويوضح بذلك حقوق وإلتزامات كل طرف من أطرافه.²

¹ - النقابة الوطنية لعمال التربية <http://www.sntedz.com> تاريخ الإطلاع 2020/01/20 على ساعة 22:00

² - بن دهمة هوارية:الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي،رسالة لنيل شهادة ماجستر،تخصص تسيير المالية العامة،جامعة تلمسان،2014-2005،ص23.

- أهمية الضمان الاجتماعي:

أ- الأهمية الاجتماعية: يهدف التأمين إلى التعاون بين الأشخاص لضمان خطر معين يقوم كل منهم بدفع أقساط و إشترك لمعالجة أو مواجهة الأخطار التي يتعرض لها أحدهم وتتجلى الأهمية الاجتماعية بصفة خاصة في تشريعات العمل و التأمينات الاجتماعية وما يترتب عن ذلك إنشاء الصناديق التي تحل محل الأشخاص في مساعدة الفرد الذي قد يصيبه أي خطر و ذلك عن طريق دفع التعويضات اللازمة له فدور التأمين هنا يكتسي الصيغة التضامنية الاجتماعية.¹

ب - الإهمية الاقتصادية: يعد التأمين أحد الوسائل الهامة للإدخار و هذا عن طريق تجميع رؤوس الأموال المكونة من أقساط و إشترابات المؤمن به التي تضل في الواقع رصيذا هاما للتغطية المخاطر إلا أن هذا الرصيد أحيانا يوظف في عمليات إستثمارية و تجارية لأن التجربة أثبتت بأن المخاطر لا تتحقق في كل الحالات و تزداد الأهمية الاقتصادية في المعاملات الدولية حيث يشكل التأمين معاملا مشجع للتكثيف المبادلات بين الشعوب ، حيث أن التقدم الإقتصادي وظهور آلات ومعدات جديدة هي بررت ضرورة إنشاء نظام تأمين إجتماعي كفيل بتوفير الحماية والضمان اللازمين للعامل مقابل مردوديته.

ج- الأهمية النفسية: إن إزالة الخوف من إخطار الصدفة كفيل بأن يجعل المؤمن يشعر بالأمان و الإرتياح على مستقبله من كل المفاجئات اليومية التي قد يتعرض لها و من هنا يرتاح نفسيا لمستقبله ، فالشخص يحس بالأمان عند تأديته عمله و ذلك بعلمه بأنه قد يحصل على تعويض أي حادث يحل به فيرتاح نفسيا لوضعه و هنا تتجلى الأهمية النفسية التي يلعبها التأمين بصفة عامة والضمان الإجتماعي بصفة خاصة .

¹ - جديدي معراج: مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، بن عكنون الجزائر، 2004، ص.15، 14.

-أهداف الضمان الإجتماعي:

الهدف الرئيسي لمؤسسات و هيئات الضمان الإجتماعي هو حماية المواطنين من أية مخاطر قد تحدث لهم أثناء، قبل أو بعد أداء مهامهم المختلفة، و تحت هذا الهدف الرئيسي تندرج و توضع العديد من الأهداف المهمة الأخرى لنظام التأمينات الإجتماعية، و بالمثل فإن نظام الضمان الإجتماعي على امتداد مراحل تطوره، وضعت له العديد من الأهداف التي تخدم مصلحة المواطن، و نهج السياسة الإقتصادية المتبعة، و من بين تلك الأهداف نذكر ما يلي:¹

- ربط و توجيه أهداف وزارة العمل و الحماية الإجتماعية في ما يخص برامجها المتعلقة بالصحة و البرنامج الإجتماعي، مناصب العمل و القطاع العائلي.

- محاولة التقليل من حوادث العمل و مختلف الأخطار المحيطة بالعامل من خلال دراسة هذه المعطيات و محاولة إيجاد الحلول الممكنة للتقليل من أثارها من جهة، ثم التأمين على الضحايا في حالة وقوعها من جهة أخرى.

- توفير الخدمات الإجتماعية المختلفة المتعلقة بالضمان الإجتماعي للفئات المأجورة و غيرالمأجورة.

- لعب دور الوسيط مع بعض القطاعات و المؤسسات الصيادلة، المؤسسات الصحية مؤسسات المعالجة بالمياه المعدنية، عيادات إعادة التأهيل و ذلك من خلال تحملها لجزء كبير من هذه الفئات.

- تنظيم المراقبة الطبية.

- رفع المستوى المعيشي و تحقيق الرفاهية.

¹ - محمد زيدان و محمد يعقوبي : فعالية الموارد التمويل المتاحة لمؤسسات التأمين الإجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الإجتماعي ، ورقة مقدمة في الملتقى الدولي : الصناعة التأمينية الواقع العملي آفاق تطوير : تجارب الدول المنظم من قبل فرع العلوم الإقتصادية ، جامعة حسنية بن بوعلي، الشلف، 3-4 ديسمبر، 2012، ص، 05.

- ضمان ترقيم و تسجيل مختلف المؤمنين بما يسمح لهم الإستفادة من خدمات النظام بطريقة سهلة من جهة و بما يسهل لهم دفع إشتراكاتهم و تسوية إلتزاماتهم من جهة أخرى.

- وضع صناديق وطنية و جهوية و ولائية و توفير الإمكانيات المادية و البشرية للسهر على تطبيق و إحترام تنظيم المراسيم و التشريعات المتعلقة بالنظام، و جعل شعار و خدمة العامل الأولوية الأولى.

- و أخيرا المساهمة في التوعية التأمينية للمكلفين للاستفادة من مختلف الخدمات و المزايا التي تقدمها صناديق الضمان الإجتماعي¹

- التأمينات المشمولة بنظام الضمان الإجتماعي:

أ- التأمين الاجتماعي ضد إصابات العمل :

نعني بإصابة العمل ما يقع للعامل نتيجة حادث معين قد يقع له أثناء تأديته و قيامه بمهامه أو من خلال ذهابه و غيابه من و إلى العمل كحوادث الطريق، يشترط أن لا يتخلف المصاب أو ينحرف عن المسار الطبيعي و العادي له، و تغطي هذا النوع ثلاث مخاطر هي: أمراض مهنية، حادث العمل، إصابة الطريق.

والتأمين ضد إصابات العمل يقوم على تقديم تعويضات مادية و نقدية للعمال المصابين بحوادث العمل و بالأمراض المهنية لما فقده من قدرة جسمية أو مورد بسبب هذه الإصابات المهنية و يعتبر أصحاب العمل هم المسؤولون مسؤولية مدنية و مهنية بتحمل كل ضرر يقع على العمال أثناء أو بسبب العمل بإعتبارهم يكونون عنصر العمل في عملية الإنتاج التي يتحمل صاحب العمل كل النفقات اللازمة لإعداد عناصرها و المحافظة عليها و إصلاحها و إستبدالها².

¹ - محمد زيدان و محمد يعقوبي : مرجع نفسه ، ص 11، 10.

² - أحمد محمد محرز: الخطر في التأمين إصابات العمل، دار النهضة العربية، القاهرة، 2003، ص 20.

- دور النقابات المستقلة في التأمينات ضد إصابات العمل

كثير ما يتعرض العمال أثناء تأدية مهامهم إلى حوادث مميتة وأخرى معيقة تسبب إعاقة وهذا ما يجعل النقابات دائما تطالب بتحسين ظروف العمل بتوفير الحماية اللازمة للعامل أثناء تأديته مهامه كتوفير مسعف أو طبيب أو سيارة إسعاف في مكان العمل لتقديم اللازم إلى غاية نقل المصاب إلى المستشفى كما أن النقابات تطالب بتعويض مناسب للعمال الذين تعرضوا إلى إعاقة جسدية أثناء عملهم.¹

ب- التأمين الإجتماعي للأمومة: تشمل الأداءات العينية للتأمين على الأمومة كفالة المصاريف المترتبة على الحمل والوضع وتبعاته حيث يغطي مصاريف الطبية والصيدلانية، مصاريف الإقامة بالمستشفى للأم والطفل المولود يتم من خلالها التكفل بمصاريف العلاج الصحي ، وتعويض أيام العطل المرضية وعطلة الأمومة حيث لا تمنح الأداءات العينية إلا إذا كان الدواء موصوفا من قبل الطبيب بالإضافة إلى هذا نجد أن المشرع الجزائري بموجب المادة 35 من المرسوم التنفيذي رقم 84-27 وفر الحماية الاجتماعية للمرأة العاملة حتى في حالة عدم إكمال حملها ، حيث يخول لها القانون الحق في أداءات التأمين عن الولادة إذا إنقطع حملها بعد الشهر السادس من تكوين جنينها حتى ولم يولد الطفل حيا ، وبذلك يكون لها الحق في الأداءات العينية حيث تتولى هيئة الضمان الإجتماعي دفع المصاريف التي تنفقها المرأة الحامل المتعلقة بعلاجها ورعاية صحتها أثناء فترة الحمل وبعد إنقطاع حملها لها الحق أيضا في عطلة الأمومة المقدر ب أربعة عشر أسبوعا متتالية تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل الولادة.²

¹ - النقابة الوطنية لعمال التربية <http://www.sntedz.com> مرجع سابق.

² - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مرسوم 84-27، مؤرخ 11 فيفري 1984 ، المادة 34.

- دور النقابة المستقلة في التأمين الإجتماعي للأمومة

ويتضمن العمل النقابي في مجال الضمان الإجتماعي الحرص على التكفل الشامل للتأمين الإجتماعي للأمومة ، وذلك بتوفير التغطية الكاملة المادية لمصاريف العلاج أثناء وبعد فترة الحمل ، كما يعمل النقابيون على زيادة تمديد ساعة الرضاعة للأم من ساعتين الى أكثر في اليوم نظرا لإحتياجات الطفل كما تعمل على تمديد عطلة الأمومة من 98 يوم الي 6 أشهر أو سنة كما هو معمول به في دول العالم حرصا على صحتها وصحة مولودها¹.

ج- التأمين الإجتماعي للمرض:

يحق للعمال التعويضات المختلفة المتعلقة بالمرض هذه التعويضات تتعلق بالمؤمنين وذويهم (ذوي الحقوق) ويمكنهم الإستفادة من العلاجات المباشرة دون مقابل وذلك وفقا لإتفاقيات المبرمة بين الضمان الإجتماعي وممثلي الأطباء الصيدليات المؤسسات العلاجية وعمال سلك الشبه طبي.

إن الأداءات العينية للتأمين على المرض تتمثل في المصاريف التالية:

-العلاج.

-الجراحة.

-الأدوية.

- الإقامة بالمستشفى.

-الفحوص البيولوجيا والكهروديوغرافية والنظرية.

-علاج الأسنان وإستخلافها الإصطناعي.

¹- المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار للتربية <http://www.cnapeste.dz>، أطلع عليه بتاريخ 2020-4-21 على ساعة 17:30.

-النظارات الطبية.

-العلاج بمياه الحمامات المعدنية والمتخصصة.

-الأجهزة والأعضاء الإصطناعية.

-الجبارة الفكية والوجهية.

-إعادة التدريب الوظيفي لأعضاء.

-إعادة التأهيل المهني.

-النقل بسيارات الإسعاف وغيرها من وسائل نقل المرضى.

-الأداءات المتعلقة بتحديد النسل¹.

- دور النقابات المستقلة في التأمين الإجتماعي للمرضى

كما تعمل النقابات على متابعة ملفات الأمراض من خلال إدراج بعض الأمراض ضمن الأمراض المزمنة التي لم يتم الاعتراف بها أو تدرج من طرف صندوق الضمان الإجتماعي كأمرض مزمنة ،تعميم التعويض لفائدة العمال الأمراض المزمنة وبقية العمال، وكما يمكن إعتبار هذا النضال يصب في ضمان وإستقرار العامل وتعيين التعويضات.²

د- التأمين الإجتماعي على الوفاة:

إن الوفاة أمر مؤكد الوقوع لكن التنبؤ بتاريخ حدوثه يبقى مجهول، لذلك تحرص أغلبية التشريعات ومنها التشريع الجزائر لجعلها من المخاطر بقوانين الضمان الإجتماعي، يهدف التأمين على

¹- أحمد محمد محرز: مرجع سابق، ص21.

²-الموقع الرسمي للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين, <http://www.unpef.dz.co> تاريخ الإطلاع 2020/05/01 على ساعة 14:00.

الوفاة إلى حماية أسرة المؤمن له في حالة وفاته، بتوفير الحماية اللازمة لها، إذ يؤدي فقد الأسرة للدخل الذي كانت تعتمد عليه في توفير حاجاتها اليومية إلى البؤس، الحاجة والعوز خاصة إذا كان أعضاء الأسرة أنفسهم غير قادرين على العمل مما يعرضهم أن يبقوا دون دخل لمواجهة أعباء الحياة فممنحة الوفاة تمنح لذوي حقوق ويقصد بذوي الحقوق طبقا لما نصت عليه المادة 30 من الأمر 06-17 أنه: زوج المؤمن له غير أنه لا يستحق الإستفادة من الأداءات العينية إذا كان تمارس نشاطا مهنيا مأجور، لأولاد المكفولين البالغين أقل من 18 سنة حسب مفهوم التنظيم بالضمان الإجتماعي، يعتبر مكفولين أصول المؤمن له و أصول زوجته عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد.¹

- دور النقابات المستقلة في التأمين عن الوفاة

تطالب النقابات دائما بضرورة إستفادة العامل الميت من منحة الوفاة وأن تكون ذات قيمة ليست منحة رمزية كما به حاليا في قطاع التربية كما تؤكد علي ضرورة مواصلة صندوق الضمان الإجتماعي إلتزاماته تجاه العامل الميت والمتمثلة أساسا في إستمرارية راتب الميت لأهله كما تطالب بتخفيض العراقيل البيروقراطية خاصة في تحضير الملفات الخاصة بالميت والتي عادة ما تؤخذ صرف راتب الميت لأهله ويدخل هذا المطلب ضمان وإستقرار الحياة اليومية لأهل المعني كما كانت عليه سابقا حتى لا يؤول حالهم إلى الإحتياج ومواجهة إعباء الحياة وتوفير حياة كريمة.²

3- النقابة وطب العمل

تعريف طب العمل: يعرف طب العمل على أنه طب وقائي أساسا وعلاجي وتمرضي إستثناءا يهدف إلى حماية صحة العمال والموظفين من المخاطر المهنية أو الوظيفية، الحوادث المهنية وهو حق دستوري وقانوني للعامل والموظف على السواء من بين حقوق العمال أو الموظفين وإلتزام على عاتق الإدارة أو

¹ - سيد عجي ونيازي الطاهر: التأمينات الإجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2007، ص 127

² - الموقع الرسمي للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين <http://www.unpef.dz.com> مرجع سابق

المؤسسة المستخدمة، يمارسه أطباء مختصون في فرع من فروع العلوم الطبية والمتمثل في تخصص طب العمل كقاعدة عامة أو إستثناء وعند الضرورة أطباء عامون ويمارس وفقا لكيفيات ووسائل يحددها القانون أو التنظيم والإتفاقيات الجماعية للعمل وتخضع هذه الممارسة كغيرها من الحقوق على رقابة مفتشية العمل المختصة إقليميا وتوجيه من قطاع الصحة العمومية.¹

كما يتمثل طب العمل في تقديم الخدمات العلاجية للعمال، كما يقوم بمتابعة حالتهم الصحية، والواقع أن طب العمل يعد فرعا جديدا من فروع الطب، إذا أستحدث بشكل واضح في البلدان المتقدمة والهدف من تقديم الخدمات الصحية هو حل مشاكل العمال الصحية والنفسية وما يترتب على ذلك من إرتقاء مستواهم الصحي، مضاعفة نشاطهم الجسماني والنفسي، وقايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية والعمل على تكييفهم مع بيئة العمل.²

-أهمية طب العمل:

إن لطب العمل أهمية قصوى في الحفاظ على قدرات العامل أو الموظف وتحقيق التوازن النفسي له وفي مختلف المجالات:

- أهمية طب العمل الإجتماعية:

إن طموح العامل بأشغال العمل والإستمرار فيه قد تشكل جزءا مهما من ظروف العمل التي يعيشها إذ أن هناك الكثير من المفاهيم لظروف العمل، فالإقتصاديون يعتقدون بأن ظروف العمل تتجلى في الأجور أوالمرتبات العالية التي يتقاضاها العمال أو الموظفون ذلك أن العمل بالنسبة لهؤلاء سلعة تباع وتشرى في السوق وتشكل العنصر الأساسي في عملية الإنتاج. وهناك باحثون ومفكرون آخرون يعتقدون بأن الأجور أو المرتبات ليست هي هدف العامل أو الموظف الأول والأخير طالما أن هناك أمورا أخرى يتمناها

¹- باسم محمد شهاب: الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق، تصدرها كلية الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 04، العدد الأول جانفي، 2007، ص10.

²- صلاح عدس: الطب الصناعي أمراض العمال، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، مصر، 1973، ص12.

العامل أكثر من الأجور كالظروف الاجتماعية الجيدة للعامل والعلاقات الاجتماعية الإيجابية للإدارة وبحث هؤلاء الباحثون أكثر من هذا ويقولون بأن مطالبة العمال بزيادة الأجور ما هي إلا تعبير عن عدم رضاهم وقناعتهم بالظروف الاجتماعية والمادية والنفسية التي يعملون فيها، وتأسيسا على ذلك فإن طب العمل يعمل على خلق بيئة عمل اجتماعية تتوفر فيها شروط الأمن الصناعي وتوفير النظافة ووجود تسهيلات الإضاءة والتدفئة والتبريد والجو الصحي الملائم وإلى جانب هذا فإن طب العمل بالتنسيق مع المصلحة النفسية للمؤسسة يحقق للعامل أو الموظف ثلاث غايات هي على الخصوص:

1- قدرة العامل أو الموظف على سد حاجاته الإنفعالية.

2- تحقيق العامل للإستقلالية.

3- إطمئنان العامل أو الموظف إلى مستقبله.¹

- أهمية طب العمل من الناحية القانونية:

تظهر هذه الأهمية القانونية لطب العمل في كونه إلزاما على عاتق مؤسسة إنشائه بإعتبار طب العمل حقا ثابتا وأصيلا من بين حقوق العمال الأمر الذي يستدعي من المشرع النص على هذا الحق الأساسي في الدستور والقوانين المتعلقة بالطب الوقائي وإلتزام السلطة التنفيذية بإصدار التنظيم الملائم والمتكامل لتفصيل وتدقيق الجوانب المختلفة لكل ما تعلق بطب العمل.

إن أهمية طب العمل من الناحية القانونية تظهر جليا في إهتمام المشرع بتنظيم محيط العمل أو بيئته صحيا بنصوص دستورية وقانونية وتنظيمية بالإضافة إلى الإتفاقيات الجماعية التي أصبحت

¹- فيساح جلول : إلتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم القانون العام السنة الجامعية 2015-2016، جامعة الجزائر، ص، ص 30 31.

تتضمن حق العامل في الإستفادة من طب العمل، بل أصبح طب العمل مطلباً إحتجاجياً للممثلين النقابيين كما هو الحال في نقابات التربية.

- أهمية طب العمل الإقتصادية:

يعتبر طب العمل للعمال حقاً من حقوقهم فالعامل أو الموظف هو مصدر العمل والإنتاج أو الخدمة وهو العامل الأول في الإقتصاد الوطني ولذا ينبغي أن يكون عائد التنمية وقفاً عليه وحقاً من حقوقه، ومما لاشك فيه تحسين أداء الخدمة للموظف في الدول النامية مثل الجزائر يأتي عن طريق رفع مستواه الصحي، فالعامل العليل لا يستطيع مواصلة الجهد وبذله بينما العامل السليم الجسم والعقل هو المورد البشري الذي يستطيع أن يشارك مشاركة جيدة وفعالة في العمل.¹

- دور النقابات المستقلة في تفعيل ملف طب العمل

من بين أهم النقاط المطروحة في مطالب النقابات أثناء الإضرابات هي مشكل طب العمل الذي يكاد يكون منعدم في معظم القطاعات فهي تطالب بتخصيص جهاز طبي خاص بالعمال للمراقبة الطبية ولمنح تراخيص العطل المرضية للعامل وغيرها وقد إستجابت الوزارة لهاذا المطلب لكن المشكل أن عدد العمال كثير جداً والجهاز الطبي المخصص لا يمكن لتغطية طلبات كل العمال.²

¹ - عبد المنعم العفشوك وأحمد حلبي: السلامة والصحة المهنية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004، ص16.

² - الموقع الرسمي للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين، <http://www.unpef.dz.com>، مرجع سابق.

4- النقابة والتقاعد

- تعريف التقاعد: حسب القانون الجزائري المتعلق بعلاقات العمل، فإن التقاعد يعتبر من الحالات التي يؤدي الى النهاية العادية لعلاقات العمل بين المستخدم والعامل بغض النظر عن صاحب المبادرة في طلب الإحالة على التقاعد¹.

التقاعد هو الفرد الذي يعمل في عمل حكومي ويخضع لنظام التقاعد حيث يقطع من راتبه الشهري نسبة معينة أثناء فترة الخدمة على أن يحق له بعد سنوات محددة من الخدمة الحصول على راتب تقاعدي سواء كان الإنتهاء من العمل بالإختيار أو الإجبار أو حدوث له ما يمنعه من العمل كعجز جزئي أو كلي، وعليه فإن التقاعد يمكن لنا أن نعتبره نوعا من تأمين أو الحماية الاجتماعية للموظف بعد إنتهاء خدمته بضمان مورد مالي مستمر يكفل، يعتبر حافزا إنسانيا هاما للموظف يشجعه على بذل المزيد من المجهود بأعماله ووظيفته على أكمل وجه حرصا منه على الإستفادة من التأمين النظام التقاعدي لمواجهة مرحلة الشيخوخة².

- أهداف نظام التقاعد :

- العدالة : إن نظام التقاعد يساهم بشكل كبير في تحقيق الأمن الإجتماعي و العدالة الإجتماعية الذي يعطي في نفوس المستفيدين نوع من إستقرار وإرتياح ، ذلك أن المؤمن له يتحصل على مقابل مادي يسمى - معاش التقاعد بعد أن يكون قد ساهم بجزء من راتبه في حساب هذا المعاش ودفع حق الإشتراكات في هذا الصدد.

¹ - سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية . الجزء الثاني ، الجزائر ، 1998 ، ص34 .

² - زيد منير لعبيدي : إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1، عمان، 2006 ، ص21.

- الإنصاف : إن مبدأ التوزيع في نظام التقاعد يضمن للأجيال المتعاقبة مردودا مماثلا وذلك بإعادة توزيع الدخل بين الفئات العاملة والفئات المتقاعدة بمعنى إن مبادئ التسيير المعتمدة في النظام يجب ألا تفصل جيلا عن جيل آخر فكرة التكفل الاجتماعي.

- الإستمرارية : إن نظام التقاعد يتميز بالدوام أي يدوم " عشرات " كاملة ، و الذي يعطي رؤية واضحة لحماية العامل وتأمينه ضد كافة المخاطر وتحريره من شبح الخوف على مصيره ومصير أسرته و عياله نتيجة شعوره بالحماية ضد المخاطر التي قد يتعرض لها حاضره ومستقبله إضافة إلى هذا هناك أهداف ثانوية يمكن حصرها في:

- تخفيف الأعباء المالية للدولة عن طريق تحمل صناديق التقاعد بنفقات الحماية الاجتماعية المخصصة للفئات المسنة في المجتمع والإعتناء المعنوي والطبيعي بهذه الفئات.

- حماية للمنخرطين في هذا النظام من الانحراف الاجتماعي و تفشي الفساد.

- محاربة تهميش العامل المحال على التقاعد و إعادة توزيع الدخل بين فئات العاملة وفئات المتقاعدة.¹

- أنواع التقاعد:

تختلف سنوات الخدمة الفعلية من موظف إلى آخر ومن قطاع إلى آخر ، و تبعا لهذا الإختلاف تم تحديد ثلاث أنواع للتقاعد ، وضعها المشرع تبعا للإشتركات التي كان يشارك كل عامل في القطاع العام الحكومي أو الخاص ، حفاظا على الحقوق المالية للموظف و ضمانا لقضاء فترة تقاعد مريحة ، بتوفير أجر شهري مناسب لنوع التقاعد الذي تحصل علي. وينقسم إلى:

¹- جعيجع حسين : النظام القانوني للتقاعد في الجزائر ، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية ، جامعة الجزائر ، 2002-2003 ، ص.32.

أ - التقاعد العادي: يستفيد من هذا النوع من التقاعد الموظفون الذين بلغوا 60 سنة , و عملوا لمدة 15 سنة على الأقل في كل المؤسسات الحكومية , فهم بذلك لم يبلغوا المقدار اللازم من الإشتراكات المحددة ب 32 سنة من العمل المتواصل. في هذه الحالة يستفيد هؤلاء من أجر التقاعد. بالنسبة للمرأة العاملة لها الحق في الحصول على التقاعد وبطلب منها عند بلوغها 55 سنة , وتستفيد من تخفيض السن بسنة واحدة عن كل طفل تحت الحضانة في حدود 03 أطفال.

ب - التقاعد دون شرط السن: يستفيد منه كل عامل قام بالإشتراك لدي الصندوق الوطني للتقاعد لمدة 32 سنة كاملة , حيث يمكنه أن يتقدم بطلب الإحالة على التقاعد المذكور. وهنا يسقط شرط السن , بمعنى حتى لو كانت للعامل أقل من 60 سنة يمكنه طلب التقاعد.

ج - التقاعد النسبي: أنشأ هذا النوع من التقاعد وفقا للأمر التشريعي رقم 94-10 المؤرخ في 26 ماي 1994 حيث يتيح للعامل وبطلب منه الحصول على التقاعد المسبق بإستيفاء الشروط التالية:

1- بالنسبة للرجل : بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.

2- بالنسبة للمرأة : بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.

د- التقاعد المسبق: أنشأ هذا النوع من التقاعد وفقا للأمر التشريعي رقم 49/10 المؤرخ في 26 ماي 1994 حيث يتيح للعامل وبطلب منه الحصول على التقاعد المسبق بإستيفاء الشروط التالية:

1- بالنسبة للرجل : بلوغ سن 50 سنة مع تأدية 20 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل.

2- بالنسبة للمرأة : بلوغ سن 45 سنة مع تأدية 15 سنة من الخدمة الفعلية على الأقل¹.

¹- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التشريعي ، رقم 10 / 94 ، العدد 34 ، المتعلق بالتقاعد المسبق ، المؤرخ في 26/05/1994 ، ص 08 .

- دور النقابات المستقلة في التقاعد

تسعى النقابات جاهدة للضغط على سلطات الدولة بهدف تشريع قوانين خاصة بالتقاعد خاصة سن التقاعد فالقانون الحالي مرفوض من كل النقابات (60 سنة للرجال و 55 للنساء) لأن هذا السن لا يسمح للعامل أن يقوم بواجباته على أكمل وجه والهدف الثاني الذي يجعل النقابات تطالب بتخفيض سن التقاعد هو توفير مناصب شغل للفتاة العاطلة عن العمل وخريجي الجامعات وخاصة وأن البطالة حاليا باتت تؤرق الدولة والإحتجاجات عديدة من طرف البطالين.¹

¹ - الموقع الرسمي للنقابة الوطنية لعمال التربية، <http://www.sntedz.com>، مرجع سابق.

خلاصة

لقد ساهمت النقابات المستقلة في تحقيق بعض من مظاهر العدالة الاجتماعية في قطاع التربية، والتي غالبا ما كانت تأخذ أشكال مادية كالزيادات في الأجور والرعاية الصحية والاجتماعية. كما أنها ساهمت في فرض حصص سكن للعمال في إطار توزيع السكنات الاجتماعية وغيرها من تلك المظاهر، مستمدة قوتها من بعض المساحات القانونية التي تسمح لها بالتواجد في الأجهزة الإدارية التي تتكلف بالحماية الاجتماعية ومجالس العمال داخل المؤسسات.

الباب الثاني

الإطار الميداني للدراسة

الفصل الرابع

وصف مجتمع الدراسة والخصائص العامة للعينة

تمهيد

1- مجالات الدراسة

2- كيفية اختيار العينة

3- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

4- الخصائص العامة للعينة

خلاصة

تمهيد

بعد أن قمنا في الفصول النظرية لبحثنا بعرض مشكلة البحث والتطرق لأهم الجوانب المتعلقة والمرتبطة بها، نحاول من خلال دراستنا الميدانية ترجمة هذه الحقائق إلى معطيات ملموسة وذلك بالإستناد إلى إستراتيجية منهجية متكاملة من تحويل المعطيات النظرية إلى حقائق واقعية في ضوء البيانات والمعلومات التي تحصلنا عليها من الميدان، ويعد هذا الفصل نقطة البداية في دراستنا الميدانية حيث نسعى من خلاله إلى توضيح أهم الخطوات المنهجية التي إعتدنا عليها في سبيل تحقيق الأهداف السالفة .

1- مجالات البحث

نعني بمجالات الدراسة النطاق الذي أجريت فيه الدراسة ويتمثل في:

أ - المجال المكاني:

ينحصر المجال المكاني لهذه الدراسة على النقابات المستقلة المعتمدة بمديرية التربية – تبسة- ومن بين هذه النقابات نجد :

- المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST

تأسس في تاريخ: 2003 /04/17 في إجتماع ضم ممثلين عن 18 ولاية حيث تم إنتخاب المكتب الوطني المؤقت للنقابة وفي تاريخ: 2007/07/10 تسلم المنسق الوطني وصل تسجيل النقابة، وخلال المؤتمر الوطني المنعقد أيام: 4 و5 و6 نوفمبر 2012 قرار توسيع النقابة إلى أسلاك التدريس في الطورين الإبتدائي والمتوسط، وفي تاريخ: 26 فيفري 2014 تسلم المنسق الوطني وصل المطابقة من طرف وزارة العمل و التشغيل و الضمان الإجتماعي و أصبحت تسمية النقابة: المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لتربية ، والمقر الوطني له في بئر مراد رايس الجزائر العاصمة .

كما نجد أن مقر المكتب الولائي للمجلس الوطني لمستخدمي التدريس ثلاثي الأطوار لتربية CNAPEST بولاية تبسة بمجمع المفتشين بحي جبل الجرف ويتكون المكتب الولائي لهذه النقابة .

- الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين U.N.P.E.F

هي نقابة لعمال التربية الوطنية والتكوين المهني ، تشكلت قاعدتها سنة 1990م من مدرء الثانويات توسعت لاحقا لتشمل فئات عاملة في قطاع التكوين.

ويقع المكتب الولائي لنقابة الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين U.N.P.E.F بولاية تبسة بمتوسطة ابن باديس بطريق قسنطينة .

- نقابة الأسلاك المشتركة والعمال المهنيين S.N.C.C.O.P.N

تم تأسيس نقابة الأسلاك المشترك والعمال المهنيين S.N.C.C.O.P.N في 1986 ، كما يقع المكتب الولائي لهذه النقابة بولاية تبسة بإبتدائية مسعادي محمد الأمين طريق الولاية.

- النقابة الوطنية لعمال التربية SATE

تشكلت قاعدت النقابة الوطنية لعمال التربية SATE في 2014 ويقع مقر المكتب الولائي لها
بثانوية فاطمة الزهراء بحي فاطمة الزهراء.

ب- المجال الزمني:

يتمثل المجال الزمني للدراسة في الفترة الزمنية المحددة لإجراء الأبحاث والمهام الخاصة
بالدراسة حيث يقوم الباحث فيها بتحديد الفترة الزمنية الكافية لإجراء بحثه والحصول على نتائج
لدراسته، ويعتمد الباحث إلى تقسيم هذه الفترة الزمنية إلى مراحل متتالية تسمح بإجراء البحث
بطريقة منظم، وفي هذه الدراسة قسمت الفترة الزمنية المحددة إلى مرحلتين:

- مرحلة الدراسة الإستطلاعية:

لقد بدأنا دراستنا الإستطلاعية في شهر فيفري حيث قمنا فيها بإجراء مقابلات مع رؤساء المكاتب
الولائية لنقابات المستقلة بمديرية التربية-تبسة- قصد السماح لنا بإجراء التريص الميداني، وتحديد
مدته، إضافة إلى الحصول على بعض المعلومات المتعلقة بعدد لأعضائها، وعدد المنخرطين فيها، وكل ما من
شأنه أن يخدم هذه الدراسة من خلال زيارات ومقابلات مع مختلف الأعضاء الفاعلين كمرحلة أولية.

- مرحلة الدراسة الميدانية:

- من 2020/02/25 إلى 2020/02/27 بدأت دراستنا في هذه المرحلة بإجراء مقابلات مع رؤساء المكاتب
قصد الحصول على معلومات تخص أعضاء المكتب الولائي لكل النقابة ومعرفة مقر وظيفة كل عضو لأن
الأعضاء المكاتب الولائية هم من ولاية تبسة وضواحيها، وكذلك الحصول على أرقام الهواتف الشخصية
والبريد الإلكتروني لكل فرد من العينة .

- وفي يومي 15 و16 مارس 2020 قمنا بزيارات للمكاتب الولائية قصد الحصول على بيانات المطالب
النقابية التي من شأنها أن تخدم موضوعنا.

ونظرا لظروف الراهنة التي تمر بها البلاد بسبب إنتشار فيروس كوفيد 19 (كورونا) وتطبيق الحجر الصحي مع غلق جميع المؤسسات التربوية كان علينا مواصلة العمل وتواصل مع أفراد العينة عبر الأنترنت، وتم إرسال إستمارة إلكترونية لكل فرد من أفراد العينة عبر البريد إلكتروني الخاص بكل فرد.

- و في يوم 13/ 05/ 2020 تم توزيع 40 إستمارة كما أخذت عملية الملمئ 24 ساعة مع إرجع 36 إستمارة من أصل 40.

- وفي فترة إمتدت بين 2020/05/16 إلى 2020/05/20 تمت عملية تفرغ البيانات وترميزها وإدخالها في الحاسب الآلي وتحويلها إلى معطيات رقمية لبدأ التعليق على الجداول الإحصائية بالإعتماد على التحليل الإحصائي spss، ومن جهة أخرى تم إجراء المقابلة عبر الهاتف مع أقدم عضو لكل نقابة.

ج- المجال البشري:

مجتمع الأصلي: يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة أساسية من ركائز البحث في مجال العلوم الإجتماعية عموما.

وبما أن دراستنا تقف على الدور الذي يلعبه العمل النقابي في تحسين المسألة الإجتماعية في الجزائر فإن مجتمع دراستنا يتكون من أعضاء المكتب الولائي للنقابات المستقلة بمديرية التربية -تبسة حيث يقدر العدد الإجمالي لإعضاء هذه النقابات المستقلة 44 عضوا كل منهم يشغل مهاما على مستوى هذه المكاتب.

2- كيفية اختيار العينة

تعرف العينة بأنها جزء من الدراسة التي تجمع منه البيانات الميدانية وتعتبر جزءاً من الكل وشرطها أن الجزء يحمل مواصفات وخصائص الكل ولما كانت الظاهرة الإجتماعية تعاش من عدد كبير من الأفراد ويتفاعل مع الظواهر أخرى محيطة بها.¹

ونظراً لمتطلبات الدراسة ولطبيعة الموضوع وخصوصيته فقد كان تحديد العينة بطريقة قصدية عمدية حيث قدر حجم العينة وفقاً لعدد النقابات المدروسة بـ 44 مفردة.

3- الأدوات المستخدمة في جمع البيانات

- المقابلة:

تعرف المقابلة على أنها "عبارة عن محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين، يهدف الوصول إلى الحقيقة أو موقف معين يسعى الباحث من خلاله إلى تحقيق أهداف الدراسة".²

وتعرف المقابلة أيضاً بأنها إحدى الوسائل و الأدوات للتعرف على الحقائق والآراء والمعتقدات لدى الأشخاص للحصول على البيانات التي يريدها الباحث، كما يمكن أن يستخدمها الباحث للتأكد من المعلومات والبيانات التي قد يكون حصل عليها من مصادر أخرى.³

تم إستعمال دليل المقابلة من خلال اللقاءات التي أجريت خلال فترة التبرص الميداني الذي يتضمن 14 سؤال وقد أجرينا المقابلة مع أقدم أعضاء المكاتب الولائية المقدر عددهم بـ 04 أعضاء لكونهم يمثلون الركيزة الأساسية لهذه النقابات، للحصول على بيانات من أجل معرفة جميع المعلومات التي تخدم البحث.

¹ - فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، مطبعة درا البحث، قسنطينة، 1999، ص 141.

² - محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، الأردن، 1999، ص 55.

³ - عبد الرحمان السعدي وآخرون: مدخل إلى البحث العلمي، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص 79.

- الإستبيان:

يعتبر الإستبيان أحد وسائل البحث العلمي المستعملة على نطاق واسع من أجل الحصول على بيانات أو معلومات تتعلق بأحوال الناس أو ميولهم أو اتجاهاتهم، ومن أهم ما يميز الإستبيان أنه إقتصادي في الجهد والوقت إذا ما قورن بالمقابلة والملاحظة، وأنه من أدوات جمع المعلومات بالرغم مما يتعرض له من إنتقادات، فالإستبيان يتألف من إستمارة تحتوي على مجموعة من الفقرات والأسئلة يقوم كل مشارك بالإجابة عليها بنفسه دون مساعدة أو تدخل من أحد¹.

يعتبر الإستبان مجموعة من الأسئلة التي مفادها الحصول على المعلومات، وآراء تخص الظاهرة المدروسة و التي يتم إعتماها كأهم وسيلة لجمع البيانات وأسئلتها جاءت منطلقة من فرضيات البحث التي تمكننا من معرفة مدى صدق الفرضية، من أجل الوصول إلى أهداف الدراسة، تكونت الإستمارة من أسئلة مفتوحة أخرى مغلقة وقد مرّت بعدة مراحل حتى تم إنجازها.

تم إعتما مؤشرات الفرضيات والتي تعتبر مرتكزات يعتمد عليها في صياغة أسئلة الإستمارة ثم مناقشتها مع الأستاذ المشرف وتعديلها وتصحيحها، ثم عرضها على مجموعة من الأساتذة من أجل التحكيم.

إذ إحتوت الإستمارة على 44 سؤال موزعا على النحو التالي:

- المحور الأول: ويتمثل في البيانات العامة والشخصية للمبحوثين يتكون من 8 أسئلة مختلفة.
- المحور الثاني: يتمثل في البيانات والمعلومات المتعلقة بالفرضية الأولى ويتكون من 20 سؤال.
- المحور الثالث: يتمثل في البيانات والمعلومات المتعلقة بالفرضية الثانية ويتكون من 16 سؤال.

¹ - نجاح خليفات: كيف نصل للطالب الذي نريد، دار اليازوري للنشر والتوزيع، لأردن، 2014، ص 154.

إذ تم عرضها على بعض الأساتذة المحكمين والالتزام بملاحظاتهم حول الأسئلة التي تتطلب بعض منها التعديل حتى تخدم الفرضية بشكل صحيح، وبعدها تم صياغة الإستمارة لتأخذ مجراها الأخير بعد موافقة الأستاذ المشرف، ثم قمنا بتوزيع الإستمارات على أفراد العينة لأعضاء المكاتب الولائية للنقابات المستقلة بمديرية التربية -تبسة-.

جدول يوضح قائمة الأساتذة المحكمين للإستمارة:

الرقم	الإسم واللقب	الرتبة
01	المولدي عاشور	أستاذ محاضر- أ-
02	رابح توابحية	أستاذ مساعد - أ -
03	زويبر حسين (جامعة زيان عاشور) - الجلفة -	أستاذ تعليم العالي

- صدق وثبات أداة الدراسة :

تعتبر المصدقية و الثبات من أهم الشروط الواجب توافرها في الإستبيان، حيث تحدد بدرجة كبيرة صحة نتائج البحث، وقدرته على تعميم هذه النتائج على المجتمع، و ترتبط المصدقية و الثبات بالأدوات المستخدمة في البحث ومدى قدرتها قياس المراد قياسه، ومدى دقة القراءات المأخوذة من تلك الادوات، ولتفصيل ذلك، نوضح في ما يلي :

- إختبار صدق الإستبانة :

يعني صدق الإستبانة التأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، كما يقصد بالصدق (شمول الإستبانة لكل العناصر التي يجب أن تدخل في التحليل من ناحية، ووضوح فقراتها ومفرداتها من ناحية أخرى، بحيث تكون مفهومة لكل من يستخدمها.¹

الجدول رقم (1) جدول إختبار الصدق و الثبات عن طريق إختبار معامل ألفا كورنباخ

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
0,713	41

المصدر: إعداد الطلبة

ألفا كرونباخ هو رقم او مقياس واحد يقيس درجة ثبات وصدق أسئلة الإستبيان يأخذ قيمة تتراوح بين الصفر و الواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر و على العكس إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة المعامل تساوي الواحد الصحيح تعتبر قيمة ألفا كرونباخ التي تساوي 60% مقبولة للحكم على ثبات الإستبانة وكلما زادت قيمة معامل ألفا كلما زادت درجة الثبات و الصدق من أسئلة الإستبيان.

ومنه نلاحظ من خلال نتائج معامل الصدق و الثبات أن معامل ألفا قدر ب: 0.713 أي 71% وهو نسبة معتبرة مقارنة بالقيمة المقبولة وهو ما يدل على صدق وثبات أسئلة الإستبانة.

¹ - عبيدات وآخرون: البحث العلمي، الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع، 1997، ص 179.

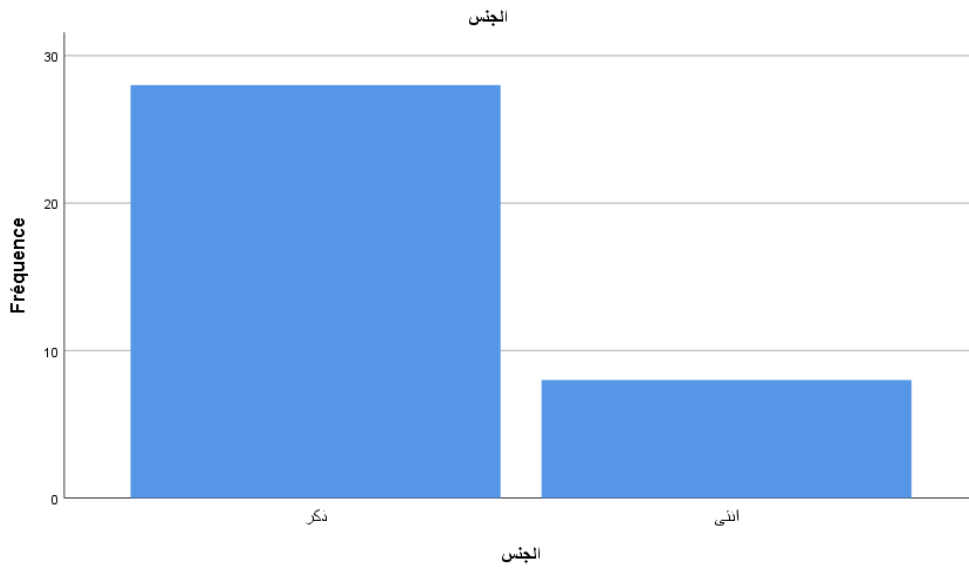
4- الخصائص العامة للعينة

- الجنس

الجدول رقم (2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة المئوية	التكرار	
% 77.8	28	رجل
% 22.2	8	إمرأة
% 100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (1): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل السابقين أن أغلب مفردات العينة هم ذكور، وذلك بنسبة 77.8 % أي ما يعادل 28 فردا أما نسبة جنس الإناث قدرت بـ: 22.2 % أي ما يعادل 8 أفراد من إجمالي عينة الدراسة ونلاحظ أن النسبة الطاغية هي من فئة الذكور، وهذا راجع لعدة خصوصيات منها أن طبيعة العمل في النقابة يخضع لعدة إعتبارات منها أنه يحتاج من الشخص المشارك الوقت والجهد من

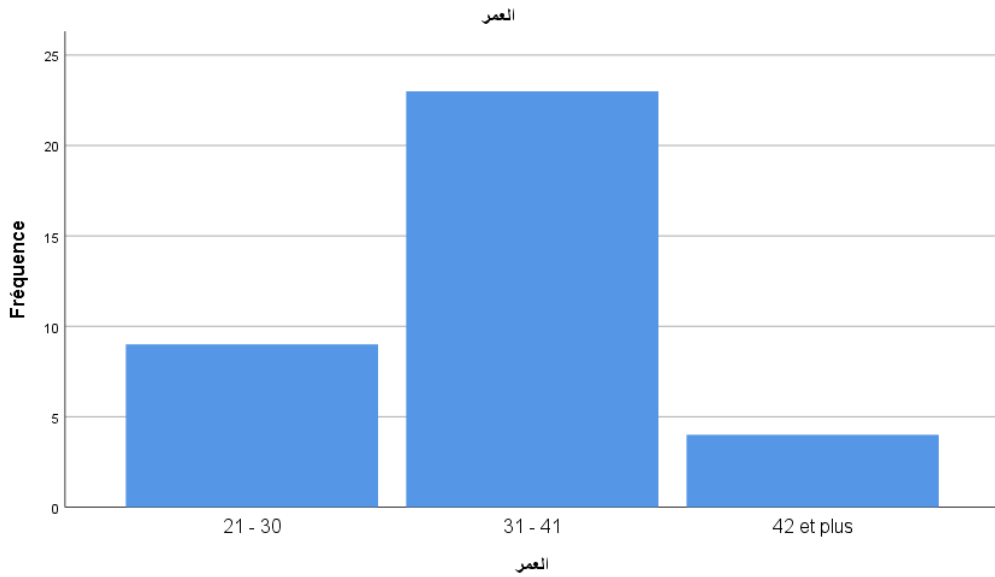
أجل تفعيل العمل النقابي في حين معظم النساء لا يتوفر لها الوقت والجهد نظرا لإرتباطها بالتمتات أخرى.

- الفئة العمرية :

الجدول رقم (3) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية

النسبة المئوية	التكرار	
25%	9	من 21 الى 30 سنة
63.9%	23	من 31 الى 41 سنة
11.1%	4	42 فما فوق
100 %	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (2) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الفئة العمرية

نلاحظ من خلال الجدول و الشكل السابقين أن النسبة الأكبر من الموظفين ، هي [من 31 الى 41 سنة] بنسبة قدرت بـ 63.9% وتليها الفئة [من 21 الى 30 سنة] بنسبة قدرت بـ 25% أما الذين أعمارهم [42 فما فوق] فقد كانت نسبتهم 11.1%.

- الحالة الإجتماعية :

الجدول رقم (4) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	
61.1%	22	أعزب
36.1%	13	متزوج
2.8%	1	مطلق
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (3) يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الإجتماعية

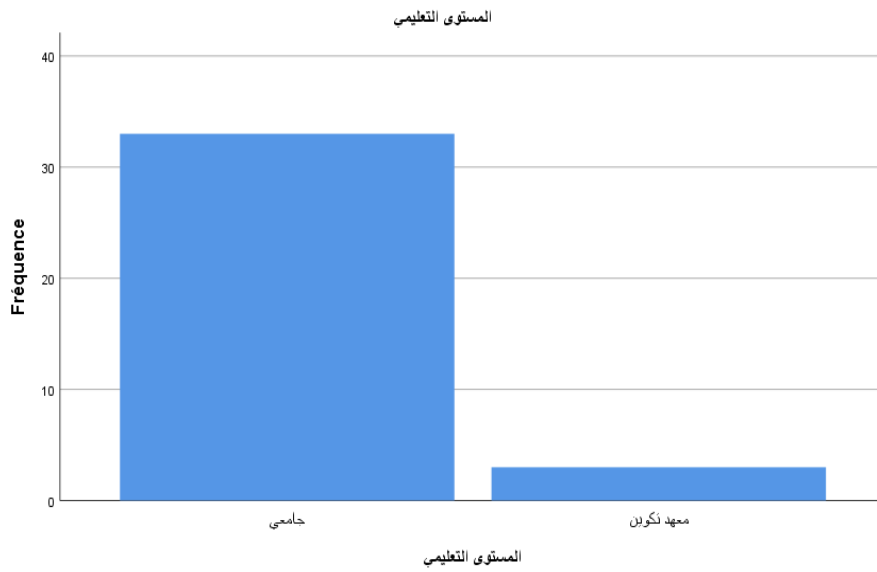
نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الأكبر في الحالة الإجتماعية هم الفئة العازبة بنسبة 61.1% أي ما يعادل 22 يلها بعد ذلك فئة المتزوجين بنسبة قدرت بـ 36.1% ما يعادل 13 أما الفئة التي تليها بنسبة 2.8% وهي فئة المطلقين ما يعادل فرد واحد.

- المستوى التعليمي:

الجدول رقم (5) : توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

النسبة المئوية	التكرار	
%91.7	33	جامعي
%8.3	3	معهد تكوين
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (4): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي

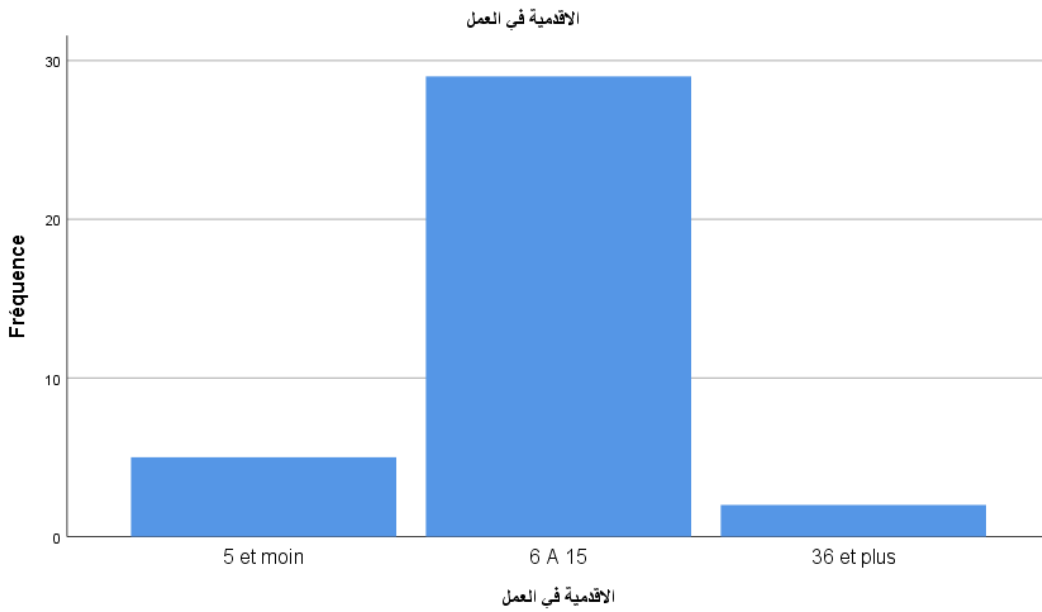
نلاحظ من خلال الجدول و الشكل أعلاه أن النسبة الغالبة لتوزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي كانت للجامعيين حيث قدرت بـ: % 91.7 تليها نسبة % 8.3 للمؤهل معهد التكوين قد يرجع ذلك لطبيعة المناصب التي يشغلونها أفراد عينة الدراسة.

- الأقدمية في العمل

الجدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

النسبة المئوية	التكرار	
%25	9	أقل من 10 سنوات
%69.4	25	[من 10 إلى 20 سنة]
%5.6	2	أكثر من 20 سنة
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (5): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل

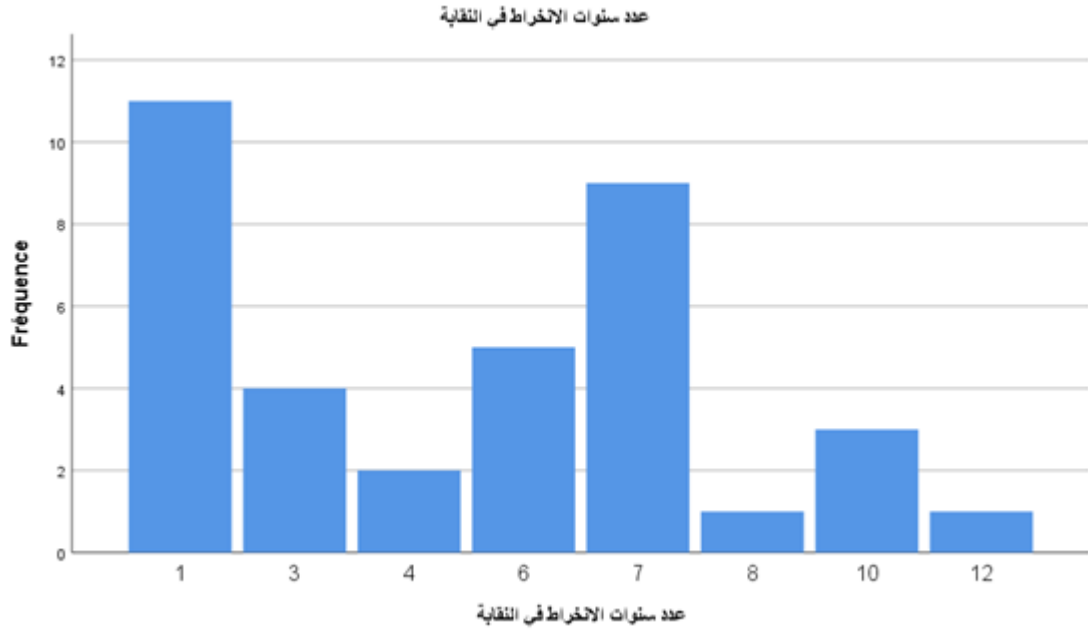
نلاحظ من خلال الجدول و الشكل السابقين أن معظم العمال لهم أقدمية في العمل [من 10 الى 20 سنة] بنسبة 69.4 % يليها بعد ذلك العمال الذين لهم أقدمية [أقل من 10 سنوات] بنسبة 20 % أما فيما يخص العمال الذين تراوحت أقدميتهم في العمل [أكثر من 20 سنة] بنسبة قدرت : 5.6 % ما يعادل 2 أفراد. ولو قارنا هذه النتائج مع الفئة العمرية لأفراد عينة الدراسة لوجدناها تتناسب وإجاباتهم فيما يخص الأقدمية في العمل وهو ما يدل على صدق إجابات أفراد عينة الدراسة.

- عدد سنوات الإنخراط في النقابة:

الجدول رقم (7) توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الإنخراط في النقابة

النسبة المئوية	التكرار	
%30.6	11	سنة واحدة
%11.1	4	3 سنوات
%5.6	2	4 سنوات
%13.9	5	6 سنوات
%25	9	7 سنوات
%2.8	1	8 سنوات
%8.3	3	10 سنوات
%2.8	1	12 سنوات
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (6): يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد سنوات الإنخراط في النقابة

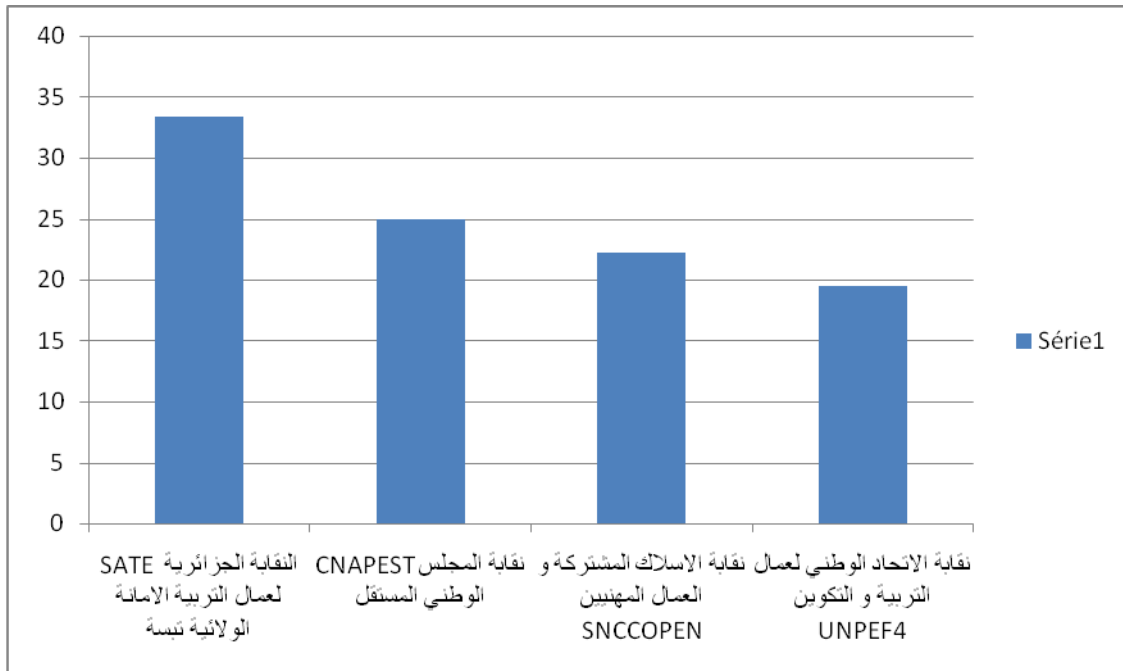
نلاحظ من خلال الجدول و الشكل السابقين أن النسبة 30.6% كانت عدد سنوات إنخراطهم في النقابات بمعدل سنة واحدة (1) يلها 25% قدرت مدة إنخراطهم سبعة سنوات (7) أما نسبة 13.9% فكانت الموالية بمدة ستة سنوات (6) ثم نجد نسبة 11.1% كانت مدة إنخراطهم أربعة سنوات (4) أيضا نسبة 8.3% قدرت مدة إنخراطهم عشرة سنوات (10) يلها بعد ذلك ما نسبته 5.6% أي مدة سنتين (2) وفي الأخير نجد المنخرطين مدة (8 و 12 سنة) قد تحصلو على نفس النسبة و التي قدرت ب: 2.8%.

- ما إسم نقابتك

الجدول رقم (8) : يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير إسم النقابة

النسبة المئوية	التكرار	
% 33.4	12	النقابة الجزائرية لعمال التربية الأمانة SATE
%25	9	نقابة المجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس للقطاع ثلاثي الأطوار لتربية CNAPEST
% 22.2	8	نقابة الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين SNCCOPEN
% 19.5	7	نقابة الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين UNPEF
% 100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة



الشكل رقم (7) : يمثل توزيع أفراد العينة حسب متغير عدد إسم النقابة

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن نسبة 33,4 % منخرطين في [النقابة الجزائرية لعمال التربية [SATE] يليها نسبة 22.2% منخرطين في [نقابة الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين SNCCOPEN] ثم النسبة 25% من أفراد العينة منخرطين في [نقابة المجلس الوطني المستقل CNAPEST] ونسبة 19,5% منخرطين في [نقابة الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين UNPEF] .

- - طبيعة الوظيفة في النقابة:

الجدول رقم (9): يوضح توزيع أفراد العينة حسب تسمية الوظيفة

النسبة المئوية	التكرار	
8.3 %	3	مسؤول تنظيم
11.1 %	4	مسؤول الأرشيف
13.9 %	5	مسؤول الكتابة العامة
5.6 %	2	مسؤول النشاط الثقافي
8.3 %	3	مسؤول العلاقات العامة
8.3 %	3	مسؤول مالية والوسائل
8.3 %	3	مسؤول التربية و التكوين النقابي
8.3 %	3	مسؤول الشؤون الإجتماعية
5.6 %	2	مسؤول الإعلام و الإتصال و الإشهار
2.8 %	1	أمين المخازن
2.8 %	1	عضو مجلس ولائي
2.8 %	1	رئيس مكتب
2.8 %	1	مسؤول شؤون المرأة

11.1 %	4	مسؤول المنازعات و الشؤون القانونية
100 %	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

الشكل رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب متغير تسمية الوظيفة

نلاحظ من خلال نتائج الجدول و الشكل السابقين أن ما نسبته: 13.9 % يشغلون وظيفة : [مسؤول الكتابة العامة] يليها نسبة 11.1% يشغلون المناصب [مسؤول الارشيف] و [مسؤول المنازعات و الشؤون القانونية] ثم نجد نسبة 8.3% يشغلون المناصب [مسؤول تنظيم] و [مسؤول العلاقات العامة] و [مسؤول مالية والوسائل] و [مسؤول التربية و التكوين النقابي] و [مسؤول الشؤون الإجتماعية] أما نسبة 5.6% يشغلون منصب : [مسؤول النشاط الثقافي] و [مسؤول الإعلام و الإتصال و الإظهار] في حين نجد النسبة 2.8 يشغلون المناصب: [أمين المخازن] و [عضو مجلس ولائي] و [رئيس مكتب] و [مسؤول شؤون المرأة] .

خلاصة

لقد تم التطرق في هذا الفصل إلى إتباع الإجراءات المنهجية العلمية التي يقتضيها البحث بتحديد مجال الدراسة ، مع توضيح كيفية إختيار العينة و أهم التقنيات المستعملة في جمع البيانات، ثم تطرقنا إلى تحديد خصائص العامة للعينة وهذا للتقرب من الواقع أكثر، على إعتبار أنها المرحلة التمهيديّة قبل الوصول إلى النتائج النهائيّة.

الفصل الخامس

كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك إمكانية
تحسين ظروف العمل

1- أساليب العمل النقابي

2- تحسين ظروف العمل

3- الإستنتاج الجزئي الأول

1- أساليب العمل النقابي.

سنعرض نتائج الدراسة ومناقشتها وذلك من خلال تحليل العبارات بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS لفهم إجابات أفراد العينة على الإستبانة وعرض النتائج المتعلقة بمحور أساليب العمل النقابي وتحسين ظروف العمل وإظهار نتائج محور العلاقة بين العمل النقابي و تحسين ظروف العمل تم إستخدام النسب المئوية.

جدول رقم (10): إجابات أفراد العينة حول عقد إجتماعات مع الوزارة الوصية في الزيادة في الأجور

النسبة المئوية	التكرار	
%72.2	26	نعم
%27.8	10	لا
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب نعم قدرت نسبتهم ب 72.2% في حين نجد أن الذين أجابو ب لا من أفراد العينة بلغت نسبتهم : 27.8% ونجد هنا أن معظم أفراد العينة يقومون بعقد إجتماعات من أجل المطالبة بزيادة في الأجور.

جدول رقم (11): إجابات أفراد العينة في حالة الإجابة ب(نعم) اللجوء الى:

النسبة المئوية	التكرار	
%27.8	10	الضغط على الإدارة
%8.3	3	التفاوض مع السلطة
%63.9	23	اللجوء إلى الإضراب
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

الفصل الخامس كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك امكانية تحسين ظروف العمل

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو اللجوء إلى الإضراب قدرت نسبتهم ب 63.9% تلمها الضغط على الإدارة بنسبة 27.8% وأحيرا التفاوض مع السلطة بنسبة 8.3%، نستنتج من خلال هذه النسب أن الإضراب هو الأسلوب الأكثر إمتثالا. لتحقيق هذه الطالب .

وهذا ما تؤكدده دراسة صوالحية منير تحت عنوان الإنتماء النقابي والإضرابات في الجزائر أن زيادة الأجر من أهم المطالب التي نادى بها النقابات في العديد من المرات وشتت من أجلها الإضرابات والإحتجاجات.¹

جدول رقم (12): إجابات أفراد العينة في حال حدوث نزاع بين الإدارة وأحد العمال والإجراءات التي يعتمدونها لفض هذه النزاعات

النسبة المئوية	التكرار	
61.1%	22	الوساطة
22.2%	8	الصلح
8.3%	3	التفاوض
8.3%	3	الإضراب
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب الوساطة قدرت نسبتهم ب 61.1% في حين نجد أن الذين أجابو ب الصلح من أفراد العينة بلغت نسبتهم : 22.2% يليها بعد ذلك الذين أجابو ب التفاوض و الإضراب بنفس النسبة حيث قدرت ب: 8.3% يمكننا القول هنا أن جل أفراد العينة يفضلون وسيلة "الوساطة" في حل النزاعات مع الادارة بإعتبارها أنجع وسيلة في صد الخلافات.

¹- منير صوالحية: الإنتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، العدد 10 ،جامعة تبسة، الجزائر، 2014،ص 108

الفصل الخامس كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك امكانية تحسين ظروف العمل

حيث تواقفت دراسة زهيرة جحا النقابة تحت عنوان المؤسسة الصناعية الجزائرية مع هذه النتائج حيث ترى أن النقابة تسعى للحوار لمحاولة ايجاد حلول لنزاعات العمل لكن بعد فشل هذه الاجراءات فانها تجد نفسها مجبرة للتوجه نحو التصعيد باستعمال الاضرابات للتأثير على الجهات الوصية¹.

جدول رقم (13) : إجابات أفراد العينة حول تلقيهم تـبـليـغات من العمال بشأن علاقتهم المتوترة مع الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	
%83.3	30	نعم
%16.7	6	لا
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب نعم قدرت نسبتهم ب %83.3 أما الذين أجابوا ب لا قدرت نسبتهم : 16.7 % وهذا دليل على أن النقابة تعمل جاهدة على إيجاد حلول لإزالة التوتر بين الإدارة والعمال.

- الجدول رقم(14): إجابات أفراد العينة للإستجابة لهذه التـبـليـغات؟

النسبة	التكرار	
%61.1	22	الوساطة
%27.8	10	إجتماعات طارئة
%11.1	4	تبليغ السلطات العليا
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

¹ جحا زهيرة، : رجـع سابق،ص252.

الفصل الخامس كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك امكانية تحسين ظروف العمل

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن 61.1% في تفعيل عملية الوساطة لتلميها عقد اجتماعات طارئة ب 27.8 % وقدرت تبليغ السلطات العليا ب نسبة 11.1 % وهذا دليل على الاجراءات التي تتخذها النقابة في تقليل من حدة التوتر بين العمال الادارة.

جدول رقم (15): إجابات أفراد العينة حول الأسلوب الأمثل الذي يتماشى مع المطالب العمالية

النسبة المئوية	التكرار	
36.1%	13	الإجتماعات الدورية
25%	9	التفاوض
11.1%	4	الوساطة
2.8%	1	الصلح
25%	9	الإضراب
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب الإجتماعات الدورية قدرت نسبتهم ب 36.1 % أما الذين أجابو ب التفاوض و الإضراب قدرت نسبتهم ب: 25 % في حين نجد أن الذين أجابو ب: الوساطة قدرت نسبتهم ب: 11.1 % أما الذين إختارو والصلح قدرت نسبتهم ب: 2.8 %.

و نجد من خلال إجابات مفردات العينة التي أجرينا معهم المقابلة عدم توافق في الإجابات فهناك من يرى أن النقابة لا تليي مطالب القاعدة العمالية وإنما هي وسيط إجتماعي تمرر هذه المطالب وفقا لما ينص عليه القانون، كما أنها تستمد من التشريع وظيفتها كقوة إقتراح تساعد على صناعة قرار عقلاي وناجح. و بذلك تعزز مكانتها في تسطير الإستراتيجية القطاعية التي تخدم المربي و التلميذ و مختلف فاعلي الأسرة التربوية، أما مفردات العينة الثلاثة أخرى ترى أن النضال و الإستماتة من الأساليب الفعالة للمطالب العمال.

الفصل الخامس كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك امكانية تحسين ظروف العمل

ونجد هناك توافق مع دراسة جحا زهيرة تحت عنوان النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية أن النقابات العمالية بإختلاف أفكارها تذهب مباشرة إلى الإضرابات إلا إذا إستنفذت كل الوسائل الأخرى مع الجهات الوصاية.¹

- إجابات أفراد العينة حول هل تساهم الإجتماعات الدورية في تحسين ظروف العمل

تمثلت نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب نعم قدرت نسبتهم ب100 %وهي نسبة كلية لإجمالي أفراد العينة وهنا يمكننا القول أن النقابات فعلا تقوم بدور فعال في تحسين ظروف العمل من خلال أسلوب عقد الإجتماعات الدورية.

- جدول رقم (16): إجابات أفراد العينة حول أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها الإتفاقية الجماعية بين النقابة الوزارة

النسبة المئوية	التكرار	
%33.3	12	الأجور الأساسية
%38.9	14	إجراء المصالحة
%16.7	6	الإجتماعات الدورية
%16.7	6	التعويضات
%11.1	4	المكافآت
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب إجراء المصالحة في حالة حدوث نزاع قدرت نسبتهم ب 38.9 % أما الذين فضلوا الأجور الاساسية قدرت

¹- جحا زهيرة: مرجع سابق،ص 254

نسبتهم ب: 33.3% في حين نجد أن الإجتماعات الدورية و التعويضات قد نالت نفس النسبة ب: 16.7% تليها المكافآت المرتبطة بالعمل بنسبة 11.1%.

وتوافقت هذه النتائج مع دراسة زهيرة جحا في وجود إتفاقيات جماعية حول كل من الأجور الأساسية و التعويضات و المكافآت المرتبطة بنتائج العمل وغيرها هو في الأصل نتاج لوجود حاجات ومفاوضات جماعية من قبل بين النقابة و الإدارة، وهو من أحد الحقوق المتأصلة¹.

2- تحسين ظروف العمل

-إجابات أفراد العينة حول مساهمتهم في تحسين شروط العمل

نلاحظ في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال إن الذين أجابو ب نعم قدرت نسبتهم ب 100 % وهي نسبة كلية يمكننا القول أن جل أفراد العينة يساهمون في تحسين شروط العمل،ومن خلال إجراء مقابلات مع بعض المبحوثين تبين لنا انا هناك توافق بين إجابات جميع مفردات العينة حول المساهمة في تحسين شروط العمل وحسب رأيهم أن مهمتهم أساسا هي النضال من أجل ذلك بدأ بتحسيس المنخرطين ثم التعبئة ثم المطالبة ثم الإستماتة حتى التحصيل، كما تسعى نقابة بصفتها مطلوبة إقتراحية إلى القيام بدورها كشريك إجتماعي فعال بمساهمتها في رفع انشغالات المستخدمين للوصاية والسهر على حلها وكذا المساهمة في إثراء النقاشات الدورية مع الوزارة الوصية.

وهذا ما أكدته وجهة نظر نظرية المضامين الإقتصادية أن النقابة العمالية وجدت للتخفيف من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف وشروط العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الإستخدام داخل كل صناعة².

¹- جحا زهيرة : مرجع نفسه، ص 254

²- عبد الباسط محسن حسن :علم الإجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1792 ، ص،ص 214،212.

- جدول رقم (17) : إجابات أفراد العينة حول الشكاوي المتلقية من الموظفين حول توزيع المهام الإدارية.

النسبة المئوية	التكرار	
%88.9	32	نعم
%11.1	4	لا
% 100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب نعم قدرت نسبتهم ب 88.9 % في حين نجد أن الذين أجابو ب لا من أفراد العينة بلغت نسبتهم : 11.1 %، يمكننا أن نلاحظ من خلال هذه النتائج أن هناك خلل في توزيع المهام بإختلافها بين الموظفين وهو ما بينته إجابات أفراد العينة من خلال النسبة المعتبرة الموضحة أعلاه.

وهذا ما أكدته النظرية البنوية أن النقابات العمالية تركز على البنية الداخلية أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء إجتماعي متميز، له خصائص محددة تساعدها على العمل بصفة مستمرة ومستقرة.¹

- جدول رقم (18) : إجابات أفراد العينة حول العمل على دفع الإدارة لتقديم حوافز مقابل الأداء الجيد للعمال

النسبة المئوية	التكرار	
%61.1	22	نعم
%38.9	14	لا
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الاقتصادي، النشأة والتطور، دار المعرفية، الإسكندرية، 1998، ص 193

الفصل الخامس كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك امكانية تحسين ظروف العمل

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب نعم قدرت نسبتهم ب 61.1% في حين نجد أن الذين أجابوا ب لا من أفراد العينة بلغت نسبتهم ب: 38.9% نلاحظ هنا أن النقابة فعلا تعمل على الدفاع عن حقوق العمال من حيث تقديم الحوافز مقابل الأداء لكنها ليست بالقدر الكافي الذي يعول عليها فيه.

- جدول رقم (19): إجابات أفراد العينة حول نوع الحوافز التي تقدمها الإدارة

النسبة المئوية	التكرار	
30.6%	11	ترقية
8.3%	3	شهادات
61.1%	22	مكافأة
100%	36	مجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين إختاروا مكافآت قدرت نسبتهم ب: 61.1% في حين نجد أن الذين إختاروا ترقية بلغت نسبتهم ب: 30.6% أما الذين إختاروا شهادات قدرت نسبتهم ب 8.3% نلاحظ أن النسبة الأعلى من أفراد العينة قد إختاروا مكافآت قد يرجع هذا الإختيار لعدم إهتمام الإدارة بالحوافز من نوع المكافآت كما قد يرجع أيضا إلى نقص في تقديم الأجور وهو ما دفع هذه النسبة من الأفراد لإختيار ذلك.

- جدول رقم (20): إجابات أفراد العينة حول الظروف التي تؤدي إلى حدوث النزاعات

النسبة المئوية	التكرار	
%25	9	لامركزية الإدارة
%25	9	إزدواجية السلطة
%50	18	الحجم الساعي للعمل
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب الحجم الساعي للعمل ب: 50 % في حين نجد أن الذين أجابوا ب إزدواجية السلطة و لا مركزية الإدارة من أفراد العينة بلغت نسبتهم ب 25 % يمكن أن نقراً ذلك على أن الحجم الساعي للعمل يؤدي إلى الإرهاق الجسدي و النفسي مما يؤدي إلى فقدان السيطرة و تصعيدات في اللهجة أثناء الحوار و بالتالي تنجر عنه النزاعات كما تلعب إزدواجية السلطة و تقمص المناصب دورا هاما في حدوث ذلك.

كما نلاحظ من خلال إجابات جميع مفردات العينة التي أجرينا معاها المقابلة أن ظروف التي تؤدي إلى النزاعات هي التعسف في إستخدام السلطة وعدم معرفة العاملين للقوانين التي تحكمهم وتجاوزها أحيانا ممارسة البيروقراطية والمحسوبية في التعامل و غلق أبواب الحوار بين العمال والإدارة.

- إجابات أفراد العينة حول هل رفع الشكاوي التي تتعلق بالتدفئة أو الإنارة داخل المؤسسة

و تمثلت نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب نعم قدرت نسبتهم ب 100% أي النسبة الكلية، ويمكن القول أن النقابة تتلقى الشكاوي حول الظروف الفيزيقية بشكل مستمر.

الفصل الخامس كلما تعددت أساليب العمل النقابي كانت هناك امكانية تحسين ظروف العمل

وهذا ما أكدته نظرية المضامين الإقتصادية التي تعتبر أن النقابة العمالية وجدت للتخفيض من النتائج السلبية والتركيز على الظروف الفيزيكية لخلق ظروف عمل جيدة.¹

- جدول رقم(21) إجابات أفراد العينة حول كيفية التعامل مع هذه الشكاوي

النسبة المئوية	التكرار	
2.8%	1	التفاوض مع الإدارة
30.6%	11	تقديم شكوى مستعجل إلى مديرية التربية
9.7%	4	الإتصال ومحاولة حل المشكل
13.9%	5	رفع شكوى للسلطة
13.9%	5	اللجوء إلى الإحتجاج
9.7%	3	التدخل من مكتب الفرع لمدير المؤسسة
19.4%	7	الإجتماع مع الوصايا لطرح الانشغال
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أنهم عبرو عن تلك شكاوي من خلال تقديم شكاوي مباشرة مستعجل إلى مديرية التربية والتي قدرت نسبتهم ب 30.6 % وكذلك الإجتماع مع الوصايا لطرح الانشغال بنسبة قدرت نسبتهم ب 19.4 % اللجوء الى الاحتجاج والتفاوض بنسبة 13.9% كما كانت نفس النسبة بين الإتصال ومحاولة حل المشكل و التدخل من مكتب الفرع لمدير المؤسسة حيث قدرت ب : 9.7% تليها التفاوض مع الإدارة ب نسبة قدرت ب 2.8%.

1-عيد الباسط محسن حسن،مرجع سابق،ص 214.

-إجابات أفراد العينة حول عمل نقابة على تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة

نلاحظ من خلال نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب نعم قدرت نسبتهم ب: 100% أي النسبة الكلية، ونستنتج أن تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة من ضمن أولويات العمل النقابي كما يعتبر من المطالب ذات الإهتمام خاص.

وهذا ما أكدته المسلمات النظرية السيكولوجية المتعلقة بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات إجتماعية ونفسية للعامل فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا إجتماعيا معترفا به.¹

- جدول رقم (22) إجابات أفراد العينة في حالة الإجابة ب نعم ، فإنها بين:

النسبة المئوية	التكرار	
52.8%	19	الإدارة والعمال
33.3%	12	العمال فيما بينهم
13.9%	5	العمال والنقابة
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن النقابة تعمل على تعزيز العلاقات الإنسانية بين الإدارة والعمال بنسبة قدرت ب 52.8% لكونها اليد الفعالة في إستمرار العمل وبنسبة قدرت ب: 33.3% بين العمال فيما بينهم وذلك لبعث التوافق والإنسجام بين العمال وأخرها بين النقابة والعمال وقدرت بنسبة 13.9%.

¹ - عبد الباسط محسن حسن: مرجع نفسه ص219

- جدول رقم (23): إجابات أفراد العينة حول تقييم أساليب العمل النقابي المنتهجة في تحسين ظروف العمل للموظفين

النسبة المئوية	التكرار	
% 97.2	35	نعم
% 2.8	1	لا
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب نعم قدرت نسبتهم ب : %97.2 أما الذين أجابوا ب لا قدرت نسبتهم ب: % 2.8 وحسب إجابات غالبية الأفراد العينة نستنتج أن الأساليب المنتهجة من طرف النقابة تساهم بشكل إجابي بتحسين ظروف العمل.

كما أكدت دراسة جحا زهيرة تحت عنوان النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائري أن دور النقابات يتحدد بمدى قدرتها على الهيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب لأداء دورها في المؤسسة التي تنتمي إليها من أجل إفتكاك الحقوق العمالية عن طريق المفاوضات الجماعية.¹

¹ جحا زهيرة : مرجع نفسه، ص، 254

- إختبار العلاقة أساليب العمل النقابي وتحسين ظروف العمل

- جدول رقم (24) : يوضح إختبار معامل الإرتباط بيرسن لكشف العلاقة بين أساليب العمل النقابي وتحسين ظروف العمل

Corrélations

		تحسين ظروف العمل	أساليب العمل النقابي
أساليب العمل النقابي	Corrélation de	1	0,889
	Pearson		
	Sig. (bilatérale)		0,000
	N	10	10
تحسين ظروف العمل	Corrélation de	0,889	1
	Pearson		
	Sig. (bilatérale)	0,000	
	N	10	10

المصدر: إعداد الطلبة

تبين من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة طردية قوية موجبة ومعنوية عند مستوى دلالة إحصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين حجم أساليب العمل النقابي و تحسين ظروف العمل حيث قدرت قيمتها ب : 0.889. أي أنه كل ما تعددت وسائل و أساليب العمل النقابي أدى ذلك إلى تحسين ظروف العمل.

3- الإستنتاج الجزئي الأول

نستنتج من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الأولى و قراءة الفوارق الإحصائية في نسب المبحوثين لإجاباتهم تبين لنا أن معظم مفردات البحث تؤكد وجود علاقة بين أساليب العمل النقابي و تحسين ظروف العمل.

كما نؤكد هذه العلاقة وذلك من خلال الجدول رقم (24) بأنها علاقة طردية موجبة بمستوى دلالة و قيمة إرتباط قدرت ب: [0.000] و [0.889] ومنه نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرض العدم الذي يؤكد على وجود علاقة تأثير بين حجم العمل النقابي و تحسين ظروف العمل وبالتالي الفرضية محققة .

الفصل السادس

يتحسن مستوى الحماية الإجتماعية حسب فعالية التمثيل العمالي

1- مستوى الحماية الإجتماعية

2- فعالية التمثيل العمالي

3- الإستنتاج الجزئي الثاني

1- مستوى الحماية الإجتماعية

سنعرض نتائج الدراسة ومناقشتها وذلك من خلال تحليل العبارات بإستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS ، لفهم إجابات أفراد العينة على الإستبانة وعرض النتائج المتعلقة بمحور الحماية الإجتماعية وفعالية التمثيل العمالي وإظهار نتائج محور العلاقة مستوى الحماية الإجتماعية وفعالية التمثيل العماليو تم إستخدام النسب المئوية.

- جدول رقم (25): إجابات أفراد العينة حول تقييمهم للإجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الإجتماعية كالتأمينات الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	
11.1%	4	كافية
89.9%	32	غير كافية
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب غير كافية قدرت نسبتهم ب: 89.9% أما الذين أجابو ب كافية قدرت نسبتهم ب: 11.1% نلاحظ أن المجيبين بغير كافية ومنه نرى أن الأغلبية اتفقت على أن هذه الإجراءات غير كافية.

ومن خلال نتائج المقابلات التي أجريناها مع مفردات العينة نجد توافق في الإجابات حيث أكدو أن الإجراءات المتخذة غير كافية لتحقيق الحماية الإجتماعية الكاملة للموظف, وذلك نتيجة القوانين التي لا تخدم الموظف.

- جدول رقم(26) يبين إجابات أفراد العينة حول إقتراحاتهم في حالة الإجابة ب غير كافية

النسبة المئوية	التكرار	
55.6%	20	إشراك النقابات في تكوين الصناديق
44.4%	16	ضمان تمويل الصناديق الإجتماعية
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين إختاروا إشراك النقابات في تكوين الصناديق قدرت نسبتهم ب: 55.6% تليها ضمان تمويل الصناديق الإجتماعية بنسبة قدرت ب: 44.4%، نستنتج من خلال هذه النسب المتقاربة أن النقابات تعمل جاهدة على إثراء النظم الإجتماعية من خلال إقتراحاتهم في إشراك النقابات في تكوين الصناديق و ضمان تمويل الصناديق الإجتماعية.

وهذا ما بينته أيضا دراسة كريمة حاتي تحت عنوان تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية عدم كفاية الإجراءات وذلك لغياب آليات توزيع شفافة في مسألة الحماية الإجتماعية ويرون لابد من إشراك النقابات في تكوين الصناديق.¹

¹- كريمة حاتي: مرجع سابق، ص 292

- جدول رقم (27): إجابات أفراد العينة في حالة عدم إقرار صندوق الضمان الإجتماعي ببعض الأمراض والإجراءات المتبعة لتسوية المشاكل العالقة

النسبة المئوية	التكرار	
80.6%	29	إعادة النظر في قانون CNAS
19.4%	7	تسوية الملفات الناقصة
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا بإعادة النظر في قانون CNAS قدرت نسبتهم ب: 80.6% أما الذين أجابوا بتسوية الملفات الناقصة قدرت نسبتهم ب: 19.4% وهنا يمكن القول حسب النسبة الغالبة أن النقابات تعمل على إعادة النظر في قانون CNAS مما يؤكد على وجود تقصير في هذا الصندوق وجهد النقابة في مواجهة هذا النقص.

- جدول رقم (28): إجابات أفراد العينة حول رأيهم في مساهمة بطاقة الشفاء في تغطية التكاليف الطبية

النسبة المئوية	التكرار	
19.4%	7	نعم
80.6%	29	لا
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا لا قدرت نسبتهم ب: 80.6% أما الذين أجابوا بنعم نسبتهم ب: 19.4% وهنا يمكننا القول أن نظام بطاقة الشفاء المتبع من قبل الضمان الإجتماعي ينتهج طريق غير مرضية للعمال

- إجابات أفراد العينة حول تقييمهم لمسألة الحماية الإجتماعية

نلاحظ من خلال نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب غير عادلة قدرت نسبتهم ب: 100% أي النسبة الكاملة ونستنتج من خلال هذه النسبة أن العمال تعاني من ضعف العدالة الإجتماعية إضافة إلى جهود النقابة المتزايدة في معالجة هذه الظاهرة.

وأكدت دراسة كريمة حاتي تحت عنوان تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية أن نصف النقابين يرونها غير عادلة وذلك لغياب آليات توزيع شفافة و مع ذلك ينظر لها على أنها وسيلة لخلق نوع من التضامن في المجتمع¹.

- جدول رقم (29) إجابات أفراد العينة حول أسباب غياب العدالة في الحماية الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	
36.1%	13	البيروقراطية و المحاباة
13.9%	5	المحسوبية
50%	18	ضعف القوانين
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن ويرجع ذلك حسب إجاباتهم إلى ضعف القوانين بنسبة قدرت ب : 50% من جهة وتفشي ظاهرة البيروقراطية بنسبة قدرت ب : 36.1% و المحسوبية بنسبة قدرت ب: 13.9% من جهة أخرى نستنتج أن المسألة الإجتماعية تواجه بدرجة أولى ضعف القوانين ثم البيروقراطية و المحاباة حسب رأي أفراد العينة.

¹- كريمة حاتي: المرجع نفسه، ص 286

- إجابات أفراد العينة حول تقييمهم للسياسات الإصلاحية الحالية تهدف إلى إقامة نظام حماية إجتماعية عادل

نلاحظ من خلال إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب لا قدرت نسبتهم ب100% أي النسبة الكاملة في رأيهم أنه لا توجد أي سياسيات إصلاحية تهدف إلى إقامة نظام حماية إجتماعية عادل.

2-فعالية التمثيل العمالي

- جدول رقم (30) : إجابات أفراد العينة حول حرص النقابة على طرح ملف الضمان الإجتماعي ضمن برنامجهم

النسبة	التكرار	
%94.4	34	نعم
%5.6	2	لا
%100	36	المجموع

المصدر : إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب: نعم قدرت نسبتهم ب: %94.4 أما الذين أجابو ب: لا قدرت نسبتهم ب: %5.6 نستنج أن ملف الضمان الإجتماعي من ضمن أولويات برنامج العمل النقابي.

وتوافقت هذه النتائج مع نظرية المضامين الإقتصادية حيث أكدت على أن وعي العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل و تحقيق مصالحهم الإقتصادية، خاصة منها الضمان الإجتماعي لأنها تعتبر أن العامل إنسان تحركه مصالحه الإقتصادية المباشرة، ومن ناحية أخرى يهتم بوضعه الإجتماعي.¹

¹- عبد الباسط محسن حسن : مرجع سابق، ص219

- جدول رقم(31) إجابات أفراد العينة حول كيفية المعالجة في حالة الإجابة ب نعم

النسبة المئوية	التكرار	
%5.6	2	إصلاح منظومة الضمان الإجتماعي
%8.3	3	الحرص على الوقوف مع ما يتماشى لصالح الموظف
%47.2	17	محاربة العمل الهش
%38.9	14	توزيع المساعدات الإجتماعية
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا أنه يتم معالجة عن طريق محاربة العمل الهش بنسبة قدرت ب: %47.2 أما توزيع المساعدات الإجتماعية فقدرت نسبتها ب: %38.9 تليها الحرص على الوقوف مع ما يتماشى لصالح الموظف بنسبة قدرت ب: %8.3 كما إقترحوا أيضا إصلاح منظومة الضمان الإجتماعي بنسبة قدرت ب: %5.6 ومن هنا يمكن القول أن النقابة تتبع كل من هذه الخيارات في معالجة ملف الضمان الإجتماعي وتعمل على توزيع المساعدات الاجتماعية و محاربة العمل الهش في الغالب

- جدول رقم (32): إجابات أفراد العينة حول الإجراءات المتخذة من طرف النقابة لتسوية ملف

التقاعد النسبي

النسبة المئوية	التكرار	
%50	18	الضغط على الإدارة للتسوية الملف
%30.6	11	توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة به
%19.4	7	الإتصال بصندوق الوطني للتقاعد CNR
%100	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب الضغط على الإدارة لتسوية الملف قدرت نسبتهم ب: 50% أما الذين أجابوا ب توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها قدرت نسبتهم ب: 30.6% أما الذين أجابوا ب: الإتصال بصندوق الوطني للتقاعد قدرت نسبتهم ب: 19.4% ، نستنتج أن الضغط على الإدارة هو الحل الأنسب في تسوية ملف التقاعد النسبي وتليه توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها ثم أخيرا وبنسبة ضئيلة الإتصال بصندوق الوطني للتقاعد CNR

وهذا ما أكدته دراسة كريمة حاتي تحت عنوان تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية عدم كفاية الإجراءات المتخذة بخصوص إلغاء التقاعد النسبي مما أدى بالنقابين إلى تصعيد الإحتجاجات على مستوى عالي¹.

- جدول رقم (33): إجابات أفراد العينة حول دفاع نقابة على حق العامل في ملف طب العمل

النسبة المئوية	التكرار	
63.9%	23	نعم
36.1%	13	لا
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال الجدول في نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابوا ب: نعم قدرت نسبتهم ب: 63.9% أما الذين أجابوا ب: لا قدرت نسبتهم ب: 36.1% ونستنتج من خلال إجابات أفراد العينة أن هناك طرفين منهم من يطالب بتفعيل طب العمل بنسبة غالبية المقدرة ب 63.9% ومنهم من لا يطالب.

¹كريمة حاتي : مرجع سابق، ص292

وحسب إجابات مفردات العينة التي أجرينا معاها المقابلات أن ملف طب العمل بقية مطلباً لم نصل فيه إلى حل خاصة في قطاع التربية ويعتبر معدوماً لأن الطريقة المنتهجة غير كافية إذ يخصص طبيب تقريباً في كل ولاية أي تعاقد مع عيادات بطريقة صورية أما في الواقع فيكاد يكون منعدماً.

وبينت دراسة كريمة حاتي تحت عنوان تمثلات إطارات النقابية للمسألة الإجتماعية أن دور طب العمل في تقديم الحماية للعامل دور ضعيف مقارنة بالصناديق على أنواعها¹.

- جدول رقم (34) : إجابات أفراد العينة حول الخدمات الإجتماعية التي طالبت بها النقابة

النسبة المئوية	التكرار	
11.0 %	12	التعاقد مع شركات السيارات
15.6 %	17	شراء أجهزة منزلية بالتقسيط
22.9 %	25	رياض الأطفال
17.4 %	19	العمرة و الحج
16.5 %	18	رحلات سياحية
16.5 %	18	التعاقد مع مصحاة خاصة
100 %	109	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه ان هذا السؤال متعدد الإجابات وهذا ما وجدناه من خلال إجابات أفراد العينة فهناك من قدم طلبات للوزارة الوصية حيث نجد : [رياض الأطفال] قد احتلت المرتبة الأولى بنسبة قدرت بـ [22.9 %] أي ما يعادل 25 إجابة من إجمال أفراد العينة المدروسة، يليها بعد ذلك [العمرة و الحج] بنسبة بلغت : [17.4 %] أي ما يعادل 19 إجابة، ثم نجد أن أفراد العينة قد إختاروا : [رحلات سياحية] و [التعاقد مع مصحاة خاصة] بنفس القيمة أي بنسبة [16.5 %] ما يعادل 18

¹- كريمة حاتي: مرجع نفسه، ص298

إجابة كذلك نجد هناك من إختار [شراء أجهزة منزلية بالتقسيط] ما نسبته [17 %] ما معدله 17 إجابة، في حين نجد أن هناك من إختار [التعاقد مع شركات السيارات] ما نسبته [11.0 %] ما معدله 12 إجابة، (وتوصلت دراسة حاتي كريمة تحت عنوان تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية أن أهداف الخدمات الإجتماعية هو لدعم القدرة الشرائية وأن المؤسسات التعليمية تهدف من خلال الخدمات الإجتماعية إلى تحقيق فعل التضامن العمالي¹)

- جدول رقم (35): إجابات أفراد العينة حول مطالب العمال الأكثر شيوعا

النسبة المئوية	التكرار	
15.8 %	24	مطالب مادية تتعلق بالأجور
18.4 %	28	الحوافز
16.4 %	25	ترقية
17.8 %	27	مطالب إجتماعية تتعلق بالسكن الوظيفي
17.1 %	26	التأمينات
14.5 %	22	خدمات
100 %	152	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه أن هذا السؤال متعدد الإجابات وهذا ما وجدناه من خلال إجابات أفراد العينة ، نجد أن نسبة [15.8 %] قد أجابو على [الحوافز] أي ما يعادل 28 إجابة، يلها بعد ذلك الذين أجابو على [مطالب إجتماعية تتعلق بالسكن الوظيفي] بنسبة بلغت [17.8 %] أي ما يعادل 27 إجابة ثم نجد من أجاب على مطلب [التأمينات] حيث بلغت نسبت إجابتهم [17.1 %] ما معدله 26 إجابة و كذلك فيما يخص مطلب [الترقية] حيث قدرت نسبة الإجابة فيه [16.4%] بمعدل 25 إجابة، نجد أيضا من إختار [مطالب مادية تتعلق بالأجور] حيث قدرت نسبتهم

¹- كريمة حاتي : مرجع نفسه، ص336

[15.8%] أي بمعدل 24 إجابة، نجد كذلك الأفراد الذين أجابو على المطلب [خدمات] بنسبة [14.5%] بمعدل 22 إجابة.

يمكننا القول أن أفراد عينة الدراسة كان شغلهم الشاغل كإختيار أولي هو الحوافز ما يلهمها بالترتيب كل من: مطالب إجتماعية تتعلق بالسكن، تأمينات ترقية مطالب مادية، ختاماً بالخدمات وهو ما يثبت عدم إستفادة أفراد العينة بهذه الخدمات بمختلف أنواعها.

كما نلاحظ من خلال إجابات مفردات العينة التي أجرينا معهم المقابلات أن هناك توافق في الإجابات حول أغلبية مطالب العمال حيث تتمحور في التقاعد المسبق مع إدراج الوظيفة التربوية ضمن المهن الشاقة والرفع من الأجور وإعتماد سياسة تحفيز مهني أكثر نجاعة وترقية البيئة المدرسية وإشراك المربي في إعداد السياسة البيداغوجية كذلك ترقية نظام التأمينات الإجتماعية و جعله يتلائم وحاجيات منتسبي القطاع.

كما تتوافق هذه النتيجة مع دراسة صوالحية منير تحت عنوان الإنتماء النقابي والإضرابات في الجزائر أن مطالب زيادة الأجر تأتي في المرتبة الأولى نادت به في العديد من المرات وشنّت من أجله الإضرابات والإحتجاجات¹

جدول رقم (36): إجابات أفراد العينة حول وصول العمل النقابي المستقل إلى الأهداف المسطرة إزاء مسألة الحماية الإجتماعية

النسبة المئوية	التكرار	
19.4%	7	نعم
80.6%	29	لا
100%	36	المجموع

المصدر: إعداد الطلبة

¹- منير صوالحية: مرجع سابق، ص108

تمثلت نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب: لا قدرت نسبتهم ب: 80.6% في حين أفراد العينة الذين كانت إجابتهم ب: نعم قدرت نسبتهم ب: 19.4% نستنتج من خلال النسبة الغالبة أن العمل النقابي المستقل لم يصل إلى الأهداف المسطرة بل يواجه صعوبات شكل عائق امام النقابات العمالية.

كما نلاحظ من نتائج إجابات مفردات العينة التي أجرينا معاها المقابلة أن القطاع يتأثر بانعكاسات التحولات الإقتصادية و الإجتماعية. فهذه التحولات ترمي بثقلها على الموظف البسيط دون أدنى شك سواء كان ذلك بالإيجاب أو بالسلب، و هنا لابد أن يتحدد دور النقابة و مختلف التنظيمات الإجتماعية وفقا للواقع الجديد متكيفا مع مختلف التحديات، فالأكيد أن المطالب الإجتماعية ليست بالمتغير الثابت و تخضع دون شك لمتغيرات الواقع الإقتصادي بما يحمله من مضامين إجتماعية. فهذا قد يغير من مذهبية الدولة ككل فيما يخص إستراتيجياتها مقابل الطبقة الشغيلة.

-إجابات أفراد العينة حول فعالية التمثيل العمالي إذ تعمل على تحقيق الحماية الإجتماعية للموظفين

نلاحظ من خلال نسب إجابات أفراد العينة في هذا السؤال أن الذين أجابو ب: نعم قدرت نسبتهم ب: 100% نستنتج أن مجمل أفراد العينة كان لهم نفس الإتجاه.

وهذا ما أكدته النظرية الأخلاقية التي دعت إلى العدالة الإجتماعية والمساواة الإنسانية وأعتبرت أن النقابات العمالية هي سيلة ضرورية لمواجهة الظلم الإجتماعي الواقع على العمال.¹

1- عبد الله محمد عبد الرحمان: مرجع سابق، 163

- إختبار العلاقة مستوى الحماية الإجتماعية وفعالية التمثيل العمالي

جدول (37): إختبار معامل الارتباط بيرسن لكشف العلاقة بين الحماية الإجتماعية و فعالية

التمثيل العمالي

Corrélations

		الحماية الإجتماعية	التمثيل العمالي
الحماية الإجتماعية	Corrélation de	1	0,517
	Pearson		
	Sig. (bilatérale)		0,004
	N	10	10
التمثيل العمالي	Corrélation de	0,517	1
	Pearson		
	Sig. (bilatérale)	0,004	
	N	10	10

المصدر: إعداد الطلبة

تبين من خلال الجدول أعلاه أن هناك علاقة طردية ضعيفة موجبة ومعنوية عند مستوى دلالة احصائية ($0.05 \geq \alpha$) بين الحماية الإجتماعية و فعالية التمثيل العمالي حيث قدرت قيمتها ب : 0.517. أي أنه كلما زادت فعالية التمثيل العمالي يؤدي ذلك إلى تحسين الحماية الإجتماعية.

3-الإستنتاج الجزئي الثاني:

نستنتج من خلال تحليل البيانات المتعلقة بالفرضية الثانية وقراءة الفوارق الإحصائية في نسب المبحوثين لإجاباتهم تبين لنا أن معظم مفردات العينة التي تؤكد وجود علاقة تأثير بين التمثيل العمالي و الحماية الإجتماعية .

كما نؤكد هذه العلاقة وذلك من خلال الجدول رقم (37) كونها علاقة طردية ضعيفة بمستوى دلالة و قيمة إرتباط قدرت ب: [0.004] و [0.517] ومنه نرفض الفرضية البديلة و نقبل الفرض العدم الذي يؤكد على وجود علاقة تأثير بين التمثيل العمالي و الحماية الإجتماعية وبالتالي الفرضية محققة.

الإستنتاج العام

من خلال هذه الدراسة المتمثلة في معرفة دور العمل النقابي في تحقيق المسألة الإجتماعية في الجزائر، ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها وإستعراضنا لنتائج ومناقشة الفرضيات والتأكد من تحققها .

ونظرا لما يشهده الواقع السياسي الإقتصادي من تغيرات متسارعة حاولنا في هذه الدراسة الوقوف على أبرز الأدوار التي تقوم بها النقابة من أجل تحقيق المسألة الإجتماعية لموظفي قطاع التربية، حيث أن النقابة تستعمل شتى ومختلف وسائل الضغط على الإدارة كالإضرابات والاحتجاجات أو بعض الطرق السلمية كالتفاوض التي تحاول من خلالها تحقيق أهدافها أو البعض منها .

وعليه تهدف الدراسة إلى معرفة ما إذا كانت النقابة حققت مبتغاهها، وهذا من عينة متكونة من 44 عضو، وبعد عرضنا لنتائج الفرضيات نحاول تلخيص نتائج بحثنا والخروج بإستنتاج عام :

- تعمل النقابة العمالية على التخفيف من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف العمل، وخلق حالة من التوازن الداخلي.

- تعتبر المطالب الإجتماعية للعمال من أبرز وظائف النقابة .

-تعتمد النقابة على اساليب فعالة لتحقيق مطالب العمال الاجتماعية .

- تواجه النقابة صعوبات من طرف الوصاية التي تعرقل جهودها سعيا لتحقيق المسألة الاجتماعية.

- للنقابة دور فعال في تحقيق المسألة الإجتماعية وهذا من خلال مجهوداتها اليومية للدفاع عن مصالحها وتحقيق مطالب العمال وهذا بإعتمادها على أفضل الأساليب.

- تبذل النقابة ما في وسعها لترشيد عملها لكنها تواجه صعوبات و خاصة من طرف الوصاية التي و لحد الآن لم تتقبل إستقلاليتها و تعمل جاهدة لعرقلة أعمالها بدل مساعدتها في ذلك.

خاتمة

يعتبر العمل النقابي ممارسة يومية وممارسة مستمرة تحصل في إطار التنظيم وفقا لبرامج محددة سلفا لحل المشاكل وتلبية المطالب المختلفة فهو إما نضال إقتصادي أو إجتماعي أو ثقافي.

ولقد بينت دراستنا لهذا الموضوع أن ظهور النقابات العمالية في العالم بدأ مع انتشار الصناعة وبلوغ الثورة الصناعية أوجها، عندئذ ظهرت تجمعات وتنظيمات عمالية أطلق عليها بالنقابات لتتوسع فيما بعد في أوروبا وبقية دول العالم.

أما فيما يخص الجزائر فتعتبر الحركة النقابية الجزائرية حركة عمالية المنشأ والتأطير، زراعية الإنخراط والتجنيد على أساس أن اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية موسمية في أساسها وأن البذرة الأولى لتكون وعي نضالي عمالي بدأ مع الهجرة إلى فرنسا والعمل بمصانعها، الأمر الذي يسمح بالقول أن النضال العمالي في الجزائر لم يكن بناء على تجربة ذاتية، إنما كان مبنيا على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في الوطن.

كذلك أن تنظيم أول نقابة جزائرية كان بهدف دعم النضال السياسي وتجنيد العمال في سبيل الوقوف في وجه الإستعمار وبالتالي فإن العمل أو النضال المطلي كان مؤجلا لما بعد الإستقلال وهو الأمر الذي أعطى الأسبقية للسياسة في كل وضع جابهته وتجاهه النقابة الجزائرية.

أما في ما يخص النقابات المستقلة إرتبط ظهورها مع التعددية الحزبية ولقد لعبت أدورا ريادية في الدفاع عن حقوق موظفي قطاع التربية بكل أصنافه وتخفيف الضرر، كما سعت لتحسين المسألة الإجتماعية لطبقة الشغيلة برغم مما تحمله من تعقيدات .

وفي الأخير نقدم بعض المقترحات وتوصيات التي من شأنها تحسين مستوى المسألة الإجتماعية من طرف النقابات المستقلة

- ترقية العمل النقابي بالتعاون وتبادل الخبرات الدولية
- التنوع في استعمال استراتيجيات العمل حسب ما يستدعيه الموقف.
- ضرورة الاهتمام الدائم بالجانب الاجتماعي والانساني ضمن النضال النقابي

قائمة المصادر والمراجع

1- المعاجم والقواميس:

1- محمد عاطف غيث: قاموس علم الإجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2005 .

2- الكتب:

2 - أحمد زكي بدوي :علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، بيروت ،لبنان ، 1983.

3- أحمد محمد محرز: الخطر في التأمين اصابات العمل، دار النهضة العربية ، القاهرة، 2003.

4 - إيمان النمى : دور النقابات العمالية في صنع السياسات الحماية الإجتماعية في الجزائر، دراسة
مراحل التعددية النقابية، دار الناشرى لنشر الإلكتروني، الجزائر 2014.

5- أحمد الرفاعي :من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، نوفمبر 1969 ،
العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982.

6- بن محمد بومقورة نعيم :الحرية النقابية في الجزائر، دار اليازوري لنشر، الجزائر.

7- توفيق قمر وسحر فتحي مبروك: مقدمة في الخدمة الإجتماعية، دار الفكر، ط2، المملكة الأردنية
الهاشمية، الاردن، 2009.

8- جان بيار ريو : الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري ، منشورات وزارة الثقافة، دمشق، 1957.

9- جان دانيال كول : الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة و النشر،
بيروت.

10- جديدي معراج: مدخل لدراسة قانون التأمين الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 4، بن
عكنون الجزائر، 2004.

11- جورج لوفران :الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1980 .

12- حسين عبد الرحمن رشوان :أصول البحث العلمي ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2003 .

13- حسين عبد الحميد رشوان : المجتمع والتصنيع -- دراسة في علم الإجتماع الصناعي ، المكتب الجامعي
الحديث ، الإسكندرية ، مصر ، 1996 .

14- حسن الساعاتي: علم الإجتماع الصناعي ، دار النهضة العربية ، بيروت، لبنان ،. 1980.

- 15- حيدر رشيد : دور النقابات في رفع الكفاءات المهنية و تطوير كوادرها، منظمة العمل العربية ، عمان 2010.
- 16- خيري خميش :علم الإجتماع الموضوع والمنهج، دار مجدلاوي، عمان، 1999.
- 17-ذوقات عبيدان و آخرون: مذكرات عن مناهج البحث، دار مجدلاوي للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
- 18- رشيد زرواتي : المدخل للخدمة الإجتماعية ، مطبعة دار هومة ، الجزائر ، 2000 .
- 19- رشيد زرواتي : المدخل للخدمة الإجتماعية ، مؤسسة ابن سينا للطباعة للنشر، ط2، بن عكنون، الجزائر، 2000.
- 20- زيد منير لعبيدي : إدارة الموارد البشرية ، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع ، عمان ، ط1، عمان، 2006.
- 21- سليمان أحمية: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزء الثاني ، الجزائر ، 1998.
- 22- سمير أيمن: علم الإجتماع الصناعي، ترجمة مجموعة من الأساتذة، منشئة المعارف، الإسكندرية، 1985.
- 23- سيد عجي و نيازي الطاهر: التأمينات الإجتماعية، دار النهضة العربية، القاهرة، 2000.
- 24- صابر بركات: سلسلة العمال والحراك الإجتماعي، المركز المصري للحقوق الإقتصادية والإجتماعية، القاهرة.
- 25- صلاح عدس: الطب الصناعي أمراض العمال ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة، مصر ، 1973.
- 26- صلاح هاشم : الحماية الإجتماعية للفقراء ، قراءة في معنى الحياة لدى المهتمين ، مؤسسة فريد ريش إبيرت، القاهرة ، مصر ، 2014.
- 27- ضياء مجيد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في إقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،. 2007.
- 28- عبد الباسط محسن حسن :علم الإجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلو المصرية، مصر، 1792
- 29- عبد الرحمان السعدي وآخرون: مدخل إلى البحث العلمي، دار الكتاب الحديث للنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 30- عبد القادر جغلول :تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سوسيولوجية، دار الحدائة لمنشر والتوزيع، بيروت، 1983.

- 31- عبد الله محمد عبد الرحمن: علم الاجتماع الإقتصادي، النشأة والتطور، دار المعرفية، الإسكندرية.
- 32- عبد المنعم العفشوك وأحمد حلمي: السلامة والصحة المهنية، دار الكتب العلمية للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2004.
- 33- عبد المنعم الغزالي الجبلي: تاريخ الحركة العمالية و النقابية، منشورات دار النهضة، بيروت، 1964.
- 34- عبيدات وآخرون: البحث العلمي، الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع، 1997.
- 35- عز الدين أمين: إجتماعيات العمل، مكتبة القاهرة، ط1، مصر، 1991.
- 36- علي بن إبراهيم النملة: مفهوم الحماية الإجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، السعودية، 2014.
- 37- فضيل دليو وآخرون: أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، مطبعة درا البحث، قسنطينة، 1999.
- 38- قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف للنشر والطباعة، د ط، الإسكندرية مصر، 1977.
- 39- محمد سيد فهمي: الخدمة الإجتماعية العمالية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، 2008.
- 40- محمد حسين منصور: قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، الأزراطية، مصر، 2007.
- 41- محمد عبيدات وآخرون: منهجية البحث العلمي بالقواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للطباعة والنشر، ط2، الأردن، 1999.
- 42- محمد محمود الجوهري: علم الاجتماع الصناعي والتنظيم، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2011.
- 43- مصطفى أحمد أبو عمرو: علاقات العمل الجماعية، دار الجامعة الجديدة للنشر، الإسكندرية، 2005.
- 44- مليكة عرعور: سوسيولوجية علاقات العمل، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004.
- 45- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبة للنشر، ط2، الجزائر، 2010.
- 46- ناصر جابي وآخرون: النقابات في الجزائر التاريخ الحالة الراهنة والسيناريوهات، دار النشر مؤسسة فريد ريش، الجزائر، 2000.
- 47- نجاح خليفات: كيف نصل للطالب الذي نريد، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الأردن، 2014.

3- المجالات:

- 48- أحمد الرفاعي : من تاريخ الحركة النقابية، دراسة الطبقة العاملة في البلدان العربية، نوفمبر 1969 ، العدد الثالث، الشركة الوطنية للنشر والإشهار، 1982.
- 49- باسم محمد شهاب: الأبعاد الرئيسية للفحص الطبي للعامل في منظومة التشريعات العربية، مجلة الحقوق، تصدرها كلية الحقوق، جامعة البحرين، المجلد 04، العدد الأول جانفي، 2007.
- 50- زبيري حسين : مجلة دراسات إجتماعية العدد 13، الحركة النقابية في الجزائر وظهور جديد للحركات الإجتماعية، جامعة الزيان عاشور.
- 51- عمشاني مصطفى و العلاوي أحمد: الحركة النقابية الجزائرية نشأتها تطورها ونضالاتها، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والإجتماعية، جامعة محمد بن أحمد، وهران، الجزائر، 2019.
- 52- محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بومحرز و آخرون، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد، 1985.
- 53- منير صوالحية:الإنتماء النقابي و الإضرابات في الجزائر، مجلة علوم الإنسان والمجتمع ، العدد 10 ، جامعة تبسة، الجزائر، 2014 .

4- المواقع الإلكترونية:

- 54 - الموقع الرسمي للإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين, <http://www.unpef.dz.co>.
- 55- الموقع الرسمي للجلس الوطني المستقل لمستخدمي التدريس <http://www.cnapeste.dz>.
- 56 - الموقع الرسمي للنقابة الوطنية لعمال التربية <http://www.sntedz.com>.

5- القوانين والمراسيم :

- 57- الإتحاد العام للعمال الجزائريين، اللوائح المصادق عنها من قبل المؤتمر التاسع ، ديسمبر، 1990.
- 58- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم التشريعي، رقم 10 / 94 ، العدد 34، المتعلق بالتقاعد المسبق، المؤرخ في 26/05/1994.
- 59- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، المرسوم 84-27، مؤرخ 11 فيفري 1984 .

60- القانون الأساسي للمجلس الوطني لأستاذة التعليم العالي: المادة 70 وثيقة مصادق عليها من طرف المؤتمر. الثالث المنعقد بالعاصمة في تاريخ 27، 28، 29 مارس.

61- المادة رقم 91 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم 10 من الأمر رقم 96-21.

62- المادة رقم 34 من القانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

63- الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، الديوان الوطني للنشر والإشهار، الجزائر، 1976.

6- الرسائل والأطروحات:

64- النوي الجمعي: المسألة الاجتماعية في برامج الأحزاب السياسية في الجزائر، دراسة سوسيو سياسية

، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراة علوم في علم الاجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.

65- إدريس بولكعيبات: اتجاهات العمل نحو النقابة، دوافع مشاركة العمل النقابي، رسالة لنيل شهادة

الماجستير في علم الاجتماع جامعة الإخوة منتوري، قسنطينة.

66- بن دهمة هوارية: الحماية الاجتماعية في الجزائر دراسة تحليلية لصندوق الضمان الاجتماعي، رسالة

لنيل شهادة ماجستير، تخصص تسيير المالية العامة، جامعة تلمسان، 2014-2005.

67- جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير جامعة قسنطينة 02، 2012-

2013.

68- جعيجع حسين: النظام القانوني للتقاعد في الجزائر، رسالة ماجستير في الإدارة و المالية، جامعة

الجزائر، 2002-2003.

69- حنان شطبي: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي،

رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة 2009-2010.

70- سمير صغير: مكانة المفاوضات الجماعية في الإضراب في المؤسسة العمومية الصناعية في الجزائر فترة

مابعد 1988، مذكرة ماجستير، تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، البويرة، الجزائر، 2005-2007.

71- فاطمة الزهراء تليلاني: التمثيل العمالي النزاعات وأثرها على أداء الموارد البشرية في المنظومة الصحية

الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير،

تخصص تسيير موارد بشرية، قسنطينة، الجزائر 2012-2013.

72- فيساح جلول : إلتزامات الهيئات المستخدمة في مجال طب العمل في القانون الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في الحقوق قسم القانون العام السنة الجامعية 2015-2016، جامعة الجزائر.

73- كاف موسى : إستراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات سوسيو إقتصادية، رسالة تخرج لنيل شهادة الماجستير، علم الإجتماع المعرفة الجزائر، 2009-2010.

74- كريمة حاتي : تمثلات الإطارات النقابية للمسألة الإجتماعية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراة، كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية، قسم علم الإجتماع، تخصص تنظيم وعمل، سطيف، لجزائر 2017-2018.

75- مناصرية سميحة : الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم القانونية، كلية الحقوق و العلوم السياسية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2001-2002.

7- المحاضرات والملتقيات:

76- بدوي محمد سفيان : محاضرات في تطور الحركة العمالية، السنة الثالثة، علم إجتماع تنظيم وعمل، كلية الآداب والعلوم الإجتماعية، جامعة المسيلة، الجزائر 2009-2010.

77- رشاد أحمد عبد اللطيف : مقومات الحماية الإجتماعية بالوطن العربي، مؤتمر الحماية الإجتماعية والتنمية، جامعة نايف العربية للعلوم الامنية، كلية الخدمة الاجتماعية، السعودية، 2014.

78- محمد زيدان ومحمد يعقوبي : فعالية الموارد التمويل المتاحة لمؤسسات التأمين الإجتماعي الجزائري في تحقيق السلامة المالية لنظام الضمان الإجتماعي، ورقة مقدمة في الملتقى الدولي : الصناعة التأمينية الواقع العملي آفاق تطوير: تجارب الدول المنظم من قبل فرع العلوم الإقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، 3-4 ديسمبر، 2012.

ملاحق



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

-جامعة تبسة-

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



إستمارة

العمل النقابي والمسألة الاجتماعية في الجزائر

دراسة ميدانية للنقابات المستقلة بمديرية التربية - تبسة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تنظيم وعمل

يشرفنا أن نضع بين أيديكم هذه الإستمارة التي تأتي في إطار البحث العلمي راجين منكم الإجابة على أسئلتها بدقة وموضوعية بوضع العلامة x مكان الإجابة التي ترونها مناسبة.

ونحيطكم علما أن المعلومات المحصل عنها من الإستمارة ستبقى سرية ولا تستخدم إلا في مجال البحث العلمي لا غير.

كما نشكركم على ثقتكم وإهتمامكم، وتقبلوا منا فائق الإحترام والتقدير.

إشراف الأستاذ:
صوالحية منير

من إعداد الطلبة :
حسين عيدة
عدوي سلمى

السنة الجامعية: 2020/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: رجل إمراة
- 2- العمر: 20 سنة فما أقل من [30 - 21] من [41-31] من 42 فما فوق
- 3- الحالة الإجتماعية:
 أعزب /عزباء متزوج(ة)
 مطلق(ة) أرمل(ة)
- 4- المستوى التعليمي:
 متوسط ثانوي معهد التكوين جامعي
- 5- الأقدمية في العمل:
 5 سنوات فما أقل [15 - 6] [25 - 16] [35 - 26]
 36 فما فوق
- 6- عدد سنوات الإنخراط في النقابة:
- 7- ما إسم نقابتك :
- 8- ما هي الوظيفة التي تشغلها في النقابة:..

المحور الثاني : أساليب العمل النقابي و تحسين ظروف العمل

- 9- كنقائيين هل تساهمون في تحسين شروط العمل؟
 نعم لا
- 10- هل سبق أن تلقيتم شكاوي من الموظفين حول توزيع المهام الإدارية؟
 نعم لا
- 11 - هل سبق أن عقدتم إجتماعات مع الوزارة الوصية حول زيادة في الأجور؟

لا

نعم

12- في حالة الإجابة ب نعم ، هل تلجؤون الى:

- الضغط على إدارة

- التفاوض مع السلطة

- اللجوء إلى الإضراب

13- بصفتكم نقابيين هل تحرصون على متابعة الوصاية في تطبيق القوانين المتعلقة بالترقية؟

نعم

14- في حالة الإجابة ب نعم ، ما أهم الصيغ المعمول بها في هذا المجال:

- الأقدمية

- الكفاءة

- التكوين

أخرى أذكرها

.....
.....

15- هل تعملون على دفع الإدارة لتقديم حوافز مقابل الأداء الجيد للعمال؟

لا

نعم

16- ما نوع الحوافز التي تقدمها الإدارة؟

- ترقية

- تدريب

- مكافآت

- أخرى

أذكرها:.....

.....

17- في حال حدوث نزاع بين الإدارة وأحد العمال ماهي الإجراءات التي تعتمدونها لفض هذه النزاعات؟

- الوساطة
- الصلح
- التفاوض
- الإضراب

18- في رأيكم ماهي الظروف التي تؤدي إلى حدوث هذه النزاعات ؟

- لامركزية الإدارة
- ازدواجية السلطة
- الحجم الساعي للعمل

أخرى: أذكرها

19- هل رفعت لكم شكاوي تتعلق بالتدفئة أو إنارة داخل المؤسسة؟

- لا نعم

20- كيف تعاملتم مع هذه الشكاوي؟

أذكرها:

21- هل تعمل نقابتكم على تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ؟

- لا نعم

22- إذا كانت الإجابة ب نعم ،فإنها بين:

- الإدارة والعمال
- العمال فيما بينهم
- العمال والنقابة

23- هل تلقيتم تبليغات من العمال بشأن علاقتهم المتوترة مع الإدارة؟

- لا نعم

24- كيف تستجيبون لهذه التبليغات؟

- الوساطة

- إجتماعات طارئة

- تبليغ السلطات العليا

25 - ماهو الأسلوب الأمثل الذي يتماشى مع المطالب العمالية؟

- الإجتتماعات الدورية - التفاوض - الوساطة

- الصلح - الإضراب

26 - هل تساهم الإجتتماعات الدورية في تحسين ظروف العمل؟

نعم لا

27- ماهي أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها إتفاقية الجماعية بينكم وبين الوزارة؟

- المكافآت المرتبطة بالعمل - الأجور الأساسية - التعويضات - إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع

28 - هل ترى أن أساليب العمل النقابي المنتهجة من طرفكم تحسن ظروف العمل للموظفين؟

المحور الثالث : الحماية الإجتماعية وفعالية التمثيل العمالي

29- ما تقييمكم للإجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الإجتماعية كالتأمينات الإجتماعية

كافية غير كافية

30- إذا كانت غير كافية هل تقترح؟

- ضمان تمويل الصناديق الإجتماعية

- إشراك النقابات في تكوين الصناديق

إقترح أخرى إن وجدت

31 - ضمن عملكم النقابي هل تحرصون على طرح ملف الضمان الإجتماعي ضمن برنامجكم؟

لا

نعم

32- في حالة الإجابة ب نعم كيف تتم المعالجة؟

- محاربة العمل الهش - توزيع المساعدات الإجتماعية

أخرى أذكرها:

33- إذا كانت الإجابة ب لا، ماهي الأسباب المانعة لذلك؟

.....
.....

34- ماهي الإجراءات المتخذة من قبلكم في تسوية ملف التقاعد النسبي؟

- الإتصال بصندوق الوطني للتقاعد CNR

- الضغط على الإدارة للتسوية الملف

- توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها

35- هل تدافع نقابتكم على حق العامل في ملف طب العمل

لا

نعم

36- في حالة عدم إقرار صندوق الضمان الإجتماعي ببعض الأمراض هل تتبعون الإجراءات التالية لتسوية المشاكل العالقة؟

- إعادة النظر في قانون CNAS

- تسوية الملفات الناقصة

- إعادة النظر في الخبرة الطبية

37- في رأيكم هل تساهم بطاقة الشفاء في تغطية التكاليف الطبية؟

لا

نعم

38- هل سبق وأن طالبت نقابتكم بالخدمات التالية؟

- العمرة والحج

- التعاقد مع شركات السيارات

- رحلات سياحية

- شراء أجهزة منزلية بالتقسيط

- التعاقد مع مصحة خاص

- رياض الأطفال

أخرى أذكرها

39- تعد تحقيق مطالب العمال محور عملكم ماهي المطالب الأكثر شيوعا مع ترتيبها حسب الأولوية؟

- مطالب مادية تتعلق بالأجر الحوافر ترقية

- مطالب إجتماعية تتعلق بالسكن الوظيفي التأمين خدمات

40- ماهو تقييمكم للمسألة الحماية الإجتماعية ؟

عادلا غير عادلة

41- إذا كانت غير عادلة هل يرجع السبب الى:

- ضعف القوانين

- المحسوبية

- البيروقراطية والمحابة

أخرى أذكرها

42- هل ترى أن السياسات الإصلاحية الحالية تهدف إلى إقامة نظام حماية إجتماعية عادل ؟

نعم لا

43- هل ترى أن العمل النقابي المستقل وصل إلى الأهداف المسطرة إزاء مسألة الحماية الإجتماعية؟

نعم لا

44- في رأيك هل ترى أن فعالية التمثيل العمالي هي التي تعمل على تحقيق الحماية الإجتماعية للموظفين؟

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

- جامعة تبسة -

كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية

قسم علم الاجتماع

المقابلية

العمل النقابي والمسألة الإجتماعية في الجزائر

دراسة ميدانية للنقابات المستقلة بمديرية التربية - تبسة -

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر تنظيم وعمل

السنة الدراسية: 2020/2019

- 1- السن:.....
- 2- المستوى التعليمي
- 3 - ما إسم نقابتك :
- 4 - عدد سنوات الإنخراط في النقابة
- 5 - ما هي الوظيفة التي تشغلها في النقابة.....
- 6- ماهي الاجراءات المتخذة من طرفكم لتحسين ظروف العمل .
- 7 - ضمن عملكم النقابي فض النزاعات بين العاملين والإدارة ماهي أهم مسببات هذه النزاعات كيف تسعون لتحقيق والحد من هذه النزاعات .
- 8- هل يعتبر الاضراب الوسيلة الفعالة في تحقيق المكاسب الإجتماعية.
- 9- ماهي الصعوبات التي تواجه تفعيل طب العمل بالمؤسسة.
- 10- هل ترى أن الخدمات التي يقدمها الضمان الإجتماعي كافية لتحقيق حماية الإجتماعية كاملة للموظف.
- 11- نقابتكم تشارك في تسيير الخدمات الإجتماعية
- 12- في رأيك حول ماذا يتمحور أغلبية مطالب العمال من الناحية الاجتماعية.
- 13- ماهي الأساليب الأكثر فاعلية المعتمدة من طرفكم من أجل تلبية المطالب العمالية.
- 14- ماهي البدائل المقترحة من طرف نقابتكم للحد من تهديدات المسألة الإجتماعية في ظل التحولات الإقتصادية الراهنة.

Table de fréquences

		الجنس			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ذكر	28	77,8	77,8	77,8
	انثى	8	22,2	22,2	100,0
Total		36	100,0	100,0	

		العمر			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	21 - 30	9	25,0	25,0	25,0
	31 - 41	23	63,9	63,9	88,9
	42 et plus	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

		الحالة الاجتماعية			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	متزوج	13	36,1	36,1	36,1
	اعزب	22	61,1	61,1	97,2
	مطلق	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

		التعليمي المستوى			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	جامعي	33	91,7	91,7	91,7
	معهد تكوين	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

		الاقدمية في العمل			
		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	5 et moins	5	13,9	13,9	13,9
	6 A 15	29	80,6	80,6	94,4
	36 et plus	2	5,6	5,6	100,0

Total	36	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

عدد سنوات الانخراط في النقابة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	1	11	30,6	30,6	30,6
	3	4	11,1	11,1	41,7
	4	2	5,6	5,6	47,2
	6	5	13,9	13,9	61,1
	7	9	25,0	25,0	86,1
	8	1	2,8	2,8	88,9
	10	3	8,3	8,3	97,2
	12	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

ما اسم نقابتك

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	SATE النقابة الجزائرية لعمال التربية	10	27,8	27,8	27,8
	CNAPEST نقابة المجلس الوطني المستقل	7	19,4	19,4	47,2
	SNCCOPEN نقابة الاسلاك المشتركة و العمال المهنيين	8	22,2	22,2	69,4
	UNPEF نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين	5	13,9	13,9	88,9
	Total	36	100,0	100,0	

ما هي الوظيفة التي تشغلها في النقابة

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مسؤول تنظيم	3	8,3	8,3	8,3
	مسؤول الارشيف	4	11,1	11,1	19,4
	مسؤول الكتابة العامة	5	13,9	13,9	33,3
	مسؤول	2	5,6	5,6	38,9
	مسؤول العلاقات العامة	3	8,3	8,3	47,2
	مسؤول مالية	3	8,3	8,3	55,6
	مسؤول التربية و التكوين النقابي	3	8,3	8,3	63,9
	مسؤول الشؤون الاجتماعية	3	8,3	8,3	72,2
	مسؤول الاعلام و الاتصال و الاشهار	2	5,6	5,6	77,8
	امين المخازن	1	2,8	2,8	80,6
	عضو مجلس ولائي	1	2,8	2,8	83,3
	رئيس مكتب	1	2,8	2,8	86,1

مسؤول شؤون المرأة	1	2,8	2,8	88,9
مسؤول المنازعات و الشؤون القانونية	4	11,1	11,1	100,0
Total	36	100,0	100,0	

كنايبين هل تساهمون في تحسين شروط العمل؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	36	100,0	100,0	100,0

هل سبق أن تلقيتم شكاوي من الموظفين حول توزيع المهام؟ الإدارية

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	4	11,1	11,1	11,1
نعم	32	88,9	88,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

هل سبق أن عقدتم إجتماعات مع الإدارة حول زيادة في الأجور؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	10	27,8	27,8	27,8
نعم	26	72,2	72,2	100,0
Total	36	100,0	100,0	

في حالة الإجابة ب نعم ، هل تلجؤون الى:

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide اللجوء الى الاضراب	23	63,9	63,9	63,9
التفاوض مع السلطة	3	8,3	8,3	72,2
الضغط على الادارة	10	27,8	27,8	100,0
Total	36	100,0	100,0	

بصفتكم نكايين هل تحرصون على متابعة الوصاية المحلية في تطبيق القوانين المتعلقة بالترقية؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	3	8,3	8,3	8,3
نعم	33	91,7	91,7	100,0
Total	36	100,0	100,0	

في حالة الإجابة ب نعم ، ما أهم الصيغ المعمول بها في هذا المجال:

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الاقدمية	30	83,3	83,3	83,3
	الكفاءة	4	11,1	11,1	94,4
	الترقية	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

هل تعملون على دفع الإدارة لتقديم حوافز مقابل الأداء الجيد للعمال؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	14	38,9	38,9	38,9
	نعم	22	61,1	61,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

ما نوع الحوافز التي تقدمها الإدارة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	مكافآت	22	61,1	61,1	61,1
	ترقية	11	30,6	30,6	91,7
	شهادات	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

في حال حدوث نزاع بين الإدارة وأحد العمال ماهي الإجراءات التي تعتمدونها لفض هذه النزاعات؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الصلح و الوساطة	1	2,8	2,8	2,8
	الاضراب	2	5,6	5,6	8,3
	الصلح	8	22,2	22,2	30,6
	الوساطة	22	61,1	61,1	91,7
	التفاوض	3	8,3	8,3	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

في رأيكم ماهي الظروف التي تؤدي إلى حدوث هذه النزاعات؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ازدواجية السلطة	9	25,0	25,0	25,0
	الحجم الساعي للعمل	18	50,0	50,0	75,0
	لامركزية الادارة	7	19,4	19,4	94,4
	نقص التكوين	2	5,6	5,6	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

هل رفعت لكم شكاوي تتعلق بالتدفئة أوإنارة داخل المؤسسة؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	36	100,0	100,0	100,0

كيف تعاملتم مع هذه الشكاوي؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide اخبار الادارة التفاوض معها اللجوء الى الاحتجاج	1	2,8	2,8	2,8
تقديم شكوى مستعجلة الى مديرية التربية	11	30,6	30,6	33,3
الاتصال ومحاولة حل المشكل	4	11,1	11,1	44,4
رفع شكوى للسلطة	5	13,9	13,9	58,3
اللجوء الى الاحتجاج	5	13,9	13,9	72,2
التدخل من مكتب الفرع لمدير المؤسسة	2	5,6	5,6	77,8
التصعيد التدريجي	1	2,8	2,8	80,6
الاجتماع مع الوصايا ل طرح الانشغال	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

هل تعمل نقابتكم على تعزيز العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة ؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	36	100,0	100,0	100,0

إذا كانت الإجابة ب نعم ،فإنها بين

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide العمال فيما بينهم	12	33,3	33,3	33,3
الادارة و العمال	19	52,8	52,8	86,1
العمال و النقابة	5	13,9	13,9	100,0
Total	36	100,0	100,0	

هل تلقيتم تليغات من العمال بشأن علاقتهم المتوترة مع الإدارة؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	6	16,7	16,7	16,7
نعم	30	83,3	83,3	100,0
Total	36	100,0	100,0	

كيف تستجيبون لهذه التبليغات؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الوساطة	22	61,1	61,1	61,1
	اجتماعات طارئة	10	27,8	27,8	88,9
	تبليغ السلطات العليا	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

ما هو الأسلوب الأمثل الذي يتماشى مع المطالب العمالية؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الاضراب	9	25,0	25,0	25,0
	الوساطة	4	11,1	11,1	36,1
	الاجتماعات الدورية	13	36,1	36,1	72,2
	التفاوض	9	25,0	25,0	97,2
	الصلح	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

هل تساهم الاجتماعات الدورية في تحسين ظروف العمل؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	36	100,0	100,0	100,0

ما هي أهم النقاط الأساسية التي ركزت عليها إتفاقية الجماعية بينكم وبين الوزارة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الاجور الاساسية	12	33,3	33,3	33,3
	اجراء المصالحة في حالة وقوع نزاع	14	38,9	38,9	72,2
	التعويضات	6	16,7	16,7	88,9
	المكافآت المرتبطة بالعمل	4	11,1	11,1	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

هل ترى أن أساليب العمل النقابي المنتهجة من طرفكم تحسن ظروف العمل للموظفين؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	نعم	35	97,2	97,2	97,2
	تقريبا	1	2,8	2,8	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

ما تقييتم للإجراءات المتخذة في مجال إثراء نظم الحماية الإجتماعية كالتأمينات الإجتماعية

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير كافية	32	88,9	88,9	88,9
	كافية	4	11,1	11,1	100,0
Total		36	100,0	100,0	

إذا كانت غير كافية هل تقترح ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اشراك النقابات في تكوين الصناديق	20	55,6	55,6	55,6
	ضمان تمويل الصناديق الاجتماعية	16	44,4	44,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

ضمن عملكم النقابي هل تحرصون على طرح ملف الضمان الإجتماعي ضمن برنامجكم؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	2	5,6	5,6	5,6
	نعم	34	94,4	94,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

في حالة الاجابة ب نعم كيف تتم الاجراءات

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	اصلاح منظومة الضمان الاجتماعي	2	5,6	5,6	5,6
	الحرص على الوقوف مع ما يتماشى لصالح الموظف	3	8,3	8,3	13,9
	محاوية العمل الهش	17	47,2	47,2	61,1
	توزيع المساعدات الاجتماعية	14	38,9	38,9	100,0
Total		36	100,0	100,0	

ماهي الإجراءات المتخذة من قبلكم في تسوية ملف التقاعد النسبي ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	الضغط على الادارة للتسوية الملف	18	50,0	50,0	50,0
	توعية العامل بحقوقه ودفعه للمطالبة بها	11	30,6	30,6	80,6
	الاتصال بصندوق الوطني للتقاعد CNR	7	19,4	19,4	100,0
Total		36	100,0	100,0	

هل تدافع نقابتكم على حق العامل في ملف طب العمل

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	13	36,1	36,1	36,1
	نعم	23	63,9	63,9	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

في حالة عدم إقرار صندوق الضمان الإجتماعي ببعض الأمراض هل تتبعون الإجراءات التالية لتسوية المشاكل العالقة؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	إعادة النظر في قانون CNAS	29	80,6	80,6	80,6
	تسوية الملفات الناقصة	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

في رأيكم هل تساهم بطاقة الشفاء في تغطية التكاليف الطبية؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	لا	29	80,6	80,6	80,6
	نعم	7	19,4	19,4	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

ما هو تقييمكم للمسألة الحماية الإجتماعية ؟

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	غير عادلة	36	100,0	100,0	100,0

إذا كانت غير عادلة هل يرجع السبب الى:

		Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	البيروقراطية و المحاباة	12	33,3	33,3	33,3
	البيروقراطية و المحسوبية	1	2,8	2,8	36,1
	المحسوبية	5	13,9	13,9	50,0
	ضعف القوانين	18	50,0	50,0	100,0
	Total	36	100,0	100,0	

هل ترى أن السياسات الإصلاحية الحالية تهدف إلى إقامة نظام حماية إجتماعية عادل ؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	36	100,0	100,0	100,0

ترى أن العمل النقابي المستقل وصل إلى الأهداف المسطرة إزاء مسألة الحماية الإجتماعية؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide لا	29	80,6	80,6	80,6
نعم	7	19,4	19,4	100,0
Total	36	100,0	100,0	

في رأيك هل ترى أن فعالية التمثيل العمالي هي التي تعمل على تحقيق الحماية الإجتماعية للموظفين؟

	Fréquence	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide نعم	36	100,0	100,0	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,713	41

Corrélations

		تحسين ظروف العمل	أساليب العمل النقابي
اساليب العمل النقابي	Corrélation de Pearson	1	,889
	Sig. (bilatérale)		,000
	N	10	10
تحسين ظروف العمل	Corrélation de Pearson	,889	1
	Sig. (bilatérale)	,000	
	N	10	10

Corrélations

		الحماية الإجتماعية	التمثيل العمالي
الحماية الإجتماعية	Corrélation de Pearson	1	,517
	Sig. (bilatérale)		,004

	N	10	10
التمثيل العمالي	Corrélation de Pearson	,517	1
	Sig. (bilatérale)	,004	
	N	10	10

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

رئيس مصلحة التكوين والتفتيش
إلى
المسيد : الأمين الولائي للنقابة الوطنية للأستاذات
المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية


مديرية التربية لولاية تبسة
مصلحة التكوين والتفتيش
مكتب التكوين
الرقم: 02/م.ت.ت/2020

الموضوع: إستقبال طالب(ة) متربص(ة)

المرجع: مراسلة جامعة العربي/النبي تبسة- كلية العلوم الإقتصادية والإجتماعية
قسم علم الاجتماع رقم: 29 بتاريخ: 2020/02/19

عملا بما جاء في المرجع المذكور أعلاه
يشرفني أن أطلب منكم السماح للطالب (ة): عيدة حسين، عدوي سلمى
بالتربص الميداني بالمكتب الولائي لنقابتكم في الفترة الممتدة
من 2020/03/04 إلى غاية نهاية التربص مع احترام
القوانين الداخلية للمكتب.

تبسة في 2020/03/04
مدير التربية
E. Bouquerrandje
مستشار تربوي



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التربية الوطنية

رئيس مصلحة التكوين والتفتيش

إلى

السيد : الأمين الولائي لإتحادية عمال التربية نقابة
المؤسسات

مديرية التربية لولاية تبسة

مصلحة التكوين والتفتيش

مكتب التكوين

الرقم: 02/م.ت.ت/2020

الموضوع: إستقبال طالب(ة) متربص(ة)

المرجع: عمارة جامعة العربي/ للنسي نسبة- كلية العلوم الإسلامية والاجتماعية

لم علم الاجتماع رقم: 29 بتاريخ: 2020/02/19

عملا بما جاء في المرجع المذكور أعلاه

يشرفني أن أطلب منكم السماح للطلابين (ة): عبدة حسين، عدوي سلمى

بالتربص التميدائي بالمكتب الولائي لنقابتكم في الفترة الممتدة

من 2020/03/04 إلى غاية نهاية التربص مع احترام

القوانين الداخلية للمكتب.

تبسة في 2020/03/04

ع/مدير التربية

من 06
رئيسة

06

06

06

06

06

06

06

06

06

06

06

ملخص

تعتبر المسألة الاجتماعية من المواضيع الحديثة التي دفعت بنفسها الى السطح وذلك للإهتمام بها في ظل الأوضاع التي أفرزتها التحولات السياسية والاقتصادية التي أفضت عنها مشكلات أثرت على الوضع الإجتماعي للموظف.

وتهدف دراستنا هذه تقديم صورة نظرية وعلمية عن طبيعة العمل النقابي ودوره في تجسيد محاور المسألة الاجتماعية، فأخذنا النقابات المستقلة بمديرية التربية - تبسة - كعينة متكونة من 44 مفردة وهذا ما دفعنا إلى طرح التساؤل التالي: ماهو دور العمل النقابي في تحسين المسألة الاجتماعية بمديرية التربية ؟

حيث توصلت الدراسة بالإعتماد على المنهج الوصفي أن للعمل النقابي دورا هامة في تحقيق المسألة الاجتماعية ويعود ذلك إلى فعاليته في تمثيل العمال وقدرته على تحسين ظروف العمل من خلال حل المشاكل والدفاع عن الحقوق الموظفين وتعزيز العلاقات الاجتماعية وأنه يعمل أيضا على تحسين الحالة الاجتماعية ناهيك عن حرصه على الوفاء بالتزاماته ودوره الايجابي عند حدوث نزاعات بالاضافة الى ابرامه لاتفاقيات جماعية حول الأجور ومنه الخروج باستنتاج عام أن النقابات المستقلة لعبت دورا ريادية في الدفاع عن حقوق موظفي قطاع التربية بكل أصنافه وتخفيف الضرر ، كما سعت لتحقيق المسألة الاجتماعية لطبقة الشغيلة برغم مما تحمله من تعقيدات.

Abstract

The social issue is considered among the modern issues that surfaced and claimed attention in lights of the conditions produced by the political and economic transformations resulting in problems that affected the employee's social status.

Our study aims to provide a theoretical and scientific image of the syndical work's image and its role in establishing the axes of the social issue, so we took the independent syndicates in the directorate of education – Tebessa – as a sample composed of 44 individuals and this prompted us to ask the question:

What's the role of the syndical work in improving the social issue in the directorate of education?

Relying on the descriptive approach, the study found out that the syndical work has an important role in achieving the social issue thanks to its effectiveness in representing the employees and its ability to improve work conditions by solving problems and defending employees' rights and reinforcing social relations, it also improves the social situation and let alone its eagerness to fulfill its obligations and its positive role in the case of conflicts, in addition, it concluded collective agreements about salaries and thus the conclusion that independent syndicates played a major role In defending the rights of the education sector's employees in all varieties and mitigating harms, and also fought to achieve the social issue for the working class in spite of all the forms complication