جامعة الجزائر 2
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم : علم الاجتماع و الديموغرافيا
تخصص: تنظيم وعمل

أطروحة دكتوراه علوم الموسومة

واقع الممارسة النقابية المستقلة في قطاع الوظيفة العمومية
المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني
الموسع نموذجا CNAPEST élargi

من إعداد الطالب :
بداوي محمد سفيان

تحت إشراف الدكتور:
كمال علي مزيغي

السنة الجامعية : 2013 - 2014

الإهـــــــداء

أهدي هذه الأطروحة إلى رفيقة دربي الجزائر

و إلى روح أبي الطاهرة والوالدة أطال الله عمرها

إلى جدتي أطال الله عمرها

و بالأخص أيضا إلى الزوجة و إلى سر وجودي

ابنتاي رانية سوس و دنيا

و إلى الأخوة والأخوات

والى جل أقاربي س قريب أو بعيد

و كافة الأساتذة و الباحثين في مجال علم الاجتماع

إلى كل هؤلاء أهدي عصارة فكري

الطالب : محمد سفيان بداوي

كـلـمـــة شـكـــر

أتقدم بشكري الجزيل إلى الأستاذ الدكتور كمال علي مزيغي الذي ساعدني طيلة مراحل عملية إنجاز هذا البحث.

كما لا يفوتني أن أشكر و كل الشكر أعضاء المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الكنابيست و الفرع النقابي لولاية المسيلة الذين لم يبخلوا علي بتوفير كل الوسائل لتجسيد هذا العمل البحثي في صورته النهائية . وكذلك أوجه تشكراتي الخالصة لكل الإطارات النقابية على مستوى مقر إ ع ع ج بدار الشعب الشهيد عبد الحق بن حمودة.

أشكركم جميعا

الطالب : محمد سفيان بداوي

الفهرس العام

الاهداء	
كلمة الشكر	
مقدمة.....	**ب**
الفصل الأول: التقرب المنهجي للموضوع موضوع الدراسة.	
1- الإشكالية.....	**02**
2- الفرضيات	**06**
3- أهمية الموضوع.....	**07**
4- أسباب اختيار الموضوع.....	**08**
5- أهداف الموضوع.....	**10**
6- تحديد المفاهيم.....	**11**
7- الأصول النظرية للموضوع.....	**14**
8- الدراسات السابقة.....	**16**
الفصل الثاني :الامتداد التاريخي للحركة النقابية	
المبحث الأول : الجذور التاريخية للظاهرة النقابية.....	**24**
المطلب الأول:الروابط المهنية النموذج الأول للظاهرة النقابية.....	**26**
المطلب الثاني: النقابات في العصر العباسي.....	**38**
المبحث الثاني: نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم.....	**51**
المبحث الثالث: الإطار المفاهيمي للظاهرة النقابية.....	**56**
الاتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية.....	**70**
الفصل الثالث: الحركة النقابية الجزائرية قبل وبعد الإستقلال	
المبحث الأول:الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال (1830-1962)	**83**
المبحث الثاني:الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962-1990)	**91**
المطلب الأول: الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات (1962-1971)	**81**
المطلب الثاني: الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات...	**86**
1: النقابة الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة	**99**
2: النقابة الجزائرية في ظل مرحلة استقلالية المؤسسات.....	**102**
3: النقابة الجزائرية في ظل التوجه إلى تجسيد مشروع الخوصصة	**104**
الفصل الرابع: الامتداد التاريخي للحركة النقابية الجزائرية المستقلة	
المبحث الأول:تاريخ الحركة النقابية المستقلة.....	**109**
المبحث الثاني : إعادة ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائربعد سنة1989.....	**112**
الفصل الخامس : مدخل إلى الحراك الاجتماعي احدى آليات العمل النقابي المطلبي	
المبحث الأول: مفهوم الحراك الاجتماعي	**129**

المبحث الثاني: الحراك الاجتماعي في الوطن العربي	**170**
المبحث الثالث: الحراك الاجتماعي في الجزائر.....	**178**
I : الحراك الاجتماعي في العهد العثماني	**178**
II : الحراك الاجتماعي أثناء مرحلة الاستعمار الفرنسي	**180**
III: الحراك الاجتماعي بعد الاستقلال	**181**
الفصل السادس : ماهـــــــــــــــــية التعليم الثانوي في الجزائر	
المبحث الأول : الإطار المفاهيمي للتعليم.....	**187**
المبحث الثاني: المبادئ العامة لتنظيم شعب التعليم الثانوي	**191**
المبحث الثالث: مظاهر الاصلاح التربوي في الجزائر	**194**
المبحث الرابع: أهمية التعليم الثانوي:	**197**
الفصل السابع: النقابات المستقلة في الجزائر بين الفكرة والممارسة	
المبحث الأول: موقف المختصين والإطارات النقابية من واقع العمل النقابي المعاصر.....	**203**
المبحث الثاني: كرونولوجية تشكل النقابات المستقلة في قطاع التربية الوطنية والتعليم	**209**
الفصل الثامن: الإقتراب الميداني للدراسة	
المبحث الأول: تعريف ميدان البحث	**218**
المبحث الثاني: المنهج المتبع والتقنيات المستعملة.....	**224**
المبحث الثالث: خصائص اختيار عينة البحث	**228**
المبحث الرابع: مناقشة و تحليل الفرضيات	**232**
المبحث الخامس: القراءة السوسيولوجية للبيانات والمعطيات الإحصائية.....	**291**
الإستنتاج العام	**299**
الإقتراحات وا لتوصيات.....	**300**
الخاتمة :.....	**301**
قائمة الجداول	
قائمة المصادر و المراجع.....	
الملاحق :.....	

فهرس الجداول

الرقم	فهرس الجداول	الصفحة
01	يمثل تطور عدد النقابات المستقلة بين التاريخ الممتد من جانفي 1990-إلى غاية جانفي 2013	207
02	الجدول المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "الجنس"	228
03	المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "السن"	228
04	المتعلق بـــ:توزيع أفراد العينة حسب متغير" الحالة العائلية "	229
05	المتعلق بـــ : توزيع أفراد العينة حسب متغير "عدد الأطفال"	229
06	المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "نوع السكن"	230
07	المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير "وجود عمل خارج اطار التعليم " خارج المهنة"	230
08	المتعلق بـــ: انخراط الأساتذة في نقابة "كناباست"	232
09	المتعلق ب: العلاقة بين الأساتذة والممثلين النقابين	233
10	المتعلق ب : نشر الوعي النقابي عند الأستاذة	234
11	موقف الأساتذة اتجاه عقد الندوات و الورشات التكوينية ومؤتمرات قصد نشر الوعي النقابي	235
12	دور الوعي النقابي في تنمية الحراك الاجتماعي	236
13	المتعلق بـــ : تقدير أفراد الأسرة لأهمية مهنة الأساتذة .	237
14	المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من المكانة التي يشعرهم بها الأقارب	238
15	المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من احترام الآخرين لانجازات الأستاذ المهنية	239
16	المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من نظرة المجتمع اتجاههم	240
17	المتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ	241
18	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة"كنابست" في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ	243
19	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من تحقيق العمل لتقدير الذات	245
20	المتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تقدير الأستاذ لذاته وما يقدمه العمل لذلك	246
21	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من رضا هم عن انجازاتهم المهنية	248
22	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة "كنابست" في تقدير الذات	249
23	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من الاستقرار الوظيفي	250
24	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة"كنابست" في تحقيق الاستقرار الوظيفي	251
25	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من المسار التكويني البيداغوجي	252
26	والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسين المسار التكويني البيداغوجي	253
27	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة"كنابست" في تحسين المسار التكويني البيداغوجي	255
28	المتعلق بـــ: درجة الرضا عن الوظيفة و دورها في حراك الأساتذة الاجتماعي	256
29	المتعلق ب: موقف الأساتذة من الحجم الساعي وتناسبه مع الأجر الشهري	257
30	المتعلق بالمهن خارج إطار العمل ومدى ملائمة الراتب الشهري مع الجهد المبذول	258
31	المتعلق بموقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول	260
32	المتعلق ب: موقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي	261

33	المتعلق ب : دور نقابة "كنابست" في الرفع من الأجور و القدرة الشرائية	262
34	والمتعلق بدور نقابة "كنابست "في تحسين الأجور والقدرة الشرائية وتلاؤمهما مع المستوى المعيشي	263
35	المتعلق بـــ مدى تناسب منحة المردودية الخاصة بالاساتذة	265
36	المتعلق بموقف الأساتذة من منحة كثافة الأقسام	266
37	المتعلق بموقف الأساتذة من المنحة التعويضية للتنقل لمكان العمل	267
38	والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست"في الرفع والتحسين من المنح المقدمة للأساتذة	268
39	والمتعلق بـــ: موقف الأساتذة من علاوة الخبرة المهنية	269
40	والمتعلق بـــ: موقف الأساتذة من علاوة التكوين والتأهيل	270
41	المتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الخبرة المهنية	271
42	متعلق بـــ: دور نقابة" كنابست "في السعي لتحسين العلاوات	272
43	المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من خدمة الرعاية الصحية وطب العمل	273
44	والمتعلق بـــ: موقف الأساتذة من منحة الضمان الاجتماعي	274
45	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من الخدمات الترفيهية والتعاونيات	275
46	المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة " كنابست " في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية	276
47	والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسن خدمة الرعاية الصحية وطب العمل	277
48	المتعلق بـــ : المطلبية النقابية و الحراك المهني	279
49	والمتعلق بـــ: دور المطلبية النقابية في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي	280
50	والمتعلق بـــ: الإضراب ودوره في الحراك المهني فيما يخص المطالب المادية	282
51	والمتعلق بـــ: دور الإضراب في تنمية الحراك المهني فيما يخص تجسيد المطالب المادية وعلاقته بتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي	283
52	والمتعلق بـــ: الإضراب كوسيلة ضغط فيما يخص الحراك السوسيو–مهني	284
53	والمتعلق بـــ: دور الإضراب في تنمية الحراك المهني فيما يخص اتجسيد لمطالب المعنوية ودرجة رضـــا الأساتذة عن إنجازاتهم المهنية	285
54	والمتعلق بـــ: الإضراب ودوره في الحراك المهني فيما يخص المطالب المادية	287
55	والمتعلق بـــ: الإضراب كوسيلة ضغط وتلاؤم الحجم الساعي للأساتذة مع الأجر الشـــهري ودور ذلك في تنمية الحراك السوسيو–مهني	288

مقدمة عامة

مقدمــة عــامــة

بعد الثورة الصناعية تشكلت ملامح جديدة للمجتمع الأوربي عامة و المجتمع البريطاني خاصة، فاحتل مالكوا المصانع و البنوك الصدارة فيه ، و أصبحوا يشكلون أرستقراطية جديدة تدعي الطبقة البرجوازية في حين احتل العمال اليدويون مرتبة أدنى في السلم الاجتماعي و شكلوا ما يعرف بالطبقة الشغيلة أو (البروليتاريا) حيث خضع الجهد الذي يقدمه العامل لقانون العرض و الطلب، ككل سلعة تقدم إلى السوق، وبما أن هدف البرجوازية هو تحقيق الربح فقد استغلت العمال استغلالا جعلتهم يعملون و يعيشون في ظروف قاسية وتفتقد إلى أدنى قواعد النظافة و الوقاية و التأمين على الحوادث و المرض و حتى التقاعد و العطل التي لم يكن معترف بها،كما أن الاحتجاج و الإضراب و كذا حق الاقتراع الانتخاب كان ممنوعا الى جانب تشغيل النساء و الأطفال و الانخفاض في سلم الأجور حيث لم تكن هناك سياسة وطنية للأجور، بالإضافة إلى ذلك فقد عرفت أوربا في القرن التاسع عشر نموا ديمغرافيا تزامن مع هجرة السكان من الأرياف إلى المدن مما زاد من تفاقم البطالة.

ومن أبرز النتائج الاجتماعية للثورة الصناعية هي تقسيم المجتمع الى فئتين، أرباب العمل و العمال من جهة أخرى فوضعهما وجها لوجه في صراع طويل ، لكنّ الحركة العمالية و النقابية لم تكن وليدة الصدفة فمن حيث تاريخها أومن خلال البنية الواقعية هي نتيجة لتأثير عدة اتجاهات و خصائص المجتمع و السياسة الوطنية، و هذا ما عرفته بريطانيا خاصة باعتبارها النموذج الأساسي و الأولي الذي عرف حركة عمالية . و تطور هذه الحركة يرجع أساسا إلى أن بريطانيا هي أول بلد عرف الثورة الصناعية . ومن خلالها الظروف الصعبة و القاسية التي عاشها العمال فقد مرت الحركة العمالية في بريطانيا بمراحل ، فأول ما طالب به العمال هو حق المواطنة و حق الانتخاب و رفع نسبة الأجور و تحسين ظروف العمل. و مع تجمع العمال في مناطق صناعية و تضخم عددهم جعلهم يدركون أن توحيد صفوفهم يمكن أن يتحول إلى قوة ضغط ترغم أرباب العمل والمسيرين الحكوميين على تدارك الأمور وتحقيق مطالبهم.

وبما أن الدولة البريطانية تملك وزنا اقتصاديا كون المجتمع البريطاني مجتمعا قانونيا و تشريعيا ، فقد تم الاعتراف بالنقابة اعترافا قانونيا في سنة 1825 و عندئذ أسس العمال الانجليز أول نقابة التي هي بمثابة جمعية مهنية تدافع عن المصالح المهنية للعمال كما تعمل على تخفيف الآثار السلبية لدى العمال[1] و جاء تأسيس النقابة كذلك نتيجة للأوضاع التي كان يعيشها العمال في المواقع المهنية خاصة في ظل الإدارة التقليدية التي كانت تفتقر للتنظيم العقلاني و فقدان سلم المعايير داخل المؤسسة الاقتصادية، وقد نشأت و تطورت النقابة أيضا و أخذت منعرجا آخرا خاصة مع تطور مدرسة العلاقات الإنسانية . إن الإنجازات التي حققتها الحركة النقابية و الظاهرة النقابية في بريطانيا انتشرت في باقي أنحاء الدول الأروبية و الـــتي من بينها فرنسا التى اعترفت قانونيا بحق ممارسة العمل النقابي في 21 مارس 1884 قانون فالداك روسو[2]* .

وتأسست عدة نقابات نذكر من بينها الكونفدرالية العامة للعمل و الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل و القوى العمالة و غيرها (CGT CFDT FO) . ثم امتدت الظاهرة النقابية إلى جميع أنحاء العالم بما في ذلك الجزائر التي كانت مستعمرة فرنسية فالحركة العمالية الجزائرية تشكلت في المهجر و احتكت مع الحركة العمالية الفرنسية من خلال الكونفدرالية الفـــرنسية العامة للعمل هذا الذي ساعد على ظهور وتطور حركة سياسية وطنية في الجزائر مع بروز نخبة سياسية و نقابية بدأت آنذاك تكتسب مهارات وآليات العمل النقابي و السياسي ، و أضحى التفكير جديا في تأسيس نقابة وطنية منذ سنة 1946 .

ومع بروز قيادة و إطارات نقابية تشكلت بيروقراطية نقابية إلى أن تأسست النقابة في 24 فبراير 1956 تحمل اسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين و التي ترأسها الأمين العام الأول الشهيد عيسات إيدير زيادة على نشأة نقابتين أخرتين هما الإتحاد العام للنقابات الجزائرية

[1] Pelling(H.), Historique du syndicalisme Britanique 1963 résume P1.25

[2] Pregs(x), droit du travail camerync et Caem droit syndical année 1975, p452.

* فالداك روسو ، وزير داخلية فرنسي سابق ، تولى مهامه في فترة الإعتراف بالحق النقابي الفرنس.

UGSAو إتحاد النقابي للعمال الجزائريين . USTA و لكن إ ع ع ج استحوذ على العمل النقابي ، فابتداء من 1956 إلي غاية 1962 لم تقم النقابة بعملها المطلبي بل قامت بعمل سياسي مرتبط بالوضع الراهن الذي عاشته الجزائر ، وكان التسيس مبالغا فيه حتى على مستوى العقيدة النقابية الجزائرية فقد غلب عليها الطرح السياسي . و بعد الاستقلال وحددت أهدافا أخرى للعمل النقابي تربطه بالعمل السياسي حتى أصبحت النقابة جهازا من أجهزة حزب جبهة التحرير الوطني و الذي سعت الدولة من خلاله إلى تجسيد السياسة الاقتصادية، وهذا وفق النموذج النقابي الاشتراكي آنذاك، و بالتالي فقدت النقابة استقلاليتها وصفتها المطلبية و الدفاعية لمكاسب العمال لتصبح مجرد همزة وصل بين العمال و الدولة و الحزب.

و قد أكد قايد أحمد* في خطابه بتاريخ 30 أكتوبر 1968 و الذي ألقاه بمناسبة إحدى الاجتماعات للإتحاد ع ع ج (" يجب على الإطارات النقابية الالتزام و الخضوع بدون أي تحفظ للقواعد الحزبية، و ليكن واضحا بأن كل من الوحدة النقابية و الحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا)"[1] . استمر الوضع على ذلك إلى غاية حدوث تغيرات اقتصادية و سياسية و اجتماعية في العشرية الأخيرة من القرن العشرين ،فمع تدهور سعر البترول مع بداية 1986 ثم ظاهرة الإفلاس التي تخبطت فيها الكثير من مؤسستنا الاقتصادية اعترف المشرع الجزائري ولأول مرة في إطار ظروف صعبة مرّ بها المجتمع في تلك الفترة و بالضبط في دستور 23 فبراير 1989 في المادة 53 ، بالحق في ممارسة العمل النقابي المستقل حيث انتقل عالم الشغل الجزائري من أحادية نقابية بقيادة الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى بروز و ظهور عدة نقابات فرعية وقطاعية و مهنية من هنا تم الانتقال من الخطاب الأحادي الى الخطاب التعددي ، و كذلك الأمر بالنسبة لـــــــــــــــــــ إ ع ع ج الذي أصبح نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية و إدارية و هذا ما جاء في مادته الثانية من القانون الأساسي المؤرخ في 02 جوان 1990 إثر انعقاد المؤتمر الثامن ل إ ع ع ج[2]. و من هنا تغير مجرى العمل النقابي فاستعاد مهامه الرئيسية ألا و هي المطلبية و الدفاع عن المكتسبات والحقوق العمالية الكمية و الكيفية على السّواء في ظل التغييرات الاستثنائية الطارئة التي يمرّ بها عالم الشغل اليوم ، و المجتمع

---

[1] l'Annuaire de l'Afrique du Nord – 1982 p 188

[2] القانون الأساسي ل إ ع ع ج 02 جوان 1990 المادة الأولى ص 3

*– قايد أحمد تولى رئاسة جبهة التحرير الوطني في فترة ما بعد 1965

بصفة عامة ، خاصة مع النقلة من الاقتصاد المخطط و الموجه إلى اقتصاد السوق الذي يفرض ميكانزمات جديدة علما أن على مستوى الفضاء الدولي اليوم تتداول مفاهيم جديدة كالعولمة والشمولية و الانفتاح الاقتصادي و التكتلات السياسية والاقتصادية ، هذا الذي يدفعنا أيضا إلى التساؤل عن ماهية و حقيقة العمل النقابي المطلبي اليوم في ظل وضعية اقتصادية جديدة أدت أيضا بالمسيريين إلى إعادة التفكير في مسار التسيير الإداري في المؤسسة الذي كان من بين عوامل و أسباب تلك النتائج السلبية التي أدت إلى إفلاس و غلق الكثير من المؤسسات الاقتصادية وبالتالي خوصصة هذه المؤسسات ، و من جهة أخرى بدأ التفكير جديا في إنشاء و بناء إدارة للموارد البشرية التي شعارها الأساسي أن العامل أو المورد البشري هو العنصر الفعال في العملية الإنتاجية إذا أردنا حقا ضمان وتحقيق تطوير واستمرار المؤسسة الاقتصادية خاصة في ظل الانفتاح الاقتصادي و توسع تواجد الاستثمار الأجنبي في الجزائر و يدفعنا ذلك للتساؤل أيضا عن الواقع النقابي المطلبي المستقل داخل المؤسسة الاقتصادية و بالأخص ما هي حقيقة وواقع العلاقة التي تكمن بين النقابة كمنظمة عمالية من جهة و الإدارة الوصية في قطاع الوظيف العمومي من جهة أخرى علما أنّنا إذا تأملنا جيدا نظرية النقبة لـــ Patrik De Laubier نجد أن النقابة في إدارة الموارد البشرية تصبح الشريك الأول الذي يتم وفقه فحسب لحماية المكتسبات المهنية و الدفاع عن الحقوق وتحقيق المطالب العمالية بل يتعدى الدور النقابي إلى درجة المساهمة النقابية في عملية تسيير و تنظيم وتطوير و تأطير الحركة العمالية من أجل تحقيق استمرار و ثبات المؤسسة الاقتصادية أولا لأن ذلك بدون شك سيؤدي إلى الحفاظ على مناصب العمل و زيادة الرباح و تحقيق المطالب ؟ وإجابة على التساؤل المتعلق بواقع الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي ارتأينا اختيار نقابة من بين النقابات المستقلة ذات الانتشار الواسع في قطاع التربية والتعليم، القطاع الجد حساس الذي يعتبر أحد أهم مؤسسات المجتمع وانصبّ اختيارنا على نقابة الكنابيست و للإجابة على مختلف تساؤلات وفرضيات بحثنا هذا تمّت فهرسة دراستنا هذه بناء على ثمانية فصول : الفصل الأول منها تناول التقرب المنهجي للموضوع من خلال بناء الإشكالية، والفرضيات والإطار المفاهيمي و الأصول النظرية للموضوع ، ثم انتقلنا للإطار النظري

للموضوع والذي تتخلله مجموعة من الفصول : الفصل الثاني يتناول الامتداد التاريخي للحركة النقابية وينقسم إلى ثلاثة مباحث : مبحث خاص بالروابط المهنية كنموذج أولي للظاهرة النقابية ، ومبحث ثاني يتناول نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم ، و المبحث الثالث يتناول الإطار المفاهيمي للظاهرة النقابية ، ثم يليه الفصل الثالث الذي يتناول الحركة النقابية الجزائرية قبل وبعد الاستقلال و الذي ينقسم بدوره إلى ثلاثة مباحث : مبحث خاص بالحركة النقابية قبل الاستقلال : والذي يتمحور حول الظروف الاجتماعية للعامل والمطلب الثاني : يتناول عوامل وظروف نشأة الحركة النقابية الجزائرية في أحضان الحركة الوطنية . أما المبحث الثاني يتناول الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال و ينقسم إلى مطلبين المطلب الأول يتناول الحركة النقابية الجزائرية أثناء مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات والمطلب الثاني يتناول الحركة النقابية الجزائرية أثناء مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات و الذي من خلاله نتناول الحركة النقابية الجزائرية أثناء مرحلة إعادة الهيكلة ، استقلالية المؤسسات ومشروع الخوصصة ، يليه الفصل الرابع : يتناول الامتداد التاريخي للحركة النقابية المستقلة في الجزائر و ينقسم إلى مبحثين ، المبحث الأول : بتناول الحركة النقابية الجزائرية المستقلة تاريخ و جذور ، والمبحث الثاني يتناول : إعادة ظهور الحركة النقابية المستقلة بعد 1989 عوامل وظروف ، أما الفصل النظري الخامس : يتناول مدخل إلى الحراك الاجتماعي أحد آليات العمل النقابي المطلبي ، والذي ينقسم إلى أربعة مباحث ، المبحث الأول يتمحور حول مفاهيم الحراك الاجتماعي ، ثم مبحث آخر حول النظريات المفسرة لذوي الاتجاهات الكبرى للحراك الاجتماعي ، و مبحث ثالث حول : أنماط الحراك الاجتماعي ثم مبحثا آخر متعلّق بآليات الحراك الاجتماعي : الإضراب ، النقابات العمالية ، الترقية ، والمبحث الخامس يتناول الحراك الاجتماعي في الوطن العربي ، أمّا المبحث السادس فيتطرّق إلى الحراك الاجتماعي في الجزائر قبل وبعد الاستقلال و تعددت هده المباحث نتيجة الغزارة المرجعية لمفهوم الحراك الذي يعتبر لبّ العمل النقابي المطلبي . ثم فصل سادس نظري يتناول ماهية التعليم الثانوي في الجزائر و الدي قسمناه إلى أربعة مباحث : المبحث الأول يتناول الإطار المفاهيمي للتعلم و المبحث الثاني : يتناول المبادئ العامة لتنظيم شعب التعليم الثانوي، أمّا المبحث الثالث فيتناول مظاهر الإصلاح التربوي الجديد ، وأمّا الرابع فيتناول

أهمية التعليم الثانوي ، وفي هذا الفصل النظري تمّ اختيارنا لميدان البحث المتعلق بالنقابات المستقلة في قطاع التربية والتعليم وبالأخص المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني : كنابيست ، يليه الفصل النظري السابع الذي يتمحور حول : النقابات المستقلة في الجزائر بين الفكرة والممارسة و الذي ينقسم إلى مبحثين : المبحث الأول : موقف المختصين والإطارات النقابية حول العمل النقابي المستقل في الجزائر ، ومبحث ثاني يتناول كرونولوجية تشكل النقابات المستقلة في قطاع التربية الوطنية والتعليم و أخيرا الفصل الثامن الذي يتناول الإطار الميداني للدراسة والذي ينقسم إلى مبحثين : المبحث الأول في التعريف بميدان الدراسة ، والمبحث الثاني يتناول المنهجية المتبعة والتقنيات المستعملة و المبحث الثالث يتمحور حول : تحليل الفرضيات من خلال القراءة الإحصائية والسوسيولوجية للبيانات المجمعة من الميدان ثم الاستنتاج العام ، الاقتراحات والتوصيات ثمّ الخاتمة .

الفصل الأول:

التقرب المنهجي

1- الإشكالية:

تعتبر المسيرة النقابية في الجزائر حافلة بالأحداث والتغيرات وذلك نظرا للتطورات الحاصلة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي للبلاد، حيث واكبت النقابات العمالية هذا التطور، باعتبارها تنظيما داخل المجتمع.

فالنقابات العمالية هي حركة ناتجة عن صراعات بين إيديولوجيات ومتغيرات متفاوتة الانتشار في الأوساط المجتمعية حيث تشكلت أول نقابة جزائرية وقت الحقبة الاستعمارية 1956 -الاتحاد العام للعمال الجزائريين-وكانت هذه النقابة تهدف إلى دعم النضال السياسي وتجنيد القوى العاملة في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار وبالتالي فإن النضال المطلبي كان مؤجلا بعد الاستقلال وهو الأمر الذي أعطى الأسبقية السياسية في كل وضع جابهته ومازالت تجابهه النقابة الجزائرية إلى يومنا هذا.

بعد الاستقلال بقيت النقابة ممثلة في "الاتحاد العام للعمال الجزائريين" تحت وطأة النظام السياسي ؛ حيث انخرطت في العمل التنموي واعْتُبِرَت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهام تنموية؛ وتمت محاصرة العمل النقابي ومحاولة الهيمنة والتقليص من دوره إلى أبعد الحدود ،وذلك عبر تدعيم بعض أساليب التسيير الذاتي ،إضافة إلى إنشاء لجان مشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري كما كان للتدخل السياسي أثره على الحد من فعالية النقابات مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني (المادة 120 من دستور 76)،كل هذه الإجراءات أدت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة وبين النقابة والدولة من جهة أخرى وبالضبط مع صدور دستور 23فيفري 1989 المادة 53 :"التي أعطت الحق لأول مرة منذ الاستقلال لتأسيس نقابات فرعية مهنية قطاعية مستقلة ".

و بعد سنة 1989 فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير مما أحدث انفجارا اجتماعيا واقتصاديا والذي أدى إلى ظهور عدة تنظيمات مستقلة منها النقابات المستقلة وبروزها في شتى الميادين والمجالات وعلى رأسها ميادين التربية والتعليم العالي تليها النقابة المستقلة للوظيف العمومي (SNAPAP)،ولعل ما يميز هذه النقابات التي يعطى لها صفة "الاستقلالية" هو ابتعادها عن النشاط السياسي وتركيزها على النواحي المطلبية والتي تَجسدت في نبرة الصراع والمواجهة .

من خلال هذا الطرح حظي موضوع النقابات العمالية باهتمام العديد من الدارسين في علم الاجتماع وهذا راجع إلى طبيعة الموضوع من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الثقافية و الفكرية و علاقة هذه المتغيرات بالنقابات العمالية حيث تتأثر النقابات العمالية و تؤثر في هذه المتغيرات وهذا ما أكده " آلن توران" حين تكلم عن النقابات العمالية و صنفها من بين الحركات الاجتماعية و

أكثرها أهمية و فاعلية في المجتمعات الحديثة حيث قال : " تعتبر الحركة الاجتماعية من بين أهم المباحث الأساسية التي اشتغل عليها ، أن ما يقوم به الفاعلون ليس مجرد ردود أفعال تجاه تكريس المؤسسات الاجتماعية عليهم، ولكنهم ينتجونها ويحددونها بتوجهاتهم الثقافية وبالصراعات الاجتماعية المنخرطين فيها".

ويؤكد ألان تورين بأن الحركة الاجتماعية هي التي من خلالها يمكن أن ندافع عن هويتنا، واستقلالنا الذاتي، وحريتنا من الخضوع للسيطرة. لذا نجد تورين يلح على الدفاع على حقوق الأفراد بمبدأ المقاومة وشرعية السلوك الذي يتمثل في الحركة الاجتماعية المستمرة والتي من المستحيل السيطرة عليها .

يؤسس ألان تورين الحركة الاجتماعية على ثلاثة مبادئ أساسية :

- **مبدأ الهوية:**

ويقصد ألان تورين بمبدأ الهوية ضرورة تحديد الهوية الذاتية التي يمكن أن تكون متعددة ومركبة (مجموعة، طبقة، شريحة اجتماعية...) وبمقابلها أيضًا يجب تحديد هوية الخصم أي يجب أن تكون هناك فكرة وقضية .

- **مبدأ التعارض:**

يفترض مبدأ التعارض في الحركة الاجتماعية تحديد الخصم، أي يجب أن يكون الخصم الذي قائمة عليه الحركة واضحًا وموضوعيًا. أو بصيغة أخرى يكون لسؤال :لماذا الحركـــة الاجتماعية؟ جوابًا معينا وواضحًا مثلا: "الحركة العمالية ضد تنظيم العمل، من أجل الاستقلال العمالي."

- **مبدأ الكلية:**

ويقصد ألان تورين بهذا المبدأ أن تكون الحركة الاجتماعية مكونة من وعي جمعي وبصيغة جمعية وشمولية لا أقلية ولا فردية من أجل النجاح في التأثير على الرأي العام والحصول على الحقوق والمطالب، لأنه إذا كانت هناك حركة كلية شمولية فمن المستحيل السيطرة عليها. واستنتاجا من مبدأ الكلية عند ألان تورين، فإنّ الحركة الاجتماعية لا يمكن أن تتحقق إلا في ظل الوعي بالسيطرة على حقوقهم، وأنّ الحقوق لا يمكن أن ترجع إليهم، لأن الحقوق لا يتمتع بها المغفَّلون.

اشتغل تورين على الفعل الاحتجاجي والعمل النقابي والحركات الطلابية والحركات الجديدة لأنصار البيئة ومناهضي العولمة المجازفة والرأسمالية المتوحشة، كما نجده شارك في الاحتجاجات ضد الحروب الاستعمارية التي خاضتها بلاده فرنسا منذ شبابه قبل شعوره بالأخوة مع المثقفين والعمال الذين كانوا يرفضون الديكتاتورية الشيوعية في بودابست...

يلخص ألان تورين هدفه من الحركة الاجتماعية الجديدة في تحديد إرادة الحصول على حقوق جديدة، وفرض الاعتراف بالحقوق الواجبة المحتكرة عليهم، كما يستمر ألان تورين في تأكيده على

الانضمام إلى الحركة الاجتماعية الجديدة التي تمثل كما سبق الذكر الدفاع عن الهوية والمصالح الخاصة والنضال ضدا على الخصم.

وتعتبر النقابات العمالية في مضمونها إحدى موجدات الحراك الاجتماعي، حيث يعرف "بتريم سوركين" أنَّ "الحراك الاجتماعي "هو" :انتقال الفرد أوِ الجماعة مِنْ طبقةٍ أو مستوى اجتماعي اقتصادي مُعَيَّن إلى طبقة أخرى أو مستوى اجتماعي اقتصادي آخر، بحيث يرتبط بهذا الانتقال تغيُّر في مستوى وظيفة ودخل الفَرْد، وقد يكون هذا الانتقال إلى أعلى أو إلى أسفل وهذا ما تهدف إليه النقابات العمالية في المطالبة بالحقوق المادية والمعنوية للأستاذ " تجمع مختلف الدراسات المهتمة بمسألة الحراك الاجتماعي على أن عالم الاجتماع الأمريكي الروسي الأصل Pitirim Sorokin يعود له الفضل في إثارة إشكالية الحراك الاجتماعي عبر عمله المشهور « Social Mobility » الذي نشره عام 1927.

تنطلق سوسيولوجيا الحراك الاجتماعي من تصوّر خاص للمجتمع إذ يحتل كل فرد موقعا اجتماعيا محدّدا يرتبط بجملة من الحقوق والواجبات مثلما يرتبط بدرجة معينة من المهابة والنفوذ وهو ما يقيم الأفضلية في ترتيب هذه المواقع وفق هرمية يكون أعلى موقع فيها أفضل قيمة ونفوذا من كل سابقيه. ولذلك، يطمح الأفراد باستمرار إلى التحرّك عبر مختلف هذه المواقع لغاية الرقي في سلم هذه المراتبية وهو أمر يكون فيه للأصل العائلي دورا كبيرا في بعض الأحيان ما كما قد تسهم فيه وبدرجة كبيرة كفاءة الفرد وخبراته ومستواه التعليمي أحيانا أخرى... .

يتماثل الفضاء الاجتماعي وفق ما نراه في الأسس النظرية الأولى المساهمة في إثارة إشكالية الحراك الاجتماعي- وخاصة مع سوروكين- مع الفضاء الجغرافي فمثلما يخضع هذا الأخير للتغير المتواصل تبعا لإرادات الأفراد أو بالأحرى تبعا لاستراتيجياتهم فإن المجالات الاجتماعية، على تعدّدها، إنما تخضع لنفس هذه القوّة: قوّة الفرد، أو بالأحرى الفاعل، وقدرته على إخضاع البنى والتنظيمات الاجتماعية الظاهرة والخفية، إلى إرادته.

إنّ مختلف الأزمات التي مرت ببلادنا لم تمر دون تأثير سلبي على الوضعية الاجتماعية والمهنية لعمال التربية عموما وأساتذة التعليم الثانوي والتقني خصوصا وأمام أزمة الهوية الاجتماعية والمهنية وتدهور مكانة الأستاذ في المجتمع أنشأ الأساتذة تنظيما نقابيا يحمل اسم (المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني) تنظيم ينشط في كنف الدولة وقوانين الجمهورية ويتكفل بالدفاع والنهوض بالحقوق الاجتماعية والمهنية للأستاذ وشعاره في ذلك "وجوب تثمين الكفاءات وإعادة الاعتبار للقيم من خلال سلم قَيمي موضوعي يتعلق برتبة الأستاذ في المجتمع" حيث تم الاعتراف بها كنقابة في 2007/07/10، و تم تسجيل

هذه النقابة لدى وزارة العمل والحماية الاجتماعية بعد أكثر من أربعة سنوات من تاريخ تأسيسها: 2003/04/17.

حيث شنت إضرابا تاريخيا سنة 2003 ،تم إعادته لتشل قطاع التربية بأكمله يوم الأحد 08 نوفمبر2009 حيث وصلت نسبة استجابة الأساتذة له بنسبة 90%بالتنسيق مع نقابة التربية –الاتحاد الوطني للعمال التربية والتكوين- والنقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني"سنابست"وذلك نظرا للوضع المزري للأستاذ وتردي القدرة الشرائية والمكانة الاجتماعية ...الخ،ثم أعادت شن إضراب تاريخي أيضا كانت له تبعات وتطورات كبرى على مستوى التربية والتعليم والقطاعات الأخرى وهو إضراب 24 فيفيري2010 وقد تعرضت هذه النقابة لسلسلة من المضايقات والاعتقالات والترهيبات.

هذه النقابة هي نقابة وطنية مستقلة عن أي وصاية حزبية، وهي نقابية مطلبية وطنية مفتوحة لكل أساتذة التعاليم الثانوي والتقني ،حيث تكمن أهداف هذه النقابة :الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني،كما تسعى إلى تحسين الوسائل والظروف البيداغوجية والمساهمة في تحسين ظروف الحياة وظروف العمل في مؤسسات التعليم الثانوي والتقني وترقية التكوين النقابي ونشر الثقافة القانونية لعلاقات العمل.

من خلال هذا الطرح نجد أنّ هناك علاقة بين النشاط النقابي والحراك الاجتماعي باعتبار أنّ النقابات العمالية تعتبر من بين الحركات الاجتماعية وجودا و أهمية في المجتمعات الإنسانية ،حيث تطرقنا سابقا إلى أن النقابات العمالية ومنها نقابة "كنابست" تسعى إلى الحفاظ على المكتسبات المهنية و الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للأساتذة ،فالفعل النقابي فعل اجتماعي ضروري في إطار الحراك الاجتماعي، الذي ينتظم والأفعال الأخرى لإحداث التغيير والتطور المجتمعي على مختلف الأصعدة، خاصة على المستوى الاقتصادي، الاجتماعي الثقافي والعلمي والتكنولوجي والسياسي كذا المهني. فهو بعد مؤسساتي يخترق كل فضاءات المجتمع ليحدث فيه تأثيرا وتأثرا. وليحمل مشروعا مجتمعيا بكل أبعاده الممتدة في الحياة اليومية بكل تفاصيلها وحيثياتها العملية لغاية تنميته ونموه.

و من هذا المنطلق تتبادر في أذهاننا التساؤلات التالية :

- ✓ فيم يكمن الدور الذي تقوم به نقابة "الكنابست" في تحقيق و تجسيد المطالب المادية والمعنوية لفئة أساتذة التعليم الثانوي والتقني وبالتالي تنمية الحراك الاجتماعي لهده الفئة داخل المؤسسة التعليمية؟.

- ✓ ما هي الآليات المتبعة من طرف النقابة لتنمية الوعي النقابي وهذا سعيا لبناء أرضية مطلبية تلبي اهتمامات وتطلعات هده الفئة الحساسة في المؤسسة التعليمية ؟.
- ✓ إلى أي مدى استطاعت نقابة "الكنابست" تنمية الشعور بالرضى من خلال فعالية الدور النقابي المطلبي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني و الذي يساهم في قيامهم بمهامهم البيداغوجية داخل المؤسسة التعليمية ؟.
- ✓ هل يعتبر التوجه نحو السلوك الإضرابي بالنسبة لهذه النقابة الحل الوحيد لتفعيل وتجسيد المطالب المهنية ؟ علما أن العمل النقابي المطلبي يبنى أساسا على القدرة في التحكم في لغة الحوار والتفاوض ؟.

2- الفرضيات:

من خلال هذه التساؤلات قمنا ببناء الفرضيات التالية :

الفرضية العامة :

لنقابة " كنابست " دور في تجسيد المطالب النقابية من جهة وحماية المكتسبات المهنية والتي تؤدي بدورها إلى تنمية الحراك الاجتماعي لهذه الفئة السوسيومهنية ذات الخصوصيات الثقافية و العلمية ، من خلال عملية التوعية النقابية التي تقوم بها النقابة في أوساط الأساتذة ، هذا الذي يؤدي إلى الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية.

الفرضيات الفرعية :

- تسعى الكنابست إلى تنمية الوعي النقابي من خلال التكوين النقابي ونشر الثقافة النقابية والدي يساهم إلى حد كبير في بناء أرضية مطلبية فعالة تلبي مطالب وطموحات و اهتمامات الأساتذة ،و من جهة أخرى تنمي الشعور بالرضا و الولاء للمؤسسة التعليمية.
- الخصوصيات السوسيومهنية والسوسيو ثقافية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تعتبر عاملا رائزا في تجسيد المطالب المادية والمعنوية في المؤسسة التعليمية والتي تؤدي إلى تنمية الحراك السوسيومهني.
- توجه نقابة الكنابست إلى السلوك الإضرابي كأداة فعالة لتحقيق المطلبية النقابية و حماية المكتسبات مؤشر على عدم نجاعة سياسة الحوار والتفاوض النقابي بين الممثلين النقابيين والإدارة الوصية في قطاع التربية و التعليم.

3- أهمية الموضوع:

- تكمن أهمية الدراسة في أنّها تسلط الضوء على النقابة العمالية المستقلة "كنابست"في المؤسسات التعليمية بولاية المسيلة وتبيان دورها في تنمية الحراك الاجتماعي في ميدان التربية و التعليم ،مما يمكن أصحاب القرار والمعنيين بالأمر من أخذ فكرة عن تلك العلاقة وأخذها بعين الاعتبار في تسييرهم للقطاع التربوي-أصحاب القرار- ولإفادة الباحثين والأكاديميين وخاصة مع قلة الدراسات التي تناولت العلاقة بين النقابات العمالية و الحراك الاجتماعي ودورها (النقابات العمالية) في تنمية ذاك الحراك الاجتماعي في قطاع التربية و التعليم في الجزائر عموما وخصوصا في ميدان الدراسة.

- تكمن أهمية هذه الدراسة باعتبار هذا الموضوع حدث الساعة ونظرا لسلسلة الإضرابات التي تشنها النقابات العمالية في القطاع التربوي الذي يرجع إلى عدم وجود الرضا الوظيفي في المؤسسة التعليمية كما تمثل هذه الدراسة أهمية تطبيقية حيث تُعتبر أداة تشخيصية مهمة وتُقدم حلولا عملية فيما يخص موضوع:"دور النقابات العمالية في تنمية الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية".

- كما تكمن أهمية هذا البحث في طبيعة مجتمع الدراسة،حيث أن هذه الشريحة-الأساتذة-تعاني الكثير من الصعوبات والعراقيل وعدم توفر الرضا الوظيفي للأستاذ وانعكاسه على المستوى التعليمي ،وأهمية قطاع التعليم في حياة الشعوب، فالتعليم يعتبر مفتاح التقدم والنمو لأي مجتمع والأساس في تحضره ورقيه حيث أن عدم وجود الرضا الوظيفي لدى هذه الشريحة التي تُعتبر العنصر الأساسي في هذا القطاع يؤدي إلى حدوث خلل ذي أبعاده السلبية وهنا يكمن دور النقابات العمالية باعتبارها هيئة للدفاع عن حقوق ومصالح الأساتذة.
- كما أنّ أهمية هذه الدراسة تتجلّى في محاولة تقييم النشاط النقابي اتجاه المؤسسة التعليمية ومعرفة العراقيل والصعوبات التي تواجهها هاته النقابات في مسيرة الكفاح في سبيل حقوق الأساتذة ،وهل تقوم نقابة "كنابست" بدورها في الدفاع عن حقوق ومصالح الأستاذ ؟.

- وتبرز أهمية هذه الدراسة أيضا في معرفة واقع الحراك الاجتماعي في ميدان التربية و التعليم ووقوف على أسبابه و نتائجه في هذا القطاع.

4-أسباب اختيار الموضوع:

ترجع أسباب اختيارنا للموضوع لما يأتي :

- الرغبة في البحث في مجال الحركات العمالية والنقابية وهده الدراسة مكملة للبحث الذي قمت به والتعلق بالدور النقابي والمطلبي للنقابات المستقلة في قطاع النقل الخطوط الجوية الجزائرية سنة 1995 هده الفترة التي تمثل البدايات الأولى للعمل النقابي المستقل، كذلك البحث الذي قمت به على مستوى قسم الماجستير والمتعلق بالدور النقابي المطلبي للإتحاد العام للعمال الجزائريين في قطاع الوظيف العمومي المؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية سوناكوم الرويبة بين سنة 1996 - 2004. هذه المرحلة التي تعتبر مرحلة الأزمة المالية والاقتصادية في قطاع العمومي مما أدى إلى تقتيت وتفكيك النسيج العمومي من غلق المؤسسات المفلسة و التسريح الجماعي للعمال و البطالة المسبقة.

و من خلال بحثنا هذا انتقلنا إلى التركيز على الدور النقابي المطلبي للنقابات المستقلة في قطاع الوظيف العمومي واخترنا على إثر ذلك قطاع التربية الوطنية والتعليم .من خلال القيام بدراسة ميدانية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني كنابيست.

- بناءا على دراستنا الاستطلاعية النظرية والميدانية لموضوع البحث تبين لنا أن موضوع" واقع الممارسة النقابية في قطاع الوظيف العمومي"النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني"CNAPEST فرع ولاية المسيلة"موضوعا جديدا وصعبا في آن واحد لقلة المراجع والبحوث الميدانية ، إن لم نقل انعدامها خاصة تلك المهتمة بالحركة النقابية المستقلة بعد صدور دستور 1989/02/23 فهو لم يتناول في العديد من البحوث، إذ أغلبية البحوث العلمية تناولت الدور النقابي المطلبي بالنسبة لإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA.
- أيضا من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع: عدم الاهتمام بموضوعي النقابات العمالية المستقلة في تحقيق المطلبية وبالتالي تحقيق الحراك السوسيومهني الذي يجعل النشاط النقابي ذا قيمة فعالة بالنسبة للأساتذة ، كما يبرز دور النقابة وأهميتها في المجتمع.
- و من الأسباب التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع هو أنّ إلحاح مشكل عدم الرضا و و موضوع المطالب المادية و المعنوية لدى الأساتذة في المؤسسة التعليمية يمثل الموضوع القديم الجديد في ميدان التربية و التعليم فشعور الأساتذة بعدم الرضا و عدم توفر الظروف الملائمة للأستاذ مهنيا

واجتماعيا و ماديا ، يؤدي بدوره إلى نقص في الأداء ومردودية الأستاذ وتأثير هذا على عملية التحصيل الدراسي للتلاميذ خاصة في المرحلة الثانوية. وإحساس الأستاذ بعدم الرضا يؤدي إلى التأخر والتغيب واللامبالاة . وكثرة الإضرابات – خاصة منها الإضرابات المفتوحة التي تعتبر كوسيلة ضغط تقوم بها نقابة الأساتذة– مما يؤدي غالبا إلى تأخر في تحقيق البرامج الدراسية التي تعكس النتائج المتحصل عليها في الثانويات والمتقنات المضربة .

- كما أنّ أسبابا أخرى وراء اختيار هذا الموضوع: تنمية هذا الدور والاهتمام به وهو ما استخلصناه من إطلاعنا الشخصي على الموضوع نظريا و بقراءتنا للكتب و المراجع والدراسات ذات الصلة وميدانيا من خلال الإطلاع والاحتكاك الدائمين بالنقابات المستقلة في قطاع التربية خصوصا و في قطاع الوظيف العمومي عموما ،مما أكسبنا جملة من الملاحظات و التصورات بخصوص"دور النقابات العمالية المستقلة في المؤسسة التعليمية" و مختلف الطرق والأساليب المتبعة لتحقيق مطالب القطاع ومن ثمّ قمنا ببناء جملة من الاقتراحات العلمية و العملية في المجال النقابي المطلبي.

5-أهداف الموضوع:

- بناء إطار مفاهيمي ونظري أي إطار معرفي حول جذور الحركة النقابية في العالم وواقع و آفاق الحركة النقابية المستقلة في الجزائر.
- التعرف على واقع النشاط النقابي المستقل في القطاع التربوي.
- معرفة دور النقابات العمالية المستقلة في كيفية و آليات تجسيد المطالب المادية والمعنوية و بالتالي تنمية الحراك السوسيومهني لهده الشريحة الحساسة ألا و هي أساتذة التعليم الثانوي والتقني .
- تزويد الباحثين عموما (خصوصا) بنظرة شاملة حول الموضوع المتعلق بالحركة النقابية المستقلة في

الجزائر خاصّة وأنّ المراجع حولها تكاد تنعدم ، وبالتالي فتح آفاق البحث في "دور النقابات العمالية المستقلة في باقي الفروع والنشاطات سواء في قطاع الوظيف العمومي أو القطاع

الصناعي والتجاري.

- التوصل إلى اقتراحات وتوصيات من شأنها أن تساهم في معرفة آليات العمل النقابي هل يرتكز

على لغة الحكمة والحوار والتفاوض ؟ أم يلجأ إلى أساليب الضغط والقوة كأسلوب الإضراب المفتوح لتحقيق مطالب القطاع ؟ و بالتالي قد يلجأ ذلك الغليان والتذمر والغضب إلى الشارع !!.

6-تحديد المفاهيم:

تعريف النقابات العمالية:

التعريف اللغوي: إنّ المصدر اللغوي للنقابة هو في الأصل(النقب) وقد أخذ اللفظ دلالات متعددة ومتنوعة وقد ورد هذا المصطلح في قاموس المحيط"محي الدين أبادي"بقوله :"وقد نَقِب عليهم بالكسرة أي فعل ذلك ونقِب ككَرِم وعَلِم ونقَابة بالفتحة الرجل العلامة وما تنقب به المرأة.[1]

التعريف الاصطلاحي: يعرفها "ألان توران" :" أنّ النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي تناضل من أجل أجر أحسن ومن أجل توظيف آمن على الأوتوقراطية وأرباب العمل".[2]

– النقابات العمالية إجرائيا:

من خلال هذا التعريف نستنتج أنّ تعريف النقابة هو :"أنّها منظمة تسعى لنشر الوعي النقابي، هذا الوعي الذي يؤدي إلى المطلبية النقابية ذات البعدين، فالبعد الأوّلي تمثل في الحفاظ والدفاع على المكتسبات المهنية، و البعد الثاني الهجومي والذي يتمثل في النضال من أجل تحقيق المطالب المادية من أجور ومنح وعلاوات هذا من الناحية المادية، أمّا من الناحية المعنوية فتحقيق المكانة الاجتماعية وتحقيق الذات وتحسين الظروف والوسائل البيداغوجية ثم تشنّ النقابات العمالية إضرابات كوسيلة ضغط لافتكاك المطالب وهذا يعتبر من أبعاد الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية.

– المطلبية النقابية:

التعريف اللغوي : كلمة مطلبية مشتقة من كلمة مطلب والذي يعني الطلب ونقول طلب منه حقا هو عليه[3].

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

و تسيير العمل النقابي المطلبي طبقا لقوانين والتزامات وأحكام الشرعية المنصوص عليها في إطار ممارسة العمل النقابي والمطلبية النقابية كما أشرنا إليه سابقا تنقسم إلى قسمين:

1- محي الدين أبادي :القاموس المحيط –المجلد الأول-،فصل النون،باب الباء، دارالمعرفة،بيروت-لبنان،بدون ذكر سنة النشر،ص134.
2- بوبكر بوخريسة وآخرون :دراسات في تنمية الموارد البشرية –إدارة الأفراد-،دار قرطبة،الجزائر ،2008،ص28.
3-المنجد في اللغة و الإعلام ، المكتبة الشارقة ، بيروت ، لبنان ، سنة 1986 ، ص 468.

- ✓ **أولا** – المطالب الكمية وهل هي كل المطالب و المتعلقة مثلا برفع أو تحسين الأجور.
- ✓ **ثانيا** – المطالب الكيفية و التي من خلالها يطالب العمال بتحسين ظروف العمل، تنظيم العمل، حماية مناصب العمل، مشكلة الإعلام والاتصال في المؤسسة ،التأهيل ، التكوين ومطالب اجتماعية و مهنية أخرى.

الوظيف العمومي:

لقد انقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة: قسم يتجه اتجاه موضوعيا وقسم يتجه اتجاه شكلي.

الاتجاه الموضوعي التحليلي:

يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام.

الاتجاه الشكلي الوصفي : و يعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة.

و عليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم. أما التعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين و الذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة. .

ومن هنا نعرف الموظف على أنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام . و قد أورد المشرع الجزائري في لمدة الأولى من الأمر 66-133 (المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي: " يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم " .

وجاء تقريبا في نفس المادة الخامسة من المرسوم 85-59 (المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية: " نطلق على العامل الذي يثبت عي منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف" .

ومن هاتين المادتين نستنتج أن الموظف العمومي الذي يؤدي مهمته في نطاق الوظيفة العامة ، أنظر ملف متعلق بالوظيف العمومي في قسم الملاحق. (**الملحق رقم 2**)

تعريف الحراك الاجتماعي:

التعريف اللغوي: حرك يتحرّك حراكا فتحرّكا أي صعد و تحرّك من مكان إلى آخر.[1]

التعريف الاصطلاحي :

تعرفه "ندى الظافر" **:** "هوانتقال الفرد إلى أعلى في السلم الاجتماعي للمجتمع ،بما يتاح له من تنمية لقدراته واستعداداته ، وجهده الذاتي ، للحصول على مكانة وظيفية واجتماعية راقية داخل المجتمع ، ومن ثم يصبح المجتمع المفتوح مجالا خصبا لحركة أعضائه".[2]

–يعرفه "السيد حسيني" : " هوالتحرك من فئة أو شريحة اجتماعية إلى فئة أو شريحة أخرى. ويكون هذا التحرك عادة ، من جماعة مهنية إلى جماعة مهنية أخرى أو من مستوى مهني الى مستوى مهني آخر. فإذا انتقل الفرد من مستوى أو درجة مهنية إلى مستوى أو درجة مهنية أعلى يكون انتقاله في شكل أفقي صاعد. أما إذا انتقل من مهنة التمريض إلى الطب، مثلاً، فيكون حراكه رأسياً ".[3]

– الحراك الاجتماعي إجرائيا:

هو ذلك الحراك السوسيو– مهني الصاعد والذي يسمح بالانتقال من وضع اجتماعي ومادي إلى وضع اجتماعي ومادي أفضل و يتحقق الحراك الاجتماعي في ميدان التربية والتعليم من خلال الممارسة النقابية ومن وخلال نشر النقابات للوعي النقابي يليه شعور بعدم الرضا عن الأوضاع المادية و الاجتماعية متبوع بمطلبية نقابية ثم يتم شن إضرابات من أجل افتكاك المطالب المادية و المعنوية ، وتتفاعل كل هذه المتغيرات من خلال الطموح الوظيفي للأستاذ ورغبته في النمو والتقدم نتيجة لتوفر متطلبات مادية ومعنوية هذا بدوره يرفع العطاء والمستوى التدريسي كما وكيفا.

تعريف المؤسسة التعليمية:"هي ذلك التنظيم الخدماتي ذو البعد الاجتماعي، المعرفي– والذي يعكس كل العلاقات الاجتماعية والطبقية الموجودة في المجتمع المتكوّنة من تلاميذ وأساتذة ورجال إدارة وأولياء التلاميذ والمشرفين التربويين وتوجد بين هذه العناصر علاقات ديناميكية متغيرة بتغير المجتمع والعكس".[4]

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

1– محي الدين أبادي ، المرجع السابق ،ص189.

2- محمد سعد فرج: "ما علم الاجتماع"، منشأة المعارف، الإسكندرية-مصر ، 2000 ، ص245 .

3- السيد الحسيني: مفاهيم علم الاجتماع، دار قطري بن الفجاءة، الدوحة- قطر، 1987، ط 2، ص 199.

4– ناصر دادي عدون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية للنشر،ط2،الجزائر،2004،ص15.14.

7-الأصول النظرية للبحث:

-النقابات العمالية والبنائية الوظيفية من منظور "بيار بورديو":

حاول "بيار بورديو" إعادة صياغة فهم تكاملي للعلاقات بين الأبعاد الرمزية والمادية والحياة الاجتماعية ومن أجل ذلك دخل "بيار بورديو" في حوار حاسم مع الماركسية حيث تضمنت فكرته نظرية "المصالح الرمزية" ونظرية "قوة رأس المال" ونظرية "العنف الرمزي" ونظرية "الرأسمال الرمزي" وسنسقط في مقاربتنا النظرية هاته الأفكار بشأن موضوع "دور النقابات العمالية في تنمية الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية "-نقابة كنابست نموذجا-.

انطلق "بيار بورديو" من نقد "كارل ماركس" حول وجود تمييز بين البناء التحتي والبناء الفوقي حيث عمل "بيار بورديو" على توسيع فكرة "رأس المال" لتشمل جميع أشكال القوة سواء كانت مادية أو ثقافية أم اجتماعية أم رمزية؛ فالأستاذ في ميدان دراستنا أصبح يستحضر المصادر الثقافية والاجتماعية من أجل تكوين نظام نقابي مطلبي يحاول فيه الحفاظ على موقعه ووضعيته في النظام الاجتماعي ويتحرك فيه سوسيو-مهنيا، حيث يركز "بيار بورديو" خاصة على الرأسمال الثقافي كآلية من آليات الحراك الاجتماعي كذلك يعتمد على الرأسمال الاجتماعي كإستراتيجية لتشكيل شبكات العمل في إطار القوة وتوزيعها غير المتساوي بين الأفراد اجتماعيا، هذه العوامل كونت الحركات النقابية في العالم حيث تم ربط الممارسة النقابية بالرأسمال الثقافي والاجتماعي وهذا عكس ما قدمه "كارل ماركس" في تفسير ظاهرة الحركات النقابية، حيث يقول "بيار بورديو" إنّ التحليل البنيوي للعلاقات الطبقية[1] يفترض في الوقت نفسه العلاقات الاقتصادية والممارسات الثقافية كالمكانة الاجتماعية وتقدير الأفراد لذاتهم وغيرها من العوامل المعنوية التي تسعى النقابات العمالية لتكديسها في إطار المطلبية النقابية المادية من تحسين للأجور والمنح والعلاوات.

حيث يركز "بيار بورديو" على أربعة أنواع من رأس المال والتي يمكن إسقاطها في دور النقابات العمالية وتنمية الحراك السوسيو-مهني في المؤسسات التعليمية؛ فالرأس المال الاقتصادي –الملكية والمال- يمكّن الأستاذ من الحراك الاجتماعي الصاعد، والرأس المال الثقافي هو مجموع المكتسبات التي يكتسبها الأستاذ مجتمعيا ومهنيا حيث تجعله شبكات علاقات ومراتب اجتماعية، والرأس المال الرمزي –الشرعية- فهو الشرعية التي يكتسبها الأستاذ من رمزية المهنة التي يعمل فيها، هذا من جهة ومن جهة أخرى الشرعية القانونية التي تجعله يكون نقابات عمالية تدافع عن حقوقه المادية والمعنوية كل هاته المتغيرات (الرأس المال

[1]- محمد عبد الكريم الحوراني : النظرية المعاصرة في علم الاجتماع، دار المجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان- الأردن، ص 75-77.

الثقافي والاجتماعي والرمزي والاقتصادي) تبرز لنا دور النقابات العمالية في تنمية الحراك السوسيو-مهني في المؤسسة التعليمية.

كما استخدم "بيار بورديو" مفهوم "الحقل" وهو ما يقصد به التنافس الاجتماعي؛ حيث يتنافس الأفراد كما في الألعاب فهم يناورون ويطورون استراتجياتهم ويناضلون من أجل الحصول على المصادر المرغوبة وخاصة في المجال الأكاديمي والحقل الاقتصادي، حيث يرى "بيار بورديو" أن الحقل هو شبكة العلاقات الموضوعية بين الأوضاع الاجتماعية وهو نسق من المواقع الاجتماعية المبنية داخليا في ضوء علاقات القوة، فعند إسقاط هاته الفكرة على موضوعنا نجد أنّ الأساتذة يتنافسون في إطار اجتماعي نقابي يطورون في إطاره استراتيجياتهم ويناضلون من أجل أن يتحركوا سوسيو-مهنيا في السلم الاجتماعي وفي ضوء علاقات القوة المستمدين منها شرعيتهم من رأس المال الاجتماعي والثقافي والنقابي.

كذلك بموجب المصطلح الذي قدمه "بيار بورديو" ما يسمى "بالأبيتوس" (Habitus) ويقصد به نتاج تفاعل الفرد والبناء ؛ فالناس ينخرطون في سلسلة من خطط الاندماج التي من خلالها يدركون ويفهمون ويقدرون ويقيمون عالمهم الاجتماعي[1]، حيث نجد الأستاذ ينخرط في المنظومة التعليمية في إطار نقابة "كنابست" والتي من خلالها يدرك أوضاعه الاقتصادية والاجتماعية ومكانته في المجتمع فيسعى لتحسين أوضاعه المادية والاجتماعية من خلال المطلبية النقابية التي تأتي من بعد الوعي النقابي والذي ينتج عنه وعي الأستاذ بحقوقه المادية والمعنوية، وعندما يجد الأستاذ نفسه مهضوم الحقوق يتبنى خيار المطلبية النقابية بصورة رمزية ونقصد بذلك شن الإضرابات التي من خلالها يتحرك الأستاذ سوسيو-مهنيا سواء من الناحية المادية كتحسين الأجور والمنح والعلاوات أو من الناحية المعنوية كتحسين نظرة المجتمع للأستاذ وتحسين الخدمات التكوينية والبيداغوجية والخدمات الترفيهية وطب العمل.

[1]- المرجع نفسه، ص 77-80.

8-الدراسات السابقة:

أولا – الدراسات المحلية:

أ-الدراسة الأولى : "السياسة الاتصالية للنقابة في ظل اقتصاد السوق من إعادة الهيكلة إلى الشراكة "– شركة ميتال ستيل-.

أ- **قامت بها الأستاذة** : فضة عباسي يصلي

ب- زمن الدراسة : سنة واحدة – السنة الجامعية 2003- 2004

ج- **مكان الدراسة** : عنابة الجزائر شركة ميتال ستيل.

د-طبيعة الدراسة : ميدانية.

و- إشكالية الدراسة : ماهي السياسة الاتصالية التي تبنتها النقابة من إعادة الهيكلة الى إبرام عقد الشراكة مع مجمع "أسبات" الشريك الهندي الذي يعتبر اليوم أول مجمّع صناعي للحديد والصلب في العالم ؟.

هـ – منهجية الدراسة :

1- استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي

2- أدوات البحث : المقابلة الموجهة

3- عينة البحث : الأمين العام ، المكتب التنفيذي يضم أعضاء مجلس نقابة المؤسسة وتضم 34 عضوا

و- أهداف الدراسة : التعريف بالسياسة الاتصالية التي اتبعتها نقابة ميتال ستيل ومساهمتها في إحداث تغيير عند تطبيق سياسة إعادة الهيكلة وكذا الدور الذي لعبته في إقناع العمال بالشراكة كحل لنهوض المؤسسة .

ز- الفرضيات: هناك سياسة اتصالية فعالة للنقابة من مرحلة إعادة الهيكلة إلى الشراكة.

ح- أدوات الدراسة :الاستمارة ،المقابلة

ط- نتائج الدارسة :

-وجود سياسة اتصالية خاصة بالنقابة واضحة ومرنة وتتغير وفقا للظروف المحيطة رغم غياب خلية الاتصال بها.

-التنويع في أشكال الاتصال الرسمي والغير الرسمي :

- منح العمال فرصة للتعبير عن آرائهم وأفكارهم وأحاسيسهم وتحسسيهم بضرورة تحقيق الاستقرار داخل المؤسسة والذي يعتبر بمثابة تحفيز معنوي لهم.

ي- توظيف الدراسة : إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا " دور النقابات المستقلة في المؤسسة التعليمية "، أما الدراسة السابقة " السياسة الاتصالية للنقابة في ظل اقتصاد السوق من إعادة الهيكلة إلى الشراكة".

أما نقطة التشابه فتتمثل في ذكر الدراسة السابقة لبعض متغيرات الحراك الاجتماعي من مطلبية نقابية ووعي نقابي ودور النقابة في تحقيقها وتوفرها، كمنح العمال فرصة التعبير عن آرائهم وأفكارهم والدفاع عن حقوقهم المادية والمعنوية وإعلام العمال بما يجري داخل المؤسسة واستعمال النقابة الإضراب كوسيلة ضغط على الإدارة لتحسين ظروف العمل وهذا ما تم توظيفه في دراستنا وفي اختيارنا لموضوع البحث وصياغة الفرضيات .

ك- تقييم الدراسة : تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز "السياسة الاتصالية للنقابة في ظل اقتصاد السوق من إعادة الهيكلة إلى الشراكة" لكن لم تبرز الباحثة الوجه الآخر للنقابة عند عملية الانتقال من إعادة الهيكلة إلى الشراكة عندما ذكرت الباحثة أن النقابة شاركت في تسريح العمال بطريقة الترهيب وهذا ما بدا لنا جليا عند التمعن في قراءة هذه الدراسة والتي فضلت الإدارة مصلحة المؤسسة أو التنظيم الصناعي على مصلحة العمال والدفاع عن مصالحهم وهذا الجانب يعتبر تحصيل حاصل لأن هذه النقابة تُعتبر فرع من فروع "الاتحاد العام للعمال الجزائريين".

الدراسة الثانية: "نزاعات العمل في الجزائر- مساهمة سوسيولوجية للنـــزاعات العمالية الإضرابات العمالية في الجزائر1969-1992"

أ- قام بها الدكتور :عبد الناصر جابي

ب- زمن الدراسة :ثلاثة و عشرون سنة1969 -1992.

ج- مكان الدراسة :مركب رويبة لصناعة السيارات.

د- طبيعة الدراسة: رسالة دكتوراه درجة ثالثة ،دراسة ميدانية.

هـــ- الإشكالية : تمحورت إشكالية الدراسة : ما هي مكانة الإضرابات في المجتمع الجزائري؟ وكيف تطورت؟.

التساؤلات الفرعية كيف يتعامل العمال بصفة عامة مع المحيط السياسي من خلال الإضراب؟هل حقيقة إن هناك اهتمام من قبل العمال بقضايا الأجور أم ان المطالب المادية تعكس أمورا أخرى ؟كيف ساهمت أحداث أكتوبر وما أتبعها من تحولات اقتصادية و الاجتماعية و السياسية في عملية الانتقال النوعي من الإضراب التعبيري بخصائصه إلى إضراب أداتي بخصائصه؟.

و- منهجية الدراسة:

1) **المنهج المستخدم** :دراسة حالة وتحليل المحتوى .

2) وقامت الباحثتان بصياغة **الفرضيات** التالية :

- إن ظروف الازدهار و الانتعاش الاقتصادي بصفة عامة تكون عاملا مساعدا في زيادة الاضراب .

- تكمن طبيعة الإضراب في كونه يوضح العلاقة الاجتماعية مع المحيط الاقتصادي و الاجتماعي و السياسي.

ز- أهداف الدراسة:

- دراسة العمل النقابي في إطار التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية .

- معرفة وضعية الطبقة العاملة ضمن التشكيلة الاجتماعية.

- التعرف على الدور وما تملكه الطبقة العاملة من إمكانيات وآليات مستعملة كوسيلة للمطالبة بالحقوق و دفاعه عن المصالح.

ج) الخطوات الرئيسية للدراسة :سوسيولوجيا الإضرابات في الجزائر 1969-1996 تحليل المحتوى.

ط) أهم نتائج الدراسة :

- يعكس الإضراب بكل صدق كل التناقضات و الفروق و الاختلافات التي تخترق الجسم العمالي ، فهو مؤشر هام للعلاقات بين العمال و الأجراء و الفئات الاجتماعية.

- يعكس الإضرابات التحولات التاريخية التي عرفتها مختلف الفئات العمالية من خلال التجذر الذي عرفته الحركة العمالية المطلبية باختياراتها الإضراب كشكل رئيسي مطلبي.

ي) تقييم النظرية : تعتبر هذه الدراسة من أهم الدراسات التي يمكن أن يعتمد عليها كل باحث في موضوع الحركات النقابية في الجزائر وذلك راجع لقيمتها الأكاديمية و التي قدمتها هذه الدراسة في إطار تشخيص الإضرابات العمالية في الجزائر و ارتباطها بالجانب السياسي و الاقتصادي و الاجتماعي، فهي دراسة متكاملة نظرا لكونها تشخص الواقع النقابي في الجزائر و سيرورة المطلية النقابية.

ك) توظيف الدراسة :إنّ نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أنّ بحثنا هو " دور النقابات المستقلة في المؤسسة التعليمية "أما الدراسة السابقة " نزاعات العمل في الجزائر- مساهمة سوسيولوجية للنـــزاعات العمالية الإضرابات العمالية في الجزائر1969-1992" و الاختلاف الثاني يكمن في طبيعة ميدان الدراسة فالأول صناعي و الثاني تعليمي خدماتي.

أما نقطة التشابه فتتمثل في أنّ كلتا الدراستين تدرسان المطلبية النقابية و الإضراب كوسيلة ضغط.

ثانيا– الدراسات العربية:

ج–الدراسة الثالثة : "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية ".

أ– **قامت بها الأستاذة :** اياد وليد محمد الجبير

ب– زمن الدراسة : سنة واحدة – السنة الجامعية 208-2009

ج– **مكان الدراسة :** نقابة المهنيين الاردنيين.

د–طبيعة الدراسة : ميدانية.

و– إشكالية الدراسة :مامدى إتزان النقابات المهنية في الاردن بتطبيق الحاكمية المؤسسية؟ وما مدى توفر هاته المبادئ في نقابة مهن المهندسين؟

هـــ – منهجية الدراسة :

1– **استخدمت الباحثة المنهج :** الوصفي التحليلي

2– أدوات البحث :الاستمارة

3– عينة البحث :أعضاء نقابة المهندسين و المتكونة من 305 عضو و موظفي نقابة المهندسين 40.

و– أهداف الدراسة :التعرف على واقع المطلبية النقابية في نقابة المهنيين في الأردن ، ومدى تطبيق الحاكمية المؤسسية فيها.

ز– الفرضيات: لاتلتزم نقابة المهنين الاردنيين بتطبيق مبادئ الحاكمية المؤسسية .

ط– نتائج الدارسة :

–التزام نقابة المهنين الاردنيين بتطبيق الحاكمية المؤسسية من خلال المطلبية النقابية و شفافية اختيار أعضائها

– الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية للمهنيين و مصالحهم في المجتمع الاردني.

ي– توظيف الدراسة : إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا "دور النقابات المستقلة في المؤسسة التعليمية "، أما الدراسة السابقة "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية" .

أما نقطة التشابه فتتمثل في ذكر الدراسة السابقة لبعض متغيرات الحراك الاجتماعي من حاكمية المؤسسية التي تقتضي الشفافية في الممارسة النقابية و تجسيد المطلبية النقابية و الدفاع عن مصالح المهنيين المادية و الاجتماعية وهذا يعتبر من بين مؤشرات الممارسة النقابية و دورها في تنمية الحراك المهني .

ك– تقييم الدراسة : تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز "مدى التزام النقابات العمالية في تطبيق الحاكمية المؤسسية"حيث عالجت الموضوع في إطاره الكلي ودرست جميع المهن التابعة للنقابة لكنها لم تبرز المؤشرات الأساسية للمطلبية النقابية من إضرابات ووعي نقابية بل اكتفت بدراسة الشفافية و الأدوات القانونية التي تنظم الممارسة النقابية في نقابة المهن في الأردن.

-ثالثا : الدراسات الأجنبية:

ج-**الدراسة الرابعة** :" Mouvement Syndical Et La Mobilisation Pour L'emploi: Renouvèlement Des Enjeux Et Modalités D'action

الحراك النقابي و الحراك المهني : إعادة تحديد التحديات وشروط الفعل

أ- **قامت بها الأستاذة** : جون مارك فونتان

ب- زمن الدراسة : سنة واحدة – السنة الجامعية 2000-2001

ج- **مكان الدراسة** : مصنع كانوورثدو سانت تيراس لصناعة الشاحنات.

د-طبيعة الدراسة : ميدانية.

و- إشكالية الدراسة :ما مدى ارتباط الممارسة النقابية بالحراك المهني و ما هي شروط تحقيقه ؟

هـ – منهجية الدراسة :

1- **استخدمت الباحثة المنهج** : دراسة حالة

2- أدوات البحث :الاستمارة

3- عينة البحث :عمال المصنع و الممثلين النقابين في المصنع

ز- الفرضيات: تتخذ النخب النقابية في ميدان المهن مجموعة من الاستراتيجيات – القديمة و الحديثة- وذلك في سبيل التحرك اجتماعيا في السلم الاجتماعي.

ط- نتائج الدارسة :

-فاعلية خصائص الفعل النقابي و مرتبط بردود أفعال النخب النقابي .

- تستخدم النقابات العمالية مؤشر " الظرف" لتجسيد المطلبية النقابية و شن الإضرابات لتحقيق الحراك النقابي فالحراك المهني.

ي- توظيف الدراسة :

إن نقطة الاختلاف بين بحثنا والدراسة السابقة أن بحثنا "دور النقابات المستقلة في قطاع الوظيف العمومي في المؤسسة التعليمية أنموذجا "، أما الدراسة السابقة "الحراك النقابي و الحراك المهني : إعادة تحديد التحديات وشروط الفعل"و.

أما نقطة التشابه (التشابه إلى حد بعيد في الموضوع) فتتمثل في ذكر الدراسة السابقة علاقة الممارسة النقابية بظاهرة الحراك السوسيو – مهني و تركيز الباحث على النخب النقابية و الأستاذ يعتبر من نخب

المجتمع و بالتالي يلتقي الموضوعان في النخب النقابية و دورها في تجسيد المطلبية النقابية ثم تجسيد الإضرابات والمفاوضات ليتحقق الحراك المهني.

ك- تقييم الدراسة :

تعتبر هذه الدراسة متكاملة نظرا لما تحتويه من إبراز "الحراك النقابي و الحراك المهني إعادة تجديد التحديات وشروط الفعل"حيث عالجت الموضوع في إطاره الكلي ودرست جميع علاقات الممارسة النقابية بالحراك المهني الأفقي من خلال استغلال الظروف الاقتصادية و الاجتماعية ومطالبة المصنع بتحسين الظروف المادية و الاجتماعية من خلال تحسن الأجور و الخدمات الاجتماعية.

و من الباحثين -سواء على المستوى الدولي أو الوطني - من تطرقوا إلى موضوع الظاهرة العمالية و النقابية. و بما أنّ المطلبية النقابية، السابقة الذكر هي العجينة التي تتغذي منها الحركة النقابية - علما أنّ النقابة هي جمعية مهنية تدافع عن الحقوق المادية و المعنوية للعمال- فسنحاول الآن أن نتعرض إلى أهم الدراسات التي تناولت المطلبية النقابية كموضوع سوسيولوجي .

لقد عودتنا المجتمعات الصناعية اعتبار الصراع حول الأجور كمؤشر للحركة العمالية اليوم بالعكس المطالبة المادية تمكن أن تصل إلى قوة، عنف شديد بدون أن ننتهي إلى القول بأنها تشير إلى وعي طبقي، أي وعي بالصراع العام والذي يعارض من خلاله العمال أرباب الإنتاج.

إنّ المطالب تتوجه إلى مخاطب واضح التحديد، وهو الذي يملك السلطة وبالتالي فهو يملك السلطة وإذا حاولنا حصر التحليل في المستوى التنظيمي فقط، فرئيس المؤسسة يظهر في نفس الوقت، أنه قوى ولكن غير حر في قراراته، لأنّه فقط يضع في القرار أهداف ووسائل آتية من الخارج (أي خارج التنظيم)، فكل مطلب مضطر ليحصر في مجال محدود من طبيعة السلطان نفسه لأن المطالبين يعرفون تماما الحدود التي يجب الوقوف عندها وعدم تجاوزها ومن هنا يمكن معرفة انقطاع المطالب و عدم إستمراريتها.

إنّ حقل الصراع هو التنظيم في حد ذاته فالمطالبة في هذا المعنى موجهة نحو اختلال النظام و بالتالي نحو إعادة تنظيم جديد. أنها تزيل الانتظام لأنها تعدل أو تحاول تغيير المخطط السابق. لأن المطالبة لا تكون لها قوة إلى إذا احتجت ضد أزمة فمثلا الفرد الذي يحتج ضد التعسف أو ضد حالات العمل السيئة أو حول الأجر ، هو في نفس الوقت الذي يحتج فيه، يريد إنقاذ التنظيم الذي يعمل فيه، بالتالي يضمن مستقبله

الخاص. فالمطالبة التنظيمية هي سجينة في التنظيم. وبالتالي حسب توران من الطبع وفي هذه الحالة المطالبة تشكل فعل اجتماعي موجه نحو تحول أو تغير النظام الاجتماعي.[1]

وعلى المستوى الوطني، فهناك من الباحثين من ساهم في إطار عملية التطرق إلى موضوع الحركة النقابية، فنجد دراسة أنجزت سنة 1988، تتعلق بالتجربة النقابية في الجزائر إبان مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، ضف إلى ذلك فقد تم إنجاز دراسة أخرى سنة 1993، تتعلق بالنقابة في الجزائر، من خلال دراسة ميدانية حول الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA خاصة في إطار النقلة من الوصاية السياسية و الإدارية إلى الاستقلالية المالية و التسييرية لمختلف هيئاته و هياكله و كذلك من بين الباحثين الذين ساهموا و بقسط وافر في مجال الحركة النقابية، نجد الأستاذ الباحث عبد الناصر جابي.

من خلال دراسة سوسيولوجية أنجزها و ذلك سنة 1994 حيث تعرض إلى موضوع سوسيولوجية المطالب العمالية.

و في هذه المرحلة بالذات كانت الأجور تتصدر المطالب العمالية[2] . من هنا جاء اختيارنا لموضوع بحثنا السابق في مرحلة الماجستير بواقع المطلبية النقابية في عالم الشغل المعاصر حيث- و في إطار الدراسة الاستطلاعية التي قمنا بها في مؤسسة سوناكوم الرويبة – اتضح أن المطلبية العمالية تغيّر محتواها في السنوات الأخيرة فمن بين الاستنتاجات التي توصلنا إليها بين سنة 1996 و سنة 2004 أنّ الأرضية المطلبية تغيرت و أصبح الحفاظ على مناصب العمل و حماية المؤسسة العمومية من الزوال وصب الأجور المتأخرة كان يعتبر من بين المطالب الجادة بعدما كانت الجور تعتبر المطلب الأول من طرف النقابة ، ولكن في ظل الانكماش الاقتصادي و الأزمة المالية الحادة التي مرت بها الجزائر أنداك تغيرت الأرضية المطلبية من مرحلة السعي وراء تحقيق المطالب العمالية إلى حماية المكتسبات.

وسنحاول من خلال دراستنا هذه التقرب من الممثلين النقابيين و المنخرطين من جهة أخرى لتسليط الضوء على العمل النقابي المطلبي المستقل و التغييرات المستجدة التي طرأت عليها خاصة في ظل مرحلة أخرى عرفها الاقتصاد الريعي الجزائري مع عودة ارتفاع أسعار البترول في السوق العالمية في العشرية الأخيرة و تأثيرها المباشر على سياسة التنمية في الجزائر وبالتالي تحقيق المطالب المادية والمعنوية للعمال و بالتالي إعادة توازنات الجبهة الاجتماعية ، وسننتقل معا للتطرق للامتداد التاريخي للظاهرة النقابية علما أن الكثير من الباحثين يرجع نشأتها إلى تطور الحركة العمالية في بريطانيا، أما هناك فئة من الباحثين من يرجع امتدادها إلى تطور الروابط المهنية في أحضان الحضارة الإسلامية .

[1]-De LAUBIER(P) - Esquisse d'une théorie du syndicalisme - Revue Sociologie du Travail - 1968 - N° 14

[2]- عبد الناصر جابي : دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر، – دار الحكمة ديسمبر 1994 ص 147

الفصل الثاني:

الامتداد التاريخي للحركة النقابية

الفصل الثاني: الامتداد التاريخي للحركة النقابية

المبحث الأول : الجذور التاريخية للظاهرة النقابية

مدخل :

أجمع جمهور علماء اللغة على أنّ النّقابة – بكسر النون – مصدر الفعل نقب بفتح القاف، وقال سيبويه : النّقابة : – بكسر النون – للاسم و بالفتح المصدر ، والنقيب في اللغة : هو المدبر لأمور القوم القائم بسياستهم، والنقيب و العرّيف عندهم بمعنى ، ولكن المفسرين يقولون : النقيب أكبر من العريف , ويقول الفقهاء النقيب هو الرئيس..

والنقابة معروفة منذ مطلع الإسلام من السنوات الأولى للدعوة النبوية التي كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يعرض فيها نفسه ودعوته على القبائل في موسم الحج ليؤمنوا به وبدعوته , لينصروا الإسلام. بل أن النقابة نظام عرفته الشرائع قبل الإسلام , والى هذا يشير قول الله عز و جل :

"ولقد أخذ الله ميثاق بنى إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا"

وفى تفسير الآية يقول القرطبى : اختلف أهل التأويل في كيفية بعث هؤلاء النّقباء بعد الإجماع على أنّ النقيب كبير القوم ، القائم بأمورهم ، الذي ينقب عنها و عن مصالحهم. وقال قتادة وغيره : هؤلاء النّقباء قوم كبار من كل سبط ، تكفل كل واحد بسبطه بأن يؤمنوا و يتقوا الله ، ونحو هذا كان النقباء ليلة العقبة , اختار رسول الله صلى الله عليه وسلم ممن بايعوه اثنى عشر رجلا وسماهم النقباء اقتداء بموسى صلى الله عليه وسلم.

وعن هذه الليلة العظيمة يقول علماء السيرة النبوية : خرج الذين اسلموا بيثرب (المدينة المنورة) بعد العقبة الأولى إلى الموسم مع حجاج قومهم من أهل الشرك حتى قدموا مكة ، فواعدوا رسول الله صلى الله عليه وسلم العقبة من أوسط ليالي أيام التشريق ، فلما مضى ثلث تلك الليلة خرجوا من رحالهم ليعاد رسول الله صلى الله عليه وسلم يتسللون تسلل القطا – ضرب من الحمام – مستخفين حتى اجتمعوا في الشعب عند العقبة ، وحضر رسول الله صلى الله عليه وسلم ومعه عمه العباس بن عبد المطلب ليتوثق به ، وكان أول متكلم وتبعه النبي صلى الله عليه وسلم فتلا القرآن ، ودعا إلى الله ، ورغب في الإسلام ,ثم قال "أبايعكم على ان تمنعون ما تمنعون منه نساءكم " أي على الرد عنه و عن الإسلام وعلى الحرب دفاعا عن النبي صلى الله عليه و سلم وفى سبيل الله، وتحدث رجال من القوم فأعربوا عن نصرتهم لرسول الله صلى الله عليه و سلم والذود عنه كما يذودون عن أنفسهم و نسائهم و أولادهم[1].

[1]– أبو الحسن بن محمد بن حبيب البصري الماوردي : أدب الدنيا والدين ، دار الكتب العلمية الطبعة الأولى بيروت – 1978

فقال رسول الله صلى الله عليه و سلم للقوم ، وكانوا ثلاثة وسبعين رجلا و امرأتين " أخرجوا إلى منكم اثني عشر نقيبا ليكونوا على قومهم بما فيهم " فأخرجوا منهم تسعة من الخزرج وثلاثة من الأوس وهم

(أبو امامة أسعد بن زرارة ، سعد بن الربيع ، عبدالله بن رواحة ، رافع بن مالك ، البراء بن مغرور عبد الله بن عمرو بن حرام ، عبادة بن الصامت ، سعد بن عبادة ، المنذر بن عمرو ، أسيد بن خضير سعد بن خيثمة رفاعة بن عبد المنذر) رضي الله عنهم أجمعين ، فقال النبي صلى الله عليه و سلم للنقباء.

"أنتم على قومكم بما فيهم كفلاء ككفالة الحواريين عيسى بن مريم ، وأنا كفيل على قومى " يعنى المسلمين قالوا : نعم ، ولما اجتمع القوم لبيعة رسول الله صلى الله عليه و سلم تحدث العباس بن عبادة بن نضلة الأنصارى ليشد العقد لرسول الله صلى الله عليه و سلم في أعناق قومه فقال لهم : إنكم تبايعون هذا الرجل على حرب الأحمر و الأسود من الناس ، فإن كنتم ترون أنكم إذا أنهكت أموالكم مصيبة وأشرافكم قتلا ... أسلمتموه ، فمن الآن فهو و الله إن فعلتم خزي الدنيا و الآخرة ، وإن كنتم ترون أنكم وافون له بما دعوتموه إليه ، على نهكة الأموال – أى نقصها – وقتل الأشراف .. فخذوه ، فهو و الله خير الدنيا و الآخرة ، قالوا : فإنا نأخذه على مصيبة الأموال وقتل الأشراف .. فما لنا بذلك يا رسول الله إن نحن وفينا ؟ قال : " الجنة" قالوا : ابسط يدك فبسط يده فبايعوه.

وقد أهتم فقهاء الإسلام منذ القرن الخامس الهجري بالنظم الإسلامية فأفردوا لها الكتب التي بينتها و فصلتها ومن هذه الكتب : الأحكام السلطانية و الولايات الدينية لأبى الحسن الماوردى الشافعي المتوفى سنة 450 هـــــ ، و الأحكام السلطانية لأبى يعلى الفزاء الحنبلى المتوفى سنة 4588 هـــــ و قد تضمن كتاب الماوردى عشرين بابا كل باب منها لولاية من الولايات و الباب الثامن فى ولاية النقابة على ذوى الأنساب ، وقال في مطلع هذه الباب هذه النقابة موضوعة على صيانة ذوى الأنساب الشريفة عن ولاية من لا يكافئهم في النسب ولا يعادلهم في الشرف ، ليكون أمره فيهم أمضى ، روى عن النبي صلى الله عليه و سلم أنه قال : " اعرفوا أنسابكم تصلوا أرحامكم فإنه لا قرب بالرحم إذا قطعت وإن كانت قريبة ، ولا بعد بها إذا وصل وإن كانت بعيدة " ومثل ذلك قال الفزاء: [1]

ويلاحظ أنّ الولايات الإسلامية الدينية التي بوب لها الماوردى في كتابه عشرين بابا لم يسمّ أي ولاية منها بالنقابة إلاّ ولاية النقابة على ذوى الأنساب ، و ذلك يبين أنّ هذا الاسم مختص بها دون غيره من الولايات الدينية.

[1]– مرجع سابق ص 214.

المطلب الأول: الروابط المهنية النموذج الأول للظاهرة النقابية :

إنّ الرسالة التاريخية التي تميزت بها الطبقة العاملة والقوى المنتجة عبر مراحل تطورها التاريخي , قد نشأت من طبيعتها كطبقة صانعة للحياة , ومنتجة للخيرات المادية كأحد أهم المقومات الأساسية لاستمرارية هذه الحياة , ومن هنا أصبحت هذه القوى المنتجة تنتج عقلا وفكرا إلى جانب إبداعاتها المهنية والحرفية, حيث لا يمكن تصور قيام هذه المنجزات الحضارية دون عقل وفكر لأنها الثمرة والتابعة له على حد قول ابن خلدون في مقدمته , ولهذا كانت القوى المنتجة منجذبة لذاتهـــــا وليس في ذاتها بمعنى أنها لا تحيا لذاتها فقط , فهي قوة منتجة على الدوام بدليل أنها تحملت أكثر من غيرها أعباء هذه الحيـــــاة ، وكانت وقود جميع الحضارات التاريخية ولذا أخذت بفكرة الحرية دون السيادة , في محاولات لإزالة معوقات تطورها التاريخي, لذا أصبح وجود القوى المنتجة ذا سمات عظيمة منشأها.

إن هذا الوجود قد احتوى بداخله طاقات الملايين من العبيد والاقنان والفلاحين والحرفيين والعمال عبر مختلف المراحل التاريخية ، وقد امتزجت أحاسيسها في تلك المعالم الحضارية الرائعة والآثار العظيمة التي تحاكى جميع الحضارات الإنسانية لتجسد في روعتها طاقات تلك الملايين من القوى المنتجة التي بلغت حد الخيال والإعجاز في التاريخ العربي الاسلامى جعل بعض المؤرخين العرب يتخيلون أن الجان قد شيدوا تلك الأعمال الأسطورية أو أنها خلقت.

وقد جاء في القرآن الكريم ((بسم الله الرحمن الرحيم – ألم تر كيف فعل ربك بعاد ارم ذات العماد التى لم يُخـــــلق مثلها في البلاد – سورة الفجر)) وذكر السيوطي أن الجان قد بنوا للنبي سليمان إيوانا للاجتماع به ثلاثمائة عمودا علو كل منها ثلاثون ذراعا ، وكانت من المرمر المجزع بلغ من صقله أن صار كالمرآة يرى الإنسان فيه من يسير خلفه ، وكان سقفه قطعة واحدة مربعة من المرمر الاخضر نحته الجن وكان هؤلاء الجان على صورة الإنسان لهم رؤوس كالقباب وعيون تمزق الأسود , وتخيل البعض الآخر من المؤرخين أن الاحجار في تلك الأزمنة كانت لينة كالطين الخ .[1]

إن هذه الانجازات الحضارية العظيمة كانت سببا مباشرا لاهتمام العرب والمسلمين بهذه القوى الاجتماعية المنتجة ورؤوا أنه ينبغي احترامها وتقدير عملها وإنتاجها كضرورة حضارية وعسكرية ويتجلى ذلك الاحترام والتقدير في الوثيقة التاريخية الهامة كأول تصنيف طبقي للإمام على بن أبى[2] طالب إلى الاشتر

---

[1] – www.ahewar.org الحوار المتمدن (الحوار المتمدن مؤسسة المجتمع المدني تطوعية غير حكومية وغير نفعية تعتني بقضايا النقابة و الإسلام..) محمد لمرابطي استاذ وباحث جامعي .مقدمات في فهم الحركات النقابية. الصفحة 1

[2] مرجع سابق ص2

النخعى التي خطها عندما ولاه على مصر ، وقال فيها ((واعلم أن الرعية طبقات لا يصلح بعضها إلا ببعض ، ولا غنى ببعضها عن بعض ، فمنها جنود الله ، ومنها كتاب العامة والخاصة ، ومنها قضاة العدل ، ومنها عمال الإنصاف والرفق ، ومنها الجزية والخراج من أهل الذمة ومسلمة الناس ومنها التجار وأهل الصناعات ، ومنها الطبقة السفلى من ذوى الحاجة والمسكنة ، فالجنود حصون الرعية ، وسبل الأمن ، ثم لا قوام للجنود إلا بما يخرج الله لهم من الخراج ، ثم لا قوام لهذين الصنفين إلا بالصنف الثالث من القضاة والعمال والكتاب , ولا قوام لهم جميعا إلا بالتجار وذوى الصناعات.

ويلاحظ من هذا التصنيف الطبقي للمجتمع العلاقة الجدلية بين طبقات المجتمع من خلال تأكيد أهمية العمال والصناع لجميع الطبقات الاجتماعية الأخرى , وهذا دليل للانحياز الطبقي في الإسلام إلى جانب العمال والقوى المنتجـــة و الضعفاء , إذن لا قوام للحياة وبناء المجتمعات إلا بالعمال والصناع والحرفيين وهذا يجسد قول الإمام على ((ثم استوصى بذوي الصناعات وأوصى بهم خيرا ، المقيم منهم والمضطرب بألمه – أي المتجول في البلدان – والمترفق ببدئه – أي المكتسب بعمله اليدوي – فأنهم مواد المنافع و أسباب المرافق)).

ومن هذا السياق التاريخي قد نلامس أول تصنيف طبقي للعمال في التاريخ العربي الإسلامي , ويتبين لنا بوضوح أنّ هؤلاء كانوا قوة اجتماعية منتجة هامة في المعادلات السياسية والاقتصادية والاجتماعية حينها ، وقد جاء هذا التقدير للعمال والصناع والمنتجين كانعكاس لواقع الحياة المادية التي تنتجها هذه القوى الاجتماعية والتقديس والاحترام لعملها ويتبين ذلك بوضوح عندما رفع الدين الإسلامي شأن العمل إلى مصاف العبادة وجعله من الواجبات المفروضة على كل مسلم واعتبارها من الحقوق الأساسية التي تؤديها الدولة لهؤلاء العمال والصناع , واعتبر العمل شرطا أساسيا من شروط الرزق ، وذلك ما أكدته الآيات القرآنية ((ولا تنسى نصيبك من الدنيـــــا)) ((وان ليس للإنسان إلا ما سعى – سورة النجم –)) ((هو الذي جعل لكم الأرض ذلولا فامشوا في مناكبها وكلوا من رزقه – سورة الملك –)) ((فإذا قضيت الصلاة فانتشروا في الأرض وابتـــغوا من فضـــــل الله – سورة الجمعة –)).

كما أبرزت العديد من الحركات الفكرية في التاريخ العربي الإسلامي مثل الحركة الإسماعيلية والقرمطية وحركة إخوان الصفا الاجتهادات التي تؤكد تقدير العمل وضرورته في الحياة وقد اخذوا بنظام الألفة بين أعضائها كشكل مـــــن المساواة وعملوا على المزج بين العمل والعقل ، فلقد جاء في رسائل اخوان الصفا ((إن كل صناعة تحتاج إلى الفكر والعقل)) وهذا تأكيد على وحدة العمل والفلسفة , ونادت بحرية الرأي والعقيدة ومن أقوالهم ((واعلم أيها الأخ أنا لا نعادى علما من العلوم ولا نتعصب على

مذهب من المذاهب ولا نهجر كتابا من كتب الحكماء والفلاسفة مما وضعوه والقوه فى فنون العلم واستخرجوه بعقولهم وتفحصهم من لطيف المعاني)).

وبهذه الكيفية العقلانية بدأت تأخذ بعض هذه الحركات بالدعوة للعدل الاجتماعي , ومنها الحركة القرمطية التي انطلقت من البحرين ووصلت إلى مصر والشام والعراق وبلاد فارس , وانتشرت في بلاد الاناضول وغيرها تحت شعار الدين لله والوطن للجميع ، آخذين بقول إخوان الصفا وخلان الوفـــــــا. [1]

((فمن رأى نفسه معادية لطائفة من الطوائف حنقا عليها , فهو لا يزرع الحق في قلبه و لم تخالط الهداية له)) ومع تزايد انتشار الصناعات والحرف بدأت تتسع مجالات التجارة والتوزيع الاجتماعي للعمل والحرف ، وأخذت بالمقابل تنشأ طوائف الحرف وجماعات المهن وتتوزع وسط المدن الإسلامية التي شيدت بطرق هندسية اعتمدت نظام توزيع الحرف والمهن حسب أسواقها التجارية.

وعلى سبيل المثال نلاحظ انتشار الأسواق التجارية في قلب المدن العربية الإسلامية القديمة ، ثم تأتى من حولها القيصريات وهى عبارة عن مخازن كبيرة للبضائع , ومفردها القيصرية وفى البحرين تسمى بسوق القيصرية في مدينة المحرق ، بعد ذلك تأتى أماكن السكن الخانات (الفنادق) والحمامات وحولها تتوزع مناطق المهن والحرف كالحدادين والنحاسين والزجاجين والنوالين والنساجين والصوافين والخبازين الخ وأخيرا تأتى البيوت السكنية ، ومن حولها الأسوار ، وهو نظام انتشر في جميع المدن الإسلامية والشرقية ، وقد بنى هذا التوزيع وفق نظام عسكري محكم حيث الثروة في القلب من المدينة وتحيطها كل هذه الحلقات من التوزيعات المهنية والحرفية والبيوت والأسوار ويلاحظ ذلك بوضوح في المدن الشامية القديمة والمصرية والعراقية والتركية والفارسية وغيرهـــا.

وبالتأكيد إن هذه الحياة المهنية والحرفية قد أنتجت أشكالا من العلاقات توزعت بين النقابات والروابط والطوائف المهنية والحرفية وأخذت في بداياتها الأولى تتشابه بالتنظيمات الصوفية لاعتمادها المراتب في التوزيعات الاجتماعية ومنها النقيب والشيخ والأخ (الأخية – ومثل حركات الآخية) وفى مراحلها المتقدمة زادت في مراتبها الأستاذ والصانع والصبي والولد الخ.[2]

وتأسيسيا على ذلك فقد اختارت هذه النقابات و الروابط شخصيات التصوف الإسلامي ، ليكونوا دائما وأبدا شيوخ مشايخهم ونقبائهم مثل ((الصحابي أبوذر الغفاري , وسلمان الفارسى , وبلال الحبشي وعبد الله بن العباس, وعمر بن أمية , وبريقة الأسلمى وأبو الدرداء العامرى وغيرهم)).

[1]– مرجع سابق ص 3

[2]– مرجع سابق ص 3

وكانت هذه النقابات عبارة عن تجمعات حرفية ومهنية وصناعية ينتسب إليها الصناع ومن يعمل في الحرفة الواحدة أو عدد من الحرف القريبة من بعضها وكان لكل نقابة إدارتها وشيوخها المنتخبين ودساتيرها ومن وظيفتها مساعدة أعضائها والحفاظ على المهنة وأسرارها وتطويرها وتنظيم إنتاجها ودقة صناعتها وتقدير أسعارها والأجور وأيام العمل وأوقاته.

وقد تأثرت هذه النقابات في الدولة الإسلامية بالنقابات البيزنطية من حيث سعة تنظيماتها وكثرة عددها وفعالياتها وسن القوانين التي اعترفت بنقابات الحرفيين والصناع وعرف منها نقابات الخبازين وصناع النسيج والسباكين وصناع الجلود وغيرهم الخ .

وكان للنقابات البيزنطية أحياء خاصة بها ولكل حرفة كان لها أسواق خاصة لبيع منتجاتها وعرف أن لتلك النقابات تنظيم متدرج حيث كان رئيس النقابة ومعاونيه وكان من مهامها رعاية المصالح الاقتصادية لأعضائها واحترام التخصص في الحرفة واحتكار الأسواق حسب تصنيفاتها المهنية أو الحرفية وضبط الأجور ومكافحة الغش والعناية بالموازين والمكاييل , وعملت على إحياء المناسبات والأعياد وتقديم المساعدة لأعضائها ورعاية المرضى والمصابين والأيتام والأرامل , وتميز بعضها بامتلاك دور تبنى الأيتام وتعليمهم وتزويجهم. وكانت حاضرة في حالات الوفاة والتشييع والاهتمام بأسر المتوفى من الأعضاء وغيرهم .

أما النقابات التي اعتنقت فلسفة وأفكار إخوان الصفا والحركة الإسماعيلية والقرامطة فقد ذهبت فى تنظيماتها إلى ابعد من ذلك باعتبار هذه الحركات قد نشأت أساسا بفعل التأثيرات السياسية القوية لجمعيات الحرف ونقاباتها , وعلى سبيل المثال احمد بن قرمط الذي سمّيت حركة القرامطة باسمه كان صانعا كذلك أبوسعيد الجنابي مؤسس الحركة في البحرين كان حرفيا .

وتشير بعض المصادر التاريخية إلى أنّ بعض قادة هذه الحركة تدل ألقابهم على انتسابهم الطبقي للحرف والحرفيين كالحمال والصائغ والكيال والحداد , وقد ذهبت حركة إخوان الصفا والإسماعيلية إلى إشاعة نظام الألفة بين أعضائها وذلك تحقيقا للعدل الاجتماعي لتوزيع الثروة , وتطبيقا لما جاء في الآية الكريمة ((واذكروا نعمة الله عليكم إذ كنتم أعداء فألف بين قلوبكم فأصبحتم بنعمته إخوانا – سورة آل عمران–)).[1]

[1]– مرجع سابق ص 4

قد تحدثنا آنفا عن أهمية القوى المنتجة وعملها المنتج في التراث العربي الإسلامي ، والمكانة المتميزة للعمال وعامة القوى المنتجة في الدين الإسلامي الذي رفع شأن هذه القوى واعتبر العمل بمثابة العبادة , مما أعطى لهذه القوى المنتجة أدوارا هاما من خلال تنظيماتها النقابية والحرفية والتي أخذت أشكالا مختلفة , حيث يشير عدد من المؤرخين الغربيين.

إنّ هذه النقابات ازدهرت وأخذت طابعا آخرا من النشاط مع قيام الدولة العباسية وانتشار الأفكار والفلسفات والمدارس المذهبية , حيث ضمت جميع الصناع والحرفيين بغض النظر عن الانتماءات العرقية أو الدينية أو الطائفية , وبهذا الصدد يقول الجاحظ ((لقد تأملت أسواق العراق فلم أجد دكاكينها إلا عليها المواليا)).

وعلى هذا فإن الطبيعة الطبقية لهذه القوى تؤكد أنها النتيجة الطبيعية لإفرازات المجتمعات الإسلامية حينذاك بسب التطور الاقتصادي والتراكمات المالية كذلك اتساع الأراضي الزراعية في معظم البلاد الإسلامية خاصة مصر وبلاد الشام والمناطق الساحلية لشبه الجزيرة العربية وبلاد البحرين والعراق , حيث كان يعمل الآلاف من النبط والزط والزنج الذين قادوا أول أهم الثورات الفلاحية في تاريخ البشرية (ثورة الزنج).

وتشير بعض المصادر التاريخية أنها ضمت قرابة الثلاثة ملايين إنسان , وبجانب الزراعة نشطت التجارة والصناعة والحرف ونهضت حركة نشوء المدن الإسلامية , وانتعشت الأسواق وظهرت القوانين والدوائر ومنها عمل المحتسب لمراقبة الأسواق والمنتجات.

وتشير بعض المصادر التاريخية أنّ في البحرين جرى إنشاء مصرف زراعي لتسليف الزراع والصناع ، وتم منع الربا وعملت الدولة القرمطية على احتكار التجارة الخارجية ونظمت سبل الاستيراد والتصدير – لاحظ كتاب القرامطة , أصلهم ، نشأتهم , تاريخهم ، حروبهم ، وتؤكد تلك المصادر أن الحسن بن بهرام الجنابي وإلى البحرين أيام الدولة القرمطية عمل على ترسيخ مبادئ العدل الاجتماعي من خلال توزيع الأراضي على الفلاحين وإلغاء العبودية وبناء المدارس لتعليم الأطفال المعرفة وفنون الحرب والقتال ، كذلك عمل على مصادرة جميع مداخيل وموارد البلاد خاصة الحنطة والشعير وتوزيعها بالتساوي وإنشاء مزارع ضخمة على نفقة الدولة لتربية الإبل والغنم والبقر وتوزيع منتوجاتها بالتساوي.[1]

[1]– مرجع سابق ص 5.

ولذلك أجمع المؤرخون انه لم يبقى في البحرين أي فقير أو محتاج أو عاطل عن العمل ونشطت خلالها نوعين من النقابات ، أولا النقابات الحرفية وأخرى جمعيات الإخوة وكانت هذه التنظيمات النقابية هي السائدة في جميع البلدان الإسلامية , وكان لكل نقابة قوانينها وتعرف بالدستور وبعض هذه الدساتير احتوت في مقدماتها على بعض الأساطير والخرافات حول اصل المهنة ومصدرها وأصحابها وبعضها قد نسب مهنته إلى الأنبياء ومثالا على ذلك فقد نسب النجارين مهنتهم إلى النبي نوح والحدادين إلى النبي داوود الخ , ويشاع أنّ الحدادين في البحرين كانوا يعطلون أعمالهم في يوم وفاة النبي داوود .

ويتحدث ابن بطوطة عن هذه التنظيمات خلال رحلته إلى الأناضول وبلاد التركمان أن نقابات الأخية ((هم أهل نبل ونجدة وسخاء وأنّ واحدهم يسمى بالأخية أي أخي وهم منتشرون في جميع البلاد ولا يوجد في الدنيا مثلهم أشد احتفالا بالغرباء من الناس وأسرع إلى إطعام الطعام وقضاء الحوائج والأخذ على أيدي الظلمة , ويضيف ابن بطوطة أن (الأخي) عندهم هو نقيب الحرفة الخ)) ثـــم يقول ((لكل نقيب أو أخي زاوية مفروشة ويقوم إتباع النقيب من الصناع والحرفيين بالبحث عن معيشتهم في النهار ويأتون إلى مجلسه في العصر ويحملون بعضا من هداياهم مثل الفواكه والطعام فإذا جاء مسافر عابر على ديارهم انزلوه في ضيافتهم , ويبقى عندهم حتى ينصرف وان لم يترل عندهم مسافر أو عابر سبيل أكلوا ما جاؤا به وغنوا ورقصوا وانصرفوا إلى يوم غد واتوا بعد العصر إلى نقيبهم بما اجتمع لهم الخ)).

لقد تكررت هذه الضيافات لابن بطوطة من قبل هذه التنظيمات النقابية الحرفية في تلك البلاد التي زارها وكان له وصفا دقيقا عن تنظيماتها وحياتها الداخلية ، كذلك جاء ما يؤكد طبيعة تلك النقابات الحرفية من حيث أساليب عملها ومجالات نشاطها في تلك الحقب التاريخية ومنها ما جاء في كتاب ((الذخائر والتحف في بير الصنائع والحرف)) , ويذكر أنّ لتلك النقابات تقاليد عرفتها واعتمدتها كأعراف في حياتها الداخلية ومنها عملية الشد والربط , وهو تقليد كان متبعا في شد أو ربط الإبهام بالإبهام بين النقابي المبتدئ والزعيم أي شيخ النقابيين , خلالها تتلى بعض الأدعية.

كذلك اتبع البعض عملية الربط أو الشد من خلال وضع السرة على السرة للتعبير عن الترابط الأخوي بين حبل السرة وكأنهم توأمان في بطن أم واحدة هذا التعبير عن المستوى العالي من العلاقة قد تجاوزت حدود الأخوة , ومن هنا جاءت كلمة الرابطة (من الربط والشد) ومما يدل على حجم القوى الاجتماعية المنتجة ما كانت تخلفه من فوائض لقيمة عملها حيث بلغت حجم الجباية التي وصلت إلى 12 مليون دينار جباها عمر بن العاص ثم وصلت إلى 14 مليون دينار جباها خلفه عبد الله بن أبي سرح ، مما دعى الخليفة عثمان بن عفان إلى تأنيب عمرو بن العاص بقوله:

((إنّ اللقاح بعدك قد درت الباها ورد عليه عمرو بن العاص ولكنها أعجفت فصيلها)).[1]
وقد أمر معاوية إلى زيادتها ولهذا ندد عروة بن الزبير بهذا الإجراء قائلا ((أنّ الناس كان يفرض عليهم مالا طاقة لهم به)) وحاول عمر بن عبد العزيز الخليفة الأموي تخفيف هذه الضرائب على المصريين عندما كتب إلى عامله على مصر حيان بن شريح قائلا ((فضع الجزية عمن اسلم قبح الله رأيك , فإنّ الله بعث محمدا هاديا و لم يبعثه جابيا)).

إن هذه الأعباء المالية والضرائب الباهظة قد تكون إحدى الأسباب الهامة لسقوط الدولة الأموية خاصة عندما تضائل الرضى الاجتماعي وتزايد السخط بين عامة الناس ونشوء حالة تغيير على مزاج القوى المنتجة من الفلاحين والعمال والحرفيين والصناع، ويعنى ذلك أن تلك الأزمات المالية والاقتصادية ولدت الحالة الجديدة نحو القوى والحركات الأكثر عدلا , ويمكننا إبراز حيوية هذه القوى الاجتماعية المنتجة ونشاطاتها من خلال العديد من المعالم الأثرية ومنها أقنية المياه وبقايا الجسور والعمارات والمعابد والتماثيل وغيرها التي تجسد بدواخلها لمسات وأحاسيس وجهد وعمل أولئك العمال والمنتجين.

كذلك يمكننا العودة لتراث المناسبات الدينية حيث كانت الأسواق تمتلئ بمختلف المنتوجات والبضائع الصناعية , وتتحول إلى مناسبات تنشط فيها الأسواق التجارية , ويعنى ذلك حركة غير عادية لزيادة كميات وحركة العمل والإنتاج ولا تزال العديد من الدول الإسلامية والشرقية ومنها العربية تتحول فيها تلك المناسبات إلى أيام تجارية تنتعش فيها الأسواق بغير عادتها .

ومما يدل على رقى الحرف نأخذ على سبيل المثال الحرف النسيجية ويمكننا ملاحظة ذلك فى تقنية صناعة كسوة الكعبة المنقوشة على حوافها الآيات القرآنية , ولكي نتلمس ونرى الوجود العمالي علينا تجاوز ظاهرة المعالم الأثرية بمجرد أشكالها الهندسية والمعمارية والتقنية الخارجية والدخول إلى أعماقها لنرى كيف تجسد فيها العمل الإنساني الاجتماعي لنجد من خلالها علاقات العمل الكامنة بطبيعتها داخل تلك القصور والأبنية والمعابد وغيرها من المعالم التاريخية لنشهد التواجد العمالي وما يتضمنه من صراع وتعاون وتنظيمات ونقابات وحرف وتناقضات غيرت معالم الخريطة السياسية والاجتماعية من حال إلى حال.

إن النقابات وصلت إلى حالة من الانتشار والقوة مكنتها من مراقبة الأسواق والمعامل والورش والإشراف على الصناعات وجودة المنتوجات ، ومحاسبة كل غشاش أو متلاعب بالأسعار أو المواد.

[1]– مرجع سابق ص 6.

ويذكر ناصر خسرو بأنه رأى ((التجار أثناء زيارته لبعض البلاد الإسلامية كانوا يبيعون المواد بأسعار معروفة ومحددة وكانت جميع البضائع تحت مراقبة المحتسب وهو الذي ينفذ الأحكام على المخالفين.[1]

ومن تلك الأحكام عقوبة التجريس والتشهير فمن يغش الناس في المآكل والمشارب وغيرها يركب جملا وفى يده جرسا يدقه ويطوف الأحياء مناديا بأعلى صوته أنا غشاش وكذاب وأنا ألقى جزائي)) .

يتضح مما سبق أن هؤلاء الحرفيين والصناع وغيرهم كانوا أشبه بالطبقة العاملة في بعض ملامحها وصفاتهم من خلال عملهم في المعامل والورش وغيرها كتجمعات حرفية أو عمالية تجمعهم ظروف عمل متشابه من حيث الاستغلال وطبيعة العمل وظروفها , إضافة إلى أشكال من تنظيماتهم النقابية والروابط الحرفية وغيرها ، وإلى جانب السخرة كان هناك العمل المأجور , ومما يذكر أن تلك النقابات كانت تتمتع إزاء أعضائها بسلطات إدارية وقضائية ومالية واسعة اعترفت بها الدولة الإسلامية الفاطمية والمملوكية , ولكن بعض المصادر تذكر أن السلطة المملوكية لم تعترف إلا بخمس نقابات.

لقد تطرقنا سالفا إلى بعض الجوانب التاريخية لأهمية العمل والمكانة المتميزة التي أخذتها القوى المنتجة في التاريخ العربي الإسلامي , ودرها الفاعل في الحياة الاجتماعية والاقتصادية من خلال تنظيماتها النقابية والحرفية التي انتشرت في العالم الإسلامي , والتي أعطت بدورها المكانة الرفيعة للحرفة والحرفيين جعل الناس يأخذون المهنة في أنسابهم وألقابهم , مما يؤكد أن تلك التنظيمات النقابية التي ارتقت إلى تلك الأوضاع لم تأخذ العمل أو الحرفة والمهنة بشكلها المجرد فقط , وإنما بأبعادها الاجتماعية والاقتصادية وتأثيراتها الايجابية على المجتمع من خلال تأسيس القيم والمبادئ التي أعطت العمل والعمال مكانتهم اللائقة في المجتمعات الإسلامية القديمة.

وللدلالة على شكل تلك التنظيمات النقابية والحرفية لابد من العودة لطبيعة هذه المهن والحرف التي انتشرت خلال تلك الأزمنة ويمكننا حصر بعضها , وسنأخذ على سبيل المثال بعض تلك المهن والحرف التي سادت في بلادنا البحرين وانتسب إليها أصحابها وأخذت كألقاب للعديد من العوائل والأسر وتوزعت على العديد من مناطق البحرين ، التي أخذت كذلك أسمائها من أسماء المهن والحرف ومنها[2] :
البناى – السقاى – الخضار – الطحان – المحسن – الخياط –النجار – القلاف – الحداد – التناك – النحاس – الخراف – القصاب – الخراز – العكار – الزراع – البقال – الصباغ – الصايغ – نحات –

[1]– مرجع سابق ص 7

[2]– مرجع سابق ص8

الزرى – الحمّار – السماك – الحلواجى – القطان – الدباغ – المأذن – الحمالى – الساعاتى – اسكافى – الوزان – القاضى – الطبال – الطباخ – الغواص – الطواش – المقهوى – المطوع – ناطور – الشربتى – التنباكى – الجزاف – الخمام – الحبال – البزاز – العبار – الكاتب – سماسرة – الصراف – الدلال – الصياد – الحواج – التتان.

هذه بعض الحرف والمهن التي سادت في تلك الأزمنة , وأخذت طابع التنظيمات الحرفية أو النقابية وقد سادت جميع البلدان العربية والإسلامية ورغم علاقاتها المتميزة كجماعات حرفية تحكمها روابط العمل والمهنة أو الحرفة، لكنها لم ترقى إلى الشكل أو الأسلوب النقابي المتعارف عليه ,ذلك أن تلك النقابات الحرفية هي في الواقع روابط مهنية أو حرفية نشأت في الأساس كتنظيمات طبقية تحمى مصالح أصحابها وتقود شؤونهم وأنشطتهم اليومية.

وكان النقيب يعمل على إشاعة الروح الأبوية بين أعضائه ويحثهم على إتقان الحرفة والجودة في الصنعة ويساهم في حل خلافاتهم ومشاكلهم وكانت النقابة تأخذ على عاتقها مساعد المرضى والعجزة من أعضائها الحرفيين وتقديم العون لأبناء وزوجات المتوفين , وكانوا يحكمون فى المنازعات ويأخذون في أحكامهم وأعرافهم بما جاء في كتاب انتشر بين أصحاب الصنايع والمهن والحرف ،وكان مرشدا لتلك النقابات وهو بمثابة المرجع لجميع أمور المهنة والحرف وشؤون العمل وأصحاب الحرف ونظام النقابات و لم يعرف صاحب أو كاتب هذا المؤلف التاريخي الضخم , وهو كتاب ((الذخائر والتحف فى بير الصنائع والحرف)) وتضمن الأفكار الرئيسية لأصحاب المهن والحرف.

وقد وردت بعض الإشارات لما قاله الرضى عن الحسن البصري ردا على سؤال لبعض النقباء الحرفيين بشأن معرفة هؤلاء المشايخ الذين لا يكملون الشد أو الربط بحضرتهم حتى يحترن منهم ويخير الناس عنهم وبذلك لا يحصل الخلل ولا تظهر العلل , فقال الشيخ هكذا نكتبه مستورا ونعطيه لعلماء الطريق ولنقبائهم. وقال الشيخ الحسن البصري من اخل بالطريق عمدا، ويعنى طرق الدعوة النقابية لغرض ولشيء من حطام الدنيا مقت وظهر مقته وتعسر وقته واختل في إيمانه في عاقبة الزمان.

إن هذه الأفكار وما تحمله من تأويلات هي خليط من أفكار القرامطة وإخوان الصفا وخليط من المدارس الفقهية التي ظهرت في تلك الأزمنة , وكان الانحياز إلى جانب الفقراء والعمال والكادحين أمرا طبيعيا في التاريخ الإسلامي لاعتبارات أن عددا من أصحاب الرسول كانوا من العبيد مثل سلمان الفارسى

وبلال ابن رباح وصهيب الرومى وزيد ابن ثابت , وكانوا من خيرة أصحاب الرسول صلى الله عليه وسلم.[1]

وتعنى هذه الحالة أن هؤلاء الحرفيين والعمال قد انتقلوا من مرحلة المعرفة الحسية إلى مرحلة المعرفة العقلية وكان ذلك بفعل نشوء مظهرين متناقضين من العلاقات الاجتماعية داخل الأنظمة الاقتصادية في تلك الحقب التاريخية ,كان المظهر الأول يتمثل في علاقات الإنتاج العبودية والتي أنتجت ثورة الزنج (العبيد) والمظهر الآخر تمثل في العلاقات شبه الإقطاعية , وبين هذا وذاك كان هناك نمط آخر من العلاقات المشاعية أو الجماعية التي سادت في بعض مناطق الجزيرة العربية وبلاد الشام والعراق وفارس وكانت تقترب للعلاقات الرعوية أو البدوية.

ويمكننا القول إنّ هذه الأنماط من العلاقات كانت متناقضة وكانت سببا في إعاقة تطور تلك المجتمعات وعلاقاتها وأنماطها الاقتصادية.

مما سبق يتبين لنا أن النقابة هي الإطار المهني العام لتجمع عمالي غايته الدفاع عن مصالح أعضائها والعمل على تحسين شروط العمل والمحافظة على حقوقهم الاقتصادية من حيث مستوى الأجور والتعويض والتقاعد والعلاقات، ومع اتساع الصناعات وتطور الحياة ومستلزماتها اتسع معها تعريف مفهوم النقابة ليشمل مجالات أنشطتها جميع النواحي الاجتماعية والإنسانية والترويحية والاستهلاكية والصحية والرياضية والثقافية إلى جانب نشاطها الاقتصادي.

وبذلك يمكننا القول أن النقابة هي تنظيم مهني اختياري للعمال تجمعهم مصالح اقتصادية واجتماعية وقانونية وطبيعة مهنية وحرفية أو صناعية محددة غايتها الأساسية تحسين الظروف المعيشية لأعضائها والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم وفق البرامج والأهداف المرسوم لها , وهناك من يعرفها بأنها جمعية أو هيئة أو اتحاد حسب المفهوم الغربي تمثل عمال المؤسسة الصناعية أو الشركات أو عمال المهنة ولها الحق في التعبير عن طموحاتهم وتحقيق أهدافهم الاقتصادية.

وبعبارة أخرى هناك من يقول أن النقابة هي تجمع عمالي لطبيعة مهنية واحدة ومكان عمل واحد وتعمل بصورة جماعية لصالح أعضائها خاصة في المسائل والأمور التي لا يمكن القيام بها بطريقة انفرادية ومع ضخامة وتطور الصناعات، كانت تزداد الأمور تعقيدا بالنسبة لمجالات عمل ومهام النقابة، وتتسع دائرة نشاطاتها لتشمل بالإضافة لمواضيع الأجور وتحسين ظروف العمل قضايا أخرى مثل المساومة الجماعية وامتلاك المشاريع الاقتصادية الضخمة مثل الفنادق وأماكن الترويج السياحي لأعضائها ومعاهد دراسية وجامعات عمالية ومشا في وعيادات طبية وأماكن علاجية مختلفة وصناديق ادخار ومساعدات ودور

[1]– مرجع سابق ص9.

حضانة وروضات الأطفال والأندية العمالية الثقافية والرياضية والاجتماعية والتعاونيات والمطاعم وغيرها من الأنشطة ذات النفع العام.[1]

ومع هذا التطور أخذ النشاط النقابي أشكال وصيغ مختلفة في النية التنظيمية الداخلية للنقابة وبرزت أنواع متعددة الأشكال للنقابة وذلك بفعل اختلاف الأنشطة الاقتصادية والمؤثرات المهنية والسياسية التي تفرضها أحيانا طبيعة المرحلة التي تمر بها الحركة العمالية وإفرازاتها النقابية إضافة للانعكاسات القوية للتطور الاقتصادي والاجتماعي بالإضافة لطبيعة النظام السياسي وما يفرزه من قوانين ذات علاقة بطبيعة التنظيم النقابي وعلاقات العمل والإنتاج , وهي مؤثرات أخرى قد تحدد طبيعة العمل النقابي حيث أن التنظيم النقابي يستند في الغالب على أسس مختلفة ومنها النقابات المهنية أو الحرفية التي تقوم في الأساس على طبيعة ونوع الإنتاج أو على وحدة الإنتاج أو تكامل الإنتاج.

وللدخول في التعريفات علينا البحث في أعماق التاريخ لمعرفة مشتقات ومرادفات كلمة النقابة التي يعرفها ابن منظور بأن ((كلمة النقابة قد اشتقت من النقيب ويعرف النقيب انه سيد وعريف القوم وجمعها نقباء ويقول أن النقيب هو شاهد القوم وضمينهم)) , وعندما نعود بها للأوزان والصرف نقف عند الأفعال التالية نقب ينقب نقابة كما انزل الله في سورة المائدة الآية 12 ((بسم الله الرحمن الرحيم – وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا)) كما يعرفها عبادة بن الصامت أنّ ((النقابة اشتقت من النقيب وجمعها نقباء والنقيب هو من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم)) ويقول آخرون أن النقابة اشتقت في اللغة من النقيب وهي مرادفة لكلمة الأمين أو الكفيل ومنهم أبو اسحاق.

كذلك يقول ابن منظور في لسان العرب الجزء الأول ((قيل للنقيب نقيبا لأنه يعرف دخيلة قومه ويستدل على مناقبهم))، ومع تطور الدولة الإسلامية أخذت النقابة أبعاد أخرى ودخلت ضمن التصنيف الحرفي.

وجرى تعريفها من قبل عدد من الباحثين أنها تنظيمات حرفية تقوم بتعليم وحفظ أسرار المهنة وتجمع بين العلاقات المهنية مع الحفاظ على مستويات عادلة لأسعار المنتوجات الحرفية , وتنظيم الجوانب الاجتماعية لأصحاب الحرفة والمهنة من خلال عقد تأسيسي يحدده العرف، ويؤدون القسم على حمله واحترام هذا الدستور وتقاليد وقيم والمهنة , ويقول البعض الآخر أن النقابات الحرفية هي عبارة عن مجموعة من الناس الذين يعملون في حرفة معنية مثل نقابة البنائيين ونقابة الحداديين والسباكين والسقائين وغيرها ، وعادة ما تكون شبيهة بجمعيات أصحاب المهن , وهي عبارة عن فئة من الصناع اتحدوا في نقابة من اجل

[1]– مرجع سابق ص 10

حماية مصالحهم وفي العادة يقوم عليهم رئيس , وينتمون إلى صنعة أو مهنة أو حرفة واحدة , وتربطهم عقود تقوم على الأعراف والتقاليد.[1]

مما سبق أوضحنا المعنى الحقيقي لكلمة النقابة ، ودخلنا في الأوزان والأفعال والصرف لنقف عند الأفعال التالية : (نقيب ، نقب ، نقابة) وتحدثنا أن البعض قد عَرف كلمة النقابة أنها اشتقت من كلمة النقيب وجمعها نقباء ، وتعريف النقيب في اللغة العربية من ينقب عن أحوال قومه بمعنى يفتش في شؤونهم ويستدل أخبارهم , ثم أخذت هذه التعريفات أبعادا أخرى أكثر شمولية في صفتها للنقابيين من أصحاب الحرف والمهن والصناعات الخ , وتحولت من حالة اجتماعية إلى وضع مهني ذو أبعاد اجتماعية واقتصادية وثقافية وسياسية , وتنوعت في أشكالها وعلاقاتها , وشملت الأبعاد المختلفة للعمل وعلاقاته الإنتاجية ،وقد سبق ان تحدثنا في الحلقات الماضية عن بعض الأشكال من التنظيمات النقابية والحرفية.

ولكن إضافة لتلك الأشكال هناك النقابات التي قامت على الأعراف مثل النقابات الرسمية التي ترعاها الدولة, ويعرفها صاحب كتاب الأحكام السلطانية..((بأنها نقابات تقوم على ثلاث قواعد صحيحة ، أما بأذن الخليفة المستولي على كل الأمور ، وإما من أمير الولاية أو الإقليم أومن نقيب عام للولاية استخلف عنه نقيبا خاصا أكثرهم فضلا وأجزلهم رأيا ، وهي من شروط الرئاسة وعليهم طاعته والقبول بسياسته, وقد سميت بنقابة ذوي الأنساب)) .

كذلك جرى تعريف هذه النقابات على وجهين الخاصة والعامة فتعريف النقابة العامة يرجع إلى أن عمومها تشمل خمسة مهام وهي : ((الحكم بين أعضائها فيما تنازعوا , والولاية على أيتامهم وأملاكهم , وإقامة الحدود فيما ارتكبوه , وتزويج البنات اليتامى أو الذين فقدوا رعاية الوالدين , وإيقاع الحجر على المجنون أو السفيه وفكه عند عودته إلى رشده)) وإذا توفرت هذه الشروط الخمسة صحة ولاية النقابة العامة واعتبر رئيسها عالما من أهل الاجتهاد ويصح حكمه وينفذ قضاؤه , أما النقابة الخاصة فقد اقتصر عملها على ((حفظ حقوق أعضائها ، والنيابة عنهم في الدفاع والمطالبة بحقوقهم دون الأحكام السابقة التي شملت النقابة العامة)).

[1]– مرجع سابق ص 11.

المطلب الثاني: النقابات في العصر العباسي :

لقد بدأت تتكون نقابات أخرى في العصر العباسي أكثر شمولا واتساعا للقوى المنتجة حيث أخذت شكلا آخرا من التنظيم النقابي والحرفي من خلال التجمعات المهنية والحرفية الاختيارية وقد جاء وصفها في كتاب الإسلام والحركة النقابية بأنّ هذه النقابات كان أعضائها ينتخبون رئيسا أو نقيبا لهم.[1]

وكانت تقوم بمهام عديدة منها الدفاع عن أعضائها والفصل في المنازعـــات وتقوم أيضا بولاية قضائية واسعة السلطات , وكان لها شأنها ومكانتها لدرجة أن حكام الأقاليم والخلفاء يكتبون عهودا تدل على مكانتهم ورفعة شأنهم ، حتى انه كثيرا ما كان يعهد إليهم سقاية الحج ، وديوان المظالم ,كذلك ظهرت تجمعات حرفية حملت أسماء مختلفة غير النقابة مثل أصحاب المهن والحرف وجماعة الأصناف وغيرها.

وقد استعملت كلمة الصنف للدلالة على الجماعة الحرفية أو أرباب المهن والحرف , ويلاحظ أنّ هذه النقابات تركز انتشارها في محيط الأسواق التجارية الضخمة , وكانت هذه الأسواق تقرر حسب حاجات أصحاب الحرف والمهن فنرى الأسواق الإسلامية تتماثل في طبيعتها وتراثها وطرازها العمراني , ويلاحظ أنها تتوزع حسب تصنيفات المهن فهناك سوق النحاسين والحدادين والدباغين وسوق النسيج وسوق الحرير ، إضافة إلى مراكز تجارية أخرى سمية بالقيصرية شيدت بطريقة محكمة لخزن البضائع النفيسة.

ونلاحظ سباكي وصانعي الذهب والفضة وبائعي العطور والأقمشة النفيسة والمجوهرات والحلي وغيرها كانوا يتمركزون في أسواق القيصرية ويشير البعض أنّ القيصرية جاءت من القيصر وهو اسم بيزنطي ويقول الجاحظ أنّ ((هذه النقابات تتمركز في هذه الأسواق وكانت تقوم بأدوار كبيرة وقد أوجد بعضها نوع من الضمان أو التأمين ضد النكبات , فإذا تعرض أحد أعضائها لحـــادث أو لضيق أو مرض أو أراد الزواج لجأت النقابة إلى مساعدته بطريقة تحفظ له كرامته وتعينه على قضاء حاجته.

ويضيف الجاحظ في وصفه لهذه الحالة ((إن رجلا من القصابين تلف ما لديه, فينجلي له القصابون سوقهم يوما , ويجعلون له أرباحهم ليربحها منفردا , ويبيع منفردا , وبذلك يقومون على مساعدته وعونه وحفظ كرامته)) , كذلك ظهرت في العصر العباسي مرتبة النقيب في جميع المهن والأصناف والحرف إضافة إلى المراتب المهنية والحرفية الأخرى مثل شيخ الحرفة والأستاذ والصانع والصبي.

[1]– مرجع سابق ص 12

لقد قامت عند المسلمين منظمات حملت اسم النقابة إلاّ أنها لم تقم بالمهام التقليدية للنقابة، هذه هي نقابة ذوي الأنساب، ويتحدث عنها أبو الحسن الماوردي في سياق حديثه عن الولايات مثل القضاء والولايات، وحديثه عنها وعن ولايتها ذو أهمية بالنسبة لموضوعنا، ولو كان يتعلق بالعناية بذوي الأنساب، إلا أنه يقر مبدأ قيام ولاية خاصة لهيئة داخل الولاية العامة والدولة. ونرى أيضاً علاقة لهؤلاء النقباء بالعلماء وممارستهم التعليم.

يقول الماوردي: "ولاية هذه النقابة تصح من إحدى ثلاث جهات، إما من جهة الخليفة المستولي على كل الأمور، وإما من فوض الخليفة إليه تدبير الأمور كوزير التفويض وأمير الإقليم، وأما من نقيب عام للولايات استخلف نقيباً خاصا بالولاية فإذا أراد المولى أن يولي على الطالبيين نقيباً أو على العباسيين نقيباً اختار منهم أجلَّهم بيتاً وأكثرهم فضلاً وأجزلهم رأياً يتولى عليهم لتجتمع عليه شروط الرياسة فيسرعوا إلى طاعته برياسته وتقسيم أمورهم بسياسته.

ويستطرد الماوردي فيقول: "النقابة على ضربين خاصة وعامة، فأما الخاصة فهو أن يقتصر بنظره على مجرد النقابة من غير تجاوز لها إلى حكم وإقامة حدّ فلا يكون العلم معتبراً في شروطها". ويعرض لمهام النقابة الخاصة، حيث تكون عوناً للأعضاء المنتسبين إليها في استيفاء الحقوق تارة، والنيابة عنهم في المطالبة بحقوقهم تارة أخرى.

ويقول الماوردي: " أما النقابة العامة فعمومها أن يرد في النقابة عليهم مع ما قدمناه من حقوق النظر خمسة أشياء: أحدها الحكم بينهم فيما تنازعوا فيه، والثاني الولاية على أيتامهم فيما ملكوه، والثالث إقامة الحدود بينهم فيما ارتكبوه والرابع تزويج الأيامى اللواتي لا يتعين أولياؤهن أو تعينوا بعضهن، والخامس إيقاع الحَجْر على من عته منهم أو سفه وفكه إذا أفاق ورشد فيصير بهذه الخمسة عامة النقابة فيعتبر حينئذ في صحة نقابته وعقد ولايته أن يكون عالماً من أهل الاجتهاد وليصح حكمه وينفذ قضاؤه".

ويحاول الماوردي معالجة نقاط التداخل ما بين ولاية النقابة وولاية القضاء "ويتضح أنّ الماوردي يجعل النقابة هي المختصة بالفصل عندما يتراضى المتنازعان من أهل البيت بحكم القاضي لأنّ النقيب أحق بالنظر بينهما. وإذا تنازع عضوان كل منهما من نقابة وتمسك بحكم نقيبه فإن السلطان هو الذي يفصل بينهما باعتبار أنّ ولايته أعم الولايات أو يجتمع النقيبان ويحضر كل منهما صاحبه ويشتركان في سماع الدعوة وينفرد بالحكم بينهما رقيب المطلوب دون الطالب.

كما يجوز أن يكون في ولاية النقيب صرف القاضي عن النظر بين أهل هذا النسب، وبالتالي فلا يجوز للقاضي أن يتعرض للنظر في أحكامهم حتى عندما يستعدي إليه مستعد منهم، وهي مبادئ شديدة الأهمية والخطر وإذا جاز أن توجد النقابة على أساس النسب، فأولى ثم أولى أن توجد على أساس العمل لأنّ العمل أهم من النسب والنسب لا يعني شيئاً عند الله وعند الناس.[1]

وهكذا نرى أنه كان من المقرر فقهاً وعملاً وجود نقابة تتكون من تجمع اختياري لعدد من الأفراد يكونون أعضاءها وينتخبون رئيساً أو (نقيباً) لها. إن هذه النقابة تقوم باختصاصات عديدة من ضمنها الدفاع عن حقوق أعضائها والفصل فيما ينشأ بين أعضائها أو ما بينهم وبين سائر الناس من منازعات.

وإن هذه النقابة كان لها ولاية قضائية واسعة السلطات التي أقرها الفقهاء لهذه النقابة تفوق بمراحل ما تتمتع به أي نقابة في العصر الحديث".ولقد سميت هذه النقابة بنقابة الأشراف إشارة إلى أنها تتعلق بأشراف المسلمين وهم أهل بيت رسول الله ، وقد رأينا في العصر العباسي ومن خلال هذه النقابة الإجلال لحرمة آل البيت، ونتيجة لهذا الإجلال كانوا يجعلون منهم رئيساً يتولى أمورهم.

وكانت نقابة الأشراف من المناصب السامية، ولها شأنها ومكانتها لدرجة أن الخلفاء كانوا يكتبون لنقباء الأشراف عهوداً أو تقاليد، تدل على جلالة قدرهم ورفعة منزلتهم، حتى انه كثيراً ما كان يعهد إليهم سقاية الحج، وديوان المظالم.

نقابة ذوي الأنساب والمعلمين العلماء:

هناك نصوص في التراث ترد حول المعلمين العلماء وعلاقتهم بالنقباء، ويحاول بعض الباحثين تحميلها أكثر مما تحمل، فيستنتجون منها أنه كانت هناك نقابة خاصة بالمعلمين مع أنّ المقصود بها نقابة ذوي الأنساب من طالبين وعباسيين، ومن هذه النصوص:

"جمع الأمير العميد أبو نصر الوجوه في يوم الاثنين السادس والعشرين من جمادى الآخرة (سنة 464هـ /1071م) ، فأحضر أبا القاسم ابن الوزير فخر الدولة والنقيبين والأشراف وقاضي القضاة والشهود إلى المدرسة النظامية وقرئت كتب وقفها ووقف كتب فيها ووقف ضياع وأملاك وسوق بنيت على أبوابها وعلى أولاد نظام الملك على شروط اشترطت".

[1] – مرجع سابق ص 14

ووقع للخطيب البغدادي (ت 463هـ /1070م) "جزء فيه سماع الخليفة القائم بأمر الله 422)هـ/ 1031م –467هـ /1075م) فحمل الجزء ومضى إلى باب حجرة الخليفة، وسأل أن يؤذن له في قراءة الجزء، فقال الخليفة: هذا رجل كبير في الحديث فليس له إلى السماع مني حاجة، ولعل له حاجة أن يتوصل إليها بذلك فسلوه ما حاجته .فسئل فقال: حاجتي أن يؤذن لي أن أملي بجامع المنصور، فتقدم الخليفة إلى نقيب النقباء أن يؤذن له في ذلك فحضر النقيب".[1]

وسأل ابن العبادي (13) في سنة 546هـ /1151م "أن يجلس في جامع المنصور فقيل له لا تفعل فإن أهل الجانب الغربي لا يمكنون إلا الحنابلة فلم يقبل فضمن له نقيب النقباء الحماية فجلس يوم الجمعة خامس ذي الحجة في الرواق وحضر النقيبان وأستاذ الدار وخلق كثير.

ويستنتج من النصوص السابقة أن النقيب المقصود أو النقيبين هما نقباء ذوي الأنساب من طالبيين وعباسيين الذين كانوا يقلدون بعض المهام من قبل الخليفة، ومنها الأشراف على بعض قضايا التدريس، ويزداد اهتمامهم إذا كان المكلف بالتدريس ينتمي إلى الطالبيين والعباسيين، كذلك كانوا يحضرون احتفالات إقامة المدارس، وإذاعة اللائحة الداخلية الخاصة بها.

ب-الأصناف والطوائف الحرفية:

هناك هيئات لم تحمل اسم النقابات وإن كانت تجتمع على أساس الحرفة والمهنة وتمارس الاختصاصات النقابية، وقد حملت هذه التنظيمات أسماء متعددة على اختلاف الأماكن والأزمان في المجتمع الإسلامي من هذه الأسماء (الأصناف،أصحاب المهن والحرف)، (أصحاب الحرف)، (الأخية الفتيان)، (الجودية، الكرمية) (الطوائف).

والصنف في اللغة "الطائفة من كل شيء، وكل ضرب من الأشياء صنف على حدا، وقد أورد المؤرخون القدامى (صنف) بشكل يثبت أنها استخدمت منذ البداية للتعبير عن الجماعات الحرفية في المجتمع الإسلامي" وأن من يرجع إلى كتب التراث فيما كتبه اليعقوبي، والجاحظ، والطبري، والخطيب البغدادي، والسقطي وغيرهم يجدهم يستعملون كلمة الصنف.

فكلمة الصنف استعملت للدلالة على الجماعة الحرفية والمهنية في المجتمع الإسلامي، كما كان يشار إليها أيضاً (بأصحاب المهن) و(أصحاب الحرف) و(أرباب المهن والحرف).

[1]– مرجع سابق ص 14

النقابة وتخطيط المدن ومركز الجامعة والمدرسة فيها:

كانت النقابة مهمة في الحياة الإسلامية بخاصة المتأخرة فيها، لدرجة أن تخطيط المدينة –التي كانت على أساس سوق تجارية –كان يقرر في كثير من الأحيان حسب حاجات أصحاب الحرف، فنرى أن المدن الإسلامية من مراكش إلى جاوة ظهرت بتماثل عجيب متمركزة حول ثلاث نقاط أساسية:[1]

فأول نقطة ثابتة هي سوق الصرافين، وهو مركز هام دائماً في النظام الاقتصادي لدوره الأساسي بالنسبة للعملة، كما كانت الحال في البلاد الإسلامية في القرون الوسطى، ونجد حواليه جامعي المكوس (الجمارك)، ثم دار الضرب (إن مجد هناك سوق واحدة) ثم سوق المزايدة، ثم المحتسب، وهو ملاحظ الأسواق، وهنا نجد الحمالين أيضاً.

والمركز الثاني هو القصرية، وهي بناية محكمة تخزن فيها البضائع، والنفائس الأجنبية ويحتمل أن يكون الاسم بيزنطي الأصل.

والمركز الثالث هو سوق الغزل، حيث يأتي النساء لبيع انتاجهن اليدوي، وهنا نرى المتعاملين بالحاجات التي تشتريها النساء كالقصابين والخبازين وبائعي الخضر.. الخ.

والمركز الرابع هو الجامعة أو المدرسة، وهي ملحقة عادة بمسجد، وفيها يُكوِّن الطلبة والأساتذة نظام نقابة حقيقية.

ويشتغل أهل الحرف حول هذه المراكز الأربعة، كل صنف في سوقه الخاص، ومما عزز التركيز في الأسواق، التركيز أيضاً في السكن حيث كان معظم أصحاب الحرف الواحدة يسكنون في أحياء خاصة تسمى بأسمائهم. وطبيعي أن يكون لهذا التركيز سواء كان ذلك في مجال العمل، أو في مجال السكن، نشوء رابطة قوية تظهر على شكل تنظيم أو هيئة لها نظمها وأساليبها وأهدافها. الاهتمام بمصالح أعضاء الصنف:

لقد ظهر نوع من الاهتمام بمصالح أعضاء الصنف الواحد، ووجد نوع من الضمان أو التأمين ضد النكبات بين أعضاء الصنف الواحد، فإذا ما تعرض أحدهم لضيق أو نكبة أو رغب في الزواج، ولم يكن لديه ما يكفيه لجئوا إلى مساعدته بطريقة تحفظ له كرامته وتعينه على قضاء حاجته، ولعل هذا ما أشار إليه الجاحظ بقوله: "إن رجلاً من القصابين يكون في سوقه، فيتلف ما في يديه، فيخلي له القصابون سوقهم يوماً ويجعلون له أرباحهم، فيكون بربحها منفرداً فيسدون بذلك خلته، ويجبرون من كسره".

[1]– مرجع سابق ص 15

وربما رأينا مثل هذا التعاون بين المعلمين العلماء، فيما يقدمون من عون لبعضهم سواء كان مادياً أو معنوياً، وبالنسبة للناحية المعنوية كنا نرى مواقف تضامنية بين العلماء حين يتعرض أحدهم لإساءة سواء كان ذلك من السلطة أم من جماعات معينة.[1]

مراتب الصنف وتقاليده:

إنّ ما يتوفر لدينا من معلومات عن مراتب الصنف، ولا سيما في الفترات المبكرة من تاريخنا ضئيلة ولكن الشيء الذي يمكن قوله، أن هناك تنظيماً متدرجاً بين أهل الأصناف، فهناك شيخ الصنف، والأستاذ والخلفة، والصانع، والمبتدئ، كما ظهر في الفترة المتأخرة من العصر العباسي رتبة النقيب في جميع الأصناف.

ولقد تكونت مع مرور الزمن لكل صنف عاداته وتقاليده التي تنظم أموره، وقد عرفت هذه الطريقة بالعرف أو العادة أو السُنَّة، وأصبح العرف الجاري أشبه ما يكون بالدستور الذي يربط بين أهل الصنائع ببعضهم، حتى أن الماوردي اعتبره أساساً يستطيع المحتسب العودة إليه.

ويبدو أنه في العصر الفاطمي "تمتعت الأصناف برخاء عظيم، فكان معترفاً بها من قبل الدولة، ويظهر أنها كانت تتمتع بامتيازات كثيرة، وأنها لعبت دوراً هاماً في النشاط التجاري الذي حصل في العهد الفاطمي، ففي هذا العصر نشأت نقابة الأساتذة والطلاب التي تؤلف الجامعة العظيمة أي الأزهر".

[1]– مرجع سابق ص 15

نقابة المعلمين والطلاب في الدولة الفاطمية:

وقد أشار المقريزي إلى نقباء المعلمين خلال حديثه عن الدولة الفاطمية فقال" :قاضي القضاة يلي الدعاة بالرتبة ويتزيَّن بزيه في اللباس وغيره. وصنفه بأنه يكون عالماً بجميع مذاهب أهل البيت يقرأ عليه ويأخذ العهد على من ينتقل من مذهبه إلى مذهبهم وبين يديه نقباء من المعلمين اثنا عشر نقيباً وله نواب كنواب الحكم في سائر البلاد ويحضر إليه فقهاء الدولة ولهم مكان يقال له دار العلم والجماعة ويمنحهم على التصدير بها أرزاقاً واسعة". وكانت المدارس في الدولة العربية الإسلامية مراكز تجمع مهني "ففيها يُكوِّن الأساتذة والطلبة (نظام نقابة حقيقية) حيث يلتحق كل طالب بأستاذ كما حصل في السوق بين الصناع والأساتذة، ويتعهد للتعليم في هذه المدارس المدرسون والمعيدون، فالمدرس يقوم بالتدريس، أما المعيد فيليه في الرتبة وكان من واجبه أن يعيد ما ألقاه الأستاذ على الطلبة ليفهموه ويحسنوه، وكانت للتعليم نظم وشروط معينة تدل على تقدمه وتنظيمه حتى قيل بوجود نقابة للمدرسين لاسيما في العصور المتأخرة".

وكان للتعليم أخلاقياته، حتى يمكن القول أنه كان له دستور يلتزم به المعلمون، وهو يستمد معظم محتوياته من إرشادات مصدرها القرآن والسُنّة النبوية، وقد حفلت كتب تراثنا التربوية بهذه الأدبيات والأخلاقيات المهنية للمعلمين فوردت تحت عنوان آداب العالم والمتعلّم. [1]

وكذلك لوحظ بين أصحاب الأصناف ومنهم العلماء المعلمون وراثة في مهنة التعليم بحيث يتوارثها الأبناء عن الآباء، وتنحصر في أسر معينة، "فهناك نوع من الصفوة وهي عبارة عن مجموعة أوضاع ومراكز مورثة ويُعد لها، وكان أعيان الصفوة يتخذون من التربية مسلكاً وظيفياً يؤهل أبناءهم لوراثة الحكم أو الإدارة أو المعرفة أو المشيخة أو الثروة، وهكذا كانوا حريصين على تربية أبنائهم، وتسهيل طريق النجاح أمامهم، وحجز الوظائف أو المواضع الأثيرة لهم، مما جعل الوظائف ذات التقدير الأدبي والمادي في المجتمع محتكرة أو شبه محتكرة في بعض البيوت والأسر" . ولذلك جرت العادة أن تكون المهن العلمية كالتعليم محتكرة في عائلات خاصة كما كانت أي صناعة أو حرفة من الحرف، فينشأ الابن وقد لقّن أسرار المهنة عن والده فيحتفظ بها لتسليم من بعده لأولاده، ولذا سمعنا عن أسر علمية كثيرة ترددت أسماؤها في مجال التعليم أمثال: آل عصرون، والجوزي، والسبكي، والسمعاني، وابن عساكر، وغيرها ممن احتكروا الوظائف المتعددة.

[1]– مرجع سابق ص 16

أما بالنسبة للطلبة فقد كان لهم "نقيب يختار من جملة الطلبة في كل درس من الدروس لحفظ النظام وكتابة غيبة من يغيب عن الحضور، وفي بعض المدارس كان المدرس هو الذي يختار النقيب أو يقوم الناظر باختياره بنفسه".

المحتسب ورقابة الدولة على التعليم:

لعل من ينظر في أمور الحسبة وأصولها في الحكومات الإسلامية، يعلم ما هيأه المسلمون لمدنهم وسكانها من ضروب الراحة والهناء، وكيف حاولوا أبعاد الظلم والشقاء عنها.

وتعرف الحِسْبَة "(بالكسر) الأجر، وهو اسم من الاحتساب أي احتساب الأجر على الله، تقول فعلته حسبة وأحتسب فيه احتساباً، والاحتساب طلب الأجر".

يقول ابن خلدون "الحسبة وظيفة دينية من باب الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر الذي هو فرض على القائم بأمور المسلمين يعين لذلك من يراه أهلاً له ومن مهامه الضرب على أيدي المعلمين في المكاتب وغيرها في الإبلاغ في ضربهم للصبيان المتعلمين ولا يتوقف حكمه على تنازع واستعداء بل له النظر والحكم فيما يصل على علمه من ذلك ورفع إليه وليس له إمضاء الحكم في الدعاوى مطلقاً بل فيما يتعلق بالغش والتدليس في المعاش وغيرها في المكاييل والموازين وله أيضاً حمل المماطلين على الإنصاف وأمثال ذلك مما ليس فيه سماع بيِّنة ولا اتخاذ حكم وكأنها أحكام يتره القاضي عنها لعمومها وسهولة أغراضها فتدفع لصاحب الوظيفة ليقوم بها فوضعها على ذلك أن تكون خادمة لمنصب القضاء." [1]

ومن خلال قول ابن خلدون نرى إناطة مهام بالمحتسب تتصل بأمور تتعلق بمسؤوليات المعلم وخاصة في المرحلة الأولية من التعليم، ولذلك فإن معظم المعلومات عن واجبات معلم المرحلة الأولية يمكن أن نحصل عليها عن طريق الكتب الخاصة بالحسبة والتي تتحدث عن واجبات المعلمين.

ففي مكان التعليم "لا يجوز استخدام المساجد لتعليم الخط لأن الرسول ص أمر بتتريه المساجد من الصبيان والمجانين لأنهم يُسوِّدون حيطانها وينجسون أرجاءها إذ لا يحترزون من البول وسائر النجاسات بل يتخذون للتعليم مواضع شرحة من أطراف الأسواق ويمنعون أيضاً من التعليم في بيوتهم". أما الشروط الواجب توفرها في معلم الكتاب وبالتالي على المحتسب مراقبة تنفيذها فهي أن يكون المعلم من "أهل الصلاح والعفة والأمانة حافظاً للكتاب العزيز، جيِّد الخط، يدرس الحساب والأولى أن يكون

[1]– مرجع سابق ص 16

متزوجاً، ولا يُفْسَح لعازب أن يفتح مكتباً للتعليم إلا أن يكون شيخاً كبيراً، وقد اشتهر بالدين والخير ومع ذلك لا يؤذن للتعليم إلا بتزكية مرضية، وثبوت أهليته لذلك"

أما منهج التعليم الذي ينبغي على معلم الكتاب السير وفق محتواه فيكون بمعرفة "الحروف وضبطها بالشكل، ويُدرجه المعلم بذلك حتى يألفه طبعاً، ثم يُعرفه عقائد السنن ثم أصول الحساب، وما يستحسن من المراسلات وفي وقت بطالة العادة يأمرهم بتجويد الخط على المثال، وتكليفهم عرض ما أملاه عليهم حفظاً غائباً لا نظراً .

وينبغي أن يمنع الصبيان "من حفظ شيء من شعر أبي الحجاج والنظر فيه، ويضربهم على ذلك، وكذلك ديوان صريع الدلاء، فإنه لا خير فيهم ويزجرهم عن ذلك

أما بالنسبة للتربية العملية والخلقية للصبيان، فمن كان عمره من الصبيان سبع سنين أمره بالصلاة في جماعة لأن النبي صلى الله عليه وسلّم قال: "علّموا صبيانكم الصلاة لسبع واضربوهم على تركها لعشر".

ويأمرهم "ببر الوالدين والانقياد لأمرهما بالسمع والطاعة والسلام عليهما، وتقبيل أيديهما عند الدخول إليهما ويضربهم على إساءة الأدب والفحش من الكلام وغير ذلك من الأفعال الخارجة على قانون الشرع مثل اللعب بالكعب والبيض والنرد وجميع أنواع القمار". [1]

أما العقاب وتطبيقه "فلا يضرب المعلم صبياً بعصا غليظة تكسر العظم ولا رفيعة لا تؤلم الجسم بل تكون وسطاً، ويتخذ مجلداً عرض السير ويعتمد في ضربه على الألايا والأفخاذ وأسافل الرجلين لأن هذه المواضع لا يخشى فيها مرض ولا غائلة".

ولا ينبغي "استخدام الصبيان في حوائجه وأشغاله التي فيها عار على آبائهم، كنقل النفايات وحمل الحجارة وغير ذلك، ولا يرسله إلى داره وهي خالية لئلا تتطرق إليه التهمة، ولا يرسل صبياً إلى امرأة ليكتب لها كتاباً، ولا غير ذلك فإن جماعة من الفساق يحتالون على الصبيان بذلك".

أما السائق الذي يتكلف بإيصال الصبيان إلى بيوتهم "فينبغي أن يكون أميناً ثقة متأهلاً لأنه يتسلم الصبيان في الغدو والرواح، ويتفرد بهم في الأماكن الخالية ويدخل على النسوان فيلزم أن يكون كذلك".

[1]– مرجع سابق ص 17

ويمنع المعلم من "أخذ شيء باسم النيروز والمهرجان، ويُحذَّر معلمو العلوم من التغرير بأولاد الناس، ويوقفون من كان سيئ المعاملة فينهونه بالردع والأدب."

ولعل الأمر لم يقتصر فقط على معلمي الكتاب في المرحلة الأولية بل تعداه إلى العلماء معلمي المرحلة العالية، الذي التزموا بأخلاقيات أشبه ما يكون بالعرف والعادة وأخذت طابع الإلزام الأخلاقي، وكذلك بلوائح داخلية لتنظيم العمل في المؤسسات التعليمية كما يفعل الواقفون.

و يشير الماوردي إلى أمور تتعلق بالعلماء في المرحلة العالية فيقول: "أما جلوس العلماء والفقهاء في الجوامع والمساجد والتصدي للتدريس والفتية، فعلى كل واحد منهم زاجر من نفسه أن لا يتصدى لما ليس له بأهل فيضل به المستهدي ويزل به المسترشد، وقد جاء في الأثر بأن (أجرأكم على الفتية أجرئكم على جراثيم جهنم) وللسلطان فيهم من النظر ما يوجبه الاختيار من إقرار وإنكار، فإذا أراد من هو لذلك أهل أن يترتب في أحد المجالس لتدريس أو فتيا نظر حال المسجد، فإن كان من مساجد المحال التي لا يترتب الأئمة فيها من جهة السلطان لم يلزم من يترتب فيه للتدريس والفتية استئذان السلطان في جلوسه كما لا يلزم أن يستأذنه فيه من يترتب للإمامة وإن كان من الجوامع كبار المساجد التي ترتب الأئمة فيها بتقليد للسلطان روعي في ذلك عرف البلد وعادته في جلوس أمثاله، فإن كان السلطان في جلوسه مثله نظر لم يكن له أن يرتب للجلوس فيه إلا عن آذنه كما لا يترتب للإمامة فيه إلا بإذنه يفتات عليه في ولايته، وإن لم يكن للسلطان في مثله نظر معهود و لم يلزم استئذانه عليه في ولايته للترتيب فيه صار كغيره من المساجد، وإذا ارتسم بموضع من جامع أو مسجد فقد جعله مالك أحق بالموضع إذا عرف به، والذي عليه جمهور الفقهاء أن هذا يستعمل في عرف الاستحسان وليس بحق مشروع وإذا قام عنه زال حقه منه وكان السابق إليه أحق." [1]

[1]– مرجع سابق ص 17

الخلاصة:

هذا ومن خلال العرض السابق لنشأة وتطور الأصناف والنقابات والطوائف الحرفية في المجتمع الإسلامي منذ القرن الثالث الهجري حتى القرن السابع الهجري يتضح ما يلي:

-1- من الثابت "أن العالم الإسلامي قد عرف النقابات لكنها لم تكن تنظيمات عمالية بالمعنى المفهوم حالياً. وإنما كانت إطارات وتنظيمات مهنية واجتماعية تجمع طوائف من الناس ذات مصالح مشتركة ويتجلى الطابع الاجتماعي للنقابة من تسميتها بالعشيرة، ولفظ العشيرة نفسه يدل على رابطة اجتماعية بين أفرادها، فكان رئيس النقابة يلقب بشيخ العشيرة، وهو لقب يحمل إلى الذهن معنى رب الأسرة، وبالفعل كانت النقابة في البلاد الإسلامية أقرب إلى أسرة واحدة تربط بين أفرادها روابط القرابة والمصاهرة منها إلى روابط المهنة والمصلحة المشتركة".

-2- كانت تربط أعضاء النقابات بعضهم ببعض تقاليد وأعراف وقواعد سلوك يلتزمون بالسير عليها، فللمعلم على الشغالين العاملين عنده حقوق لا يمكن تجاهلها، فعليهم احترامه وخدمته، والتعامل معه بكل أمانة وإخلاص، ولهم كذلك على معلميهم حقوق فيما يتصل بالأجور وساعات العمل.

وكانت نقابات المهن مسؤولة عن مستوى المهنة بحيث يستطيع العميل أن يتقدم بالشكوى إلى النقيب في حالة محاولة العامل خداعه أو قيامه بالعمل بصورة ظاهرة النقص والعيب، وكان المعلمون أو (الأسطوات) أي الأساتذة كما كانوا يسمونهم الذين يحددون مستوى الصنعة وأجورها المناسبة في حالات الخلاف، والمعلم له مقام الوالد على صبيانه وشغاليه".

وكانت أهداف التربية الحرفية تتجه أساساً إلى ما يتعلق بالدولة والمستهلك وما يتعلق بالطائفة كقوى منتجة وما يتعلق بالصنعة والناحية الفنية.

وقد لوحظ من خلال كتابات عدد من المفكرين المسلمين إصرار على التزام العلماء بأدبيات وأخلاقيات معينة.

3- تقبل المجتمع الإسلامي وجود هيئات ومنظمات تتجمع على أساس الحرفة والمهنة ولم يجد في الأصول الإسلامية ما يدعوه إلى الوقوف في وجهها أو منع قيامها أول مرة، رغم وجود جيل من التابعين أو تابعي التابعين، وازدهار الفكر الإسلامي، وانتشار الشريعة الإسلامية في مجالات الحياة.

4- اعترفت الدولة الإسلامية بهذه المنظمات وأسندت إليها بعض الاختصاصات وأوجدت علاقة وثيقة ما بينها وبين المحتسب الذي يمثل السلطة المدنية.

5-يبدو بشكل غير جازم وجود نقابات للمعلمين، والتي ظهرت بشكل واضح في العصر الفاطمي كما أورد ذلك برنارد لويس، وكذلك من الملاحظ تداخل المسؤولية في مراقبة أمور معينة تتعلق بالمعلمين بين نقابة ذوي الأنساب والدولة خاصة لجهة تصدر العالم للتعليم.

6-ربما كان لنظام الفتوة "ارتباطات بتنظيمات الأصناف خاصة في الفترة الأخيرة من العصر العباسي وفي عهد الخليفة الناصر لدين الله فقد ألبسه في سنة 578هـ 1182/م الشيخ عبد الجبار بن صالح البغدادي لباس الفتوة، وألحق مثل هذه المنظمات بالدولة وجعلها تحت أشرافه، ولم يكتف بذلك بل عزم على تعميمها في جميع الممالك الإسلامية فكاتب الأمراء والملوك طالباً منهم الانتماء إلى الفتوة، فانتشر هذا المذاهب بين الكثير في شرقي الأرض وغربها".

لقد أفرزت هذه النقابات وبفعل تطور الحرف عاداتها وتقاليدها وتعدت مرحلة الأعراف والعادة بحيث أصبحت تمتلك دساتير لتنظيم عملها ونشاطها , وقد بلغت ذروتها في العصر الفاطمي , عندما لعبت دورا هاما في النشاط التجاري , وجرى الاعتراف بها من قبل الدولة , وتفرعت إلى مجالات أخرى غير المهنية عندما أنشأت نقابة طلاب وأساتذة جامعة الأزهر وقد أشار بعض المؤرخين مثل (المقريزي) إلى نقابة المعلمين أيام الدولة الفاطمية , ويصنف احدهم المراتب التنظيمية بدقة متناهية عندما اتخذوا من التربية الأخلاقية أساسا لرفع مكانتهم كصفوة تؤهلهم لمراكز القيادة وتسهل طريق النجاح أمامهم , وكان للمهنة والمهني أو الحرفي تقديرا اجتماعيا عاليا وهي من المبادئ الشديدة الأهمية في تاريخ المجتمع البحريني الذي أعطى للمهنة أبعادها الأدبية ومكانتها الرفيعة في الانتساب إليها كألقاب للعديد من العوائل البحـــــرينـــــية مثل عائلة الحداد والنجار والصباغ والجزاف والبحار والسماك والبناء والمطوع والعلاف, ويمكننا حصر مئات العوائل التي اتخذت لأنسابها وألقابها الصفات المهنية , مما يؤكد وبدلالات قاطعة المكانة الرفيعة للعمل والمهنة , وهي ظاهرة تميزت بها العديد من المجتمعات العربية والإسلامية.

تضح من خلال البحث أن تلك النقابات كانت تنظيمات حرفية ذات أبعاد اجتماعية تجمع مصالح مشتركة لأصحاب الحرف في إطار المهنة , وقد تجلى طابعها الاجتماعي لاعتبارات تسمية النقيب لرئيس النقابة أو الشيخ وهي مرادفة للوجيه أو السيد مثل شيخ الحرفة أو شيخ الكار في مصر وبلاد الشام إضافة لدورها الاجتماعي , وكانت تشكل الرابطة الاجتماعية بين أفرادها , وتحكمها تقاليد وأعراف وقواعد وسلوك يلتزمون بها فلرئيس النقابة حقوق لا يمكن تجاهلها وكانت موضع احترام للجميع , وأهمها الأمانة والأخلاق.

ويلاحظ من خلال هذا العرض تقبل المجتمع الإسلامي لوجود هذه النقابات ، ولا يوجد في أصول الدين الإسلامي ما يدعو لمنعها ,وإنما جرى تشجيعها وأصبحت جزء من ازدهار التراث الإسلامي , ومن الجازم أن الدولة الإسلامية قد اعترفت بها , وأوجدت الروابط بينها وبين المحتسب الذي كان بمثابة الرقيب على حركة البيع والشراء والغش والجودة وغيرها .

وقد ازدهرت هذه النقابات بشكل ملحوظ في الدولة الفاطمية مع انهيار الدولة الإسلامية تراجعت حركة التطور الاقتصادي والاجتماعي لبلدانه وبرزت أنظمة سياسية ذات طبيعة استبدادية تحكمها فوضى علاقات العمل والإنتاج , وأثرت على التصنيفات المهنية وقضت نهائيا على تنظيم الحرفيين والعمال نقابيا لتبدأ مرحلة جديدة من العمل النقابي عندما اخذ التنظيم النقابي أشكال أخرى بفعل عوامل مختلفة تبعا لمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي لأي بلد وطبيعة الأنظمة السياسية وما تفرزه علاقات العمل والإنتاج واخذ بعضها يتأثر ببدايات النهضة الصناعية الأوروبية ومرحلة انتشار الأعمال الحرفية , وبرزت التنظيمات النقابية على أساس وحدة ونوع الإنتاج وقد سميت بعضها بنقابات الحرف لاعتبار أن معظم الأعمال كانت تؤدي فى ورش تختص كل ورشة بحرفة مهنية محددة , وكانت تساير في تكوينها طبيعة علاقات الإنتاج.

المبحث الثاني : نشأة وتطور الحركة النقابية في العالم:

– تطور الحركة النقابية في العالم:

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

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

ففي ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة ومتتالية من أجل تكوين تنظيمات مهنية تدافع عن مصالحهم وتحميهم من استغلال الرأسمالية.

وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا ظهور هذه التنظيمات التي مثلت الملامح الأولى للنقابات ؛ففي سنة 1720 م" رفع الخياطون في لندن شكاويهم إلى البرلمان مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم ", ثم تبع ذلك محاولات أخرى لنفس الغرض في مختلف القطاعات الصناعية في بريطانيا .

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

[1]– Henri Pelling , Histoire du syndicalisme dans le monde, édition le seuil , 1963, page 14

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

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

وفي فرنسا بدأت النقابات العمالية تزاول نشاطها تحت صور تقديم شكاوى العمال ومطالبهم ومساعدة المرضى وكان الأعضاء يلجأ ون أحيانا إلى الإضراب عن العمل لرفع أجورهم ولتخفيض ساعات العمل كما كانت مطالبهم تتحدد في إنشاء صناديق للمعاش وتعويضات في حالة حوادث العمل وحرية التجمعات .

إلاَّ أن الحكومة الفرنسية شنت حربا على هذه الجمعيات –النقابات العمالية–وكانت تواجه تجمعاتهم بالقمع والقوة, ومن بين هذه التجمعات :مظاهرات ليون 1831 م وغيرها حتى رضخت الحكومة الفرنسية لمطالب العمال وحقهم في الممارسة النقابية حيث اعترف بحق الممارسة النقابية رسميا من طرف الحكومة في 21 /1884/03م مع صدور قانون "فالداك روسو"وتأسست عدة نقابات مثل "C.G.T"،"F.O." C.F.D.T " وفي ألمانيا تَكَون اتحاد قومي عالمي للدفاع عن حقوق العمال نجح حتى سنة 1854 م إلاّ أن ثورة مضادة اندلعت نيرانها هناك تطالب بإلغاء هذه الجمعيات على أثر انتشار أراء "كارل ماركس" و" أنجلز" وكذلك عن طريق العالم الاجتماعي "لاسال"الذي كان ينادي بتكوين حزب كبير اشتراكي عمالي.

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

ومع ظهور الحزب الثوري في الإتحاد السوفياتي وتبنيه التوجه الاشتراكي وتأثره بأفكار "كارل ماركس" الثورية وضرورة الدفاع عن حقوق طبقة البوليتاريا تبنى الحزب الثوري الدفاع عن حقوق ومصالح العمال كشكل من أشكال الممارسة النقابية ذات الطابع الاشتراكي[1] .

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

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

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

[1]– مرجع سابق ص 17

1941/10م المتعلق بإنشاء "نقابة الصحافيين"وقانون 79 لسنة 1946م والمتمثل بإنشاء "نقابة المهن الهندسية"...الخ

أما في العراق فإن أول اعتراف بحق تنظيم نقابي عراقي ورد في قانون العمال رقم 72 لسنة 1936م وتم تعديله في إطار قانون 36 لسنة 1942م، إلا أن مواد هذا القانون فيما يخص التنظيم النقابي بقيت عاطلة لسنين عدة و لم تجز الحكومة آنذاك أي تنظيم نقابي يذكر حتى عام 1944م .[1]

غير أن هذه النقابات لم تجد أي تأييد يذكر بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى بالنقابات العراقية إلى الانحلال،إلا انه بعد ذلك وفي عام 1958 أظهرت الحكومة اهتماما جديدا في شؤون العمال ونقاباتهم فسنت قانون العمل الجديد رقم 01 لسنة 1958 والذي تم تعديله بموجب القانون رقم 82 سنة 1958م وذلك بعد ثورة 14 تموز. وتمكنت هذه النقابات من تكوين اتحاد عام لها في أواخر سنة 1959م لكن الحركة النقابية للعمال قد تبلورت وازدادت نشاطا وفاعلية بعد ثورة 17 - 30 تموز /1968.

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

أما في المغرب الأقصى وتونس فقد أُنشأت نقابات عمالية ذات طابع سياسي زمن الكفاح التحريري وعند بناء الدولة نظرا لتعرض تونس والمغرب والجزائر* إلى الاحتلال الفرنسي والتأثر بالنقابات الفرنسية ،وقام الامتزاج لدى النخب القيادية العمالية بين المسؤوليات الحزبية والمسؤوليات النقابية مما كان له الأثر الكبير في توجيه السياسات الوطنية وجهة اجتماعية حتى في أشد فترات الترعة الليبرالية وكتب المؤرخ "مصطفى كريم "في كتابه "الدولة والمجتمع في تونس البورقيبة" :" تم إنشاء المنظمات النقابية التونسية عام 1924م وعام 1936م وعام 1946 وفقا لنظرة سياسية وطنية الطابع ،وما كانت القيادات العمالية تُخفي الجانب السياسي من نضالها منذ التأسيس بل فرضت نفسها بمثابة العامل الحاسم للكفاح ضد الاستعمار في مختلف مراحله ."

[1]- مرجع سابق ص 18

ومن خلال كل ما سبق ذكره كقراءة تحليلية نقدية لتاريخ تطور الحركة النقابية في العالم وتطرقنا إلى أبرز الدول التي تبلور فيها النضال النقابي نجد أن النقابات العمالية تأثرت ببعض الإيديولوجيات التي تبنتها هذه النقابات ومحاولتها مسايرة التطور الحاصل في مجتمعاتها بين النقابات ذات الطابع الثوري الذي يعتبر الدولة الرأسمالية قائمة على التناقض وفق التصور الماركسي- والإصلاحية [1]

الرأسمالية- التي انبثقت منها النقابات ذات الطابع المطلبي والمسماة النقابات المستقلة،حيث أن النقابات العمالية كانت وليدة صراع طويل وتضحيات من طرف العمال في المجتمعات الرأسمالية وضد هيمنة الرأسماليين أي أن ظاهرة النقابات العمالية ظاهرة أوربية ارتبطت نشأتها وتطورها بنشأة وتطور النظام الرأسمالي نفسه ،ثم انتشرت في شتى أنحاء العالم.

لذلك فقد اكتسبت النقابة دورها وخصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه وطبيعة نظامه الاقتصادي والسياسي والاجتماعي ودرجة تطوره وتغيره وانتقاله من نظام إلى آخر،حيث تسعى النقابات العمالية إلى مسايرة التغير الاجتماعي في مجتمع ما.

[1]- مرجع سابق ص 18

-الإطار المفاهيمي للظاهرة النقابية :

1- **الطبقة: class:** الطبقة في علم الاجتماع" مجموعة من الأفراد في مستوى اجتماعي واحد بحكم القانون والعرف ،يربطهم شعور مشترك بأنهم يلتقون في بعض النواحي الخاصة بهم.[1]

2- **الطبقة الاجتماعية** :" تُعبر عن نوع من"التدرج"في فئات المجتمع وهذا التدرج يترك المجال مفتوحا للانتقال من طبقة إلى أخرى عكس نظام الطوائف المقفلة" ،ولدلك فإن علماء الاجتماع المحدثون اصطلحوا لفظ"التدرج الاجتماعي social stratification"عن "الطبقات الاجتماعية" لأن الأول أكثر تعبيرا عن التداخل والحراك الاجتماعي بين فئات المجتمع حيث يعتبر مصطلح "الطبقة الاجتماعية"ذو بُعد اقتصادي لأن

الطبقة الاجتماعية تدل على مجموعة من الأفراد يجمعهم وضع مشترك بالنسبة للكيان الاقتصادي مثل طبقة العمل،الطبقة البرجوازية أو الطبقة الرأسمالية .

3- **النقابي** : هو عضو في النقابة ولكن من البارزين فيها سواء من المسؤولين أو أعضائها بحيث لابد له أن يكون متمرسا في العمل النقابي لكي يساهم في حل مشاكل النقابة.

وللنقابي صفات مميزة تميزه عن باقي أعضاء النقابة منها:

أولا: النقابي شخصية قيادية: يتسم النقابي بمؤهلات قيادية تعطيه القدرة على التأثير على أعمال المنظمة النقابية وتمكنه من توجيه أفرادها لتحقيق أهداف وطموحات معينة.

ثانيا:النقابي شخصية اجتماعية : وهو اجتماعي له اتصال مباشر مع سائر أعضاء النقابة يهتم بمشاكلهم وطموحاتهم،حيث أن النقابي يعتمد بشكل أساسي على سلوك الجماهير و ميولاتهم لذا يجب على النقابيين إدراك حاجات الجماهير ومطالبها عبر الاحتكاك المباشر معهم وحضور أماكن تجمعاتهم حتى يكون النقابي معبرا عن تطلعات الجماهير وملما بمطالبها واهتماماتها.

[1]- هيئة التحرير:"قاموس المرشد في مجلة المرشد"-تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي-العدد السابع،مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة- الجزائر،ص 65.

ثالثا: النقابي صاحب ثقافة وفكر : فالفكر الأساسي للنقابي هو التعبير عن تطلعات الفئة التي يمثلها والدفاع عن حقوقها، والنقابي أيضا يهتم بقضايا أمته حيث يهتم بالنهوض بقضايا الأمة إذ يعتبر هذا العنصر من الأبعاد الحقيقية لدور النقابات في المجتمع وثقافته.

رابعا: النقابي قادر على التكيف و التلاؤم :فالشخصية النقابية مرنة في التعامل مع كافة الظروف التي تطرأ على العمل النقابي ؛ بحيث تتكيف تلقائيا مع طبيعة المرحلة التي يمر بها وهي الميزة التي تمكّن النقابات من البقاء والاستمرار في أداء رسالتها.

1. أدبيات العمل النقابي:

أولا- مبدأ الاقتناع : من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية العمل النقابي وجدواها في المحافظة على حقوق الجميع والارتقاء بالواقع المعاش،وتحسين أوضاع العمال.

ثانيا- الذاتية الايجابية : يعتبر العمل النقابي عملا تطوعيا لذا تكمن الأهمية الذاتية لأعضاء النقابة بالإيجابية لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة وتتبلور في هذا المبدأ،وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة كالاستعداد والتضحية من أجل بلوغ الغايات.

ثالثا- مبدأ القيادة الجماعية :هو المبدأ الذي يجنب العمل النقابي الأخطاء و الاندفاعات ويتجلى هذا المبدأ عند اتخاذ القرارات والاعتماد على رأى الأكثرية والالتزام بالقرارات التي صوتت لها الأكثرية .

رابعا- مبدأ النقد والنقد الذاتي :هو حق لكل نقابي بغض النظر إذا كان النقابي شخصية قيادية في التنظيم النقابي مع مراعاة الموضوعية في تناول الموضوع ونقده بعيدا عن التجريح في صورة بناءة.

خامسا- مبدأ العمل الجماعي أو الشورى :ويشترط هنا بأنه على كل قائد نقابي خلال قيامه بالنشاط النقابي الاستعانة بآراء أعضاء النقابة ،حيث يتم هنا ترشيد آلية الخبرة.

سادسا- مبدأ المراقبة والمحاسبة :حين يفتقد النشاط النقابي لمبدأ المراقبة والمحاسبة عندما يتعرض العمل النقابي لنوع من الفوضى والتسيب وعدم المحاسبة النقابية في مواقف معينة وهذا ما يهدف إلى تحسين نوعية النشاط النقابي ورفع كفاءته ومخرجاته. [1]

2. مراحل تكون الشخصية النقابية : وتمر عبر خمسة مراحل:

أولا- التكوين : حيث يبدأ النقابي هذه المرحلة مع بداية اتصاله بالوسط النقابي ؛كأن يبدأ حياته الجامعية مع الاتحادات الطلابية أو عندما يخوض غمار العمل النقابي في النقابات العمالية حيث يعمد في هذه المرحلة

[1]- مرجع سابق ص 51.

إلى التعرف على الوسط النقابي وآلياته والتعرف والتواصل مع خبرات نقابية موجودة ويشارك في النشاطات والفعاليات النقابية وتتميز هذه المرحلة بالاندفاع و الحماس حيث يصبح عنصرا دافعا ومجددا للمنظمة .

ثانيا– النمو: يهدف النقابي في هذه المرحلة إلى تطوير نفسه وتنمية ذاته وقدراته ويخوض تجاربا ناجحة كانت أو فاشلة لكسب مهارات ومفاهيم ترتقي به إلى مرحلة النضج .

ثالثا– النضج : وهي مرحلة تصل فيها الشخصية النقابية إلى الاتزان وتفقد اندفاعها غير المدروس، حيث تكون قرارات النقابي والخيارات التي يتخذها أكثر ترشيدا من السابق وأكثر إدراكا للظروف المختلفة الداخلية والخارجية في المنظمة،ويكون النقابي في هذه المرحلة مهيئا فقط لتولي مراكز قيادية في النقابة ،حيث أن مشكلة الكثير من النقابات بأن من يتولى المراكز النقابية يكون في بداية مرحلته التكوينية أو في مرحلة النمو بحيث تنعكس تجاربه الخاطئة على أداء المنظمة ككل.

رابعا – الاستقرار :يصل النقابي إلى هذه المرحلة عند الاستمرار في مزاولة العمل النقابي لمدة طويلة بعد الوصول إلى مرحلة النضج ،بحيث تعبر الشخصية النقابية عن خبرة طويلة وحنكة في التعامل وتاريخ حافل من العطاء والعمل وتتميز هذه المرحلة من حياة النقابي بالانطلاق والإبداع والتميز.

خامسا – الشيخوخة :مع استمرار وجود النقابي في الأوساط النقابية لمدة طويلة يبدأ النقابي في الانعزال عن الواقع النقابي نفسه نتيجة لطبيعة الأوساط النقابية نفسها والتي تمتاز بالتغير المستمر والتجديد الدائم،بحيث لم يعد النقابي يلم بالأبعاد النقابية المستجدة والتطلعات الجديدة للأجيال الجديدة للنقابة فيفقد القدرة على التكيف والتلاؤم معها،وينعزل النقابي فكريا ووجدانيا عن واقع النقابة الجديد ويحدث ذلك إما عبر التطور الطبيعي لواقع الوسط النقابي على فترات زمنية طويلة أو إذا تعرضت النقابة لظروف خاصة تتسبب في تغيرات جذرية لواقع النقابة .

3. أنواع الشخصيات النقابية:

أولا– الشخصية النقابية الفاعلة : هي الشخصية التي تمتاز بالاستعداد لتحمل المسؤوليات وجرأتها في خوض المبادرات بغية تحقيق أهداف معينة حيث تلجأ هذه الشخصية إلى التخطيط المدروس في تطبيق طموحاتها وطموحات النقابة.

ثانيا– شخصية نقابية منفعلة :

هي تلك الشخصية التي تنفعل مع الأحداث الواقعة وتندفع إلى التعاطف التلقائي العفوي،وتتميز هذه الشخصية بتبني أسلوب عمل آني الذي يفتقد إلى النظر للأمور برؤية بعيدة المدى وهي شخصية عُرضة أكثر للتناقض وعدم اتخاذ قرارات مستقبلية[1].

[1] – مرجع سابق ص 52.

ثالثا– شخصية نقابية لا مبالية :

هي شخصية لا يثيرها أي حدث ما لم يكن له صفة الأمر أو الحماية من كل نقد ومحاسبة فهي قليلة المبادرة ولا يوجد لديها أي استعداد لاقتحام المتاعب.

رابعا– شخصية نقابية انتهازية : هي شخصية تسعى للتقرب من المسؤولين وتحقيق مرضاتهم بهدف الوصول إلى مكاسب شخصية مباشرة أو غير مباشرة ،وتكون أهدافها عكس أهداف ومصالح العمال كما تسعى إلى إضعاف الفاعلية النقابية من جهة وخدمة أهدافها الشخصية والصعود إلى مراكز عليا على حساب العمل النقابي من جهة أخرى.

I- تعريف النقابات العمالية:

-يعتبر مصطلح "النقابات العمالية "من المصطلحات حديثة النشأة نسبيا ،وبالضبط في بدايات النصف الثاني من القرن التاسع عشر؛حيث كانت المصطلحات المستخدمة هي: "اتحادات الصناع بالمناوبة" لا " cambinatians of journeymen"أو "أندية الحرفة"trade clubs" "أو "جمعيات الحرفة "أو "جمعيات الصداقة"friendly societies" "،حيث أن هذه التنظيمات لم تكن نقابات عمالية بمعناها الشامل في وقتنا الحاضر ولكنها كانت تعتبر من بين الإرهاصات التي أدت إلى تشكيل نقابات عمالية–بهذا المصطلح الحديث–، وفي الثلاثينيات من القرن التاسع عشر كان مصطلح النقابات يعني "اتحادات الطبقة العاملة " unions of working class" " ،أو "اتحادات العمال من حرف متباينة" ومن ثم نشأ مصطلح "النقابات العمالية" وبالضبط في الربع الأخير من القرن التاسع العشر وأصبح هو المصطلح المعترف به في القواميس والمعاجم والكتب...الخ .

-من خلال هذا الطرح سنقدم عدة تعاريف "للنقابات العمالية " من وجهات نظر المفكرين ودارسي النقابات العمالية.

-يعرفها "قاموس أوكسفورد": "النقابات العمالية هي رابطة منظمة من العمال أنشئت لأجل حماية وترقية مصالحهم المشتركة ."

-يعرفها "سيدني ويبز" :" منظمة دائمة من العمال الأجراء تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تداهمهم داخل وخارج العمل."

-يعرفها "إحسان محمد حسن ": "بأنها منظمة من المستخدمين لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل حول تنظيم شروط الاستخدام وتحقيق أهداف العمال والمستخدمين[1]."

[1]– مرجع سابق ص 52

-يعرفها "عبد الغفار الحنفي" :"هي عبارة عن تنظيم يجمع الموارد البشرية ،يتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح الاجتماعية والاقتصادية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضة والاتفاق الجماعي ؛والاهتمام الأساسي للنقابات هو التركيز على المصالح الاقتصادية للأعضاء لذلك ينصب العمل النقابي على تحسين الأجور ،وتخفيض ساعات العمل وتحسين ظروف العمل."

-يعرفها "الكيالي": " على أنها جمعيات تشكل لأغراض المساومة و المفاوضة الجماعية بشأن شروط الاستخدام وتنمية مصالح أعضائها الاقتصادية و الاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية والالتجاء إلى العمل السياسي في بعض الأحيان.

-ويعرفها " المؤتمر التاسع العام للعمال الجزائريين" بأنها: " عبارة عن منظمة عمالية مطلبية مستقلة وحرة عن كل وصاية حزبية وإدارية وعن أرباب العمل ،وتضم الذين يتقاضون أجرة من حاصل عملهم اليدوي والفكري."

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

-ويعرفها "جون ناجر" على أنها :"جملة من الأدوار والمهام تقوم بها النقابات وتتمثل في متابعة القضايا المرتبطة بالحياة المهنية والاجتماعية للعمال ،كأوقات العمل ،الوقاية والأمن والأجور والضمان الاجتماعي...الخ.

- يعرفها"مصطفى فيلالي" على أنها: "حركة تأليف بين فئة من العاملين يتشاركون في مباشرة العمل داخل مؤسسة إنتاج واحدة أو في قطاع واحد من قطاعات الاقتصاد ويشكلون طبقة مهنية متميزة إزاء طبقة الممولين أو المالكين حيث يتولى نفر من هؤلاء العاملين المبادرة بتجميع رفقائهم داخل تنظيم إداري وإشراك اختياري في هذا التنظيم والسعي المشترك لإنشاء جبهة تضامن بينهم بقصد تحقيق أهداف مشتركة والذود عن الحقوق المشروعة."

-ويعرفها آخر :" أنها ذلك التنظيم الذي يسعى إلى الدفاع عن حقوق العمال الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية داخل التنظيم والاهتمام بظروف العمل الفيزيقية،بعدة طرق تراها النقابة مناسبة لتحقيق أهدافها ومصالحها داخل التنظيم ."

I- أنواع النقابات العمالية :

هناك تقسيمين للنقابات العمالية وهي كالآتي:

1- **التقسيم الأول** : هناك من يُقسم النقابات العمالية على أساس أن هناك نوعين من النقابات العمالية نقابات صناعية ونقابات مهنية [1].

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

حيث يمكن أن نرى أن هذه النقابات تشمل على العديد من الحرف غير المتجانسة وأساس التجميع هو الانتماء للصناعة.

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

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

2-**التقسيم الثاني** : هناك من يقسم النقابات العمالية على أساس هناك ثلاثة أنواع من النقابات العمالية : نقابات حرفية ،نقابات صناعية ،النقابة العامة.

أ-**النقابات الحرفية** : هي النقابات التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المنشأة أو المشروع الذي يعملون فيه كنقابة عمال البناء وعمال النقل والمواصلات ونقابة عمال الخدمات..الخ ، فعمال البناء مهما تكن نوعية المؤسسة أو المنشأة أو التنظيم الذي يعملون فيه ، ينتمون إلى نقابة عمال البناء حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة.

[1]- مرجع سابق ص 53.

ب-**النقابة الصناعية** : هي النقابة التي ينتمي إليها كافة العمال الذين يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن اختصاصات وحرف هؤلاء العمال؛حيث تتوسع هذه النقابة عموديا وليس أفقيا لأنها تجمع العمال في مؤسسة واحدة مهما تكن حرفتهم وأعمالهم ومن أمثلة هذا النوع نقابة عمال المطارات ..الخ[1].

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

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

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

I-وظائف النقابات العمالية:

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

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

- تكافح النقابات العمالية من أجل حالة استخدام الكامل،أي مقدرة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم وأذواقهم بما يحقق لهم نوع من الرضا الوظيفي في العمل ؛أي أن

[1]- مرجع سابق ص 55.

النقابة العمالية لا تريد تفشي البطالة بين العمال وتقف ضد قيام أرباب العمل بتسريح العمال عن العمل نتيجة للكساد الاقتصادي أو استخدام الآلات التكنولوجية المتطورة التي تحل محل العامل؛حيث أن النقابات العمالية تسعى إلى تحقيق الاستقرار الوظيفي والذي يعتبر من متغيرات الرضا عن العمل.

- تطمح النقابات العمالية لأن يكون لها نفوذ مؤثر في رسم سياسة الصناعة وتحديد أغراضها الإنتاجية والمشاركة مع الإدارة وأرباب العمل في إدارة شؤون المصنع وتنظيم عمليات الإنتاج وتحديد أجور العاملين ويقصد هنا المشاركة في اتخاذ القرار في المؤسسة أو التنظيم.[1]

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

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

- تؤدي النقابات العمالية وظيفة توفير الضمانات الاجتماعية للعمال،حيث كان للنقابات العمالية الدور الكبير في توفير هذه الضمانات عبر تاريخ الحركة النقابية في الدفاع عن حقوق العمل والضمانات الاجتماعية قائمة على أساس عدد من المناهج : الضمان الاجتماعي كالضمان ضد البطالة والحوادث والإصابات والأضرار والأمراض والعجز والشيخوخة..الخ.
كما تؤدي النقابات العمالية وظيفة تثقيفية وتوعوية للعمال حيث توزع كراريس وكتب تثقيفية والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي وتحسين ظروف العمل ورفع مستوياتهم المعيشة والاجتماعية والصحية والثقافية ،إضافة إلى عقد ندوات ومؤتمرات علمية والتي تهدف إلى تعميق الوعي النقابي والمهني بين العمال.

[1]– مرجع سابق ص 56.

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

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

من خلال عرضنا لوظائف النقابات العمالية نجد أن النقابات العمالية تقوم بأدوار تنظيمية والمتمثلة في المشاركة في اتخاذ القرار وخدمة مصالح التنظيم والعمال ونشر ثقافة الممارسة النقابية وتعزيز الانتماء والولاء التنظيميين للمؤسسة كما تقوم النقابات العمالية بوظائف دفاعية والمتمثلة في الحفاظ على المكتسبات المهنية ،ووظائف هجومية تتمثل في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للعمال ،كما تقوم النقابات العمالية بوظائف إنشائية أي أن النقابات العمالية تُعتبر محركا فعالا ومن بين القوى الكبرى المكونة للمجتمع المدني ،وتعتبر مصدرا هاما لتغيير الأوضاع السائدة في المجتمع، حيث لا يقتصر التغيير على النقد والإزالة بل يتبع هذا التغيير اقتراح بدائل الممكن تحقيقها ،و يختلف هذا التغيير من بلد إلى آخر وحسب خصوصية كل مجتمع[1].

[1]– مرجع سابق ص .56.

أساليب الضغط لدى النقابات العمالية:

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

-1 **الإضرابات Striks** : يعني ذلك التوقف الوقتي عن تقديم الخدمات لصاحب العمل كوسيلة للحصول على تنازلات حول ظروف وشروط العمل أكثر مما يعرضها على طاولة المفاوضات،حيث يعتبر الإضراب أو التلميح به جزءا أساسيا من عملية المساومة، فالإضراب هو وسيلة ضغط اقتصادية أو اجتماعية أو تربوية على أصحاب العمل أو الحكومات لقبول البحث والمساومة اتجاه مطالب العمال، وتعتبر وسيلة الضغط المثالية لتحقيق المطالب العمالية عبر تاريخ النضال النقابي العالمي.

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

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

فالإضراب الهجومي إضراب العمال المؤهلين مهنيا ذوي مداخيل لا بأس بها،حيث تحصل هذه الإضرابات في الوحدات الإنتاجية الصغرى التي تكون في العادة لملكية شخصية عائلية،كما تتميز هذه الإضرابات بأن اندلاعها لا يكون مفاجئا ويسبق بإنذار وحتى بمفاوضات مما يجعلها أكثر تنظيما ويمكن أن يكون بصورة كتابية بعيدا عن العنف،حيث تكون مدة الإضراب طويلة نظرا للعوامل المذكورة سابقا وتكون نتائجه مفيدة.

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

-أما الباحث" كوتز غجري" هو اقتصادي صنف الإضرابات العمالية إلى عدة أنواع؛إضرابات مهنية وسياسية وضعيفة الانتشار وقوية الانتشار إضرابات كلاسيكية وغير كلاسيكية وإضرابات مسالمة وأخرى عنيفة، لكن نأخذ الأهم فيها وهي الإضرابات الكلاسيكية وغير الكلاسيكية[1].

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

ب-تطور أشكال الإضراب:

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

حيث نجد أن هذا النص نموذج حقيقي من أساليب التهديد المستخدمة من قبل العمال ومع مرور السنوات أصبح القانون أكثر تساهلا وينتهي بقبول فرقة الإضراب شرط بقائها سِلمية حيث كان العنف من الأشكال الأولى للإضرابات عبر التاريخ ،فالنقابات العمالية لم تكسب شيئا من الإضراب العنيف ويعطى أرباب العمل والحكومات المبرر لكسر الإضراب وأصبح الإضراب ذو الطابع العنفي أحد أسلحة أرباب العمل والحكومات لجعل التنظيمات العمالية مسؤولة عن الجرائم الفردية والجماعية،وهذا ما أدى إلى إضعاف الحركة النقابية نسبيا وقوة تأثيرها في المجتمع.

لذلك توجهت النقابات العمالية بعد نهاية القرن التاسع عشر إلى إصلاح هذا الخطأ، وذلك لتبعاته في اعتقال القادة العماليين وفرض غرامات للمنتسبين للنقابات، فالإضرابات ذات الطابع العنيف تنقص أو

[1]- مرجع سابق ص 114.

أنقصت من قيمة الحركة النقابية. حيث أوضح"آلن" أمام اللجنة البريطانية ،" أن ميل النقابات لاستخدام الإضراب يتناسب عكسا مع قدرتها"التي اجتمعت في عام 1867 .

ويمكن تقريب ذلك من فكرة "فالداك روسو"والذي قال: "لا تقوم النقابات بالإضراب فقط بل تنظمها وتضبطها ... وهنا يكمن التقدم الاجتماعي الذي نشأ بتشريع عام 1884*" ،فالإضرابات التي تواجه بالقوة من طرف أرباب العمل والحكومات لها الأثر القوي والحاد والذي يضر بعلاقات العمل ،من خلال هذا يمكن أن نفسر الشكل الهادئ نسبيا الذي تأخذه الآن معظم الإضرابات من جانب النقابات ،حيث يمكن أن نقول إنّ الإضرابات ذات الطابع السلمي تكون أكثر فاعلية وتوجيهًا وتنظيمًا،كما يكون لها الأثر الكبير في قبول أرباب العمل والحكومات لمطالب العمال الشرعية،والجلوس إلى طاولة المفاوضات للمساومة على هذه المطالب[1].

تعتبر الإضرابات من أهم مظاهر الصراع داخل التنظيمات الصناعية،حيث يكشف هذا الصراع والمتمثل في الإضراب عن بعض المشكلات والقضايا داخل التنظيمات الصناعية والذي يعبر عنه العمال عن طريق النقابات العمالية حيث تحاول هذه النقابات إحداث تغيير داخل التنظيم الصناعي وتحسين ظروف العمال المادية والمعنوية وعندما يصل هذا الصراع إلى أوجه تجلس النقابات العمالية مع أرباب العمل أو الحكومات في طاولة واحدة وتسمى هذه العملية "بالمفاوضات الجماعية " .[2]

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

وتتضمن المفاوضات الجماعية موضوعات أساسية كالآتي:

1-مقدمة عامة قصيرة تعبر بإيجاز عن مجال وغرض الاتفاقية وتؤكد رغبة كل من الطرفين في تطبيق بنود الاتفاقية. الضمان النقابي :ويتمثل ذلك باعتراف الإدارة بالنقابة كعضو ممثل بالدرجة الأولى للعاملين والموظفين ( ).

2- وظائف أو حقوق الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات : بما أن النقابات العمالية تسعى إلى توسيع مجال مشاركتها في القرارات المتعلقة بالعاملين فإن الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات يسعون بالمقابل

[1]- مرجع سابق ص 115.

[2]- مرجع سابق ص 117.

للحدّ من هذا التوسع ،ذلك أن المالكين يسعون غالبا لتحديد الحقوق والامتيازات المتعلقة بعملهم بصفتهم المالكين لتنظيمات معنية.

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

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

أهمية المفوضات الجماعية:

- إن المفاوضات الفردية مع المنشأة أو أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة تجعل العامل في وضع ضعيف جدا بينما تمثل المفاوضات الجماعية قوة النقابة في حل مشاكل العمال.
- تعتبر المفاوضات الجماعية رمزا لاعتراف أرباب العمل أو الحكومات أو الإدارة بالنقابة ووقوفها على المساواة أثناء المفاوضات وتعبّر عن تكافؤ القوى أثناء المفاوضات.
- تعتبر وسيلة لحل الصراعات التنظيمية والحقوقية داخل التنظيم.
- إن المفاوضات الجماعية تحمي العاملين من تعسف الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات وقراراتها الفردية وتصون حقوقهم التي تم التوصل إليها ويَضمنها عقد الاتفاقية ،كما تضمن حقوق أرباب العمل أو الحكومات.
- تَقيد كل من العمال والإدارة وأرباب العمل والحكومات بقرارات المفاوضات الجماعية يؤدي إلى توطيد العلاقة بين الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومات والنقابات العمالية والعاملين والموظفين وأبعاد هذه الثقة المتبادلة على المستوى التنظيمي .

-3 التوفيق والتحكيم :

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة ومرحلة المفاوضات الجماعية،تتطلب ذلك دخول طرف ثالث إما موفق أو محكم ، فالتوفيق هو العملية التي تتطلب تدخل طرف ثالث للمعاونة والحث وتحفيز كل من الإدارة والنقابة للتوصل إلى اتفاق معين،فهو يحاول تقريب وجهات النظر ولكنه لا يتخذ قرارات بل هو عنصر محايد وكونه كذلك فهو يستمع للطرفين ويقترح آراء معينة ويقوم بالاتصال بين الطرفين للتوفيق

بينهما،أما التحكيم فهو العملية التي يقوم بها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين الأساسين،ثم يتوصل إلى قرار ملزم للطرفين ،ويتضح من هذا أن المحكم يعتبر أيضا طرفا محايدا ولكنه يدخل كقاضي يصدر القرارات أو الحكم في الموضع والملزم لطرفي النزاع أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفا النزاع .

من خلال عرضنا لأهم أساليب الضغط لدى النقابات العمالية ،نجد أن هذه الأساليب الثلاثة تعتبر مكملة لبعضها البعض ففي حالة فشل الأولى تكملها الثانية أي في حالة فشل الإضراب تأتي المفاوضات الجماعية وفي حالة فشل المفاوضات الجماعية يأتي التوفيق والمحاكمة ،ويمكن القول أيضا أنه إذا وصل الإضراب إلى أوَّجه تطرح الإدارة أو أرباب العمل أو الحكومة حلا وهو الجلوس إلى طاولة المفاوضات الجماعية وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق يدخل التوفيق والتحكيم لتسوية الخلافات والمشاكل أو ترجيح طرف على آخر[1].

[1]– مرجع سابق ص 118.

I- اتجاهات النظرية المفسرة للحركة النقابية:

نجد ثلاث اتجاهات رئيسية مفسرة للحركة النقابية وهي الاتجاه الوراثي والذي يفسر الأصل ونشأة الحركة النقابية والاتجاه الوظيفي الذي يفسر دور المنظمات النقابية وأخيرا الاتجاه الماركسي الصراعي الذي يحاول فهم قوانين والأشكال العامة لتطور الحركة النقابية.

1.الاتجاه الوراثي :

يسعى هذا الاتجاه إلى تفسير نشأة الحركات النقابية في شكلها القديم والتي كانت تسمى بـــ" الحركات العمالية "ويقوم هذا الاتجاه على فهم الحاجات التي تستجيب لها هذه الحركات وموقعها في المجتمع كما يهتم بدراسة بدايات هذه الحركات والظروف التي تطورت في إطارها .

-ويمثل هذا الاتجاه "ادوارد برت" وجورج سوريل"و"سولاج بيرلمان " وفرانك تانباوم" و"سيدني و باتريس ويبز".

أ-**"أدوارد برت"وجورج سوريل"** : حيث قدموا لنا كتاب " تاريخ الحركة العمالية "، والذي ورد فيه أن الحركة العمالية تعتبر إبداعا واعيا وعقلانيا لعدد قليل من المحركين الذين عرفوا كيف يجمعون حولهم أفضل العناصر العمالية، فحركة التمرد الطبقي العمالي في مجتمع استمرت فيه العادات الارستقراطية كانت قوية كما في فرنسا عام 1900،فقد تبنت وحتى أيقظت نماذج من السلوك والعلاقات بين الناس من النمط الأرستقراطي"، أي أن نشأة الحركة النقابية كان على وعي بضرورة الثورة على النظام الأرستقراطي ومن طبقة مثقفة وواعية المبدأ .

ب-**نظرية "سولاج بيرلمان** " حاول "سولاج" أن يفرق بين الأفكار والطموحات والاحتياجات الواقعية بين الأفراد في بيئة العمل ،وبين الأفكار والطموحات التي تعبر عن الفئة المثقفة التي لا تنتمي إلى الطبقة العاملة والتي تعبر عن العمل النقابي ؛ويعلل "سولاج" ذلك على أن الأفكار النقابية التي تنبثق من واقع احتياجات العمال أكثر موضوعية وأكثر واقعية من الآراء والتصورات التي يضعها المثقفون البعيدين عن الطبقة العمالية وقد ركز "بيرلمان" في تعليله عن الأسباب والدوافع المؤدية إلى نشوء الحركة النقابية[1] .

حيث اعتمد على البحث في العوامل السيكولوجية الجماعية وتأثيرها في القرارات والإجراءات التي تبنتها النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية والمتعلقة بصورة مباشرة بشروط التعيين والاستغناء وساعات العمل والتدريب وكذا أخذ ضمانات كفيلة بالاستمرار في العمل في حالة إدخال آلات جديدة في الصناعة وتوصل "بيرلمان" إلى أن العمال يعانون جملة من المشاكل خلقت لدى العمال الوعي بالندرة ويقصد بذلك الشعور النفسي للعامل بأن العمل سلعة نادرة نتيجة قلة فرص العمل وإحساس العمال بإمكانية فقدان مناصبهم في حالة استغناء صاحب العمل عنهم في أي وقت يشاء.

[1]- مرجع سابق ص 132.

ويُرجع "بيرلمان" هذا الوعي بالندرة إلى مصدرين ؛ الأول داخلي ذو طبيعة ذاتية والثاني خارجي ذو طبيعة موضوعية ،أما الأول فهو شعور داخلي للعامل بأنه لا يملك إلا قوته البدنية وأنه لا يستطيع الاستفادة من فرصة عمل خارج مكان عمله الحالي نتيجة الظروف القائمة على المنافسة ،أما الثاني فهو إدراك العامل لوجود ندرة فعلية للعمل إذ أن العرض أكبر من الطلب في سوق العمل مما يستجيب ضمان العمل كحل حتمي.

ويسعى العامل للحصول على أكبر عائد ممكن مقابل ساعات عمل أقل ،وفي ظروف عمل حسنة ولتحقيق هاته الأهداف عليه أن يختار إحدى الوسيلتين:

الأولى: الدخول في منافسة مع زملائه العمال ،و إثبات كفاءاته للاستمرار في العمل والثانية الاشتراك مع العمال في عملية العمل النقابي وذلك ليشكلوا قوة جماعية تقف في وجه صاحب العمل ،ولأن العمال حسب "سولاج" يعتبرون الوسيلة الأولى خطيئة وعمل غير مشرف لأنها ذات طبيعة غير اجتماعية ،لذا لجأوا إلى الوسيلة الثانية أي إنشاء نقابات وهكذا كانت النقابة وليدة الوعي بالندرة في العمل ورغبتهم في الضمان الوظيفي.

وعليه نجد أن "سولاج بيرلمان" يعتبر أن الحركة النقابية قامت على أساس الوعي بالندرة وأن الهدف الأساسي للنقابة هو تحسين الأحوال الاقتصادية وظروف العمل في المصنع.

نقد النظرية:

حاول "شنايدر" أن بكشف عن النقص في هذه النظرية ومنها عدم الدلالة على أهمية العلاقة بين النقابات والإدارة والأسلوب الذي تبناه العمال لتحقيق أهدافهم والعمل على إلغاء القوانين والتشريعات التي تعوق فعاليتها ومحاولة الجذب والتأثير على الرأي العام ليكون مع العمال[1] .

جـــ) نظرية فرانك تانباوم :

حاول "فرانك تانباوم" أن يفسر نشوء الحركة العمالية بأن نشوءها راجع إلى شعور العمال بالاغتراب في مكان عملهم ومجتمعهم وعن الأدوات المستعملة في العمل وإحساسهم بعدم وجود صلة بينهم وبين زملائهم ،كل ذلك اضطرهم للسعي من أجل الانضمام إلى جماعة يحققون من خلالها آمالهم وطموحاتهم وتتفاعل مع أعضائها وتكسبهم وضعا اجتماعيا معترفا به وتزيد من شعورهم بالأمان والثقة بالنفس وعليه فإن "تانباوم" يرى أن الحركة النقابية نشأت من الروح الاجتماعية والتي بدورها نشأت عن الحاجات النفسية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع ،كما أنها تعكس الوحدة الأخلاقية والوحدة النفسية بين العمال التي يكتشفونها عندما يعملون بها ،ولكنه مع ظهور المصنع الحديث بدأ العمال يفقدون ما يربطهم بعملهم و لم يبق إلا الأجر الذي يتقاضونه مما يسبب بضعف شعورهم بالانتماء إلى مصنعهم ،وبالتالي يقلل من حماسة ولائهم للعمل ،زد على ذلك كثرة ساعات العمل وانخفاض معدل الأجر وعدم استقرار الوضع اللائق للعمال وطغيان وتسلط أرباب العمل ،كل هذا أدى إلى تشكيل جماعات لتحقيق الانتماء و وقوف العمال جميعا ضد تعسف أرباب العمل فالنقابة هي تلك المنظمة التي تحقق للعمال رغباتهم و سعادتهم بمحيطهم الاجتماعي والإحساس بالأمن.

ومعنى هذا أن "فرانك تنباوم" يركز على الدوافع الاجتماعية والسيكولوجية وتليها الدوافع الاقتصادية فالحركة النقابية هي تعبير عن الروح الاجتماعية الناشئة عن حاجات سيكولوجية للعمال وعن ظروف العمل في المصنع التي تحسسهم بالاغتراب، وفي الأخير يصل فرانك إلى أن دور الحركة النقابية يتمثل في زيادة العمل وبالتالي الإنتاج وتقليل كلفته وتحسين نوعيته مما يعود بالفائدة على العمال ، لكن قبل تحقيق ذلك لا بد من تحسين الظروف العامة للعمال.

نقد:

إن دوافع العمل النقابي والتي تتضح في مظاهر المساومة الجماعية والتي أصبح لها قوة الضغط على العامل وعلى الإدارة حيث أن هدف النقابة هو انجاز العمل.

[1]– مرجع سابق ص 133.

د-نظرية سيدني وباتريس واب:

لقد أرجع كل من "سيدني وباتريس واب" نشأة الحركة النقابية إلى العوامل الاقتصادية ،إذ أن الإنسان حسبهما تحركه دوافع اقتصادية مباشرة للعمل ،ولأن العامل لا يملك سوى عمله فهو يحاول الاستفادة منه والحفاظ عليه من أجل تحسين أوضاعه الاجتماعية .

لكنه يجد نفسه في موضع ضعف أمام أصحاب العمل لذا يضطر لقبول أي عمل مهما كانت شروط رب العمل .

ونتيجة للوضعية التي يعيشها العمل يسعى هذا الأخير إلى تغيير هذه الظروف والتخلص من الآثار السيئة للمنافسة بين العمال وتهافتهم على فرص العمل و لم يكن للعامل سوى مخرج واحد وهو محاولة التكتل في شكل جمعيات للتساند والدفاع عن مصالحهم المشتركة وذلك لا يكون إلا ضمن تنظيم نقابي.

حيث يحدد أصحاب هذه النظرية دور النقابة في نقطتين أساسيتين تسعى لتأديتهما النقابات العمالية:

- توحيد شروط الاستخدام وذلك بوضع قواعد عامة و التي تتحكم في الأجور وتحديد ساعات العمل وتنفيذ القواعد العامة للصحة والحد من تهافت العمال على قبول الوظائف بأي شروط كانت[1].

- تنظيم شروط الاستخدام في كل صناعة وذلك عن طريق تحديد عدد العمال في كل مجال ،وذلك لتحسين حياة العمال الاقتصادية والاجتماعية ،ولتحقيق هذه الوظائف هناك ثلاث طرق وهي:

- طريقة التأمين المتبادل لضمان الأجر في حالة البطالة والإضراب.
- طريقة المساومة الجماعية مع أصحاب الأعمال لتنشيط وتنظيم شروط الاستخدام.
- إصدار تشريعات عن طريق التدخل الحكومي وذلك لتحقيق التوازن بين أصحاب العمل والعمال، زد على ذلك محاربة الضغط الاقتصادي للعمال و الذي نشأ كنتيجة لهذه الحالات.

نقد النظرية :

يرى "شنايدر" مرة أخرى وهو الذي عرف الاتجاه الوراثي أنه يمكن تحقيق الأهداف التي يسعى إليها العمال عن طريق الحكومات خاصة الحكومات الديمقراطية وخاصة الديمقراطية الصناعية وذلك لاعتبارات أخلاقية تنظيمية وباعتبار المصنع جزء من النظام الاجتماعي .

-يمكن القول أن الاتجاه الوراثي –الأصل والنشأة- الذي فسر تطور الحركة النقابية من حيث نشأتها قد أرجع نشأة النقابة إلى عوامل ثقافية نفسية اجتماعية واقتصادية وإستراتيجية واختلاف وجهات النظر داخل هذا الاتجاه جعل كل عالم في هذا المدخل يفسر تطور الحركة النقابية حسب المتغير الذي يراه عاملا مهما في تطور الحركة النقابية ونشأتها إلا أنّ تشعب هذه التوجهات ومتغيرات أعطى النقابات العمالية

[1]- مرجع سابق ص 134.

خصوصيتها وتم حصر التنظيم النقابي في متغير واحد حسب آراء هؤلاء المنظرين وتشعب أدوار النقابات العمالية.

2. اتجاه الوظيفي:

قامت الكثير من الدراسات بـــتفسير وظائف النقابات العمالية ؛حيث ترتكز على فكرة تكامل الأجزاء في كل واحد منها والاعتماد المتبادل بين العناصر المختلفة لأعضائها ، وقاد هذا الاتجاه ":هارولد لايسكي "و "ديفيد جورج"و"روبرت ميشلز"و"ماركوس."

أ-**نظرية هارولد لايسكي** : تنطلق تحليلات "لايسكي"من مبدأ الديمقراطية في الصناعة، أي مساهمة العمال في إنشاء قانون يحكمهم، حيث يتجسد ذلك من خلال التنظيم النقابي،قصد مواجهة أرباب العمل في المجتمع الرأسمالي،ولتحقيق ذلك يجب توظيف الديمقراطية في المجال السياسي،حيث تقوم هذه النظرية على بعدين أساسيين هما:

- توفير الديمقراطية الداخلية والمتمثلة في النقابات العمالية وداخلها[1].

- يجب أن يتمكن العمال من استخدام قوتهم استخداما فعالا في الميدان السياسي،وحسب"لايسكي" فإن العلاقات الإنتاجية هي التي تحقق الديمقراطية كشكل التنظيم السياسي،أي أن دور النقابة في زيادة الإنتاج هو الوسيلة الفعلية لرفع المستوى المعيشي للعمال.

-كما ركز"لايسكي" على أهمية المطالب النقابية والمتمثلة في زيادة الأجور دون أي تأثير على العمال والمستويات الدنيا، كما حدد نطاق العلاقة بين النقابات العمالية المستقلة والدولة في حالة الإضراب بما لا يؤثر على المرافق العامة والخدمات،واعتبر "لايسكي" عدم تدخل الدولة في الحد من الإضراب المبالغ فيه من قبل النقابات يؤثر سلبا على النقابات وعلى الحكومة نفسها لذا فهو يرى أنه يجب على الحكومة التدخل لإحباط الإضرابات التي تؤثر على المرافق القومية والخدمات العامة كشكل من أشكال التنظيم السياسي للدولة.

كما يُلاحظ أن "هارولد لايسكي" ركز في نظريته على أهمية الثقافة العمالية في رفع قدرة العمال على إدراك المشاكل العمالية وبالتالي النهوض بالتنظيم النقابي وركز على ضرورة إشراك الجميع في عملية اتخاذ القرار.

[1]- مرجع سابق ص 135.

نقد النظرية:

من خلال قراءتنا الموضوعية لهاته النظرية نجد أن "هارولد لايسكي" يربط النقابات العمالية بالنضال السياسي وهذا من أهم سمات "الحزب الثوري" و دعى إلى اندماج الممارسة النقابية مع الممارسة السياسة ية ،وهذا ممكن أن يؤثر على النقابات العمالية سلبا أو إيجابا وذلك حسب طبيعة النظام السياسي السائد حيث أنه ممكن أن تفقد النقابات العمالية فاعليتها إذا اقترنت بالعمل السياسي والاندماج فيه .

ب-نظرية ديفيد جورج مور:

ترتكز نظرية "ديفيد جورج مور" في التنظيم النقابي على مفهوم الديمقراطية حيث يرى أن أي تنظيم ديمقراطي له حقيقة رئيسية تقوم على أساس سلطة الشعب وبالتالي فإن التنظيم النقابي يقوم على أساس سلطة الأعضاء ،فالنقابة وجدت لأجل الأعضاء لا من أجل النقابة في حد ذاتها ،حيث يرى "مور" أن مسؤولية الأعضاء نحو النقابات شيء مصور والمسؤولية فيها تختلف اختلافا تقديريا لكل فرد من الأعضاء لكن هذه المسؤولية تختلف حسب الأعضاء وأهدافهم.

ويرى "مور" أن الاهتمام بالتنظيم النقابي يَبرز من خلال النشاط الذي يقوم به كل عضو،هذا النشاط يعد أحد العوامل المساهمة في استمرار التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه المنشودة،ويرى"جورج مور"أن النقابات هي تنظيم رسمي يقوم على إدارة جماعة من المتطوعين الذين يؤمنون بمبادئ الديمقراطية وهذا البناء معاكس للتنظيم البيروقراطي في إدارة المنشآت التي هي تحت إدارة وتصرف مديرين متخصصين[1].

نقد النظرية:

أكد "مور" على التباين بين الإدارة والتنظيم النقابي ،وعرض أوجه الاختلاف والاتفاق بين التنظيمات النقابية وتنظيمات العمل وطبيعة العلاقة الرسمية بين هاذين المتغيرين ،كما يعبر أيضا عن أهمية وضرورة التعاون بين هاذين التنظيمين ،لكن لم يقدم دلائل موضوعة حول طبيعة العلاقة بين هاذين التنظيمين و لم يقدم شواهد ودراسات حول هذا الموضوع .

جـــ –نظرية روبرت ميشلز:

ترتكز نظرية "ميشلز" على "القانون الحديدي "حيث يفترض تكوين قلة ممتازة تلازم أشكال التنظيم الاجتماعي سواء كان هذا التنظيم سياسي أو اقتصادي ،وهذا ما حاول "ميشلز" تأكيده داخل التنظيم النقابي أي يجمّع القوة في أيدي القلة وهذا لعدم إمكانية ممارسة القوة على مستوى أكبر لأعضاء التنظيم وبالتالي يزداد الاتجاه إلى الحكم بالقلة الممتازة،حيث رفض "ميشلز" مبدأ الديمقراطية الذي دعى إليه

[1]– مرجع سابق ص 137.

كل من "لايسكي "و "جورج مور" ،حيث يرى "ميشلز" أن الديمقراطية مطلب مثالي صعب أن يتحقق لاسيما في التنظيمات كبيرة الحجم ،خاصة في ظل وجود المنافسة داخل التنظيمات.

أضف إلى ذلك أنه لا يمكن للجميع المشاركة في اتخاذ القرار لأن أغلب الأعضاء ينتمون إلى الدرجة الدنيا ،لذلك فإن "روبرت" يعطي أهمية كبرى للقائد والزعيم الحاصل على السلطة والنفوذ ،وسرعان ما يكتسب القائد مهارات سياسية ومعرفة خاصة خلال الممارسة الوظيفية مما يمكنه من الابتعاد تدريجيا عن المشاكل الحقيقية للتنظيم الذي يتزعمه وسعى لتحقيق مصالحه الشخصية،ويعمل دائما للحفاظ على منصبه ومن هنا يحيد عن الأهداف الديمقراطية للتنظيم وتقل رغبته القيادية في الإقدام والمخاطرة في النشاط الثوري حتى لا تغضب منه الحكومة لذا يقوم القائد بأداء وظائفه الموكلة إليه نسبيا مما يعرقل أداء التنظيم النقابي للوظيفة الأساسية لتكوينه وهذا ما يفقده ثوريته ويصبح محافظا. [1]

نقد النظرية:

جاءت هذه النظرية منتقدة لنظرية "لايسكي ""ومور" حول مبدأ الديمقراطية لكن هذه النظرية لم تبرز وظيفة النقابات العمالة ودورها كتنظيم داخل التنظيم الكبير.

-من خلال عرضنا للاتجاه الوظيفي نجد أن هؤلاء المنظّرين لم يتطرقوا إلى وظائف النقابات العمالية بل أبرزوا العوامل المؤثرة في الحركة النقابية و لم يتطرقوا إلى دور النقابات العمالية وتبيان ما وجدت من أجله النقابات العمالية.

د – نظرية ماركوس :

تستند نظرية " ماركوس" على أساس : كيف تؤثر التغيرات التي طرأت على الصناعة والتكنولوجيا في وظيفة النقابات وتغيراتها الداخلية ؟كالحجم وتركيب العضوية والعلاقة بين المستويات التنظيمية ثم درجة البيروقراطية حيث وضع "ماركوس" نموذجا نظريا حول تغير النقابات،حيث استخدم الكثير من المعلومات والبيانات التي توصلت إليها البحوث المعنية بالنقابات البريطانية ،للضغط الذي تمارسه المستويات الرئاسية المختلفة وتؤدي إلى الاتجاه نحو البيروقراطية كزيادة حجم التنظيم وزيادة الضغوط الخارجية،بينما تؤدي أخرى كوجود الجماعات الفرعية المستقلة والاعتراف بمشروعية التعارض فيما بينها إلى اتجاه نحو مزيد من الديمقراطية.

نقد النظرية:

تعتبر هذه النظرية في تفسير الحركة النقابية دراسة مهمة في تفسير الحركة النقابية حيث تم التطرق إلى المتغيرات التي تؤدي إلى ظهور الديمقراطية ،لكنها لم تتطرق إلى وظائف النقابات العمالية داخل التنظيم.

[1]– مرجع سابق ص 138.

3. الاتجاه الماركسي :

يقوم هذا الاتجاه على أساس أن التنظيمات النقابية جاءت لتقوم بدور فعال في الصراع ضد الطبقة البرجوازية ،حيث أعطت قيمة لنضال بهدف زيادة الأجور وتخفيض ساعات العمل ..الخ.

-ويعتبر "ماركس" و " انجلز" و"لينين" من أهم رواد هذا التوجه.

"ماركس" و"أنجلز" : مر فكر "ماركس "و"أنجلز"حول النقابات العمالية بمرحلتين أساسيتين،؛المرحلة الأولى هي مرحلة ما قبل ثورة1848 ،والمرحلة الثانية بين 1861 و 1865.

-وفي المرحلة الأولى طرح "أنجلز" في كتابه " حالة الطبقة العاملة في انجلترا"عام 1844 أن النقابات تحاول القضاء على التنافس بين العمال ولكن التنافس هو :"العصب الحيوي للنظام الاجتماعي الحالي" ولذا يؤدي النضال النقابي بالضرورة إلى النضال ضد الرأسمالية كنظام، فالنقابات تحاول القضاء على التنافس ككل وهذا ما ستفعله".[1]

وقد طرح "ماركس" أيضا فكرة أن النقابات ستتحول من تنظيم المقاومة ضد رأس المال إلى الهجوم النهائي على السلطة الرأسمالية وقد كتب في كتابه "بؤس الفلسفة" :" تتخذ محاولات العمال الأولى للإتحاد فيما بينهم دائما شكل الروابط ،فالصناعة الكبيرة تركز في مكان واحد حشدا من الناس لا يعرفون بعضهم البعض والمنافسة تفرق بين مصالحهم لكن المحافظة على الأجور – هذه المصلحة مشتركة التي تجمعهم ضد صاحب عملهم- توحدهم في فكرة واحدة للمقاومة ومن هنا فإن للرابطة دائما هدفا مزدوجا ،وقف المنافسة بين العمال حتى يستطيعوا أن يواصلوا المنافسة العامة مع الرأسمالي وإذا كان الهدف الأول من المقاومة هو المحافظة على الأجور ،فيقدر الرأسماليون دورهم في فكرة واحدة للقمع فإن الروابط التي كانت معزولة في البداية تشكل نفسها في مجموعات وفي وجه رأس المال المتحد على الدوام تصبح المحافظة على الاتحاد أكثر ضرورة لهم من المحافظة على الأجور وهذا صحيح إلى حد أن الاقتصاديين الانجليز يذهلون إذ يرون أن العمال يضحون بجزء كبير من أجورهم لصالح الاتحادات التي لا تقوم -في نظر هؤلاء الاقتصاديين-إلا من أجل الأجور ،وفي هذا الصراع وهو حرب أهلية حقيقية تتحد وتطور كل العناصر اللازمة لمعركة قادمة وما أن يبلغ الاتحاد هذه النقطة حتى يتخذ طابعا سياسيا.

وفي الايدولوجيا الألمانية والتي أكملها "ماركس" و"انجلز" قبل "بؤس الفلسفة"بقليل الطرح الأتي.

"حتى إذا اشترك أقلية من العمال وأضربوا سيجدون أنفسهم سريعا مضطرين للتصرف بشكل ثوري ،وكان الممكن أن نتعلم ذلك من انتفاضة 1842 في "انجلترا" والانتفاضة السابقة في "ويلز" 1839 ،ذلك العام الذي وجد فيه الهيجان الثوري للعمال أول تعبير كامل له في "الشهر المقدس"والذي أعلن بشكل متزامن مع التسريح العام للجماهير .

[1]– مرجع سابق ص 140.

ومن خلال أحداث "الشهر المقدس" قد رفعت مطالب لأجور ومطالب حق الاقتراع العام بمستوى الصراع الطبقي إلى التحويل الثوري للمجتمع وقد أدت هذه الأحداث إلى تصور "ماركس" و"انجلز" أن النضالات النقابية ستؤدي بالضرورة إلى نضالات ثورية ضد الرأسمالية.

-أما في المرحلة الثانية تغيرت رؤية "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات العمالية في فترة الستينات من القرن (الماضي19) وقد كتب "ماركس" في كتابه "الأجور والأسعار والأرباح عام "1865 "،"يجب على الطبقة العاملة أن لا تضخم من هذه النضالات اليومية ،يجب أن لا ينسوا أنهم يحاربون ضد النتائج ولكن ليس ضد أسباب تلك النتائج.

وأنهم يؤخرون الحركة المتجهة إلى الأسفل ولكنهم لا يغيرون مسارها وأنهم يقدمون مُسكنات ولا يعالجون المرض،ويجب أن لا يغرقوا في هذه النضالات ذات طابع حرب العصابات ،حيث كتب" أنجلز "في رسالة لرفيق إيطالي :"إن الحركة النقابية في انجلترا والنقابات القوية والكبيرة والثرية أصبحت عقبة للحركة عموما بدلا من أن تكون أداة تقدمها. " ...

إنّ الاختلاف بين أطروحات "ماركس" و"أنجلز" حول النقابات في فترة 1944 /1947 وفترة 1871/1865 كانت تعبر عن تغير في طبيعة النقابات نفسها فكانت النقابات في الفترة الثانية قد هيمنت عليها البيروقراطية والأفكار البرجوازية وكان يؤيدها ويدعمها الليبراليون أو المحافظون اعتمد بقاؤها على الدفاع عن مصالح القطاعات العمالية في معارك مع عمال آخرين فلم تكن نفس النقابات التي شاركت في الإضراب عام 1842 والتي أيدت الحركة الشارتية الميثاقية العمالية [1] .

"لينين" والنقابات :

يمكننا أن نجد نفس هذا التطور في أفكار "لينين" عن النقابات ففي أوقات الثورة يرى"لينين" أن هناك ارتباطا وثيقا بين النضالات النقابية الاقتصادية والنضال السياسي وقد تحدث "لينين" في وصفه لإضراب 1905 في " بتروجراد " عن " الغريزة الثورية" قائلا " :" يدهش المرء من سرعة التحول المذهلة من الأرضية الاقتصادية البحتة إلى الأرضية السياسية ومن التضامن والطاقة الهائلة التي يظهرها مئات الآلاف من العمال –كل هذا بالرغم من التأثير الاشتراكي الديمقراطي(الثوري) – غير الموجود أو الضعيف."

لكن في الأوقات الغير ثورية ،ركز "لينين" على المسافة الكبيرة بين الوعي النقابي والوعي الثوري قائلا: "أنه تطور عفوي لحركة الطبقة العاملة يؤدي إلى إخضاعها للإيديولوجية البرجوازية "؛ فالحركة العفوية للطبقة العاملة هي النقابوية ؛و النقابوية تعني إخضاع العمال لإيديولوجيا برجوازية ، وإذا كان هدف كل العمال المنظمين هو الإطاحة بنظام العمل المأجور،فيمكن في هذه الحالة أنه تعبير المنظمة الواحدة عن

[1]– مرجع سابق ص 141.

مصالحهم المشتركة ،ولكن مهمة النقابة تختلف عن ذلك،فهي تهدف للدفاع عن مصالح العمال داخل علاقات الإنتاج الرأسمالية فالنقابات تقوم على تحسين شروط الاستغلال التي يخضع لها العمال وليس لإنهاء هذا الاستغلال .

- ركز الاتجاه الماركسي على الحزب الثوري وإلصاق النقابات بالتوجه السياسي الثوري وذلك تجسيدا للنضال الثوري والنقابي ،لكن كانت لهذه الثورية تبعاتها كما رأينا في التحليل التوجه الماركسي.
- حيث يقال أن التوجه الماركسي فنده الواقع وذلك عبر ازدهار الرأسمالية حاليا[1].

[1]– مرجع سابق ص 153.

خلاصة:

من خلال تطرقنا لمفهوم النقابات العمالية نجد أن للنقابة مكانة جوهرية في المجتمع نظرا لتاريخها الحافل ووظائفها وأنواعها واهتمام العلماء والمنظرين بها ،حيث اكتسبت النقابة أبعادا اجتماعية وثقافية مهمة.
و ننتقل معا للتطرق إلى الامتداد التاريخي للنقابة الجزائرية ومختلف المراحل التي مرت بها.

الفصل الثالث

الحركة النقابية الجزائرية
قبل وبعد الاستقلال

مقدمة الفصل :

بعدما تناولنا الامتداد التاريخي للحركة النقابية والتي ولدت في بداياتها الأولى في أحضان الحضارة الإسلامية وبالضبط في العصر الأموي والعباسي الأول ، سنتطرق في هذا الفصل إلى دراسة تحليلية نقدية حول النقابات العمالية ؛ حيث تندرج في إطاره نوع من القراءة التاريخية لتطور الحركة النقابية في العالم و بالأخص في أوروبا وبعض المفاهيم الجزئية في الحركة النقابية وشروط ومميزات النقابي و تعاريف النقابات العمالية و وظائفها وأنواعها وأساليب الضغط لدى النقابات و الاتجاهات المفسرة للحركة النقابية ،ثم نتطرق في المبحث التالي إلى تطور الحركة النقابية في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ومقاربتها مع التطور السياسي والاجتماعي والاقتصادي في الجزائر .

مدخل :

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

المبحث الأول : الحركة النقابية الجزائرية قبل الاستقلال 1830-1962:

إنّ الغزو الذي تعرضت له الجزائر سنة 1830 من الاستعمار الفرنسي أحدث قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، فقد احتلت الجزائر في هذه الفترة وفرضت بقوة السلاح الهيمنة الاستعمارية وطورت نمطا جديدا للاستعمار الفرنسي، لكن كان التغلغل الاستعماري داخل البلاد بطيئا ، نتيجة لمقاومة عنيفة من طرف السكان ظلت لعقود من الزمن وأدت إلى تفكيك المجتمع الجزائري .

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

من خلال هذا بدأ ظهور ما يسمى بالتجمعات العمالية . ولقد ظهر أول تجمع عمالي في الجزائر هو ذلك المتمثل في الغرفة النقابية لعمال المعادن بالجزائر العاصمة، وهذا في 09 نوفمبر 1878 ، وفي ديسمبر من نفس السنة أنشئت الغرفة الخاصة لعمال التجارة بالعاصمة، وفي سنة 1880 ظهر أول تجمع عمالي داخلي في الجزائر العاصمة ، أما عمال المطابع وترقيع الأحذية بالعاصمة فقد أنشئوا غرفتين نقابتين

لهم . أما قسنطينة و وهران فقد انتظرا سنة 1880 لإعلان ظهور نقابتين: واحدة لعمال التركيب بالمطابع والثانية لعمال الزراعة، وفي نفس السنة تم تأسيس الاتحاد النقابي لعمال المطابع بقسنطينة . الذي تبعه في سنة 1882 تأسيس الاتحاد الخاص لعمال صناعة الكتب في نفس المدينة . وبعدها شهدت الحركة النقابية توسعا في القطاعات الأخرى ما عدا قطاع الزراعة . وقد بلغ عدد المنظمات النقابية سنة 1907م 74 نقابة والتي كانت تنشط وفق توجه النقابة الفرنسية "الكونفدرالية العامة للشغل" المتأسسة سنة 1895م.[1]

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

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

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

ففي سنة 1902م كانت هناك 42 منظمة نقابية عمالية تضم 3300 عضوا وبعد الوحدة النقابية بفرنسا التي كانت 1907م كانت هناك 42 منظمة نقابية بالجزائر تظم حوالي 5292عضوا، وفي جانفي 1910م كانت هناك 36 نقابة جديدة، أما الحكومة العامة ل1921/06/18م فلقد أكدت أن مقاطعة الجزائر العاصمة تضم 62 نقابة شملت 1300 عضو كل هذه النقابات كانت مجمعة في اتحادات وفيدرالية عمال الكتاب، فيدرالية عمال الورشات البحرية، وفيدرالية عمال الموانئ والمخازن....الخ.[2]

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

2 –محمد فارس، المرجع السابق،ص111.

أولا – الظروف الاجتماعية للعامل الجزائري:

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

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

ومن سنة 1914م إلى 1935م كان يتقاضى من 4 إلى5 فرنك يوميا ومن 8 إلى 12 فرنك حتى غاية 1941م.... بحيث كتب "فرحات عباس" يقول :" .....هروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى حلّين إما أن يبيع قوة عمله او الهجرة إلى الخارج، وأجرته جد ضعيفة ففي سنة 1954م كانت أجرته تتراوح ما بين 250الى 950 فرنك ولا أحد يستطيع أن ينكر أن العامل الجزائري كان يشكل يد عاملة جد رخيصة وهو المخول للجزائر، بل كانت سببا أيضا في ثراء المستعمر (هناك) حيث كانت هناك وثائق في نهاية القرن التاسع عشر تذكر وجود عدد كبير من الجزائريين بدون عمل وبدون مداخيل، حتى كانت تقارير للولاة قد قدرت هذه الفئة الاجتماعية في سنة 1911م بـــ 1.386.570 مليون نسمة ويرجع ذلك إلى:[1]

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

-سيطرة تامة لمختلف المهن من طرف الأوروبيين.

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

1 -المرجع نفسه، ص113.

ثانيا : الحركة النقابية الجزائرية وليدة الحركة الوطنية

أ) النضالات العمالية وظروف تطبيق قانون الأهالي سنة 1884م:

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

- الكونفدرالية العامة للشغل ذات التوجه الاشتراكي.

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

نصت مادة القانون لـــ 1884م على :"...أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين و يتمتعون بحقوقهم المدنية ".

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

إنّ مصلحة العمل في الحكومة العامة والنائب العام قد وافقوا على المشاركة كمواطنين لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير المنظمة النقابية، من جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات التشريعية المتخذة لصالح الأهالي في 4 فيفري 1919 تسجل إدارة الاعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع بها الفرنسيون.[1]

بحيث عرقلت السلطات الفرنسية بالجزائر استمرار الحركة النقابية واعتبرت كل نشاطاتها (الإضرابات مظاهرات...الخ) مساسا بالسيادة الوطنية عندما يقود هذه الحركات مناضلون جزائريون يكونون في أحزاب او أعضاء الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين فإن القمع يكون أشرس .

ب) العمال الجزائريون داخل النقابات:

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

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

1 - المرجع نفسه،ص 113.

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

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

جـــ) التوجه النقابي السياسي:

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

فالمحاولات مع النقابات الفرنسية (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية الفرنسية للعمال الموحدين) القوى العاملة، من بين الفرق التي أثرت الرصيد التكويني والتربوي للإطارات النقابية الجزائرية الذين وعوا توجّهات المنظمات لـــمستقبل النقابة الوطنية الجزائرية.[1]

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

د–النقابة الوطنية :

إن الحرب العالمية الأولى غيرت مجرى الأمور على فرنسا، حيث ساعدت الحرب وإعادة بناء الاقتصاد الفرنسي على هجرة الجزائريين إلى فرنسا، ويبدوا أنه من المفارقة أن تكون قد تكوّنت في فرنسا النواة الأولى للمناضلين النقابين داخل اللجنة العامة للعمال ويرجع ذلك إلى العوائق التي أوجدتها القوانين الاستثنائية في الجزائر و التي تطبق على العمال الجزائريين في فرنسا بالنضال السياسي من اجل الاستقلال أكثر من النضال المادي ولذلك أسس الجزائريون في فرنسا حزب نجم شمال إفريقيا عام 1926م والذي جمع العمال المهاجرين ومن بين أهدافه "النضال من اجل استقلال الجزائر" وقد امتدت نشاطاته إلى تنظيم صفوف العمال ودفعهم إلى العمل النقابي المستقل عن النقابات الفرنسية، منذ ذلك التاريخ شهدت الحركة الوطنية و العمالية تغيرا جذريا في المطالب فقد رفع شعار "الحرية و الاستقلال" بدل من شعار "الاندماج والمساواة" وفي سنة 1927م شارك مندوب عن عمال الجزائر في مؤتمر الرابطة الدولية من اجل استقلال

1 –المرجع نفسه،ص127. 129.

الشعوب في بروكسل واستطاع المندوب أن يقنع المؤتمر بالتصويت على قرار يدعو إلى استقلال الجزائر ومنها حق تقرير المصير و الملاحظ أن الحركة النقابية في الجزائر كانت محل تنافس بين منظمتين مهيمنتين (الكونفدرالية العامة للشغل و الكونفدرالية العامة للعمال المتحدين) بإضرابات عمالية مناهضة للاستعمار سنة 1930 م أثناء احتفال المعمرين بالذكرى المئوية لوجود الاستعمار في الجزائر.

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

1-إلغاء القانون الخاص بالجزائريين .

2- تطبيق التدابير الاجتماعية المطبقة في فرنسا.

3- تحديد ساعات العمل بـــ 40سا في الأسبوع وكذالك التنظيم الشرعي النقابي، إلا أنّ ذلك لم يدم طويلا فبقيت الحركة النقابية تتراوح بين المد والجزر إلى غاية سنة 1945م حيث بعد انتهاء الحرب العالمية الثانية عادت الحركة العمالية إلى ممارسة عملها النقابي الوطني حيث بدأت عملها بسلسلة من التظاهرات و الإضرابات في المدن الرئيسية و لم يقتصر فقط على الجزائر العاصمة بل امتدت إلى "وهران" و "عنابة" وغيرها من المدن الجزائرية ،غير أن السلطة الاستعمارية قامت بمواجهة الشعب بالرصاص وارتكاب مجازر رهيبة كالتي ارتكبت سنة 8 ماي 1945 راح ضحيتها 45 ألف شهيد جزائري . عندئذ أدركت الحركة الوطنية والعمالية ضرورة تطوير أساليب المواجهة وفي عام 1947م، قرر مؤتمر "الحركة من اجل انتصار الحريات الديمقراطية "تأسيس هيئة مركزية للقضايا العمالية في فرنسا والجزائر وأسندت رئاستها إلى المناضل النقابي "عيسات إيدير "و ابتداءا من عام 1948 أخذت اللجنة المركزية للحركة العمالية على عاتقها إنشاء التشكيلات النقابية في القطاعات الاقتصادية والتجارية الهامة من اجل التحرر والاستقلال .[1]

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

1 -المرجع نفسه، ص129.

وركز على عدة نقاط:

_ توقيف نشاط النقابات الفرنسية بالجزائر.

_أفضلية النضال من أجل الاستقلال الوطني .

_أفضلية تنظيم العمال الزراعيين.

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

"يجب أن ننتخب جبهة التحرير الوطني الناطق الوحيد باسم جيش التحرير الوطني والمرشد المحبوب المجرب والواضع الثورة الجزائرية الظافرة عما قريب وستحرك الطبقة العاملة الجزائرية هذه المعركة المجيدة برباطة الجأش وبوحدة وبنظام وبطولة وثقة "، وَرَدَّت قوات الاحتلال على هذه المظاهرات بقمعها بعنف كما منعت صحيفة "العامل الجزائري" من الصدور ،و قامت باعتقال المناضلين النقابيين على رأسهم "عيسات إيدير" حيث عذب حتى الموت، وابتداء من 1958/02م نقل الاتحاد مركز إدارته إلى تونس و هناك قام بعدة أنشطة على المستوى الدولي منها محاولته "عزل فرنسا عن الاتحاد الدولي للنقابات الحرة "كما سعي إلى كسب دعم النقابات الإفريقية كما دافع عن النضال الوطني، وغداة الاستقلال، سنة 1962م ، عاد الاتحاد للجزائر بعد نشاطه على أسس جديدة حيث اهتم الاتحاد بمسألتين :

- مسألة مضمون نشاطه.
- مسألة إطاره

فمنذ الاستقلال طرحت مسالة قانون التنظيم النقابي:

هل يكون تنظيما مستقلا للعمال أو تنظيما جماهيريا لجبهة التحرير ؟

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

ونلاحظ منذ عشر سنوات من الحياة النقابية أنها ارتكزت على نقطتين :[1]

1_ تكمن قوة الاتحاد في قدرته على تنظيم قسم مهم من عمال المدن ومشاركته في النضال من اجل تطوير الاقتصاد المستقل للجزائر.

2_ كما يكمن ضعفه في كونه منعزلا جزئيا عن عمال الأرياف وكونه لم يستطع حتى الآن أن يستخلص آفاق النضال التي تطور العمال وأسرهم.

1- عبد القادر جغلول:تاريخ الجزائر الحديث،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1983،ص165. 166

المبحث الثاني : الحركة النقابية الجزائرية بعد الاستقلال (1962-1990) :

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

أولا : الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات :

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

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

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

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

ولقد ظهر الاتحاد العام للعمال الجزائريين كقوة مستقلة إثر أزمة صيف 1962م أي مباشرة بعد الاستقلال نتيجة للخلاف السياسي الذي ظهر بين حزب جبهة التحرير الوطني والحكومة الجزائرية المؤقتة

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

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

(GPRA) ولقد استطاع الاتحاد جمع مناضليه في حملة ضد الحرب الأهلية التي كانت تهدد البلاد تحت شعار " سبع سنوات بركات"[1]

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

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

وقد أعلن أحد الأعضاء في أمانة الاتحاد العام بأن الجبهة العسكرية للحزب كونت رجال الحرب وعلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين تكوين رجال ما بعد الحرب وقد كان له في ذلك برنامجين على المستوى الزراعي وعلى المستوى الصناعي تمثلت في القضاء على ممتلكات المعمرين وتكوين تعاونيات من جهة والتركيز على التصنيع للتخلص من التبعية الاقتصادية والتي كان يرى فيه الإتحاد أنها شكل من أشكال الاستعمار ، وهذا للعمل على توفير مناصب شغل للعمال الجزائريين والاهتمام بالصناعات الكيماوية و الطاقوية.[2]

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

- ينظم العمال اجتماعاتهم ومؤتمراتهم بحرية.
- تتلقّى النقابات والاتحادات تعليمات مباشرة من المركزية.
- يسهر الحزب باستمرار على احترام استقلال الاتحاد ع ع ج .

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

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

2- Français Weiss ,op cit,p70.

غير أنّ هذا الاتفاق لم يقض على النـــزاع وإنما كان شكليا بحيث نلاحظ عدم احترام الرئيس "بن بلة" لهذا الاتفاق وقد انعكست هذه الصراعات في المؤتمرالأول حيث عمدت السلطات إلى إبدال المؤتمرين بالعمال الذين كانوا بصفة عامة في المدينة بمؤتمرين آخرين وهم الفلاحون.[1]

وهكذا صارت النقابة تعيش التبعية والتسير وفق أهواء السياسيين وبالتالي تمكن الحزب من احتواء النقابة ،وبعد المؤتمر مباشرة صدر بيان من طرف الاتحاد ع ع ج يرى فيه أن دور النقابة يكمن في تحضير العمال لاستلام جهاز الدولة وهذا قصد تمكينهم من تكوين اقتصادي سياسي وفرض المراقبة على كل النشاطات التي تخص الدولة والحزب[2].

1-علاقة الاتحاد العام بالحزب :

لقد بدأ الخلاف يظهر بين الاتحاد والحزب بعد أفريل 1963 بعد أن جمع "بن بلة " والأمين العام للحزب حين عدل في الوظائف الرئاسية ،غير أنها لم تطرح مشاكل خطيرة بحيث لوحظ تقارب بين المسؤولين النقابيين وحزب ج ت و وقد بينت جريد "الثورة والعمل" هذا التقارب والتي تجسدت في مشاركة المسؤولين من الاتحاد العام في المهرجانات الرسمية للحزب وكذا حضور مسؤولي الحزب والدولة في التظاهرات التي كانت تنظمها المركزية النقابية .

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

فالنقابية يستفيد منها الحزب في تسيير وقيادة البلاد في المستقبل ويرى "حسين زهوان "أنه من الضروري على النقابي الجيد أن يكون عضوا في الحزب من أجل التكفل بالتكوين السياسي والإيديولوجي للحزب[3].

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

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

كما تكفل الرئيس "احمد بن بلة "بالتحضير للمؤتمر الثاني لـــ ت ع ع ج وكان ذلك في مارس 1968م وتكونت اللجنة التحضيرية من 20 عضوا كما تم تنظيم مؤتمر الاتحادات المحلية وكذا تنظيم اجتماعات في

1-المتحف الوطني للمجاهد بمشاركة الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، 1979،ص41.

2-Mencer Mohamed Amokrane . l'UGTA de1962 à1973 document de travail , n° 61 , 1930 , p 04 .

3- Français Weiss : op cit , p86.

المؤسسات لتكون التحضيرات أكثر ديمقراطية وكان المشاركون في هذا المؤتمر يشكّلون عيّنة من مناضلي الاتجاهات المتعددة التي حظيت بمكانة .هامة في تدخلات المؤتمرين هذا المؤتمر كان بمثابة مثال الحرية والديمقراطية .

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

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

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

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

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

2-إعادة تنظيم النقابة:

إنّ إرادة ضم الإتحاد العام للحزب ليست فكرة جديدة نظرا لموقفهما المتردد وغير المنحاز اتجاه انقلاب 19 جوان 1965[5]،حيث تم إعادة النظر في علاقة "إع ع ج" بالحزب حيث أعلنت أمانة ا ع ع ج في تقرير

1-محمد السويدي ، المرجع السابق ،ص17.

2-Luca et Claude Vatin . Algérie, Politique, Institut Et Régime presse de la fondation nationale des sciences politiques , Paris , 1975, p 163.

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

4- Fronçais Weiss : op cit , p288 .

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

اللجنة التنفيذية يومي21-1966/03/22 م على مختلف المراحل الصعبة التي مرت بها في علاقتها مع الحزب.

إلا أنها كانت نقطة ضعف في النقابة عندما قامت بما يسمى المشروع التحليلي لتطوير النقابة وتم نشره من طرف إ ع ع ج ويحتوي على مجموعة من النشاطات السلبية للإتحاد منذ 1962م في شكل انتقادات ضد انحرافات حزب جبهة التحرير الوطني .[1]

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

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

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

أ-الاختلاف في معنى ومفهوم الحركة النقابية ودورها المستقبلي.

ب-وجود صراع داخلي بين تيارين سياسيين يتمثلان:

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

1-i bid, p74.

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

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

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

وهكذا أصبحت النقابة مجرد همزة وصل بين العمال ودولة الحزب، وقد أكد "قايد أحمد" في خطابه 30 أكتوبر 1968 "يجب على الإطارات النقابية الالتزام والخضوع بدون أي تحفظ للقواعد القانونية في الحزب وليكن واضحا كذلك بأن كل من الوحدة النقابية والحزبية هما مكسبان لا يجب التخلي عنهما أبدا".

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

واهتم المؤتمر بمناقشة العلاقات بين الاتحاد العام والحزب وكيفية إيجاد أحسن الهياكل واللجان لضمان المراقبة الحزبية للنقابة وقد انبثقت عن هذا المؤتمر:

- أمانة وطنية تتكون من إحدى عشر عضوا اختيروا على أساس كفاءتهم العلمية وليست لديهم أي تجربة نقابية وأغلبهم شباب أي أنهم لم يتكونوا في صفوف النقابات الفرنسية وانتخب "عبد القادر نيقوس" أمين عام للاتحاد وقد تميز أعضاؤها بكونهم معلمين وموظفين أما العمال المنتجون والفلاحون فهم ملغون من هذه العضوية.[1]

ثانيا- الحركة النقابية الجزائرية في مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

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

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

1- Abderrahim Taleb, Les Rapports Partis Syndicales, Centre National En Algérie Annuaire de l'Afrique de nord, édition centre national de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982.

إلا أن ميثاق التسيير الاشتراكي لم يتطرق إلى دور النقابة إلا سطحيا فقط من خلال المؤتمر المنعقد سنة 1971 حول اشتراك العمال في التسيير إ ع ع ج حيث تعتبر منظمة جماهيرية لذلك على مناضليه المشاركة في جميع المستويات والمساهمة في إعداد السياسة الوطنية.

والحزب بالنسبة للاتحاد هو ميثاق الجزائر فهم يبينون تعلقهم بالحزب ليس على مستوى الأشخاص بل على مستوى المبادئ.[1]

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

وتجسد ذلك خاصة في مجلس العمال وحسب المادة 28 من قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في أن أعضاء المجلس هم الذين يتولون المسؤوليات باسم العمال ويشترط أن يكونوا أعضاء مناضلين في الاتحاد العام اع ع ج[2].

تم تنظيم المؤتمر الرابع يوم 23 أفريل سنة 1973م ودارت أغلب حواراته حول علاقة النقابة بالحزب ،حيث ضيعت النقابة وظيفتها المطلبية وأصبحت نقابة تسيير كما ورد في مقولة أحد المسؤولين النقابيين :" العلاقة بين الإتحاد العام والحزب ج ت و تتمثل في أن النقابة هي المقاول والحزب هو المهندس المعماري إذ كان رجحان الأدوار الذي يقوم في آخر المطاف على أساس أن الواحد لا يمكن أن يبقى دون الآخر"[3].

واعتبر المؤتمر ناجحا بحكم أن نتائجه تطابقت والخطاب السياسي للاختبارات الرئيسية للثورة الزراعية والتي خرج بها هذا المؤتمر منها حيث تمثلت في:التطوع لاسترجاع الثروات الوطنية الديمقراطية، التعليم ومجانيته، الحق في السكن، الصحة، العمل... الخ

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

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

2 –الميثاق الوطني : جبهة التحرير الوطني ، 1986،ص 20.

3 –تصريح محمد الصالح يحياوي:جريدة الشعب 29–01–1978،ص 3.

إلا أنّ ذلك لم يكن له وجود على أرض الواقع حين جاء في كتاب "زغدود علي" بعنوان "المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر" بأن مشاركة العمال في تسيير المؤسسات حبر علي ورق لعدم وصول الوثائق إلى مجالس العمال ولجانه مما أعاقها عن تأدية أدوارها ولهذا يجب مراجعة كيفية إرسال الوثائق لإيجاد وسيلة جديد لإيصالها أو معاقبة المتسببين في إحداث خلل إيصالها سواء في مجالي العمال أو لجانه.[1]

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

ويلاحظ بأنه لم يحقق لا مهمة المشاركة ولا مهمة النقابة ولا هذا الازدواج في الوظائف، فنجدها تشارك في مهام التسيير وكذلك مهام نقابية لكونها مجلس نقابي يمثل الهيئة النقابية الوحيدة في تلك الفترة. بالإضافة إلى فرض انخراط أعضاء مجلس العمال في النقابة كشرط جوهري لتمثيل العمال.

وهذا الخلط يعتبر أمرا مقصودا من طرف الدولة أو الإدارة لكي تنفرد بالمهام الأساسية والإستراتيجية وإفراغ مهمة العمال من أي سلطة تقريرية، أي أنّ الإدارة تنفرد بجلّ السلطات الهامة وغير الهامة في المؤسسة،وجعلت من مجلس العمال كشكل أجوف ومشلول لا يؤدي أي نشاط سواء وظيفي بما فيه النشاطات الاجتماعية ولا نشاط نقابي يدافع عن مصالح العمال في المؤسسة. وأحسن مثال على ذلك عدد العمال المتوقفون عن العمل – الغير معلن عنهم – في القطاع العام، بلغ عددهم سنة 1977 أكثر من 189 متوقف وحوالي344 معطل من ناحية الأجور والعلاوات.[2]

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

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

حيث كان القادة السياسيون يحاولون التركيز على ضرورة المشاركة الفعلية للعمال في المؤتمر ليكون مؤتمر عمال وليس مؤتمر إطارات بحيث تمثلت أهداف الاتحاد في هذا المؤتمر في التخفيف من حدة

1 –ناصر دادي عدون: المرجع السابق،ص177.

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

سلطة الحزب على المنظمة النقابية التي تخضع لمبدأ الديمقراطية المركزية ، فقد كانت التدخلات تتعلق بالعمل النقابي حيث يضيف "محمد الصالح يحياوي" قائلا " لابد من الاهتمام أكثر بالوظيفة النقابية من القاعدة إلى القمة من أجل العمل للدفاع على مصالح العمال".[1]

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

1 – النقابة الجزائرية في ظل مرحلة إعادة الهيكلة :

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

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

ونتج عن تطبيق سياسة إعادة الهيكلة الواردة في المرسوم رقم 24/20 المؤرخ في أكتوبر 1982 رفع عدد المؤسسات الجزائرية من 70 مؤسسة إلى 328 مؤسسة جديدة سنة 1983.

وبذلك جاءت مبادئ إعادة الهيكلة لتكون وسيلة لدفع المزيد من التطوير والتنمية الشاملة وقد كان الهدف من إعادة الهيكلة للمؤسسات العملاقة وتنظيم الشركات الوطنية تنظيما أكثر عقلانية وذلك بتوسيع قواعدها الإنتاجية وكذا توزيع الإطارات على المراكز حتى تؤدي وظيفتها على أكمل وجه .[2]

وفي الفترة الممتدة بين 2-3 أفريل 1982 في ظلّ علاقات اجتماعية جديدة للسلطة مع المجتمع المدني امتازت بالتوتر والتنافر والتذمر المتصاعد للعمال في المؤسسات نتيجة تدهور القدرة الشرائية للعمال وذلك بسبب تطبيق المادة 120 من القانون الأساسي ج ت و والتي تنص على إعادة تنظيم الحزب وهيكلته والتحكم في المنظمات الجماهيرية وإلغاء سياسة التصنيع المنتهجة في السبعينات.

بعد ذلك انعقد المؤتمر السادس لـــ إ ع ع ج تحت شعار" وحدة ،عمل،تطور ".حضرته بإشراف هياكل حزب ج ت و من القمة إلى القاعدة ونوقشت فيه المشاكل المطروحة على الساحة العمالية تمّ فيه التأكيد

1 –تصريح محمد الصالح يحياوي : المرجع السابق،ص 3.

2– محمد الميلي، مواقف جزائرية . المؤسسة الوطنية للكتاب . الجزائر 1984– ص 289

على إعادة تنظيم الهياكل النقابية وذلك بإلغاء النقابات الوطنية وبالفعل تمّ حل أهم الهياكل في المنظمة النقابية الذي هو الفيدرالية الوطنية وتم استبدالها بقطاع وطني مهني .

ظهر تدخل الحزب في مشاركته النقابية والعمال في مشاكلهم السوسيو مهنية حتى يقنع النقابة أمام قاعدتها أنها ليست قادرة على تحمل مسؤولياتها ويجب عليها طلب المساعدة من الحزب ما أدى إلى التغير الجذري في القيادة العليا حيث سجل طرد أثنى عشر فيدراليا تم طردهم بقرار من المركزية الحزبية لحزب جبهة التحرير الوطني و الاتحاد العام حيث أكد المؤتمرون على ضرورة تشكيل مكتب تنسيقي تحت إشراف الأمانة الوطنية ما آثار ضجة، فقد جاء في كلمة ألقاها الأمين العام ل إع ع ج يقول فيها : "إن الضعف الموجود في الهياكل النقابية يرجع أساسا إلى ضعف الرجال وليس الهياكل لذا فان التغيير المطلوب يجب أن يمس الرجال لا الهياكل أي المطلوب اختيار الرجال الأكفاء الذين يتحملون زمام المسؤولية في هذه الهياكل".[1]

ومن أهم النتائج التي خرج بها المؤتمرون ما يلي :

أ. هيكلة النقابة على أساس قطاعين كل قطاع يرأسه أمين عام يختار من قبل مكتب تنسيق القطاع.

ب. العودة إلى القائمة الواحدة للمترشحين لمحاربة التيارات المعادية للحزب أثناء الحملات الانتخابية.

ج- تعيين مندوبين في جميع المؤتمرات عن طريق المجالس النقابية.

أما في المجال الاجتماعي فقد أكد المؤتمرون على ضرورة رفع القدرة الشرائية للعمال وتحسين شروط الصحة وتوفير السكن.

إلا أن ذلك لم يكن كافيا حيث استمرت الاحتجاجات العمالية متمثلة في التغيبات تهربا من ظروف العمل فـــ 50% من العمال المتقدمين إلى مصلحة الشؤون الاجتماعية بطلبات عطل ليسوا مرضى لكنهم يتغيبون هروبا من ظروف العمل وشروطه .[2]

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

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

---

1 -كلمة دحمان ذبيح عبد الله:مجلة الثورة ،عدد1988،351،ص 3.

2- عيسى بوزغيبة ، المرجع السابق، ص 119

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

فإنّ عدد القاطنين في المجتمعات الحضرية عام 1962م كان يقدر بحوالي 300 ألف وارتفع سنة 1979 إلى 7.400.000 هذا النمو المتزايد للسكان الحضريين خلف توترات ومشاكل جديدة كالسكن ، النقل ، التعليم والتي أصبحت تمثل ضرورة اجتماعية يجب على الدولة تحقيقها .[1]

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

- ضياع مصداقية الإتحاد العام وخاصة أمانته الوطنية.

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

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

وبعد تطبيق المادة 120 من قانون الحزب مافتئ أن عاد الركود في العمل النقابي والاجتماعي وتحميل العمال مسؤولية الإنتاج وتراجع المردود في الجانب الاقتصادي.

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

ومن أهم ما تم التوصل إليه في هذا المؤتمر مشكل سوء تطبيق القانون العام للعمال وذلك بعدم مشاركة الهياكل النقابية في تصنيف مناصب العمل زد على ذلك لم يأت المؤتمرون بأي جديد.

فقد بقيت القيادة النقابية على حالها بسبب سيطرة حزب ج ت و على المنظمة النقابية إذ أن المادة 120 أصبحت أساس النضال النقابي و لم تترك المجال لأي مبادرة عملية خارج الإطار الحزبي وبذلك أصبح العمل النقابي ينجز ضمن قوالب روتينية جاهزة تنفر العمال أكثر مما تجذبهم وعليه فالنقابة ليست سوى مكتب من مكاتب الحزب وظيفتها الدعاية السياسية .[2]

1 -Journal Le Pays Du15 au 21 juin,1994 ,p129.

2- عيسى بوزغيبة، المرجع السابق ،ص119

2 – النقابة الجزائرية في ظل مرحلة استقلالية المؤسسات :

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

الوضع الذي أدى إلى انتفاضة شعبية متكررة كأحداث : الجزائر العاصمة ، قسنطينة ...الخ، واضطرابات أكتوبر 1988م التي عجلت بالبحث عن إصلاحات اقتصادية واجتماعية وسياسية جديدة وتجسيدها في الواقع المحسوس أي أن هذه الأزمات تسببت في تدهور الأحوال والأوضاع الاجتماعية والاقتصادية للعمال الجزائريين وعجز الدولة عن توفير متطلبات العمال من ظروف عمل وسكن وتحسين المستوى المعيشي عموما هذا ما جعل الدولة تغير نظامها في 02/23 /1989.[1]

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

التمثيل النقابي في المؤسسة العمومية:

أما حق الانخراط في النقابة فقد كان حقا لجميع العمال يمارسونه في إطار القانون، ثم عملت التشريعات العمالية على تكريسه كمبدأ والسهر على تنظيمه وحمايته حيث صدر قانون 28-88 في جوان 1988 المتعلق "بكيفية حماية الحق النقابي " إلا أن هذا الحق انحصر في الاعتراف بنقابة واحدة في عهد الحزب الواحد أخذت به الجزائر وقتها أي في ظل الأحادية النقابية .

بحيث اقتصر هذا الحق على إ ع ع ج الذي اعتبر العين الساهرة على تحقيق مصالح العمال في المؤسسات دون إهمال مصالح المؤسسات .

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

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية،الدستور الوطني 1989م.

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

بالإضافة إلى ما نص عليه قانون 90-14 المؤرخ في 1990/06/21 المتعلقة "بكيفية ممارسة الحق لنقابي" حيث نجد المادة 02 منه تنص على أنه :" يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى الذين ينتمون إلى مهنة موحدة أو فروع أو قطاع او نشاط واحد أن يكونوا تنظيمات نقابية للدفاع عن مصـــالحهم المادية والمعنوية ". [1]

وبالتالي تكريس العمل بمبدأ التعددية الحزبية ومنه تطبيق مبدأ التعددية النقابية وعليه فقد ظهرت عدة نقابات بلغ عددها 22 نقابة في سنة 1990 أبدت طاقتها وقدرتها الجبارة على تجنيد المنخرطين نذكر منها "نقابة الطيارين الجزائريين، النقابة الوطنية للقضاة والنقابة الوطنية للأساتذة التعليم العالي" إلا أن هذه النقابات لم تستطع فرض نفسها كوسيط تفاوضي بين الإدارة والعمال، رغم اتساع دائرة تمثيل بعض النقابات في عدد من القطاعات.

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

في حين عملت الحكومة المتعاقبة على تكريس المركزية النقابية وتفويضها كوسيط بين الطبقة العاملة وبين الحكومات التي ترى أن الاتحاد العام ع ج هو اكبر تنظيم عمالي وأكثر تمثيلا لهم وعليه فهي الشريك الوحيد الذي لا يمكن الاستغناء عنه وهذا الموقع المتميز الذي تحتله المركزية النقابية كلفها انتقادات كثيرة لأنها خاضعة للسلطة وتتواطأ معها في مختلف القرارات الخاصة بعالم الشغل .[2]

وقد وضعت أحداث جوان 1991 م النقابة على المحك للاختيار بين تمثيل مصالح العمال أو الدخول في اللعبة السياسية وبينت الجولات العديدة مقدار القوة بين عدد الأحزاب والسلطة إضافة إلى ميولات تلك النقابات إلى الخلط بين العمل النقابي والعمل السياسي بحيث ظهر عدد كبير من المناوئين للزعيم السابق للمركزية النقابية "عبد الحق بن حمودة "حيث اتهموه بتوريط المنظمة النقابية في المعركة السياسية غير أنه برر بقوله : " أن من واجبه ممارسة السياسة حتى لا تتخذ القرارات الاقتصادية في غير صالح العمال".

وبذلك نشأت مواقف رافضة للسياسية الجديدة خاصة باستفحال الأضرار الاجتماعية التي أفرزتها ظروف غلاء المعيشة وانخفاض قيمة الدينار التي شكلت الأرضية الخصبة له.[3]

---

1 – عيسى بوزغيبة :مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية،عدد32،الجزائر 1991،ص17.

2 –الإتحاد العام للعمال الجزائريين:نشأة الحركة النقابية ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 ،ص2.

3 – الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999، ص 6

3 – النقابة الجزائرية في ظل التوجه إلى تجسيد مشروع الخوصصة:

بالرغم من مرور عشرية من الزمن من تبني الجزائر سياسية الاستقلالية إلا أنها مازالت لم تحقق أهدافها المرجوة ،ما أدى إلى تبني حلّ آخر والمتمثل في خوصصة المؤسسات من أجل العمل على التحرر الاقتصادي والمالي وإصلاح سوق الأسهم وكذا فعالية المؤسسات الخاصة أكثر من العمومية مما يزيد في الإنتاج وينمّي الاقتصاد.[1]

وبسبب اهتمام المؤسسات العمومية الاقتصادية بأنشطة غير ملائمة لطبيعتها ارتفعت المصاريف الإدارية لزيادة العمل فوق الحاجة مما أدى إلى انخفاض الكفاءة وكذا أزمة الإنتاج الصناعي الجزائري التي هي أزمة للتسيير الرأسمالي من قبل الدولة والانتقال من التسيير الحكومي إلى التسيير الخاص الذي ورد في القرار المؤرخ في 95/25 في 25 -12-1995 المتعلق بتسيير الأموال التجارية للدولة.[2]

بحيث ظهرت الخوصصة في الجزائر ابتداء من عام 1992 بعد الفشل الذي سجلته المؤسسات العامة إذ قامت الدولة بفتح رأسمال القطاع العام لصالح القطاع الخاص بحيث يلاحظ أن القطاع الخاص مرتبط بشكل مباشر بالقطاع العام مما دعى بالبعض للقول بأنه:" الابن الشرعي له". والخوصصة هي الحد من الممارسات البيروقراطية والاحتكارية في المجال الاقتصادي فهي إذًا تحويل المؤسسات التابعة للدولة إلى مؤسسات خاصة من اجل رفع الكفاءة الإنتاجية ومستويات الأداء. وكذا زيادة الفعالية في اتخاذ القرارات الإدارية والحد من التدخل السياسي في المؤسسات العمومية والعمل على الحد من هيمنة أفكار المؤسسة العمومية مع إدخال عنصر المنافسة لتوفير وتحسين النوعية الخدمات وتطويرها .[3]

– موقف النقابة من الخوصصة:

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

ويرى العديد من الملاحظين والمتتبعين أن الساحة النقابية وخاصة في الوقت الحالي شهدت عدة صعوبات نتيجة لفقدانها جزء من المصداقية وسط العمال الذين يعتبرون المركزية النقابية ظرفا من الظروف التي يعيشونها نتيجة عملية التسريح من القطاع العمومي وقد تفطنت المركزية النقابية لهذه الأخطاء وشرعت

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

2 –حصة حميد :خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت–لبنان،1999،ص 372.

3– محفوظ جبار : خوصصة المؤسسات حول الأسواق المالية ،مجلة العلوم الإنسانية،ع5 ،جامعة باتنة،الجزائر،1996 ،ص 16.

في عقد عدة ملتقيات منها ملتقى "درارني "الذي نظم حول "العولمة و تأثيراتها على الحماية الاجتماعية وشروط العمل".

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

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

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

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

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

خلاصة :

من خلال ما ورد في هذا المبحث استخلصنا أن الحركة النقابية في الجزائر مرت بعدة مراحل منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية الآن ، لقد كانت نقابة عمال المطابع أول نقابة جزائرية تظهر إلى الوجود، و ذلك في عام 1880 في مدينة قسنطينة، و بظهورها باشرت السلطات الاستعمارية إلى إصدار قانون سنة 1884م، يمنع الجزائريين من حق التنظيم النقابي، و في خلال أربع سنوات استطاعت هذه النقابة أن تمد نشاطها، حيث كان أول إضراب لها عام 1884 استمر أكثر من خمسة عشر يوما، و قد كانت هذه النقابة الدافع القوي و المحرك الأول لنشوء النقابات ، إذ في سنة 1886 تشكلت نقابة الطباخين، و في 1889 تأسست نقابة الحلاقين ، ثم نقابة النجارين في عام 1891م ،إلى أن تأسست نقابة الخبازين في 1892..

كان لهذه النقابات فروع فرنسية، و قد عمل الاستعمار على إدماج الجزائريين في هذه النقابات لا من أجل تنظيمهم نقابيا، بل من أجل كسر الإضرابات التي تنظمها النقابات الجزائرية في الجزائر خاصة في السنوات ما بين 1907/1906م..

كان نجم شمال أفريقيا من أول الأحزاب التي تأسست في سنة 1926، و قد ضمّ هذا النجم العمال الجزائريين المهاجرين، ثم ظهرت حركة الانتصار و الحريات الديمقراطية في عام 1947م ، حيث بادرت هذه الحركة إلى تكوين لجنة عمّالية تحت رئاسة "عيسات إيدير" و ذلك من أجل تكوين نقابة وطنية حرة، غير أنها عرفت الكثير من العراقيل، خاصة بعد تشكيل مركزية نقابية خاصة بالعمال الجزائريين، ونابعة من السياسة الفرنسية، و ذلك في سنة 1954 و قد عرفت هذه المركزية تحت اسم "الإتحاد العام للنقابات الجزائرية" المنعقدة في 24/ 27 جوان 1954م شارك فيها أكثر من 236 نقابي جزائري..

بعد اندلاع الثورة التحريرية بسنتين أسّس مجموعة من النقابين منظمة نقابية جزائرية هي "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" (الإ ع ع ج) يترأسها عيسات إيدير وذلك في 24 فيفري 1956 بمبادرة من *"جبهة التحرير الوطني"* و هو يعتبر حلقة متصلة بين الحركة الوطنية و الحركة النقابية و أصبح له تشكيلات و فروع، كان "الإ ع ع ج" يضم آنذاك أكثر من 11 ألف منخرط..وقد تعرض الأمين العام عيسات إيدير الى الملاحقة من قبل قوات الاحتلال الفرنسي ، إلا أنّ ذلك لم يثنه عن كفاحه المتواصل لصالح الطبقة العاملة الجزائرية..

بعدما بدأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين يعرف أوجّ ازدهاره تحت راية جبهة التحرير الوطني ظهرت نقابة ثالثة منافسة له و هي "اتحاد نقابات العمال الجزائريين" التي شكلها مصالي الحاج و كان رئيسها " محمد رمضاني" الذي كان يدّعي أنّه الممثل الوحيد و الشرعي للعمال الجزائريين، غير أنها حُوِّلت إلى فرنسا، و قد نتج عن أول إضراب للإتحاد العام للعمال الجزائريين اعتقال 150 نقابي جزائري في 24 ماي 1956 و إصابة 17 نقابي إثر فتيلة وضعها المستعمر في 30 جوان 1956 بمقر الإتحاد، رغم صدور "جريدة العامل الجزائري" التي كانت اللسان المركزي للإتحاد، كما أن الإتحاد "ع ع ج" انظم إلى

الاتحادية الدولية للنقابات الحرة في جويلية 1956 ، غير أنّ الإتحاد كان بعيدا عن المناقشات السياسية لجبهة التحرير الوطني و لم يشارك أيّ مسؤول نقابي في الحكومة المؤقتة و لا في مجلس الثورة ،ماعدا الوساطة في حلّ بعض الخلافات الداخلية للجبهة آنذاك، كما أنّ العمل النقابي الثوري اتسع نشاطه أيضا منذ تأسيس الودادية العامة للعمال الجزائريين AGTA في باريس سنة 1957 ، والتي كانت تعتبر الحلقة بين النقابيين الجزائريين داخل الجزائر والعمال الجزائريين في المهجر من خلال جمع التبرعات و الاشتراكات و التكوين والتوعية العمالية وشنّ الإضرابات خاصة، في فرنسا وهدا للضغط على الاستعمار الفرنسي داخل وخارج الوطن، وبالتالي كانت النقابة الجزائرية نقابة ثورية لما اقتضته الضرورة آنذاك.

وبعد الاستقلال أصبحت النقابة الجزائرية نقابة تسييرية في ظل توجّه إيديولوجي اشتراكي فكانت بمثابة خلية من خلايا حزب جبهة التحرير، فظلت على هدا المسعى لعقدين من الزمن إلى أن انتقلت النقابة الجزائرية من الأحادية تحت لواء الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى التعددية النقابية في ظل ظروف وعوامل ميزت الفضاء الدولي و المحلي ابتداء من منتصف الثمانينات ، ببروز نقابات قطاعية مهنية مستقلة ،هذا التحول راجع إلى تبنيّ الدولة الجزائرية عدة سياسات تسييرية منذ الاستقلال و سنخوض معا الامتداد التاريخي للحركة النقابية المستقلة الجزائرية التي تعرفها الجزائر منذ صدور دستور 23 فبراير 1989.

الفصل الرابع

الامتداد التاريخي للحركة النقابية الجزائرية المستقلة

الفصل الرابع- الامتداد التاريخي للحركة النقابية الجزائرية المستقلة :

المبحث الأول - تاريخ الحركة النقابية المستقلة :

ظهرت النقابات بظهور المهن، بما أنها قد ولدت في نظام سياسي ما، فإن عليها أن لا تزول بزواله، و إن كان يبدو أن النقابات ظلت مجهولة في اليونان على الأقل فذلك لأن المهن كانت محتقرة هناك أما في روما فإنها تعود على الأقل إلى عهد الجمهورية في أزمنتها الأولى، و هذه النقابات تعبّر عن بداية التنظيم المهني، ذلك التنظيم البدائي الذي لا شكل له ولا قوام ، لأن النقابة أولا إنما هي جمعية خاصة وليس لها أية سلطة مشروعة وبالتالي فهي مجردة عن كل سلطة تنظيمية، وعدد هذه النقابات غير محدود نظريا حتى في داخل الفئة الصناعية نفسها و لما كانت كل واحدة مستقلة عن الأحزاب فإنها لم تتحدد و تتألق ولا تملك شيئا يعبر عن وحدة المهنة في مجموعها [1] ، و يرجع ظهور هذه النقابية المستقلة إلى بوادر ظهور الحركة النقابية و تأسيس الجمعيات المهنية، هذا الحدث الذي بادرت به بريطانيا سنة 1825 فهذه الجمعيات المهنية التي تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للمنخرطين وكذلك تمثيلهم لدى سلطة المؤسسة، والنقابة البريطانية تتسم بالوحدة والإتحاد بمعنى أوضح تتألف هذه النقابة من اندماج يقوم بين نقابات عمال مختلفين وتكون ذات قيادة واحدة و ممثلين و حدويين ونظام داخلي واحد، ثم انتشرت الظاهرة النقابية من بريطانيا إلى باقي الدول الأوربية نخص بالذكر دولة واحدة من بين هذه الدول ألا وهي فرنسا، هذه الأخيرة التي اعترفت بالحق النقابي وممارسة العمل النقابي كوسيلة وأداة لحماية و الدفاع عن الحقوق العمالية و كان ذلك في 21 مارس 1884 قانون فادكروسو،عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية و من بين النقابات الفرنسية التي برزت في عالم الشغل نذكر منها الكونفدرالية العامة للعمل ، الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال ، قوى العمل الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال المسحيين.إلى غير ذلك من نقابات فرنسية نشأت بمقتضى قانون 1884 ، في هذه الفترة كانت الجزائر مستعمرة من مستعمرات فرنسا و يعود ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر إلى فترات التواجد الفرنسي بالجزائر من المعلوم أنه في سنة 1880 ظهر أول تجمع عمالي داخلي و هو إتحاد عمال الجزائر العاصمة.

حيث قاموا بإنشاء غرفة نقابية وبنفس المبادرة ، قام العمال بقسنطينة بتأسيس غرفة نقابية، ثم جاء بعد ذلك ظهور عدة غرف نقابية في الجزائر العاصمة وقسنطينة و وهران . [*]

---

[1] – أميل دور كايم ،تقسيم العمل الاجتماعي ، ترجمة حافظ الجمالي اللجنة اللبنانية لترجمة الروائع بيروت 1982 ص 16.

[*] – Waldeck Rousseau (pierre) homme politique français (1846-1904) président du conseil (1989 - 1902).

إن تطبيق قانون 21 مارس من سنة 1884 في الجزائر المتعلق بالحق في ممارسة العمل النقابي جاء لإثبات واقع موجود. وبعد صدور هذا القانون ، ظهرت عدة نقابات من مختلف القطاعات والفروع المهنية والتخصصات، وحسب إحصائيات (نشرة مصالح العمل) التي كانت تصدرها الحكومة العامة آنذاك بلغ عدد النقابات إلى 241 نقابة و ذلك سنة 1911 وهذه النقابات كانت تابعة للنقابة الفرنسية ، وابتداء من سنوات (1920 - 1930) توسعت الحركة العمالية الجزائرية و حصل شبه انقلاب اجتماعي و في المهجر تكونت القوى العمالية الجزائرية وأصبحت قوة اجتماعية واقتصادية ذات قاعدة وممارسة نقابية معتبرة في إطار اندماجها في الكونفدرالية العامة للعمل بما أنها تعتبر مدرسة لتكوين الإطارات النقابية للتنظيم و المبادرة ، ووجود الجزائريين في مواقع وقطاعات صناعية جد هامة في فرنسا جعلهم قوة تفاوضية، في سنة 1926 ظهر حزب نجم شمال إفريقيا الذي تحول في سنة 1937 إلى حزب الشعب الذي تميز آنذاك طالب بالاندماج و بالاستقلال الوطني .

غير أن الحزب الشيوعي آنذاك طالب بالاندماج ، على أن تكون المطالبة اقتصادية و اجتماعية لأن الجزائر حسب رأي هؤلاء أمة غير موحدة، و في سنة 1939 تحول حزب الشعب الجزائري إلى حزب حركة إنتصار الحريات الديمقراطية وهذا ما يزيدنا تفسيرا، وهو الحركة النقابية الجزائرية ذات امتداد فعلي في كيان الحركة الوطنية في هذه الفترة كانت النقابات الجزائرية مستحوذة وتحت قيادة و تنظيم الكونفدرالية العامة للعمل و بعد الحرب العالمية الثانية و مع بداية سنة 1947 بدا الحزب في التفكير في إنشاء نقابة مستقلة حيث بدأ يكسب قاعدة عمالية قوية، ولكن الظروف لم تسمح في هذه الفترة بتأسيس وإنشاء نقابة وطنية، وذلك بعد حصول أزمة داخل الحزب، الذي انشق إلى ثلاثة أقسام مصالين وثوريين ومركزيين، إلا أن الثوريين قاموا بإنشاء لجنة ثورية للوحدة والعمل ثم بعدها قاموا بإنشاء حزب جبهة التحرير الوطني الذي أعلن عن اندلاع ثورة فاتح نوفمبر في سنة 1954، فالحركة النقابية المستقلة الجزائرية يعود ظهورها إلى جوان 1954 حيث تم تأسيس الإتحاد العام للنقابات الجزائرية والتي كان "لخضر قايدي" أمينها العام، كان ذلك شهور قليلة قبل اندلاع ثورة نوفمبر، وعرفت هذه النقابة انخراط حوالي 60.000 منخرط إلا أن الحاكم العام في الجزائر آنذاك "روبرت لاكوست" منع صدور العامل الجزائري (المجلة التي كانت يصدرها الإتحاد العام للنقابات الجزائرية) كان ذلك في جويلية 1956 ثم تلاها حل النقابة السالفة الذكر في 20 فبراير 1956، ومن جهة أخرى ظهرت نقابة أخرى ذات اتجاه مصالي

وهي إتحاد عمال النقابات الجزائرية ، ولكن بعد تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فبراير 1956، الذي ترأسه "عيسات إدير".[1]

ولما تضاءل عدد المنخرطين فرديا في إ .ع .ع .ج "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" وجد هذا صعوبة أمام النقابة ذات الإتجاه المصالي التي كانت تحاول تقسيم الحركة النقابية الجزائرية و لكن رغم هذه المصاعب استطاع الإتحاد ع ع ج ضم عدد كبير من المنخرطين الذي بلغ عددهم 110.000 في نهاية سنة 1956 ثم أصبح الإتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة وطنية أحادية، كما أصبح بمثابة الممثل الوحيد للشريحة العمالية، و إبتداءا من سنة 1956 لم يكن للنقابة عمل و ممارسة نقابية فقط بل قامت بعمل دبلوماسي نظرا للوضع السائد آنذاك في الجزائر حيث كان هناك تأسيس مبالغ فيه حتى على مستوى العقيدة النقابية الجزائرية. فقد تغلب عليها الطابع السياسي والطرح السياسي أيضا. فالنقابة الجزائرية مدت الدولة الجزائرية بإطار للحركة الوطنية التي ساهمت في الاستقلال الوطني .

وبعد الاستقلال استمر إ ع ع ج في قيادة الحركة النقابية في الجزائر، ولكن إشراف الحزب لم يرض به بعض النقابيين في السنوات الأولى للاستقلال حيث طالبوا بإعادة النظر في العلاقة بين إ.ع .ع. ج والاتجاه المطلبي. فقد كانوا يطالبون بنقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية و إدارية. لقد كانت السلطة في تلك الفترة تنظر إلى مواقف العمال المطلبية بتحفظ، اشتد التوتر خلال المؤتمر الأول لإتحاد العمال الجزائريين في جانفي 1963 خاصة فيما يخص قضية القيـــادة و الـــتنظيـــم وهل سيكون إ ع ع ج نقابة مستقلة، أم يكون تحت وصاية وإشراف حزب جبهة التحرير الوطني. هذا التساؤل الذي أجيب عنه خلال انعقاد المؤتمر الثالث بين 5 - 11 ماي من سنة 1969 و الذي كان انطلاقة جديدة للحركة النقابية. هذا المؤتمر الذي جاء للتأكيد على الارتباط العضوي بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين و حزب جبهة التحرير الوطني، حيث أن منذ هذا التاريخ أصبح الحزب هو المشرف و الوصي الوحيد على النقابة الوطنية التي اتخذت منعرجا آخر و أصبحت بمثابة نقابة تسيرية، تخلت تماما عن دورها المطلبي.

هكذا انتهى الصراع الذي دام سبع سنوات بانتصار الاتجاه التسيري للحركة النقابية على الاتجاه المطلبي، و إذا كانت الرؤية قد تحددت خلال المؤتمر الثالث فقد تبلورت بشكل واضح بعد صدور قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971 الذي كرس الاتجاه التسييرى للحركة النقابية التي تتلقى التوصية من مصدر واحد وهو الحزب الذي يعتبر وصيا على إ. ع. ع. ج،أما بالنسبة للهيئات القاعدية للنقابة، فإنها تتلقى التوصية من مصدرين هما الهيئات العليا للنقابة والحزب.

[1] – عيسات إدير، إطار نقابي (1919-1959)

المبحث الثاني: إعادة ظهور الحركة النقابية المستقلة في الجزائر بعد سنة 1989:

من هنا نستطيع أن نقول أن الحركة النقابية المستقلة الجزائرية التي يعرفها عالم الشغل ليست وليدة اليوم بل ترجع بوادر ظهورها إلى ما قبل الاستقلال و أصبح جهاز من أجهزة الحزب و السلطة و لكن إعادة ظهور هذه الحركة النقابية المستقلة في السنوات الأخيرة ليست من باب الصدف بل هناك ظروف سياسية و اقتصادية و اجتماعية كانت حافزا لبلورة هذه الحركة النقابية المستقلة.

ظروف وعوامل ظهورها :

التغييرات الجذرية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة هذه، كانت نتيجة ظروف جد صعبة عرفتها شتى المجالات هذه الظروف أيضا هي التي كانت لب هذا التغيير وعلى إثره أخذت الحركة النقابية الجزائرية منعرجا آخر و المتمثل في نشأة وظهور حركة نقابية مستقلة هذه الأخيرة ليست وليدة الصدفة بل هي وليدة ظروف معينة كانت بمثابة الحافز في الاعتراف السلطوي بممارسة الحق النقابي في دستور 23 فبراير من سنة 1989 ومن بين هذه الظروف ما يلي:

الظروف السياسية :

بعد الهزة التي عرفها المجتمع الجزائري في أكتوبر من سنة 1988 والتي لازمتها تغيرات في السياسة الجزائرية الخارجية منها والداخلية حيث تم ولأول مرة في سنة 1989 في دستور 23 فبراير الاعتراف بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي، بمعنى آخر الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على تخطيط و تسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا اجتماعيا وثقافيا. فمنذ هذا التاريخ تغير مجرى الأحداث السياسية بعد زوال حزب جبهة التحرير الوطني وممارسته النشاط السياسي لمفرده ، أصبح المجال السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر و الإيديولوجيات و الأفكار . و لازم هذا التغيير في الوجهة السياسية تغيرا آخر في عالم الشغل، فبعدما تولى الإتحاد العام قيادة الحركة العمالية أكثر من سنة اعترف جهاز السلطة لأول مرة و في نفس الدستور في المادة الثالثة و الخمسون منه الحق في ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا لما نص عليه القانون 14 من تاريخ 2 جوان 1990 والذي يتضمن الكيفية والأحكام

- إ.ع.ع.ج : الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

والقوانين لممارسة العمل النقابي. هذه التغيرات السياسية ليست الوحيدة الذي استوجب هذه الحركة النقابية الجديدة و لكن هناك ظروف أخرى لا تقل أهمية ألا و هي الظروف الاقتصادية.

الظروف الاقتصادية :

كان لها دور في تغيير مجرى الأحداث في سنوات الثمانينات، فيها عرف العالم الاقتصادي تراجع و تقهقر في سعر البترول، كان ذلك بالتحديد في سنة 1986 . فمنذ تلك الفترة عرف الاقتصاد الوطني مشاكل عدة خاصة و أنّ الجزائر تعتمد أساسا على الريع البترولي في مجال الاستثمارات و في سير و استمرارية الحركة الصناعية. في هذه الفترة كذلك عرف المجال الصناعي عدة تشريعات و إصلاحات جديدة نذكر من بينها :

إعادة هيكلة المؤسسات ثم صاحبها تغييرا أخر والذي تجلى في استقلالية المؤسسات، فمنذ هذه الفترة عرفت المؤسسات الصناعية عدة مشاكل من بينها (العجز المالي، سوء التسيير، اللامبالاة) وذلك خاصة مع تفاقم المديونية الخارجية والعجز ، التزامات وشروط أحدثت تغيرا عميقا في عالم الشغل، وبالتالي وعلى ضوء هذا انتقلت الحركة النقابية الجزائرية من نقابة تأطيرية تحت وصية الحزب الواحد إلى حركة نقابية حرة مستقلة عن أرباب العمل وعن السلطة. والظروف الاقتصادية أثّرت على الواقع الاجتماعي في انتشار أزمة البطالة، تعددت الآفات الاجتماعية، زيادة على ذلك أجور منخفضة غير موازية لسعر البضائع في السوق...

كذلك في إطار العمل النقابي التسييري البعيد كل البعد عن الدور المطلبيي من حيث تمثيل العمال وحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحقيق مطالبهم بل كان بمثابة جهاز لمراقبة العمال يعمل تحت وصية الحزب والسلطة هذه الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية، فرضت على عالم الشغل تغيرات جذرية، كالانتقال من أحادية نقابية في ظل الإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى تعددية نقابية مهنية وقطاعية فرعية مستقلة تماما عن كل وصية سياسية وإدارية.

الحركة النقابية المستقلة وليدة دراسات بعض التجارب النقابية للدول الغربية :

الحركة النقابية المستقلة في الجزائر كانت كذلك وليدة دراسات بعض تجارب البلدان في مجال ممارسة العمل النقابي المستقل، من بين هذه الدول نجد البرتغال الذي تنص أحكام دستوره الذي شرع في

2 أفريل 1976 فيما يخص ممارسة العمل النقابي، على حرية إنشاء جمعيات نقابية على كل المستويات وحرية تنظيمها وإقامة أنضمتها الداخلية و كذلك مبدأ استقلالها عن كل الاتجاهات من أرباب العمل، والعقائد الدينية والأحزاب والجمعيات السياسية الأخرى.

فرنسا : يبقى التّشريع الساري المفعول هو حرية إنشاء جمعيات نقابية وتنظيمها وحرية الانضمام إلى النقابة التي يختارها كل عامل، والحق للنقابة في الدفاع عن الحقوق والمصالح المادية والمعنوية لأعضائها ومنخرطيها زيادة على استقلالية هذه الجمعيات النقابية.

اليونان : من خلال قانون 1 جويلية 1982 والذي يتضمن ديمقراطية الحركة النقابية وحماية الحريات النقابية للعمال في إطار إنشاء و تنظيم وإدارة منظماتهم النقابية التي تهدف للدفاع عن المصالح المهنية والاقتصادية والاجتماعية للعمال، وتتميز هذه النقابات بالاستقلالية التامة عن أرباب العمل وعن الأحزاب السياسية وعن السلطة.

الأرجنتين : طبقا لقانون 15 نوفمبر 1975 الذي ينصّ على حرية إنشاء جمعيات مهنية من طرف العمال، والحق في ممارسة العمل النقابي بكل حرية والعمل على الدفاع عن الحقوق المعنوية والمادية للعمال زيادة على ذلك استقلالية هذه المنظمات النقابية عن الأحزاب وعن الجمعيات السياسية.

إسبانيا : طبقا للقانون رقم 11 المؤرخ في 02 أوت 1985 الذي ينصّ على مبدأ الحرية النقابية لكل العمال والحق في تكوين نقابات وانضمام العمال إلى النقابة التي يختارونها وانتخاب ممثليهم بصفة حرة، واستقلالية نقاباتهم عن الأجهزة السياسية والإدارية. وتمارس هذه المنظمات النقابية في الدول التي سبق ذكرها، عملها النقابي في إطار القوانين والأحكام الشرعية والالتزامات المنصوص عليها طبقا للقوانين المعمول بها في كل دولة.

إذن في ظل الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي سيق ذكرها في ظل هذه الأحداث واستنادا إلى هذه التجارب وبعد دراستها ومناقشتها بين شتى أطراف الجهاز السلطوي تم الاعتراف بممارسة الحق النقابي الأول مرة بعد الاستقلال بعد صدور ذلك في تشريع دستور 23 فبراير 1989 تم تجسيد فعليا في سنة 1990 في إصدار الأحكام الشرعية و القوانين و الالتزامات لممارسة العمل النقابي.

شروط ممارسة الحق النقابي:

قانون رقم 14 - 90 المتعلق بالشروط و قوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية لـــ 02 جوان 1990.

كيفيات ممارسة الحق النقابي:

قانون 14 / 90 معدل ومتمم بـــ :

-قانون رقم91-30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991.
-أمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996.
إن رئيس الجمهورية،
-بناء على الدستور، لاسيما المواد 53 و113 و115 و117 منه،
-بمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،
-وبمقتضى الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،
-وبمقتضى الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل والمتمم، والمتضمن القانون المدني.
-وبمقتضى القانون رقم 87-15 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1407 الموافق 21 يوليو سنة 1987 والمتعلق بالجمعيات،
-وبمقتضى القانون رقم 88-28 المؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1408 الموافق 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،
-وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من التراعات الجمعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب،
-وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل،
-وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النـــزاعات الفردية في العمل،

-وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،

-وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل،

وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني يصدر القانون التالي نصه:

الباب الأول- الهدف والأحكام العامة:

المادة 1- يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال والأجراء وعلى المستخدمين.

المادة 1 مكرر –

المادة 2 – يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

المادة 3 – يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة. أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.

المادة 4 – تطبق على اتحادات (المنظمات النقابية) واتحادياتها وكنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية .

المادة 5 – إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي، ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون.

غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي.

الباب الثاني– تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها:

الفصل الأول: التأسيس.

المادة6 – يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:

-1 أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل .

-2 أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.

-3 أن يكونوا راشدين .

-4 أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.

-5 أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.

المادة 7 – تؤســـس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين.

المادة 8 – يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:

•بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أدناه .

•تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنـــية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف .

•استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة.

المادة 9 – يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي:

•قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة الإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم .

•نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.

•محضر الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 10- يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى :

•والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية .

•الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

المادة 11 – تعفى المنظمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار إليه في المادة 8 أعلاه.

الفصل الثاني: الحقوق والواجبات

المادة 12 – يتمتع أعضاء المنظمة النقابية بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون الأساسي لهذا المنظمة النقابية.

المادة 13 – يحق لأي عضو في المنظمة النقابية أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام هذا القانون.

المادة 14 – تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها.

المادة 15 – يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي في تدخل تسير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة.

المادة 16 – تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنها أن تقوم بما يأتي:

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية .
- تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية .
- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها .
- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاطات المنصوص عليه قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.

المادة 17 – يجب على المنظمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التغيرات الطارئة على هيئات القيادة و/ أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن.

ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغيرات على الغير إلا ابتداء من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.

المادة 18 – يحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تنخرط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها .

المادة 19 – يمكن المنظمة النقابية في إطار التشريع المعمول به، أن ينشر ويصدر نشريات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها.

المادة 20 – يتعين على المنظمة النقابية أن تكتتب تأمينا يضمن التبيعات المالية المرتبة بمسؤولياتها المدنية.

المادة 21 – يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:

•هدف المنظمة وتسمية مقره.

•طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

•فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.

•حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.

•الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.

•القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.

•قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.

•قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.

•القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

المادة 22 – تمنع المنظمات النقابية من إدخال أي تغيير على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.

المادة 23 – تكتسب صفة العضوية في المنظمة النقابية بتوقيع المعني وثيقـــة الانخراط ويشهد عليها بوثيقة تسلمها المنظمة للمعني.

الفصل الرابع المواد والممتلكات

المادة 24 – تتكون موارد المنظمات النقابية من:

•اشتراكات أعضائها .

•المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.

•الهبات والوصايا.

•الإعانات المحتملة للدولة.

المادة 25 – يمكن أن تكون للمنظمات النقابية مداخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخيل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

المادة 26 – لا تقبل المنظمة النقابية الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات و الوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الأهداف المسطرة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها.

الفصل الخامس: التوقيف والحل.

المادة 27 – يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.وتنتهي هذه التدابير بقوة القوانين إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل أخر للطعن.

المادة 28 – يمكن أن تحل المنظمة النقابة إراديا أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية.

المادة 29 – يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم، المعنيون قانونا، حل منظمتهم النقابية إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

المادة 30 – يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا:

- مخالفا للقوانين المعمول بها.
- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية.

المادة 31 – يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية.

ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن.

المادة 32 – يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي، بناء عن طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

المادة 33 – لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها اللذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل.

تخول استعادة المساهمة العقارية طبقا للقانون الأساسي.

الباب الثالث– المنظمات النقابية التمثيلية:

المادة 34 – تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقا للمواد من35 إلى 37 أدناه.

المادة 35 – تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلى للعمال الأجراء، اللذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة .

يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنهما من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها .

وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة، يجب على المنظمات النقابية إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين المنتخبين في هذه اللجنة .

المادة 36 – تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدرليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية .

يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه ، إبلاغ السلطة المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد منخرطيها أو اشتراكات أعضائها .

المادة 37

•تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات.

والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات المستخدمين و اتحادياتهم أو كنفدرالياتهم، التي تجمع 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين.

الأساسية للاتحادات و الاتحاديات أو كنفدراليات المذكورة، و20 % على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطع الإقليمية المعنية.

•يتعين على اتحاديات وفدراليات وكنفدراليات المستخدمين المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لاسيما عدد منخرطيها وعدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية.

المادة 37- مكرر – في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة.

•يمكن أن يكون خلاف و/ أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر أعلاه، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

المادة 38 – تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.
- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
- جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.
- إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.
- جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.
- **المادة 39** – في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم وكنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :
- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تستشار قي مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.
- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها .
- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.
- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الباب الرابع– أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال الأجراء:

الفصل الأول: التمثيل النقابي

المادة 40 – يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34و35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

المادة 41 – يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية :

من 20 إلى 50 عامل أجـــــــير : مندوب واحد.

من 51 إلى 150عامل أجـــــــير : مندوبان.
من 151 إلى 400 عامل أجـــــير : 3 مندوبين.
من 401 إلى 1.000 عامل أجـــير :5 مندوبين .
من 1.001 إلى 4.000 عامل أجير : 7 مندوبين .
من4.001 إلى 16.000 عامل أجير: 9 مندوبين.
من أكثر من 16.000عامل أجير : 13 مندوب،

المادة 42-عندما لا تتوفر في أية منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه.

يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 43- المادة 43 ألغيت بالمادة 11 من القانون 30/91.

المادة 44 – يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية.

المادة 45 – يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية أيام التي تعقب انتخابهم.

الفصل الثاني : التسهيلات

المادة 46 - يحق للمندوبين النقابين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم

المادة 47 – لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح، بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

المادة 47 مكرر – يجب على المستخدم أن يباشر مع المنظمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي :

•الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضائها، في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة، لمدة محددة، وظائف الدائم في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل أو أعلى عند انتهاء هذه الفترة.

•الشروط و الحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة آنفا، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية.

•الشروط و الحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية، المشار إليهم في المادة 40 أعلاه، والمكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية، أن يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة.

المادة 48 – يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة 40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة.

يضع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية، محلا ملائما، إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضوا .

المادة 49 – يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث: الحماية

المادة 50 – لا يجوز لأحد أن يمارس أي تميز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدريج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية.

المادة 51- لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية نشاطاتها.

المادة 52 – يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

المادة 53 – لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.

تختص تنظيمات مندوب المنظمة النقابية وحدها بمعالجة أخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

المادة 53 مكرر- لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية وفقا

للتشريع المعمول به.

المادة 54 – إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن مستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية.

المادة 55 – لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه.

المادة 56 – يعد كل عزل مندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه فوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير مخالفة.

في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الامتثال في أجل ثمانية أيام، يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

المادة 57 – تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابين طول السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

الباب الخامس– أحكام جزائي:

المادة 58 – تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعينها ويتابعها مفتشو العمل، طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل.

المادة 59 – يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه.

وفي حالة العودة، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و100.000 دج وبالحبس من ثلاثين يوما أو ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 60 – يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

المادة 61 – يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و20.000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

الباب السادس: أحكام ختامية.

المادة 62 – يتعين على أي منظمة مؤسسة قانونا ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون أن يسعى إلى مطابقة قانونه الأساسي مع أحكام هذا القانون قبل تاريخ 31 ديسمبر سنة 1990 .

المادة 63 – يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين لأحكام خاصة.

المادة 64 – تلغي جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لاسيما القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص.

المادة 65 – ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990.

وقبل تناول واقع الحركة النقابية المستقلة في عالم الشغل المعاصر سنتناول متغير الحراك الاجتماعي الذي يعتبر فيه الحراك السوسيومهني لب العمل النقابي المطلبي و هو إحدى الآليات الصلبة للعقيدة النقابية.

الفصل الخامس

مدخل إلى الحراك الاجتماعي آلية من آليات العمل النقابي المطلبي

مقدمة الفصل:

بعدما تطرقنا في الفصل السابق إلى الامتداد التاريخي للحركة النقابية المستقلة تاريخا وجذورا وإشكالية إعادة ظهورها ابتداء من صدور دستور 23 فبراير 1989، و قبل الخوض في تحليل واقع الممارسة النقابية المستقلة في الجزائر سنتطرق في هذا الفصل، إلى تحليل متغير آخر لا يقل أهمية ويعتبر أيضا جوهر العمل النقابي المطلبي ألا وهو الحراك الاجتماعي،حيث تم التطرق لموضوع الحراك الاجتماعي من قبل العديد من علماء الاجتماع وذلك نظرا لأهميته وما يسمى بمواضع "المجتمع العميق" حيث تساؤل هذا الفصل، مفهوم الحراك والنظريات المفسرة له وآلياته وأنواعه وأنماطه كما نتساءل عن محدداته كما شخصنا مبحث كاملا نتناول فيه الحراك الاجتماعي في الجزائر.

المبحث الأول: مفهوم الحراك الاجتماعي

1) تعريف الحراك الاجتماعي:

أ)يعرف الحراك الاجتماعي على أنه "

حركات الأفراد والوحدات العائلية داخل منظومة الفئات الاجتماعية- المهنية، أو داخل منظومة الطبقات الاجتماعية".

ب) يعرفه سوروكين:

على أنه إفراز المجتمع أوليات مؤسسة مركبة تنقل الأفراد بواسطتها من موقع اجتماعي أصلي(منطلق) إلى موقع اجتماعي وصولي (وصول).[1]

ج) ويعرفه أيضا:

" تحرك الأفراد والجماعات من مركز اجتماعي إلى مركز اجتماعي إلى مركز آخر، حيث يشيع نوعان من الحراك هما الحراك الرأسي ويكون الأعلى أو الأسفل كتحرك شخص من الطبقة إلى الطبقة السفلى، أما الحراك الأفقي فيكون بانتقال شخص من العمل في الزراعة مثلا إلى العمل في التجارة، ويترتب على الحراك الرأسي تغير في المركز أو الدور أو الأدوار التي يقوم بها الأفراد، ويترتب على الحراك الرأسي تغيير في المكان أو البيئة أو الموقع"[2].

د) يعرفه ناصر قاسمي:

" على أنه ظاهرة تنظيمية تعني مغادرة بعض العمال المؤسسة إلى مؤسسات أخرى لأسباب عديدة منها ضعف الأجر والحوافر وتوتر علاقات العمل، ويمكن أن يكون الحراك المهني- كنوع من أنواع الحراك الاجتماعي- داخل نفس المؤسسة أو بين فروعها، أو حراك في نفس القطاع أو بين قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة أو حتى الحراك في المستوى العالمي.[3]

هـــ) ويعرفه عبد الهادي جوهري:

"هو ذلك الترتيب التسلسلي للمراكز الاجتماعية بحيث تزداد امتيازات الثروة والقوة والاحترام كلما صعدنا إلى أعلى التسلل الهرمي، ويستطيع أي شخص الانتقال من مركز اجتماعي إلى آخر اعتمادا على ما يكسبه من وسائل في متناول يده خلاف الحال في الطائفة والطبقة القانونية، ويتم عرض هذا الحراك باعتباره عملية يتم بمقتضاها التكيف مع التغيير الاجتماعي و الاقتصادي بإحداث تغييرات في المكافآت التي

---

[1]- المفاهيم الأساسية في علم الاجتماع

[2]- غريب عبد السميع غريب: علم الاجتماع (مفهومات، منظومات، دراسات)مؤسسة شباب الجامعة الإسكندرية- مصر، 2001، ص49.

[3]- ناصر قاسمي: دليل المصطلحات علم الاج تنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون- الجزائر 2011، ص99.

تقدم للمهن المختلفة، وهذه المكافآت تجذب الأشخاص من أوضاع أدنى قيمة إلى أوضاع أعلى قيمة، وتتم بصورة رمزية من خلال تغيرات في سمعة المهن[1].

1)–النظريات المفسرة للحراك الاجتماعي:

تتفق أغلب المؤلفات التي تناولت الحراك الاجتماعي على أن المدرسة الأمريكية كانت الأسبق إلى طرح مفهوم في خضم الصراع الفكري والإستمولوجي الذي شهدته" النظرية" في علم الاجتماع المعاصر، ثم يبدوا أنّ المدارس الأوربية وعلى رأسها المدرسة الانجليزية والفرنسية، قد حاولت إدخال هذا المفهوم بواسطة الطرق الإحصائية وبواسطة التركيز على البحوث الامبريقية التي تأخذ بعين الاعتبار مجموعة من التغيرات كالحركات الاجتماعية والثقافية والتربوية.

1– التيارات الأساسية المفسرة للحراك الاجتماعي:

أ)ايميل دور كايم والحراك الاجتماعي:

يرى"باريتو" بأن "ايميل دور كايم" قد سبق غيره في التحدث عن عدم المساواة في الحظوظ وذلك استنادا لقوله "تقسيم العمل" تلقائيا من الداخل بدون أن يظهر أيّ شيء يعرقل مبادرات الأفراد(...) فإنّ الانسجام بين الطبائع الفردية والوظائف الاجتماعية لا يلبث أن يبرز على الأقل في نصف الحالات(..) والسبب الوحيد الذي يحدّد كيفية تقسيم العمل، هو كثرة الإمكانات، من الطبيعي أن يجد الإنسان سعادته في إكمال طبيعته فحاجياته تتعلق بوسائله في الجهاز، فإنّ كل عضو لا يطلب إلاّ الكمية الغذائية التي تحافظ عليه"[2].

أ) ابن خلدون ونظرية العراك الاجتماعي:

عالج" ابن خلدون" الحراك الاجتماعي في إطار مسألتي" الحراك والثبات"، وذلك بواسطة جدلية البدو والحضر، بقوله"إنّ اختلاف الأجيال في أحوالهم هو اختلاف نحلتهم من المعاش(..)، وكان حينئذ اجتماعهم– يقصد البدء– وتعاونهم في حاجاتهم، وعمرانهم من القوت والسكن والدفء، إنما هو بالمقدار الذي يحفظ الحياة" حيث تناول ابن خلدون المؤشرات الأساسية للحراك الاجتماعي عندما تكلم عن كيفية اكتساب الأشخاص أو الطوائف للثروة أو المال أو الجاه، فحراك الأجيال لا يتم إلا طبقا لنمط حياتهم ومعيشتهم، مدخلا بذلك البعد الجغرافي للحراك الاجتماعي، ثم يتكلم" ابن خلدون" عن ما هو ضروري وكمالي في المجتمعات وهذا ما يؤثر على سيرورة الحراك الاجتماعي لتلك المجتمعات، فالضروري يقترن بحياة الشطف والحرمان، أما الكمالي فهو ما يزيد عن حاجات الناس الضرورية [3].

---

[1]– عبد الهادي الجوهري: معجم علم الاجتماع، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر، 1998، ص86-87.

[2]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص19.

[3]- المرجع نفسه: ص23- 24.

فالكمالي يشكل حراكا قويا" بالنسبة للأشخاص الذين اعتادوا على الضروري من العيش وهذا الانتقال لهم من طور إلى طور آخر من البداوة إلى الحضارة.

كما تناول ابن خلدون فكرة أساسية في الحراك الاجتماعي ألا وهي مؤشر" الثروة" وهذا المؤشر لم يتناوله حتى المنظرون المتخصصون في الحراك الاجتماعي، بقوله:" إن ثروة السلطان وحاشيته إنما تكون في وسط الدولة" وهنا يتناول ابن خلدون فكرة جوهرية في الحراك الاجتماعي، حيث أن الثروة تتجه اتجاها انضائيا: فكلما تقوّت الدولة كثرت الثروة و لم تظهر الاضطرابات على السطح، لكن بحيث يصيب الدولة الاضمحلال وإن الثروة تقل لكثرة توزيعها على المواليين والأمصار لبروز الثروات والانتفاضات نتيجة لعدم المساواة في الخطوط والظلم والقهر.

كما تناول "ابن خلدون" "الحراك الاجتماعي التنازلي" فخصصه في مصطلح"هرم أو شيخوخة الدولة" حيث تفسد الأقوات والنّعم على السلطة الحاكمة والارستقراطية وهنا كتجسيد الحراك الهابط بصورة مباشرة على الشعب والسلطة الحاكمة وهذا ما يؤثر على التجار والحرفيين والمزارعين حيث تفسد رؤوس أموالهم و لا تكبر وهنا يتجسد الحراك الهابط في نظر ابن خلدون.[1]

-المدارس الأوربية التقليدية:

أ) الوضعية:

تناول" اوجيست كونت في نظرية الحراك الاجتماعي من خلال المسلمة التالية" الإنسان لا يشكل البداية وإنما هو وريث"،حيث تناول في نظريته عن التطور الاجتماعي، ومكانة الطبقة العاملة، والطبقة البرجوازية الصاعدة في إطار هذا التطور، إلى أين يتجه وإلى أين يدفعنا تطور الإنسانية؟ وهل أخذ الطابع الصحيح؟

حيث تناول موضوع "الديناميكية الاجتماعية والحراك الاجتماعي" حيث يرتبط مفهوم الحراك عند "كونت" بمفهوم التقدم, بكل ما يشكّله من تسارع في التطور الاجتماعي، وتحديد التقسيم الخاص بالعمل في إطار مجموع العمل البشري، أي التغيّر الاجتماعي الذي يطرأ على البيئة الاجتماعية ولا يمكن أن نعزل الحراك الاجتماعي عن التغيير الاجتماعي وأثره على البيئة الاجتماعية[2].

ب) التطورية:

تنطلق "تطورية" سبنسر من قولة أساسية" التطور هو المفهوم الرئيسي لفهم العالم ، ومكانة الإنسان فيه" كما أن" تفسير الظواهر الاجتماعية تتمّ من خلال تحليل التوازن المتحرك" والحراك الاجتماعي ليس

[1]- المرجع السابق: ص25-26- 27.
[2]- المرجع نفسه: ص 27- 28- 29.

بمعزل عن هذا التطوّر والحركية، حيث يتكلم"هربرت سنبسر" عن نمطين من المجتمعات، المجتمع الصناعي والمجتمع العسكري حيث يرتبط هذان النمطان بالآثار الخطيرة للحراك الاجتماعي.

- *فالنمط الأول*: يقع ضمن إطار ما يسمى "كيف صيانة المجتمع داخليا" والتعاون فيه اختياري, وغاية التنظيم الاجتماعي فيه تهدف إلى الزيادة في الإنتاج وتوفير الرفاهية الاقتصادية للمواطنين وهذا ما يسمى بالحراك الاقتصادي، وأيضا الاعتراف بالحقوق الشخصية في المجتمع وهو ما يسمى بالحراك الاعتباري، وظهور تنظيمات طوعية حرة تسعى لتحسين الظروف المادية والمعنوية للأفراد وهو ما يسمى بالحراك الاجتماعي المفتوح.
- *أما النمط الثاني*: يقع في إطار نفس النظام" أي الحماية من الأخطار التي كان يتعرض لها المجتمع من الخارج والتعاون الإجباري ووجود سلطة مركزية ومستويات عليا للضبط الاجتماعي، فالقائد العسكري هو الذي يتمتع بقوة مسيطرة على مختلف جوانب الحياة الاجتماعية يخضع فيها الأدنى للأعلى خضوعا تاما وهنا تجسيد الحراك الاجتماعي الهابط وحدودية العراك الصاعد.[1]

ج) ماكس فيبر والحراك الاجتماعي:

تكلم فيبر عن مظهرين اجتماعيين، يجسدان الحراك الاجتماعي في المجتمعات إلا وهما القوة والهيمنة، فالأول يعني وجود الانتصار داخل العلاقات الاجتماعية والإدارة الخاصة في مواجهة التحديات (السياسية، والاقتصادية، والدينية، والمترلية و البيداغوجية) والثاني يعبر عن وجود خط للعثور على الأشخاص المطيعين للأمر، ذي محتوى محدد، فالهيمنة تتأسس على العلاقة بين القيادة والطاعة، وقد تتعلق بإرادة شخص خارج عن كل تجمع أو جهاز إداري.

قصد النمطيين نمطين للحراك الاجتماعي في مجتمع المفتوح والمغلق تتجاذبهما عدة أنشطة اجتماعية وللحظوظ دور أساسي في تحديد نوعية الحراك وآفاقه لدى العديد من علماء الاجتماع[2].

د) تيار كارل ماركس وفريدك انجلز:

يسهل ماركس وانجلز البيان الشيوعي بموقفها الواضح من مقولة"إن الحراك الاجتماعي في تاريخ المجتمعات إلى يومنا هذا تاريخ صراع الطبقات" ثم يضيفان" وهناك على مركب العصور: أحرارا وعبيدا أي سائدين ومسودين" وقد تطرقنا إلى خمسة مؤشرات في الحراك الاجتماعي أطلقنا عليه ما يسمى" بالحراك التنازلي" وتتمثل في الاقتراب والتناقض بين المدينة والريف وبنية العائلة وأخيرا مسألة التربية.

[1]– عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص29- 30.

[2]- عريب سيد أحمد: الطبقات الاجتماعية، دار الجامعية للنشر، الإسكندرية- مصر، ص110.

هـــ)دور الاغتراب الاجتماعي:

تناول كارل ماركس مفهوم الاستلاب والاغتراب من خلال طرحه إشكال ألا وهو أنّ المجتمعات تمتلك خيرات مادية ضئيلة فلا يستطيع الإنسان الحصول على هذه الخيرات بصورة خاصة واحتكارها من الطبقة البرجوازية، حيث يرى ماركس أنّ الإبداع الإنساني ضاع و انحرف عن هويته السوية حيث أنّ الملكية الخاصة تفضّل بين الإنسان وعمله، بينه وبين الجماعة الإنسانية التي يعيش معها، بتقرّب العامل عن عمله أولا عن نتائج عمله بفعل الملكية الخاصة، فعمل العامل لا يعود إليه بل يذهب إلى من يملك وسائل الإنتاج[1].

- حيث يقول:" وصلنا الآن إلى عتبة المدنية... لم يكن الناس في الدرج الأسفل،تبحثون إلاّ مباشر من أجل حاجاتهم الشخصية وكان التبادل الذي يجري بالمناسبة لا يتعلق إلا بالفائض الذي يزيد صدفة"حيث يرى كارل ماركس أنّ الفائض انتقل من الصدفة إلى مرحلة التنظيم فظهرت الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج، ومن ثمّ انقسم المجتمع إلى طبقات وزالت الشيوعية البدائية، كما تغير أساس المجتمع الاقتصادي وظهر اغترار أو التسلاب العمال في عملهم وكرست ايديولوجية الطبقات الاجتماعية[2].
- ويقول أيضا أن العامل يفقد شخصيته ويتحول إلى قوة عمل تخضع لمعايير السوق مثله من السلعة، كما يفقد علويته وإنسانيته بفعل الاغتراب ويصح اعتباره"اجتماعيا منحطا"، فيزداد العامل فقرا، والرأسمالي غنى كلما زاد حجم الإنتاج، فالعامل يصنع الأشياء ولا يملكها، ينتج الخيرات ويموت جوعا ومرضا، وينشئ القصور ولا يجد لنفسه إلا الرواتب[3].

1- دور الملكية الخاصة:

إذا كانت الملكية خاصة في صدر الاغتراب، فينبغي تتبع تطورها التاريخي وآثار ذلك على حراك الفئات الاجتماعية أوثباتها.

إن وسائل الإنتاج هي التي تحدد في الحقيقة مستوى قوة الإنتاج، وهنا نطرح التساؤل الآتي: من يملك وسائل الإنتاج؟ هل هو المجتمع بأكمله؟ أم الأفراد والفئات التي تستخدمها لاستغلال أفراد آخرين وفئات أخرى؟.

والإجابة على ذلك تتمثل في توضيح حالة علاقة الإنتاج وحالة العلاقات الاقتصادية والاجتماعية بين الناس، علاقات تعاون وتعاضد، وأما الذين لا يملكون أيّة وسيلة إنتاج فلن يستطيعوا العيش إلا إذا

[1]- جورج بوليترز وآخرون: أصول الفلسفة الماركسية، ت، شعبان بركات ج2، منشورات المكتبة العصرية، بيروت، بدون ذكر سنة النشر، ص62.
[2]- المرجع نفسه: ص 63.
[3]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص36.

وضعوا أنفسهم في خدمة من يملكها فيشغل البعض وشغل الآخرون هذا العمل، لأن التعاون لا يوجد إلا بين الذين يقومون بنفس الدور في الإنتاج فيكون تعاونا طبقيا، إذن نقسم المجتمع إلى طبقات اجتماعية متناقضة، فتكون الملكية خاصة لوسائل الإنتاج، ونعني بالطبقة الاجتماعية مجموعة من الناس يقومون في الإنتاج بدور مماثل، وتجمعهم علاقات مماثلة بالنسبة للآخرين، فليس التعبير الخاص بـــ"الطبقة الاجتماعية" أي معنى إلا على مستوى علاقات الإنتاج إذ تتحد هذه الفكرة بنموذج الملكية أو بانعدام الملكية، ولا يجب أن نخلط هذه الفكرة بالمقولات الاجتماعية التي تمد بواسطة التقنيات والمهن وأوجه النشاط الاجتماعي الضرورية لحياة المجتمع[1].

فصور الملكية إذن هي التي تكون للعنصر الأساسي في علاقات الإنتاج، ومن البديهي أن الطبقة المستغلة تتخذ جميع الإجراءات والاحتياطات المقيدة من أجل حماية صور الملكية التي تضمن لها امتيازاتها، وتكون علاقات الإنتاج التي تحمل طابع الإنتاج والملكية الخاصة والأسباب الاقتصادية بأكمله[2].

أما في مرحلة الإقطاع تطورت الملكية الخاصة بوتائر أسرع من مرحلة الرّق و أصبحت مصدرا للتركيز الإقطاعيين، فعملية السلب التي تمت في مرحلة الإقطاع هي التي أوجدت كبار ملاك الأراضي الذين استفادوا من حراك اقتصادي هام، وذلك من خلال تسخير الآخرين للعمل في حيازتهم وامتصاص عروقهم وجهودهم[3].

2-التناقض بين المدينة والريف:

إن التناقض بين المدينة والريف، يوليه كل من ماركين وانجلز الأهمية المنظومة به لأنه أساس تقسيم العمل، ولأنه يساهم في تغيير البنيات الاجتماعية ويساهم في الحراك الاجتماعي الريفي، بل إنّ التاريخ الاقتصادي والحضاري للمجتمع بأسرة يرتبط بهذا الانقسام بين الحضر والريف حيث يقول كارل ماركس:" إن تقسيم العمل المادي والذهني، هو انقسام المدينة عن الريف، والتعارض بين المدينة والريف يظهر مع الانتقال من الهمجية إلى الحضارة، من التنظيم القبلي إلى الدولة ويستمر عبر تاريخ الحضارة كله حتى أيامنا للحضارة".

ففي المجتمعات الرأسمالية مستوى الصراع الطبقي والحاجات الاجتماعية متماثلة بين الأرياف والمدن، كما أنّ الإنتاج الرأسمالي يساعد على تركيز سكان المدن في المناطق الكبرى، وعلى بعثرة سكان الأرياف ويهدم القيم التي اعتادها الشغيلة الريفيون، فالمستفيد من نماذج الحراك التصاعدي هم سكان المغربية مهما اختلفت أوضاعهم الاجتماعية ومهما كان التمايز الاجتماعي واضحا بينهم.

---

[1]- جورج بوليتزر وآخرون: المرجع السابق، ص27.
[2]- المرجع نفسه: ص28.
[3]- عبد العزيز راس المال. المرجع السابق، ص37.

ويقول انجلز أن التوزيع المنظم للسكان والتوثيق العقلاني بين الإنتاج الزراعي والصناعي وما ينجم عن ذلك من إتباع المواصلات كل هاته الأمور تساعد على حل التناقضات الحادة بين الريف والمدينة، لكن هذا الحل يشترط حل المسألة الاجتماعية، وذلك بإلغاء النظام البرجوازي الذي يساهم في إقامة الفوارق بين سكان الريف وسكان المدينة، وإلغاء المساكن المترفة التي تخص الطبقات الصالحة، لأنها منبع حراك قوي يصعد الهوة بين الطبقات المالكة والطبقات المحرومة[1].

3- بنية العائلة والحراك:

أدت الثروة والميراث والملكية الخاصة والانقسام الطبقي أدوار الإشتبهات بها في تطور واختلاف الأشكال العائلية، فالعائلية باعتبارها خلية أساسية في المجتمع تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة في المجتمع مثل المدرسة، الجامعة.....إلخ وهذه الأنظمة أو المؤسسات تتبع التغيرات التي تحدث في البنية العضوية

فالميراث كشكل حقوقي من أشكال الملكية لم يظهر إلا طبقا لضرورة اجتماعية تتمثل في ترك الممالك والثروة لعائلته، وهذا الإطار من الميراث لم يخرجها عن إطار النسل الأمرسي(نسبة الأم)، فقرابة الأم هي المستفيدة من الحراك الاقتصادي[2].

لكن" الزوج الفردي" قلب الموضوع وأصبحت الثروة والميراث في إطار النسل الإبيسي أي نسبة الأب وتوجه الحراك الاقتصادي نحو طابع الأبوة والانتماء الأبوي.

ويرى"ماركس وانجلز" أن الحياة المرغوب فيها تقتضي القضاء على الخلية العائلية باعتبارها تنظيما فرعيا للمجتمع الفرداني[3].

4- مسألة التربية وعلاقتها بالطبيعة:

لقد خصص كارل ماكس فقرات كاملة في "رأس المال" لعمل الأطفال والنساء للمدرسة والذي يكرس الحراك الاجتماعي الهابط بالنسبة للطبقة الكادحة حيث تمكن كارل ماركس الحراك الاجتماعي ، فالأساتذة الذين يعلمون الأطفال ويعملون على الرفع من مستواهم التعليمي، الذي يعتبر من بين مؤشرات الحراك الاجتماعي الصاعد واحتكار التعليم المرموق بالنسبة للطبقة البرجوازية مما يكرس سياسة التباعد الطبقي ويؤثر على الحراك الصاعد بالنسبة للطبقية الدنيا [4].

كما تعلم انجلز في معالجته لمسألة التربية فأبرز سماتها الطبقية، وحدّد علاقة الطبيعة بالثقافة، فالثقافة هي ملك للطبيعة تمنحها الاعتبار والامتيازات والرفعة وعلى أساس موقفها تصعد الطبقة الجديدة الحاملة للواء التقدم، وتسقط الطبقة القديمة الحاملة للواء التأخر والانحطاط وهنا يكون الحراك الصاعد بالنسبة

[1]- الرجع نفسه: ص43.
[2]- المرجع نفسه ص 44
[3]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص43.
[4]- المرجع نفسه: ص44.

للطبيعة ويكون الحراك النازل بالنسبة للطبقة القديمة، فتتولد الطبقة الاجتماعية والتناقض بين الشراء والفقر وتوليد استيلاء الطليعة المثقفة على الوقت الحر الذي يبدعه العمل وبذلك يصبح العلم رأس مالا أو وسيلة يرفه بها الغني عن نفسه[1].

5- الاتجاهات الكبرى في تفسير الحراك:

أ- بيتريم سوركين: داول منظر الحراك الاجتماعي:

لقد توصل في كتابه"الحراك الاجتماعي" إلى بعض الاستنتاجات وذلك من خلال فرضيات تبناها في إطار تصويري انطلق منه.

- توجد أسباب عميقة وأساسية للتمايز الاجتماعي، كما تعتبر الحرب أيضا عاملا يسجل وينمي التمايز الاجتماعي، إلى جانب الحرب أيضا يؤدي توسع الجماعة واختلافها إلى تصعيد التمايز الاجتماعي[2].
- يتم الصعود الاجتماعي والتقهقر الاجتماعي طبقا للعوامل التالية:
- العامل الديمغرافي والاختلاف بين الآباء والأبناء والتغيير المستمر في المحيط الأنثرولوجي-اجتماعي، وهذه العوامل التي تزعزع التوازن في التوزيع الاجتماعي الأفراد وتدعيم السلم الاجتماعي، لكن مفعول هاته العوامل محدود، ويعود ذلك إلى البطء النوعي في حركة الأفراد في السلم الاجتماعي، فتحدث الثورات ويتأخر المجتمع.
- لاحظ سوروكين أيضا أن الحراك الأفقي قوي في المجتمعات الغربية آنذاك و ذلك للنمو الديمغرافي وأنّ الحضارة الغربية نفسها تتميز بأنها نتيجة هذا الحراك الاجتماعي القوي والفعال، لكنه يرى بأنها ليست وضعية دائمة فقد تتحول يوما من الأيام وقد تقهقر الحراك العائلي أو يختفي بعد أن وصل إلى درجة معينة، ويلخص سوروكين أنها في عصر التغير وفي عصر الحراك.
- ينتقل الأفراد من وضعية اقتصادية إلى أخرى في فترات الاضطرابات الاجتماعية وفي مرحلة الحروب، وفي عهد الثورات السياسية والاجتماعية، وفي عصر التحولات الصناعية والتجارية السريعة التي أحدثتها الاكتشافات والاختراعات.
- كلما كانت المسافة التي يقطعها الشخص في حياته المهنية والاجتماعية طويلة كلما تقلص عدد الأشخاص من الأدنى إلى الأعلى.

---

[1]- المرجع نفسه: ص45.

[2]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص75.

- القاعدة السابقة تبين بأن التغيير في التمايز الاقتصادي لا يحدث بصورة مفاجئة فالمسافة الزمنية الضرورية للصعود أو الهبوط في السلم الاجتماعي قد تتعدى جيلين أو ثلاثة أجيال باستثناء بعض الحالات التي تحدث فيها فقرات من طرف الأشخاص المحدودين[1].
- تخضع الفئات الوسطى في المجتمع"" لعدم الحراك أي الثبات الاجتماعي في حين يبرز الحراك في الوضعية الاقتصادية لدى الطرفين المتناقضين،(الفقراء والأغنياء).
- حين تختلف الوضعية الاقتصادية الأب عن الابن فإن الابن الذي ينحدر من الطبقة الاقتصادية الدنيا يصعد في السلم، بينما ابن الطبقة الوسطى يصعد ويتقهقر في آن واحد بينما يهبط الابن المنحدر من العائلات ذات الدخل المرتفع في السلم الاجتماعي.
- تكشف المجتمعات الغربية عن تيارين متناقضين هما تيار الصعود والهبوط في الميدان الاقتصادي ولا ينبغي الاعتقاد بأنّ الفئات الاقتصادية للمجتمعات الغربية تحتوي نفس الآباء والأبناء المنتمين إلى الفئة الواحدة، وإنما هناك من يسميهم الدخلاء سواء من الطبقات العليا والدنيا.
- تحكم القواعد العامة حراك الفئات الاجتماعية وتوزيع الظواهر الثقافية وقد تقع بعض الانحرافات عن هذه القواعد لكنها حالات خاصة وليست استثناء وبذلك لا يمكن فهم التشابه في الوضعيات الاجتماعية إلا من خلال تصور شمولي لثقافة السكان[2].

ب- فوكس ومليلر:

طرح هذان المنظران نتائج هامة وذلك على أساس المقارنة بين اثنتي عشر دولة صناعية من بينها الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا الغربية واليابان وخرجوا بنتائج كالآتي:

- رغم أن العوامل الاقتصادية تؤدي دورا مهمّا في الحراك، فهي ليست العوامل الوحيدة كما أن تأثيرها ليس بالعمل السهل.
- إن التعليم هو العامل المهم في الحراك التصاعدي انطلاقا من المهن اليدوية.
- لا يؤثر التحضر ولا مستوى المعيشة المعرف بواسطة الإنتاج الوطني الخام على الحراك التصاعدي.
- كلما كان تطور مستوى التنمية كلّما ضعف الحراك التنازلي.
- كلما كانت درجة التحضر والاستقرار السياسي متطوران، كلما كان الحراك التنازلي كثيرا[3].

[1]- المرجع نفسه، ص76.
[2]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص77.78.
[3]- المرجع نفسه، ص79. 80.

جـــ- تيمان والتمايز الاجتماعي:

يدرس" تيمان" مختلف الأبعاد الزمانية والمكانية، فيطرح أسئلة النظرية التالية حول الحراك.

- من يبغي النظر إلى الحراك الاجتماعي من زاوية الشغل أم من زاوية الاعتبار الاجتماعي أو من زاوية نقص البعد الذاتي والموضوعي، طرح" تيمان" طرحا جديدا لم يتم طرحه من قبل المنظرين في الحراك الاجتماعي ألا وهو العامل المؤثر في الحراك وهي الثبات السياسي، التنمية الاقتصادية، درجة التحضر، الإنتاج الوطني غير الصافي (مجموع العوامل الاقتصادية، سياسية، اجتماعية) وكما لخص ما قاله" تيمان" وخروجه بقاعدة عامة ألا وهي" مفهوم الاعتبار وعلاقته بالبنية السياسية"، أما النتائج التي توصل إليها في دراسته:
- تقوم الإيديولوجيا الاستحقاقية بعملية تغطية للحراك التنازلي، أو تقوم بانتزاع قسري للشخص الذي ينحدر من أصل اجتماعي متواضع، وتدمجه في وضعيات عليا إذا كان مستواه الثقافي مرتفع.
- كل مجتمع تسيطر عليه فكرة "الوضعية"، يعاني من نتائج مضطربة في الحراك، وهذا تبعا للإطار الذي تفرضه هاته الوضعية الاجتماعية، أو لعدم قدرة الأشخاص على الاندماج الاجتماعي، أو في المجموعة التي ينخرطون.[1]

د- جيرود وتعدد "عوامل الحراك الاجتماعي":

هناك دراستان لجيرود في موضوع الحراك الاجتماعي الأولى تعني بعلاقة الحراك الاجتماعي بمتغير الوضعية الاجتماعية والمهنية والثانية علاقة الحراك الاجتماعي والتحليل الرياضي والإحصائي، في الدراسة الأولى حاول تحليل الحراك على أساس جيلي سواء بين الأجيال أو داخل الجيل (علاقة بين المهنة السابقة في الماضي والمهن الحالية) ليصل إلى النتائج التالية:

- أولا: أن بنية التشغيل تتجه اتجاها تصاعديا، ونادرا ما تحدث الحركات التنازلية والسبب في ذلك نمو فروع الاقتصاد والمكتبة.
- ثانيا: تؤدي الهجرة الريفية دورا مساعدا في إبعاد الأفراد عن مجموعتهم الأصلية.
- ثالثا: يؤدي الدخل والملكية دورا هاما في إعادة الشخص إلى خطواته الاجتماعية رغم ظروفه الاجتماعية الأولى التي تبعد عنها.
- رابعا: تعود الترقية الاجتماعية إلى الجهد الفردي أو الخط أو التغيرات التي تحدث في فروع الاقتصادية، الحالات لا تتكرر ، ولا يوجد هناك تحول جذري للبنية الاجتماعية.
- خامسا: يؤدي التصنيع إلى قطيعة الروابط العائلية وإلى التغير في البنية الاجتماعية.

[1]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 80.

- سادسا: تتدخل عملية التنشئة الاجتماعية التي تقوم بها العائلة وإلى التغير في البنية الاجتماعية التي تقوم بها العائلة والمدرسة في انتقال الهيكل الوراثي من الآباء إلى الأبناء.
- سابعا: يؤدي التمايز في الشروط والقيم الاجتماعي، ونمط السلوك دورا مؤثرا في الانفصال الاجتماعي.
- ثامنا: إن تغيير الفئة الاجتماعية، المهنية يؤدي إلى تغير الوضعية المهنية القاعدية، بتنقل الشخص من تقني زراعي إلى تقني صناعي مثلا إلى تغيير المكان والتي تغير في السلم الاجتماعي ويؤدي ذلك إلى تحرير النمط الاجتماعي.
- في الدراسة الثانية تبتعد فيها جيرود" نظريات العامل الواحد" في الحراك الاجتماعي ويرى أن هناك مجموعة من العوامل تتحكم في الحراك الاجتماعي وسع ما يلي:
- أولا: يمارس المستوى الثقافي للعائلة وبنية العلاقات الإنسانية داخلها وعلاقتها مع بقية أعضاء المجتمع، وطموحاتها وتأثيراتها على درجة نجاح الطفل في المدرسة.
- ثانيا: إن المنفعة الذاتية التي يحصل عليها الشخص من اختيار تخصص أحسن تكون أعلى كلما كان المستوى الاجتماعي للآباء مرتفعا.
- ويؤثر الاعتبار الاجتماعي على الرأي العام تأثيرا معتبرا، فالعامل يحصى على أنه فقير، وذو ثقافة منخفضة، حيث تنغلق في وسطه البوليتاري بواسطة علاقته الاجتماعية.

هـــ- "بيار بورديو" و"باسيروت" وأهمية الجهاز التعليمي في الانتقاء المدرسي:

يتكلم بيار بوردبو في فكرة " التفاوت أمام الاصطفاء وتفاوت الاصطفاء":أن نجهل مثلما يؤتى غالبا، إن الفئات وقد قدت من جمهور الطلاب وفق معايير ما: مثل الأصل الاجتماعي والجنس، أو أي سمة أخرى من الماضي المدرسي، هي فئات اصطفيت اصطفاء (متفاوت في أثناء التدريس السالف) إنما يعني أن نحرم أنفسنا جملة وتفصيلا من أن نمتلك أسباب التقلبات كلها التي تجلبها تلك المعايير قلبت النتائج المتحصل عليها في اختيار اللغة مثلا هي من صنيع السالف ومن صنيع الفئة التي وهبت لها هذه السمات،[1].

* حيث يتكلم هنا ببار بوردو عن التعليم ودورة في تنمية الحراك الاجتماعي ورمزية الطبقات وسماتها التي تتحكم في عملية الحراك الاجتماعي، ورد في مؤلف" ببار بوردو" و"باسيورت" " تحديد جديد لآليات عدم المساواة والذي يتمثل في الانتقاء الممارس في الجامعة" ما يلي:

- لا ينظر النظام الرأسمالي إلى النجاح المدرسي الآمن ،إلا من خلال فكرة "الموهبة" ولا يقيم اعتبارا للظروف الاجتماعية والاقتصادية، التي جعلت البعض أكثر موهبة.

[1]- ببار بوردو وجان كلود باسرون: إعادة الإنتاج، ت، ماهر ترميش، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت- لبنان، 2007، ص186- 187.

- ينبغي أن تلغى عدم المساواة بحركة تربوية شاملة، وذلك لأن الديمقراطية الكلية تخفي التباين في الحظوظ الاجتماعية والتربوية.
- إن الطبقات المحظوظة، تجد في الايدولوجيا التي تفضل الموهبة، مشروعية امتيازاتها الثقافية التي تحولت من ارث اجتماعي إلى أفصلية فردية واستحقاق شخصي.
- يعتبر الانقطاع عن الدراسة لدى الطبقات المسحوقة مستحقا، لدى الإيديولوجيين والبرجوازيين في حين تعتبر موهبة "النجاح" استحقاقا لدى الطبقات المحظوظة[1].

و– " تورسين" والأصل الاجتماعي للمتحقيين بالجهاز التعليمي:

يقول" تورسن" إن أزمة الحراك الاجتماعي ودرجة تأثيره تعاني من الإهمال والنسيان، حيث يقول لأن الحراك المهني والاقتصادي أصبحا غير كافيين لحل إشكالية عداوة المساواة، وقد خرج" تورسن" بمجموعة من النتائج وهي

توجيه التفكير إلى عامل جديد لحل هذه الأزمة، ألا وهو عامل الاعتبار الاجتماعي كبعد إضافي، وهو في ذلك مثله مثل الملكية، وهما تعبيران إيديولوجيان واجتماعيان هامان لتفسير آليات الحراك الاجتماعي.[2]

ي–" جانكس" و الحراك الاجتماعي وتأثير العائلة والمدرسة:

إنّ أطروحة" جانكس" في مؤلفه" عدم المساواة" تتمثل أساسا في اعتبار الجهاز التعليمي وما يتبعه تربوي ومعارف وشهادات جامعية مصدرا للتمايز في الحظوظ الاجتماعية لكنه لا يؤثر إلا جزئيا بجانب عوامل أخرى منها الوضعية المهنية والدخل والرضا عن العمل.

-وقد تم طرح مجموعة من نتائج من قبله: نلخصها فيما يلي:

-ينفى "جانكس" الفرضية التي كانت سائدة والتي تدّعى أنّ الناس يرغبون في مهنة راقية كغاية، أو كوسيلة لبلوغ أهداف أخرى مثل الغنى والسلطة والسعادة، لكن خلال البحث الذي قام به برزت فرضية أخرى وهي أن تلاميذ "الثانوية" مثلا لا يرغبون في الحصول على نشاط مهني راقي، لأنه يضمن بالضرورة السعادة أو الدخل المرتفع.

-تقييم المهنة لا يدخل في إطار النوع الاجتماعي أو الجغرافي أو الحالات الاجتماعية[3] رغم أنّ بعض الدراسات ترى اختلافا في التقييم والذي يعود لسببين:

أولا: أغلبية الأشخاص يجعلون في نفس الصف المهن التي تجلب الأشخاص ذوي المستوى العالي تربويا ثم يجعلون في الصف الثاني المهن المريحة.[1]

[1]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 83.
[2]- المرجع نفسه: ص84.
[3]- المرجع نفسه، ص 85.

ثانيا: هناك اختلاف بين الامتياز والوضعية المهنية، حيث تعتبر هذه الأخيرة أهم من الامتيازات

- وهنا تساءل المنظم: هل المهنة هي التي تحظى بالتقييم والامتياز، أم مردود هذه المهنة؟ يجيب لأنه لم يصل إلى نتائج محدودة، لكن يقتضي أنّ وضعية الشغل بالنسبة لفرد ما محددة بوضعيته المهنية:
- ينقل الآباء نصف تقدمهم أو تقهقرهم المهني لأبنائهم...حيث ترتبط درجة الحراك في المجتمع الأمريكي أو في مجتمع آخر بالمدة الزمنية، فإذا اعتبرنا أن الحراك الاجتماعي في جيل الواحد، فإننا نجد حراكا قويا بين مهن ذات وضعيات متقاربة، لكننا نجد الحراك ضعيفا بين أعلى السلم الاجتماعي وأدناه، أما إذا تخيلنا التغييرات التي تحدث بين الجيلين، فإننا نجد كثيرا من حالات الصعود من القاعدة نحو القمة أو حالات الانحدار من القمة إلى القاعدة.
- لم يتصاعد الحراك الاجتماعي بعد الإصلاحات السياسية و لم يتقلص بعد التغيرات التكنولوجية، وأن درجة الحراك ليست ذات علاقة مع كثير من الظواهر التي يريد منظرو المجتمع أن تكون كذلك.
- تصبح المهن ذات امتياز لأن الأشخاص ذوي المستوى التربوي العالي يختارونها، المهن الأقل ربحا،" كالتعليم والشؤون الدينية"،لأن هذا النوع من الممارسات يجد أناسا تلقوا تربيتا ما.
- إن النسق الذي يوزع الوضعيات على أساس المعارف يؤدي إلى حراك اجتماعي قوي أكثر من أي نسق آخر، وهذا هو السبب الذي يجعل الولايات المتحدة لا تتمتع بهذا النسق، لذلك لا ينبغي اعتراض ارتفاع درجة الحراك الاجتماعي في الوقت الحالي.
- لزيادة درجة الحراك الاجتماعي و لدفع الأشخاص على الإيمان بالمساواة وتشجيع الحراك الاجتماعي كهدف في حد ذاته[2].

ز- " ليبزى وبندكس" الحراك في المجتمعات الصناعية:

يلخص الكاتبان النتائج التي توصلا إليها وهي كالآتي:

- لا يبدو اختلاف كبيرا في انتقال العمل اليدوي إلى عمل غير يدوي في البلدان الصناعية لذلك فدرجة الحراك متقاربة.
- اختلاف الأصل الاجتماعي على المستوى الوطني بالنسبة للإداريين يرتبط بفرص التعليم من جهة وبالمركز الذي تحتله إدارة من الإدارات.
- تشجيع بعض الثقافات الخاصة بالناس على الحراك، بينما بعضها الآخر يصبح معرقلا.

[1]- المرجع نفسه، ص 85.

[2]- المرجع نفسه، ص 86- 87.

- تحدد البنية الوظيفية(نظام التوظيف) نماذج وأنماط الحراك في المجتمعات الغربية المصنعة، هذه الفرضية يؤكد الكاتب على أهميتها، وذلك باستثناء على بيانات علمية.
- يرغب الأشخاص ذوي المكانات الدنيا في الصعود، ويحاولون تحسين مكانتهم الاجتماعية بمجرد ما تسمح لهم الفرصة، ويبدو أنّ الأشخاص الذين يصعدون للطبقة الوسطى هم أكثر تمسكا "تقاليد" المحافظين أكثر من الذين ولدوا فيها[1].
- الحراك الاجتماعي الواسع للانتشار ليس مقارنا فقط بوجود الطبقات الاجتماعية ولكنه مقارن أيضا بالتأكيد على"الميراث" أي ارث المكانة الاجتماعية.
- ينبغي التمييز بين الحراك الداخلي والخارجي سواء نحو الأعلى أو الأسفل، وهذا يؤثر على البنية الطبقية التي تتحول إلى بنية عائلية وعملية مستمرة بصفة دائمة باستثناء بعض الحالات التي تكون بطبقية، نتيجة بعض الحواجز القانونية.
- يبدوا أنّ الحراك يسير في اتجاهين: العمل اليدوي، والعمل الغير يدوي، وفي الخط الفاصل بينهما تحدث حركة وظيفية معتبرة لعبور هذا الخط، وقد تكون لأشخاص تجربة في ممارسة عدة وظائف في احد الاتجاهين السابقين، لكن يتم استثناء نموذجين من الأشخاص.

النموذج الأول:

بعض الأشخاص الذين يمارسون أعمالا يدوية، قد يحرزون على تجربة في الأعمال غير اليدوية، أو يمكن أن ينضموا إلى الفئة الدنيا من ذوي الياقات البيضاء.

النموذج الثاني:

غالب ما ينطلق بعض الأشخاص الذين يمارسون أعمال غير يدوية، من أعمال يدوية صغيرة، خاصة في حالة رجال الأعمال، وهذا النوع من الحراك أكثر نفسانية من الآخر[2] .

3- النظرية النقدية للحراك الاجتماعي:

أ) نموذج بوراسكمي:

كتب"بوراكسي" مقال هاما يبين فيه بصورة عملية تراث الحراك الاجتماعي وخاصة أطروحاته "الإحصائية والرياضية" فخرج بتقييم نقدي لعيوب هاته النظرية وقدراتها المحدودة فهو يحاول البرهنة على طابعها الفوضوي، وانفصالها عن الواقع الاجتماعي.

[1]- المرجع نفسه، ص 89.
[2]- المرجع نفسه، ص 90.

- تنقد في بداية المفاهيم المغلوطة عن الجماعات العليا والدنيا، ويرى بأنها غير مرتبطة بالنظرية العلمية للطبقات، وننقد المفاهيم المستعملة مثل: الامتياز والوضعية في الشغل، والوفاة المهنية...إلخ ويعتبرها قاصرة وشكلية.
- البديل العلمي، وأنّ تاريخ تطور المجتمع بين الحراك الكلي للفئة الاجتماعية، من وضع لآخر، وهذا الانتقالات تتعلق بتطور وتتابع علاقات إنتاج.
- لا تبدوا التحولات والتغيرات التي تطرأ على المجتمع كنتيجة للعملية الاجتماعية، ولكن كعلاقات بين المعاملات" القبس التكرار(تكرار المرور من مجموعة لأخرى، وهذا رأي المنظرين الذين يتقدمهم "بوراسكي"
- يرتكز التمرير الإيديولوجي للحراك على إلغاء التناحرات وضمان المساواة[1] دور القضاء على عدم المساواة في شروطها الخاصة.

ب) غوليو وبوردبو نموذج مقني آخر في الحراك الاجتماعي:

- يشير غوليو أن الامتياز" البرجوازي"، لا يخرج عن دائرة الفكر ويتحول إلى تقييم، أي ما يسمى بالاعتبار الاجتماعي وهذا شائع في الحياة اليومية، لذلك فالانتقال ممكن من طبقة لأخرى، ولكن هذا لا يؤدي إلى محوها.
- يخلص"غوليو" إلى أنّ السمات التي تفصل بين الطبقة والأخرى، هي ذات طابع نوعي (طريقة الحياة، السكن، الأثاث، المعتقدات) وداخل كل طبقة فإن كل تمايز هو حاجز ومشروع لا يسمح لها بالتفوق، فالمساواة شرط أساسي لتماسك الطبقات الاجتماعية.
- أما بوردبو فيعتقد أن التمايز في التعليم يعود إلى الأصل الجغرافي فيقول:" إن العلاقة مع الحضري ومع الحياة الحضرية بجميع أشكالها تمثل إحدى السمات الأساسية للوجود الفلاحي فالقروي أو الصياد، شبه حضريين، شبه متعلمين، أمّا الفلاح فهو أمي "
- أصحاب الوسطى في التربية أداة للصعود الاجتماعي، وهذا السبب الذي جعل لهذه الطبعة أهمية كبرى.[2]

ج) نموذج"ستافتهاغن" علاقة الحراك بالتمايز:

انطلق"ستافتهنغن" من سؤال نظري معين وهو إن كانت بنية التمايز في الحظوظ في المجتمعات المتخلفة(الزراعية) هي نفسها بنيات التمايز في المجتمعات الصناعية؟ أم هناك اختلافات؟ ومن أين تكون أسباب التمايز وظواهره متشابهة في عينهما؟ وما هي الانتقادات الأساسية التي توجه لنظرية الحراك الاجتماعي.

[1]–المرجع نفسه، ص 101.
[2]-المرجع نفسه، ص 103.

- يقول " شافيها غن " إنّ المجتمعات الزراعية تتم بمجموعة من السمات كالهجرة الريفية و الأكواخ القصديرية و التحولات التي تحدث في البنية الديمغرافية، و في بنيات العائلة الاقتصادية، فالأنسب هو البحث عن السمات السوسيولوجية المرتبطة بحالة التخلف الاجتماعي، و هذا ما يجعل تحليل التمايز الاجتماعي يسبق تحليل الطبقات .
- إن الاعتبار ا لاجتماعي مهم في المجتمعات لارتباطه بالقبول الجماعي للمكانات و الذي يتحدد على أساس المعايير و القيم التي يطرحها المجتمع .[1]
- ينبغي الانطلاق من الجماعة الاجتماعية، عوض الانطلاق من الفرد، لأن الفرد ينتمي إلى الجماعة من خلال " وضعيته الاجتماعية ".
- إنّ دراسة الحراك الاجتماعي يعتبر مسألة هامة إذا التزمت بمتغيرات سياسية (البنيات الحكومية) السلوكات السياسية ... الخ ، و لكن حدود هذه الدراسات تتمثل في عدم قدرتها على تعويض الدراسات حول " الطبقية ".
- وظيفة التمايز الاجتماعي ثنائية و هي تدعيم البنيات الاقتصادية و الاجتماعية القائمة، و تحقيق الاندماج الاجتماعي[2].

د)- نموذج " بارتو" و الإنتاج البشري:

أدخل بارتو متغيراً جديداً في مسألة الحراك الاجتماعيـــ ألا و هو الحراك السياسي متجاوزا بذلك الحراك الاجتماعي الفردي، إذن فهو يتناول موضوع المصائر الشخصية، و علاقتها بالبنية الاقتصادية، حيث طرح " بارتو" إشكالية جديدة تجمع بين المساواة في الشروط الاجتماعية و الخطوط الاجتماعية و هذا ما يتبعه تفسير العملية التاريخية للبنية الاجتماعية .

- إدخاله لمصطلح التوزيع البشري أي توزيع أعضاء المجتمع البشري على المكانات الاجتماعية "
- انتقاده للذين يستعملون مؤشر المهنة، كمحدد للمكانة الاجتماعية، لأنه يحجب شخصية الإنسان و هويته التي يحملها و يدعم الايدولوجيا الاستحقاقية" كل يبقى في مكانة " .
- و يرى أن التوزيع البشري جزء من علاقات الإنتاج الاجتماعي، و ذلك لأنه يطرح في المجتمع الطبقي.3

تضم " العروبية " في الوسط الريفي، نتيجة لهروب الفتيات من المصير الفلاحي، و النتيجة أن الأشخاص الذين بقوا فلاحين لا يترحون .

- يتوزع داخل العائلة النووية.

[1] - المرجع نفسه، ص 104.
[2] - المرجع نفسه، ص 105.
[3] - المرجع نفسه، ص 107.

- تقسيم عمل محدد بين أعضائها فالأب يكسب المال و الأم تهتم بالمهام المترلية، فالأب مفصول عن أبنائه.
- هناك عائلات الإطارات التي تمارس سلطة اجتماعية ما ، إما العائلة الموظفة و إطارها الأساسي هو الموطن الذي لا يبيع قوت عمله بصورة دورية، أو شهرية، و لكن يبيعها لمدة طويلة، أو الحياة بكاملها، لذلك فالخروج عن الوظيف العمومي ضئيل جدا، لذلك يقول باريتو : " إن شروط العمل و كشرط الأجر و شروط حياة الموظفين تبقى كما هي، حينما يعيد الموظفون إنتاج أنفسهم في أطفالهم و هناك عائلة الإطار الخاص التي تتشابه في كثير من خصائصها مع العائلة السابقة " [1].

- **أنماط الحراك الاجتماعي :**

تجمع معظم الدراسات المتعلقة بالحراك الاجتماعي، منذ صدور كتاب " الحراك الاجتماعي" لمؤلفه" يترم سوردكن" عام 1927، على تحديد نمطين للحراك الاجتماعي و هما الحراك الأفقي و الحراك العمودي، و مما تجدر الإشارة إليه أنّ معظم الأدبيات كانت منصبة على الحراك الرأسي نظراً لأهميته، و أثار هذا النوع من الحراك على المشتركين بين الفردي و الجماعي .

- فالحراك الأفقي عند سوركين يعي انتقال الأفراد أو الموضوعات الاجتماعية من جماعة اجتماعية إلى أخرى على نفس المستوى، و مثال ذلك تحوّل الفرد من مصنع إلى آخر في نفس المكانة المهنية، أو انتقال الموضوعات الاجتماعية مثل :الراديو، السيارة، الموضة الشيوعية داخل الطبقة الاجتماعية أو من مكان آخر.
- أما الحراك الرأسي فيعني عنده انتقال الأفراد و الموضوعات الاجتماعية من طبقة اجتماعية إلى أخرى و هو ينقسم إلى نمطين، حراك اجتماعي صاعد و خراط اجتماعي هابط و من الأسس العامة و الافتراضات التي وضعها للحراك الاجتماعي الرأسي ما يمكن تلخيصه في :

1- لا يوجد مجتمع مثل المجتمعات لا يعرف الحراك الرأسي بأنواعه الثلاثة، الاقتصادي، السياسي المهني، كما أنه ليس هناك مجتمع كانت فيه الطبقات متوازنة تماما.

2- لا يوجد مجتمع كان الحراك الرأسي فيه حرا طليقا أو أن التحول من طبقة لأخرى لم يعرف نذر المقاومة.

3- تختلف شدة الحراك الاجتماعي الرأسي من مجتمع لآخر .

4- تختلف شدة الحراك الرأسي من الجانب، الاقتصادي، السياسي، المهني، في نفس المجتمع باختلاف الأزمنة .

[1] - المرجع نفسه، ص 108.

5- لا يبدوا أنّ هناك اتجاها أبديا محددا نحو الزيادة أو النقصان في شدة الحراك الاجتماعي و عموميته، و هذا يصدق التاريخ أي قطر 5 ما يصدق على أي شكل اجتماعي كبير و أخيرا يصدق على تاريخ الجنس البشري بأكمله [1].

- أما " رقية عبد الإله" تقترح التصور الثاني لأنماط الحراك الاجتماعي.

أ) تقسيم الحراك الاجتماعي من حيث الاتجاه إلى نوعين :

أولاً: الحراك الاجتماعي الأفقي: و الذي يشير إلى حركة الأفراد أو انتقاله من وضع أو مركز اجتماعي إلى وضع أو مركز اجتماعي آخر في نفس المستوى دون أن يصاحب ذلك تغيرا في الظروف الاقتصادية و الاجتماعية، و مثال ذلك انتقال العامل من قسم لآخر، داخل الشركة التي يعمل بها دون أن تصاحبه تغيرات في راتبه أو مكانته الاجتماعية، أو انتقال مدرس العلوم من مدرسة لأخرى في حدود الإدارة التعليمية التي يعمل بها .

ثانياً: الحراك الاجتماعي الرأسي : فيقصد به الانتقال الاجتماعي من وضع لآخر و للحراك الرأسي شكلان يحسب الاتجاه هما : الحراك الصاعد و الحراك الهابط.

الحراك الصاعد يعرف على أنّه : " انتقال الفرد أو الجماعة إلى طبقة أو مستوى اقتصادي واجتماعي أعلى يصاحبه نحسن للظروف الاقتصادية و مثاله الشخص الذي يبدأ حياته عاملا بسيطا في مؤسسة ما و مع مرور الوقت و الخبرة و الانتخاب و ربما الشهادات الدراسية التي يتحصل عليها أثناء عمله، و الحراك الجماعي عبر مكانات متسلسلة و من أهمّ أشكاله: حراك الوحدات الأسرية عندما ترتقي رب الأسرة على السلم المهني و ترفع معه مكانة أفراد أسرته و حراك الطبقات بتكاملها و يكون بطريقة سليمة 2.

- أما الحراك الهابط الذي يشير إلى انتقال الأفراد و الجماعات من مستوى أو وظيفة عليا إلى مستوى أو طبقة اجتماعية دنيا، و في هذه الحالة يكتسب خصائص الوضع الاجتماعي الأدنى و من أشكاله: هبوط الأفراد من الأوضاع الاجتماعية العليا إلى الأوضاع الاجتماعية الدنيا، بدون أن تذوب أو تتلاشى الجماعات العليا التي كانوا ينتمون إليها و بشكل آخر، تتمثل في هبوط جماعة اجتماعية بكاملها، و التحقير من شأنها بين الجماعات الأخرى أو ذوبانها وانصهارها فيها كوحدة اجتماعية.

[1] عبد العاطي السيد: علم الاجتماع الحضري، ج2،الدار الجامعية للنشر، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 70

[2] - رقية عبد الإله محمد حردان : التعليم و الحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية، مدينة سوساج، رسالة دكتوراه، غير منشورة، 1994، ص.ص 144.145.

ب) تقسيم الحراك الاجتماعي من حيث البعد الزمني إلى :

1- الحراك داخل الجيل الواحد: و يمكن التعرف إليه عن طريق المقارنة بين الأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الآباء أو الأجداد، فإن ظهر اختلاف كبير بين هذه الأوضاع أدى ذلك إلى حدوث قدر كبير من الحراك الاجتماعي.

2- الحراك بين الأجيال: و يستبدل من خلاله المقارنة بين الأوضاع الاجتماعية التي يشغلها الأبناء، فإذا ظهر اختلاف كبير بين هذه الأوضاع نتج عنه قدر كبير من الحراك الاجتماعي.

ج) تقسيم الحراك الاجتماعي من حيث المجالات إلى :

حراك عقلي، حراك ايكولوجي حراك صناعي....الخ[1].

د) تقسيم الحراك الاجتماعي من حيث الميكانيزمات المؤدية إليه :

1- الحراك من حيث الانتساب أو الانجاز: تختلف المجتمعات في تخصص الأفراد و الأدوار المهنية و الدينية و سياسية على أساس المكانة المنسوبة عند الميلاد أو القرابة أو النوع، فعندما تسود هذه المعايير فإن المجتمع يؤكد على المكانة المنسوبة، أما عندما تسوده المعايير المرتبطة بالأداء الفردي فإن المجتمع يؤكد عندئذ على الانجاز .

2- من حيث النضج أو تباين الأبنية: و بقصد هذا التفرقة بين الجماعات البسيطة و المركبة، ففي المجتمع البسيط يوجد تباين بسيط بين المراكز في جماعة القرابة و السلطة السياسية و السلطة الدينية، و يحدث التباين الاجتماعي، عندما يشغل الفرد مكانة مرتفعة أو منخفضة في جميع الأدوار، و العكس، نجد أن المكانة في المجتمعات المركبة لا ترتبط بعوامل العمر مثلاً، و يؤثر مستوى التباين في الأبنية الاجتماعية على نمط الحراك الاجتماعي، فكلما قل التباين فإن الحراك يكون صعبا و العكس [2].

- نموذج "رالف تينر" في تحديد أنماط الحراك الاجتماعي: اقترح " تيرنر" نمطين من الحراك : الحراك التنافسي و الحراك المكفول .

أ) الحراك التنافسي:

يسود هذا النمط المجتمع الأمريكي، و هو نظام تكون فيه أوضاع القوة هي المكافأة في تنافس مفتوح، وظيفة الوصول هي الجهد الشخصي الطامح في تلك الأوضاع، و يمكن تشبيه نظام الحراك التنافسي بسباق يكون فيه كل فرد يتسابق افتراضا بدرجة متكافئة على عدد محدد من الأماكن، وانطلاقا من خط واحد للبداية و لا يمنع أحد من دخول هذا السياق حتى المعاقـــــين لا يمنعون من الممارسات و إن كانت يائسة.

[1] - المرجع نفسه، ص 157.
[2] - المرجع نفسه، ص 158.

ب) الحراك المكفول: هذا النوع من الحراك السائد في المجتمع الانجليزي، حيث يتم تعيين الصفوة عن طريق القوة الراسخة في المجتمع، أو عن طريق هياكلها ووكالاتها، و مراكز الصفوة تمنح أساسا على بعض المعايير و الصفات المفترضة، و الحراك الصّاعد في هذا النمط يشبه الدخول في عضوية ناد خاص، بمعنى أنه لا يتم قبول أي عضو جديد بالنادي إلا بعد أن يكفل من عضو أو أكثر من أعضاء النادي السابقين [1].

- **أنواع الحراك الاجتماعي: للحراك الاجتماعي العديد من الأنواع أهمها:**

جـــ)–الحراك التعليمي:

يرتبط هذا الحراك بمتغير مهم جدا ألا و هو التربية، و هو الحراك الذي بموجبه يتم انتقال الأفراد من وضع اجتماعي أو مكانة اجتماعية إلى وضع اجتماعي ومكانة اجتماعية بواسطة التعليم و هنا يتم في الطبقة الوسطى، من خلال تطبيق الآباء لمبدأ التعليم في التدرج الطبقي، أي أن الجهاز التعليمي و ما يتبعه من مستوى تربوي و معارف و شهادات جامعية تعتبر مصدرا للتمايز في التسلسل الطبقي هذا الاجتماعي، بحيث يمكن أن يكون التعليم مصدرا للمال و الامتياز ،إنّ اتجاه التربية الحالي يشجع أبناء الفئات المحظوظة، و يرجع ذلك إلى السلم العائلي للقيم و للوضعية الاقتصادية....الخ ، أما أبناء الطبقة العاملة فقد ينخرطون في التعليم العالي لكن هذه الحظوظ تتفاوت و خاصة إن كانت المصادر المادية قليلة.

فالدراسات التي عنيت بهذا المؤتمر وجدت أنّ معظم الحراك التعليمي كانت نتيجة الحراك إلى الأعلى، حيث تناولت علاقة الأجيال بالحراك و التراتب الطبقي الذي يفرضه ميدان التعليم.

د)– الحراك المهني:

من أهم السمات التي لوحظت في الحراك المهني ضخامة حجم الانتقال إلى الأسفل، و قد كان ثمة اتجاه قوي للصّعود إلى الأعلى لكن من الناحية النسبية كان أضعف من الاتجاه العكس، و من السمات الأخرى للحراك المهني و توجهه نحو الأسفل، انكماش مهن الأعمال الحرة واحتكارها، وتوسع الأعمال الإدارية و الفنية و مهن العاملين بالأجر [2].

و من هنا نطرح بعدين للحراك الاجتماعي المهني ألا و هما: المقارنة بين مهن الأبناء و الآباء و التاريخ المهني للشخص الواحد.

ففي المجال الأول نلاحظ أنّه من الممكن أن يختار الابن مهنة أبيه طواعية أو كراهية، خاصة إذا كان لا يعرف إلا تلك المهنة أو أنّه يعتمد عليه ماديا، أو تستخدم العلاقات الشخصية و المهنية الخاصة بأبيه، أو مكانة أبيه المهنية، أو قد لا يختار هاته المهنة لأنّ لديه رغبة في أن لا يصبح نسخة من أبيه، و هذا الاختلاف

[1] – نعيمة حسن جابر: التعليم و الحراك الاجتماعي: منطقة الصناعية بالمجتمع المصري، رسالة دكتوراه(غير منشورة)، قسم أصول التربية، جامعة عين شمي، مصر، 1999، ص ص 90.91.

[2] - حمدي الحناوي: رأس المال البشري، مركز الإسكندرية للكتاب، الإسكندرية – مصر، 2006، ص.ص 202،210.

بين الأب و الابن يرجع إلى أنّ النظام الاجتماعي ديناميكي، خاصّة إذا ارتقى الابن إلى مرتبة " ذوي الليقات البيض" لكن في إطار نوع المهنة، هنا يتم طرح علاقة الأب و نوعية عمله بوظيفة ابنه و نوعية مركزه الاجتماعي، فإنّ المدير مثلا نجاحه مضمون نظرا لمكانة الأب و مركزه الاجتماعي، عكس ابن العامل البسيط فإنّ حراك الابن هنا يخالف بحسب مكانة الأب أو درجة الرغبة في تحسين الأوضاع الاجتماعية و المادية للإبن من خلال حراكه المهني في كل مهنة ، و هنا يبرز الثبات الاجتماعي لدى قمة السلم الاجتماعي (المهن الحرة و في القاعدة (العمال اليدويين) سواء بالنسبة للأبناء أو الآباء [1].

هـ) الحراك المكاني:

هو أكثر أشكال الحراك الاجتماعي انتشارا في المجتمع الحضري الصناعي، و فقد أصبح من الشائع انتقال الأفراد من إقليم إلى إقليم أو من حي لآخر و كان الحراك المكاني محدودا في المجتمع التقليدي، و كان الفرد يدين للبيئة التي يتولد فيها ويمارس نشاطه الاجتماعي و الاقتصادي فوقها، و لكن أدى التقدم إلى تقدّم وسائل النقل و المواصلات، و نشأة المهن الجديدة ذات الأجور المرتفعة في الوسائط الحضرية، و قد لا حظ علماء الاجتماع أنّ الأفراد في المجتمع الحضري أصبحوا أقل ارتباطا بالأرض التي ينشئون فيها.. نظرا لتعلمهم بالوسط الحضري و سياسة الوسط الريفي الذي ولدوا فيه 2.

و) الحراك البنائي:

يرجع هذا النوع من الحراك إلى التغيرات في مكانات الأفراد المهنية الناتجة عن التغيرات في النظام الاقتصادي، ففي حالة الرخاء الاقتصادي يتوقع أن يكون هناك حراك مهني هابطا، و مع هذا التغيير إلا أنه لا يتوقع أن يعي الأفراد مكاناتهم الفعلية كثيراً، إذ أنّ الفرد قد يغير مكانته الفعلية قليلا و لكنه يظل قريبا من موقعه الأصلي، و لا بد من الإشارة إلى أنّه على الرغم من تحرك الأفراد صعودا أو هبوطا إلا أنّ مسافة هذا التحرك تعد قصيرة .

ز) الحراك المتبادل:

و يرجع إلى التغيرات في المكانات الاجتماعية و المهنية للأفراد و الناتجة عن تبادلهم للمواقع في المستويات المختلفة في الهرم المهني، و خاصة في مجال التنظيم، حيث يتمّ ترقية موظف، من موظف إلى رئيس مكتب مثلا، وزميله الذي كان في مهنة المصلحة موظف عادي فهنا يتم التبادل للمناصب و ما ينجر عن هذا رتبة التبادل في السلم الهرمي للوظائف للموظف و رئيس المكتب[3].

---

[1] – عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 94.

[2] - محمد الغريب عبد الكريم: "سوسيولوجيا"، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، مصر، 1982، ص 182.

[3] – ذياب البعاينة : الحراك الاجتماعي بين الأجيال و التفضيل المهني لدى الأبناء، مجبة البحوث التربوية، العدد التاسع، قسم علم الاجنماع، جامعة مؤتة، اليمن،1996، ص 210.

ك) الحراك الـــصافـــي:

يرتبط بالأفراد أنفسهم أو ممتلكاتهم في الصعود أو الهبوط بالمهن والحراك الجيلي)، فمن ناحية المنهجية كان التقييم بين المهن اليدوية والمهن غير اليدوية الريفية، لكن هذا التقييم تحول طبقات حاكمة ووسطى في ألمانيا حسب"لانكد"، تفيد نظرية الأجيال الثلاثة أنّ صيرورة الصعود الجيلي هي: الجد الفلاح، الأب المزارع، الابن الجامعي، أما" فاتر" فيؤكد هذه الثلاثية من الجد المزارع، الأب الإطار الصغير، الابن رجل أعمال[1] .

ل) نظم الحراك الاجتماعي:

تختلف درجة الحراك الاجتماعي من مجتمع لآخر ، و في المجتمع نفسه من فترة زمنية إلى أخرى، و تتحكم في درجة الحراك مجموع العوامل الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الثقافية، كما أنّ بعض المجتمعات يكون فيها الحراك بالغ الصعوبة و ليس من السّهل أن ننقل فيها الفرد من طبقة أو مستوى اجتماعي إلى طبقة او مستوى اجتماعي آخر على العكس ، نجد في مجتمعات أخرى يكون فيها الحراك الاجتماعي بالغ السهولة و ذلك بالاعتماد على المجهود الفردي و المثابرة و النجاح الاقتصادي و المهني.

لقد اتفق علماء الاجتماع على تقسيم نظم الحراك الاجتماعي إلى نوعين هما:

- نظام المجتمع المغلق ، و نظام المجتمع المفتوح:

أولا: نظام المجتمع المغلق:

- يقوم هذا المجتمع على سيطرة النخب و ورائها للسيطرة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية و الفكرية ، فانغلاق المجتمع يشكّل نموذجاً للطاقة المغلقة، و قمع الحريات الجماعية و الفردية، فالمجتمع المغلق هو مصطلح مازال محل نقاش و غموض نظراً لتعدد الأسباب التي تجعله منغلقاً، و لاقترانه بالسلطة المغلقة و المحدودة في أشخاص معينين ، وانطلاقا من مبدأ " كل شيء يمكن أن يذهب إلى النظام " و تمت تسميته هذه المجتمعات بالمنغلقة نظراً لمجموع المتغيرات التالية:

1- **طبيعة المجتمع** : المجتمع ذو النزعة المادية، حيث تمنع هذا النزعة المجتمعات من التدرّج و يجسد الطبّقة الاجتماعية ، مما يجعل تجسيد الحراك الصاعد أمراً نادراً و مستحيلاً نظراً لأهمية السلطوية لمتغيرات القوة و السلطة و الثروة.

2- **الطابع السياسي**: من خصائص المصارحة السياسية في المجتمعات المنغلقة، قمع الحريات السياسية و النقابية في تلك المجتمعات، و ذلك بذريعة المحافظة على المجتمع من التخريب و الإشكالات

[1]- محمد الغريب عبد الكريم: "سوسيولوجيا السكان"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية- مصر 1982، ص 182.

السياسية و الاجتماعية و في تلك المجتمعات و هذه السياسة تؤدي بدورها إلى قمع الحراك الاجتماعي الصاعد و التدرج الاجتماعي .

3- **بنية المجتمع:** فالمجتمعات الوارثه للسلطة و القوة و الثروة يكون فيها الحراك الاجتماعي محتكرا من العائلات و الطّبقة الحاكمة نتيجة لتوريث الطبقات البرجوازية أمّا بخصوص الطبقات المتوسطة فتحكمها أيضا العلاقات الاجتماعية المنغلقة: كالزواج والرقابة في إطار العائلة فقط بالتالي انغلاق العلاقات الاجتماعية و الممارسات الاجتماعية في إطارها الطبقي المغلق.

- التبعية : تعاني هذه المشكلات من أشكال الانغلاق مما يدخلها فيما ليس " الحكم الذاتي " و هذا الحكم الذاتي تتبعه مجموعة من الأسس الأخرى كالاستقلالية السياسية و الابتعاد عن التبعية الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية و الفكرية، فتحاول هاته المجتمعات المنغلقة محاربة التبعية، و التركيز على دعم مبدأ " السيادة المادية و المعنوية ".
- المحافظة على الحد الأدنى من العدالة الاجتماعية بين المواطنين : تحاول هذه المجتمعات تطبيق هذا المبدأ و التي تحاول أنظمة الحكم في هذه المجتمعات عدم تجاوزها، لكن لا يصل إلى المستوى الأعلى للمطالبة بالحقوق المادية و المعنوية للمواطنين، وبالتالي عدم مطالبتهم بالصقف العالي للحريات و الممارسات الاجتماعية، و هنا يكون الحراك الاجتماعي أمرا مستحيلا في إطار القلق و الحصر الاجتماعي ، و الاقتصادي.

و ذلك في إطار هذا المجتمع الذي تسوده مبادئ السيطرة و الاستبداد و اللا مساواة و تتحكم في أموره السياسية، و الاقتصادية و الاجتماعية طبقة معينة، غالبا ما تنتقل فيه كل من الثروة و المكانة و الهمة بالوراثة من جيل الآباء إلى جيل الأبناء، و بناء على ذلك تكون فرصة الأفراد في التحرك إلى أعلى مستويات الرفاه الاجتماعي في الوظيفة و المكانة الاجتماعية المرموقة داخل المجتمعات، التي يمتلكونها و ذلك بسبب المتغيرات المذكورة أعلاه، إضافة إلى بعض العوامل الأخرى: كالعامل الديني، و التبرير القانوني، و النظم الطائفية الموجودة في المجتمعات.

ثانيا: نظام المجتمع المفتوح:

- يتميز نظام المجتمع المفتوح بمبادئ الديمقراطية، و الحرية، و العدالة، و المساواة و تتحكم فيه مجموعة من المتغيرات ، التي سنعرضها كالآتي:

1- التغير و السكون: تنتج عن هذين المتغيرين " التغير " و " السكون " مجموعة من العوامل إما التغير في النظم الاجتماعية و الاقتصادية أو سكونها، يبدو أنّ كل تغيير مهما كان صغيرا ينبغي أن يجعله

مختلفا، و من ثمّ أقل كمالاً، مما يجعل المجتمع بحاجة إلى تغيير في النظم و الأنماط الاجتماعية، أمّا السكون فيتمثل في النظام الأبوي.[1]

- و التنمية الاجتماعية في تطور المجتمعات و تراجعها في إطار السكون الاجتماعي أو الستاتيك الاجتماعي، فهنا تلعب الخلفية الاقتصادية و التاريخية و السياسية دورا في تنمية الحراك الاجتماعي، فالثورات الطبقية و الحراك الاجتماعي هو نتيجة لطبقة أو صفوة حاكمة تتحكم في متغيرات السلطة و الاجتماع .

2- الطبيعة و الفرق: هنا يتم إدراك طبيعة العلاقة بين الطبيعة و الفرق، فالتمييز بين الطبيعة و البيئة الاجتماعية، من بين خصائص المجتمعات القبلية أو المجتمعات المنغلقة لكل تلقي بتأثيرها على نظم و أنماط المجتمعات المفتوحة، و قوانين الطبيعة مثل حركات الشمس و القمر و الكواكب و تعاقب الفصول من متغيرات طبيعية وكذا القوانين المعيارية أو المعايير أو النواهي و الأوامر، تلاقي هذين النمطين عندما يجتمعان يكوّنان القواعد التي تخطر و تتطلب أنماط معينة من السلوك، و ممكن أن يؤثر في المجتمعات المفتوحة، وعلى حراكها الاجتماعي، نظراً لتأثرها المعياري بالطبيعة و العرف، و هذا عادة ما تكون في إطار الحراك المكاني أي الانتقال من الريف إلى المدينة،حيث تتغير الطبيعة التي يعيش فيها الأفراد لكن لا تتغير الأعراف و هذا ما جعل الحراك نسبياً .

3- العدل الشمولي: في إطار " العدل الشمولي" استند " كارل بوبر " على مبادئ أفلاطون في برنامجه السياسي و شروط استقرار الحكم الطبقي، و تتمثل في :

أ) التقسيم الصارم للطبقات: فالتقسيم يكون على أساس التدرج الاجتماعي، وانفصال الطبقة الحاكمة من القمع السياسي و الاجتماعي للمواطنين.

ب) توحد مصير الدولة مع مصير الطبقة الحاكمة، و الاهتمام المطلق بهذه الطبقة الحاكمة و وحدتها، و تعليم هذه الطبقات الإشراف الدقيق، و علاقتها بالطبقة الأخرى.

د) يتعين على الطبقة الحاكمة احتكار الإطار العسكري و التدريس و حق حمل السلاح، و إعطاء الاستثناء الوحيد للطبقات الأخرى في المشاركة في الأنشطة الاقتصادية و خصوصاً في كسب المال.

فالعدل الشمولي يقصد به : التوزيع العادل لعبء المواطنة و المعاملة المتساوية للمواطنين أمام القانون، و القوانين لا هي موضوعة لصالح أو لضد مواطنين فرادى أو جماعات أو طبقات و المشاركة في المنافع و الأعباء في سبيل تنمية البلاد و هذا ما يساعد على وجود حراك مرن في الطبقات الاجتماعية[2].

[1] - كارل بوبر: المجتمع المفتوح و أعداؤه، ت السيد تقادي، دار التنوير للطباعة و النشر، لبنان، 1998، ص .ص 45.44

[2] - المرجع نفسه، ص . ص 91. 94.

- **مبدأ القيادة :**

والقصد به هنا ، إذا كان علينا أن نجاهد في سبيل الرقابة الدستورية على المحاكم و القامة، و ذلك عن طريق موازنة سلطات مقابل سلطات أخرى، كما يمكن أن نتكلم أيضا عن الرقابة الديمقراطية، أي أن المؤسسات الاجتماعية تنتج وسائل يمكن من خلالها تطبيق الرقابة الديمقراطية في السلطات و أن تتكفل التقاليد الاجتماعية لحماية هذه المؤسسات التي تتحطم ببساطة من قبل أولئك الذين في يدهم السلطة، فالديمقراطية إنّما تقدم إطارا مؤسساتيا لإصلاح المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية .

و هذا يأخذ مصطلح الحراك الاجتماعي طابع الديمقراطية، و عدم احتكاره من طرف الطبقة السياسية الحاكمة، و هنا نطرح دور النّخب في تنمية الحراك الاجتماعي كالأحزاب السياسية و النقابات العمالية في الدفاع عن الحقوق المادية و الاجتماعية للمواطنين، و تتضمن استمرارية الحراك الاجتماعي و تطبيق آلياته و أنواعه المختلفة في المجتمع[1].

) **العوامل المساعدة على الحراك الاجتماعي:**

ناقش " سوروكين" في كتابه " الحراك الاجتماعي" العوامل المؤدية إلى الحراك الاجتماعي تحت عنوانين منفصلين، الأول تحت عنوان قنوات الحراك الرأسي، و الثاني بعنوان عوامل الحراك الاجتماعي الرأسي، و لأهمية هذا الطرح نوردهما في ما يلي :

أولاً: قنوات الحراك الرأسي

و يرى " سوروكين " أن ثمة أنظمة بعينها تعد بمثابة قنوات للحراك الاجتماعي الرأسي داخل البناء التدريجي، نذكر منها :

أ) **الجيش:** من خلال استقراء التاريخ القديم و الحديث على دواء يوضع، لنا كيف أنّ الجيش قد كان قناة مهمة في الحراك الاجتماعي، فالحروب ممكن أن تثبت "ذكاء و تفوّق أي جندي من طبقات المجتمع الدنيا أو الوسطى في نفس الوقت الذي ممكن أن تثبت فشل أي جندي من أصل نبيل" و قد اتبع " سوروكين " مجموعة من الاحصاءات التي دعم بها تحليله حيث أنه من بين 92 إمبراطوراً رومانياً الذين حكموا روما نجد على الأقل 36 إمبراطوراً وصلوا إلى قيادة الجيش من الطبقة الدنيا، فالجيش كان بمثابة السلم أو الرابط والوصل الاجتماعي للطبقة الوسطى أو الدنيا في التحرك اجتماعيا إلى الأعلى [2].

[1] – غريب سيد أحمد و آخرون، علم الاجتماع ودراسة المجتمع، دار الجامعية للنشر، الاسكندرية، مصر، ص 192.

[2] - غريب سيد أحمد و آخرون، علم الإحصاء دراسة المجتمع، دار الجامعة للنشر، الإسكندرية، مصر، ص 192.

ب) الهيئات و المؤسسات الدينية :

إنّ المؤسسات و الهيئات الدينية تعد بمثابة قناة للحراك الاجتماعي الرأسي و ذات دور رئيسي فيه، و إنّ هذا الدور قليل الأهمية في عملية الحراك الاجتماعي في المراحل الأولى من سوء النظام الديني، و كذلك في فترات ضعفه، فكما يقول ما كنت فيرى أنّ الاختلافات العقادية بما فيها الأكثر أهمية منها، مثل تلك التي تدور حول القضاء و القدر و حول النعمة الإلهية كانت تتمايز في تركيبات و معادلات فائقة التنوع و كانت تشكّل عموما. منذ بداية القرن السابع عشر، عقبة في وجه صيانة الوحدة الطائفية و الطبقية، لاشك أن التحرر في الاتجاه الاقتصادي يبدو بمثابة أحد العوامل التي ينبغي أن تعزّز الميل إلى التشكيك أيضا بالتراث الديني، فاحتكار الكاثوليك للقوى العاملة واحتكارهم للحراك الاجتماعي، فمن المعروف أنّ المصنع اختار ضمن حدود كبيرة، اليد العاملة المصنفة من بين الأجيال الثابتة من صناع المهجر الذي يقسم لهم مجال للتدرب في المحترفات مما أصبحوا يشجّعون الحراك الاجتماعي، أما البروتستانت فيشكلون الكوادر العليا من اليد العاملة بالمهمات الإدارية [1].

– بالتالي فإنّ الهيئات و المؤسسات الدينية تلعب دورا في تنمية الحراك الاجتماعي فأما على المستوى العقيدة الاسلامية و إن دورها كان عظيما سواء على مستوى الأفراد و الجماعات و تكفي الإشارة إلى أن عبيدا و أرقاء كانوا قبل الإسلام ، و بعد الإسلام أصبحوا ذوي هيبة و مكانة عليا كـــــــــــــــــ: بلال ابن رباح و زيد بن الحارثة و عمار بن ياسر...الخ، و بخصوص الحراك الاجتماعي بالنسبة للمسلمين العرب كان الحراك صاعدا فتحرك المجتمع إلى مصاف الأمم.

جـــ) التعليم :

يلعب التعليم دوراً مهما في الحراك الاجتماعي و من بين الأطروحات التي تناولت ذلك أطروحة : " كرامتشي "، حيث تعلم أن الأسبقية للتربية و التعليم في الحراك الاجتماعي على حساب العامل الاقتصادي، حيث يرفض "غرامشي" مفهوم الديمقراطية البرجوازية، فالمدرسة التي تطبق فيها هذا النوع من الديمقراطية لا تلبث أن تحنق المبادرات الشخصية للأفراد في الوسط الاجتماعي و السياسي، فيجب على المدرسة أن تتجنب الانقسامات الطبقية [(2)].

فيجب على الفاعلين الاجتماعيين على حد قول " غرامتشي " إلغاء الانقسامات الطبقية في ميدان التعليم و ضرورة تساوي جميع أفراد المجتمع في حظوظهم في ميدان التعليم.

[1] - ماكس فيبر: الأخلاق البروتستانتية و روح الرأسمالية، ث : محمد علي مقلد، مركز الإنماء القومي، بيروت، لبنان، بدون ذكر السنة النشر، ص 18.

[2] - عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 52.

د) الأحزاب السياسية:

تلعب الأحزاب السياسية دورا في تنمية الحراك و العكس، فيمكن طرح العواقب السياسية من تنقل للأجيال بالنسبة للطبقة السياسية، و إثر ذلك على الطبقات الأخرى، و بالنسبة أيضا للأبعاد الثلاثة المعروفة كالتفوق العرقي و السلطوية و الليبيرالية الاقتصادية و هذا ما استمرت به شعوب أوروبا و سياساتها.

أيضا نطرح كموضوع " النـــزول الاجتماعي والتنقل السياسي وإعادة بناء نظام القيم وسياسية التفضيل، فالهوة والفجوة بين النخب السياسية و بعد المسافة بينها وبين القوى العاملة ، يؤثر على درجة الحراك الاجتماعي وأنماطه وأنواعه فالتدرج الحزبي يكرس مرونة الحراك الاجتماعي، حيث أنّ التدريج الحزبي الذي يساعد في الانتقال من الفئات الدنيا والوسطى إلى فئة القيادة في الدولة يساعد في التدريج الاجتماعي، أيضا طغيان الممارسة السياسية على حساب الممارسات الاجتماعية يؤدي إلى تقريب الحراك الهابط وذلك راجع إلى إهمال دور السياسة في ازدهار المجتمعات والاحتكار السياسي لمراكز القوة والثورة.

هـــ) الأسرة والعائلة:

يرى سوردكين أنّ الزواج الذي يتم بين شخصين من طبقة اجتماعية مغايرة يؤدي إلى تغيير الوضع الطبقي حتما لدى الطرفين، فإما أن يرفعه أو أن يحط من قدره، وهذا هو الطريق الذي عبره بعض الناس وضعوا من حلال سيرهم وحياتهم، والبعض الآخر هو زواج غير متكافئ.

من جهة أخرى"مورغان" إنّ العائلة هي العنصر النشيط فلم تكن في يوم من الأيام ثابتة ولكنها تمر من الشكل الأدنى إلى الشكل الأرقى، ومن جانب آخر حينما تكون الأنظمة القرابية سلبية، فإنّ العائلة تحقق تقدما لمدة طويلة من الزمن، هاته الأنظمة لا يطرأ عليها تغير جذري ما لم يطرأ على العائلة تغيّر جذري، إذن فالعائلة باعتبارها خليّة أساسية في المجتمع تتأثر بمختلف المؤسسات الموجودة مثل المدرسة والمجتمع، وهذه الأنظمة تتبع التغيرات التي تحدث في البنية العضوية للعائلة[1].

ثانيا: عوامل الحراك الرأسي: حصر سوروكين العوامل المؤدية للحراك الاجتماعي الرأسي في:

أ)العوامل الأولية: وهي كالآتي:

1-العوامل الديموغرافية:

تشير العوامل الديموغرافية إلى كل ما يتعلق: لحالات العقم و الانخفاض النوعي لمعدل المواليد وارتفاع معدل الولادات وارتفاع معدل الوفيات في الطبقات العليا، ومع مرور الزمن، إما أن يؤدي إلى انقراض

[1]- عبد العزيز راس المال: المرجع السابق. ص42.43.

الأسر الأرستقراطية أو نقص في نسب هذه الأسر في المجتمع وفي كلتا الحالتين (الانقراض أو النقص) يحدث نوع من الفراغ الاجتماعي في الأوضاع الاجتماعية العليا، وأصبح من الضروري ملأها من أبناء الطبقات الأخرى، إذا لابدّ من استمرارية تأدية الوظائف الاجتماعية التي كان يؤديها أفراد الطبقات العليا، إنّ ظهور أفراد أذكياء ناهين من أبناء الطبقات الدنيا يملئون عن جدارة واستحقاق المراكز العليا، وفشل أبناء الطبقات العليا في ذلك هو نوع من أبرز العوامل الرئيسية في الحراك الاجتماعي، فظاهرة الانقراض أو خصوبة الطبقات في الطبقات العليا تؤدي إلى اضمحلال الطبقة الارستقراطية إمّا اجتماعيا أو بيولوجيا وإنّ الانقراض الاجتماعي لا تستلزم بالضرورة الانقراض البيولوجي إلاّ أنّ لهما الأهمية نفسها.[1]

2-التغاير بين الأبناء والآباء:

يستشهد"سوروكين" بعبارة الدكتور مارو كدليل على عمق التفاوت بين الأبناء والآباء: " إنّ الإنسان ليدهش، ويجدر الألم في نفسه عندما يرى أنّ أبناء هيبو قراطيس كانوا أغبياء جدا، ويصدم المرء عندما يلاحظ أنّه لم يأت من صلب سقراط و أرسطوا أيّ شعاع ضئيل من العلم، وإنّ شارل الخامس وبطرس الأكبر ونابليون لم يكن لهم الأولاد أغنياء" وهنا تستنتج من هذه المقولة أنّ التغاير بين الآباء والأبناء ينجم عنه تناقص في أداء الوظيفة، وهو تناقص في السمات الشخصية والمكتسبة وهذا ما يعتبر عائقا في أداء الوظائف التي يتطلبها الوضع الاجتماعي فإذا كان الأب متلائما مع وضعه الاجتماعي ويؤدي دوره الاجتماعي بنجاح، فإن ابنه المغاير له قد يكون غير ملائم، وإنه كلما زاد التغاير بين الآباء والأبناء كلما أصبح الحراك الاجتماعي طوعيا وأكثر ضرورة[2].

3-تغيير البنية وخصائص البيئة الإنسانية الاجتماعية:

لقد شاع استخدام مفهوم التغير أو النمو الاجتماعيين في كل جوانب الحياة الاجتماعية الذي يشير إلى الزيادة التي تحدث في الجوانب الاجتماعية والاقتصادية، فالتكيّف والتفاعل التلقائي بين مكونات الحياة الإنسانية، خاصة الإنسان في حد ذاته تلعب دورا كبيرا في الارتفاع في السلم أو العكس، والتكيف يؤدي إلى الارتفاع في السلم الاجتماعي والتكيف مع متغيرات البيئة الاجتماعية يؤدي إلى النزول في السلم الاجتماعي[3].

---

[1]- مصطفى عبد الرحمن درويش: ديمقراطية التعليم الجامعي، مكتبة الطليعة، 1978، ص 17.
[2]- المرجع نفسه: ص18.
[3]- دسوقي عبده إبراهيم: التغير الاجتماعي والوعي الطبقي، دار الوفاء للطباعة والنشر، الإسكندرية – مصر، 2004، ص38-39.

فالتغيير في البنية الاجتماعية والإنسانية يؤثر على مكانة الأفراد والجماعات هذا التأثير ممكن أ، يكون سلبيا أو إيجابيا: سلبيا في إطار عدم تكيفهم مع هذه المتغيرات فيحسون بالتكيف والاندماج في تلك البيئة وهذا ما يؤثر على مركزهم ومكانتهم الاجتماعيين، وايجابيا يمكن في تكيف الأفراد مع متغيرات البيئة فيندمجون في إطار النسق الاجتماعي أو التنظيمي فيرقون إما تنظيما أو اجتماعيا وهذا ما ينعكس بالسلب والإيجاب على مكانتهم ومركزهم الاجتماعيين.

أ) **العوامل الثانوية:** يلخص" مصطفى درويش" العوامل الثانوية التي تؤثر في الحراك الاجتماعي في النقاط التالية:

1- التقدم العلمي والتكنولوجي وما يترتب عليه من نتائج في تطوير الصناعة والذي يتطلب منها وظائف محددة.

2- اختلاف معدلات المواليد بين الطبقات المختلفة، وما يترتب عليه من مظاهر التوارث الاجتماعي.

3- اعتناق المجتمع لفلسفة تقدم على العدالة وتكافؤ الفرص التعليمية.

4- دافعية الفرد ورغبته في صعود السلم الاجتماعي وهذه بدورها تتأثر جزئيا بثقافة المجتمع[1].

أما علي الشخيبي" فإنه يعرض عوامل الحراك الاجتماعي في عدة عوامل منها:

❖ **الايديولوجيا السياسية:**

تعتمد ظاهرة الحراك الاجتماعي في نشاطها على الايديولوجيا السياسية التي تسود المجتمع الذي توجد فيه إلى حد كبير، وبقصد الايديولوجيا السياسية هنا الفكرة أو المحور الفكري الذي يدور حوله النظام السياسي في المجتمع وطبقا لهذه الايديولوجيا يوجد نظامان رئيسيان في المجتمعات المعاصرة، ويطلق علماء الاجتماع على النمط الأول، نظام المجتمع المفتوح والثاني نظام المجتمع المغلق وعلاقتهما بالحراك.

❖ **التكنولوجيا:**

يشير مصطلح التكنولوجيا إلى استخدام العلوم من نظريات وقوانين، وتطبيقه في مجالات الحياة المختلفة، بمعنى أنه كلما تقدم المجتمع تكنولوجيا ازداد فيه الحراك الاجتماعي الصاعد لأنه يساعد على توفير مستويات متعددة الوظائف العليا المتخصصة التي تعتمد على عمليات معرفية ومهارات عالية، ومن ثم يتيح هذا الكم من الوظائف العليا المتخصصة لكثير من أبناء المجتمع لشغلها.

[1]- مصطفى عبد الرحمن درويش: المرجع السابق/ ص 19- 20.

❖ **التعليم:**

يمثل التعليم بمستوياته وأنواعه الطريق الرئيسي الذي من خلاله يستطيع الفرد اكتساب تلك المعارف والمهارات، أي أنه يوجد ارتباطا إيجابي قوي بين التعليم والحراك الاجتماعي الصاعد وخاصة لأبناء الطبقات الدنيا، بالإضافة إلى ذلك الاعتقاد السائد والذي يرى التعليم العامل المساعد على حلّ المشكلات الشخصية وتكون الاتجاهات الإيجابية نحو المجتمع والحياة بعامة.

❖ **المكانات المتوارثة والمكتسبة:**

يشير مفهوم المكانة المتوارثة إلى تلك المكانة التي يولد الطفل مزودا بها حيث يرثها عن أبويه عند الولادة وهي المستوى الاقتصادي والاجتماعي فقد يولد الإنسان في أسرة غنية أو فقيرة، وتزداد قيمة هذه المكانة في المجتمعات المفتوحة التي تؤمن وتطبق المبادئ الديمقراطية والعدالة والتكافؤ في فرص التعليم والوظيفة. و إذا كانت المكانة المنجزة تلعب دورا الأهم في الحراك الاجتماعي للأفراد فإنّ العكس لا يعني أنّ المكانة المتوارثة معدومة الأهمية، فهي تلعب دورا مساعدا للمكانة المكتسبة في الحراك الاجتماعي ولها علاقة وطيدة، خاصة في المهن السامية كمهن الطب والهندسة...الخ.[1]

❖ **الهجرة:** يشير "سامن" أنّ للهجرة ككل مترابط، تتولد عنها نتائج خاصة بها فمثلا حين يترك العامل المؤمّن منطقته الأصلية فإنّه يساهم في ركودها، مثل هجرة الشاب الريفي التي تؤدي إلى تطور المؤسسات الريفية بصورة بطيئة، وهذا في المجتمع الزراعي، وهذا ما يؤدي إلى توجه الحراك الاجتماعي إلى الأسفل في المناطق الريفية [2].

❖ **عوامل الهجرة و علاقتها بالحراك الاجتماعي:**

تؤدي العوامل البنيوية التي تبحث عن السياسات الاستعمارية دوراً في زيادة حدة الفوارق الجهوية و أضخم المدن التي يتّسم اقتصادها بالتصدير و هي بذلك تستقطب المهاجرين المنتمين إلى الريف.

ويؤدي النمو الديمغرافي للهجرة، و بالتالي ارتباطها بفقر المناطق الريفية، لكن هذا التوزيع في السكان ليس مرادفا بالضرورة للتروح الريفي .

[1]- علي السيد الشخيني: علم الاجتماع التربية المعاصر، دار الفكر العربي، ط1، القاهرة، مصر، 2002، ص199- 206.

[2]- عبد العزيز رأس المال: المرجع السابق، ص117.

ويؤدي العامل التربوي دورا مهما في الحراك الداخلي، حيث أن الإرادة في التثقيف الشخصي و تعليم الأطفال يهيمنان على هؤلاء الأشخاص النازحين، و كذا فإن تصور الحياة في الوسط الريفي و الحضري [1].

و للهجرة دور مزدوج في ظاهرة الحراك الاجتماعي، حيث يساعد المهاجرون أصحاب البلاد الأصليين على الحراك الصاعد، و ذلك بتعلّم الأعمال و الوظائف الدنيا و الوظيفة التي كان يشغلها أصحاب البلاد الأصليين ، و من جانب ثاني يساعد المهاجرين على جمع الأموال التي تعمل على تحسين ظروفهم الاقتصادية و الاجتماعية عند رجوعهم إلى أوطانهم.

❖ عدد أفراد الأسرة:

من المتفق عليه أن نسبة الإنجاب تختلف باختلاف الطبقات و المستويات الاقتصادية و الاجتماعية داخل المجتمع الواحد، حيث تزداد نسبة الإنجاب في الأسر التي تنتمي إلى المستويات الدنيا و العكس تقل في الطبقات الاجتماعية و الاقتصادية العليا.

و تختلف أيضا بين المجتمعات حسب التفاوت الاقتصادي و الاجتماعي بين هذه المجتمعات و هذا ما يؤثر على درجة الحراك و نوعه.

❖ التقدير الاجتماعي للوظيفة:

يختلف تقدير الأفراد للوظائف من فترة زمنية إلى أخرى داخل المجتمع الواحد و بين المجتمعات أيضاً، و يعتمد هذا التقدير على مجموعة من العوامل منها: مدى أهمية هذه الوظيفة لكلّ من الفرد و المجتمع، والعائد المادي لها، و عدد الأفراد الذين يشغلونها و معنى ذلك أن التقدير الاجتماعي للوظيفة يزداد كلّما ازدادت أهميتها لكل من الفرد و المجتمع.

❖ العوامل الشخصية:

تلعب بعض السمات الشخصية كالموهبة و المهارات الحركية و القدرات، في المجتمعات المفتوحة دوراً مهماً في حراك الأفراد اجتماعيا إلى الأعلى و خاصة بين أبناء الطبقة الفقيرة منها، الغناء الفني، الذكاء الاجتماعي، سمة الجمال، هذه العوامل كلها تساعدهم في الحراك الاجتماعي الصاعد[2].

---

[1] – المرجع نفسه، ص.117.118.

[2] - علي السيد خشيبي: المرجع السابق، ص 207.

❖ **المرأة و الحراك الاجتماعي:**

يرتبط هذا الموضوع بدور المرأة في تنمية المجتمع و بنائه، ففي المجتمعات المغلقة التي تسيّرها قيم و عادات و تقاليد و التي تمنع المرأة من ممارسة حقوقها في التعليم و التوظيف و المشاركة السياسية و الاجتماعية و هنا يكون حراك المرأة حراكا هابطا، أما في المجتمعات المفتوحة، فإنها تتيح للمرأة ممارسة حقوقها الشرعية و تصبح في عملية الحراك الاجتماعي[1].

❖ **الحروب و الثورات الاجتماعية :**

تعد الثورات عاملاً فعالاً في الحراك الاجتماعي، لأنها تصنع حراكا أو نظاما سياسيا جديداً محل النظام السابق، و تأتي بأفراد كانوا مغمورين و تضعهم على رأس النظام الجديد فيصبحوا رؤساء و قادة و رؤساء، و من أمثلة ذلك ثورات التحرير في الوطن العربي، هذا من جبهة و هذا من جبهة أخرى، فإن الثورات الصناعية و الاقتصادية و حتى الدينية ذات تأثير كبير على سرعة الحراك الاجتماعي واتجاهه، كما قد تكرس سياسة الحراك الهابط حيث تهوى الحروب ببعض القادة و السياسيين كما يحدث الآن في الثورات العربية الحاصلة في المجتمع العربي 2012،2011.

❖ **عامل الموت:**

تغفل معظم الدراسات و الأدبيات الاجتماعية ذات العلاقة بالموضوع، عامل الموت و أثره على عملية الحراك الاجتماعي، ففي بعض المجتمعات نجد أنّ منظومة القيم تحول دون احتلال مكانة ما من الآخرين إلا بعد وفاة شاغلها، و من الأمثلة على ذلك أنّ الأنظمة الملكية لا يكون تبوّء الحكم فيها إلا بوفاة الملك، أمّا على المستوى الأسري، فإنّ أملاك رب الأسرة الثانية و المنقولة تبقى تحت تصرفه إلى وفاته، عندها يتقاسم الورثة هذه الأملاك و فق المنظومة القيمية و الدينية و القانونية السائدة في المجتمع و بالتالي تكون فرصة الحراك كبيرة[2].

فعلاقة الموت بالحراك الاجتماعي تعتبر علاقة وطيدة، فموت شخص معين يترك الأشخاص معينين مجالا لحراكهم الاجتماعي، و العكس بقاؤهم على قيد الحياة يجعل هؤلاء الأشخاص يتحركون في حراكهم النازل.

[1] - المرجع نفسه، ص 208.
[2] - المرجع نفسه، ص 208.

طرق قياس الحراك الاجتماعي:

يرتبط قياس الحراك الاجتماعي بالمنظومة القيمية السائدة في المجتمع ارتباطا، ففي المجتمع الذي تسوده القيم الدينية، فإن مكانة الفرد ترتفع و مقامه يعلو و وضعه الاجتماعي يهاب داخل جماعته، إذا كان متمسكا بهذه القيم مطبقا لها بصرف النظر عن إمكانية امتلاكه للثروة أو الوظيفة، أما إذا كانت منظومة القيم التي تسود المجتمع مادية في أساسها و تدعوا إلى الاستحواذ على الثروة و السلطة و تأكيد الذات كما هو حال المجتمعات المعاصرة فالحراك الاجتماعي في هذه المجتمعات يكون صاعدا أو هابطاً و يكون وفقا لملكيتها واستحواذها على الدخل و الثروة و السلطة أو المستوى التعليمي أو الوظيفة .

و نظرا لتعقد العلاقات و تشابكها بين مؤشرات الحراك الاجتماعي المذكورة أعلاه، فإنّ المهتمين بقياس الحراك غالباً ما اهتموا بدراسة المؤثرات التي يمكن التحكم بها، و التي تضم أكبر عدد منها و خاصة المستوى التعليمي و المهنة و عادة ما يفضل الكثيرون توظيف المؤشر المهني كمقياس للحراك الاجتماعي و ذلك للأسباب التالية :

أ) أن مهنة الفرد ترتبط إلى حد كبير بالمستوى التعليمي الذي تحصل عليه و أهّله لشغل منصب معين بالإضافة إلى ارتباطه بالدخل، و تأثيره على مكانته الاجتماعية في المجتمع الذي يعيش فيه.

ب) سهولة الحصول على المعلومات المتعلقة بالمهنة سواء عن طريق الاتصال بالمؤسسة التي يعمل فيها الفرد و البحث في ملف خدمته، أو من خلال الإجابة على استمارة بحث تقدم له.

ج)تقدير المجتمعات المتقدمة لقيمة العمل الذي يقوم به الفرد و بالتالي، يمكن تقويم المكانة التي يحتلّها الفرد اجتماعيا عن طريق تقويم مهنته أو وظيفته و مدى أهميتها لكل من أفراد المجتمع.

د) غالبا ما يضع الأفراد و المجتمع مقياسا للمهن ترتب فيه المهن حسب أهميتها للفرد، و المجتمع و يجب ما تتطلبه من شهادات و درجات علمية عالية و بما تذره من دخل مرتفع.

توجد طريقتان لقياس الحراك الاجتماعي و يقصد به مقارنة مهن الأفراد أو مستوياتهم التعليمية في الأجيال المختلفة و مثال ذلك : مقارنة المستوى التعليمي أو المهني لجيل الآباء الحالي بالمستوى التعليمي أو المهني لجيل أبنائهم، لغرض التعرف على أوجه التشابه و الاختلاف بينهما، و مظاهر الاختلاف و أسبابه، و تحديد اتجاه الحراك الاجتماعي[1]، إذا كان صاعداً أو هابطاً و مثاله ابن العامل الذي يصبح مهندساً أو طبيباً أو معلماً، فهذا يسمى حراكاً صاعداً لصالح الابن، أما الطبيب أو الأستاذ الجامعي الذي يصبح حراكا هابطا أو إطار الموظف البسيط، أما ابن الطبيب الذي يصبح طبيبا فهذا مؤثر على الثبات الاجتماعي.

[1] - المرجع نفسه، ص 197.

لقد وظفت هذه الطريقة في دراسات كثيرة منها، فالدراسة التي أجراها " نيوكتن " سنة 1955، عن الخلفية الاقتصادية و الاجتماعية للرؤساء بعض لهيئات و تحب رجال الأعمال في ثلاثة أجيال مختلفة حيث توصل إلى أن 72% من هؤلاء كان آبائهم ذوي مناصب عليا.

كما توصلت دراسة " سنترز " سنة 1945 و التي أجريت على عينة ممثلة من الرجال الحضريين إلى نتيجة مفادها أن ما يقارب من 30% من أبناء العمال حصلوا على وظائف غير عمالية، بينما أقل من 20% من عينة البحث هم من أصحاب الوظائف غير العمالية حصلوا على وظائف عمالية و خلصت الدراسة أن الحراك إلى الأعلى كان أكبر من الحراك نحو الأسفل بالنسبة للأبناء .

لم تقف الدراسات التي وظفت هذه الطريقة عند المجتمع الواحد بل تجاوزاتها إلى دراسة العديد من المجتمعات، و قامت بمقارنة الحراك الاجتماعي بين الأجيال في المجتمعات المختلفة و من أشهر الدراسات دراسة " ميلر " سنة 1972 و التي قارب فيها الحراك الاجتماعي تسجيل الآباء و جيل الأبناء في 19دولة و التي أظهرت نتائج دراستها مدى اختلاف في الحراك الاجتماعي بين هذه المجتمعات، نتيجة اختلافها في الايديولوجيات السياسية و التطور الاقتصادية و العوامل الاجتماعية المختلفة، إلى جانب هذه الدراسة توجد دراسات أخرى منها: دراسة " بندكس "و " ليبت " اللذان قارنا من خلالها أربعة مجتمعات من أمريكا، انجلترا، السويد، هولندا، و دراسة " فوكس " و " ميلر " 1965 التي أجريت مع أربعة مجتمعات هي : أمريكا، انجلترا، اليابان، هولندا، و دراسة " هافجرت " سنة 1967 عن التعليم و الحراك الاجتماعي في أمريكا ، انجلترا، البرازيل، استراليا[1].

ثانيا : الحراك الاجتماعي داخل الجيل :

تشير طريقة الحراك الاجتماعي داخل الجيل إلى مقارنة الوظائف و المهن التي يقوم بها الفرد أو يشغلها من وقت لآخر خلال حياته العملية، بمعنى مقارنة الفرد بذاته خلال الفترات الوظيفية المتعددة، بهدف التعرف على مدى حركة الفرد الوظيفية و التعليمية خلال حياته سواء إلى الأعلى أو إلى الأسفل، و محاولة تحديد العوامل التي تسهم في الحراك و لا يخرج " غريب سيد أحمد " عند تناوله لمسألة القياس في الحراك الاجتماعي، كما أشير آنفاً، إذ يؤكد أن قياس الحراك الاجتماعي يتم عن طريق مقارنة الوضع الاجتماعي للأبناء بأوضاع آبائهم و أجدادهم، و يطلق على هذا النوع من القياس بين الأجيال. و قد يقاس الحراك داخل الجيل الواحد، و تحسب زيادة أو نقصان كل مرحلة أو بينها و بين غيرها لتدل هذه النسبة على معدل الحراك، و يقاس الحراك على أساس التكرارات و الثبات و الارتقاء من حيث البنود التي يحددها

[1] - المرجع نفسه، ص 198.

الباحث لكل من المسائل الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية، و هو يرى أنّ لكل مسألة مقياسها الخاص كالمقياس المهني و الاقتصادي و السياسي.

1-المقياس المهني:

يمكن النظر إلى المهنة على أنّها محك أو معيار يمكن أن يحدد مدى الحراك الذي توصّل إليه الفرد أو الجماعة أو الطبقة، و للمهنة عوامل تحدد طبيعة الحراك و مداه ، و ترجع أهمية المهنة كبعد جوهري في قياس الحراك الاجتماعي إلى ارتباطها بالقياس الطبقي فلقد أجرى كل من " كاهل " و " دافيز " دراسة معمقة لتسعة عشر مؤشرا للقياس الطبقي في المجتمع الأمريكي وانتهينا بعد استخدام التحليل العاملي للتأكيد على أهمية الموضوع المهني كمؤشر للطبقة الاجتماعية .

و نظرا لأهمية المهنة كمؤشر للحراك الاجتماعي و الوضع الطبقي فإن العديد من العلماء اهتموا بوضع تقنيات مهنية مع ملاحظة تأثير كلّ تصنيف بالإيديولوجية السائدة وبالمنظومة القيمية التي تحكم المجتمع، إلى جانب نمط التفكير العالم و المنظور الذي يتبناه و من هذه التصانيف تصنيف "دنكان " الذي سماه " الدليل الاقتصادي و الاجتماعي للمهن " و الذي صنف المهن من خلاله : الموظفون رجال الأعمال، ذوي الباقات البيض، عمّال المهن ، العمال نصف المهرة، و المزارعين .

2-المقياس الاقتصادي :

تنقسم الدراسات الاجتماعية فيما يتعلق بالمقياس الاقتصادي و علاقته بالحراك الاجتماعي و التدرج الطبقي.فبعض هذه الدراسات تناول الدخل و علاقته بالحراك من خلال تحديد الدخل و مقداره، و البعض من هذه الدراسات تناول الدخل من حيث هو مصدره، فبالإمكان قياس الحراك الاجتماعي عن طريق تحديد الدخل و مصدره إلى فئات معينة [1].

فبالرّغم من أنّ المقاييس الاجتماعية الاقتصادية توجه اعتبارها إلى مقدار الدخل بصفة عامة وإلى مصدر الدخل و لكن من السهولة عليه تحديد مصدره، فلقد وضع " كويوارنر " الأتعاب أو المرتب أو أجور ساعات العمل أو الإعانة الخاصة أو الإعانة العامة .

3- المقياس السياسي :

تركز بعض الدراسات على كيفية الوصول إلى مركز القوة في المجتمع عن طريق الحراك الاجتماعي الرأسي، حيث تتحدد مكانة الفرد عن طريق الفرص التي ينتهزها خلال حياته للتفاعل مع مواقف السلطة السياسية، و عادة ما يقاس الحراك الاجتماعي من خلال المؤشر السياسي و ذلك عن طريق معرفة مدى

[1] - غريب السيد أحمد: المرجع السابق، ص 196-200.

مشاركة الأفراد في التنظيمات و الروابط السياسية و عضويتهم فيها. كما تشير " نعيمة حسن جابر " إلى وجود اتجاهين لقياس الحراك الاجتماعي:

1- الاتجاه الموضوعي: و الذي يعتمد في قياس الحراك على المؤشرات الموضوعية للحراك الاجتماعي مثل:التعليم، المهنة، الدخل، ثم إدخال هذه المؤثرات دراسة "لويد ورنر" إذ أدخل 6 مؤشرات و هي : المهنة، الدخل، التعليم، نوع الفرد، مكان السكن، و مصدر الدخل.

2- الاتجاه الذاتي: و هو الاتجاه الذي يقاس في إطاره الحراك الاجتماعي من مؤشرات ذاتية و عوامل ذاتية، بمعنى تصور المبحوث لنفسه، و تقييمه لمكانته الاجتماعية وانتمائه الطبقي 1.

- **آليات الحراك الاجتماعي :**

نقصد هنا بآليات الحراك الاجتماعي هي الوسائل أو الخطط أو الإستراتيجيات والطرق التي تمكن للفرد أو الجماعات من خلالها التحول من وضع أو طبقة إلى طبقة اجتماعية اقتصادية أخرى و هي كالآتي

أولا : الإضراب :

يعتبر الإضراب ظاهرة عالمية بجميع المقاييس في عالم الشغل، فهو نتيجة لنضالات عمالية قادها العمال و النقابيون منذ بروز دور الحركة العمالية في تنظيم عالم الشغل، يمارسه العمال بهدف حمل صاحب العمل و المؤسسات المستخدمة على تلبية مطالب معينة واعتناقها أو للنظر في المنازعات القائمة لتنظيم العمل داخل المؤسسة أو من أجل العدول عن قرار معين اتخذ بشأن سير العمل أو الاحترام ، قرارات معينة، قصد حمل الطرف الآخر على الدخول في المفاوضات بغرض إيجاد حل و تسوية لهذا النـــزاع القائم .

تعريف الإضراب :

فهو امتناع في العمل لمدة محدودة يتمسك فيها العمال المضربون بمناصب عملهم بهدف إحداث ضغط و التأثير على السلطة التي تملك تحقيق المطالب، فالإضراب لا يقوم من أجل تحقيق مطالب مهنية فقط، بل قد يقوم كذلك لإظهار السخط أو التذمر للتعبير عن الاحتجاج إزاء قضية،سياسية أو اجتماعية أو اجتماعية.[2]

1- أنواع الإضراب :

أ) الإضراب التقليدي :

هو انقطاع العمال المخربين عن العمل في نفس الوقت، تاركين بذلك مواقع العمل، أو امتناع عن الالتحاق بها بطريقة محكمة منظمة و مدروسة مسبقاً من حيث المدة و الكيفية.

[1] – نعيمة حسن الجابر: المرجع السابق، ص 97-98 .

[2] - رشيد ولضح : منازعات العمل الفردية في ظل الاصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة للنشر و التوزيع، بوزريعة – الجزائر – 2005، ص 113.

ب)الإضراب الدائري :

يعتمد هذا النوع من الإضراب على الانسجام الفئوي و المتتابع لفترات الإضراب و الوحدات الإدارية أو الإنتاجية التي تشنّ هذا الإضراب، حيث يقتصر هذا النوع من الإضراب على امتناع فئة من العمال عن العمل بمدة معينة و محددة تليها فئة أخرى بعد استعادة الفئة الأولى لنشاطها، أو امتناع عمال قطاع نشاط آخر بعد استعادة عمال القطاع الأول نشاطهم، و هو أكثر ضررا من الامتناع الكلي عن الوصل إذ يستلزم مخطط أكثر دقة و تنظيما[1] .

ج) إضراب المبالغة في النشاط :

يتضمن هذا النوع من الاضطرابات زيادة التصعيد في النشاط عن طريق المراعاة الحقيقية لجميع الإجراءات الإدارية التي يتمسك بها العمال المضربون بالغين بذلك حد التطرف و بصورة مفاجئة .

د) الإضراب الإداري :

يتمثل هذا النوع من الإضراب في عدم الاهتمام بالإجراءات الإدارية خلال الحركة الاحتجاجية مع البقاء على النشاط الأساسي للمضربين مستمراً[2].

هـــ) الإضراب الافتراضي:

هو حالة إشعار الإدارة كتابيا بالتوقف عن العمل لفترة ما و إعلان ذلك من خلال لافتات كبرى مع استمرار العاملين في أداء مهامهم بصفة عادية و هذا النوع من الإضراب هو إشعار و بتحسيس الإدارة بالظروف السيئة للعمل و إبلاغ للإدارة بأوضاع العمل دون المساس بالإنتاج، و هو تعبير منهم عن حسن نية في عدم المساس بالإنتاج و تحقيق المطالب بالطرق السّلمية .

د) الإضراب المفاجئ :

و هو الإضراب الذي لا تعلم به الإدارة إلى ساعة وقوعه، و يكون إما بسبب تخطيط و رغبة مشبعة من العمال الذين يرون بأن ذلك يكون أكثر تأثيرا في المواقف بالنسبة للإدارة، و قد يكون مفاجئا بالنسبة للعاملين أيضاً بسبب أي طارئ أو خطر شعر به العمال في العمل [3].

من خلال طرحنا لمفهوم الإضراب و أنواعه، نجد أن الإضراب يلعب دوراً مهما و هاما في عملية الحراك الاجتماعي، فالإضرابات تعتبر وسيلة في تحسين الأوضاع المادية و المعنوية للعمال و هذا ما يساعد على الحراك التصاعدي للأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية للعمال مما ينعكس بالإيجاب على التدرج الاجتماعي و الاقتصادي، و التدرج في السلم الاجتماعي و ما يعكسه هذا التدرج في المكانة الاجتماعية للعمال في المجتمع . هذا من جهة، كما أنّ الحراك الاجتماعي يمكن أن يكون حراكا هابطا في حالة

[1] - المرجع نفسه، ص 120.
[2] - المرجع نفسه، ص 123.
[3] – ناضر قاسيمي: المرجع السابق، ص 16. ص 17.

التوقف التام عن العمل ، فبالنسبة للمؤسسة فتتوقف أجورهم من جراء الإضراب التام للإضراب ، كما يمكن أن تلجأ الإدارة إلى تسريح العمال جراء الإضراب و هذا ما يدخل في البطالة فينـــزلون في السلم الاجتماعي و يدخلهم في حالة تدهور الأوضاع المادية و الاجتماعية و هذا ما يؤثر على مركزهم الاجتماعي في المجتمع ، فمن خلال هذا الطرح، يمكن الإضراب أن يلعب دورا سلبيا من جهة تحقيق للمطالب و التسريح العمالي، و ايجابيا في حالته الموافقة على المطالب .

ثانيا : النقابات العمالية

كانت النقابات و لا تزال تعتبر عاملا مهما في عملية الحراك الاجتماعية، و تعتبر كآلية هامة في التحرك الاجتماعي للأفراد و الجماعات ، فهي عبارة عن هيئات مكافحة تسعى لتوطيد أقدامها في وجه الحكم و ذلك من أجل السماح لها بمجرد حقها في الوجود ، هؤلاء الحكام الذين لم يكونوا يرحبون بها كهيئات شرعية تعمل على نرج المطالب العمالية و دائما ما كانت تعبر عن الصّراع الطبقي بين طبقة البروليتاريا و الطبقة الارستقراطية المحتكرة لوسائل الإنتاج و الهاضمة للحقوق المادية و المعنوية للعمال .

أ) النقابات العمالية و الاتفاقيات الجماعية و الحراك الاجتماعي :

تؤدي النقابات العمالية نوعين من الاتفاقيات الجماعية مع أصحاب الأعمال و جمعيات أصحاب الأعمال و هي اتفاقات لوضع شروط الاستخدام، واتفاقية خاصة بإجراءات العمل ، و الاتفاقات الخاصة بالإجراءات هي الاتفاقات التي تحدد الطرق التي يجب إتباعها في التفاوض و في تغيير العقود التي تقرر شروط الاستخدام، أما الخاصة بإجراءات العمل فتضع النقابات العمالية جهازا خاصا للمفاوضة الدائمة و في بعض الحالات نجد أكثر من نقابة واحدة تشارك في المفاوضات الجماعية للإضفاء عليها طابع المشروعية و قوة الضغط على الإدارة لتحقيق المطلبية النقابية، حيث تؤدي هذه الاتفاقيات الجماعية إلى تحقيق المطالب المادية المعنوية و التي تؤدي إلى حراك اجتماعي صاعد ، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق مطلب الأجور و رفعها في إطار و تحسين القدرة الشرائية للعامل و تحسين ظروفه الاقتصادية و الاجتماعية و التي تساعده على التحرك تصاعديا في السلم الاجتماعي [1].

ب) النقابات العمالية و المطلبية النقابية و الحراك الاجتماعي :

تعتبر المطلبية النقابية لب و مركز العمل النقابي، حيث تعرف المطلبية النقابية أو ما يسمى بالحركة المطلبية على أنه رغبة العمال في الحصول على المطالب المهنية والاجتماعية وعادة ما تنظم الحركات المطلبية

[1] - سلسلة اخترنا لك : الحركة النقابية، مركز الدراسات القومية ، مصر . بدون ذكر سنة النشر، ص 53.

في إطار النقابات العالمية المطلبية النقابية بالحراك الاجتماعي يعتبر ارتباطا وثيقا وذلك راجع إلى دور النقابات العمالية في تحقيق المطلبية النقابية التي تؤدي بدورها تحسين في الأوضاع الاقتصادية و الاجتماعية، هذا بدوره يؤدي إلى تنمية الحراك الاجتماعي الصاعد، هذا من جهة، ومن جهة أخرى إذا لم يكن العمل النقابي فاعلا بـــوجود إدارة متسلطة ووجود إجحاف في حق العمال،كرس الحراك الاجتماعي الهابط[1].

ثالثا: الحركات الاجتماعية:

لقد كان للحركات الاجتماعية في العالم دورا مهما في تنمية الوعي الحركي والطبقي في المجتمعات الحديثة، وهذا راجع إلى مجموع الايدولوجيا التي كانت تنظر وتساهم في بلورة الحراك الطبقي والعمالي.

خاصة في إطار الدور التاريخي الهام للبروليتاريا، إن المنشأ هذا الجزء بالتحديد من النظرية الثورية الماركسية، حيث كانت الحركات الشيوعية تدافع عن الحراك الاجتماعي الصاعد بالنسبة للبروليتاريا فالتعرف المباشر على الأوضاع الاقتصادية للبلدان وحياتها السياسية وعلى حالة النظام الطبقي يمكّن من نشر الوعي الطبقي لدى الطبقة الشغيلة، فالحركات الاجتماعية في أوربا نقلت هذا الوعي النخبوي الأكاديمي إلى مستوى الحراك الجماهيري للبروليتاري، حيث أصبحت هذه الحركات مدعمة إيديولوجيا وتشرف عليها للمطالبة كتحسين الأوضاع الاقتصادية للعمال، حيث باشرت الحركات الشيوعية نشر الديولوجيا كارل ماركس رانجلزا التي تنادي بالملكية العامة لوسائل الإنتاج ومحاربة الطبقة الأرستقراطية والبرجوازية لوسائل الإنتاج، مما أدى إلى الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة البروليتاريا على حساب الحراك الصاعد بالنسبة للطبقة الارسقراطية والبرجوازية التي كانت تعامل بشتى أنواع الظلم والاحتكار، فكانت تكلّفهم بأعمال كثيرة ومتعبة مقابل أجور ضئيلة مما كرس الحراك وتدهور الأحوال المعيشية بالنسبة للطبقة العاملة.[2]

إن الآراء التي استنتجها انجلس في كتبه ومقالاته، أنّ أهمية النقابات والاضطرابات والنضال الاقتصادي للطبقة العاملة تشكل أحد الأشكال المهمة في النضال الطبقي وهذه الآراء مكنت من نبيان رؤية واضحة حول حاجات وتطلّعات طبقة البروليتاويا بوضوح، وإظهار وجوه العمال، ليس فقط الأفراد المرهقين بالأشغال وإنما المناضلين القادرين على المقاومة وهم يمثلون صورة من صور الحركات العمالية الاجتماعية[3].

- من خلال هذا الطرح نجد أنّ الحركات الاجتماعية دورا مهما في بلورة ظاهرة الحراك الاجتماعي وهذا بصورتين، الصورة الأولى تبيان مظاهر الحراك النازل للطبقة للبروليتاويا في

[1]- ناصر القاسيمي: المرجع السابق، ص59.
[2]- مدعومة من كتاب والمقالات: من تاريخ الحركات الاجتماعية والفكر الاجتماعي، ت. طنوس شلهوب، دار الفارابي، بيروت- لبنان، 1987، ص 7-8.
[3]- المرجع نفسه، ص24.

المجتمعات البرجوازية، والصور الأخرى المطالبة بضرورة وجوده حراك اجتماعي صاعد وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للطبقية العاملة.

- بعدما تناولنا الآليات الماكروسوسيولوجية في الحراك الاجتماعي سنتطرق إلى الآليات الميكروسوسيولوجيا كالأجور والترقيات والتكوين...إلخ والتي تؤدي إلى الحراك الصاعد.

أ) الأجور:

يستطيع كل شخص تقدير عمله الخاص بطرق موضوعية وطرق ذاتية، وحسب تقسيم المجتمع لتلك المهنة، أو بواسطة مقياس مشترك هو الأجر والآجر وهو الدخل والمدخول هو مجموع الوسائل النقدية أو غير النقدية، يسمح لشعب معين أن يتمون من السوق، حاجاته القابلة للإشباع، وينتج الأجر في معظم الحالات كتعويض عن جهد مبذول في عمل معين، وقد يدخل في متغير الأجر العديد من المؤشرات التي تتصد به تناثر والتناثر بالأجر، نذكر منها:

1-الحد الأدنى للأجر: إنّ الإقرار الشرعي بـــ" الأجر الأدنى" أو ما يسمى "بالحد الحيوي للأدنى" هو أمر حديث نسبيا، وقد تضمنت الأجور دائما حدودا دنيا يستحيل الاستخدام والمناقشة فيما هو أدنى منها، ولكن هذه الحدود الدنيا كان تتغير كثيرا حسب الظروف والصناعة والمنطقة والمرسوم والقدرة الشرائية...إلخ، و تثبيت الحد الأدنى الشرعي و الوطني الذي عمل به منذ الحرب العالمية الثانية، في بلدان عديدة مثل: فرنسا إلى وضع حد أدنى للأجر، يستطيع معه أي رب عمل عرض أي عمل بما هو دون الحد الأدنى للأجر[1].

ب) الأجر المباشر وغير المباشر:

يسمى هذان المؤشران أيضا بالأجر الفردي أو الأجر الجماعي، الأجر الجماعي حسب معهد العلوم الاقتصادية التطبيقية" هو ذلك الكل المركب الذي يدخل في إطاره العوض مقابل الإنتاجية الشخصية للعامل والمردودية والأجر الاجتماعي والمكافآت ذات الاستخدام الجماعي والمعونات الخاصة ، أما الأجر الفردي فهو سعر العمل المبذول مثل العمل بالقطعة والزمن والمردود الوظيفي وهذا من المنظور الكلاسيكي، أما من المنظور الحديث فتدخل في إطاره الأقدمية والشهادات العلمية ونظم التّرقيات والضمان الاجتماعي والإعانات العائلية[2].

من خلال هذا الطرح نجد أن الأجر يعتبر آلية مهمة في عملية الحراك الاجتماعي فإذا كان الأجر منخفضا كان هناك الحراك النازل إذا كان الأجر مرتفعا كان هناك حراك اجتماعيا صاعدا.

[1]- جورج فريدمان، بيارفل: المرجع السابق، ص150.
[2]- المرجع نفسه، ص152.

جـــ)الترقية:

1- تعريفها:

هي انتقال الفرد من وظيفة حالية إلى وظيفة أخرى في المستوى التنظيمي الأعلى، حيث تحمل هذه الترقية على شاغلها واجبات ومسؤولية أكبر في مقابل التمتع بمزايا مادية أو أدبية، وتصحبها أيضا زيادة في الراتب والمركز الاجتماعي.

حيث تستخدم كحافز مادي ومعنوي للموظف تقديرا لأعماله وإنجازاته السابقة، فإنها كذلك تمكّنه من استخدام قدراته ومهاراته التي اكتسبها عن طريق الخبرة بفعالية أكبر من وظيفته الجديدة.

2- أهداف الترقية:

أ) تعتبر من بين أهمّ الحوافز المادية والمعنوية التي تشجّع الأفراد على التفاني في العمل.

ب) تساعد على تحقيق الانتماء التنظيمي ودعم الاستقرار الوظيفي للعمال في المؤسسة.

ت) تقوي الروابط بين الإدارة والعاملين وتدعّم العلاقات الإنسانية بين الأفراد المنظمة في المنافسة والترقية.

3- أنواع الترقيات:

أ) **الترقية في الأجر:** تكون الترقية في الأجر من خلال الرّفع من التقاط الاستدلالية والخبرة عندما يدخل في الترقية الأجر و يؤدي بالانتقال من فئة لأخرى .

ب) الترقية قي الدرجة : إن ترقية المواطن من درجة إلى الدرجة التي تعلوها مباشرة ثم وفقا لأقدمية معينة في منصب عمله وتكون هذه الترقية في إطار السلم الإداري الذي عين فيه والى جانب الأقدمية لابد من توفر الكفاءة اللازمة في الوظائف.

ث) الترقية في الرتبة : وتتم هذه الترقية بنقل الموظف من فئة وظيفة إلى أخرى وتتبعها رتبة أعلى ذات مسؤولية مختلفة [1].

- تعتبر الترقية من أهم العوامل الصاعدة في الحراك الاجتماعي ,حيث تعتبر من أهم العوامل في الحراك المهني فوجود ترقيات يعني تكريس سياسة الحراك الصاعد في التطبيقات والمجتمعات , أما المجتمعات أو التنظيمات التي لا تعتمد على الترقيات فإنها تكرّس سياسة الثبات الاجتماعي في ارتباط التّرقية في الأجر بالرتبة و التي تتبعها ترقية للمركز الاجتماعي و السلم الاجتماعي و تحسين الأوضاع المعيشية.

[1] نعمة شلبية الكعبي : إدارة الأفراد , مكتبة القبة الخضراء. الرياض –السعودية .1990ص7.

المبحث الثاني: الحراك الاجتماعي في الوطن العربي

I-الحراك الاجتماعي في مصر:

ارتبط مفهوم الحراك الاجتماعي في مصر بمجموع تطورات عديدة في تاريخ مصر وقد تم ربطه بالجانب السياسي وأيضا بالجانب الاقتصادي وتم إهمال الجانب الاجتماعي، وسنركز في هذا العنصر على الجانب الاجتماعي للحراك باعتبارها الركيزة الأساسية في المجتمع حيث سنركز في هذه الناحية على التركيبة الاجتماعية للمجتمع المصري وقابليته للحراك في النقاط التالية:

أ-الطوائف الحرفية في مصر:

عكست طوائف الحرف في مصر تنظيما اجتماعيا كانت تسير عليه فئات المجتمع، حيث كان الأفراد الذين تجمعهم مهنة واحدة أو عمل واحد أو حتى اتجاه ديني واحد ينظمون أنفسهم في شكل طوائف لرعاية مصالحهم الذاتية وأصبحت الطائفة في العصر العثماني هي السمة المميزة للنظام الاجتماعي في مصر، كما كانت التفرقة بين الطوائف من حيث المترلة الاجتماعية واضحة، ففي المناسبات الخاصة كمناسبة زواج ابن محمد علي منح الباشا شيوخ الطوائف نقودا تبعا لمكانتهم وطوائفهم، وكانت الحرف ذات المترلة الدنيا تضمّ باعة الحلوة والطهاة وباعة الأسماك والخمارين بينما كان التجار المتخصصون في تجارة الأقمشة والحرير وتجار ينتمون إلى حرف ذات المكانة العالية، فكان الحراك الاجتماعي في ذلك الوقت صعبا نظرا للسلطة التي يمتلكها التجار ذو المكانة العالية واقترابهم من مناطق صنع القرار، حيث كانوا لا يسمحون للحرفيين ذوي المترلة السفلى بتوسيع حرفهم وتحسين مستواهم المعيشي لكي لا يزاحموهم في مترلتهم الاجتماعية.

ولا ريب أن الطوائف ظلت باقية طوال القرن التاسع عشر ما بقيت الحكومة غير قادرة على أن تحل النظام الإداري الحديث محلها، ولذلك ظل شيوخ الطوائف يتولون الإشراف على نظام المهن ومراقبة تنفيذ تعليمات الحكومة وظل الشيوخ حتى الربع الأخير من القرن التاسع عشر مسؤولين عن جمع الضرائب من أفراد طوائفهم وأفراد طوائف ذوي المترلة الدنيا كما امتلكوا السلطة الاقتصادية والاجتماعية مما جعل الحراك الاجتماعي الصاعد مقتصرا على الطوائف ذوي المستوى الرفيع ونازلا للحرفيين ذوي الحرف الدنيا.[1]

[1] - رؤوف عباس حامد محمد: الحركة العمالية في مصر 1899-1956 ، بدون ذكر دار النشر، مصر، 1967، ص 20-30

ب–تطور الصناعة في مصر:

ارتبطت ظاهرة الحراك الاجتماعي في المجتمع المصري بتطور النظام الصناعي وبدأت تتسرب في عمقه النزعة الرأسمالية فقد اعتاد كبار التجار في المدن التحويلية إلى تمويل سكان الريف وتشغيلهم لحسابهم الخاص مع تزويدهم بالمواد الأولية والأدوات، ويخرج الإنتاج طبقا للمواصفات التي يريدونها فتطورت الصناعة تطورا ملحوظا في عهد محمد علي الذي بدأ في تنفيذ برامج التصنيع في عام 1816 واحتكار الصناعات الثقيلة من طرف الدولة وربطها بالجيش ، فقد أدى نظام الاحتكار إلى تقييد حرية الصناع والحرفيين، وبالتالي تقييد ظاهرة الحراك الاجتماعي الصاعد من طرف العمال و الصناع البسطاء وتعرضهم لمتابعات من طرف الدولة وظلم ر جال الإدارة وتعسفهم في استعمال السلطة وحرمانهم من أرباحهم الكاملة ومن حق التصرف في ثمرة كدّهم، ممّا أضعف رغبتهم في الإنتاج و أدى إلى زوال الحرف والصناعات الصغيرة.

ج–نشوء الطبقة العاملة في مصر:

مع تطور النظام الصناعي وتأسيس الشركات والمصانع ازداد الطلب على الأيدي العاملة التي وفدت من الريف قاصدة المدينة، حيث عجزت الأرض على توفير سبل العيش الكريم للأعداد المتزايدة من الفلاحين فالحراك المكاني من الريف إلى المدينة مكّن الفلاحين والحرفيين من تقديم مهاراتهم وخبراتهم الفنية إلى أرباب العمل، ومن هنا كان تكوين الطبقة العاملة في مصر من هذه العناصر الثلاثة الفلاحين الذين هجروا الريف والتحقوا بالمدينة وأصحاب الحرف الذين طوروا خبراتهم مع تقدم أساليب الصناعة حيث ضعفت أنظمة الطوائف، والعمال الفنيين الأجانب الذين قدموا من بلدان خارج مصر، كلّ هذه المكونات كوّنت طبقة عمّالية قوية في مصر تصارع من أجل تحسين مستواها الاجتماعي ومن حراكها الصاعد.

حيث نشأت الحركة العمّالية في مصر في إطار المصانع والشركات الحديثة والمرافق العامة بالإضافة إلى السكك الحديدية، وتميزت أحوال العمال في المصانع بأجورهم الضعيفة وساعات العمل الطويلة؛ فالأجر اليومي للعمال كان منخفضا جدا والتشريعات العمالية مجحفة في حق العمال مما جعل الحراك الاجتماعي للطبقة العاملة يسير نحو التدنّي.[1]

د–نشوء النقابات العمالية:

لم يكن تحقيق المطالب الاقتصادية هو كلّ ما أسفرت عنه تكوين الطبقة العاملة في مصر بل تبلورت فكرة تكوين نقابات عمالية مطلبية في مصر في المجال الصناعي حيث لمس العمال ضرورة المحافظة على مظهر تجمّعهم في شكل تنظيم دائم يجمع شملهم ويمثل مصالحهم ومن ثمّ كان تأسيس النقابات أو

[1] - المرجع نفسه، ص 45- 49.

الجمعيات العمالية حيث تأسست عديد النقابات في جل القطاعات منها نقابة المحامين بالقاهرة في عام 1902.

واستجابت هذه النقابة لموجة الإضرابات التي وجهت بجبهات تصدي من طرف الحكومة حيث تمكنت الطبقة العاملة من تحقيق وجودها خلال فترة 1899 -1914 واستفادت من دروس النضال الاجتماعي التي تلقتها على يد العمال الأجانب الذين قادوا الإضرابات المبكرة في تاريخ الحركة العمالية المصرية، فاستطاعت أن تؤسس نقابات مصرية خالصة حيث اتسم كفاحها في تلك الحقبة بالطابع الاجتماعي والاقتصادي من أجل تحسين ظروف العمل وشروطه وزيادة الأجور ثم التحمت بالحركة الوطنية واتخذ نضالها إطارا اجتماعيا يخفي مضمونا سياسيا كان من الممكن أن يؤتي أكله لو هيّئت له سبل الحياة مع التأكيد على تأسيس منظومة قانونية تحمي العمال في إضراباتهم من تعسف أرباب العمل ، حيث تم وضع قانون الاتحاد العام لنقابات عمال القطر المصري الأعلى في ابريل عام 1931، حيث كانت ثمرة دراسة واسعة لقوانين الاتحادات النقابية في أوروبا ، حيث حدد هذا القانون النواحي الاقتصادية للعمل و تنظيم الحركة المطلبية و السعي لتمثيل العمال و العمل على تحسين حال الطبقة العمالية المادية و الفكرية و الاجتماعية و حق العمال في الراحة الأسبوعية و تحديد ساعات العمل بالقدر المطلوب، وتحديد الحد الأدنى من الأجور في جميع المهن وتناسبهم مع متطلبات الحياة الاجتماعية للعمال وأسرهم، وإعداد المساكن الصحية من طرف الحكومات والبلديات وأرباب العمل، وإنشاء بورصات للعمال وتشغيل العمال العاطلين عن العمل والمسرحين وإقامة الشركات للتعاون.

وحرص القانون على التأكيد أن الاتحادات العمالية والمركزية النقابية لا تتدخل في الشؤون السياسة والدينية وأن الاتحاد وظيفته حماية المصالح المادية والمعنوية للعمال وحماية كل عامل يفصل من عمله بسبب مشاركته في الإضرابات، حيث أصبحت النقابات المصرية تبلور فكرة الحراك الاجتماعي الصاعد.[1]

II- الحراك الاجتماعي في المغرب:

اتسم الحراك الاجتماعي في المغرب منذ منتصف التسعينات باتسامه بطابع الحركات الاحتجاجية التي تطالب بتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية، حيث ظهرت صورتان من صور الحراك الاجتماعي في المغرب في نوعين:

أ-الحركات الاحتجاجية:

وهي الإمكانية الجديدة التي قدمها النظام السياسي المغربي وهو بصدد التحول من نظام مغلق إلى نظام مفتوح، وارتبطت الأحداث الاحتجاجية في المغرب بمسلسلات التغيير التي يعيشها النظام السياسي

[1] - المرجع نفسه، ص 53-ص 89.

بين الحين والآخر بمعنى أنّ فهم الحركات الاحتجاجية في المغرب ارتبط بمسلسل الإصلاح السلطوي وفي المقابل عكست هذه الاحتجاجات استراتيجية سياسية أو اجتماعية في مرحلة من المراحل، بمعنى أن مفهوم الحركات الاحتجاجية في المغرب أفرغ من مضمونه المطلبي وتحويله إلى حركة سياسية لا غير.

ب-توضيح ظاهرة الحراك الاجتماعي المغربي و السلوك الاحتجاجي :

يوضح الحدث الاجتماعي و السلوك الاحتجاجي في المغرب تجسيد ظاهرة الحراك الاجتماعي من خلال المطلبية النقابية التي تهدف إلى تحسين الظروف الاجتماعية و الاقتصادية للمجتمع المغربي

إن انتقال الحركات الاحتجاجية من حركات سياسية إلى حركات اجتماعية في المغرب جسد تطورا في دور واتجاه الحركة الاحتجاجية المغربية و من إضرابات ذات طابع سياسي إلى إضرابات ذات طابع اجتماعي وذلك من خلال النزول إلى الشارع من أجل التعبير عن السخط الاجتماعي من ارتفاع أسعار الماء و الكهرباء و التي تمثلت في انتفاضات 1981و1984 في المغرب ثم تلتها حركات احتجاجية لطلبة حاملي الشهادات العليا حيث تكونت في منتصف التسعينيات كنواة تنظيمية جنينية لم تنقطع منذ ذلك التاريخ وكان لهذه المجموعات هدفا عقلانيا تمثل في مطلب الإدماج المباشر في وظائف القطاع العام.[1]

كما سنناقش في موضوع الحراك الاجتماعي في المغرب التركيبة الاجتماعية للمجتمع المغربي وقابليتها للحراك الاجتماعي وذلك من خلال تحليلات عالم الاجتماع "بول باسكون"، ففي نهاية الستينيات من القرن الحالي استعمل "بول باسكون" مفهوم "المجتمع المركب" أي ما يسمّى بأنماط الصراع الفعلي القائم بين مكونات المجتمع وحراكه، حيث لاحظ "بول باسكون" أن جل الدراسات التي تناولت دراسة المجتمع المغربي بالتحليل سواء خلال المرحلة الاستعمارية أو في الكتابات السياسية لما بعد الاستقلال انطلقت في جل الأحيان من خلفيات إيديولوجية تتوخى التعميم وتركّز على جانب واحد كالقول إنّ المجتمع المغربي مجتمع إقطاعي، كما كانت هناك دراسات قالت إنّ المجتمع المغربي مجتمع رأسمالي دون تحديد نوع الرأسمالية الموجودة هل هي رأسمالية ليبرالية أو رأسمالية اقتصادية، لكن "بول باسكول" أعطى تحليلا سوسيولوجيا أشمل وأعمق حيث اعتبر أن المجتمع المغربي مجتمع مركب لا يمكن اختزال بنيته في أنماط الإنتاج الموحد مهما كانت درجة انتشاره لأنه لا ينتمي إلى صنف المجتمعات المتجانسة التي قامت بتصفية حساباتها مع الماضي وتطورت في إطار مشروع سياسي واقتصادي واجتماعي متكامل وواضح المعالم.

وانطلاقا من هذا التحليل استنتج "بول باسكون" أن المجتمع المغربي هو مجتمع قائدي ومخزني يسيطر عليه النظام القبلي الذي هو في طور الاندثار ويسطر عليه النظام الأبوي ضمن خلية العائلة ومن

[1] - ربيع وهبة وآخرون: الحركات الاحتجاجية في المغرب العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت-لبنان، 2011، ص 119، ص 134.

خلال وضعية المرأة، لكن هذا النظام الإقطاعي برمته يدخل تحت سيطرة النظام الرأسمالي العالمي كما يتجلى ذلك في ميدان الإنتاج والتبادل، كما تكمن تركيبة المجتمع المغربي في مصطلح "الفيودالية" ويعني أنّ العلاقة الرابطة بين الإنسان والإنسان الخادم والإنسان الموالي للصاحب والسيد والتي تشكل المنبع الرئيسي للسلطة وتنظيم المجتمع وهناك الجانب الآخر للمجتمع المغربي ألا وهو طابع التحضر والعلمنة.

وإقرارا بالدور الاقتصادي ونتيجة لمختلف التعقيدات والتداخلات التي بدت تكتنف التصنيف الطبقي في البحرين ظهرت ظاهرة الفروق الطبقية في البحرين، حيث نجد أن الطبقة العليا المسيطرة على عالم المال والأعمال والسلطة هي التي تتصدر الواجهة الاجتماعية للمجتمع البحريني، وتأتي الطبقة الوسطى كمركز للوعي النقابي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

حيث تمثل الواجهة المطلبية للمجتمع البحريني، فتمحورها النسبي وتشكلها من طبقة المعلمين والمثقفين دائما ما كان يكسبها الشرعية الاجتماعية ودائما ما كانت تطالب بتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع البحريني، حيث دائما ما كانت تحتكر الطبقة العليا الحراك الاجتماعي الصاعد من خلال امتلاكها لمصادر الثروة والسلطة، حيث أفرز هذا الوضع الاجتماعي تخلخلا وتشرخا واضحا في البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع البحريني، فالطبقة العليا المتكونة من كبار ملاك وقدماء التجار الذين غدوا أصحاب المشروعات التجارية والصناعية والطبقة السفلى العاملة على سفن صيد اللؤلؤ والمزارعين والصيادين، فمن هنا تشكلت إرهاصات تكوين الطبقة الوسطى بعد انتقال المجتمع البحريني إلى مجتمع ما بعد النفط أي تكوين الطبقة الوسطى التي تطالب بالحقوق المادية والمعنوية للمواطن البحريني البسيط، وقد أخذت هذه الطبقة بالاتساع الكمي والنوعي لتظم الأطباء والمحامين والمهندسين والموظفين في المؤسسات الحكومية، حيث أصبحت هذه الطبقة أكثر قابلية للحراك الاجتماعي الصاعد وأكثر مزاحمة للطبقة العليا في النفوذ والجاه والسلطة بفضل الكفاحات والنضالات النقابية.[1]

[1] - فوزية مطر: الطبقات والتخلخل الطبقي في المجتمع البحريني، يومية الوسط البحرينية، العدد 1842، نشر المقال في 20 سبتمبر 2007.

من خلال هذا الطرح نجد أن الحراك الاجتماعي في المغرب يتخذ عدة أبعاد كالحراك المكاني والذي يتمثل في الهجرة من الريف إلى المدينة نظرا لتطور المنظومة الصناعية في المغرب،كما نجد أن الحراك الاجتماعي متجسد في نمط " الآلية" أي طغيان النظام الريفي على النظام العضوي المدني، حيث مازال المجتمع المغربي يحمل نمط الحراك الذكوري الأبوي على حساب الحراك النسوي؛ فالأب هو المخضع الوحيد للسلطة في العائلة وذلك من خلال نمط الإرث وحرمان المرأة من الميراث وعلاقة ذلك بالنوع الاجتماعي والسلطة، لكن نجد أنّ مظاهر الحراك الاجتماعي بأنواعه متجسدة في المجتمع المغربي وهذا راجع لكون المجتمع المغربي مجتمع مركب حسب تحليلات "بول باسكون".[1]

III- الحراك الاجتماعي في لبنان:

أ-بيانات التركيب السكاني في لبنان:

طبقا لإحصائيات 2001 تم إحصاء عدد السكان 3.267.774 نسمة مع التقسيم العرقي تمثل نسبة العرب 95% والأرمن 4% والعرقيات الأخرى 1% ، كما يتكون البناء الاجتماعي في لبنان في إطار التنوع الطبقي إلى ثلاث طبقات: العليا والوسطى والدنيا؛ أمّا الطبقة العليا فتظم فئتين، البرجوازية الكبيرة والإقطاع السياسي ولا تتجاوز نسبتها 6 % من مجموع السكان ولكنها تسيطر على الاقتصاد بفروعه المختلفة وعلى أكثر من 31% من الدخل القومي، وهي التي تتميز بمستواها الثقافي العالي نظرا لإمكانياتها المادية الواسعة التي تتيح لها تعليم أبنائها في مختلف مستوياتها التعليمية، داخل البلاد وخارجها وتتميز طبقة الإقطاع بسيطرتها على الحكومة، أما الطبقة الوسطى فتتكون من صغار التجار والمزارعين والحرفيين والموظفين من إداريين وفنيين ومعلمين وكتاب ومهندسين وأطباء وتفوق نسبتها 40 % من مجموع السكان، وهي مرتبطة بنظام الرأسمالي القائم، أما الطبقة الدنيا فهي تلك الطبقة التي تضمّ صغار الحرفيين والعمال وتزيد نسبتها عن 50 % من مجموع السكان وتعيش في ظروف اجتماعية قاسية بسبب انخفاض معدل الأجور ، ويلاحظ أنّ الدّولة لم تحاول تنمية الاقتصاد الوطني على نحو يسمح بتحسين أوضاع الطبقتين الوسطى والدنيا، إذ أنّ عمليات التنمية كانت في مصلحة الطبقة العليا أو بخاصة الطبقة البرجوازية الكبيرة.[2]

ب-حركات العمالية وتحديات الحراك الاجتماعي في لبنان:

منذ نشوء الحركات العمالية المنظمة في لبنان اتسمت مسيرتها بالصعوبة تارة وحافلة بالانتصارات تارة أخرى، كما لم تخل من الإخفاقات والفشل، حيث تكلم "إلياس البواري" أنّ البحث في تاريخ الطبقة العاملة النضالي في لبنان قد تبلور في كونه أداة للصراع الطبقي في تاريخ لبنان السياسي والاجتماعي

[1] - عمر غنيور: تكوين المجتمع المغربي، ج1، بول باسكون، مشارف الثقافة وعلوم التربية، نشر المقال يوم 09 سبتمبر 2010، 16:54.
[2] - هبة الليثي وآخرون: الفقر والنمو توزيع الدخل في لبنان، دار الطباعة دوتس 53، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بيروت- لبنان، 2010 ص 47، ص51.

والاقتصادي، وذلك في إطار التحدي الذي فرضته الحركة العمالية اللبنانية في الإمبريالية التي دخلت لبنان في ظل الانتداب الفرنسي، حيث أدى تكثيف أشكال الاستغلال من طرف الطبقة البرجوازية إلى تدني المستوى المعيشي للعمال وتدهور القدرة الشرائية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، حيث توجهت الطبقة العمالية في لبنان إلى إطلاق حملات وتحركات عمالية وإضرابات في مختلف القطاعات في سبيل تحسين ظروف المعيشة، حيث أسست عام 1912 أول منظمة نقابية لشركة سكة الحديد في مدينة بيروت، كما كان إضراب عمال البناء في 6 تشرين الثاني 1930 الحدث الأهم في تاريخ الحركة العمالية اللبنانية، وقبل إضراب المقاطعة أعلن 650 عامل بناء الذين يشتغلون في تشييد الشراكة الترابية وذلك راجع إلى ارتفاع الحجم الساعي للعمل والمقدر بـــ11 ساعة، مطالبين بإنقاصه إلى ثماني ساعات وأن تدفع لهم أجورهم أسبوعيا. في سنة 1944 أنشئ اتحاد النقابات العمالية والمستخدمين ذات الطابع المطلبي الاقتصادي والاجتماعي، حيث شنت هذه النقابات العديد من الإضرابات والاعتصامات منها إضراب عمال السكك الحديدة والموانئ في 13 حزيران 1945 وتلاه إضراب 30 حزيران لعمال بيع اللحم و إضراب في قطاع الغزل والنسيج في تموز 1945 .[1]

من خلال هذا الطرح نجد أن النقابات العمالية اللبنانية ساهمت في التحرك الاجتماعي الصاعد للعمال وتحسين ظروفهم المعيشية الاقتصادية والاجتماعية وذلك من خلال تصعيدهم للعمل المطلبي ونشر الوعي النقابي وشنها لحملة إضرابات في جميع القطاعات، إذن فالظاهرة النقابية لطالما كانت مرتبطة بظاهرة الحراك الاجتماعي في لبنان، وذلك لارتباطهما الوثيق والمتلازم ، حيث مرت لبنان بتاريخ نقابي حافل ميزته مجموعة من الانتصارات للحركة العمالية.

VI- الحراك الاجتماعي في البحرين:

بعد استقلال البحرين بدأت عديد المشاكل تظهر في المجتمع البحريني في جميع نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية؛ فقد تراكمت المطالب والاحتجاجات والاعتصامات عبر عديد السنوات حتى وصلت إلى ذروتها في مطلع عام 2009، ومن بين هذه الاحتجاجات احتجاج عمال الصيد على النظام الضريبي في يوم 15 شباط 2009، واستمر لمدة تسعة أيام، ونظرا لتنامي ظاهرة البطالة نتيجة الأوضاع الاقتصادية وسياسة التوظيف للنظام كوسيلة سيطرة، ظهرت مسيرات للعاطلين عن العمل الذين قدر عددهم في عام 2007 بحوالي 30 ألف وفضلا عن ذلك احتجاجات العمال المطرودين من عملهم في ظل التحولات الاقتصادية واحتجاجات المحرومين من السكن.[2]

[1] - إلياس البواري: تاريخ الحركة العمالية والنقابية في لبنان من 1908-1946، ج1، دار الفارابي للنشر، بيروت- لبنان، 1979، ص94- 150.
[2] - ربيع وهبة وآخرون، المرجع السابق، ص 279-281.

وإقرارا بالدور الاقتصادي ونتيجة لمختلف التعقيدات والتداخلات التي بدت تكتنف التصنيف الطبقي في البحرين ظهرت ظاهرة الفروق الطبقية في البحرين، حيث نجد أن الطبقة العليا المسيطرة على عالم المال والأعمال والسلطة هي التي تتصدر الواجهة الاجتماعية للمجتمع البحريني، وتأتي الطبقة الوسطى كمركز للوعي النقابي والاجتماعي والاقتصادي والسياسي.

حيث تمثل الواجهة المطلبية للمجتمع البحريني، فتمحورها النسبي وتشكلها من طبقة المعلمين والمثقفين دائما ما كان يكسبها الشرعية الاجتماعية ودائما ما كانت تطالب بتحسين الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في المجتمع البحريني، حيث دائما ما كانت تحتكر الطبقة العليا الحراك الاجتماعي الصاعد من خلال امتلاكها لمصادر الثروة والسلطة، وعليه أفرز هذا الوضع الاجتماعي تخلخلا وتشرخا واضحا في البنية الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع البحريني، فالطبقة العليا المتكونة من كبار الملاّك وقدماء التجار الذين غدوا أصحاب المشروعات التجارية والصناعية والطبقة السفلى العاملة على سفن صيد اللؤلؤ والمزارعين والصيادين، فمن هنا تشكلت إرهاصات تكوين الطبقة الوسطى بعد انتقال المجتمع البحريني إلى مجتمع ما بعد النفط أي تكوين الطبقة الوسطى التي تطالب بالحقوق المادية والمعنوية للمواطن البحريني البسيط، وقد أخذت هذه الطبقة بالاتساع الكمي والنوعي لتضمّ الأطباء والمحامين والمهندسين والموظفين في المؤسسات الحكومية، حيث أصبحت هذه الطبقة أكثر قابلية للحراك الاجتماعي الصاعد وأكثر مزاحمة للطبقة العليا في النفوذ والجاه والسلطة بفضل الكفاحات والنضالات النقابية.[1]

وسنحاول أن نتطرق معا إلى البعد التاريخي والكرونولوجي لمفهوم وآليات الحراك الاجتماعي في الجزائر.

[1] – فوزية مطر: الطبقات والتخلخل الطبقي في المجتمع البحريني، يومية الوسط البحرينية، العدد 1842، نشر المقال في 20 سبتمبر 2007.

المبحث الثالث: الحراك الاجتماعي في الجزائر

I-الحراك الاجتماعي في العهد العثماني :

سنتطرق في هذا العنصر إلى التركيبة الاجتماعية في الجزائر وقابلية المجتمع الجزائري للحراك الاجتماعي.

تشير بعض الدراسات إلى أن عدد سكان العاصمة قد بلغ خلال القرن السابع عشر حوالي 100.000نسمة منهم 30 ألف أوربي، وبالرغم من عدم وجود إحصائيات رسمية عن سكان القطر الجزائري في العهد العثماني فإن بعض التقديرات تشير إلى أن سكان الجزائر في نهاية العهد العثماني كانت تتراوح بين 3 ملايين و 3.5 مليون نسمة وأن 5% من هؤلاء السكان كانوا يعيشون في المدن و95% من السكان الجزائريين كانوا يعيشون في الريف، وحسب التنظيم الإداري السائد بالبلاد في نهاية حكم الداي فإن التقسيم الاجتماعي والمهني كان كالآتي:

1-الطبقة الأرستقراطية التركية:

وكانت تمثل هذه الطبقة الفئة المسيطرة حيث كان عدد أفرادها 20.000 نسمة سنة 1830، حيث كانت تتمتع بالنفوذ والسلطة وحرص أفرادها على المناصب الحكومية وعزلهم للسكان الأصليين للبلاد حتى لا ينافسوهم في السلطة، وكانت العلاقة بين الطبقة الارستقراطية التركية وسكان الجزائر الأصليين تتصف بالجمود والبرودة، حيث كان أبناء الطبقة الأرستقراطية يرفضون تشغيل السكان الأصليين ويفضلون أبناء جلدتهم في تسيير شؤون المال والأعمال.

2-جماعة الكراغلة:

تكمن تركيبة هؤلاء الجماعة كونهم ينتمون إلى أب تركي وأم جزائرية حيث بلغ عددهم 6000 نسمة، لكن هؤلاء الجماعة لم يحصلوا على امتيازات في السلطة والحكم، لكن لهم حق الانتساب إلى الجيش أو الحصول على المناصب الإدارية، وكان الكراغلة يملكون الثروات ويستثمرونها في المزارع ويترفعون عن خدمة الأرض أو القيام بالأعمال اليدوية.

3-المهاجرون الأندلسيون:

كانوا يشكلون قوة تجارية هائلة بالجزائر، حيث ساهموا في تنمية التجارة وإنشاء صناعات رفيعة في البلاد، وقد ارتفع عددهم بالجزائر بعد أن قامت إسبانيا بطردهم بصفة نهائية سنة 1610، لكن لجأ جلهم إلى الصناعة والتجارة بحكم الأموال التي جلبوها من الأندلس واشتغلوا في صناعة الأسلحة والبوارد والتجارة والخياطة وصناعة الخزف، كما اشتهروا بتجارة الجملة وتمويل السفن بالبضائع.[1]

[1] - عمار بوحوش: التاريخ السياسي للجزائر، دار الغرب الإسلامي، بيروت- لبنان، 2005، ص 73-75.

4-فئة اليهود:

اشتهر اليهود بعلاقاتهم مع الداي وقادة الجيش، وذلك في إطار بيع وشراء البضائع والغنائم التي يحصل عليها الجيش في الحروب، كما اشتهر اليهود بعملية السمسرة والقيام بدور الوساطة في كل عملية تجارية إلى درجة أنه أصبح من الصعب على أي عربي أن يبيع دجاجتين بدون وساطة مأجورة مع أحد اليهود، وقد اغتاظ سكان الجزائر من الكسب الفاحش والأموال الهائلة التي يحصل عليها اليهود على حساب الدولة الجزائرية.

5-السكان الأصليين:

تمثل هذه الطبقة السكان الأصليين للمجتمع الجزائري، حيث اشتغل معظمهم بالزراعة والتجارة، كما تميز سكان "بني ميزاب" بتواجدهم في الحمامات العمومية والمجازر والمطاعم، أما الزنوج فكانوا يشتغلون كغسالين وخبازين وخدم، وقد تميزت الأحوال الاجتماعية لهؤلاء بنقص القدرة الشرائية والفقر والبؤس وذلك راجع إلى احتكار الطبقات السالف ذكرها للمواد الاقتصادية واحتكارهم للرأسمال الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للبلاد.

- من خلال طرحنا هذا والمتمثل في تقديم صورة تكاد تكون واضحة نجد أن ظاهرة الحراك الاجتماعي في مرحلة العهد العثماني قد تعددت أوجهها.

أ-الحراك الصاعد في العهد العثماني:

نجد أن الحراك الاجتماعي الصاعد قد تم احتكاره من طرف الطبقة الأرستقراطية التي تملك السلطة وأيضا من طرف الطبقة المهاجرين الأندلسيين واليهود، وهذا لاحتكارهم التجارة والسمسرة وعلاقة اليهود بالجيش مكنتهم من تنمية رأسمالهم الاقتصادي والاجتماعي اللذين ساهما في حراكهم الصاعد.

ب-الحراك الاجتماعي النازل في العهد العثماني:

تمثلت ظاهرة الحراك الاجتماعي النازل في طبقة السكان الأصليين، هذه الطبقة المغمورة والمستلبة حقوقها والمهن الدنيا التي كانوا يمارسونها جعلت منهم يترلون في السلم الاجتماعي من جهة وتتدهور أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية من جهة أخرى، وقد عانت هذه الطبقة من غطرسة الدولة العثمانية سلطويا وسياسيا واحتكار التجارة والصناعة من طرف اليهود والأندلسيين ونفوذهم الاقتصادي والاجتماعي، عوض أن تحظى هذه الطبقة بامتيازات اجتماعية واقتصادية لكونها تمثل السكان الأصليين وهم الذين طالبوا مساعدة الدولة العثمانية فقط، لكن تحولت هذه المساعدة إلى اضطهاد واستعمار.

II-الحراك الاجتماعي أثناء مرحلة الاستعمار الفرنسي:

نحدد تحت هذا العنوان ثلاث فئات اجتماعية تلك التي بقيت ثابتة في مكانتها الاجتماعية وتلك التي تحركت تصاعديا وبمقابلها تلك التي تحركت تنازليا ودور الجهاز التعليمي في ذلك.

أ-الثبات الاجتماعي:

إنّ فئة "الخماسة" هي الفئة الأكثر تعرضا للثبات الاجتماعي عن غيرها من الفئات وذلك نتيجة للظروف القهرية التي مارسها الاستعمار عليها وتسلط الإقطاعية المحلية في الريف الجزائري، كما نجد أن هذه الفئة هي الأكثر تعرضا وخضوعا للاستغلال السياسي والاقتصادي من البرجوازية العقارية، وتبعيتها السياسية مرتبطة بنوع العقل الذي ينظم علاقتها مع المالك، فتشكل هجرتها إلى المدينة والخارج أشكال النضال المباشر، لذلك فهذه التبعية هي أساس الثبات الاجتماعي الذي تعرفه هذه الفئة عبر الأجيال المتعاقبة، و لم تشذ هذه الجماهير الكادحة في هذه المدينة عن هذه القاعدة والتي يعود أصلها إلى فئة "الخماسة"، فبعد حدوث الهجرة المعتبرة من الريف إلى المدينة حدثت هجرة عكسية فهذه البروليتاريا أو ما تحت البروليتاريا تتجمع حول المدينة أول الأمر "فتتحضر"، لكن هذا التحضر وحشيّ ولا صلة له بتحضر المدينة.

ب-الحراك التنازلي:

أدت التشريعات القانونية دورا حاسما في الحراك التنازلي – الاقتصادي خاصة بالنسبة للأهالي الجزائريين فقانون "سانتوس كونسالت" عام 1863 وقانون "فارنيي" عام 1873 كان محددا للتشكيلة الاجتماعية التي أبرمتها.

فقد صرح "بوجو" بأنّ ملكية الفلاحين تنتزع بالمحراث والسيف، ولكنه أغفل قوة القانون الذي يبرر هذا الانتزاع، فقانون "كونسالت " يعترف بحق الملكية العشائرية ولكنه يحدد منطقتها ويسمح من جهة أخرى بتبني الملكية الفردية بين أعضاء "الدوار" ويؤكد على شرعية أراضي الملك، أما قانون "فارنيي" فيزعم أن العرب يريدون تقسيم أراضيهم المشاعية، وهي أكذوبة كما يقول "كارل ماركس"، ويعتبر قانون "فارنيي" أن هذا النظام يمكّن العرب من حرية التصرف في أراضيهم التي يملكون عقد ملكيتها، فعقد الملكية هذا أصبح فرنسيا لأنّ المشرّع ألغى كل الحقوق التي كانت تؤسس على التشريع الإسلامي أو العشائري الذي يتناقض مع القانون الفرنسي، حيث أن هؤلاء المزارعين ازدادوا فقرا بعد انتزاع أراضيهم في ثورة 1871.[1]

[1] – عبد العزيز راس المال: المرجع السابق، ص 127-129.

ج–الحراك التصاعدي:

إنّ درجة الحراك التصاعدي تختلف في أهميتها، فإذا أخذنا بعين الاعتبار تلك الحراكات الثانوية الذي جعلت "الخماس" عاملا في القطاع الصناعي بالمدينة فإننا نصل إلى أن الطبقة العاملة قد تم إعدادها في مرحلة ظهور العامل الموسمي أو المؤقت الذي يحتفظ بعلاقة ملموسة من الملكية الصغيرة، أما إذا انصب الاهتمام على الحراكات التصاعدية الأساسية فإن الفئة العسكرية الفرنسية هي التي حظيت بامتيازات هائلة، وذلك راجع لتقلدهم أوسمة على "إنجازاتهم العسكرية"، بعد هذه الفئة تظهر فئة هامة حصلت على امتيازات اقتصادية وسياسية معتبرة هي فئة "القياد" و"البشاغوات" الذين استفادوا من حراك تصاعدي هام بفعل علاقتهم مع السلطة الفرنسية والعسكرية، لذلك كان الجاه والاعتبار الاجتماعي هما بمثابة المكانة الرسمية أمام السلطات الفرنسية.

وعلى العموم فإن البرجوازية العقارية الكبرى هي المستفيدة الرسمية بعد الحرب العالمية الأولى من القحط الذي أصاب الجزائر، فزاد ثراؤها وزاد ثراء التجار كذلك بفعل المضاربة والربا والقوانين العقارية، وكانت هذه البرجوازية العقارية الأوربية مهيمنة اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وعقائديا، وتمارس سيطرتها عن طريق الصحف ووسائل الاتصال والجهاز التعليمي.

د– الجهاز التعليمي كآلية من آليات الحراك الاجتماعي:

يعتبر التعليم واجهة الحراك الاجتماعي والطبقي في المجتمعات ويبين مدى التفاوت الطبقي في تلك المجتمعات، فالجزائر في مرحلة الاستعمار شكّل التعليم فيها الفوهة الاجتماعية بين أبناء الطبقة البرجوازية والمعمرين والسكان الأصليين الجزائريين، حيث كان المعلمون من السكان الأصليين يعانون من حراك تنازلي واضح في التمايز الاجتماعي، وهذا ما جعل وظيفة التعليم الاجتماعية تميز بين الجماهير والطليعة، وعلى هذا الأساس لا يبدوا الحراك الاجتماعي واضحا.[1]

كما تم إخضاع المنظومة التعليمية للثقافة والتربية الفرنسيتين، حيث اعتبر الجزائريون هذا التوجه بمثابة استلاب للثقافة العربية الإسلامية، وامتناع الجزائريين عن التعليم والتعلم هذا الأمر الذي حد من الحراك الاجتماعي الصاعد وحقّ الجزائريين في التعلم وتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية.[2]

III– الحراك الاجتماعي بعد الاستقلال:

بعد استقلال الجزائر ورثت اقتصادا متخلفا وأوضاع اجتماعية واقتصادية وسياسية متدهورة جدا، وسنتناول مجموعة من المؤشرات التي تدل على الحراك الاجتماعي والذي نفسر من خلاله الحراك الاجتماعي في جزائر ما بعد الاستقلال من مرحلة (1967- 1989) ومرحلة (1990-1999).

[1] - المرجع نفسه، ص 130-131.
[2] - عبد القادر جغلول، المرجع السابق، ص 84.

-المرحلة الأولى (1967-1989):

أهم ما يميز هذه المرحلة هو بروز حراك اجتماعي نسبي، وذلك راجع إلى سياسة الدولة التي تقتضي تعويض الشعب الجزائري عن مرحلة الاستعمار المرير، وقد تضمنت هذه المرحلة عدة محاور:

أولا- ضمان الشغل لكل مواطن:

تم وضع سياسة تنموية وتنفيذية أولية والمتمثلة في مخطط للتنمية الاقتصادية والاجتماعية لسنوات (1967-1969) والمخططات الرباعية كالمخطط الرباعي الأول (1970-1973) والثاني (1974-1978)، من خلال هذه المخططات التنموية والرباعية عرفت الجزائر نهضة اقتصادية واجتماعية هامة، وعرف التشغيل خلالها تطورا ملحوظا، حيث كان الغرض من هذه المخططات التركيز أساسا على القضاء على البطالة وذلك بواسطة التصنيع، وفي هذا الصدد تقرر خلق حوالي 595.200 وظيفة في القطاع الغير الفلاحي ما بين (1973-1980).[1]

ثانيا- ازدياد حجم ومكاسب الطبقة العاملة والوسطى:

لقد أحدثت عملية تطور الاقتصاد في الجزائر تطورا في مناصب الشغل في إطار التحولات الاقتصادية والاجتماعية المشار إليها سابقا، حيث تركت أثرا واضحا في سيرورة وتشكيل الطبقة العاملة - مع العلم أن بداية تشكيل الطبقة العاملة في الجزائر يعود إلى فترة الاستعمار-، غير أنها لم تبلغ الحجم الذي بلغته أثناء الاستقلال ولا درجة التنظيم التي جعلت منها قوة فاعلة ومؤثرة، كما اتصفت هذه الطبقة العاملة بشكلين من الحراك أحدهما جغرافي وهو الذي يتعلق بتغير مكان العمل والآخر مهني هو الذي يختص بتغيير نوع العمل وذلك خلال فترة التصنيع السريع الذي عرفته الجزائر في السبعينات وبداية الثمانينات، كما شهدت الطبقة المتوسطة توسعا كبيرا في المستوى الاقتصادي والاجتماعي وذلك بفضل انتشار الوعي الاجتماعي والنقابي وانتشار الثقافة والتربية والتعليم بين جميع أفراد المجتمع وظهور النزعة الحراكية الصاعدة في المجتمع الجزائري.[2]

ثالثا- حماية القدرة الشرائية للمواطن الجزائري:

لقد كان دخل الفرد الجزائري يبلغ 19500دينار جزائري في سنة 1970، وما تتناوله الأسرة من متوسط دخلها الإجمالي كان يقدر بحوالي 6300 دينار جزائري، وقد وصل عدد الأسر آنذاك 2.27

[1] - طاهر محمد بوشلوش: التحولات الاجتماعية والاقتصادية وأثرها على القيم في المجتمع الجزائري، دار بن مرابط، المحمدية-الجزائر، 2008، ص 315.

[2] - المرجع نفسه، ص 319-321.

مليون أسرة، كما بلغ متوسط عدد الأفراد في الأسرة 6.59 الأمر الذي يدل على نسبة الأفراد الذين يعيشون عالة على أهلهم ضمن الأسرة العالية إذا ما روعي في ذلك شروط العمل المتاح وحدود العمل.[1]

-المرحلة الثانية (1990-1999):

أهم ما ميز هذه الفترة ظهور عديد الأزمات التي مرت بالجزائر من الأزمة الاجتماعية أو الثورة الاجتماعية نتيجة انهيار أسعار البترول، والعشرية السوداء هذا ما أدى إلى بروز مشاكل اقتصادية واجتماعية وتشكل الحراك الاجتماعي النازل، وقد تضمنت هذه المرحلة عدة محاور.

أولا- توقف مشاريع التنمية وتراجع وتيرة النمو الاقتصادي:

سنتناول في هذا العنصر بعض الانعكاسات الاقتصادية والاجتماعية التي أفرزتها سياسة الانفتاح الاقتصادي في الجزائر ونذكر في هذا السياق بعض النتائج التي نتجت عن سياسة الخوصصة.

- تراجع النمو الاقتصادي حيث بلغ النمو (-0.2%) خلال فترة (1949-1995)، بينما كان معدل النمو خلال سنة 1993 (2%) ووصل التضخم إلى (29%).
- إفلاس العديد من المؤسسات العمومية وتسريح العمال حيث بلغ عددهم 260 ألف عامل خلال سنة 1995.
- ارتفاع معدل البطالة بوتيرة سريعة حيث بلغت 1.5 مليون فرد خلال سنة 1994، وارتفعت النسبة من (15%) سنة (1984) إلى (17%) سنة (1985) لتصل إلى (22%) سنة (1988).

ثانيا- تزايد الفقر والبطالة خاصة بين الشباب:

تجاوزت نسبة البطالة في الجزائر سنة 1999 نسبة (29.3%) مع العلم أن البطالة ارتفعت بوتيرة سريعة جدا ما بين (1992-1995)، بحيث انتقلت من (1.522.000) سنة (1992) إلى (2.101.700) سنة (1995) أي بزيادة تقدر بـــ(582.000) بطال في ظرف ثلاث سنوات، وأكثر من (80%) من البطالين هم ما بين سن (16-19) سنة و (20%) ما بين (20- 24)سنة، حيث أن هذه المؤشرات إن دلت على شيء فإنما تدل على الحراك الاجتماعي النازل والذي يعبر عنه مؤشر البطالة.[2]

[1] – المرجع نفسه، ص 325.

[2] – المرجع نفسه، ص 322-335.

ثالثا– عدم المساواة في توزيع الدخل والثروة وظهور التفاوت الطبقي في الجزائر:

لقد نتج عن سياسة إعادة الهيكلة الموقع عليه في عام 1995 وبرامج تطهير المؤسسات الإنتاجية اختفاء أكثر من 400.000 منصب شغل خلال أربع سنوات، وتراجع كبير في القدرة الشرائية الذي بات يهدد الطبقة الوسطى بالزوال ومن ثم فإن تفاقم ظاهرة البطالة قد وسعت من فوهة التفاوت الطبقي حسب ما أكده تقرير الأمم المتحدة للتنمية في عام 1999، إذ كشف التقرير أن حوالي 20% من أغنى الفئات في المجتمع يستحوذون على 50% من المداخيل فيما يتحصل 20% من الفئات الفقيرة إلا على 7% والباقي موزع على الفئات المتوسطة ومن خلال هذه الدراسة خلصت إلا أن المجتمع الجزائري ينقسم إلى ثلاث طبقات طبقة الأغنياء، والطبقة المتوسطة، وطبقة الفقراء.

– من خلال عرضنا للمرحليين السابق ذكرهما نجد أن ظاهرة الحراك الاجتماعي في جزائر ما بعد الاستقلال قد تميزت بمرحلتين:

المرحلة الأولى من (1967-1989): ميزها حراك اجتماعي صاعد وذلك راجع إلى السياسات التنموية الناجعة وتوفير مناصب الشغل وارتفاع القدرة الشرائية وانخفاض معدلات البطالة، كل هذه المؤشرات إن دلت فإنما تدل على الحراك الاجتماعي الصاعد في جميع طبقات المجتمع الجزائري.

أما المرحلة الثانية (1990-1999) فقد ميزها حراك اجتماعي نازل وذلك راجع إلى مجموع الأزمات التي مرت بها الجزائر وإلى بعض النقائص في المرحلة الأولى منها تغليب الجانب الاجتماعي على حساب الجانب العقلاني في تسيير المؤسسة الجزائرية، وقد نجم عن هذا تدهور في الأوضاع الأمنية والاجتماعية في الجزائر كتفشي ظاهرة البطالة وانخفاض القدرة الشرائية والتفاوت الطبقي وتفشي ظاهرة العزوبة والعنوسة نظرا لتدني الأوضاع الاجتماعية والبطالة التي جعلت من الشباب الجزائري يعزف عن الزواج، كل هذه المؤشرات تدل على الحراك الاجتماعي لأبناء الطبقة الوسطى والفقيرة الذي تميز به المجتمع الجزائري .

والمرحلة الثالثة (1999 إلى غاية 2013) والتي تتميز عموما بحراك اجتماعي ومهني صاعد نظرا لارتفاع سعر البترول والتي تعد ى 100 دولار ، علما أن الجزائر مجتمعا ريعيا ، ضف إلى دلك عودة الاستقرار الأمني والاجتماعي ، فالمشاريع المتوقفة انطلقت وتيرتها ثانية ، و ارتفع مستوى الأجور في القطاع العمومي أكثر من أي وقت مضى .

وهذا ما سنحاول البحث عنه من خلال دراستنا الميدانية والتي من بين الأسئلة التي نحاول الإجابة عنها وهي : هل تحقيق المطالب المادية والمعنوية مرتبط بالدور النقابي المطلبي التي يجسد من خلال النقابة باعتبارها الجهاز المخول لذلك ، أم عائدات البترول والغاز كانت عاملا أساسيا في رفع مستوى الأجور و بالتالي تحقيق حراكا مهنيا الصاعد ؟.

خلاصة الفصل:

من خلال تطرقنا في هذا الفصل لمفهوم الحراك الاجتماعي: نجد أن الحراك الاجتماعي قد حظي باهتمام الباحثين نظرا لأهمية هذا الموضوع من ناحية الطرح الإبستيمولوجي له وبما أن الحراك الاجتماعي من آليات العمل النقابي والدي يتمثل في الانتقال الأفقي والعمودي للأفراد داخل المجتمع و الذي يتمثل أساسا في تحسين ظروف المعيشية و الارتقاء بالأفراد من الفئات الدنيا إلى الفئات العليا ، و النقابة هي الجهاز الذي يسعى إلى تحسين ظروف الحياة السوسيو مهنية للعمال هذا يدخل في خانة الحراك المهني . وقبل أن نتطرق إلى حيثيات البحث الميداني ستناول معا ماهية التعليم الثانوي بما أننا سنتناول واقع العمل النقابي المستقل في قطاع التربية والتعليم .

الفصل السادس:

ماهية التعليم الثانوي في الجزائر

مدخل:

قبل التطرق إلى واقع العمل النقابي في المرحلة الثانوية بالأخص نريد أن ننتقل معا ونتطرق لماهية الثانوية ووظائفها في هذه المرحلة التي تعتبر المحطة الأساسية وهمزة وصل للانتقال إلى مرحلة التعليم العالي.

المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للتعليم

تمهيد:

يعتبر التعليم الثانوي من ركائز النظام التعليمي والتربوي في العالم،ليس فقط بسبب موقعه كهمزة وصل بين مرحلتي التعليم الأساسي والتعليم الجامعي من جهة،وبين التشغيل والتكوين المهني من جهة أخرى،إنما بصفة خاصة لأنه يمثل مرحلة منتهية ومتواصلة في نفس الوقت،وهذا يكون بامتحان شهادة البكالوريا التي تعتبر الجسر لمزاولة الدراسات العليا،أين يتحدد مصيره ومستقبله الدراسي والمهني،ولقد شهد التعليم الثانوي تطورا ملحوظا عن طريق تحقيق نتائج إيجابية كالتوسع المعتبر لشبكة مؤسسات التعليم الثانوي وتزايد عدد التلاميذ.

1-تعريف التعليم:

التعليم في كل زمان ومكان هو وسيلة الجماعات الإنسانية لتحقيق بقائها واستمرارها، فالتعليم يهتم باكتساب الإنسان أساليب التعامل مع المواقف الاجتماعية المختلفة،لذا فإن أحد التعريفات المهمة"للتعليم"هو تعديل السلوك الإنساني وتنميته وتطويره وتغييره نحو الأفضل ويتضح أن التعليم عمل إنساني أي أنَ مادته هي الأفراد وحدهم دون الكائنات الحية الأخرى، لذا فإن التعليم بمثابة عملية لها مراحلها وأهدافها فالمعرفة أو المهارة أو الأخلاق الحسنة ليست في ذاتها تعليما ولكنه تدل فقط على أن الفرد تعلم وعندما نقول تعلم معناه أنه مرَ بعملية معينة،أما الأصول التي تستند إليها عملية التعليم فهي مستمدة من العلوم التي تفيد في فهم جوانبها المختلفة فالتعليم أسسه اجتماعية وثقافية وأصوله نفسية وتاريخية وسياسية وفلسفية.[1]

[1] مجدي عزيز إبراهيم،2001 :248-249.

2-تعريف التعليم الثانوي:

تعرف المرحلة الثانوية بالمرحلة التي تلي المرحلة الأساسية بجميع أنواعها وفروعها، وتقابل مرحلة التعليم الثانوي مرحلة المراهقة حسب تقسيم مراحل النمو النفسي حيث يتطابق هذا التقسيم للنظام التربوي مع مراحل النمو للفرد،وبما أن كل مرحلة من مراحل النمو لها ميزات وخصائص تميزها عن غيرها،نفس الشأن بالنسبة للمرحلة التعليمية فكل مرحلة تختلف عن غيرها باختلاف المناهج الدراسية،الأساليب التعليمية وغير ذلك من نواحي النشاط المدرسي والمرحلة الثانوية في النظام التربوي الجزائري تمثل النقطة المركزية للمراحل التعليمية بحيث أنَ جذورها مغروسة في التعليم الأساسي وفروعها ممتدة إلى التعليم العالي ومراكز التكوين الأخرى. [1]

لقد تم الشروع في إعادة تنظيم المدرسة الثانوية وفقا لمؤهلات الطلبة وحاجات المجتمع بنظام جديد يعرف"المقاربة بالكفاءات" ويمكن أن نستبدل هنا بالمصطلح الذي حددته "اليونسكو" "UNESCO" المقصود بالتعليم الثانوي المرحلة الوسطى من سلم التعليم حيث يسبقه التعليم الأساسي ويليه التعليم العالي،وذلك معظم بلدان العالم المتقدمة منها والنامية على حد سواء.[2]

فالتعليم الثانوي إذن هو المرحلة التالية من مراحل نظام التعليم العام والتي تلي مرحلة التعليم الابتدائي والمتوسط، وفي هذه المرحلة يبدأ تخصص الطلبة في العلوم أو في الآداب.

3- لمـــحة تاريخية عن نشأة التعليم الثانوي:

إنَ الذي يبحث في تاريخ الأمم وتراثها وحضارتها يجد أن تربية الأبناء وتعليمهم وإعدادهم للحياة المستقبلية كانت من بين الاهتمامات الأساسية لجميع الآباء، فيحاولون توفير التعليم لأبنائهم قدر ما استطاعوا إما في بيوتهم أو في مدارس خاصة أوفي مدارس نظامية وذلك لتحقيق أهدافها وغايات مختلفة تبعا لمستوياتهم الاجتماعية والاقتصادية أو لمسؤوليتهم السياسية أو لمعتقداتهم الدينية،ومن أجل ذلك أنشأت المدارس وأقيمت المؤسسات التعليمية بمختلف مراحلها ومستوياتها،لتهيئ الظروف المواتية لارتقاء كل فرد إلى منسوب أعلى من الرشد والوعي لممارسة أنشطة الحياة المختلفة.

---

[1] - صالح أحمد زكي ، 1972 : 14.

[2] - (الميثاق الوطني ،1986: 279).

بخصوص مدارس التعليم الثانوي فقد نشأت نشأة نظامية وأكاديمية بارزة في بداية العصور الذهبية اليونانية،وذلك لما بدأ العجز واضحا على التعليم الأوَل (الابتدائي) في تلبية الحاجات الاقتصادية والسياسية لبعض الطبقات الاجتماعية حيث اهتمت به في البداية الطبقات الأرستقراطية والحاكمة ذات المنزلة الاجتماعية والمالية العالية.

أما الطبقات المتوسطة والعامة فليس لها الحق في هذا النوع من التعليم حتى لا تصل إلى المناصب السياسية العليا في البلاد،حيث كانت هذه المناصب لا تمنح إلاَ لمن له معارف ومعلومات عن مختلف العلوم،حتى لا تظهر قدراتهم ومهارتهم في المناقشات السياسية والفلسفية التي تسمح لهم بالارتقاء والتقدم إلى مرتبة النخبة المختارة لإدارة شؤون البلاد السياسية والاقتصادية،وكل هذا كان حافزا قويا لتوسيع نطاق المدرسة الثانوية وتنوع علومها ومعارفها فكانت العلوم التي تدرس فيها هي العلوم اللغوية والآداب والهندسة النظرية وعلوم البلاغة،وقيام الحضارة الرومانية.

سارع الرومانيون إلى ترجمة العلوم اليونانية وآدابها ونقلوا هذا النوع من المدارس إلى بلادهم فظهر نوع جديد من المدارس يختلف عن مدارسهم المعروفة أطلق عليها اسم المدارس "الأجرومية" تهتم بالقواعد الصرفية والنظر في النصوص الأدبية، وكانت تحوي (130) مدرسة ثانوية تعد الأفراد للاشتراك في حياة الأمة والحصول على المراكز الهامة من وظائف مجلس الشيوخ الروماني،ويشرف على التدريس في هذه المدارس أساتذة يونانيون وقد اهتموا بتدريس الآداب اليوناني وثقافتهم.

لما سقط الحكم الجمهوري وقام مقامه النظام الإمبراطوري انخفضت قيمة هذه المدارس لتغير أساليب الحكم وأصبحت الخطابة ليست من الأساليب الحيوية المؤثرة في السياسة العامة لكن الكنيسة الكاثوليكية أرادت أن تعيد لهذه المدارس اعتبارها وقيمتها خدمة لأغراضها الخاصة المتمثلة في إعداد الأشخاص الراغبين في العمل بالكنائس أو ليصبحوا في المستقبل قادة لها أو مترجمين للإنجيل وفهمه فهما صحيحا،ومن أجل تحقيق هذه الأغراض قدمت لها مساعدات وتشجيعات مالية كبيرة أنعشت هذه المدارس التي ظلت تهيئ الموظفين السياسيين وتكوين القساوسة، ولما قاربت العصور الوسطى من نهايتها،وتغيرت الأوضاع الثقافية والاقتصادية تغيرت وظيفة هذه المدارس خاصة بعد أن بدأت تتدفق على أوروبا موجات متتابعة من الكتب العربية الإسلامية المترجمة وما تحمله من نظريات وأفكار علمية تتحدى الأفكار المسيحية،وصارت أوروبا كلها تموج بالعلم والفلسفة.

فشعت هذه الأمواج الثقافية الحركة العلمية في المؤسسات التعليمية ووسعت دائرة العلوم الأخرى،كالعلوم الإنسانية والطبيعية والتجريبية والرياضية والطب التي تساعد على تنشيط الحركة العلمية في الجامعات الأوروبية،ونتيجة لهذا التفاعل الثقافي والفلسفي والعلمي قامت اتجاهات فكرية جديدة مثل الاتجاه الواقعي،الذي يبحث عن المفاهيم والآراء العامة والاتجاه الإنساني بالتأمل في العالم واستقصاء البحث في العلوم الطبيعية.

تعتبر هذه العوامل وغيرها مفتاح لباب النشاط المعرفي العقلي ووسعت نافذة الحياة أمام الطبقات المختلفة في أوروبا فكانت بمثابة المولد الجديد للعقل الذي بدأ يتحرر من سلطة الكنيسة، ممّا أدى إلى تغيير المدرسة الثانوية والتأثير فيها بحيث اتسعت مجالاتها وتنوعت موادها الدراسية وصار من بين أهدافها فهم التراث الإنساني كله والاطلاع على حياة المجتمعات السابقة حتى صارت تعرف بالمدارس الإنسانية،ولما زادت النهضة العلمية اتساعا وعمقا في مجال الاكتشاف والاختراع، تزايد بعد ذلك عدد من العلماء في مختلف العلوم والفنون،وكذا التطورات الاقتصادية والصناعية في أوروبا التي كانت بحاجة كبيرة إلى قدرات علمية ومهارات يدوية تواكب التطورات الجارية في عالم الصناعة فبدأت المؤسسات التعليمية الثانوية والعالية تكيف برامجها وفقا لمتطلبات العصر الصناعي،وقبلت فكرة إدخال الدراسات الفنية والتدريس التقني ضمن مواد الدراسة بالتعليم الثانوي حتى صارت وظيفة المدرسة الثانوية هي خدمة أهداف تعلم الحرف والمهارات وتنمية الاستعدادات،خدمة للمطالب الصناعية الحديثة التي ساعدت على انتشار التعليم الثانوي وتوسعه غي أوربا وغيرها من القارات الأخرى.[1]

[1] علي براجل،1991:8 -12

المبحث الثاني: المبادئ العامة لتنظيم شعب التعليم الثانوي:

1- مبادئ التنظيم المشتركة بين نمطي التعليم:

أ- يرمي التعليم الثانوي إلى ضمان التكوين العام لكل طلابه من أجل:

- تسهيل إدماجهم في الحياة الاجتماعية.
- دعم ثقافتهم الأساسية والعامة.
- اكتسابهم معارف نظرية وعلمية يمكن استثمارها في مختلف فضاءات النشاط والتكوين.

ب- يتابع الطلبة تعليمهم في السنة الأولى جذعين مشتركين أحدهما ذو اتجاه أدبي والثاني ذو اتجاه علمي و تكنولوجي.

ت- في نهاية الجذع المشترك بناءا على تقيم نتائج الطلبة وقدراتهم في الحدود التي تسمح لها الخريطة المدرسية.

ث- من الضروري أن توفر شعب التعليم الثانوي تكوينا واسعا يمكن الطلبة من اكتساب معارف نظرية وتقنية ومهارات متنوعة ويمكن إعادة توجيه الطلبة عند نهاية السنة الثالثة ثانوي عند الضرورة بناءا على مقاييس تربوية صارمة.

ج- يخضع تحديد شعب التعليم الثانوي لمبادئ الانسجام الاقتصادي داخل منظومة التربية والتكوين.

- تختتم السنة الثالثة في نمط التعليم بامتحان خاص هو:
- إما بكالوريا التعليم الثانوي.
- إما بكالوريا التعليم الثانوي التكنولوجي. [1]

2- مبادئ تنظيم شعب التعليم الثانوي والتكنولوجي:

أ- يوجه طلبة الجذوع المشتركة المقبولون في التعليم الثانوي العام والتكنولوجي إلى إحدى شعب هذا النمط من التعليم التي تناسبهم أكثر من غيرها.

ب- تستجيب شعب التعليم العام،والتكنولوجيا لنمط الانسجام العمودي بين الجذوع المشتركة في السنة الأولى ثانوي وشعب التعليم العالي وفق المجالات الكبيرة للتكوين.

[1] قرار إعادة هيكلة التعليم الثانوي 1992: 3-4

ت- أن تراعي هيكلة السنة الأولى في الجامعات وضعية الهيكلة المتبعة في التعليم الثانوي.

ث- تكون المجالات التعليمية التي تناولها كل شعبة واسعة بالقدر الكافي للاستجابة لمستلزمات التكوين العالي.

ج- يمكن تنظيم جديد لإعادة توجيه بين الشعب المتقاربة عند الضرورة.

د- من الضروري أن يسمح تنظيم التعليم الثانوي العام والتكنولوجي بالتكفل بالطلبة الذين يظهرون تفوقا ملحوظا في مادة أو مجموعة من المواد.[1]

3- تنظيم شعب التعليم الثانوي:

1- مجموعات شعب التعليم الثانوي العام والتكنولوجي:

أ- مجموعة الشعب الأدبية:

تتضمن هذه المجموعة الشعب الثلاث هي: - شعبة الآداب والعلوم الإنسانية

- شعبة الآداب والعلوم الشرعية
- شعبة الآداب واللغات الأجنبية

ويوجه إلى إحدى هذه الشعب الثلاث طلبة الجذع المشترك علوم إنسانية وتحضر كل شعبة من شعب هذه المجموعة،الطلبة لمتابعة دراستهم العليا في مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية واللغات والاتصال وتتميز هذه المجموعة من الشعب بتعليم يغلب عليه الطابع الأدبي مما يسمح بالتحكم في آليات اللغة العربية وباكتساب معارف جيدة في مجال الثقافة العربية الإسلامية والعلوم الاجتماعية واللغات الأجنبية،كما يتلقى طلبة هذه المجموعة تعليما علميا،كالرياضيات والعلوم.

ب -مجموعة الشعب العلمية:

تتضمن الشعبتين التاليتين:

- شعبة علوم الطبيعية والحياة.
- شعبة العلوم الدقيقة.

[1] المنشور الوزاري،2001 : 9-10

وتتميز عموما هذه المجموعة بتعليم يغلب عليه الطابع العلمي، حيث يوجه الطلبة حسب الشعب إلى العلوم التجريبية أو الدقيقة.

3- مجموعة الشعب التكنولوجية:

تتضمن هذه المجموعة الشعبتين التاليتين:

- شعبة التكنولوجيا.
- شعبة التسيير والاقتصاد.

تختلف هاتان الشعبتان اختلافا كبيرا سواء من حيث مجال التكوين أو من حيث ملامح تكوين الطلبة الموجهين إلى كل منهما،فشعبة التكنولوجيا تقترب أكثر من الشعب العلمية خاصة شعبة العلوم الدقيقة،أما شعبة التسيير والاقتصاد فالتعليم فيها موجه إلى قطاع الخدمات وهي شعبة وسط بين الشعب الأدبية والشعب العلمية،فهي تعمل على تحقيق التوازن في التعليم بين الجانب الأدبي والجانب العلمي.

4- شعب التعليم الثانوي التأهيلي:

لقد تم تحديد شعب التعليم التأهيلي بناء على توفر الهياكل والتجهيزات والتأطير التربوي من جهة والواقع الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي لعالم الشغل من جهة ثانية مع إمكانية تمديد التكوين إلى مختلف قطاعات المحيط الاقتصادي والاجتماعي ويتكون التعليم التأهيلي من:

- مجموعة شعب موجهة نحو قطاع الخدمات:

تتضم هذه المجموعة شعبتي المحاسبة والعلوم المكتبية:

- مجموعة شعب موجهة نحو مختلف قطاعات الإنتاج الصناعي:

تضمن هذه المجموعة أربع شعب هي:

- شعبة الميكانيك.
- شعبة الكهرباء.
- شعبة الكيمياء.
- شعبة البناء والأشغال العمومية.

وتستقبل طلبة الجذع المشترك علوم وتكنولوجيا.

المبحث الثالث: مظاهر الإصلاح التربوي في الجزائر

عرف المجتمع الجزائري تغيرات عميقة،وفتحت طموحات للتقدم في ظل التفتح على التكنولوجيا والاتصال،كل هذا أدى إلى ضرورة إحداث تغيرات حيث قامت وزارة التربية الوطنية بتنصيب لجنة وطنية لبناء البرامج التربوية وذلك بإعادة النظر في المواد الدراسية وكان ذلك في أكتوبر 1998 وهذا لتشخيص الوضع الحالي للبرامج والاستعداد لإعداد مناهج على أساس مشاريع تمهيدية للمرجعية، ووثائق أخرى أعدتها مديريات التعليم على المستوى الوطني ومن بين أهم مظاهر الإصلاح نذكر:

- استخدام إستراتجية التعليم والتعلم على مبادئ مقاربة التدريس بالكفاءات التي تجعل المتعلم محور العملية التعليمية لاقتراح وضعيات ووسائل وأدوات تقويم تنسجم مع خصوصية المادة وطبيعة المعارف والغايات الجديدة للمناهج.
- تحرير المعلم من القيود النمطية وجعله أكثر حركية وفتح مجال الاجتهاد والمبادرة والإبداع.
- تمكين المتعلم من التحكم في الكفاءات المكتسبة،وتوظيفها بأكبر حظوظ.[1]

كما نجد أيضا من مستجدات المناهج:

1- الانتقال من مفهوم البرنامج إلى مفهوم المنهاج:

لقد ميز المنهاج الجديد بين مصطلحي "برنامج" و "منهاج" إذ أن البرنامج يدل على المعلومات والمعارف التي يجب تلقينها للطفل خلال فترة معينة،أما المنهاج فهو يشمل كل العمليات التكوينية التي يساهم فيها التلميذ تحت مسؤولية المدرسة خلال فترة التعلم،أي كل المؤثرات التي من شأنها إثراء تجربة المتعلم خلال الفترة المعينة.

2- تطبيق المقاربة عن طريق الكفاءات:

تطبيق منطق التعلم المركز على التلميذ ونشاطاته ورد فعله لوضعيات ومشكلات تدفعه إلى التفكير،فليس المهم تقديم معارف بل دفع التلاميذ إلى استعمال قدراته في تعامله مع الوضعيات الجديدة وربطها مع الوضعيات المعيشية، وما يميز المقاربة هو أنها أساس إدماجي،توازن بين ما هو معرفي وما هو مهاري وسلوكي والمساهمة في نمو التلميذ وتكوين شخصية قادرة على أن تعلم نفسها بنفسها مدى الحياة.

[1] - قرار الوزاري رقم 50 ،2005: 39

3- إدماج تكنولوجيا الإعلام الآلي:

الإعلام والاتصال عن طريق الكمبيوتر لغة جديدة وأصبحت أساسية لا يمكن تجاهلها وأهميتها لا تكمن فقط في التحكم في استعمال الآلة لتحسين الأداء التربوي وتحقيق التعليمات المقصودة في هذا الموضوع،بل تغير دور المعلم في القسم الذي يحتاج إلى كفاءات جديدة تضاف إلى تكوينه القاعدي.

4- ترقية أدوار جديدة في خدمة المتعلم:

للتلميذ أدوار جديدة في المدرسة، فليس هو العنصر الذي يتضمن المعارف فقط فالمقاربة الجديدة تعطيه حق المشاركة مع المعلم في بناء المعارف ضمن علاقة تفاعلية فالمتعلم يبحث عن المعلومة ويقيمها ويستعملها.

5- فتح المؤسسة على المحيط:

المقاربة التربوية الجديدة تسعى إلى تمكين التلميذ من اكتساب الكفاءات التي تسمح له في النهاية بتحديد مصيره واختيار مشروعه الفردي عن وعي، أي أنها تمكنه من النضج والاستقلالية بالنسبة للمحيط الذي يعيش فيه.[1]

6-الأهداف العامة للتعليم الثانوي:

الهدف العام من التعليم الثانوي هو خلق الشخصية السوية المتزنة التي تستطيع عبور مرحلة المراهقة بسلام، وتحدد مسار اتجاهاته ونمط مناهجه وكيفية إيجاد الطرف الناجحة التي تساعد الناشئين المراهقين من الانتقال السليم من الطفولة والحياة المدرسية إلى النضج والكمال وحياة المجتمع، والانتقال السليم يتحقق عن طريق مراعاة بعض الأهداف التالية:

1- إكساب الطلاب المفاهيم العلمية الإنسانية وتسخيرها لخدمة المجتمع.

2- تزويد الطلاب بمهارات فكرية ومناهج البحث العلمي.

3- تحسين مهارات الطلاب اللغوية وقدرتهم الأدائية وإعدادهم مهنيا وتكنولوجيا.

4- تزويد الطلاب بالمهارات السلوكية والقيم.

5- تنمية تقدير المسؤولية واحترام القانون والقيم.

6- تكوين اتجاهات الشعور بالانتماء والقدرة على التكيف.

[1]- المصدر: وزارة التربية الوطنية "القرار رقم 16 المتضمن تجديد هيكلة التعليم الثانوي العام والتكنولوجي"،المؤرخ في 14 ماي،2004 :1

7- تقدير نجاحات الإنسان وقبول مسؤولية المواطنة وإدراك المواقف والأحداث الدولية.

8- إكساب الطلاب حاسة التذوق الفني وتقدير الجمال.

9- مساعدة الطلاب على معرفة ذواتهم وتقدير الآخرين.[1]

حسب الباحث "فولكى" " Paul Foulque" (1997) التعليم الثانوي يسعى إلى تكوين الإنسان كإنسان وليس لوظيفة محددة وإذا كانت المدرسة الثانوية لا تعطى ثقافة علمية فهي يجب أن تجعل الأفكار في حالة تقبل ثقافة من هذا الموضوع، فيما بعد فهي إذا كانت تحضر الإنسان لوظيفة معينة فهي يجعله أكثر قدرة على التحضير للوظيفة وبصفة عامة فأهداف المدرسة الثانوية يمكن أن نلخصها في النقاط التالية:

- تحقيق النمو المتكامل للطالب في إطارين هما:
- الإطار العقلي: يكتسب الطالب المعلومات والمهارات والاتجاهات والعادات والجرأة.
- الإطار الاجتماعي العام: بحيث تتكامل وتتوازن جوانب شخصية الفرد، وإعداد الطالب للحياة العملية في المجتمع وتنمية الاتجاه العلمي واحترام العمل اليدوي والالتزام الاجتماعي.[2]

أما النظام التربوي الجزائري فحدد أهداف التعليم الثانوي كالأتي:

- يمنح التعليم الثانوي كل الطلبة باختلاف شعبهم تكوينا ثقافيا أساسيا قصد تحقيق أهداف معرفية ومنهجية سلوكية تسمح لهم باكتساب مهارات تقنية ويمكن حصر الأهداف المعرفية فيما يلي:
- التحكم في اللغة العربية والتعرف على التراث الثقافي الوطني بأبعاده العربية الإسلامية والتحكم في الرياضيات ومعرفة لغتين أجنبيتين على الأقل .
- تربية المواطن وتوعيته بمبادئ حقوق الإنسان والعدالة الاجتماعية وواجبات المواطن وتنظيم المجتمع والتنمية الاجتماعية والاقتصادية.
- يساهم التعليم الثانوي في دعم واكتساب جملة من السلوكات التي من شأنها أن تساعد على إتباع مناهج فعالة بالنسبة للنشاطات التعليمية ولعملية التعلم.

[1]–(رمضان محمد القذافي ومحمد الفالوقي،1997 :123- 135).

[2] ابراهيم عصمت مطاوع،1997 : 352-353

المبحث الرابع : أهمية التعليم الثانوي

التعليم الثانوي يقابل أهم وأحرج مرحلة عمرية في حياة الفرد إذ أنه يغطي مرحلة المراهقة وهي مرحلة بناء الذات وتكوين الشخصية ذات الاتجاهات والقيم السليمة وهذه الفترة من العمر (12-18) تمثل:

- مرحلة الإعداد الجاد للمواطن في قيمته ومعتقداته وسلوكه وهويته.
- تحقيق الأهداف الرئيسية للتعليم لأن التعليم الثانوي يعتبر أهم مرحلة تعليمية لتحقيق الأهداف العامة للتربية في أي مجتمع خاصة إذا اعتبرنا أن المرحلة الأولى من التعليم (الابتدائي) تهتم بإمداد الشيء بالأساسيات الأولى للتعلم من قراءة وكتابة وعمليات حسابية وأصول الانتماء والمواطنة وأن المرحلة الأخيرة من التعليم (الجامعي) تقتصر على قلة منتقاة لأسباب علمية واقتصادية واجتماعية ووظيفية، وانطلاقا من هذه المعطيات الموضوعية يمكن تحديد أهمية التعليم الثانوي في النقاط التالية:

المراهقة والتغيرات الجسيمة والسلوكية:

على المدرسة الثانوية أن توفر مختلف العوامل التي تساعد على تحقيق مطالب هذه المرحلة المراهقة وما يصاحبها من تغيرات أساسية في البناء والإدراك والسلوك وما يتبعها من متطلبات أساسية لكل ناحية من نواحي النمو التي تكون شخصية الفرد، وتحدد سلوكه وعلاقته وتتجلى خلال التعليم الثانوي الذي يغطي هذه المرحلة الحرجة.

الارتباط بمشكلات المجتمع:

كثيرا ما تنبع مشاكل المراهق من مشكلات المجتمع الذي يعيش فيه وترتبط ظروفه بأحوال هذا المجتمع وكل ما يحيط به من أزمات وما يسوده من فلسفات،وما يطرأ عليه من تغيرات تؤثر في المراهق وبالتالي تعليميه.

التنمية الاجتماعية والتطور الحضاري:

التعليم الثانوي ليس نوعا من الترف أو الرفاهية التعليمية وإنما يمثل فترة الإعداد الجاد للمواطن وبناء الأطر الفنية المتوسطة التي تحتاجها التنمية وتساهم بجدية في تحقيق الأهداف الرئيسية للمجتمع في الرقي والتطور الحضاري.[1]

كما يتصل التعليم الثانوي اتصالا وثيقا بما يسبقه ويلحقه من مراحل التعليم، وهي صلة تتطلب الدقة في تخطيط مناهجه بحيث تلائم مختلف أهداف ومناهج تلك المراحل التعليمية من ناحية، وتناسب ظروف المتعلمين ورغباتهم من ناحية ثانية، وتشبع احتياجات المجتمع وتحقيق الأهداف العامة المنشودة من ناحية ثالثة،وهذا ما أدى إلى ضرورة إعادة النظر في مختلف المناهج التعليمية في المرحلة الثانوية وتسطير أهداف تربوية جديدة، أين ينسجم التعليم الثانوي مع التوجهات الجديدة للبلاد في مختلف الميادين السياسية، الاجتماعية الاقتصادية والثقافية،وقد عمد المشرفون عند وضع المناهج الجديدة على مراعاة هذه التوجيهات انطلاقا من المبادئ العامة المستخلصة من النصوص المرجعية للبلاد مثل:

- بناء الهوية الجزائرية.
- تكوين نظرة على العالم المتغير.
- تنمية القدرة على التأثير والتغيير كما مست المجالات الأساسية من:
- تنمية الشخصية.
- ترقية الفنون.
- التحكم في اللغات: توظيف الرياضيات،العلوم،التكنولوجيا في الحياة اليومية، الإهتمام بالعالم الخارجي بجميع جوانبه. [2]

علاقة التعليم الثانوي بالتعليم العالي:

من القضايا الأساسية في إصلاح التعليم الثانوي هو ربط هذه المرحلة بالتعليم العالي وجعل شعبه وتخصصاته تتساوى أو تتكافأ مع تخصصات التعليم العالي ومع أساليبه ونشاطه التربوي العام وتبدو ضرورة التوفيق بينهما في بعض الجوانب مثل:

[1]- رمضان محمد القدافي ومحمد الفالوقي،1997 :122- 123).

[2] القرار الوزاري: رقم 50، 10ماي، 2005 :2

1- إعداد التلاميذ إعداد متكاملا للمهن والوظائف حسب ما يقتضيه المجال العلمي في البلاد.

2- إعدادهم لاكتساب أسس المعرفة التي تمكّنهم من التواصل في الخبرة التعليمية والانتقال من مستوى أدنى إلى مستوى أعلى من المراحل التعليمية أو في الوظيفة المهنية والتدريبية بنوع تحصيلي ثابت ومستقر.

إن هذه الأسس المعرفية العلمية تجعل التلاميذ فيما بعد قادرين على تتابع الدراسة العلمية في المستويات العليا، والحقيقة التي تؤكدها هي أنّ نظام التعليم مثل التعليم العام وفروعه مثل الشعب والتخصصات وهذه الفروع ترتبط ارتباطا وثيقا بمجالين أساسيين:

- التعليم العالي.
- الحاجات الاجتماعية الاقتصادية.

فكلما دعت الضرورة أو تطورات الحاجة أصبح الوضع يتطلب نوعية معينة أو قدرة خاصة أو تكوينا محددا، أطلقت الفروع أغصانا جديدة،لكنها تبقى لاصقة ومتصلة بالجذع الأصلي تتغذى منه ويغذي المجالات المتصلة بها.

إنّ هذه العلاقة تكون أسلوب تعاونيا يخفف من حدة التوتر القائم بين التعليم والتخطيط الاقتصادي .[1]

[1] علي برَاحل، 1991: 222

خلاصة:

يتبيّن لنا أنّ مرحلة التعليم الثانوي حلقة هامة في سلسلة المراحل التعليمية،فيها يبدي التلميذ رغبته في التغيير،وتمتاز بنظام ومنهج خاص وصارم يهدف إلى تكوين جيّد للتلاميذ المقبولين في نهاية الثانوية على اجتياز شهادة تمكنهم من دخول الجامعة ، ومنذ نشأة وتطور النقابات القطاعية والفرعية والمهنية المستقلة في قطاع الوظيف العمومي، منذ صدور الحق في ممارسة العمل النقابي المستقل الذي اعترف به المشرع لأول مرة منذ الاستقلال في دستور 23 فبراير 1989 ، عرف قطاع التربية والتعليم نشأة العديد من النقابات في الأطوار الثلاثة و التي أصبح يحسب لها الكثير من طرف السلطة الوصية بعدما كانت المفاوضات تقتصر فقط على النقابة المركزية ألا وهي الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، وسنتطرّق جليا إلى حقيقة وواقع النقابات المستقلة في قطاع التربية والتعليم بين الفكرة و الممارسة المطلبية.

الفصل السابع

النقابات المستقلة في الجزائر بين الفكرة و الممارسة

مقدمة الفصل :

اكتسبت النقابات المستقلة مكانة كبيرة داخل الوسط العمالي والاجتماعي في الجزائر خلال السنوات الأخيرة، ولعل موجة الاحتجاجات الأخيرة التي ظهرت في إضرابات مفتوحة للعديد من قطاعات الوظيف العمومي بالخصوص، أهم ما دفع الشرائح العمالية لتلتف حول هذه التنظيمات النقابية المستقلة أملا في كسب المزيد من الحقوق والمطالب الاجتماعية والمهنية أمام شح ما تجود به كل المفاوضات التي تشرف عليها نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي لا تزال الشريك الحصري في حوارات الحكومة إلى الوقت الراهن، وهو ما يدعو إلى التساؤل عن مدى تأثير و وزن كل نقابة على حدا، وآفاق ممارسة التعددية النقابية في البلاد التي تبقى رهينة القوانين بحسب نقابيين حاورهم موقع الإذاعة الجزائرية واشتكوا من التهميش وعدم وجود الثقة بينهم وبين السلطات العمومية التي يفترض أن تكون شريكا لا خصما، كما يفتح الباب للتساؤل عن أداءات النقابة المستقلة ونضالها بالمقارنة مع الفكر النقابي الدولي فهل تفتقر النقابات المستقلة الجزائرية حقا إلى التجربة والنضج من اجل أن تحظى بفرصة تمثيل شرائحها في الحوارات الثنائية والثلاثية أم أنّ فكرة التعددية النقابية لم تكرس بعد في البلاد كما يجب ؟.

المبحث الأول : موقف المختصين والإطارات النقابية من واقع العمل النقابي المعاصر :

إنّ الواقع "الثوري" الذي تشهده الساحة العربية في إجمالها يدعو إلى تحليل ظاهرة الاحتجاجات المتواصلة لبعض النقابات المستقلة التي أنشئت منذ ما يقارب العشرين سنة وذاع صيتها في أقل من خمس سنوات بسبب مطالبتها برفع الأجور للفئات العمالية التي تمثلها وتحسين بعض الظروف المهنية التي تحيط بالموظفين بنهجها الإضراب المفتوح كإستراتيجية وحيدة للتحاور مع السلطات العمومية، وهو ما يثير التساؤل حول ما إذا كان مجرد خيار فقط، وهل ستتوقف هاته الاحتجاجات بمجرد الحصول على المطالب المهنية من رفع للأجور وتخفيض لنسب الضرائب أم أنّ الأمر يتعلق بالتأسيس لفكر نقابي مستقل حقيقي في البلاد ما حصدته النقابات المستقلة من خلال موجة الاحتجاجات الأخيرة من مكاسب سلط الضوء عليها لأول مرة كقوة ضغط اجتماعي منظمة بالرغم من أنّ تاريخ تأسيس العديد منها يعود إلى أولى سنوات فتح التعددية الحزبية والنقابية في الجزائر، أي إلى قرابة عشرين سنة ماضية، إلا أنّ مكاسب النقابات الأخيرة جعلتها تطفو وكأنها دخيلة على النشاط الجمعوي وهو ما رده بعض النقابيين إلى التهميش المتعمد من طرف السلطات العمومية لعدم إدراجها كأحد عناصر الحوار الاجتماعي في المناسبات الثنائية أو الثلاثية، وهو ما يجب أن يتغير بحسب السيد مرابط الياس الأمين العام للنقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية، والذي أكد انه من مصلحة السلطات العمومية في الوقت الراهن أن تتحاور مع النقابات المستقلة في الجزائر مؤكدا أنّ فكرة الكيل بمكيالين قد أنتجت أحادية في اتخاذ القرارات المتعلقة بمصير العمال المهني والاجتماعي.

الكثير من الإطارات النقابية تنتقد النهج الذي تتبعه السلطات العمومية في تعاملها مع النقابات المستقلة حيث أنّها تبقي علاقتها مع نقابة واحدة بالرغم من أنّ المسؤولين يعترفون بالنقابات الحرة" وهو ما يغذي شكوكنا في أنّنا غير مرغوب فينا على مستوى الحوار الوطني وإنّنا سنبقى مهمشين رغم وجودنا وتمثيلنا الشرعي وهذه الطريقة في التواصل تدفعنا إلى التصعيد وفرض مبدأ الإضراب"، هدا ما يراه إلياس مرابط رئيس النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية كما استغرب مرابط تعامل الحكومة مع كنفدرالية أرباب العمل وإدراجها كشريك دائم في كل المفاوضات بخلاف تعاملها مع تشكيلات خاصة أخرى[1].

و عن استعمال الإضرابات المفتوحة كوسيلة للضغط والتصعيد أوضح الدكتور مرابط أنّ سياسة الحوار والتعاطي مع السلطات الوصية على قطاع الصحة هي التي كانت غالبة على نهج النقابة منذ زمن إلا

[1]– ملخص أعده الباحث من خلال فحص مجموعة من الجرائد اليومية الناطقة باللغة العربية الصادرة بين سنة 2010 – 2012.

أنّ التصعيد الأخير والذي تجسد في سلسلة من الإضرابات شلت معظم مستشفيات البلد "كانت آخر الحلول لكي تسمع تلك الجهات صوتنا وتستجيب لطلباتنا "على حد قول مرابط ، مؤكدا أن الإضرابات وعمليات شل المؤسسات الاستشفائية لم تكن الوحيدة التي استقطبت اهتمام الممارسين في قطاع الصحة بقدر الجدية في عرض المطالب والموضوعية التي اتسمت بها الحركة الاحتجاجية منذ بدايتها بالإضافة إلى اتساع رقعة التغطية النقابية التي وصلت – حسب مرابط – إلى أكثر من 90 بالمائة في المؤسسات الصحية في الجزائر وهو ما يشير إلى "اهتمامنا بكل صغيرة وكبيرة من حقوق عمال قطاع الصحة في كامل أرجاء الوطن وما عزز من ثقتهم نحونا."

وطالب السيد مرابط السلطات العمومية بأن لا تبقي على النظرة الضيقة السلبية اتجاه النقابات المستقلة على أساس أنها معارضة مفضلة أن تتعامل مع شريك نقابي واحد مشيرا إلى أن ذلك لن يزيد الأوضاع إلا احتقانا ولو بعد حين بدليل أنّ العقد الاجتماعي والاقتصادي الموقع في نهاية 2005 قد أيّدت الاحتجاجات في عديد القطاعات و هو ما يعني أن اتخاذ شريك نقابي واحد ليس كافيا وأنّه كان هناك ممثلين آخرين عن العمال قد غيبوا عن ذاك الاتفاق.

كما دافع الدكتور مرابط عن مسار نقابته المستقلة وعن اتخاذها ونقابات أخرى الاضطراب وشل مؤسسات عمومية حيوية وسيلة للتصعيد لم يكن فارغا من المضمون بحجة أنّ هاته قد أتت بالفعل بالملموس لفائدة شرائح عمالية كثيرة أهمّها الأطباء والمعلمون وعمال قطاع القضاء وعمال شركات النقل العمومي كالخطوط الجوية والسكك الحديدية وغيرهم.. لا سيما فيما يتعلق برفع نسب الزيادات في الأجر القاعدي لكل فئة وكذا تحسين الظروف المهنية لهم، إلا أن نهج الإضراب المفتوح الذي يشل المؤسسات المنتجة والحيوية لا يخدم الاقتصاد الوطني وقد يؤزم الأوضاع ويدفعها إلى فوضى بحسب الدكتور عيادي سعيد الأستاذ في علم الاجتماع الذي أكّد أنّ تجارب دولية عدة انتهت بالفوضى بعدما شنت إضرابات شاملة ومفتوحة ....

كما يرى المختصون في علم الاجتماع من بينهم الأستاذ عيادي أن مسالة الإضراب لأيام مفتوحة تضر بالاقتصاد الوطني وتمهد لخلق الأزمات والفوضى بحسب التجارب العالمية السابقة وهو ما يعكس قصر نظر واستراتيجيات النقابات التي تعتمد هذا النوع من الإضرابات المفتوحة كوسيلة للضغط على الحكومة مشيرا إلى أنّ عددا من النقابات الحرة تعتبر نفسها معارضة للسلطة في حين أنها أوّل شريك لإيجاد الحلول حول مشاكل الشرائح العمالية.

غير أنّ الأستاذ برر التفاف العمال بالنقابات المستقلة بأنه خيار كل من خذلوا من قبل أداء الاتحاد العام للعمال الجزائريين في السنوات الأخيرة على غرار ما أتى به من مكاسب محتشمة في اللقاءات الثنائية

والثلاثية وهو ما تعتبره الشرائح العمالية بالجزائر غير كاف لوضع كامل الثقة في هذا التنظيم ، وأضاف الدكتور عيادي أنّ الشرائح العمالية تعتقد أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين متواطئ مع أطراف الثلاثية لدرجة انه لا يعمل بكل جهده لكسب مطالب العمال الاجتماعية والمهنية ، وقال الأستاذ عيادي في تحليله للظاهرة أنها ردة فعل لهزالة أداء النقابة التي طالما ابرز قادتها وأعضاؤها ولاءهم للحكومة على عكس ما يفترض أن يكون عليه مناضلو أي تجمع عمالي بحجم اتحاد العمال وتجربته .

ومن أجل استكمال صورة النشاط النقابي بالجزائر بين مد المزايا وجزر الخطايا اتصلنا بعدد من الأمناء الوطنيين في المركزية النقابية الجزائرية وهو اختصار للمجلس الوطني للاتحاد العام للعمال الجزائريين، إلا أننا لم نوفق في الحصول على أي أجوبة لتلك الأسئلة التي طرحناها ، فتوجهنا إلى إحدى النقابات المنضوية تحت لواء الاتحاد الوطني للعمال الجزائريين مع أنّ تجربتها مميزة ومسارها صعب بحسب أمينها العام السيد اسماعيل قوادرية بالنظر إلى أنها تمثل عمال مؤسسة متعددة الجنسيات وهي أولى وأقدم التمثيلات النقابية في الجزائر في هذا المجال.

وقد أشار الأمين العام لنقابة عمال شركة ارسيلور ميتال المتواجدة بعنابة شرق الجزائر أنّ العمال المنضوين تحت لواء الفرع النقابي مقتنعون بما يقوم به ممثلوهم على مستوى النقابة ويؤازرونهم في كامل الخطوات التي يقومون بها مع الإدارة وقال قوادرية "زملاؤنا مقتنعون بما نقوم به من دور تحسيسي للفعل النقابي بالرغم من المشاكل والصعوبات التي نواجهها في هذا المسعى بالنظر إلى أنّنا نعمل في مؤسسة متعددة الجنسيات وهي تجربة فريدة في الجزائر بالنسبة للعمل النقابي" ، "إلا أنّنا لا نتوقف عند كلمة الصعب" يرد قوادرية.

هذا وأكد اسماعيل قوادرية أنّ التفاف العمال حول نقابة المصنع تعود إلى مصداقية الانتخابات الدورية التي تقام على مستوى المركب والتي تعكس تماما إرادة العمال وحدهم دون أي تدخل من الإدارة او أطراف أخرى دخيلة على الوسط العمالي.

وبخصوص ما يمكن ان تواجههم من مصاعب في عملهم النقابي قال قوادرية أنّها كثيرة ومتعددة أولاها أنّ توصيات الثلاثية لا تطبق عليهم بما أنّ إدارة المؤسسة تشير دائما إلى أنّها لم تكن معنية بأمر المشاورات كما أن المطالب التي يقدمها الفرع النقابي لا تمت بأية صلة لظروف العمال الاجتماعية أو المهنية، بل تتعلق بالمؤسسة والمصنع ذاته وهو ما لا تعمل عليه بعض الفروع النقابية لا سيّما فيما يتعلق باستثمار المؤسسة المسيرة للمصنع في مجال عمليات التهيئة والصيانة التي تلزم الورشات كل ثلاث أو أربع سنوات بالإضافة إلى تكوين الإطارات الشابة من الجزائريين للرفع من كفاءاتهم..

وتعتبر شركة آرسيلورــ ميتال من أكبر شركات الحديد و الصلب في العالم ، حيث أنشأت بعد عملية دمج بين شركتي ارسيلور الأوروبية و ميتال الهندية، كما أنّ فروع الشركة منتشرة في أكثر من ستين

بلدا في العالم منها مركب الحجار المتواجد بالشرق الجزائري والذي عرف مشاكل تسييرية تفاقمت بانحسار مستوى الإنتاج إلى حد نسبة الـــ 20% لتتم خوصصته بشراكة مع مجمع ارسيلور ميتال الدولي.

هذا الواقع الذي ميز نشاط المصنع ونشاط الفرع النقابي لأرسيلور ميتال لم يحصره بقدر ما وسع من تجربة عمال المركب ومناضلي نقابته بحسب قوادرية الذي أشار إلى أن الفرع النقابي لعنابة يتصل بشكل دوري مع نظرائه في شمال افريقيا والضفة الأخرى للمتوسط من اجل تبادل الخبرات والنقاشات حول واقع العمل والنشاط النقابي داخل المؤسسات التابعة لمجمّع ارسيلور ميتال وهي التبادلات التي أثبتت ريادة الجزائريين بحسب قوادرية في هذا المجال بشهادات دولية.

هذه الجهود والتضحيات المنفصلة عن بعضها في الساحة الوطنية لم تؤسس لتعددية نقابية ولا حتى لنضال نقابي جدي وبناء، فواقع التعددية النقابية في الجزائر بحسب الأستاذ عيادي لم يسمح إلى حد الآن بوجود اجتهاد نقابي سواء كان عموميا أو خاصا يقدم نفسه على أنّه هيئة مستقلة متكونة من خبراء نقابيين بإمكانهم أن يرتقوا بالمطلبية النقابية لدى الشرائح العمالية إلى مستوى تحسين الأداء والحصول على الحقوق المهنية والاجتماعية.

وبالرغم من أنّها لم تنضج كفاية إلا أن حركية النقابات المستقلة في الجزائر تنمو بوتيرة سريعة وتحتاج إلى التوجيه والخبرة كما أنّ أداء النقابة العمومية "الهزيل" يستدعي إعادة النظر في استراتيجياتها تجاه طرفي المعادلة من شرائح عمالية وحكومة من أجل أن تكسب رهان الثقة والكفاءة لتمثيل أحسن لنضال جيل جديد من العمال في الجزائر، كما أنّ على النقابات المستقلة أن تعمل على تقديم نفسها للسلطات العمومية على أساس أنها شريك ووسيط من أجل تحقيق الاستقرار و الأمن الاجتماعيين من جهة، وتلبية طلبات العمال المهنية والاجتماعية من جانب آخر ، وهو ما قد يسهم في تحقيق سلم اجتماعي ومهني دائمين.

و للحديث عن الحجم الكبير للنقابات المستقلة في الجزائر مند إصدار حق ممارسة العمل النقابي المستقل و الحر إليكم الجدول الآتي :

جدول رقم : 01 يمثل تطور عدد النقابات المستقلة في قطاع الوظيف العمومي جانفي 1990 إلى غاية جانفي 2013.

القطاع	عدد النقابات المستقلة
التعليم العالي والبحث العلمي	02
وزارة الخارجية	10
التربية الوطنية والتكوين المهني	12 آخر نقابة تحصلت على اعتمادها :النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة و العمال المهنيين لقطاع التربية يوم 07 جانفي 2013. الإعلان عن إنشاء التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية يوم 2013/01/13
قطاع الصحة والشبه طبي	09
النقل (البري الجوي والبحري)	11
الصيدلة والبيطرة	04
الإدارة العمومية	01
الشؤون الدينية	02
الطاقة والمناجم	02
الصناعة و إعادة الهيكلة والمساهمة	04
الأشغال العمومية	02
الجمارك	01
المجموع	51 نقابة مستقلة

النشرة الرسمية لوزارة العمل و الشؤون الاجتماعية

*والإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي بموجب المؤتمر الثامن الذي انعقد بين 26-29 جوان 1990 أصبح نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية هذا ما تنصّ عليه المادة 01 من القانون الأساسي للإتحاد.

كما أنّ هناك ملفات لا تزال قيد الدراسة ومتعلقة بتأسيس نقابة مستقلة. كما أنّ هناك ملف لتأسيس كنفدرالية النقابات المستقلة الذي عقد مجلسه التأسيسي يوم 12/22 / 2012 وهدا للمشاركة في كل الثنائيات والثلاثيات كشريك اجتماعي ممثلا لعمال القطاع للتمثيل النقابي و لدى السلطات الوصية. كما تم الإعلان عن إنشاء التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية برئاسة المنسق الوطني الطاهر حمروش و ذلك يوم 13 جانفي 2013.

ونحاول الآن أن نتطرق إلى كرونولوجية تشكل النقابات المستقلة في قطاع التربية الوطنية و مختلف المطالب التي تهدف وتسعى لها كل نقابة على حدا.

المبحث الثاني : كرونولوجية تشكل النقابات المستقلة في قطاع التربية الوطنية والتعليم

النقابات المستقلة في قطاع التربية الوطنية والتعليم:

بعد صدور دستور 23 فبراير 1989 و الذي من خلاله أعلن المشرع أحقية ممارسة العمل النقابي المستقل من خلال المادة 53 و الحق في ممارسة الإضراب في المادة 54 من نفس الدستور وإصدار قانون 14/90 الذي قرر كيفية ممارسة الحق النقابي، ثم قانون 11/90 الذي حدد علاقة العمل، إضافة إلى القانون الأساسي و النظام الداخلي لممارسة العمل النقابي والقانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 15 جويلية 2006 و أول نقابة مستقلة تأسست قبل صدور الدستور 1989/02/23 المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي شهر جانفي سنة 1989 وتحصل على اعتماده سنة 1992 .

النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين : *SATEF*

تأسست أول نقابة في قطاع التربية والتعليم : النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين **ساتيف** في 23-03-1990 بتيزي وزو الأمين العام الحالي السيد : **بوعلام عمورة** من مطالبها الأساسية :

*الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع

*الحفاظ على المكتسبات المهنية

*نشر الثقافة النقابية والتربوية

*المساهمة في بناء المدرسة الجزائرية في إطار تدويب الفوارق الاجتماعية

*تكريس ديمقراطية التعليم و مجانيته

*السعي لإنشاء فدراليات وكنفدراليات لا تتعارض مع قوانين الجمهورية.

النقابة الوطنية لعمال التربية : *SNTE*

تأسست النقابة الوطنية لعمال التربية 30 نوفمبر 1999 أمينها الحالي السيد : **عبد الكريم بوجناح** من أهدافها :[1]

- الدفاع عن مصالح المادية والمعنوية للقطاع.

[1]– مبحث أعده الباحث من خلال إجراء عدد من المقابلات مع أمناء ومسؤولي النقابات المستقلة بقطاع التربية والتعليم.

- العودة إلى النظام الكلاسيكي ذي السنوات الست في الطور الابتدائي وذلك جراء النتائج الكارثية التي تحصل عليها أغلب تلاميذ هذا الطور.
- ضرورة مراجعة المناهج والبرامج التربوية بشكل يسمح باكتساب المتمدرسين المعلومات والمعارف التي تمكنهم من النجاح من طور إلى طور إلى غاية الوصول إلى الجامعة.
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة .
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين و الأساتذة ..

الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين *UNPEF*

تأسس الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين "إينباف" سنة 2003 رئيس المكتب الوطني الحالي هو السيد : الصادق دزيري من مطالبه :

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للقطاع
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال و أساندة القطاع و العمل على ترقيتهم المهنية والاجتماعية
- تشجيع التكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية بين صفوف المعلمين والأساتذة .
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين و الأساتذة .

المشاركة في جل الثلاثيات والثنائيات بدون وصاية إ ع ج باعتبارنا نقابة مستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية .

كما أكد رئيس ''إنباف'': ((إلى تاريخ إنشاء ملف الخدمات الاجتماعية في الجزائر سنوات الثمانينات إلى غاية 1994 عندما تحوّل الملف إلى يدّ المركزية النقابية عن طريق ''صفقة'' منحتها لها الحكومة''، مقابل التنازل عن طلبها باسترجاع وصبّ تلك الأموال لفائدة موظفي التربية وهو السلك الوحيد الذي لم يستفد من تلك الأموال، نظرا للوضع المأساوي الذي كانت تعيشه البلاد وتأثيره على الوضعية الاقتصادية للبلاد.

وكشف المتحدث أنّ تسيير الملف عرف تجاوزات رهيبة منذ سيطرة النقابية المركزية عليه، ، في حين حُرم مئات الآلاف من مستحقيها من الاستفادة منها سواء فيما يتعلق بالعلاج أو اقتناء السيارات أو شراء السكنات، وأشار في هذا الخصوص إلى استفادة العشرات بل المئات من النقابيين المتورطين، من شراء شقق وفيلات وسيارات لهم ولأولادهم بأموال العمال الكادحين في قطاع التربية.)) ويضيف ((ومن هذا المنطلق بدأ الصراع ، وكان هذا الانشغال أيضا سببا في زعزعة قطاع التربية لعدة سنوات، إلى غاية أن قررت الحكومة تجميد القانون الذي كان يسير الملف خلال سنة ,2010 وبلغ الغلاف المالي الناجم عن قرار التجميد 1364 مليار سنتيم سنة 2010 إضافة إلى 700 مليار سنتيم أخرى لسنة 2011 بمجموع

2000 مليار سنتيم، تأمل النقابة في استغلالها لإنجاز مشروع لصالح موظفي القطاع على غرار مشروع سكني أو مستشفى خاص بهم، والأهم أنها طالبت بانتخاب لجنة وطنية ولجان ولائية تسهر على ترشيد صرف هذه الأموال من الآن فصاعدا مع تكريس مبدأ التضامن الوطني، وقد استجابت الوصاية لهذا المطلب أخيرا وتوصلت إلى حل نهائي يتمثل في انتخاب هذه اللجان وتنصيبها.

المجلس الوطني لأساتذة التعليم الثانوي والتقني *CNAPEST*

تأسس في 17 أفريل 2003 و لم يستلم وصل اعتماده إلى غاية 10 جويلية 2007 هي نقابة مستقلة عن وصاية الأحزاب والنقابات و عن أرباب العمل المنسق الوطني الحالي السيد : نوار العربي.

المطالب الأساسية لنقابة الكنابست :

- تحيين منح الامتياز والمنطقة لولايات الجنوب
- ملف طب العمل خصوصا ما تعلق بحل إشكالية المناصب المكيفة في القطاع
- ملف سكنات الجنوب و تفعيل عمل و مقترحات لجنة السكن بالنسبة لحل مشكل السكن لعمال القطاع عموما.
- ترقية الأساتذة التقنيين رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال إلي أساتذة التعليم الثانوي عن طريق التسجيل علي قوائم التأهيل والامتحان المهني، وكذلك الأساتذة المهندسين ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات و الذين تشملهم رخصة السيد الوزير الأول في المراسلة 200المؤرخة في 16/03/2011 لتحويل مناصبهم بعد النجاح في المسابقة إلى رتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي، والذين لم يستفيدوا من الإدماج في إطار تعديل القانون الخاص.
- التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق مند 01/01/2008
- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلي رتب التوظيف القاعدية وفي أقرب الآجال.
- وضع حد وحل المشاكل الناجمة عن تطبيقات القانون الأساسي المعدل 12/240 في شقه المتعلق بالإدماج في مختلف الرتب.

كما تم اقتراح إنشاء المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع الذي يعطي حق الانخراط لكل الأطوار الدراسية : الابتدائي والمتوسط والثانوي و التقني في نقابة الكنابست الموسع رغم أن المجلس هو نقابة وطنية مستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني فقط أي لا يضم مند تأسيسه معلمين و أساندة الطور الأول و الثاني ؟؟.

النقابة الوطنية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني *SNAPEST* :

تأسّس في 02 فبراير 2006 المنسق الوطني الحالي السيد : مزيان مريان من مطالب النقابة الأساسية :

خرجت السنابست من رحم الكنابست بعد استحالة العمل لاختلاف الرؤى والإستراتيجية حسب ما ادلاه لنا المنسق الوطني للسنابست يصيف أيضا: أنه يؤمن بأسلوب الحوار و المفاوضة والحكمة بعيدا عن التهور و التصعيد الغير مبرر و اللامبالاة لمصالح الأساتذة))

تحصلت السنابست وصل التسجيل : 17 جويلية 2007 ستة عشرة شهرا بعد تأسيسها و من مطالبها:

- رفع الأجور 100/100 تماشيا مع القدرة الشرائية .
- تخفيض سن التقاعد.
- و إصدار قانون خاص بأساتذة التعليم الثانوي والتقني.

مجلس ثانويات الجزائر:*CLA*

مجلس ثانويات الجزائر الذي لم يستلم وصل اعتماده وتسجيله إلى غاية جانفي 2013 و أمينه العام السيد : إدير عاشور الذي يقول : رغم إستوفائها لكل الشروط القانونية لتأسيس نقابة إلا أنّنا لم نتحصّل على وصل التسجيل ورغم أن الجزائر صادقت على كل المعاهدات و الاتفاقيات الدولية المبرمة في هدا الشأن لضمان حق ممارسة العمل النقابي الحر والمستقل علما أن الجزائر عضوا أيضا في منظمة العمل الدولية و المكتب الدولي للعمل لقد أوقفنا اعتصامنا أمام الوزارة لأن المدير العام وعدنا للحصول على اعتمادنا في أقرب الآجال))

و من مطالب النقابة ما يلي :

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لفئة الأساتذة الثانويين

- إصدار قانون خاص بأساتذة المرحلة الثانوية
- إصلاح المنظومة التربوية تحت شعار : من اجل مدرسة مبدأها تفضيل الكيف والنوعية عن الكم .
- الحفاظ على الحقوق المكتسبة لعمال و أساندة القطاع و العمل على ترقيتهم المهنية والاجتماعية.
- تشجيع التكوين النقابي
- تحسين الظروف البيداغوجية والاجتماعية للمعلمين و الأساتذة .
- التكفل بالمطالب المهنية و الاجتماعية، المرفوعة إلى الوصية ، إضافة إلى تدارك النقائص المدرجة في القانون الخاص للأستاذ وكذا ملف المنح و التعويضات.

النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة والعمال المهنيين لقطاع التربية *SNCCOPM*

بتاريخ 07 جانفي 2013 استلم السيد : علي بحاري رئيس النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة و العمال المهنيين لقطاع التربية الوطنية وصل تسجيل من بين المطالب الأساسية للنقابة :

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لعمال القطاع
- تحسين الظروف السوسيومهنية لعمال القطاع
- مراجعة القانون الأساسي والنظام التعويضي و لمنح والعلاوات لقطاع عمال للأسلاك المشتركة .
- تجسيد السلطة الوصية لنظام التعويضات على رأسها منحة العدوى ومنحة المناوبة حسب الرتب.
- ملف السكن و طب العمل.

التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء الإينباف UNPEF

تمّ إنشاء التنسيقية الوطنية لمعلمي الطور الابتدائي وأساتذة التعليم المتوسط تحت لواء النقابة الوطنية لعمال التربية والتكوين برئاسة المنسق الوطني الطاهر حمروش بتاريخ 13جانفي 2013.

وأوضح المنسق الوطني أنّ الاجحاف والضرر اللذان مسا فئتي معلمي وأساتذة الطورين الابتدائي والمتوسط جراء صدور المرسوم التنفيذي 315/08 المتضمن القانون الأساسي الخاص بمستخدمي قطاع التربية الوطنية، كانا وراء إنشاءها، كما كان وراء تأسيس التنسيقية الندوة الوطنية لمعلمي المدارس

الابتدائية وأساتذة التعليم المتوسط التي انعقدت مؤخرا بحضور أزيد من 150 عضوا ممثلا ل31 ولاية من أجل "دراسة ومناقشة الاختلالات والنقائص التي تضمنها القانون الأساسي للتربية الوطنية بخصوص فئتي معلمي الابتدائي وأساتذة الطور المتوسط مقارنة بما استفاد منه أساتذة التعليم الثانوي..".

وفي هذا الشأن، ذكر الأمين العام أنّ النقابة السالفة الذكر تطالب بإلغاء المواد 34 و35 و36 و37 و38 و39 الخاصة بالطور الابتدائي والمواد 49 و50 و51 الخاصة بالتعليم المتوسط من المرسوم إضافة إلى تعديل المادتين 47 و59 من المرسوم رقم 240/12 المعدل له، وذلك بإسقاط أحكام المادة 73 منه على هاتين المادتين، وهذا ـــ كما قال ـــ "لأجل تطبيق مبدأ العدل بين جميع فئات القطاع الواحد)).

المطالب الأساسية للتنسيقية :

ترقية جميع أساتذة التعليم الأساسي خريجي المعاهد التكنولوجية للتربية وكذا حاملي الشهادات الجامعية بجميع التخصصات دون قيد أو شرط إلى رتبة أساتذة التعليم المتوسط والسماح لهم بالمشاركة في جميع المسابقات والامتحانات المهنية.

– احتساب سنوات الخدمة الوطنية ضمن الأقدمية العامة.

– إحداث مناصب عمل مكيفة للأساتذة الذين لا تسمح صحتهم بمزاولة العمل مثل الذين يعانون من مرض الحبال الصوتية.

– استحداث قانون يخول للأستاذ الحصول على سكن اجتماعي بحيث لا يؤثر على القدرة الشرائية والعيش الكريم.

– إبعاد الخدمات الاجتماعية عن كل هيمنة نقابية واستحداث آليات بحيث يستفيد منها كل عمال القطاع من الضمان الاجتماعي.

– التكفل التام بصحة المعلم.... وكل ما من شأنه أن يصب في خدمة كل المعلمين).

– إشراك الأسرة التربوية وأولياء التلاميذ وكل الشخصيات الوطنية دون استثناء في دراسة أفاق المنظومة التربوية وتقييم جدي للإصلاحات المنتهجة.

– إنصاف الأساتذة العاملين بالجنوب باحتساب منحة المنطقة الجغرافية على الأجر القاعدي الجديد و منحة السكن.

– حق الأستاذ في التقاعد بعد28 سنة من العمل الفعلي.

– إعادة النظر في قانون المنح و التعويضات بما يضمن إضافة منح أخرى كمنحة السكن لجميع الأساتذة و كذا رفع قيمة النقطة.

– المطالبة بإصدار قانون خاص لحماية أستاذ التعليم الأساسي والمتوسط من العنف داخل المؤسسة.

خلاصة الفصل:

هذا في ما يتعلق بمختلف النقابات المستقلة التي تنشط في قطاع التربية الوطنية والتعليم ، وسنتطرق معا إلى الإجابة عن التساؤلات و الافتراضات التي قمنا ببنائها في بداية بحثا من خلال التطرق إلى واقع الممارسة النقابية في قطاع الوظيفة العمومية و التي أخدنا على ضوء دلك نقابة الكنابيست نموذجا للدراسة و التي من خلالها سنتعرض إلى الدور النقابي المطلبي الذي تسعى له النقابة المستقلة الحرة من جهة و من جهة أخرى الآليات والوسائل التي تعمل من خلالها لتلبية المطالب السوسيو مهنية والبيداغوجية لأساتذة القطاع ؟؟.

الفصل الثامن

الاقتراب الميداني للدراسة

مقدمة الفصل :

بعد أن تعرضنا لأهم العناصر التي تتعلق بموضوع البحث في الجانب النظري مستعينين بذلك بأهم المراجع النظرية والمقابلات الميدانية التي زودتنا بتحليل واقع الممارسة النقابية المستقلة في عالم الشغل المعاصر سنتعرض في هذا الفصل لأهم الوسائل و الأدوات التي تم من خلالها جمع المادة العلمية النظرية والميدانية والتي من خلالها تم تحليل البيانات تحليلا إحصائيا وقراءتها قراءة سوسيولوجية و التي تم على ضوئها مناقشة الفرضيات ثم بناء جملة من الاستنتاجات.

إن الدراسة النظرية لوحدها لا تكفي لاكتشاف أدق المعلومات حول الموضوع،لذلك لإثراء المعارف يضاف الجانب الميداني الذي يقوم على أسس علمية وخطوات منهجية ليكتسي الطابع المنهجي،وينطوي على عرض للبيانات الكمية إلى جانب تحليلها وتفسيرها عبر الاستعانة بالتحليلات النظرية المختلفة،لكي لا تظهر النتائج الميدانية بمظهر التشتت وعدم الاتساق؛مما يسمح باستخلاص بعض الدلالات السوسيولوجية ذات الصلة بإشكالية البحث، وهذا ما يعبر عن التكامل بين البناء النظري والميداني؛ مما يساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

المبحث الأول : تعريف ميدان البحث

سنتطرق إلى:

- التعريف بنقابة "كنابست"
- التعريف بثانويات ميدان الدراسة :

أ- لمحة عن نقابة "كنابست ":

بعد صدور دستور 1989/02/29 المادة 53 "التي أعطت الحق الأول لتشكيل و تأسيس نقابات حرة فرعية مهنية قطاعية مستقلة " وبروزها في شتى الميادين ظهرت العديد من النقابات المستقلة ومن بينها نقابة "كنابست " "المجلس الوطني لأستاذة التعليم الثانوي و التقني" في قطاع التربية و التعليم ، وذلك راجع لتدهور الوضعية والمهنية و الاجتماعية للأستاذ ،حيث أصدر البيان التأسيسي يوم 2003/03/06 كما أعلن تأسيس وتسمية النقابة والدعوة إلى إضراب وطني يوم 2003/04/01، حيث كان أول إضراب وطني تشنه هذه النقابة بتاريخ 2003/04/16 ثم انتخاب المكتب الوطني المؤقت وتم إيداع ملف النقابة لدى مصالح وزارة العمل تزامنا مع تنظيم اعتصام وطني أمام رئاسة الحكومة ، و المطالبة بالحصول على وصل تسجيل للنقابة و التجمع أمام قصر الحكومة يوم :2003/10/05 ثم شنت نقابة "كنابست " إضرابا وطنيا تاريخيا وتجمعا بولاية "برج بوعريريج" والدخول في إضراب لمدة 07 أيام، و جاء إضراب عام 2009 والذي كانت نسبة الاستجابة له 98 % وطنيا ،ثم إضراب 2010 الذي عرف تطورات و تداعيات على مستوى الحركة النقابية في الجزائر.

تتكون نقابة " كنابست " من فروع ولائية على المستوى الوطني وتغطيها ، وتتم هيكلة نقابة " كنابست" حسب القانون الأساسي المنصوص عليه، سنتناول المواد القانونية المتعلقة بممارسة العمل النقابي داخل الفروع النقابية التي تعمل تحت تأطير المكتب الوطني وهي كما يلي :

1-الفـــرع النقابـــي:

المادة 04 :

يتشكل الفرع النقابي للمؤسسة وفقا للمادة 21 من القانون الأساسي .

يضم فرع المؤسسة المنخرطين من الأساتذة المرسمين و المتربصين و المتعاقدين و الموضوعين تحت تصرف النقابة داخل المؤسسة .

المادة 05 :

يتكون مكتب الفرع النقابي للمؤسسة من منسق و أمين المال و أمين التنظيم و أعضاء مساعدين تحدد عددهم و مهامهم الجمعية العامة للفرع .

المادة 06 :

ينتخب أعضاء مكتب الفرع من طرف الجمعية العامة .

المادة 07 :

منسق الفرع هو العضو الذي تحصل على أكبر عدد أصوات الجمعية العامة الانتخابية.

المادة 08 :

ينصب الفرع النقابي للمؤسسة عضو من المكتب الولائي .

المادة 09 :

يرسم الفرع النقابي من طرف المكتب الولائي بعد مصادقة علي محضر الجمعية العامة الانتخابية اللذي يؤشر عليه أمين التنظيم الولائي .

المادة 10:

المجلس الولائي :

يتشكل المجلس الولائي من:

- منسقي الفروع النقابية.
- أعضاء المكتب الولائي السابق .
- أعضاء المكتب الولائي.
- أعضاء المجلس الوطني التابعين للولاية.
- عضو عن كل مؤسسة يزيد عدد منخرطيها عن25 منخرط.

- عضو ثاني عن كل مؤسسة يزيد عدد منخرطيها عن 40 منخرط.
- عضو ملاحظ عن كل مؤسسة يقل عدد منخرطيها عن نسبة 20 % من مجموع الأساتذة في الثانوية.

المادة 11 :

المكتب الولائي :

يتكون المكتب الولائي من :

- المنسق الولائي.
- أمين المال.
- أمين التنظيم.
- أمين التراعات والشؤون الاجتماعية.
- أمين مكلف بالإعلام والاتصال.
- أمين مكلف بالتكوين النقابي و النشاطات الثقافية و الرياضية.
- أعضاء مساعدين يحدد عددهم و مهامهم المجلس الولائي.
- أعضاء المجلس الوطني الممثلين للولاية كملاحظين .

المادة 12:

ينتخب أعضاء المكتب الولائي من طرف المجلس الولائي مع مراعاة التوزيع الجغرافي الذي يحدده المجلس الولائي و عضو المكتب الوطني المشرف علي عملية الانتخاب .

المادة 13:

المنسق الولائي هو العضو الذي تحصل علي أكبر عدد أصوات المجلس الولائي في جمعيته العامة الانتخابية.

المادة 14:

ينصب المكتب الولائي من طرف عضو من المكتب الوطني .

المادة 15:

يرسم المكتب الولائي من طرف المكتب الوطني بعد المصادقة علي محضر الجمعية العامة الانتخابية الذي يؤشر عليه الأمين الوطني للتنظيم.

المادة 16:

المجلس الوطني :

يتشكل المجلس الوطني وفقاَ للمادة 51 من القانون الأساسي و المكتب الوطني السابق .

المكتب الوطني:

المادة 17 :

يتشكل المكتب الوطني وفقا للمادة 40 من القانون الأساسي.

المادة 18 :

ينتخب أعضاء المكتب الوطني من طرف المجلس الوطني.

المادة 19 :

ينتخب المنسق الوطني من طرف المكتب الوطني.

ب- لمـــحة عن المجلس الولائي لنقابة " كنابست " بالمسيلة :

انعقد المؤتمر التأسيسي في أفريل 2008 شُكل من خلاله المكتب الولائي من 13 عضو منتخب ، حيث بلغ عدد المنخرطين 864 من أصل 1400 أستاذ في الموسم الدراسي 2008- 2009 ، ثم بلغ عدد المنخرطين 1167 أستاذ من أصل 1743 في الموسم الدراسي 2009- 2010، حيث بلغ عدد الفروع المهيكلة في ثانويات ومتقنات الولاية بنسبة 100% أي ما يقابلها بـــ 54 ثانوية ومتقنة من أصل 54 .

جـــ- لمـــحة عن ثانويات ميدان الدراسة:

- **أولا : ثانوية "صلاح الدين الأيوبي":**

تأسست بتاريخ : 17 جمادى أول 1401 والموافق لـــ23 مارس 1988 حيث تعتبر من الثانويات الرائدة على مستوى الولائي و تتكون من 30 أستاذ ومن بينهم أساتذة ممثلين لنقابة " كنابست ".

- **ثانيا :ثانوية "شريف مساعديه" :**

تأسست بتاريخ : 10 شعبان 1424 والموافق لـــ16 أكتوبر 2003 حيث تعتبر هذه الثانوية حديثة العهد و تتكون من 30 أستاذ ومن بينهم أساتذة ممثلين لنقابة " كنابست " .

- **ثالثا: ثانوية "سعودي عبد الحميد" :**

تأسست بتاريخ : 20-01-2009 حيث تعتبر هذه الثانوية حديثة العهد بنظام خارجي وتم فتحها سبتمبر 2009.

- **رابعا : متقنة جابر ابن حيان :**

تأسست بتاريخ 1985 تعتبر من الثانويات الرائدة في ترتيب الناجحين في البكالوريا متعددة الشعب العلمية و الادبية، تتسم بنظامين الداخلي و الخارجي .

- **خامسا : ثانوية "المقري" :**

تأسست في تاريخ 09-07-1991 تعتبر من بين الثانويات الرائدة من حيث النتائج سابقا .

- **سادسا : ثانوية " عبد الله ابن المسعود" :**

انشأت سنة 1974 وحولت الى ثانوية سنة 1987 ، ذات نظام خارجي حيث تعتبر من أعرق ثانويات البلدة ، نتوسطة النتائج في مسابقات البكالوريا

- **سابعا : ثانوية عبد المجيد مزيان :**

تأسست بتاريخ 18-06-2003 يعتبر مستوى المؤسسة من ناحية التحصيل العلمي ممتازا و دائما ماكانت تصنف من أوائل الثانويات .

- **ثامنا : ثانوية " عثمان ابن عفان" :**

- تأسست في ديسمبر 1980 ذات نظام خارجي و درجة تحصيلها نتائجا في مسابقات البكالوريا متوسطا

- **تاسعا : ثانوية " ابراهيم ابن الاغلب التميمي ":**

تأسست بتاريخ 10-09-1976 بطاقة استيعاب من 120-1000 مقعد بيداغوجي بنظام داخلي سابقا و نصف داخلي حاليا ، تعتبر من بين ثانويات الممتازة في تحصيل النتائج .

- **عاشرا : متقنة " عبد المجيد علاهم" :**

تأسست في نوفمبر 1996 بطاقة استيعاب تقدر ب 1600 مقعد بيداغوجي و ذات نظام نصف داخلي تعتبر من بين الثانويات المتوسطة في التحصيل الخاص بنتائج البكالوريا .

2- أهمية ميدان الدراسة ومدى ملائمته للبحث :

بناءا على موضوع دراستنا والذي يدور حول "دور النقابات العمالية في تنمية الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية "،تم اختيارنا لنقابة "كنابست" و الثانويات العشر كميدان للدراسة راجع لأسباب التالية:

- فيما يخص نقابة "كنابست":

- تعتبر من بين النقابات الفاعلة في القطاع التربوي خاصة و القطاعات الأخرى عامة .

- سهولة تعميم نتائج الدراسة على مختلف الفروع الولائية الأخرى لنقابة "كنابست" ،وذلك راجع إلى اعتبار الفرع الولائي لـــ ولاية المسيلة من الفروع الرائدة على مستوى التنظيم الوطني لنقابة "كنابست".

- الوقوف على دور نقابة "كنابست" الحقيقي في ميدان الدراسة .

- فيما يخص الثانويات :

- تعتبر هذه الثانويات من بين أهم الثانويات في الولاية
- سهولة الاتصال بهذه الثانويات والذي يجعلنا نقف على أبعاد النشاط النقابي داخل هذه المؤسسات.
- طبيعة الشريحة في مجتمع البحث ذو مستوى ثقافي عالي باعتبارهم أساتذة مما يمكننا من معرفة آرائهم بصدق و موضوعية.

3- المجال الزماني :

- تمت دراستنا الميدانية في نقابة "كنابست" و الثانويات العشرة ،حيث امتدت من فترة 10/نوفمبر/2011 -دراسة استطلاعية ميدانية وتوزيع الاستمارات وإجراء المقابلات- إلى غاية 20/سبتمبر /2012.

المبحث الثاني – المنهج المتبع و التقنيات المستعملة :

1– تعريف المنهج :

"هو مجموعة من العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه ، حيث يساعد الباحث في ضبط المؤشرات والأبعاد و الأسئلة وفرضيات البحث ".[1]

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

- **تعريف المنهج الوصفي:**

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

2– أدوات الدراسة:

أ– الملاحظة :

"تعتبر الملاحظة من أهم أدوات البحث الاجتماعي التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي سواء مع العملاء أو الجماعات أو المجتمعات للتعرف على السمات العامة و الخاصة لموضوع البحث وملاحظة السلوك و الظواهر والأفراد والمجتمعات "[3].

ب– المقابلة: تعد المقابلة إحدى أدوات جمع البيانات و تستخدم في البحوث الميدانية لجمع البيانات التي لا يمكن الحصول عليها من الدراسة النظرية أو المكتبية وتعرف المقابلة على أنها" تفاعل لفظي يتم عن طريق موقف مواجهة يحاول فيه الشخص القائم بالمقابلة أن يستثير معلومات أو آراء أو معتقدات شخص أو أشخاص آخرين للحصول على بعض البيانات الموضوعية ".[4]

ولقد ركزنا في بحثنا هذا على المقابلة والتي تعتمد على طرح الأسئلة المفتوحة وعلى هذا الأساس تم إجراء مقابلات مع :

---

[1]- رشيد زرواتي: المرجع السابق،ص 176 .
[2]- رشيد زرواتي: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2008،ص 86.
[3]- أحمد مصطفى خاطر وآخرون: البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية في مناهج العلوم ، ط6 ،مطابع القدس،الإسكندرية-مصر ،1995، ص 158.
[4]- رشيد زرواتي:المرجع السابق ، ص 148.

السيد (ن.ع) المنسق الوطني والرئيس الوطني للنقابة ،و تمت المقابلة في المكتب الوطني لنقابة "كنابست " في يوم :2012/04/14 حيث تمكنا من الحصول على بعض المعلومات حول الدور الحقيقي للنقابة داخل المؤسسة التعليمية ودورها إزاء التغيرات الراهنة و بعض المستجدات .

السيد (و.س) :عضو المكتب الوطني المكلف التنظيم ، حيث تمت المقابلة في يوم 2012/04/15 حيث مكنتنا هذه الزيارة من الحصول على معلومات حول ميدان الدراسة و دور نقابة "كنابست" في بعض المطالب.

السيد (ب.م) :عضو المكتب الولائي المكلف بالتنظيم ، أين تمت المقابلة يوم :2012/04/18 حيث مكنتنا هذه المقابلة من الحصول على معلومات فيما يتعلق بانجازات نقابة "كنابست "في المراحل الماضية وتكلمنا حول الحريات النقابية والخطوات المستقبلية للرقي بالعمل النقابي وعلاقة نقابة "كنابست" بالنقابات الأخرى والتفكير في إنشاء تنسيقية معها.

السيد (ب.م) أمين وطني مكلف بالإعلام و الاتصال ، تمت المقابلة يوم 2012/04/23 حيث مكنتنا هذه المقابلة من التعرف على واقع الحراك السوسيو- مهني في ميدان التربية و التعليم ودور نقابة كنابست في تنمية الحراك السوسيو –مهني في المؤسسة التعليمية .

السيد (ب . م.ص) منسق ولائي ، تمت المقابلة يوم 2012/05/15 ،حيث مكنتنا من أخذ بعض المعلومات حول الخطوات المستقبلية للنقابة في تنمية الحراك السوسيو – مهني للاساتذة.

جـــ– الاستبيان :

يعرف الاستبيان بأنه "مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ترسل إلى الأشخاص المعنيين بالدراسة إما بالبريد أو التسليم المباشر تمهيدا للحصول على أجوبة لأسئلة الاستمارة وبواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة حول الموضوع أو التأكد من المعلومات المتعارف عليها لكنها غير مدعمة بحقائق "[1].

وقد احتوت في بحثنا هذا على 43 سؤالا مقسمة على أربع محاور:

المحور الأول :أسئلة متعلقة بالبيانات الشخصية ،حيث يحتوي على ستة أسئلة .

المحور الثاني : أسئلة متعلقة الوعي النقابي و الحراك الاجتماعي ، حيث يحتوي على خمسة أسئلة .

[1]– عامر بوحرش وآخرون :مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث ،ط3 ،ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2001 ، ص 67 .

المحور الثالث : أسئلة متعلقة بالمطلبية النقابية و الحراك الاجتماعي ، حيث يحتوي على تسعة و عشرين سؤالا.

المحور الرابع :أسئلة متعلقة بالاضراب و الحراك الاجتماعي ، حيث يحتوي على ثلاثة أسئلة سؤالا.

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

د – بعض القواعد والإحصائيات والقياسات الإحصائية :

لقد اعتمدنا في بحثنا هذا على النسب المئوية في تحليل نتائج استمارة الاستبيان ، واتبعنا طريقتين في التحليل هما الطريقة الكمية ومتمثلة في الحساب بالنسب المئوية واستعمال الجداول البسيطة والمركبة ،كما اعتمدنا أيضا على الطريق الكيفية في تحليل المعطيات وربطها بالجانب النظري كما استخدمنا إختبار مربع كاي للإستقلالية (إيجاد الفروق بين المتغيرات)

هـــ – العينة :

هي مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات ، حيث تعتبر العينة جزءا من الكل بمعنى أن يأخذ مجموعة من أفراد المجتمع على أن تكون ممثلة للمجتمع الذي تجرى عليه الدراسة .

ويستخدم أسلوب البحث بالعينة عندما لا يمكن للباحث القيام بأسلوب المسح الاجتماعي، أي عند استحالة دراسة جميع أفراد مجتمع البحث لظرف من الظروف،إن تحديد العينة يتطلب الأخذ بعين الاعتبار :

أ – مراعاة عامل الزمن في جمع المعلومات.

ب – الإمكانيات المادية في اختيار عينة مجتمع البحث .

– ولقد اعتمدنا على العينة العشوائية البسيطة Simple Random Sample: هذا النوع من العينات يعني تكافؤ الفرص لجميع عناصر المجتمع لتكون أحد مفردات العينة، ويتم اختيارها إما باستخدام القرعة، أو جداول الأرقام العشوائية، ويتطلب استخدام هذه الطريقة ضرورة حصر ومعرفة كامل العناصر التي يتكون منها مجتمع الدراسة، وبذلك تكون فرصة الظهور لكل عنصر معروفة ومحددة مسبقا. ويصعب تطبيق هذه الطريقة في المجتمعات الدراسية المتناثرة أو المتباعدة أو الكبيرة من حيث العدد. وتعد العينة العشوائية البسيطة أفضل أنواع العينات على الإطلاق إن أمكن تطبيقها.[1]

[1] – عبد الرحمن عدس وآخرون: البحث العلمي مفهومه- أدواته- أساليبه، الرياض، دار أسامة للنشر والتوزيع، طبعة مزيدة ومصححة ومنقحة، 2004.ص 222

– إن أسباب اختيارنا لهذه العينة راجع إلى كبر حجم مجتمع البحث والمقدر بـــ300 استاذ و صعوبة التحكم في حجم العينة جعلنا نختار العينة العشوائية البسيطة و راجع ايضا الى تجانس مفردات العينة من حيث خصائصها.

- عدد العينات العشوائية البسيطة المحتملة :
- يتم تحديد عدد العينات الممكن سحبها (بدون الإعادة) حسب العلاقة التالية :

$$\binom{N}{n} = \frac{N!}{n!(N-n)!}$$

حيث N : حجم المجتمع

n : حجم العينة

N ! : مضروب العدد N.

من خلال بحثنا هذا تم اختيار نسبة 50% من أصل 300 أستاذ أي حصولنا على عينة 150 أستاذ وذلك يمكن توضيحه من خلال العملية التالية :

150=100/50*300 ~~100~~ ——— 300

س ——— 50 س= 150 فرد عينة التي سيجرى عليها البحث الميداني

3– مصادر جمع المادة العلمية :

نظرا لطبيعة البحوث الاجتماعية لكونها تعتمد على الجانب النظري وربطه بالجانب الميداني فقد اعتمدنا في دراستنا هذه على مصدرين أساسيين لجمع المادة العلمية وهما :

مصادر جمع المادة العلمية النظرية : وتتمثل في الكتب العلمية ، معاجم وقواميس ، أطروحات جامعية الجرائد الرسمية وغير الرسمية ، وهذا لتغطية الجانب النظري لموضوع البحث.

مصادر جمع المادة الميدانية :

يقتضي كل بحث أدوات معينة في جمع البيانات الميدانية وذلك حسب طبيعة الهدف والمنهج المختار ،وعليه فقد اعتمدنا في الدراسة على الأدوات التالية : الملاحظة المقابلة ،استمارة الاستبيان.

المبحث الثالث : خصائص اختيار عينة البحث

تعريف وتحديد عناصر العينة –تحليل البيانات–:

المحور الأول : البيانات الشخصية

الجدول رقم (2) و المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير ''الجنس''

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــة
ذكـــــــــــــــر	82	54.67%
أنثـــــــــــــــى	68	45.33%
المجمـــــــــوع	150	100%

من خلال قراءتنا لهذا الجدول نلاحظ أن أكبر نسبة وهي المتمثلة في 54.67% هي للذكور مقارنة بنسبة الإناث وهي المتمثلة في 45.33% حيث نلاحظ أن الذكور عددهم 82 والإناث 68، وبالتالي يمكن الحكم على هذه النسب بالتقارب وهذا ما دل عليه كذلك التكرار وهذا راجع لكون العمل يعتمد على الجانب الفكري العقلي أكثره منه عضلي.

الجدول رقم (3)المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير ''السن''

الفئات	التكرار (ك)	النسبة	مركز الفئة (س)	ك × س
]35-25[	55	37%	30	1650
]45-35[	58	39%	40	2320
]55-45[	35	23%	50	1750
]60-45[	2	1%	60	120
المجموع	150	% 100	180	5840

المتوسط العمري = $\frac{\text{مج}(\text{ك}\times\text{س})}{\text{المجموع الكلي}} = \frac{5840}{180} = 32.44 \simeq .33$

من خلال هذا الجدول يتبين لنا توزيع أفراد العينة وفقا لمتغير السن على أربع فئات كما نلاحظ أن أكبر تكرار مطلق يقابل فئة من 35- 45 بتكرار قدره 58 ونسبة تصل إلى 39% وهي أكبر نسبة في هذا الجدول ثم تليها نسبة 37% والتي تقابل الفئة من 25-35 بتكرار 55 وتليها كذلك نسبة 23% والتي تقابل الفئة من 45-55 بتكرار قدره 35 ووصولا إلى آخر وأقل نسبة في هذا الجدول والتي تقابل الفئة 55-65 بتكرار قدره 2 ونسبة مئوية قدرها 1%.

ومن خلال هذا التحليل نستخلص أن أغلب أفراد العينة امتدت أعمارهم ما بين 25-45 بتكرار قدره 113 أما البقية (37) فهم يمثلون الأقلية وهي التي تتوزع أعمارهم ما بين 45-65 وكنتيجة نهائية فإن المتوسط العمري في هذا التوزيع ككل كان 32.44 بالتقريب 33 وهي الفئة التي تمثل فئة الشباب.

الجدول رقم (4)المتعلق بـــ:توزيع أفراد العينة حسب متغير" الحالة العائلية "

الفئـــــــات	التكـــــــرار	النسبـــــــة
أعزب	39	26%
متزوج	111	74%
مطلق	00	00%
أرمل	00	00%
المجمـــوع	150	100%

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن أغلب أفراد العينة هم متزوجون وهذا مادلت عليه النسبة المئوية والمقدرة بـــ 74% بتكرار قدره 111 من أصل 150، ثم تأتي بعدها مباشرة مجموعة صغيرة جدا مقارنة بالمجموعة الأولى وهي مجموعة العزاب بنسبة مئوية المقدرة بـــ 26% وكذا بتكرار قدره 39 من أصل 150، أما فيما يخص حالتي المطلق والأرمل فقد أفرزت نتائج الجدول أعلاه على عدم وجود أي حالة من هاته الحالتين.

الجدول رقم (5) المتعلق بـــ : توزيع أفراد العينة حسب متغير ''عدد الأطفال''

الفئـــــــات	التكـــــــرار	النسبـــــــة
أقل من خمسة	99	%89
أكثر من خمسة	12	%11
المجموع	111	%100

من خلال الجدول التالي يمكننا تصنيف أفراد هذه العينة تبعا لمتغير عدد الأطفال إلى صنفين، وفقا للحالة السابقة (المتزوجون فقط) حيث أن 99 فردا من أصل 111 متزوج لهم أقل من 5 أطفال أي بنسبة 89% ، أما الباقي أي 12 فردا من أصل 111 متزوج لهم أكثر من 5 أطفال بنسبة 11% .

ومنه فإن أغلبية المتزوجين لهم أقل من 5 أطفال وهذا ما يمكن تفسيره إلى توجه الأسرة التي يمتهن أفرادها التعليم إلى عدم الإكثار من الأطفال نظرا لغلاء المعيشة من جهة ومن جهة أخرى إلى تبنيهم التربية النوعية أي إنجاب طفلين أو ثلاثة وتربيتهم تربية جيدة وتعليمهم تعليما نوعيا.

الجدول رقم (6) المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير ''نوع السكن''

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
فيلا	28	%19
شقة	43	%29
بيت أرضي	79	% 53
المجمـــوع	150	100%

يبين لنا هذا الجدول توزيع أفراد العينة تبعا لمتغير نوع السكن حيث نجد أن أكبر نسبة 53% من أفراد العينة يملكون بيتا أرضي بتكرار 79 فردا من أصل 150، ثم تليها مباشرة نسبة 29% ممن يملكون شقة بتكرار قدره 43 فردا، أما الباقي أي ما نسبته 19% هم ممن يملكون فيلا بتكرار قدره 28 فردا من أصل 150 وهذا راجع إلى التنوع في المستوى المعيشي لأفراد العينة والذي يعكسه نوع السكن.

الجدول رقم (7) المتعلق بـــ: توزيع أفراد العينة حسب متغير ''وجود عمل خارج اطار التعليم '' خارج المهنة''

خارج بلدية المؤسسة	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	8	%5
لا	142	%95
المجموع	150	%100

من خلال هذا الجدول يتضح لنا أن أكبر نسبة مطلقة هي 95% وهي التي تمثل نسبة الأفراد الذين لا يعملون خارج إطار التعليم بتكرار وصل إلى 142 من 150، أما الباقي أي ما نسبته 5% والتي تمثل نسبة الأفراد الذين يملكون عملا خارج إطار التعليم بتكرار قدره 8 من أصل 150 فردا، وهذا راجع

حسب أحد أفراد العينة إلى عدم وجود وقت لامتهان مهن أخرى لأن مهنة التعليم تأخذ من الأستاذ جل وقته وهي مهنة متعبة فذلك يعزف الأساتذة عن امتهان مهن أخرى خارج إطار التعليم، أما نسبة 8% من مفردات العينة والتي تمثل الأساتذة الذين يمتهنون مهنا خارج إطار التعليم فنجدهم حسب رأي أحد مفردات العينة أن مهنة التعليم "أصبحت لا تطعم خبزا "، وأن تكاليف الحياة أصبحت صعبة، فانخفاض القدرة الشرائية وتدني المستوى المعيشي جعلهم يتجهون نحو امتهان أعمال أخرى تساعدهم في تجاوز مشاكلهم المادية والاجتماعية ونجد أن هذه النسبة قد توجهت إلى الدروس الخصوصية والتجارة.

المبحث الرابع : مناقشة وتحليل الفرضيات :

المحور الثاني : الوعي النقابي و الحراك المهني

الجدول رقم (8)المتعلق بـــ: انخراط الأساتذة في نقابة ''كناباست''

الفئات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	130	%87
لا	20	%13
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 87% من مفردات العينة أجابوا أنهم منخرطون في نقابة "كناباست" وهذا راجع حسب أحد مفردات العينة لكون العمل النقابي أصبح من ضروريات الممارسة التعليمية، وهذا راجع إلى كون النقابة تعمل على الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للأستاذ، كما تمكنه من توعيته بما له من حقوق وما عليه من واجبات وذلك في إطار الوعي النقابي والقانوني، كما نجد نسبة 13% من مفردات العينة أجابوا أنهم ليسوا منخرطين في نقابة "كناباست" وهذا راجع حسبهم لعدم اعترافهم بهذه النقابة كممثل حقيقي للأستاذ وأن النقابيين يمارسون هذا العمل من أجل تنمية مصالحهم الخاصة.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

التكرارات المشاهدة = fo

التكرار المتوقعة = fe

$$k^2 = \frac{\sum (130-150)^2}{150} + \frac{(20-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 2.66 + 112.66 = 115.32$$

درجة الحرية هي: DF=(H-1)

H هي عدد الأسطر في الجداول وكما نلاحظ في الجدول هناك سطرين (نعم و لا) ومنه DF= 2-1 =1 وبالتالي درجة الحرية هي 1.

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 و جدناها تساوي 115.32 فعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k^2 (k_t^2) عند درجة حرية DF=1 ومستوى الخطأ $\alpha = 0.01$ نجدها تساوي 6.64 ومنه فإن القيمة k_c^2

المحسوبة لـــ أكبر من القيمة المجدولة لـــ (k_t^2) ومنه نستطيع القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التي أجابت بنعم والمجموعة التي أجابت بـــ لا أي بعبارة أخرى توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة المنخرطين في النقابة وبين الأساتذة غير المنخرطين في النقابة وبالطبع فقد كانت هذه الفروق لصالح الأساتذة المنخرطين في نقابة "كنابست" ويمكن تفسيرها سوسيولوجيا بكون الأساتذة قد آمنوا بأهمية العمل النقابي وبالتالي الانخراط فيه.

الجدول رقم (9) المتعلق ب: العلاقة بين الأساتذة والممثلين النقابين

الفئات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	133	%89
لا	17	%11
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 89% قد أجابوا بأن هناك تواصلا بينهم وبين الممثلين النقابيين وهذا راجع حسب أحد مفردات العينة إلى طباع الزمالة الموجودة بينهم وبين الممثلين النقابيين لأن الممثلين النقابيين هم أستاذة هذا من جهة ومن جهة أخرى في إطار نشر الوعي النقابي وإلمامنا بجديد التطورات في المسائل التربوية والقانونية والنقابية، كما نجد نسبة 11% من مفردات العينة قد أجابوا بأنه لا يوجد تواصل بينهم وبين الممثلين النقابيين وهذا راجع لكون الممثلين النقابيين لا يتواصلون مع الأساتذة بشكل جيد هذا من جهة ومن جهة أخرى طبيعة العمل تجعل من التواصل صعبا وهذا من ناحية اختلاف ساعات العمل بين الأساتذة في الفترات الصباحية والمسائية.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (133-150)^2}{150} + \frac{(17-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 1.92 + 117.92 = 119.84$$

DF=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 117.84 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k^2 (k_t^2) عند مستوى الخطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة الحرية DF=1 هي 6.64 فإنه بإمكاننا الحكم على أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين لهم تواصل مع الممثلين النقابين وبين الأساتذة الذين ليس لهم تواصل مع الممثلين النقابيين، وبالطبع فإن هذه الفروق هي كذلك لصالح المجموعة الأولى، وهذا ما يدل على أن هناك تواصل بين الأساتذة والممثلين النقابيين، وذلك يمكن تفسيره على أن الأساتذة هم

أنفسهم نقابيون وهذا ما تتميز به نقابة "كناباست" في خصوصية عملها النقابي والذي يؤكد على وجود القواعد هم الذين يمثلون الأساتذة باعتبارهم يعايشون مشاكل زملائهم كل يوم أثناء العملية التدريسية.

الجدول رقم (10) المتعلق ب : نشر الوعي النقابي عند الأستاذة

الفئات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	124	%83
لا	26	%17
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 83% من مفردات العينة أجابوا بأن هناك نشر للوعي النقابي في المؤسسة من طرف الممثلين النقابيين وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى التواصل النوعي بين الأستاذة الممثلين النقابيين حيث يقوم الممثلون النقابيون بتوعية الأساتذة من خلال توزيع نشريات ومطويات وتعليق بعض القوانين الخاصة بالممارسة النقابية في صبورة الإعلانات الخاصة بالنقابة في قاعة الأستاذة من إضرابات وجديد الزيادات من منح وأجور وعلاوات، كما نجد نسبة 17% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الممثلين النقابين لا ينشرون الوعي النقابي في المؤسسة وذلك راجع حسب رأي أحد الأساتذة إلى افتقار الممثلين النقابيين لمهارات نشر الوعي النقابي، حيث يقول حد المبحوثين " إن الممثلين النقابيين لا يعرفون القوانين واللوائح الخاصة بالممارسة التعليمية والنقابية وحتى أنهم لا يجيدون أبجديات الممارسة النقابية".

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (124-150)^2}{150} + \frac{(26-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 4.50 + 102.50 = 107$$

DF=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 107 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ (k_t^2) عند مستوى الخطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة الحرية DF=1 هي 6.64، ومنه كما هو ملاحظ أن القيمة المحسوبة لـــ k^2 أكبر من القيمة المجدولة ومنه فإننا نستطيع القول بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعة التي تؤكد على قيام الممثلين النقابيين بنشر الوعي النقابي بين الأساتذة الذين قالوا أن الممثلين النقابيين لا ينشرون الوعي النقابي بين الأساتذة، وهذا الطرح إن دل على شيء فإنما يدل على فاعلية التمثيل النقابي فيما يخص نشر الوعي النقابي بين الأساتذة وذلك راجع لكون النقابة تركز دائما على

التواصل الدائم مع القاعدة فيما يخص نشر الوعي النقابي كمتغير مهم في الممارسة والحراك السوسيو-مهني.

الجدول رقم (11)المتعلق بـــ : موقف الأساتذة اتجاه عقد الندوات و الورشات التكوينية ومؤتمرات قصد نشر الوعي النقابي

الفئات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	67	% 45
لا	83	%55
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن النسبة الأعلى في هذه البيانات والمتمثلة في 55% من مفردات العينة أجابوا أنه لا يوجد عقد لمؤتمرات وندوات وورشات تكوينية قصد نشر الوعي النقابي وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لعدم وجود الوقت لعقد مثل هذه المؤتمرات من جهة ومن جهة أخرى عدم برمجة مثل هذه الندوات في المؤسسة من طرف الممثلين النقابيين، كما نجد نسبة 45% من مفردات العينة أجابوا بأنه يوجد عقد مثل هذه المؤتمرات والندوات وأن النقابة دائما ما تعمد إلى استغلال بعض الأوقات والمناسبات لعقد هذه المؤتمرات في مقر النقابة لأن قوانين المؤسسات الثانوية لا تسمح بمثل هذه النشاطات.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (67-150)^2}{150} + \frac{(83-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 45.62 + 29.92 = 75.84$$

DF=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 75.84 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 هي 6.64 وبالتالي أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي تؤكد على عدم عقد الندوات والورشات التكوينية والمؤتمرات.

الجدول رقم (12)المتعلق ب : دور الوعي النقابي في تنمية الحراك المهني

الفئات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	140	% 93
لا	10	%7
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 93% من مفردات العينة أجابوا أن الوعي النقابي يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لكون الوعي النقابي يجعل من الأستاذ ملما بالقوانين والحقوق والواجبات المتعلقة به، فعندما يجد الأستاذ نفسه مظلوما في حقوقه هذا يجعله يطالب بحقوقه المادية والمعنوية والتي تجعل الأستاذ يتحرك في السلم الاجتماعي صاعدا، من خلال افتكاك مطالبه وتحسين أوضاع المادية والاجتماعية، كما نجد نسبة 7% من مفردات العينة أجابوا بأن الوعي النقابي لا يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني للأستاذ وهذا راجع حسب أحد المبحوثين أن الوعي النقابي لا يكفي إذا لم تصاحبه مطلبية نقابية وإضرابات، كما يقول أحد المبحوثين من الذين قالوا أن الوعي لا يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني أن الأستاذة الممثلين النقابيين لا يقومون بنشر الوعي النقابي وبالتالي يقل هذا الدور فيما يخص الحراك السوسيو-مهني.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (140-150)^2}{150} + \frac{(10-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 0.66 + 130.66 = 131.32$$

$$DF=1$$

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 31.32 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 هي 6.64 ومنه كما هو ملاحظ أن القيمة المحسوبة هي أكبر من القيمة المجدولة وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي تؤكد أن الوعي النقابي يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني.

المحور الثالث: الرضا الوظيفي والحراك الاجتماعي

أ – المكانة الاجتماعية

الجدول رقم (13) و المتعلق بـــ : تقدير أفراد الأسرة لأهمية مهنة الأساتذة .

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
راض جدا	49	%33
راض	68	%45
غير راض	23	% 15
غير راض جدا	10	%07
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والتي تمثل نسبة 45% من مفردات العينة قد أجابوا بأنهم راضون عن تقدير أفراد أسرتهم لأهمية مهنة التعليم، وذلك رجع حسبهم لكون مهنة التعليم إنسانية ونبيلة قبل أن تكون تعليما فقط، وأفراد الأسرة يقدرون ذلك، ثم تليها نسبة 33% من مفردات العينة والذين أجابوا أنهم راضون جدا عن تقدير أفراد الأسرة لأهمية مهنة الأستذة وهذا راجع حسبهم إلى الدفعة المعنوية التي تقدمها الأسرة لهم، ثم تليها نسبة 15% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون عن تقدير أسرهم لمهنة الأستذة، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أفراد أسرته يعتبرون مهنة الأستاذ مهنة المتاعب والشقاء ولا يجني منها الأستاذ إلا التعب والأمراض، ثم تليها نسبة 7% من مفردات العينة قد أجابوا بأنهم غير راضين عن تقدير أفراد أسرهم لمهنة الأستاذ وذلك راجع حسبهم لكونهم لا يولون لمهنة التعليم أي أهمية.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (49-150)^2}{150} + \frac{(68-150)^2}{150} + \frac{(23-150)^2}{150} + \frac{(10-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 68.00 + 44.82 + 107.52 + 130.66 = 351.00$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 356.28 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فبما أن القيمة المحسوبة أكبر من

القيمة المحدولة هذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية التي تضم الفئتين (راض وراض جدا) بتكرار 117 ونسبة مئوية قدرت بـــ 78%، وهذا إن دل فإنما يدل على تقبل الأسر الجزائرية لمهنة التعليم كمهنة إنسانية ونبيلة.

الجدول رقم (14) المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من المكانة التي يشعرهم بها الأقارب

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
راض جدا	39	%26
راض	82	%55
غير راض	18	%12
غير راض جدا	11	%7
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 55% من مفردات العينة أجابوا بأنهم راضون عن المكانة التي يشعرها بها أقاربهم وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن أقاربه يكنون له الاحترام والتقدير لكونه أستاذا ذو رسالة نبيلة، ثم تليها نسبة 26% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن المكانة التي يشعرهم بها أقاربهم وهذا راجع حسبهم إلى الاحترام الكبير الذي يكنه إليهم أقاربهم، ثم تليها نسبة 12% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضين عن المكانة التي يشعرهم بها أقاربهم وهذا راجع حسبهم إلى النظرة الدونية للأستاذ والصورة المادية التي تنطبع عند ذكر كلمة أستاذ في العائلة، ثم تليها نسبة 7% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضين جدا عن المكانة التي يكنها إليهم أقاربهم وذلك راجع حسبهم لكون أقاربهم ينظرون إليهم نظرة مادية بحتة.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (39-150)^2}{150} + \frac{(82-150)^2}{150} + \frac{(18-150)^2}{150} + \frac{(11-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 82.14 + 30.82 + 116.16 + 128.80 = 357.92.$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 357.92 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فإنه توجد توجد فروق ذات دلالة

إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تضم الفئتين (راض جدا وراض) بتكرار 121 ونسبة مئوية قدرت بـــ 81%، وهذا إن دل فإنما يدل على تقدير أفراد القارب لمهنة الأستاذ.

الجدول رقم (15) و المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من احترام الآخرين لانجازات الأستاذ المهنية

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
راض جدا	37	%25
راض	75	%50
غير راض	25	%17
غير راض جدا	13	%8
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 50% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عن احترام الآخرين لإنجازاتهم المهنية وهذا راجع حسبهم أن هناك تحسنا تدريجيا لآراء الناس حول الإنجازات المهنية للأستاذ وذلك راجع لكون الأولياء يرون أن هناك تحسنا في مستوى أبنائهم، ثم تليها نسبة 25% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون جدا على احترام الآخرين لإنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم إلى تقدير الآخرين للجهد المبذول من طرف الأستاذ، ثم تليها نسبة 17% من مفردات العيينة والذي أجابوا بأنهم غير راضين على تقدير الآخرين لإنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم إلى "عقلية تقزيم" عمل الأستاذ واعتبار الأساتذة لا يعملون بالجهد الكافي أثناء عملية التدريس، ثم تليها نسبة 8% والذين أجابوا بأنهم غير راضون جدا عن تقدير الآخرين لإنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم إلى أنه مهما فعل الأستاذ من إنجازات مهنية فإنها ستضل محل نقد واستهزاء من طرف الآخرين.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (37-150)^2}{150} + \frac{(75-150)^2}{150} + \frac{(25-150)^2}{150} + \frac{(13-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 85.12 + 37.5 + 104.16 + 125.12 = 351.90$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 351.90 مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة

المجدولة، ومن خلال ذلك نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تضم الفئتين (راض وراض جدا) بتكرار قدره 112 ونسبة مئوية قدرها 75% وهذا إن دل فإنما يدل على احترام الآخرين لإنجازات الأستاذ المهنية والتي تزيده حافزا معنويا لتقديم الأفضل.

الجدول رقم (16) و المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من نظرة المجتمع اتجاههم

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
راض جدا	23	%15
راض	52	%35
غير راض	39	%26
غير راض جدا	36	%24
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 35% من مفردات العينة والذين أجابوا برضاهم عن نظرة المجتمع للأستاذ وذلك راجع حسبهم لكون الأستاذ قد تحسن في مدخوله المادي و "بريستيجه" الاجتماعي وبالتالي تحسن صورة الأستاذ في مجتمع مادي يحترم صاحب المادة، ثم تليها نسبة 26% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضين عن نظرة المجتمع اتجاههم وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لكون المجتمع دائما ما يتهم الأستاذ على أنه مادي جدا ودائما ما يطالب بالزيادات في الأجور دون بذل المجهود ووصفه بالجشع، ثم تليها نسبة 24% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضين جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ وذلك راجع حسبهم إلى حملة التشويه لصورة الأستاذ السلبية في المجتمع من خلال التشهير به في وسائل الإعلام من الزيادات الطفيفة والتي توصف بأنها ضخمة مقارنة بالقطاعات الأخرى، وتأثير ذلك على النظرة السلبية للأستاذ في المجتمع، ثم تليها نسبة 15% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضين جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ وذلك راجع حسبهم إلى احترام الرسالة التي يقدمها الأستاذ كمصلح ومربي في المجتمع.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (23-150)^2}{150} + \frac{(52-150)^2}{150} + \frac{(39-150)^2}{150} + \frac{(36-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 107.52 + 64.02 + 82.14 + 86.64 = 340.32$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 340.32 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فإننا نجد القيمة المحسوبة تساوي القيمة المجدولة، ومن خلاله نجد أنه لا توجد فروق بين المجموعتين الأولى (راض وراض جدا) والثانية (غير راض وغير راض جدا) وذلك بالنظر إلى الجدول، حيث نلاحظ أن هناك تساوي في عدد التكرارات لكل المجموعة 75 للأولى و75 للثانية، وهنا يمكن الحكم على وجود فروق ذات دلالة إحصائية من خلال قيمة k^2 المحسوبة وكذا أعلى نسبة في الجدول وهي فئة (راض) في المجموعة الأولى بنسبة مئوية تقدر بـــ35%، وبالتالي فإن هذه الفروق كانت لصالح المجموعة الأولى، وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على تحسن نظرة المجتمع للأستاذ.

الجدول رقم (17) والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ

نظرة المجتمع للأستاذ / الدور النقابي	راض جدا	راض	غير راض	غير راض جدا	المجموع
نعم	%14 / 21	%30 / 45	%22 / 33	%21.33 / 32	%87.33 / 131
لا	%1.33 / 2	%4.66 / 7	%4 / 6	%2.66 / 4	%12.66 / 19
المجموع	%15.33 / 23	%34.66 / 52	%26 / 39	%24 / 36	%100 / 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في 87.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ ثم تقابلها نسبة 12.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن نسبة 30% من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع مكانة الأستاذ وأنهم راضين عن نظرة المجتمع لهم وذلك

راجع حسبهم إلى أن النقابة تقوم بتحسين الأجور الأساتذة مما يحظى الأستاذ بمكانة مرموقة في المجتمع وذلك راجع كون المجتمع أصبح ماديا ثم تليها نسبة 22% من مفردات العينة والذين أجابوا غير راضين عن نظرة المجتمع للأستاذ وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع مكانة الأستاذ وذلك راجع حسبهم لكون النقابة تسعى لتحسين صورة الأستاذ في المجتمع لكن المجتمع أصبح لا يقدر الأستاذ وذلك نظرا للسياسات المتعمدة من طرف الدولة لتحقيره، ثم تليها نسبة 21.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع مكانة الأستاذ لكنهم غير راضين جدا إلى نظرة المجتمع للأستاذ وذلك راجع حسبهم لكون المجتمع الجزائري ينظر للأستاذ أنه لا يعمل ويطالب دائما بالزيادة في الأجور وهذا ما تسعى نقابة "كنابست" لتصحيحه وذلك من خلال العمل التوعوي وإيصال صوت الأستاذ للمجتمع وإلى الجهات الوصية، ثم تليها نسبة 14% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ وأنهم راضون جدا عن نظرة المجتمع له وذلك راجع حسبهم لكون أن هناك تحسن لنظرة المجتمع للأستاذ بعد مجيء نقابة "كنابست" التي تدافع عن سمعة الأستاذ باعتباره رأسمال اجتماعي وثقافي للأجيال.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 12.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين صورة الأستاذ في المجتمع حيث نجد نسبة 4.66% من مفردات العينة قد أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في رفع مكانة الأستاذ الاجتماعية وأنهم راضون عن نظرة المجتمع لهم وذلك راجع حسبهم لكون النقابة لا دخل لها برفع المكانة الاجتماعية للأستاذ وأن المجتمع مدرك لرسالة الأستاذ الإنسانية والاجتماعية ثم تليها نسبة 4% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضين عن نظرة المجتمع للأستاذ وأن النقابة لا تلعب دورا في رفع مكانة الأستاذ وذلك راجع حسبهم لكون النقابة لا تقوم بالدور التوعوي لتحسين صورة الأستاذ في المجتمع من خلال تشخيص المصاعب التي يواجهها الأستاذ أثناء مساره المهني ، ثم تليها نسبة 2.66 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في رفع المكانة الاجتماعية وأنهم غير راضون جدا عن نظرة المجتمع للأستاذ وذلك راجع حسبهم أن كون النقابة لا دخل لها في نظرة المجتمع للأستاذ هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المجتمع الجزائري مجتمع متناقض ولا يمكنه تقييم الدور الذي يقوم به الأستاذ.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 0.66$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 0.66 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة $\alpha 0.01$ ودرجة حرية 3 وجدناها تساوي 11.35 أو 7.82 على التوالي ومنه فالقيمة المحسوبة أقل من مستوى α سواء عند

0.01 بالقيمة المجدولة 11.35 أو عند 7.82 وبالتالي لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الآراء إجمالا أي أن الأساتذة الذي كان موقفهم إيجابيا لنظرة المجتمع اتجاههم هم أنفسهم الذين أكدوا أن النقابة لها دور كبير في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ.

من خلال هذا الطرح نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات الكيفية والكمية؟

نجد أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ وذلك راجع لمجموعة من الأسباب نوردها كالآتي:

الرفع من الأجر يجعل الأستاذ يعيش مستوى اجتماعي ممتاز فيتدرج في المستوى الاجتماعي حيث أن التدرج المهني يكسبه تدرجا اجتماعيا وبالتالي يكسبه تدرجا في المكانة الاجتماعية، حيث يقول "رضا العطار" في دراسته "المقام المهني والمكانة الاجتماعية": "أن المجتمع انتقائي بطبعه" فيرى الأرفع دخلا هو شخص مرموق ومحترم والعكس صحيح.

الجدول رقم (18) و المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة"كنابست" في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	131	%78
لا	19	%13
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثل في 78% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ وذلك راجع حسبهم إلى النقابة تسعى لتحسين الظروف المادية والمعنوية للأستاذ من أجر واستقرار وظيفي وهذا ما يؤدي إلى رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ، ثم تليها نسبة 13 % من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ وذلك راجع حسبهم إلى أن المكانة الاجتماعية مرتبطة بمجموعة عوامل لا دخل للنقابة فيها باعتبار المجتمع مادي وغير مثقف ومسير من طرف وسائل الإعلام التي دائما ما كانت تشهر بالأستاذ وبراتبه لتبين على أن الأستاذ جشع ومادي.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum(131-150)^2}{150} + \frac{(19-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 2.40 + 114.40 = 116.80$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 116.80 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 ومنه فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة، وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئتين لصالح الفئة الأولى والتي تؤكد على أن النقابة تلعب دورا في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ وهذا مادلت عليه كذلك النسبة المئوية حيث بلغت 78% وهذا إن دل فإنما يدل على الدور الفاعل لنقابة "كنابست" في رفع المكانة الاجتماعية للأستاذ من خلال تحسين أجره وتدرجه في السلم الاجتماعي صاعدا.

جـــ – تقدير الذات

الجدول رقم (19) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من تحقيق العمل لتقدير الذات

الفئـــــــــــــــات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
راض جدا	55	%37
راض	66	%44
غير راض	21	%14
غير راض جدا	08	%05
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 44% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون عما يحققه العمل من تقدير للذات، وذلك راجع حسبهم لكون هذا العمل هو ثمرة مجهود شخصي وتعب مضني في سبيل الوصول إلى هذا المستوى الذي هم فيه، ثم تليها نسبة 37% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون مهنة الأستاذ تلهمهم وتنمي شعورهم بالاقتدار واحترام للذات والافتخار بالمستوى الذي وصلوا إليه، ثم تليها نسبة 14% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون عما يحققه العمل من تقدير للذات، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون مهنة التعليم أصبحت مهنة التناقضات والمصاعب حيث أصبح يتلقى الأستاذ الإهانات من التلاميذ والإداريين دون وجود قانون يحميه، ثم تليها نسبة 5% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون تماما عما يحققه العمل من تقدير للذات لكون طموحاتهم كانت تتعدى مهنة الأستاذ لكن الظروف جعلتهم يختارون كرها هذه المهنة.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (55-150)^2}{150} + \frac{(66-150)^2}{150} + \frac{(21-150)^2}{150} + \frac{(08-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 60.16 + 47.04 + 110.94 + 134.42 = 352.56$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 352.56 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الأولى (راض جدا وراض) والثانية غير (راض وراض جدا) وهذه الفروق لصالح المجموعة الأولى بتكرار 121 ونسبة وصلت إلى 81% وهذا إن دل فإنما يدل على أن مهنة الأستاذ تعطيه تقديرا لذاته من خلال مجموع عوامل نفسية واجتماعية ومهنية تتداخل فيما بينا لتكون لنا أستاذا يقدر ذاته ويدرك أهمية المهنة التي هو فيها.

الجدول رقم (20) والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تقدير الأستاذ لذاته وما يقدمه العمل لذلك

تحقيق العمل لتقدير الذات / الدور النقابي	راض جدا	راض	غير راض	غير راض جدا	المجموع
نعم	%30.66 46	%33.33 50	%9.33 14	%4 6	%77.33 116
لا	%6 9	%10.66 16	%4.66 7	%1.33 2	%22.33 34
المجموع	%36.66 55	%44 66	%14 21	%5.33 8	%100 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 77.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقدير الأساتذة لذاتهم، وتقابلها نسبة 22.33% من مفردات العينة أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا مهما في تقدير الأساتذة لذاتهم من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن نسبة 33.33% من مفردات العينة قد أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقديريهم لذاتهم لذتهم وأنهم راضون عما يحققه عملهم من تقديرهم للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون النقابة تعتبر كداعم معنوي للأستاذ في تحقيق مطالبه ثم تليها نسبة 30.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دروا في تقديرهم لذاتهم

وأنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسبهم كون النقابة تقوم بعملية رد الاعتبار لقيم الأستاذ المجتمعية ثم تليها نسبة 9.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته لكنهم غير راضون عما يحققه العمل لتقديرهم لذاتهم وذلك راجع حسبهم لعدم توفر الوسائل التعليمية والتربوية التي تجعل الأستاذ يقدم رسالته كاملة؛ لكن تحاول النقابة توفير ذلك، ثم تليها نسبة 4% من مفردات العينة والذين أجابوا أنهم غير راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وأن نقابة "كنابست" تقوم بدور في تقدير الأستاذ لذاته وذلك راجع حسبهم كون نقابة "كنابست" تسعى لتسويق الصورة الحسنة للأستاذ لكن واقع المنظومة التربوية يجعل الأستاذ غير راض لتقديره لذاته لكون العمل لا يلبي مجموعة الاحتياجات النفسية والاجتماعية للأستاذ.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية بنسبة 22.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته، حيث نجد نسبة 10.66% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته وأنهم راضون عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون النقابة لا دخل لها في تقدير الأستاذ لذاته، بل إن الأمر مرتبط بمجموعة الاستعدادات النفسية للأستاذ طوال مساره المهني، ثم تليها نسبة 6% من مفردات العينة والذين قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" لايخل لها في تقدير الأستاذ لذاته ، وأنهم راضون جدا عما يحققه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسبهم لكون الممارسة النقابية غير مرتبطة بتقدير الأستاذ لذاته بل إن مهنة التعليم تعطيه تقديرا لذاته نظرا للمهنة التي يمارسها، ثم تليها نسبة 4.66% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته، وأنهم غير راضون عما يقدمه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسبهم لكون النقابة لا تقوم بعملها على أكمل وجه فيما يخص تسويق الصورة الحسنة للأستاذ ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته وأنهم غير راضون جدا عما يقدمه العمل من تقدير للذات وذلك راجع حسبهم لكون النقابة مقصرة جدا في توفير المناخ التنظيمي الملائم الذي يجعل الأستاذ يقدر ذاته.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 2.69$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 2.69 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة $\alpha 0.01$ ودرجة حرية 3 وجدناها تساوي 11.35 أو 7.82 على التوالي ومنه فالقيمة المحسوبة أقل من مستوى α سواء عند 0.01 بالقيمة المجدولة 11.35 أو عند 7.82 وبالتالي لاتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء

الأساتذة الذين كان موقفهم إيجابي من تحقيق العمل من تقدير للذات هم نفسهم الذين أكدوا أن النقابة تلعب دورا في تقديرهم لذاتهم.

من خلال هذا الطر ح نطرح السؤال الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات الكمية والكيفية؟

نجد أن العمل يعطي للأستاذ بعدا اجتماعيا رمزيا؛ فتقدير الأستاذ لذاته مرتبط بمجموعة من العوامل منها توفير السبل الملائمة للعيش الكريم هذا من جهة ومن جهة أخرى توفير الوسائل والأدوات التعليمية التي تجعل الأستاذ يقدم نجاحات على مستوى أدائه التربوي وتعطيه تغذية راجعة للمردود التعليمي للتلاميذ هاته العوامل تتداخل فيما بينها لتكون لنا أستاذا يقدر ذاته.

الجدول رقم (21) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من رضا هم عن انجازاتهم المهنية

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
راض جدا	57	%38
راض	71	%47
غير راض	17	% 11
غير راض جدا	05	%03
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 47% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسب أحد المبحوثين أن الأستاذ يستثمر في التلاميذ ليكونوا إطارات وذوي مستقبل مهني مرموق وهذا ما يحصل بالفعل عندما يلتقي الأستاذ بتلاميذه وهم أطباء وأساتذة وإطارات، ثم تليها نسبة 38% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع لمردود العملية التعليمية وتحسن نتائج التحصيل الدراسي، ثم تليها نسبة 11% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم إلى عدم توفير الجو المناسب لممارسة مهنة التعليم بالشكل الملائم من توفير للوسائل والأدوات والمناهج التعليمية حتى يقدم الأستاذ الدروس على أكمل وجه وبالتالي يحس الأستاذ بعدم تقديره لإنجازاته المهنية كما هو راض عنها، ثم تليها نسبة 03% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون جدا عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع للتذبذب في مستوى التلاميذ والبرنامج التربوي والتناقضات في المنظومة التربوية الجديدة.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (57-150)^2}{150} + \frac{(71-150)^2}{150} + \frac{(17-150)^2}{150} + \frac{(05-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 57.66 + 41.60 + 117.92 + 140.16 = 357.30$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 357.30 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الأولى (راض جدا وراض) والثانية (غير راض وغير راض جدا)، حيث نجد هذه الفروق لصالح المجموعة الأولى بتكرار 128 وبنسبة مئوية بلغت 85% وهذا إن دل فإنما يدل على تقدير الأستاذ لإنجازاته المهنية.

الجدول رقم (22) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة "كنابست" في تقدير الذات

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	116	% 77
لا	34	%23
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 77% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دروا مهما في تقدير الذات وذلك راجع حسبهم لكون النقابة تسعى إلى توفير الجو الملائم للأستاذ سواء من الناحية البيداغوجية أو من الناحية المادية الاجتماعية، مما يجعل الأستاذ يقدر ذاته ويحس بدوره كفاعل في هذه المنظومة المجتمعية ثم تليها نسبة 29% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تقدير الأستاذ لذاته لأن تقدير الذات راجع لاستعدادات نفسية واجتماعية لا علاقة لها بالممارسة النقابية.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (116-150)^2}{150} + \frac{(3452-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 7.70 + 89.70 = 97.40$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 97.40 مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين الأولى والثانية لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد على أن نقابة "كنابست " تلعب دورا في تقدير الذات وهذا ما دل عليه كذلك أكبر تكرار في الجدول 116 والذي تقابله أعلى نسبة مئوية قدرت بـــ77%، وهذا إن دل فإنهما يدل على أن نقابة "كنابست" قد لعبت دورا فاعلا في تقدير الأستاذ لذاته من خلال توفير الجو الملائم تعليميا واجتماعيا له.

د - الاستقرار الوظيفي

الجدول رقم (23)ا المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من الاستقرار الوظيفي

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	110	% 73
لا	40	%27
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 73% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم يشعرون بالاستقرار الوظيفي وذلك راجع حسبهم لوجود قوانين تقنن لديمومة الوظيفة في قطاع التعليم، ثم تليها نسبة 27% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم لا يشعرون بالاستقرار الوظيفي نظرا لعدم إدماجهم في وظائفهم رغم تدريسهم لسنوات كثيرة كمستخلفين وفي إطار عقود ما قبل التشغيل.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (110-150)^2}{150} + \frac{(40-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 10.66 + 80.66 = 91.32$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 91.32 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه نعتبر أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى والتي

تؤيد وجود استقرار وظيفي في مهنة التعليم وهذا ما دل عليه التكرار حيث بلغ 110 والذي يقابله أعلى نسبة قدرت بـــ73% وهذا إن دل فإنما يدل على وجود استقرار وظيفي في مهنة التعليم.

الجدول رقم (24) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة"كنابست" في تحقيق الاستقرار الوظيفي

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	125	% 83
لا	25	%17
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 83% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحقيق الاستقرار الوظيفي وذلك من خلال المطالبة بحق الأستاذ بمنصب بيداغوجي دائم كمطلب أساسي من مطالب النقابة، ثم تليها نسبة 17% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي وذلك راجع حسبهم لكون وجود قوانين تضمن للأستاذ ديمومة وظيفته ولا دخل للنقابة في تحقيق الاستقرار الوظيفي لأن القانون يضمن ذلك.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (125-150)^2}{150} + \frac{(25-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 4.16 + 104.16 = 108.32$$

$$DF=2-1=1$$

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 108.32 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى والتي أكدت على أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحقيق الاستقرار الوظيفي وهذا إن دل فإنما يدل على الدور الفاعل للنقابة في ضمان منصب دائم للأستاذ.

هـــ – تحسين الظروف البيداغوجية:

الجدول رقم (25) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من المسار التكويني البيداغوجي

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
راض جدا	38	%25
راض	77	%51
غير راض	23	% 15
غير راض جدا	12	%08
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 51% من مفردات العينة والذين أجابوا على أنهم راضون عن مسارهم التكويني البيداغوجي وهذا راجع لوجود برنامج ممتاز يضمن تكوينا جيدا من خلال عقد ملتقيات وتربصات مع مفتشين لتكوين الأستاذة خاصة الجدد، ثم تليها نسبة 25% من مفردات العينة والذين قالوا بأنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وهذا راجع حسب أحد المبحوثين إلى تعدد أنماط التكوين وفاعليتها في ميدان التربية والتعليم، ثم تليها نسبة 15% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون عن مسارهم التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسب أحد المبحوثين إلى قلة البرامج التكوينية وسطحيتها، ثم تليها نسبة 8% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم غير راضون جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسبهم إلى تفضيل مواد عن مواد أخرى في الملتقيات والبرامج التكوينية هذا من جهة ومن جهة أخرى تغليب الجانب النظري على حساب الجانب التطبيقي في هذه البرامج.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (38-150)^2}{150} + \frac{(77-150)^2}{150} + \frac{(23-150)^2}{150} + \frac{(12-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 83.62 + 35.52 + 107.52 + 126.96 = 353.62$$

$$DF = 4-1 = 3$$

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 353.62 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين المجموعة الأولى (راض جدا وراض) والمجموعة الثانية (غر راض وغير راض جدا) وهذه الفروق لصالح المجموعة الأولى وهذا ما دلت

عليه التكرارات والنسب المئوية 115 و 76% وهذا إن دل فإنما يدل على معقولية المسار التكويني البيداغوجي في ميدان التربية والتعليم وقبول الأساتذة به.

الجدول رقم (26) والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسين المسار التكويني البيداغوجي

درجة الرضا عن المسار التكويني البيداغوجي / الدور النقابي	راض جدا	راض	غير راض	غير راض جدا	المجموع
نعم	% 17.33 26	%16 24	%8.66 13	%2.66 4	%44.66 67
لا	%8 12	%35.33 53	% 6.66 10	%5.34 8	%55.33 83
المجموع	%25.33 38	%51.33 77	%15.33 23	%8 12	%100 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 55.33% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي ثم تقابلها نسبة 44.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي.

من قراءتنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن نسبة 35.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وأنهم راضون عن المسار التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسبهم لكون النقابة لا دخل لها في تحسين المسار التكويني البيداغوجي ثم تليها نسبة 8% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسبهم لكون المسار التكويني البيداغوجي متعلق بمجموعة من القوانين التكوينية البيداغوجية ولا دخل للنقابة في تحسينه ثم تليها نسبة 6.66% من مفردات العينة والذين قالوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين مساهم التكويني البيدغوجي وأنهم غير راضين عنه وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون أن هناك نقصا في تكوين الأساتذة ميدانيا وأن النقابة لا تدخل هذا المطلب في ملف مطالبها ثم تليها نسبة 5.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وأنهم غير راضين عنه جدا وذلك راجع حسبهم لرداءة البرامج التكوينية البيداغوجية وإهمال النقابة لهذا المطلب الضروري جدا.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية بنسبة 4.66% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني البيداغوجي، نجد أن نسبة 17.33% من مفردات

العينة أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني البيداغوجي وأنهم راضون جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي ، وذلك راجع حسبهم لنجاعة البرامج التكوينية ودور النقابة الرائد في تحسين المسار التكويني البيداغوجي ثم تليها نسبة 16% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين مسارهم التكويني البيداغوجي وأنهم راضون جدا عنه وذلك راجع حسبهم بأن التكوين في قطاع التربية يعد جيدا وذلك في إطار عقد ورشات تكوينية وملتقيات لتدريب الأستاذ للتعامل مع البرنامج التربوي وأن النقابة تجعل هذا المطلب في سقف مطالبها ثم تليها نسبة 8.66% من مفردات العينة و الذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي لكنهم غير راضين عنه وذلك راجع حسبهم إلى قلة البرامج التكوينية والتي تسعى النقابة إلى الإكثار منها وتكييفها مع المنظومة التربوية الجديدة، ثم تليها نسبة 2.66% من مفردات العينة والذين أجابوا أنهم غير راضين جدا عن مسارهم التكويني البيداغوجي وأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسينه وذلك راجع حسبهم لكون المسار التكويني البيدغوجي مرتبط بميزانية التكوين التي تعد قليلة في ميدان التربية والتعليم وأن النقابة تسعى إلى تطوير المنظومة التكوينة وميزانيتها.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 16.24$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 16.24وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة $\alpha 0.01$ ودرجة حرية 3 وجدناها تساوي 11.35 ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية فيس آراء أفراد العينة وهذا يعني أن الأساتذة الذين كان موقفهم إيجابي من المسار التكويني البيداغوجي هم الذين أكدوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي.

من خلال هذا الطرح ما هو المدلول السوسيولوجي لهذه المعطيات؟

تولي نقابة "كنابست" الأولوية للمطالب الاجتماعية والمادية في المرحلة الأولى في نضالها النقابي؛ فبعد أن توفر للأستاذ سبل العيش الكريم وتحسين قدرته الشرائية كما انها ستهتم بالمسار التكويني البيداغوجي في المرحلة الثانية هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المسار التكويني البيداغوجي مرتبط بمجموعة من المتغيرات التي لا يمكن للنقابة التحكم فيها مثل تباين الخبرات التعليمية بين الأساتذة، ارتباط المسار التكويني البيداغوجي بكفاءة وكفاية الأستاذ وآدائه لمهنة التعليم، ومرتبط أيضا بالكفاية المعرفية والوجدانية والاستكشافية والتقويمية وهذه كلها مرتبطة بمجموعة من القابليات خارج إطار المطلبية النقابية.

الجدول رقم (27) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة"كنابست" في تحسين المسار التكويني البيداغوجي

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	67	%45
لا	83	%55
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 55% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى أن تحسين المسار التكويني البيداغوجي ليس من أولويات النقابة في هاته المرحلة، بل إن نقابة "كنابست" تركز على تحسين الجانب المادي والاجتماعي كأولوية قصوى في هاته المرحلة، ثم تليها نسبة 45% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وذلك راجع حسبهم إلى إعطاء الأولوية لمثل هاته المطالب التي تدافع عنها نقابة "كنابست".

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (67-150)^2}{150} + \frac{(83-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 45.92 + 29.92 = 75.84$$

$$DF=2-1=1$$

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 75.84وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 ومنه فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة وهذا يعني بأنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الثانية والتي تؤكد على أن النقابة لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وهذا ما دلت عليه كل من التكرارات والنسب المئوية وهما على التوالي 83 و 55% وهذا إن دل فإنما يدل على أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي.

الجدول رقم (28) والمتعلق بـــ: درجة الرضا عن الوظيفة و دورها في حراك المهني للأساتذة

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	129	% 86
لا	21	%14
المجموع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 86% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن درجة الرضا الوظيفي لا تلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني للأساتذة وهذا راجع حسب قول أحد المبحوثين: "أن عدم رضانا بالواقع المادي والاجتماعي يجعلنا نطالب بحقوقنا المادية والاجتماعية وندخل في مفاوضات مع الجهة الوصية لافتكاك المطالب والتي تجعلنا نتحرك اجتماعيا ومهنيا، ثم تليها نسبة 14% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن درجة الرضا الوظيفي لا تلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني بل تعتبر كمثير فقط قصد إثارة الجهات الوصية لتحقيق المطالب، فدرجة الرضا إذا لم تترجم إلى مطلبية نقابية وإلى سلوك يدل عليها (إضراب) فلن يتحقق الحراك السوسيو-مهني.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (129-150)^2}{150} + \frac{(21-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 2.94 + 110.94 = 113.88$$

$$DF = 2-1 = 1$$

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 113.88 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين وذلك لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد على الدور الذي تلعبه درجة الرضا في الحراك السوسيو-مهني، وهذا ما دل عليه كل من التكرار والنسبة المئوية وهما على التوالي 129 و 86% وهذا إن دل فإنما يدل على تأثير متغير الرضا على الوظيفة في قابلية الأستاذ للحراك السوسيو-مهني.

المحور الثالث – بيانات حول المطلبية النقابي و الحراك المهني:

أ – الأجور:

الجدول رقم (29)و المتعلق ب: موقف الأساتذة من الحجم الساعي وتناسبه مع الأجر الشهري

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
ضعيفة	23	%15
متوسطة	110	%73
جيدة	17	% 11
ممتازة	0	0%
المجمـــوع	150	100%

من خلال قراءاتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 73% من مفردات العينة قد أجابوا بأن درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري متوسطة، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون عدد ساعات العمل كبير جدا ولا يتلاءم مع الأجر الشهري لكون ساعات العمل كثيرة والأجر ضئيل، ثم تليها نسبة 15% من مفردات العينة أجابوا بأن درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري ضعيفة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين أن التدريس متعب جدا وشاق وعدد ساعاته كثيرة، وأن هذا التعب لايتم تعويضنا عنه بأجر شهري محترم، كما نجد نسبة 11% من مفردات العينة أجابوا بأن درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري جيدة وهذا راجع حسب أحد مفردات العينة إلى التحسن الملحوظ في الراتب الشهري للأستاذ مقارنة بما مضى وأصبح الأجر يتناسب مع الحجم الساعي.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (23-150)^2}{150} + \frac{(110-150)^2}{150} + \frac{(17-150)^2}{150} + \frac{(0-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 107.52 + 10.66 + 117.92 + 150 = 386.1$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 386.1 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 هي 11.35 ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مواقف الأساتذة من الحجم الساعي وتناسبه مع الأجر الشهري وباقي النسب، وهذا ما أكدته النسب المسجلة في الجدول، حيث أن أكبر نسبة سجلت هي 73% وهي التي تعبر عن الموقف (متوسط)، أما نسبة 15% وهي التي تعبر عن موقف (ضعيف)، أما بنسبة 11% وهي تعبر عن موقف (جيد) في حين لا أحد أكد على موقف ممتاز، أي أن هذه الفروق كانت لصالح المجموعة الأولى والتي تظم كل من موقفين (ضعيف ومتوسط) من المجموعة الثانية لموقف (جيدة وممتازة)، إن هذه البيانات إن دلت فإنما تدل على عدم قبول الأساتذة بتناسب ساعات عملهم الكثيرة مع أجرهم الضعيف.

الجدول رقم (30): والمتعلق بالمهن خارج إطار العمل ومدى ملائمة الراتب الشهري مع الجهد المبذول

	ضعيف	متوسط	جيد	جيدا جدا	المجموع
نعم	%1.33 2	%3.33 5	%0.66 1	%0 0	%5.33 8
لا	%20 30	%58.66 88	%16 24	%0 0	%94.66 142
المجموع	%21.33 32	%61.99 93	%16.66 25	%0 0	%100 150

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه؛ يتضح لنا أن الاتجاه العام يتمثل في أعلى نسبة هي 94.66% والذين أجابوا بأنهم لا يملكون عملا خارج إطار التعليم، وتقابلها 5.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لديهم أعمال خارج إطار التعليم.

من خلال تفحصنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن نسبة 58.66% من مفردات العينة قد أجابوا بأنه ليس لديهم عمل خارج إطار التعليم وأن تلاءم راتبهم الشهري مع الجهد المبذول يعد تلاءما متوسطا وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لكون الوقت لا يسمح بامتهان مهن أخرى، لكن الأجر يبقى متوسطا وحاجة الأستاذ لمهنة أخرى يعد ضروريا لكن الحجم الساعي لا يسمح بذلك، ثم تليها نسبة 20% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم لا يملكون عملا خارج إطار التعليم ومدى تلاءم راتبهم الشهري مع الجهد المبذول يعد ضعيفا وذلك راجع حسبهم إلى كثرة الحجم الساعي وكثرة الجهد المبذول لا يسمح بذلك، ثم تليها نسبة 16% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم لا يمارسون عملا خارج إطار التعليم وملائمة الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعتبر جيدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكونهم لا يحتاجون إلى عمل خارج إطار التعليم لأن أجرهم يعتبر جيدا.

ومن خلال تفحصنا لنسبة 5.33% والذين أجابوا بأنه لديهم عمل خارج إطار التعليم، حيث نجد نسبة 3.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنه لديهم عمل خارج إطار التعليم وأن ملائمة الراتب الشهري مع الجهد المبذول تعتبر متوسطة، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون عملهم –التعليم- أصبح لا يكفي لسد حاجيات المعيشة لأن الراتب الشهري للأستاذ متوسط ويغطي فقط ضروريات الحياة ولا يحاكي الجهد المبذول للأستاذ، ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأنهم يملكون عملا خارج إطار التعليم وأن تلاءم الراتب الشهري مع الجهد المبذول يعتبر ضعيفا وهذا راجع حسبهم لكون الراتب الشهري ضعيف مما جعلهم يمتهنون مهنا أخرى لتحسين أحوالهم المعيشية، ثم تليها نسبة 0.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن لديهم راتبا جيدا مع امتلاكهم للتجارة وهذا راجع حسبهم إلى حاجة الأستاذ لتغطية حاجياته الكمالية كالسيارة مثلا لأن الراتب الشهري الموجود حاليا لا يشري به الأستاذ سيارة بل يغطي فقط ضروريات الحياة.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right]$$

أولا: حساب المتوقع fe

$$fe \frac{\sum h \times \sum v}{total}$$

$$fe \frac{32 \times 8}{150} = 1.7$$

$$fe_5 \frac{93 \times 8}{150} = 4.96$$

$$fe_1 \frac{25 \times 8}{150} = 1.33$$

$$fe_0 = 0$$

$$fe_{30} \frac{142 \times 32}{150} = 30.29$$

$$fe_{88} \frac{93 \times 142}{150} = 88.04$$

$$fe_{24} \frac{25 \times 142}{150} = 23.66$$

إذن ومنه $k^2 = \frac{(2-1.7)^2}{1.7} + \frac{(5-4.96)^2}{4.96} + \frac{(1-1.33)}{1.33} + 0 + \frac{(30-30.29)^2}{30.29}$

$$k^2 = \frac{(2-1.7)^2}{1.7} + \frac{(5-4.96)^2}{4.96} + 0 + \frac{(30-30.29)^2}{30.29} + \frac{(88-88.04)^2}{88.04} + \frac{(24-23.66)^2}{23.66} =$$

$$0.05 + 0.03 + 0.08 + 0.002 + 0.27 + 0.07 = 0.47$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 0.47 ومنه فإن القيمة المجدولة عند $\alpha 0.05$ ودرجة حرية 3 وجدناها تساوي 7.82 ومنه نلاحظ أن القيمة المحسوبة لـــ k^2 أقل بكثير من القيمة المجدولة وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي هناك علاقة كبيرة بين الذين أجابوا بنعم أولا في السؤال رقم 06 والسؤال رقم 13 والذين أجابوا بضعيف ومتوسط وجيد، والذين أجابوا بنعم والذين أجابوا بضعيف ومتوسط.

من خلال هذا الطرح نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات الكمية والكيفية.

إن عدم اتجاه الأساتذة إلى تبني عمل خارج إطار التعليم مرتبط بكثافة الحجم الساعي الذي لا يسمح للأستاذ باللجوء إلى مهن غير رسمية للعمل وذلك قصد تحسين ظروفه الاجتماعية والاقتصادية وبالتالي نستخلص كون تبني الأساتذة لهذا التوجه راجع لطبيعة العمل الذي لا يقتضي توجها نحو مهن غير رسمية، كما نجد بعض الفئات التي توجهت إلى عمل خارج إطار التعليم أرادت تحسين مستواها الاجتماعي والاقتصادي والاهتمام بجانب "بريستيج" اجتماعي والذي جعلها تمتهن مهنا غير رسمية والاهتمام بكماليات الحياة.

الجدول رقم (31) و المتعلق بموقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع الجهد المبذول

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
ضعيف	32	%21
متوسط	93	%62
جيد	25	%17
جيد جدا	0	%0
المجمـــوع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن النسبة الأعلى تتمثل في 62% من مفردات العينة والذين أجابوا بدرجة تلاءم الراتب الشهري مع الجهد المبذول متوسطة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون تناسب ساعات العمل أصبح يراعي الجهد المبذول من خلال توزيع ساعات العمل بين الأساتذة بطريقة مرضية وهذا ما يخفف نوعا ما الجهد المبذول، ثم تليها نسبة 21% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن درجة تناسب ساعات العمل مع الجهد المبذول ضعيفة وهذا راجع حسب أحد المبحوثين إلى كون التعليم أصبح متعبا للأستاذ مع كثرة الحجم الساعي والاكتظاظ الموجود في القسم والذي يكون فوضى في القسم، مما يجعل الأستاذ غير قادر على التحكم في القسم وبذله جهدا أكبر في توصيل المعلومة

بالشكل السليم والمرغوب فيه وفي مقابل هذا لا يوجد تعويض لهذا الجهد في راتب شهري محترم يراعي الجهد المبذول، ثم تليها نسبة 17% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن درجة تناسب ساعات العمل مع الجهد المبذول جيدة وهذا راجع حسبهم بأن الراتب الشهري أصبح يراعي الجهد المبذول خاصة مع الزيادات الأخيرة في الراتب والتي أصبحت تغطي حاجيات الأستاذ.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (32-150)^2}{150} + \frac{(93-150)^2}{150} + \frac{(25-150)^2}{150} + \frac{(0-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 92.82 + 21.66 + 104.16 + 150 = 368.64$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 368.64 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فبما أن القيمة المحسوبة هي أكبر من القيمة المجدولة فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مواقف الأساتذة من تلاءم الراتب الشهري مع الجهد المبذول وهذا ما أكدته النسب المسجلة في الجدول حيث نلاحظ أن أكبر قيمة في الجدول هي فئة (المتوسط) بتكرار 93 ونسبة مئوية قدرها 62% ثم تليها فئة (ضعيف) بتكرار 32 ونسبة مئوية قدرها 21% ثم تليها فئة (جيد) بتكرار 25 ونسبة مئوية قدرها 17% أما بخصوص فئة (جيد جدا) فلا وجود للتكرار فيها ولا نسبة مئوية وهذا نتيجته أنه توجد فروق لصالح الفئتين الأولتين على حساب الفئتين الثانيتين، وهذا إن دل فإنما يدل على درجة عدم رضا الأساتذة عن تلاءم راتبهم الشهري مع الجهد المبذول.

الجدول رقم (32) و المتعلق بـــــــ: موقف الأساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي

الفئـــــــــــات	التكـــــــــرار	النسبـــــــــة
ضعيف	47	%31
متوسط	88	%59
جيد	15	%10
جيد جدا	0	%0
المجمـــوع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 59% من مفردات العينة قد أجابوا أن درجة تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي متوسطة، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون الراتب الشهري أصبح يتلاءم مع المستوى المعيشي في الضروريات فقط، لكن لا يتعدى هذا التلاؤم إلى مستوى الكماليات، ثم تليها نسبة 31% من مفردات العينة والذين أ جابوا أن درجة تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ضعيفة وهذا راجع حسب أحد المبحوثين إلى الارتفاع الكبير لأسعار المواد الغذائية الضرورية منها وأسعار المواد الأخرى كالألبسة وغيرها من الحاجيات اليومية الضرورية، ثم تليها نسبة 10% من مفردات العينة والذين أجابوا أن درجة تناسب الأجر الشهري مع المستوى المعيشي جيدة، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لتحسن المستوى المعيشي مع الزيادات الأخيرة للأساتذة.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (47-150)^2}{150} + \frac{(88-150)^2}{150} + \frac{(15-150)^2}{150} + \frac{(0-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 70.72 + 25.62 + 121.5 + 150 = 367.84$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 367.84 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 ومنه فإن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة أي توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مواقف أساتذة من تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وهذه الفروق هي لصالح الفئتين (ضعيف ومتوسط) ذلك لأن أعلى نسبة في هذا الجدول سجلت في هاتين الفئتين وهما 31% و59% على التوالي، وهذا إن دل فإنما يدل على عدم تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي وانخفاض القدرة الشرائية للأساتذة نتيجة الأجر الذي يتقاضونه.

الجدول رقم (33) والمتعلق بـــــــــــ : دور نقابة "كنابست" في الرفع من الأجور و القدرة الشرائية

الفئـــــــــــات	التكـــــــــرار	النسبـــــــــــة
نعم	143	%95
لا	7	%5
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 95% من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست " تلعب دورا في رفع الأجور والقدرة الشرائية وهذا راجع حسب رأي أحد

المبحوثين أن نقابة "كنابست" منذ مجيئها سعت إلى تحسين أجر الأستاذة كمطلب أولي وأساسي والذي بدوره يلعب دورا في تحسين المستوى المعيشي والقدرة الشرائية، ثم تليها نسبة 5% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في رفع الأجور والقدرة الشرائية، وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون هذه النقابة لا تقوم بالدور الكافي المرجو منها لأن هناك فجوة كبيرة بين أجر الأستاذ والقدرة الشرائية، فالزيادات الطفيفة التي تزيدها الدولة دائما ما تقابلها غلاء في المعيشة وارتفاع الأسعار.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (143-150)^2}{150} + \frac{(07-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 0.32 + 136.32 = 136.64$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 136.64 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 ومنه فإن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة، وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة التي تؤكد على دور نقابة "كنابست" في رفع الأجور والقدرة الشرائية وهذا طبيعا ما أكدته كذلك النسبة المئوية المدونة أعلى الجدول، حيث أن ما نسبته 95% كلهم أقروا بهذا الدور في رفع الأجور والقدرة الشرائية وهذا إن دل فإنما يدل على الدول الفاعل لنقابة "كنابست" في رفع أجور الأساتذة وتحسين مستواهم المعيشي وقدرتهم الشرائية.

الجدول رقم (34): والمتعلق بدور نقابة "كنابست "في تحسين الأجور والقدرة الشرائية وتلاؤمهما مع المستوى المعيشي

	ضعيف	متوسط	جيد	جيدا جدا	المجموع
نعم	%30 45	%56 84	%9.33 14	%0 0	%95.33 143
لا	%1.33 2	%2.66 4	%0.66 1	%0 0	%4.66 7
المجموع	%31.33 47	%58.66 88	%9.99 15	%0 0	%100 150

من خلال قراءتنا للبيانات الإحصائية في الجدول نجد ان الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 95.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست " تسعى لزيادة الأجور وتحسين المستوى المعيشي، ثم تقابلها نسبة 4.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في زيادة

الأجر وتناسبه مع المستوى المعيشي من خلال تفحصنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن 56% من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين المستوى المعيشي من ناحية الأجر لكن تلاءم راتبهم مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وذلك راجع حسبهم لكون نقابة "كنابست" بدأت تحسن من وضعية الأستاذ الاقتصادية والاجتماعية، ثم تليها نسبة 30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في زيادة الأجور لكن تلاءم راتبهم الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا وذلك راجع حسب أحد المبحوثين لكون الزيادات التي تقدم للأساتذة تعتبر رمزية مع ارتفاع القدرة الشرائية، لكن النقابة تقوم بدور مهم مع تمادي الجهات الوصية في رفض الزيادات الكبيرة التي تراعي القدرة الشرائية للأستاذ، ثم تليها نسبة 9.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما وأن تلاءم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى النضالات المطلبية التي تقوم بها نقابة "كنابست" لتحسين أوضاع الأستاذ المهنية والاجتماعية.

من خلال تفحصنا لنسبة 4.66% من مفردات العينة نجد أن نسبة 2.66% من مفردات العينة قد أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الأجر والمستوى المعيشي، وذلك راجع حسبهم إلى كون النقابة لا تقوم بدورها بل دائما ما تقوم بالمطالبة بالحد الأدنى من المطالب فقط، ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في زيادة الأجر وان تلاؤمه مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون النقابة منذ مجيئها لتحقق مطالب معتبرة؛ ودليل ذلك عدم تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي، ثم تليها نسبة 0.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي ولا تسعى إلى زيادته وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى عدم فاعلية الممارسة النقابية لـــ"كنابست".

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 0.13$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدانها تساوي 0.13 ومنه فإن القيمة المجدولة عند $\alpha 0.05$ ودرجة حرية 3 وجدانها تساوي 7.82 ومنه نلاحظ أن القيمة المحسوبة لـــk^2 أقل بكثير من القيمة المجدولة وهذا يعني بأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية وبالتالي هناك علاقة كبيرة بين الذين أجابوا بنعم أولا في السؤال رقم 15 والسؤال رقم 14 والذين أجابوا بضعيف ومتوسط وجيد، والذين أجابوا بنعم والذين أجابوا بضعيف ومتوسط.

من خلال هذا الطرح ما هو المدلول السوسيولوجي لهذه البيانات الكمية والكيفية؟

يمكن تفسير هاته النتائج لكون نقابة "كنابست" أصبحت نقابة محورية في الممارسة النقابية في ميدان التربية والتعليم؛ وذلك راجع إلى تحقيق مطالب معتبرة كزيادة الأجور بنسبة 200% منذ مجيئها وهذا ما اكدت عليه أحد الدراسات التي تناولت هذا الموضوع، هذا من جهة ومن جهة أخرى لمس الأساتذة بعض التحسينات في المنح والعلاوات كل هاته العوامل المذكورة أكسب نقابة "كنابست" الشرعية النقابية من طرف الأساتذة مع تحفظهم على تدني القدرة الشرائية وهذا راجع لبعض العوامل خارج إطار الممارسة النقابية ولكون القدرة الشرائية مرتبطة بأسعار البترول والأسواق العالمية.

ب – المنح :

الجدول رقم (35): و المتعلق بـــ مدى تناسب منحة المردودية الخاصة بالأساتذة

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــة
غير مناسبة	47	%31
غير مناسبة جدا	15	%10
مناسبة	80	%53
مناسبة جدا	8	%5
المجمـــوع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن النسبة الأعلى والمتمثلة في 53% من مفردات العينة والذين أجابوا أن منحة المردودية مناسبة وهذا راجع حسب أحد المبحوثين أن هاته المنحة تأتي دعما وتعويضا أضافيا لجهد الأستاذ كل ثلاثة أشهر وتأتي كدعم مادي يحتاجه الأستاذ لسد حاجياته، ثم تليه نسبة 31% من مفردات العينة والذين أجابوا أن منحة المردودية غير مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكونها ضئيلة وطول فترة مجيئها، أي أن الأستاذ يتقاضى منحة المردودية أربع مرات في العام فقط وتأتي في بعض الأحيان مكملة للراتب فقط، ثم تليها نسبة 10% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن منحة المردودية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب أحد المبحوثين لكونها مرتبطة بمجموعة من الشروط كالالتزام الوظيفي ودرجة الغياب وتحسين الأداء الوظيفي لكن لا تراعي هاته المردودية الجهد المبذول فهي مجرد نصوص قانونية غير مطبقة في الواقع (متغير تحسين الأداء)، ثم تليها نسبة 5 % والذين أجابوا بأن منحة المردودية مناسبة جدا وذلك حسب رأيهم تأتي كداعم إضافي لجهد الأستاذ ومحفزا له للعمل بشكل جيد من خلال التزامه الوظيفي في التعليم وتحسين أدائه وأداء المنظومة التربوية.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum(47-150)^2}{150} + \frac{(15-150)^2}{150} + \frac{(80-150)^2}{150} + \frac{(8-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 7072 + 121.5 + 32.66 + 134.42 = 359.30$$

DF=4-1=3

عد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 359.30 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 ومنه فإن القيمة المحسوبة كانت اكبر من القيمة المجدولة، ومن خلال ذلك نجد أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في آراء الأساتذة حول تناسب منحة المردودية، كما أن الفروق كانت لصالح الفئتين الثانيتين بتكرار 88 ونسبة مئوية قدرها 58%.

الجدول رقم (36) والمتعلق بموقف الأساتذة من منحة كثافة الأقسام

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	37	% 25
لا	113	%75
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 75% من مفردات العينة أجابوا أنه لا توجد منحة لكثافة الأقسام في مهنة التعليم وهذا راجع حسب أحد المبحوثين إلى عدم إدراج هذه المنحة في القوانين واللوائح الرسمية ولا تندرج لا في إطار الأجر ولا في إطار منحة المردودية، ثم تليها نسبة 25% من مفردات العينة والذين أجابوا أن هذه المنحة موجودة لكن تدخل في منحة المردودية.

$$k^2 = \frac{\sum(fo-fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum(37-150)^2}{150} + \frac{(113-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 85.12.52 + 9.12 = 94.24$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 94.24وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 ومنه فإن القيمة المجدولة أقل من القيمة المحسوبة وبالتالي فإنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مواقف الأساتذة من منحة كثافة الأقسام، هذا الفرق لصالح الفئة الثانية وهذا ما تؤكده النسبة المسجلة في الجدول وقدرها 75% بتكرار 113.

الجدول رقم (37) والمتعلق بموقف الأساتذة من المنحة التعويضية للتنقل لمكان العمل

الفئـــــــــــــــات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	11	%7
لا	139	%93
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة و المتمثلة في 93 من مفردات العينة أجابو بأنه لاتوجد منح تعويضية لتنقل لمكان العمل و هذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى كونها غير موجودة في قائمة المنح الموجودة لكن تسعى نقابة " كنابست" لإدراجها في سلم المنح لأهميتها حيث نجد الأستاذ يصرف كثيرا من راتبه لتنقل لمكان العمل خاصة الأساتذة الذين يقطنون خارج بلدية المؤسسة ، ثم تليها نسبة 7 من مفردات العينة الذين أجابوا بأنه توجد منحة للتنقل لمكان العمل لكنها مهتم بها وتوجد ضمنيا في الأجر القاعدي .

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (11-150)^2}{150} + \frac{(139-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 128.80 + 0.80 = 129.60$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 129.60وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 ومنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مواقف الأساتذة من المنحة التعويضية لمكان العمل هذه الفروق هي لصالح الفئة الثانية (الفئة التي أكدت على عدم استفادتها من المنحة) وهذا ما أكدته نسبة 93% التي يقابلها تكرار 139 المسجلة في أعلى الجدول.

الجدول رقم (38) والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست"في الرفع والتحسين من المنح المقدمة للأساتذة

الفئـــــــــــــــات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	108	% 72
لا	42	%28
المجموع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 72% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن لنقابة "كنابست" دورا مهما في رفع وتحسين المنح، وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لكون النقابة في الوقت الحالي أصبحت تولي اهتماما جديا للمنح ، ومن بين المنح الأساسية التي تطالب بها النقابة منحة كثافة الأقسام وتحسين منحة المردودية الفردية والجماعية ومراعاتها للتكوين والمبادرة في تحسين الأداء التربوي، ثم تليها نسبة 28% من مفردات العينة الذين أجابوا أن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في رفع وتحسين المنح، وهذا راجع لعدم الاهتمام بها وجعلها كمطلب أساسي وضروري.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (108-150)^2}{150} + \frac{(42-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 11.76 + 77.76 = 89.52$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 89.52 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الفئة الأولى والتي أكدت أن دور نقابة "كنابست" مهم في رفع وتحسين المنح، وهذا ما دلت عليه البيانات المسجلة في الجدول والتي تقدر بنسبة 72% الذين أكدوا هذا الدور.

ج – العلاوات:

الجدول رقم (39)والمتعلق بـــ: موقف الأساتذة من علاوة الخبرة المهنية

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
غير مناسبة	80	%53
غير مناسبة جدا	19	%13
مناسبة	49	% 33
مناسبة جدا	2	%1
المجمـــوع	150	%100

بعد قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 53% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن علاوة الخبرة المهنية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب أحد المبحوثين لعدم مناسبتها للجهد المبذول، ونظرا لقلتها وعدم مطابقتها لمنظومة الترقيات الموجودة في القطاعات الأخرى ثم تليها نسبة 30% من مفردات العينة والذين أجابوا بعدم مناسبة علاوة الخبرة المهنية إطلاقا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكونها ضئيلة أو مرتبطة بالفترة التي يمارسها الأستاذ في ميدان التربية والتعليم لا بالجهد المبذول خلال تلك الفترة من التعليم والتكوين، ثم تليها نسبة 1% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن علاوة الخبرة المهنية مناسبة جدا وذلك راجع حسبهم إلى معقوليتها مقارنتها بنظم الترقيات في القطاعات الأخرى.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (80-150)^2}{150} + \frac{(19-150)^2}{150} + \frac{(49-150)^2}{150} + \frac{(2-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 32.66 + 114.40 + 68.00 + 146.02 = 361.08$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 361.08 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 ومنه فإن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية للفئتين الأولتين (غير مناسبة، غير مناسبة جدا) بتكرار قدره 99 ونسبة قدرها 66%.

الجدول رقم (40)والمتعلق بـــ: موقف الأساتذة من علاوة التكوين والتأهيل

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
غير مناسبة	72	%48
غير مناسبة جدا	13	%9
مناسبة	61	% 41
مناسبة	04	%3
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 48% من مفردات العينة قد أجابوا أن علاوة التكوين والتأهيل غير مناسبة وذلك راجع حسب أحد أفراد العينة كونها ضعيفة جدا وتدخل في إطار منحة المردودية، ولا تندرج في إطار الأجر القاعدي وهذا مجحف في حق الأستاذ، ثم تليها نسبة 41% من مفردات العينة بأن علاوة التكوين والتأهيل لا تراعي خبرة الأستاذ طوال العملية التدريسية، ثم تليها نسبة 9% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن علاوة التكوين والتأهيل غير مناسبة جدا وذلك راجع لكون قطاع التربية هو القطاع الوحيد الذي لايمنح تعويضا ماليا عن المهمات التي يكلف بها الأستاذ خارج إطار المؤسسة كإجراء أبحاث وتحسين الأداء المدرسي وعقد الملتقيات، ثم تليها نسبة 3% من مفردات العينة الذين أجابوا بأن علاوة التكوين والتأهيل مناسبة وذلك راجع حسبهم إلى معقوليتها ومناسبتها للمسار المهني للأستاذ.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (72-150)^2}{150} + \frac{(13-150)^2}{150} + \frac{(61-150)^2}{150} + \frac{(04-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 40.56 + 125.12 + 52.80 + 142.10 = 360.58$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي .58360 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 ومنه توجد فروق ذات دلالة لصالح الفئتين الأولتين (غير مناسبة وغير مناسبة جدا) بتكرار 85 ونسبة مئوية قدرها 57% .

الجدول رقم (41) والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسين علاوة الخبرة المهنية

علاوة الخبرة المهنية / دور النقابة	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع
نعم	%48.66 73	%10.66 16	%29.33 44	%0 0	%88.66 133
لا	%4.66 7	%2 3	%3.33 5	%1.33 2	%11.33 17
المجموع	%53.32 80	%12.66 19	%32.66 49	%1.33 2	%100 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 88.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين العلاوات وتقابلها 11.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين العلاوات.

من قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن 48.66% من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحسين العلاوات وقالوا أن علاوة الخبرة المهنية غير مناسبة وذلك راجع حسبهم لكون قانون علاوة الخبرة المهنية قانون ثابت ولا يمكن للنقابة تعديله، لكن هناك محاولات جدية لنقابة "كنابست" في تعديله، ثم تليها نسبة 29.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين العلاوات وأن علاوة الخبرة المهنية مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون نقابة "كنابست" قد اتخذتها من بين المطالب الرئيسية قصد تحسينها، ثم تليها نسبة 10.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحسين العلاوات وقالوا أن علاوة الخبرة المهنية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين كونها رمزية وقد حددت في السبعينيات بقيمة الدينار في ذلك الوقت وبقيت ثابتة في إطار القانون القديم، لكن نقابة "كنابست" أدرجتها في سقف المطالب وذلك قصد ملائمتها لقيمة الدينار الحالية.

من خلال تفحصنا لنسبة 11.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين العلاوات؛ حيث أن نجد أن 4.66% من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين العلاوات وأن علاوة الخبرة المهنية غير مناسبة وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون تحسين علاوة الخبرة المهنية لا يندرج في مطالب النقابة الرئيسية ثم تليها نسبة 3.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين العلاوات وأن علاوة الخبرة المهنية مناسبة وذلك راجع حسب أحد المبحوثين لكون النقابة لا دخل لها بل هناك مجموعة من العوامل البيداغوجية التي تضمنها وتحددها، ثم تليها نسبة 2% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة

"كنابست" لا تلعب دورا في تحسين العلاوات وأن علاوة الخبرة المهنية غير مناسبة جدا، وذلك راجع حسبهم لكون ملف الخبرة المهنية مضطهد فيه الأستاذ كونه يعتبر نوعا من الترقيات، والترقية في ميدان التربية والتعليم لا يمكن مقارنتها بالقطاعات الأخرى أحسن منها في قانون العلاوات والترقيات، ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا مهما في تحسين العلاوات وأن علاوة الخبرة المهنية مناسبة جدا وهذا راجع حسبهم إلى تلاؤمها مع عدد السنوات في مسارهم التعليمي والمهني وأن نقابة "كنابست" لم تطالب بتحسينها بتاتا.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 16.34$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدانها تساوي 16.34ومنه فإن القيمة المجدولة عند $\alpha 0.01$ ودرجة حرية 3 وجدانها تساوي 11.35ومنه نلاحظ أن القيمة المحسوبة لـــ k^2 أكبر من القيمة المجدولة وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح مجموعة الأساتذة الذين لهم موقف سلبي من علاوة الخبرة المهنية وليس هم أنفسهم الذين أكدوا أن النقابة تلعب دورا في تحسينها.

من خلال عرضنا لهاته البيانات الكمية والكيفية نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات؟

نجيب على ذلك ونقول أن نقابة "كنابست" لم تول لهذا المطلب الأهمية الكبيرة وذلك راجع لكون هذا الملف صعب جدا لكون الخبرة المهنية مرتبطة بمجموع عوامل بيداغوجية وتكوينية للأستاذ في مساره المهني هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن الأساتذة قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دروا في تحسينها وهذا راجع لإلحاح الأساتذة على هاته النقابة بمطالبة افتكاك هذا المطلب الضروري والمهم جدا.

الجدول رقم (42) متعلق بـــ: دور نقابة" كنابست "في السعي لتحسين العلاوات

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	133	% 89
لا	17	%11
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة تمثل 89% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دروا في السعي في تحسين العلاوات وذلك راجع حسبهم لكون نقابة "كنابست "تعتبر تحسين العلاوات من بين الأوليات خاصة لارتباطها بالنشاط الأكاديمي للأستاذ ومجهوده

التربوي، ثم تليها نسبة 11% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين العلاوات وذلك راجع لارتباط العلاوات ببعض القوانين التي لا تستطيع النقابة تعديلها.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (133-150)^2}{150} + \frac{(17-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 1.92 + 117.92 = 119.84$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 119.84 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فيما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين العلاوات، و هذا إن دل على شيء فإنما يدل على الدور الرائد لهاته النقابة في هذا الإطار كما دلت عليه النسب المئوية المدونة في الجدول حيث قدرت بـــ89%

أ – الخدمات الاجتماعية :

الجدول رقم (43) المتعلق بـــ : موقف الأساتذة من خدمة الرعاية الصحية وطب العمل

الفئـــــــــــات	التكـــــــــرار	النسبـــــــــــة
غير مناسبة	62	%41
غير مناسبة جدا	51	%34
مناسبة	33	%22
مناسبة جدا	4	%03
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات المذكورة أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 41% من مفردات العينة قد أجابوا أن خدمات الرعاية الصحية وطب العمل غير مناسبة وذلك راجع حسبهم لعدم وجود متابعة صحية أصلا لحالة الأستاذ الصحية والجسدية ولا توجد خدمة أو منحة تعويضية عن الأضرار التي تصيبه أثناء التدريس هذا من جهة ومن جهة أخرى الإهانات التي يواجهها الأستاذ أثناء مطالبته بالتأمين والتعويض عن الأمراض والأضرار الصحية جراء الصعوبات التي يواجهها الأستاذ في التدريس، ثم تليها نسبة 34% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن خدمة الرعاية الصحية وطب العمل غير مناسبة جدا وذلك راجع حسبهم لكونها غير موجودة أصلا في الواقع بل هي حبيسة القوانين واللوائح الرسمية فقط، ثم تليها نسبة 22% من مفردات العينة والذين أجابوا أن خدمة الرعاية الصحية وطب العمل مناسبة وهذا راجع

لربطها ببعض الخدمات الترفيهية والطبية التابعة للدولة، ثم تليها نسبة 3% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الرعاية الصحية وطب العمل مناسبة جدا وهذا راجع لنسبة التعويضات المعقولة جدا في إطار هذا المتغير.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (62-150)^2}{150} + \frac{(51-150)^2}{150} + \frac{(33-150)^2}{150} + \frac{(04-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 51.62 + 128.80 + 91.26 + 142.10 = 413.78$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 413.78 مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية فهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تظم الفئتين (غير مناسبة وغير مناسبة جدا) بتكرار 113 ونسبة مئوية قدرها 75%.

الجدول رقم (44)والمتعلق بـــ: موقف الأساتذة من منحة الضمان الاجتماعي

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
مناسبة	47	%31
مناسبة جدا	7	%5
غير مناسبة	57	%38
غير مناسبة جدا	39	%26
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات الموجودة أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 38% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي المقدمة للأساتذة غير مناسبة وذلك راجع حسبهم لكون التعويضات والتأمينات ضئيلة وغير معقولة تماما ومرتبطة بصندوق الضمان الاجتماعي أي أن التعويضات والتأمينات معممة على كامل الشعب الجزائري ولا توجد استثناءات إطلاقا كاستحداث صندوق خاص بتعويضات الأساتذة يراعي خصوصيات هذه الفئة المهنية، ثم تليها نسبة 31% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي موجودة مناسبة لكونها معقولة وتتساوى فيها جميع القطاعات والأستاذ ليس استثناءا في ذلك، ثم تليها نسبة 26% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن خدمة الضمان الاجتماعي غير مناسبة جدا وذلك راجع حسبهم لكونها مجحفة في حق الأستاذ لكونه معرض دائما

للأمراض والمخاطر في مهنته وخاصة في وقتنا هذا وعند تعويضه تكون قيمة التعويض 10% فقط من المبلغ الذي يتداوى به الأستاذ ويشتري به الدواء وأجر العمليات الجراحية أيضا، ثم تليها نسبة 5% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن ((خدمة الضمان الاجتماعي مناسبة جدا وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لتعويض الأستاذ بمبالغ لابأس بها وأحسن من التعويضات السابقة)).

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (47-150)^2}{150} + \frac{(150-150)^2}{150} + \frac{(57-150)^2}{150} + \frac{(39+150)^2}{150}$$

$$k^2 = 70.72 + 136.32 + 57.66 + 82.14 = 346.84$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 346.84 مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 33.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 ومنه نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة وهذا يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الثانية التي تضم الفئتين (غير مناسبة وغير مناسبة جدا) بتكرار 96 ونسبة مئوية قدرت بـــ64%.

الجدول رقم(45)و المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من الخدمات الترفيهية والتعاونيات

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
مناسبة	23	%15
مناسبة جدا	05	%03
غير مناسبة	46	%31
غير مناسبة جدا	76	%51
المجمـــوع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أعلى نسبة والمتمثلة في 51% من مفردات العينة قد أجابوا أن الخدمات الترفيهية والتعاونيات غير مناسبة جدا وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين إلى ضعف تأطيرها ونقص الإمكانيات الموفرة لها وخضوعها في بعض الأحيان لمنطق القرعة ولا تمس جميع الأساتذة، ثم تليها نسبة 31% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الخدمات الترفيهية والتعاونيات غير مناسبة وهذا راجع حسبهم إلى عدم وجودها أصلا و لم يستفد منها الأستاذ طوال مساره المهني، ثم تليها نسبة 15% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الخدمات الترفيهية والتعاونيات مناسبة وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لمعقوليتها وخاصة فيما يخص السلفة وشراء الأجهزة الكهرومترلية بالتقسيط المريح، ثم تليها نسبة

3% من مفردات العينة والذين أجابوا أنها مناسبة جدا وذلك راجع حسبهم إلى أنها تقدم خدمات جيدة لمساعدة الأستاذ اجتماعيا.

$$k^2 = \frac{\sum(fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum(23-150)^2}{150} + \frac{(05-150)^2}{150} + \frac{(46-150)^2}{150} + \frac{(76-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 107.52 + 140.16 + 72.10 + 36.50 = 356.28$$

DF=4-1=3

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 356.28 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=3 فبما أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة هذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية التي تضم الفئتين (غير مناسبة وغير مناسبة جدا) بتكرار 122 وبنسبة قدرها 82% وهذا إن دل فإنما يدل على رداءة الخدمات الترفيهية والتعاونيات وهذا الذي دال عليه رأي الأساتذة الذي يدل على عدم رضاهم بهاته الخدمات.

الجدول رقم (46) المتعلق بـــ: موقف الأساتذة من دور نقابة " كنابست " في تحسين الخدمات الاجتماعية والمهنية

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــة
نعم	131	%87
لا	19	%13
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 87% من مفردات العينة والذين أجابوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحسين الخدمات الاجتماعية وهذا راجع حسب أحد المبحوثين أن نقابة "كنابست" حاربت مرارا وتكرارا من أجل أن يقبل هذا الملف من طرف الحكومة، لكن الجهات الوصية وافقت على جزء منه واعترضت على آخر، ثم تليها نسبة 13% من مفردات العينة والذين قد أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وذلك راجع حسبهم لكون هذا الملف ليس من أوليات النقابة رغم أهميته.

$$k^2 = \frac{\sum(fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum(131-150)^2}{150} + \frac{(19-150)^2}{150}$$

$k^2 = 2.41 + 114.40 = 116.81$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 116.81 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نستطيع القول أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد على أن النقابة تلعب دروا في تحسين الخدمات الاجتماعية وهذا ما نستدل عليه من خلال المعطيات المدونة في الجدول والتي تعبر عن أكبر تكرار هو 131 بنسبة مئوية قدرت بـــ 87%، وهذا إن دل فإنما يدل على فاعلية نقابة"كنابست" فيما يخص ملف الخدمات الاجتماعية والذي يعتبر من أهم الملفات في المطلبية النقابية التي تمارسها نقابة "كنابست" ومن بين أولوياتها.

الجدول رقم (47) والمتعلق بـــ: دور نقابة "كنابست" في تحسن خدمة الرعاية الصحية وطب العمل

خدمة الرعاية الصحية وطب العمل / دور النقابة	غير مناسبة	غير مناسبة جدا	مناسبة	مناسبة جدا	المجموع
نعم	%36 / 54	%30 / 45	%19.33 / 29	%2 / 3	%87.33 / 131
لا	%5.33 / 8	%4 / 6	%2.66 / 4	%0.66 / 1	%12.66 / 19
المجموع	%41.33 / 62	%34 / 51	%22 / 33	%2.66 / 04	%100 / 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 87.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنتابست" تعمل على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية، وتقابلها 12.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية للاتجاه العام نجد أن 36% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وقالوا أن خدمة الرعاية الصحية غير مناسبة وذلك راجع حسب أحد المبحوثين كون نقابة "كنابست" تعمل جاهدة للدفاع عن حق المتابعة الصحية وطب العمل، ثم تليها نسبة 30% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية لكن خدمة طب العمل والرعاية الصحية غير مناسبة جدا وذلك راجع حسب

رأي أحد المبحوثين لكون ملف طب العمل مازال قيد التفاوض كون هذه الخدمة لا توجد إطلاقا، ثم تليها نسبة 19.33% من مفردات العينة والذين قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وقالوا أن خدمة طب العمل والرعاية الصحية مناسبة وذلك راجع حسبهم للمتابعة الصحية الجيدة أثناء المسار التعليمي من جهة ونظام التعويضات في الضمان الاجتماعي من جهة أخرى ثم تليها نسبة 2% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وأن خدمة الرعاية الصحية وطب العمل مناسبة جدا وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لمعقولية طب العمل في قطاع التعليم والمتابعة الصحية للأستاذ في مساره المهني.

من خلال قراءتنا لنسبة 12.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تعلب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية نجد نسبة 5.33% من مفردات العينة قالوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وأن الرعاية الصحية وطب العمل غير مناسبة وذلك راجع حسبهم لكون نقابة "كنابست" لا تولي أهمية كبيرة لملف طب العمل رغم أهميته ولا تعتبره من الأوليات، ثم تليها نسبة 4% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لاتلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وان خدمة الرعاية الصحية وطب العمل غير مناسبة جدا وذلك راجع حسبهم للضغوطات النفسية والأمراض الجسدية التي تصيب الأستاذ أثناء مساره المهني، لكن دون اهتمام النقابة بذلك وضرورة إدراجها من بين المطالب الضرورية والأساسية، ثم تليها 2.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بان نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وأن خدمة الرعاية الصحية وطب العمل مناسبين وذلك راجع لكون الدولة لا تراعي هذا الملف وأن النقابة لا دخل لها بذلك، ثم تليها نسبة 0.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" لا تلعب دورا في تحسين الخدمات الاجتماعية وأن الرعاية الصحية وطب العمل مناسبين جدا وذلك راجع حسبهم بأن ملف طب العمل حق مضمون وأن النقابة لا دخل لها فيه.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 0.59$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 0.59ومنه فإن القيمة المجدولة عند $\alpha 0.01$ ودرجة حرية 3 وجدناها تساوي 11.35ومنه نلاحظ أن القيمة المحسوبة لـــk^2 أقل من القيمة المجدولة وهذا يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية أي الأساتذة الذين لديهم موقف سلبي من خدمات الرعاية الصحية وطب العمل هم أنفسهم الذين أيدوا دور النقابة في تحسين الخدمات الاجتماعية.

من خلال عرضنا لهاته البيانات الكمية والكيفية نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات والمعطيات؟

يعتبر ملف طب العمل من أهم الملفات التي تسعى نقابة "كنابست" إلى تحقيقه؛ حيث تقول الإحصائيات أنه من 65 و 85% من الأساتذة معرضون لانهيارات عصبية وارتفاع ضغط الدم نتيجة لظروف التدريس الصعبة من اكتظاظ في الأقسام وصعوبة التحكم فيها؛ مما يجعل الأستاذ يشمئز من هذه الأوضاع ويصاب بأمراض مزمنة لذا كان على نقابة "كنابست" الاهتمام بهذا المطلب الضروري.

الجدول رقم (48) المتعلق بـــ : دورالمطلبية النقابية في تحقيق الحراك المهني

الفئـــــــــــــــات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	137	%91
لا	13	%9
المجموع	150	100%

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 91% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن المطلبية النقابية تلعب دورا مهما في تنمية الحراك المهني، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون المطالبة بالحقوق المادية والمعنوية تجعل الأستاذ يحسن في أوضاعه المادية والاجتماعية والتدرج في السلم الاجتماعي، ثم تليها نسبة 9% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن المطلبية النقابية لا تلعب دورا في تنمية الحراك الاجتماعي وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لكون المطلبية النقابية تعتبر مرحلة أولى في النضال المطلبي النقابي، ثم تأتي مرحلة موافقة الجهات الوصية على المطالب، فالمطلبية النقابية تعتبر كوسيلة ضغط لا أكثر ولا أقل.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (137-150)^2}{150} + \frac{(13-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 1.12 + 125.12 = 126.24$$

$$DF = 2-1 = 1$$

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 126.24 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 11.35 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة وبالتالي توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد أن المطلبية النقابية تلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وهذا ما دلت عليه كذلك النسبة المئوية المسجلة في أعلى الجدول حيث بلغت 91%، وهذا إن دل فإنما يدل على العلاقة الوثيقة بين المطلبية النقابية والحراك السوسيو-مهني، حيث نجد أن هذين المتغيرين متلازمين ويكملان بعضهما البعض، فالمطلبية النقابية دليل على فاعلية الحراك السوسيو-مهني وهذا ما يعتبر من بين أوليات العمل النقابي في نقابة "كنابست".

الجدول رقم (49) والمتعلق بـــ: دور المطلبية النقابية في تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي

تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي / دور المطلبية النقابية	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدا	المجموع
نعم	%28.66 43	%54.66 82	%8 12	%0 0	%91.33 137
لا	%2.66 4	%4 6	%2 3	%0 0	%8.66 13
المجموع	%31.33 47	%58.66 88	%10 15	%0 0	%100 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والذي يتمثل 91.33% من مفردات العينة بأن المطلبية النقابية تلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني للأستاذ، وتقابلها 8.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن المطلبية النقابية لا تلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني للأستاذ.

من قراءتنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن 54.66% من مفردات العينة قد أجابوا بتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وقالوا أن المطلبية النقابية تلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني وهذا راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون المطلبية النقابية تساعد في تحسين مستواهم المعيشي وهذا من خلال افتكاك المطالب المهنية والاجتماعية، ثم تليها 28.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا وأن المطلبية النقابية تلعب دورا مهما في حراكهم السوسيو-مهني وذلك راجع حسبهم إلى أن النقابة تسعى دائما لتحسين الراتب من خلال المطلبية النقابية، ثم تليها نسبة 8% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن المطلبية النقابية تلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وذلك راجع حسبهم إلى كون النقابة تقوم بدور رائد في سبيل تحسين الرواتب منذ مجيئها هذا ما أدى إلى تحسن في المستوى المعيشي.

من خلال قراءتنا لنسبة 8.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن المطلبية النقابية لا تلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني، حيث نجد أن نسبة 4% من مفردات العينة قد أجابوا بان تلاؤم راتبهم الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وأن المطلبية النقابية لا تلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني وهذا راجع حسبهم لكون النقابة لا تقوم بواجبها على أكمل وجه، ثم تليها نسبة 2% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن دخلهم جيد ومتلائم مع المستوى المعيشي لكن قالوا أن المطلبية النقابية لا تلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني ذلك راجع حسبهم إلى أن المطلبية النقابية غير مواكبة دائما لارتفاع الأسعار لكن يعتبر دخلهم جيدا وذلك راجع لعدم وجود علاقة بين المطلبية النقابية والدخل الجيد.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 2.80$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 2.80 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة $\alpha 0.01$ ودرجة حرية 3 وجدناها تساوي 11.35 أو عند $\alpha 0.05$ والتي تساوي 7.82 وبالتالي فإن القيمة المحسوبة لـــ k^2 أقل من القيمة المجدولة عند $\alpha(0.01)$و(0.05) وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الأساتذة الذين كان موقفهم سلبي في قضية تلاؤم راتبهم الشهري مع المستوى المعيشي هم أنفسهم الذين أكدوا على أن المطلبية النقابية تلعب دورا في التحرك السوسيو-مهني.

من خلال قراءتنا للبيانات الكمية والكيفية لهذا الطرح نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات؟

تعتبر المطلبية النقابية من أهم مؤشرات الحراك السوسيو-مهني الصاعد في ميدان التربية والتعليم، وذلك راجع للنضال المطلبي للأساتذة قصد تحسين مستواهم المعيشي وذلك استنادا على الشرعية النقابية واستنادا للقوانين التي تؤطر للمطلبية النقابية في ميدان التعليم؛ كون الأستاذ غير راض على مستواه المعيشي وقال أن النقابة تلعب دورا في تحسين مستواه المعيشي دليل ذلك إيمانه بالممارسة النقابية وتجسيد المطلبية النقابية كآلية من آليات الحراك السوسيو-مهني الصاعد.

المحور الرابع– الإضراب والحراك المهني:

الجدول رقم (50) والمتعلق بـــ: الإضراب ودوره في تنمية الحراك المهني فيما يخص تجسيد المطالب المادية

الفئـــــــــــــــات	التكـــــــــــــرار	النسبـــــــــــــــة
نعم	142	% 95
لا	8	%5
المجموع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة متمثلة في 95% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الإضراب يلعب دورا مهما في تنمية الحراك السوسيو–مهني فيما يخص المطالب المادية وذلك راجع حسبهم لكون الإضراب يلعب دورا مهما في إيصال صوت الأستاذ للجهات الوصية والضغط عليها لتحقيق المطالب، ثم تليها نسبة 5% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو–مهني فيما يخص المطالب المادية، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون الإضراب لا يلعب دورا كبيرا في تحقيق المطالب ويسبب للأستاذ مشاكل في مسيرته المهنية.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (142-150)^2}{150} + \frac{(08-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 0.42 + 134.42 = 134.84$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 134.84 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة وهذا يعني أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المجموعتين لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد أن الإضراب يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو–مهني فيما يخص المطالب المادية، وهذا ما دل عليه كذلك أعلى تكرار في الجدول والذي يدل على 142 بنسبة قدرت بـــ95%.

الجدول رقم (51) والمتعلق بـــ: دور الإضراب في تنمية الحراك المهني فيما يخص المطالب المادية وعلاقته بتلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي

تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي / دور الإضراب في تنمية الحراك السوسيو-مهني	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدا	المجموع
نعم	%30 / 45	%55.33 / 83	%9.33 / 14	%0 / 0	%94.66 / 142
لا	%1.33 / 2	%3.33 / 5	%0.66 / 1	%0 / 0	%5.33 / 8
المجموع	%31.33 / 47	%58.66 / 88	%10 / 15	%0 / 0	%100 / 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد ان الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 94.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب له دور في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية ثم تقابلها نسبة 5.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب لا يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية أعلاه في الاتجاه العام نجد أن نسبة 55.33% من مفردات العينة قالوا أن الإضراب يلعب دور في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية وقد قالوا أن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وذلك راجع حسبهم لكون الإضراب هو الوسيلة لتحسين الأحر المادي للأستاذ ثم تليها نسبة 30% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية وقالوا أن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد ضعيفا لذلك لجئوا للإضراب كحل وحيد وأوحد لحل مشاكلهم الاجتماعية والاقتصادية ثم تليها نسبة 9.33% من مفردات العينة والذين قالوا بأن الإضراب يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية وأن تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وذلك راجع حسبهم لفاعلية الإضرابات في تلبية المطالب ودور ذلك في تحسين الأجر وبذلك يتحقق الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية بنسبة 5.33% من مفردات العينة والذين قالوا أن الإضراب لا يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية، نجد أن نسبة 3.33% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المادية وأن تلاؤم راتبهم الشهري مع المستوى المعيشي يعد متوسطا وذلك راجع حسبهم لعدم فاعلية الإضرابات

في تحسين الأجور وبالتالي لا يتحقق الحراك السوسيو–مهني، ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في الحراك السوسيو–مهني فيما يخص المطالب المادية وأن ملائمة راتبهم الشهري مع مستواهم الشهري يعد ضعيفا وهذا راجع حسبهم لكون الإضراب ليس الوسيلة الأنجع لافتكاك المطالب بل هناك وسائل أخرى كالحوار مع الجهات الوصية والتفاوض معها هو السبيل الوحيد لافتكاك المطالب وتلازم الراتب مع ارتفاع القدرة الشرائية لذا نتبنى خيار الحوار لتحسين الراتب والمستوى المعيشي، ثم تليها نسبة 0.66% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب لا يلعب دورا في الحراك السوسيو–مهني فيما يخص المطالب المادية وأن تلاؤم راتبهم الشهري مع المستوى المعيشي يعد جيدا وبالتالي لا حاجة إلى الإضرابات.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 0.16$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 0.16وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة والتي تساوي 7.82 عند $\alpha 0.05$ ودرجة حرية 3 ومنه فإن القيمة المحسوبة أقل من القيمة المجدولة وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الأساتذة، أي أن الأساتذة الذين كان موقفهم سلبي من تلاؤم الراتب الشهري مع المستوى المعيشي هم الذين أكدوا أن الإضراب له دور في حراكهم السوسيو–مهني فيما يخص المطالب المادية.

من خلال هذا الطرح نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات الكمية والكيفية؟

يعتبر الإضراب من أهم المراحل التي توصل صوت الأستاذ إلى الجهات الوصية من واقع اجتماعي ومادي مزري وبالتالي يعتبر كأداة ضغط لتحسين الأجور والمنح والعلاوات؛ هاته التحسينات في الأجور والمنح والعلاوات يمكن للأستاذ من خلالها التحرك سوسيومهنيا من وضع اجتماعي مزري إلى وضع اجتماعي جيد يمكن فيه للأستاذ مسايرة المستوى المعيشي الصعب وتحسين قدرته الشرائية.

الجدول رقم (52) والمتعلق بـــ: الإضراب كوسيلة ضغط فيما يخص الحراك السوسيو–مهني

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	120	% 80
لا	30	%20
المجموع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 80% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون الإضراب يعتبر أداة لإيصال المطالب المعنوية كالاستقرار الوظيفي وتحسين الخدمات الترفيهية والاجتماعية، بحيث تعتبر هذه المطالب معنوية لا مادية، ثم تليها نسبة 20% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية، وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين لكون الإضراب دائما ما يتم ربطه بالمطالب المادية كتحسين الأجور والمنح والعلاوات.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (120-150)^2}{150} + \frac{(30-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 42.66 + 96 = 138.66$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 138.66 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ $\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة ومنه نجد أن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد على أن الإضراب يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية، وهذا ما دل عليه كل من التكرار 120 والنسبة المئوية 80% .

الجدول رقم (53) والمتعلق بـــ: دور الإضراب في تنمية الحراك المهني فيما يخص تجسيد المطالب المعنوية ودرجة رضا الأساتذة عن إنجازاتهم المهنية

موقف الأستاذ من إنجازاته المهنية / دور الإضراب في تنمية الحراك السوسيو-مهني	راض	راض جدا	غير راض	غير راض جدا	المجموع
نعم	%32 / 48	%38 / 57	%8 / 12	%2 / 3	%80 / 120
لا	%6 / 9	%9.33 / 14	%3.33 / 5	%1.33 / 2	%20 / 30
المجموع	%38 / 57	%47.33 / 71	%11.33 / 17	%3.33 / 5	%100 / 150

من قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 80% من مفردات العينة قد أجابوا أن الإضراب يلعب دورا في الحراك المهني فيما يخص تجسيد المطالب المعنوية، وتقابلها نسبة 20% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب لا يلعب دورا في الحراك الاجتماعي.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد نسبة 38% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب يلعب دورا في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وقالوا أنهم راضون عن إنجازاتهم المهنية وهذا راجع حسبهم لكون الإضرابات حققت لهم مجموعة من الامتيازات والتي تساعدهم في تحقيق إنجازات معتبرة خاصة في الإطار البيداغوجي، ثم تليها نسبة 32% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وقالوا أنهم راضون عن إنجازاتهم المهنية وهذا راجع حسبهم إلى النجاحات التي تحققت في الآونة الأخيرة والتسهيلات التي تقدم لهم ودور النقابة الفاعل في ذلك ثم تليها نسبة 8% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وأنهم غير راضين عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم لصعوبة البرنامج الدراسي وكونهم يؤمنون بدور الإضراب في إيصال صعوبات الأستاذ التدريسية، ثم تليها نسبة 2% من مفردات العينة والذين أجابوا أنهم غير راضين جدا عن إنجازاتهم المهنية وأكدوا على دور الإضراب في الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وذلك راجع حسبهم لمجموع التناقضات الموجودة في المنظومة التربوية من صعوبات في التدريس والتعامل مع التلاميذ ودور النقابة في محاولة تقليص وحل هاته الصعوبات والإشكالات.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 20% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية حيث نجد نسبة 9.33% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وأنهم راضون جدا عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم كون النقابة لا علاقة لها بهذا الجانب وأن هاته الإنجازات متعلقة بالكفاءة المهنية للأستاذ، ثم تليها 6% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وأنهم راضون عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع حسبهم إلى طبيعة السيرورة المهنية للأستاذ ولا علاقة لها بالإضرابات، ثم تليها 3.33% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وأنهم غير راضين عن إنجازاتهم المهنية وذلك راجع لكون نقابة "كنابست" لا تقوم بالدور الكافي فيما يخص الاهتمام بإنجازات الأستاذ المهنية وتقديره عنها وعدم فاعلية الإضرابات في إيصال هذا المطلب، ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة قد أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية وأنهم غير راضين جدا عن إنجازاتهم المهنية وذلك

راجع حسبهم إلى نزول مستواهم لصعوبة المنهاج الدراسي الجديد وعدم فهم الدروس من طرف التلاميذ والنقابة لا توصل صوتهم إلى الجهات الوصية فيما يخص هاته الصعوبات و التي أثرت على إنجازاتهم المهنية.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 2.80$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 2.80 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة والتي تساوي 7.82 عند $\alpha 0.05$ ودرجة حرية 3 ومنه فإن المحسوبة أقل من القيمة المجدولة وبالتالي لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية أي أن الأساتذة الذين كان موقفهم إيجابي من رضاهم عن إنجازاتهم المهنية هم الذين أكدوا على دور الإضراب في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية.

من خلال هذا الطرح نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات الكمية والكيفية؟

تعتبر الإنجازات المهنية مجموع المجهودات والقدرات والمهارات والإسهامات التي يقدمها الأستاذ اتجاه تلاميذه، فرضى الأستاذ عن إنجازاته المهنية مرتبط بمجموع الشروط والاستعدادات المعنوية لذا تسعى النقابة من خلال الإضراب إلى إسماع صوت الأستاذ للجهات الوصية والتي تسعى إلى تحسين المنظومة التربوية من وسائلها وعوامل نجاحها وجعل الأستاذ يقوم بمهامه على أكمل وجه.

الجدول رقم (54) والمتعلق بـــ: الإضراب ودوره في الحراك الاجتماعي فيما يخص المطالب المادية

الفئـــــــــــــات	التكـــــــــــرار	النسبـــــــــــــة
نعم	141	% 94
لا	9	%06
المجموع	150	%100

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن أعلى نسبة والمتمثلة في 94% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب يلعب دورا مهما كوسيلة ضغط في حراكهم السوسيو-مهني وذلك راجع حسب رأي أحد المبحوثين أنه لا سبيل لتحقيق المطالب المادية والمعنوية سوى شن الإضرابات واعتبارها السبيل الوحيد لتحقيق المطالب ثم تليها نسبة 4% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب لا يلعب دورا كوسيلة ضغط في حراكهم المهني والاجتماعي وهذا راجع حسب أحد المبحوثين لكون الأستاذ والنقابة عليهما تبني خيارات أخرى كالحوار دون اللجوء إلى الإضرابات التي تعطل سير الدروس.

$$k^2 = \frac{\sum (fo - fe)^2}{\sum fe}$$

$$k^2 = \frac{\sum (141-150)^2}{150} + \frac{(9-150)^2}{150}$$

$$k^2 = 0.54 + 132.54 = 133.08$$

DF=2-1=1

بعد حساب k^2 المحسوبة k_c^2 وجدناها تساوي 133.08 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة لـــ k_t^2 والتي تساوي 6.64 عند مستوى خطأ$\alpha = 0.01$ ودرجة حرية DF=1 فإننا نجد القيمة المحسوبة أكبر من القيمة المجدولة و منه نستنتج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية لصالح المجموعة الأولى والتي تؤكد على أن الإضراب يلعب دور كوسيلة ضغط في الحراك السوسيو-مهني وهذا ما أكده التكرار 141 ونسبة 94%.

الجدول رقم (55) والمتعلق بـــ: الإضراب كوسيلة ضغط وتلاؤم الحجم الساعي للأساتذة مع الأجر الشهري ودور ذلك في تنمية الحراك السوسيو-مهني

تلاؤم الحجم الساعي مع الراتب الشهري / الإضراب كوسيلة ضغط ودوره في تنمية الحراك السوسيو-مهني	ضعيف	متوسط	جيد	جيد جدا	المجموع
نعم	%13.33 / 20	%70.66 / 106	%10 / 15	%0 / 0	%94 / 141
لا	%2 / 3	%2.66 / 4	%1.33 / 2	%0 / 0	%6 / 9
المجموع	%15.33 / 20	%73.33 / 110	%11.33 / 17	%0 / 0	%100 / 150

من خلال قراءتنا للبيانات أعلاه نجد أن الاتجاه العام والمتمثل في نسبة 94% من مفردات العينة أن الإضراب كوسيلة ضغط له دور في تنمية الحراك السوسيو-مهني، وتقابلها 6% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب كوسيلة ضغط لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني.

من خلال عرضنا للبيانات الجزئية في الاتجاه العام نجد أن نسبة 70.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن الإضراب كوسيلة يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وقالوا أن تناسب ساعات العمل

مع الأجر الشهري تعد متوسطة وذلك راجع حسبهم إلى أن الإضراب يعتبر من بين الوسائل الأنجع في رفع الرواتب مقابل كثرة الحجم الساعي والمقدر بـــ18 ساعة ثم تليها نسبة 13.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب كوسيلة ضغط يلعب دور في تنمية الحراك السوسيو-مهني وأن تلاؤم الحجم الساعي مع الأجر الشهري يعد ضعيفا وذلك راجع حسبهم أن الراتب الشهري بعيد عن الجهد الذي يبذله الأستاذ وأن الإضراب دوره الضغط عن الجهات الوصية بخصوص ملائمة الحجم الساعي مع الأجر الشهري ثم تليها نسبة 10% من مفردات العينة قالوا أن الإضراب كوسيلة ضغط يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وقالوا أن تلاءم الحجم الساعي مع الراتب الشهري يعد جيدا وذلك راجع حسبهم لكون الإضراب حقق لهم تناسب جيد بين الحجم الساعي والراتب الشهري الذي أصبح يراعي الجهد المبذول.

من خلال قراءتنا للبيانات الجزئية لنسبة 6% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب كوسيلة ضغط لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني حيث نجد نسبة 2.66% من مفردات العينة والذين أجابوا بأن أن الإضراب كوسيلة ضغط لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وقالوا أن تلاؤم الحجم الساعي مع الراتب الشهري يعد متوسطا وذلك راجع حسبهم لوجود الفارق الكبير بين الجهد المبذول والراتب الشهري ثم تليها نسبة 2% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب كوسيلة ضغط لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وأن تلاؤم الحجم الساعي مع الراتب الشهري يعد ضعيفا وذلك راجع حسبهم لكون كثرة الساعات ترهق الأستاذ كثيرا ولا يجد تعويضا عن جهده في الراتب الشهري ثم تليها نسبة 1.33% من مفردات العينة والذين أجابوا أن الإضراب كوسيلة ضغط لا يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وأن تلاؤم الحجم الساعي مع الراتب الشهري يعد جيدا وذلك راجع لكون الإضراب لا دخل له في حراك الأساتذة السوسيو-مهني بل إن تناسب الحجم الساعي مع الراتب الشهري مرتبط بالدرجات والمنح والعلاوات البيداغوجية.

$$k^2 \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right] = 4.09$$

$$df = (h-1 \times v-1) = 4-1 \times 2-1 = 3$$

بعد حساب k_c^2 المحسوبة وجدناها تساوي 4.09 وعند مقارنتها بالقيمة المجدولة والتي تساوي 7.82 عند $\alpha 0.05$ ودرجة حرية 3 من خل هذا نجد أن القيمة المجدولة أكبر من القيمة المحسوبة وبالتالي فلا توجد فروق ذات دلالة إحصائية أي الأساتذة الذين كان موقفهم سلبي من تلاؤم الحجم الساعي مع راتبهم الشهري هم أكدوا أن الإضراب كوسيلة ضغط يلعب دورا في حراكهم السوسيو-مهني.

من خلال هذا الطرح نطرح التساؤل الآتي:

ما هو المدلول السوسيولوجي لهاته البيانات الكمية والكيفية؟

ان تناسب الحجم الساعي مع الراتب الشهري مرتبط بالإضرابات ارتباطا طرديا وذلك راجع لكون المطلبية النقابية الخاصة بالدرجات و تحسين الأجر القاعدي من المطالب الأولية لنقابة "كنابست" هذا من جهة ومن جهة أخرى يرتبط تناسب الحجم الساعي مع الراتب الشهري بمجموعة من القوانين الخاصة بالتكوين وبعض المنح والعلاوات الخاصة بالتكوين والتأهيل والساعات الإضافية.

المبحث الرابع: القراءة السوسيولوجية للبيانات والمعطيات الإحصائية:

أ- عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الأولى:

تسعى الكنابست إلى تنمية الوعي النقابي من خلال التكوين النقابي ونشر الثقافة النقابية والدي يساهم إلى حد كبير إلى بناء ارضية مطلبية فعالة تلبي مطالب وطموحات و اهتمامات الأساتذة ،و من جهة أخرى تنمي الشعور بالرضا و الولاء للمؤسسة التعليمية .

من خلال المقابلات والأسئلة التي طرحنها على الأساتذة في مايخص دور نقابة "كنابست"في تنمية الوعي النقابي ، نجد:

- فيما يخص الانخراط في نقابة "كنابست" : نجد أن الأساتذة يؤكدون اخراطهم في نقابة " كنابست":حيث يبين لنا الجدول رقم (08) أن نسبة 87% من مفردات العينة قالوا أنهم منخرطون في نقابة "كنابست" .

- نشر الوعي النقابي : نجد أن الأساتذة يرون أن نقابة " كنابست " تلعب دورا مهما في نشر الوعي النقابي .حيث نجد أن نسبة 83% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في نشر الوعي النقابي وهذا مايوضحه الجدول رقم (10) .

- أما بخصوص عقد المؤتمرات ورشات التكوينية قصد نشر الوعي النقابي : فنجد أن الأساتذة قالوا أن نقابة "كنابست"لا تعقد مؤتمرات وورشات تكوينية قصد نشر الوعي النقابي ،حيث نجد أن نسبة 55% من مفردات العينة قالوا إن نقابة "كنابست" لاتلعب تعقد مؤتمرات وورشات تكوينية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (11) .

-أما بخصوص دور الوعي النقابي في تنمية الحراك السوسيو-مهني : فنجد أن الأساتذة قالوا أن الوعي النقابي يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو- مهني ،حيث نجد أن نسبة 93% من مفردات العينة قالوا ان الوعي النقابي يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو- مهني وهذا ما يوضحه الجدول رقم (12) .

- من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة وهذا راجع الى ارتفاع النسب كما هو ملحوظ ، حيث نقول أن نشر الوعي النقابي يلعب دورا مهما في تنمية الحراك السوسيو-مهني.

ب- مناقشة النتائج على الفرضية الفرعية الثانية :

عرض النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثانية:

- الخصوصيات السوسيومهنية والسوسيو ثقافية لأساتذة التعليم الثانوي والتقني تعتبر عاملا رائزا في تجسيد المطالب المادية والمعنوية في المؤسسة التعليمية والتي تؤدي إلى تنمية الحراك السوسيومهني.

- من خلال المقابلات و الأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد:

- فيما يخص المكانة الاجتماعية : نجد أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع رفع المكانة الاجتماعية حيث نجد نسبة 87.33 % من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست"تلعب دورا مهما في تحسين نظرة المجتمع للاستاذ ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (17) ، اما بخصوص بعد "المكانة الاجتماعية للاستاذ" نجد، نسبة 78 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا رائدا في الرفع من مكانة الاجتماعية للاستاذ، وهذا مايوضحه الجدول رقم (18) .

-أما بخصوص تقدير الذات : فنجد ان نقابة كنابست تلعب دورا مهما تقدير الاستاذ لذاته ، فبخصوص بعد "تقدير الذات" فنجد أنّ نسبة 77.33 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تقديرهم لذاتهم و هذا مايوضحه الجدول رقم (20) ، أما بخصوص دور نقابة كنابست في تحسين نظرة المجتمع للأستاذ ودرجة رضاه عنها فنجد نسبة 77 % من مفردات العينة قد أجابوا بأن نقابة كنابست تلعب دورا مهما في تقديرهم لذاتهم و هذا مايوضحه الجدول رقم (22)

- أما بخصوص الاستقرار الوظيفي : فنجد ان نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في الاستقرار الوظيفي للاساتذة ،فبخصوص بعد "الاستقرار الوظيفي" فنجد أن نسبة 83% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا رائدا في الاستقرار الوظيفي للاستاذ وهذا مايوضحه الجدول رقم (24).

- أما بخصوص المسار التكويني البيداغوجي: فنجد ان نقابة "كنابست" لاتلعب دورا مهما في رفع وتحسين المسار التكويني البيداغوجي ، فنجد أن نسبة 55.33% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" لاتلعب دورا في تحسين المسار التكويني البيداغوجي وهذا ما يوضحه الجدول رقم (26)، ثم نسبة 55 % والذين أجابو بنفس الاجابة وهذا مايوضحه الجدول رقم (27).

- أما بخصوص درجة الرضا و الحراك االسوسيو-مهني : فاننا نجد نسبة 86 % من مفردات العينة قد أجابو بأن درجة الرضا تلعب دورا مهما في الحراك السوسيو-مهني ، وهذا مايوضحه الجدول رقم (28)

- من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة وهذا راجع الى ارتفاع النسب كما هو ملحوظ ، حيث نقول أن درجة الرضا الوظيفي تلعب دورا مهما في تنمية الحراك السوسيو-مهني .

جـــ- مناقشة النتائج على ضوء الفرضية الفرعية الثالثة :

- توجه نقابة الكنابست إلى السلوك الإضرابي كأداة فعالة لتحقيق المطلبية النقابية و حماية المكتسبات مؤشرا على عدم نجاعة سياسة الحوار والتفاوض النقابي بين الممثلين النقابيين والإدارة الوصية في قطاع التربية و التعليم .

-من خلال المقابلات و الأسئلة التي طرحناها على الأساتذة فيما يخص هذه الفرضية ومن خلال المؤشرات والأبعاد الآتية نجد:

-فيما يخص الاجور : نجد أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع الاجور ،حيث نجد نسبة 95 % من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست"تلعب دورا مهما في في رفع الاجور ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (33) ، أما بخصوص بعد "دور نقابة كنابست في تحسين الاجور و تلاؤمها مع الراتب المعيشي نجد، نسبة 95.33 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا رائدا في تحسين الاجور وتلاؤمها مع المستوى المعيشي ، وهذا مايوضحه الجدول رقم (34) .

-أما بخصوص المنح: فنجد ان نقابة كنابست تلعب دورا مهما في رفع وتحسين المنح ، فبخصوص بعد "منحة المردودية فنجد ان نسبة 72 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحسين منحة المردودية و هذا مايوضحه الجدول رقم (38)

- أما بخصوص العلاوات :فنجد ان نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع وتحسين العلاوات ،فبخصوص بعد علاوة الخبرة المهنية فنجد أن نسبة 88.66% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في رفع و تحسين من علاوة الخبرة المهنية وهذا مايوضحه الجدول رقم (41) ، ثم تليها نسبة 89% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع وتحسين العلاوات وهذا ما يوضحه الجدول رقم (42) .

- أما بخصوص الخدمات الاجتماعية: فنجد ان نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في رفع وتحسين الخدنات الاجتماعية ،فنجد أن نسبة 87% من مفردات العينة قالوا أن نقابة "كنابست" تلعب دورا في الخدمات الاجتماعية المهنية وهذا ما يوضحه الجدول رقم (46)، ثم يليها بعد تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل فنجد نسبة 87.33 % من مفردات العينة والذين أجابو بأن نقابة "كنابست" تلعب دورا مهما في تحسين خدمة الرعاية الصحية و طب العمل و هذا مايوضحه الجدول رقم (47).

- أما بخصوص المطلبية النقابية و الحراك االسوسيو-مهني : فاننا نجد نسبة 91 % من مفردات العينة قد أجابو بأن المطلبية النقابية تلعب دورا مهما في الحراك السوسيو-مهني ، وهذا مايوضحه الجدول رقم (48)

- من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت لنا بنسبة كبيرة وهذا راجع الى ارتفاع النسب كما هو ملحوظ ، حيث نقول أن نقابة المطلبية النقابية يلعب دورا مهما في تنمية الحراك السوسيو-مهني ودور نقابة " كنابست" الرائد في ذلك.

أما فيما يخص الاتجاه نحو الإضراب سعيا لتحقيق المطالب المادية و تنمية الحراك السوسيو -مهني : نجد أن الاضراب يلعب دورا مهما في تحقيق المطالب المادية و المعنوية لهده الفئة ،حيث نجد نسبة 95 % من مفردات العينة قالوا أن الاضراب كوسيلة يلعب دورا مهما فيما يخص تجسيد الأرضية المطلبية ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (50) ، أما بخصوص بعد "الاضراب ودوره في تحسين المستوى المعيشي" فنجد، نسبة 94.66 % من مفردات العينة و الذين أجابوا بأن الاضراب يلعب دورا مهمافي تحسين المستوى المعيشي ، وهذا مايوضحه الجدول رقم (51) .

-أما بخصوص الاضراب " كوسيلة ضغط " : فنجد ان الاضراب " كوسيلة ضغط " يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني ، فنجد ان نسبة 80 % من مفردات العينة أكدوا أن الاضراب " كوسيلة ضغط " يلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني و هذا مايوضحه الجدول رقم (52).

-فيما يخص الاضراب و المطالب المعنوية و تنمية الحراك السوسيو -مهني : نجد أن الاضراب يلعب دورا مهما في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية،حيث نجد نسبة 80 % من مفردات العينة قالوا أن الاضراب يلعب دورا مهما في تنمية الحراك السوسيو-مهني فيما يخص المطالب المعنوية ، وهذا ما يوضحه الجدول رقم (53) .

- من خلال هذا الطرح وعلى ضوء هذه البيانات نجد أن الفرضية الفرعية تحققت بنسبة كبيرة وهذا راجع الى ارتفاع النسب كما هو ملحوظ ، حيث يؤكد أغلبية الإطارات النقابية للكنابست أن تحقيق

المطالب يرجع أساسا للخصوصيات المهنية لهده الفئة خاصة في المرحلة الثانوية و بالأخص المقبلين على اجتياز شهادة البكالوريا هدا ما يجعل الوزارة الوصية تستجب لأغلبية المطالب و لكن يجمع الأغلبية أن قبل اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط لقد انتهجوا لغة الحوار التفاوض والدي يؤدي غالبا إلى الطريق المسدود من الجانبين أي الإدارة والنقابة من جهة أخرى ؟.

ج-عرض و تحليل المقابلات:

بعد عرض وتحليل البيانات السابقة و المتعلقة بعينة المبحوثين لعشر ثانويات و التي استنتجنا أن نقابة"كنابست" تلعب دورا في تنمية الحراك السوسيو-مهني وللتقرب أكثر فأكثر من موضوع البحث ،ارتأينا أن نجري مقابلات مع إطارات في نقابة "كنابست" للتأكد أكثر فأكثر من فاعلية نقابة "كنابست" ومدى تحقيقها للمطالب و المكاسب المادية و المعنوية و دورها في تنمية الحراك السوسيو-مهني .

المحور الاول : المطلبية النقابية الحراك السوسيو-مهني :

-وفيما يتعلق بالسؤال الأول حول واقع الحراك السوسيو-مهني ، أجابنا السيد (ن . ع) المنسق الوطني و رئيس النقابة :أنه منذ ظهور نقابة " كنابست " ارتفعت الأجور بنسبة 200 % وتحسين بعض المنح والعلاوات،ونشر الثقافة العمالية بحيث أصبح الأستاذ يدرك ماله وما عليه ونجد ان الحراك السوسيو-مهني في ميدان التربية والتعليم يتجه صعودا وذلك راجع للنضالات النقابية التي اثمرت افتكاك مجموعة من المطالب المهمة كتحسن الاجور و الوعي النقابي في المؤسسة.

-أما فيما يتعلق بسؤالنا حول الانجازات التي حققتها نقابة "كنابست" في المرحلة الماضية فيما يخص الدفاع عن مطالب الاستاذ و مكتسباته المهنية ، أجاب السيد (و.س) :عضو المكتب الوطني المكلف التنظيم: أن المطالب المادية لا تزال محور تفاوض بين النقابة و الوزارة حيث لا يزال الأجر المقترح من طرف الوزارة بعيدا عن تطلعات النقابة ، حيث حققت نسبة قليلة من المقترحات التي اقترحتها النقابة ، لكن الزيادات الحالية اصبحت تغطي القدرة الشرائية للاستاذ و حسنت من وضعه المعيشي ومازالت النقابة تطالب بتحسين الاجور الى أن يصل الاستاذ الى مستوى الكفاية من الضروريات لينتقل بعدها الى الكماليات .

-أما فيما يتعلق بسؤالنا عن دور نقابة "كنابست" في تحقيق المطالب المادية ، فأجاب السيد (ب.م) :عضو المكتب الولائي المكلف بالتنظيم أن ،مطلب الأجور يعتبر هو المطالب الاساسية لنقابة كنابست ، ثم تأتي المنح والتي تعتبر من مكملات الاجر حيث خصصت النقابة ملفا خاصا للمنح حيث قدمنا منحا خاصا تتلاءم وخصوصيات ميدان التربية و التعليم و الصعوبات التي يواجهها الاستاذ أثناء العملية التدريسية ، اما بخصوص العلاوات فنجد ان بعض العلاوات كعلاوة التكوين و التأهيل قد أدرجت في اطار المردوديةو هذا

يعتبر اجحافا في حق الاستاذ اذ يجب أن تدخل في اطار الاجر القاعدي لأنها مرتبطة بمستوى الاستاذ وكفائته و كفايته التعليمية و ليست مرتبطة بعلاوة تضاف من الحين إلى الآخر.

-أما فيما يتعلق بسؤالنا عن دور نقابة "كنابست" في تحقيق المطالب المعنوية : فأجاب السيد (ب.م) :عضو المكتب الولائي المكلف بالتنظيم ايضا ،أن مطلب الأجور لايعتبر هو المطلب الوحيد فقط حيث سنتوجه نحو إدراج الظروف الوسائل البيداغوجية وجعلها مطالب جوهرية ، وتحسين الظروف المعيشية و الاجتماعية لأستاذ ،كما تهتم أيضا بتحسين التكوين و الوسائل التعليمية و جعلها أيضا مطالب جوهرية .

-أما فيما يخص السؤال الرابع ، حول رؤية نقابة " كنابست " لإضرابات الاعتصامات كحل فعلي لتحقيق المطالب ،فال السيد (ب.م) : أنه من خلال التجربة التي مرت بها هذه النقابة وجدنا أن الإضرابات و الاعتصامات هي الحل الأمثل لافتكاك المطالب بطريقة حضرية وذلك عن طريق الاتصال بالبرلمانيين و المسؤولين لكن دون جدوى .

-المحور الثاني : الحريات النقابية و مسارها ودورها في تنمية الحراك السوسيو-مهني.

فيما يخص سؤالنا حول الأنشطة التي تمارسها نقابة "كنابست" وهل حققت الفعالية النقابية ؟ السيد (ب.م) أمين وطني مكلف بالإعلام و الاتصال ،أنه على المستوى الوطني أن نقابة "كنابست" لديها فروع نقابية في جميع الولايات وكل ولاية لديها " المسؤول المالي"،" مسؤول التنظيم " ، " مسؤول التكوين النقابي " ، وتعقد "الجامعة الصيفية" لهذه النقابة قصد تفعيل بعض النشاطات فيما يخص الممارسة النقابية . أما بخصوص الفعالية النقابية فتعتبر نقابة "كنابست" من بين النقابات الرائدة في الجزائر وهذا يشهد له الجميع .

- أما فيما يخص سؤالنا حول "استقلالية النقابات" فأجابنا السيد (ب.م) : " أن الاستقلالية النقابية تعتبر عاملا مهما في توطيد الفعالية النقابية وهذا ما أفرزه نظام التعددية والتي تندرج في إطاره التنظيمات النقابية وهو الحل الأمثل لتحقيق المطالب من جهة ، ووصول جميع الأصوات التي تنادي بالنهوض بوضعية العامل الجزائري وخاصة الأستاذ من جهة أخرى، لكن هناك نوع من التضييق غلى الحريات النقابية و رفع راية " الاستقلالية " والذي يعتبر حبرا على ورق".

- أما عن سؤالنا حول تقييم نظرة الحكومة «اتجاه الأستاذ" من جهة و"العمل النقابي" من جهة أخرى، أجابنا السيد (ب . م. ص) منسق ولائي: أن نظرة الحكومة للأستاذ نظرة لامبالاة واحتقار واعتبار المؤسسة التعليمية مؤسسة غير منتجة وهذه تعتبر نظرة سلبية جدا ، هذا ما ألقى بضلاله على الوضعية الاجتماعية للأستاذ ، أما بخصوص العمل النقابي فنعاني من قمع للحريات النقابية من طرف الحكومة لأن

الوعي النقابي ليس في صالح الحكومة ،لذا فقد سعت الحكومة للتقليص من الفعالية النقابية لنقابة "كنابست" .

– أما بخصوص سؤالنا حول أن النظام الحكومي فقط هو الذي يعرقل الحركة النقابية ومن بينها نقابة "كنابست" ، السيد (ب . م. ص):" أن المجتمع ينظر إلى الأستاذ على أنه "متقشف" و"شحيح" ،وينظر إلى الحركة النقابية ومن بينها نقابتنا على أنها مضيعة للوقت و المال و المشوار الدراسي،حيث أن "كنابست" انطلقت من "نقد الواقع" ودور الطبقة المثقفة في تحريك الحركية الاجتماعية في المجتمع الجزائري ، أيضا جمعية أولياء التلاميذ والتي اعتبرت وسيلة ضغط علينا خلال الإضرابات و الاعتصامات .لكن تعتبر الحكومة العنصر الأساسي في قمع الحريات النقابية حسب كثير من الإطارات النقابية للكنابست .

– أما بخصوص دور نقابة "كنابست" وزيادة ثقلها النقابي و الاجتماعي وكيفية الوصول الى ذلك ،أجابنا السيد (ن.ع) : أننا نعمد لزيادة الوعي النقابي لدى الأساتذة ليكونوا على علم بما لهم وما عليهم و الإتيان بالجديد وبمطالب جديدة تتماشى و التغيرات الواقعة على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي ،فزيادة العمل النقابي وزيادة ثقله الاجتماعي مترسخ منذ بدايات هذه النقابة والنتائج بدأت تظهر على المستوى الواقعي .

– أما بخصوص اتهام نقابة "كنابست" بعرقلة المسار الدراسي وإهمالهم للتلميذ لكثرة الإضرابات ،أجابنا السيد (ب.م) عضو المكتب الوطني و الولائي

قائلا: " إن هذه النظرة سلبية ومضللة، حيث أننا أحرص على التلاميذ لأنه من بين مطالب هذه النقابة توفير الوسائل و الظروف الملائمة للتلميذ ، وأن كثرة الإضرابات راجعة إلى تدهور وضعية الأستاذ وأننا لم نجد آذان صاغية . يا أخي فليوفروا وضعية لأستاذ تتوقف الإضرابات ،هذه النظرة السلبية التي أرادت الحكومة رسمها للمجتمع .وأعطيك مثالا :أن القانون يقول أنه قبل الإضراب يتم إشعار الحكومة قبل ثمانية أيام وإذا حققت المطالب لا نباشر بالإضراب ،وإذا لم نجد الأذان الصاغية نباشر في الإضرابات .

– أما بخصوص دور العمل النقابي في تنمية الحراك السوسيو–مهني ،أجابنا السيد (ن.ع) قائلا: " إن العمل النقابي منذ مجيئ نقابة " كنابست" تطور كثيرا سواءا في ميدان التربية و التعليم أو في جميع القطاعات ، حيث حققت هذه النقابة نجاحات كبيرة فيما يخص رفع الاجور و تحسين المنح و العلاوات و ايصال صوت الاستاذ للجهات الوصية وللمجتمع أجمع ، حيث تجمعت هذه العوامل وكونت لنا حراكا مهنيا في ناحية الاجر و تحسن مكانة الاستاذ في المجتمع و ومازلنا نناضل لنصل الى درجو وعي قصوى لتحقيق المطالب المادية والمعنوية للسلك التعليمي.

المحور الثالث– حول مستقبل النقابة و النضال النقابي:

أما عن سؤالنا حول دور نقابة " كنابست "في المرحلة المقبلة وأهم المطالب المستقبلية ،أجابنا السيد (ب.م) المكلف بالاتصال في النقابة: أن دور نقابتنا موجود وهذا لا ينكره أحد ،أما عن دورنا مستقبلا فتسير في إطار توعية المجتمع بضرورة احترام دور الأستاذ وتمكين الأستاذ من العمل على رفع مستوى التحصيل الدراسي ،والتركيز على المطالب البيداغوجية و المهنية والاجتماعية للرفع من مكانة الأستاذ بين القطاعات الأخرى .

أما بخصوص سؤالنا حول الخطوات المستقبلية للرقي بالعمل النقابي ،فأجابنا السيد (ب.م) :" زيادة الوعي النقابي في جميع القطاعات و ترسيخ الفعالية النقابية في جميع القطاعات للرقي بالوضع الاقتصادي و الاجتماعي في المجتمع الجزائري .

أما بخصوص سؤالنا حول طبيعة العلاقة بين نقابة " كنابست " والنقابات الأخرى ، قال السيد (ح.ن) :" أن علاقتنا بمختلف النقابات ، علاقة تبادل للخبرات حيث نتواصل مع النقابات الفاعلة فقط "

أما بخصوص سؤالنا حول تفكير نقابة "كنابست" والنقابات الأخرى في تشكيل تنسيقية ، أجابنا السيد (ن.ع):" أنهم بصدد تشكيل "الكنفدرالية الوطنية للنقابات المستقلة للوظيف العمومي " حيث تعتبر نقابتنا هي صاحب هذه الفكرة والمشكلة من النقابات الفاعلة في الوظيف العمومي وهي : " الاتحاد العام لعمال التربية و التكوين" "ENPEF" بالإضافة إلى نقابتين قي القطاع الصحي وهما "نقابة مستخدمي الصحة العمومية "و"أخصائيي الصحة العمومية " وذلك لتجسيد المطلبية النقابية أكثر فأكثر.

أما بخصوص سؤالنا حول الخطوات المستقبلية في اطار تنمية الحراك السوسيو–مهني ، أجابنا السيد (ن.ع):" أننا سنكثف من مطلبيتنا النقابية في تحسين الاجور ثم ننتقل بعدها الى الاهتمام بالأمور البيداغوجية التي اغفلناها في وقت سابق وذلك قصدا منا في تحسين الوضعية المادية و الاجتماعية للاستاذ ، ثم سنزيد من الوعي النقابي و ذلك قصد الوصول لوعي نقابي عالي المستوى و الى أستاذ يعرف ماله وما عليه.

الاستنتاج العام:

من خلال قيامنا بالدراسة الميدانية على مستوى عشر ثانويات ، ومن خلال الاستمارات التي وزعناها على الأساتذة ومع المقابلات التي أجريناها مع الإطارات في نقابة "كنابست" ، ومن خلال استنتاجنا للفرضيات الفرعية والتأكد من تحققهما في إطار العينة المدروسة والمجال المكاني والزماني للبحث ، يمكن القول أن الفرضية العامة والمتمثلة" تلعب نقابة " كنابست " دورا في تنمية الحراك الاجتماعي و ذلك من خلال السعي للحفاظ على المكتسبات المهنية و تنمية المطلبية النقابية و المتمثلة في تحقيق المطالب المادية والمعنوية و هذا السبب يؤدي بدوره الى تنمية الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية " قد تحققت بنسبة كبيرة نظرا للمعطيات المذكورة في تحليل بيانات الاستمارة و المقابلة حيث تأكد اهتمام نقابة "كنابست" بتنمية الحراك السوسيو-مهني في المؤسسة التعليمية من خلال نشر الوعي وربطها بدرجة الرضا ثم المطلبية النقابية ثم شن الاضرابات فتحقيق المطالب وكل هذه العوامل اذا توفرت وتداخلت مع بعضها البعض كونت لنا حراكا سوسيو- مهني في ميدان التربية و التعليم

لكنها من جهة أخرى لم تهتم نقابة " كنابست" بصورة كافية بالتكوين النقابي ونشر الثقافة العمالية وهذا ما لاحظناه في ميدان الدراسة ،حيث أنه لاحظنا عدم معرفة و دراية بعض الأساتذة لبعض المنح و العلاوات التي وجدت في الاستمارة ،حيث قالوا لنا أن أنهم أول مرة يسمعون ببعض بهذه الحقوق والمكتسبات المهنية .كما لم تهتم نقابة " كنابست " أيضا بتحسين الظروف البيداغوجية هذا عكس ما تكلم به إطارات نقابة "كنابست". بمعنى آخر أن النقابة تهتم بتحقيق المطلبية من جهة وحماية المكتسبات من جهة أخرى لكنها تجاهلت المطالب البيداغوجية والتسييرية للمؤسسة التعليمية والتي لا تقل أهمية عن مطالب الأساتذة بما أن استمرارية و استقرار المؤسسة التعليمية و تحقيق أهدافها التربوية والبيداغوجية يعتبر أيضا من المطالب الأساسية لنقابة الكنابست .

أيضا تواجه نقابة " كنابست" وذلك حسب رأي الأساتذة و الإطارات النقابية نوع من القمع النقابي من طرف الحكومة وعد م اعترافها بنقابة "كنابست " كتنظيما نقابيا مستقلا من جهة و ذات النشاط المطلبي الفاعل ، وعدم الاعتراف بهذه النقابة كممثل رسمي لأساتذة التعليم الثانوي والتقني ، فالنقابات المستقلة مرخص لها إدا تناولنها من زاوية القوانين والتعليمات و لكن في أرض الواقع فإن كل الثنائيات والثلاثيات التي انعقدت و التي جرت بين السلطة وأرباب العمل والإتحاد العام للعمال الجزائريين ، لم تشارك فيها جل النقابات المستقلة إلى يومنا هدا في إطار المساهمة والمشاركة في اتخاذ القرارات الحاسمة في عالم الشغل اليوم ؟؟

و في اتجاه آخر فعلى النقابات المستقلة ان تنتهج لغة الحوار والتفاوض كآلية مطلبية أساسية في العقيدة النقابية خاصة في ظل التغيرات الذي يعرفه المجتمع الجزائري المعاصر .

الاقتراحات و التوصيات:

من خلال دراستنا هذه توصلنا إلى نوع من القراءة الشاملة لحيثيات وأبعاد هذا الموضوع والمتعلق بـــ "دور النقابات العمالية في تنمية الحراك الاجتماعي في المؤسسة التعليمية " لذا خرجنا بمجموعة من الاقتراحات و التوصيات التي من شانها أن تساعد الباحثين و الجهات المعنية من أجل أخذ صورة واضحة على هذا الموضوع:

- إعطاء المجال الواسع للحريات النقابية في المؤسسات التعليمية .
- الاعتراف بنقابة "كنابست" كشريك يدافع عن الحقوق و المكتسبات المادية و المعنوية للأستاذ.
- تنسيق الجهود بين الحكومة و نقابة "كنابست" فيما يخص توفير الجو الملائم للأستاذ في مختلف ممارساته المهنية وتوفير جميع الوسائل و الظروف للقيام بالعملية التعليمية والتربوية على أكمل وجه، لأن النشاط السياسي يعتبر مكملا للنشاط النقابي والعكس .
- أما بخصوص نقابة "كنابست" عليها الاهتمام بنشر الثقافة العمالية لدى الأساتذة والذي بدوره يساهم في تدعيم الحركة النقابية ، وعليها كذلك إعطاء الأولوية الفعلية لتحسين الظروف و الوسائل البيداغوجية لأنها تعتبر الحجر الأساسي في العملية التعليمة.
-الاهتمام ببعض المنح و العلاوات كعلاوة الخبرة المهنية و منحة كثافة الاقسام ومنحة التنقل لمكان العمل و التي تعتبر من أهم المنح و العلاوات التي للاستاذ حق فيها .
- نوجه أيضا رسالة للمجتمع بضرورة احترام الأستاذ و الانجازات التي يحققها و الرفع من مكانته ،حيث يلعب المجتمع دورا مهما في إحساس الأستاذ بتقدير ذاته باعتباره فردا يؤثر و يتأثر بالمجتمع .

الخاتمة

الخاتـــــمة :

الفعل النقابي فعل اجتماعي ضروري في إطار الحراك السوسيومهني، الذي يلعب دورا رائدا لإحداث التغيير والتطور المجتمعي على مختلف الأصعدة، خاصة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والثقافي والعلمي والتكنولوجي والسياسي والمهني. فهو بعد مؤسساتي يخترق كل فضاءات المجتمع ليفعل فيه تأثيرا وتأثرا. وليحمل مشروعا مجتمعيا بكل أبعاده الممتدة في الحياة اليومية بكل تفاصيلها وحيثياتها العملية لغاية تنميته ونموه.

إن النقابة في ظل مشروعها المجتمعي قوة اقتراحية فاعلة في مجالها المجتمعي العام وفي مجتمعها المهني الخاص. تستمد فعاليتها من تاريخها المتجذر في تربة المجتمعات الإنسانية بصفة عامة ومجتمعات المهنة بصفة خاصة، وهي مركز انطلاق التطورات اجتماعيا و اقتصاديا وثقافيا ومهنيا. وبذلك اكتسبت مشروعيتها من نفعيتها في النضال عبر الممارسة النقابية في الميدان. ودَعَّمَ موقعها في الجزائر خروج بعضها من المعاناة المادية و الاجتماعية و البيداغوجية.

وفي الأخير يمكن القول أن ظاهرة "النقابات العمالية المستقلة" تعتبر ظاهرة صحية في المجتمع الجزائري وهذا راجع إلى اعتبارها عنصر تغيير داخل هذا المجتمع ،وهذا ما لاحظناه من خلال تطرقنا إلى السيرورة التاريخية لتطور الحركة النقابية في الجزائر قبل و بعد الاستقلال حيث أنها في الماضي القريب ساهمت في استرجاع السيادة الوطنية و بعد أن ظلت سجينة الاتجاهات و الإيديولوجيات لمدة فاقت 25 سنة نشأت وتطورت العديد من النقابات المستقلة عن كل وصاية سياسية وإدارية في قطاع الوظيف العمومي خاصة ورغم تجربتها الحديثة التي لا تفوق 23 سنة ابتداء من صدور دستور 23 فبراير 1989 ، ورغم اعتراف المشرع بنشاطها إلا أنه لا يزال يدرج هده الجمعيات المهنية المستقلة في خانة المعارضة رغم أن العمل النقابي المطلبي لا يقتصر فقط على المطلبية العمالية وحماية المكتسبات ولكن حماية المؤسسة و استقرارها وبقاءها و استمراريتها من خلال تحقيق الأهداف المرجوة يعتبر من بين المهام المخولة للعمل النقابي ، لذا تعتبر النقابة السند الأول ليس فقط للعمال و لكن أيضا للمؤسسة ، ومازالت الحركة النقابية تلقي بظلالها على المجتمع الجزائري وخاصة في قطاع التربية و التعليم الذي يعتبر من بين القطاعات المهمة في الجزائر .

حيث تعتبر نقابة " **كنابست** " نموذجا من بين النقابات الرائدة على المستوى الوطني ونظرا لمكانتها على المستوى الوطني والدولي ، حيث تنتمي هذه النقابة إلى حقل النقابات دولية نظرا لحجمها الكمي والكيفي و إدا تناولنا هده المكانة وجب توفير الظروف الملائمة للممارسة النقابية المستقلة لأنها تلعب دورا محوريا في الدفاع عن الحقوق و المكتسبات المادية و المعنوية للأستاذ ، حيث أن مواجهة الجهات الوصية لها قلص من دورها وفاعليتها نسبيا والوصول إلى النتائج التي كانت تريد الوصول إليها هذه النقابة . لذا على الجهات الوصية تسهيل الأمور وترك النقابات " المستقلة " تمارس نشاطها بصورة طبيعية في ظل قوانين الجمهورية ذلك أنها تعتبر الناطق الرسمي باسم الأساتذة وتنقل انشغالاتهم ومشاكلهم بصورة حضارية . و هدا لتحسين وضعية الأستاذ فإذا وفرنا الظروف المناسبة لهذه النقابة والنقابات الأخرى فنكون قد جسدنا الديمقراطية الاجتماعية و السياسية في الجزائر. و يتوجب على النقابة إذن تنمية الوعي النقابي ، من خلال بناء إستراتيجية تكوينية للممثلين النقابيين من جهة و نشر الثقافة العمالية للمنخرطين من جهة أخرى وهدا سعيا لتنمية الشعور بالرضا والولاء للمؤسسة التعليمية ، خاصة إعداد مكانة لائقة للأستاذ في إطار الدور الحضاري الذي يقوم به و الذي لا يمثل فقط في إعداد النشء من الجانب البيداغوجي والتعليمي فإن رسالته الحضارية تتمثل في إعداد الأجيال وتربيتهم وزرع الحس الحضاري والشعور بالانتماء والولاء للوطن . ولتجسيد المطالب العمالية لابد من تنمية لغة الحوار والمناقشة والتفاوض ودلك من خلال طرح موضوعي نقدي لجملة من الأفكار والمطالب مع مراعاة كل الجوانب والأطراف التي تخدم المؤسسة التعليمية قبل كل شيء ، و لا يتم دلك إلا بتضافر جهود الجميع ومختلف الأطراف : **النقابة ، مسئولي المؤسسة ، الوزارة الوصية.**

والملاحظة المهمة أيضا التي تم استنتاجها من خلال هدا البحث الميداني أن النقابة في مرحلة الانتعاش الاقتصادي يكمن دورها في تجسيد المطلبية العمالية خاصة و أن الجزائر ذات اقتصاد ريعيا يعتمد أساسا في تجسييد مخططاته التنموية على عائدات البترول والغاز ، ففي هده المرحلة بالذات والتي نعيشها اليوم أصبح دورها هجوميا **offensif** أي المطالبة من خلال تحقيق حد أقصى من المطالب الكمية والكيفية النوعية والتي يأتي على رأس هده المطالب : الأجور والمنح والعلاوات ، بعدما كان في سنوات التسعينات في ظل الانكماش الاقتصادي من جهة وما ترتب عنه من مديونية وإفلاس و عجز مالي ، كان للنقابة دورا دفاعيا **défensif**، أي حماية المكتسبات المهنية وعلى رأسها : حماية مناصب العمل من الاندثار ، وعلى رأس هده المطالب توقيف نزيف

التسريح الجماعي للعمال و حماية المؤسسة من الزوال (غلق المؤسسات المفلسة و دفع الأجور المتأخرة و إنشاء صندوق البطالة و التقاعد المسبق وهذا ما جاء في **نظرية النّقبة لـــ PATRICK DE L'AUBIER** [1] و ما تم تناوله في رسالة الماجستير التي نوقشت سنة 2004 الموسومة: المطلبية النقابية في عالم الشغل المعاصر دراسة ميدانية بمركب السيارات الصناعية بالرويبة الجزائر نموذجا ، وحسب الخبراء الاقتصادين أن تحقيق هده المطالب يرتبط اساسا بسعر البترول في السوق ، بدلا من ارتباطه بعائدات البنية التحتية للاقتصاد الوطني والدي يتعدى الفكر الريعي ؟؟ إذن الفعالية النقابية لا تكمن فقط في تجسيد المطالب العمالية المادية منها والمعنوية ، ولكن تتمثل أيضا في تبني عقيدة نقابية تتجلى أساسا في التحكم في لغة الحوار والتفاوض وتقبل الطرف الآخر ، وهنا **قد نتساءل حول مستقبل العمل النقابي المطلبي المستقل في قطاع الوظيف العمومي خاصة في إطار جملة من الدهنيات و الاتجاهات و الإيديولوجيات التي تعتبر أن النقابة طرف معارض بدلا من اعتبارها طرفا مكملا و مسيرا مطلبه الأول هو المشاركة في اتخاذ القرارات التي تمس المؤسسة ؟؟؟.**

[1] – PATRIK DELAUBIER Histoire et sociologie du syndicalisme éditions Masson paris 1985.

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

أولا: الكتب

أ. باللغة العربية :

1. إبراهيم لطفي طلعت : علم الاجتماع التنظيم ،دار غريب للطباعة والنشر ، القاهرة –مصر ،1993.
2. أبوبكر بوخريسة وآخرون :دراسات في تنمية الموارد البشرية –إدارة الأفراد–،دار قرطبة،الجزائر ،2008.
3. أحمد مصطفى خاطر وآخرون :البحث العلمي والخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية في مناهج العلوم ،ط6 ،مطابع القدس ،الإسكندرية–مصر ،1995.
4. أحمد صقر عاشور : إدارة القوى العاملة الأسس السلوكية و أدوات البحث التطبيقي، دار النهضة العربية، بيروت– لبنان، 1983.
5. إحسان محمد حسن:علم الاجتماع الصناعي،دار الوائل للنشر،عمان–الأردن،2005.
6. الكيالي عبد الوهاب:الموسوعة السياسية،المؤسسة العربية للدراسات والنشر،بيروت–لبنان،1954.
7. أندرو دي سيزلاي ، مارك جي والاس : السلوك التنظيمي، ت: أحمد أبو القاسم، معهد الإدارة العامة، السعودية–الرياض، 1991.
8. السيد حنفي عوض:التنظيمات الاجتماعية في ميدان الصناعة،مكتبة النهضة،القاهرة–مصر.
9. العميان محمود: "السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال، دار وائل للنشر عمان – الأردن، 2004.
10. العطية ماجدة :سلوك المنظمة سلوك الفرد والجماعة ،دار الشروق ،عمان .
11. باركر سميث وآخرون:علم الاجتماع الصناعي ،ت:محمود علي محمد وآخرون:مراجعة محمد عاطف غيث،دار المعرفة الجامعية،الإسكندرية–مصر،1979.
12. بول ساموبلسون،ويليام نوردهاوس:الاقتصاد ،ت:هشام عبد الله،مراجعة:د/أسامة الدباغ،الأهلية للنشر والتوزيع،ط 2،عمان–الأردن،2006.
13. جامعة القدس المفتوحة : إدارة القوى البشرية ، عمان– الأردن 1999.
14. جورج فريدمان،بيار نافيل:رسالة في سوسيولوجيا العمل،ت: بولندا مانوئيل،منشورات عويدة ،ج 2،بيروت–لبنان ،1985.
15. دتكان ،وجاك .أفكار عظيمة في الإدارة ، الدار الدولية للنشر والتوزيع ، 1991 .

16. رشيد واضح ، المؤسسة في التشريع الجزائري بين النظرية والتطبيق – دار هومة – 2003

17. حمود عقلة العنزي:المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي،الإتحاد الوطني لطلبة الكويت –الكويت ،2007.

18. حسين حريم : مبادئ الإدارة الحديثة ، دار الحامد ،عمان– الأردن ، 2006

19. حصة حميد :خوصصة المؤسسة العمومية والقانون الجزائرية والإصلاحات الاقتصادية،مركز الدراسات الوحدة العربية،بيروت–لبنان،1999

20. خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيوإقتصادية في الجزائر – ديوان المطبوعات الجامعية – الجزائر – 2011

21. ضياء مجيد الموسوي، – سوق العمل والنقابات العمالية في إقتصاد السوق الحرة – ديوان المطبوعات الجامعية –2007

22. عبد الناصر جابي ، – الجزائر تتحرك – دراسة سةسيةلةجية للإضرابات العمالية في الجزائر –دار الحكمة –1994

23. محمد محمود الجوهري علم الاجتماع الصناعي،الدار الجامعية للنشر،الإسكندرية–مصر، 2003.

24. مصطفى فيلالي :مجتمع العمل ،مركز الدراسات للوحدة العربية،بيروت– لبنان،2006م .

25. مزيد منير عبوي:إدارة الموارد البشرية،كنوز المعرفة للنشر والتوزيع،عمان –الأردن،2008 .

26. محمود عباس:النقابات العمالية المصرية–رؤية ثورية–،مركز الدراسات الاشتراكية ،القاهرة–مصر،1996

27. محمد الميلي مواقف جزائرية . المؤسسة الوطنية للكتاب . الجزائر .1989.

28. محمد السويدي،علم الاجتماع السياسي،ميدانه وقضاياه،ديوان المطبوعات الجامعية– الجزائر–1999م.

29. محمد سعيد أنور سلطان : السلوك التنظيمي ، الدار الجامعية ، الإسكندرية مصر 2003.

30. محمد فارس:تاريخ الحركة النقابية الجزائرية–دراسات وبحوث وشهادات تاريخية،الثورة والعمل،اللسان المركزي ل إ ع ع ج ،الجزائر، 1989 .

31. محمد مفلاح ، شهادة نقابي– دار الحكمة – الجزائر –1990م

32. مصطفى نجيب شاويش:إدارة الموارد البشرية–إدارة أفراد–،دار الشروق للنشر والطباعة،طبعة 3،عمان– الأردن، 2005.

33. مصطفى عشوي :أسس علم النفس الصناعي التنظيمي ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1992 .

34. موريس أنجرس* : "منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية : تدريبات علمية". الإشراف على الترجمة مصطفى ماضي.الطبعة الثانية نشر دار القصبة، الجزائر2006

35. ناصر دادي عدون:اقتصاد المؤسسة ،ط2،دار المحمدية للنشر،الجزائر،2004.

36. نصر الله حنا : إدارة الموارد البشرية ، دار زهران،عمان– الأردن، 2002.

37. سعد جلال : المرجع في علم النفس، دار الفكر العربي، القاهرة- مصر، 1985.

38. عبد الباسط محمد حسن:علم الاجتماع الصناعي،مكتبة الغريب،القاهرة-مصر،1982

39. عبد الباقي ،صلاح الدين محمد. السلوك الإنساني في المنظمات؛ الدار الجامعية الإسكندرية ، 2000م.

40. عبد اللطيف ماموني وآخرون:الحركة العمالية المغاربية-صراعات وتحولات-،دار طوبغال،1985.

41. عبد الناصر جابي،الجزائر تتحرك،دار الحكمة للطباعة والنشر، الجزائر العاصمة-الجزائر،1995.

42. عبد القادر جغلول:تاريخ الجزائر الحديث،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر،1983

43. عادل حسن : إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة، عمان، الأردن، 1998.

44. عباس سهلية محمد.:إدارة الموارد البشرية ،عمان : دار وائل للنشر،عمان- الأردن، 2003 .

45. فاضلي إدريس : مدخل إلى المنهجية وفلسفة القانون ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 3 . قسنطينة . الجزائر2007.

46. قباري محمد إسماعيل: علم الاجتماع الصناعي ،دار المعارف للنشر والطباعة، الإسكندرية –مصر،1977

47. راوية حسن : السلوك في المنظمات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2001 .

48. رشيد زرواتي: تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ،طبعة 3 ،قسنطينة – الجزائر،2008.

49. سعيد سبعون و حفصة دراجي ، الدليل المنهجي في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الإجتماع ، دار القصبة للنشر الطبعة الولى2012

50.ـ: مناهج وأدوات البحث العلمي في العلوم الاجتماعية ، دار الهدى للطباعة و النشر، الجزائر، 2008

ب. باللغة الفرنسية :

Abdelkader Djeghloul huit études sur l’Algérie - ENL - 1986

51. Abderrahim Taleb, les rapports parti syndicales centres, nationale en Algérie annuaire de l'Afrique de nord, édition centre nationale de la recherche scientifique (S.N.R.S) paris, 1982
52. Abdelmadjid Azzi le mouvement syndical algérienne l’épreuve de indépendance éditions Alger livres 2012
53. ALGERIE Engagements Sociaux Et Question Nationale Dictionnaire Biographique Du Mouvement Ouvrier Maghreb Editions Balzakh Paris 2006

54. Bélanger, et autres : gestion des ressources humains, une approche globale et intégrée, Gaétan Morin, Québec, 1983 .
55. Boualem BOUROUIBA -Commémoration Du 50ème Anniversaire De La Création De Lugta 1956-2006
56. Association Historique Et Culturelle 1960 Alger 2006
57. Boualem Bourouiba Alugta Dans Les Premières Années De L'Independence 1962-1965 Algérie Livres Editions 2012
58. François Weiss : Doctrine et action syndicale en Algérie EU,ENJA8,paris,1970.
59. jean nager : préside Le gestion et du travail et d'instruction civil, publication ,roy,paris,1960.
60. J.L. Borgerou : le climat organizational et la satisfaction au travail, ed Gaétan Morin, Montréal, 1982 .
61. journal le pays du15 ou 21 juin,1994.
62. Luca et claude vatin . Algerie , politique , institut et régime presse de la fondation nationale des sciences politiques ,paris , 1975.
63. Pierre JARDILLIER, Henri BAUDWIN : l'absentéisme mythes et réalités, entreprise moderne d'édition, 2eme ed, Paris, 1984.
64. Le syndicalisme, livre de poche, EDMA ,paris,1978.
65. Mencer Mohamed Amokrane . L'UGTA de1962 a1973 document de travail ,n61 , 1930 .
66. Nora Benalleugue Algérienne mouvement ouvrier et question nationale 1919-1954- édition OPU 2004
67. Presse de la fondation nationale de sciences politique ,paris,1957.
68. WILLIAM J et autres : la gestion des ressources humaines, MC Graw Hill, Québec,1985.

ج – باللغة الإنجليزية

69. Rensis LIKERT :" a technique for the measurement of attitudes", in archives of psychology, N° 140, 1932.

ثانيا: المذكرات

70. نور الدين شنوفي : تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية، أطروحة لنيل شهادة دكتوراه دولة، تخصص علوم التسيير،تحت إشراف إسماعيل شعباني، جامعة الجزائر،2005.

71. فضة عباسي بصلي :السياسة الاتصالية للنقابة في ظل اقتصاد السوق–من إعادة الهيكلة إلى الشراكة–مذكرة لنيل شهادة ماجيستير علم الاجتماع التنمية والتغير الاجتماعي ،قسم علم الاجتماع،عنابة–الجزائر،1995.

ثالثا: الوثائق والسجلات

72. الإتحاد العام للعمال الجزائريين: نشأة الحركة النقابية ،جريدة الثورة ع 255 ،1988 .

73. الاتحاد العام ع ج. ع13 ،1999 .

74. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية– الدستور الوطني 1988م.

75. جريدة الخبر العدد 3081 ،الثلاثاء 2001/01/30.

76. هيئة التحرير:"قاموس المرشد في مجلة المرشد"–تعنى بالثقافة العمالية والتكوين النقابي–العدد السابع، مجلة شهرية صادرة بتاريخ من 1أفريل إلى 30جوان1988 ،المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية،بوزريعة الجزائر.

77. كلمة دحمان ذبيح عبد الله: مجلة الثورة ،عدد 351، 1988

78. مقدم عبد الحفيظ : الاتجاهات والرضا عن العمل، مطبوعة لطلبة الماجستير، معهد علم النفس وعلوم التربية، جامعة الجزائر، الجزائر، 1993.

79. عيسى بوزغيبة: النقابات في الجزائر– مساهمة سوسيولوجية في تحليل مضمون الخطاب النقابي–إ ع ع ج.

80. عيسى بوزغيبة : مجلة المرشد مركز الدراسات والبحوث النقابية،عدد32،الجزائر 1991

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

82. تصريح محمد الصالح يحياوي:جريدة الشعب 29-01-1978.

83. الإتحاد العام للعمال الجزائريين:القانون الأساسي واللوائح المصادق عليها من قبل المؤتمر التاسع،ديسمبر 1990.

رابعا: القواميس والمعاجم

84. محي الدين أبادي، القاموس المحيط . المجلد الأول فصل النون. باب الياء . دار المعرفة– بيروت، لبنان.

85. علي بن هاذية وآخرون القاموس الجديد للطلاب المؤسسة الوطنية للكتاب . الجزائر .1991م.

الملاحق

الملحق رقم (01)

استمارة استبيان لأساتذة التعليم الثانوي و التقني

أولا : البيانات الشخصية :

1. الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن : .....
3. الحالة العائلية : أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
4. عدد الأطفال : اقل من خمسة ☐ أكثر من خمسة ☐
5. نوع المسكن : فيلا ☐ شقة ☐ بت ارضي ☐ ن قصديري ☐
6. عمل أخر خارج نطاق التعليم :.....

ثانيا :الوعي النقابي و الحراك المهني.

7. هل أنت منخرط في نقابة المؤسسة نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين اشرح.....

.....

8. هل هناك تواصل بينك وبن النقابيين:نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

.....

9 . هل يقوم الممثلون النقابيون بنشر الوعي النقابي بين الأساتذة : نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

.....

10. هل تعقد ندوات و ورشات تكوينية و مؤتمرات اتجاهكم وذلك قصد نشر الوعي النقابي من طرف الممثلين النقابيين: نعم ☐ لا ☐

- إذا كنت الإجابة لا في رأيك لماذا ؟.....

11. هل يلعب الوعي النقابي دورا في حراككم المهني الاجتماعي: نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة لا في رأيك لماذا؟.....

.....

ثالثا:درجة الرضا والحراك المهني.

أ. المكانة الاجتماعية

12. ما تقدير أفراد أسرتك لأهمية مهنتك: راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐

غير راض جدا ☐

- إذا كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

13. المكانة التي يشعر بها الأقارب: راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐

غير راض جدا ☐

إذا كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

14. احترام الآخرين لانجازاتكالمهنية: راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐

غير راض جدا ☐

إذا كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

15. نظرة المجتمع للأستاذ:راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐ غير راض جدا ☐

إذا كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

16.هل تلعب النقابة دورا في الرفع من مكانتك الاجتماعية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف؟.....
- إذا كانت الإجابة بلا لماذا ؟.....
- **ب.تقدير الذات:**

17. هل أنت راض بما يحققه لك العمل من تقدير الذات؟ راض جدا ☐ راض ☐

غير راض ☐ غير راض جدا ☐

- إذا كان الجواب بغير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

18هل أنت راض عن انجازاتك المهنية؟راض جدا ☐ راض ☐ غير راض ☐
غير راض جدا ☐

- إذا كان الجواب غير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

19. هل تلعب النقابة دورا في تقديرك لذاتك؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....
- إذا كانت الإجابة نعم فكيف؟.....

ج. الاستقرار الوظيفي:

20. هل تشعر بالاستقرار الوظيفي؟ نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الحالتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا؟.....

.....

21. هل تلعب النقابة دورا في تحقيق الاستقرار الوظيفي للأساتذة؟ نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا؟.....

.....

د. تحسين الظروف البيداغوجية .

22. هل انت راض عن مسارك التكويني؟ راض جدا ☐ راض ☐

غير راض ☐ غير راض جدا ☐

إذا كان الجواب بغير راض أو غير راض جدا لماذا؟.....

.....

23. هل تلعب النقابة دورا في تحسين مستواك التكويني البيداغوجي؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف؟.....
- إذا كانت الإجابة بلا فكيف؟.....

24. هل تلعب درجة رضاكم الوظيفي دورا في حراككم المهني و الاجتماعي؟

نعم ☐ لا ☐

رابعا : المطلبية النقابية والحراك المهني

ا.الأجور

25. ما هي درجة تناسب ساعات العمل مع الأجر الشهري؟

ضعيفة ☐ متوسطة ☐ جيدة ☐ ممتازة ☐

- إذا كانت ضعيفة أو متوسطة لماذا؟.....

26. ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع الجهد المبذول ؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

- إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا؟.....

27. ما مدى تلاؤم المرتب الشهري مع المستوى المعيشي؟

ضعيف☐ متوسط ☐ جيد ☐ ممتاز ☐

- إذا كان الجواب بضعيف أو متوسط لماذا؟.....

.....

28.هل تسعى في رأيك النقابة لزيادة أجرك وتناسبه مع المستوى المعيشي والقدرة الشرائية؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا؟.....

.....

ب. المنح

29.ما مدى مناسبة منحة المر دودية الفردية المقدمة لك كأستاذ؟

غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

- إذا كان الجواب بمناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟.....

.....

30. هل تقدم لكم منحة كثافة الأقسام؟ نعم ☐لا ☐

31. هل تقدم لكم منحة تعويضية للتنقل لمكان العمل ؟ نعم ☐ لا ☐

32. هل تقوم النقابة بزيادة وتحسين المنح المقدمة لكم ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا في رأيك ؟

.....

ج.العلاوات

33.هل علاوة الخبرة المهنية الحالية مناسبة لك؟

غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟.....

.....

34هل علاوة التأهيل والتكوين مناسبة لك ؟

غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟ .....

.....

35. هل تسعى النقابة لتحسين هذه العلاوات لكم؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كان الإجابة لا لماذا في رأيك ؟.....

.....

د.الخدمات الاجتماعية

36.هل تناسبك خدمة الرعاية الصحية أو طب العمل في مهنتك كأستاذ؟

غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

إذا كان الجواب بغير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟.....

- .....

37.هل تناسبك منحة الضمان الاجتماعي الموجود حاليا كأستاذ ؟

غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا ؟.....

.....

38.هل تناسبك الخدمات الترفيهية والتعاونيات المقدمة للأستاذ؟

غير مناسبة ☐ غير مناسبة جدا ☐ مناسبة ☐ مناسبة جدا ☐

- إذا كان الجواب بغير مناسبة أو غير مناسبة جدا لماذا؟.....

39. هل تعمل النقابات على تحسين وزيادة الخدمات الاجتماعية والمهنية ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بلا لماذا ؟.....

40. هل تلعب المطلبية النقابية دورا في تحرركم المهني والاجتماعي ؟ نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة لا لماذا؟.....

خامسا: الاضراب والحراك المهني

41.هل يلعب الإضراب دورا في حراككم المهني والاجتماعي فيما يخص المطالب المادية ؟

نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا؟.....

.....

42. هل يلعب الإضراب كوسيلة ضغط دورا في حراككم المهني و الاجتماعي ؟

نعم ☐ لا ☐

- في كلتا الإجابتين اشرح لماذا نعم ولماذا لا؟.....

.....

و شكرا

يتبع الملحق رقم (01)

استمارة مقابلة مع إطار في نقابة كنا بست

تاريخ اليوم:..... مع السيد:.....

الساعة..... .....

المكان..... الوظيفة.....

أولا : المطلبية النقابية والحراك المهني

1. ماهو واقع الحراك المهني والاجتماعي في ميدان التربية والتعليم؟
2. ما هي الانجازات التي حققتها نقابة "كنا بست"في المرحلة الماضية ؟ وذلك فيما يخص الدفاع عن المطالب والمكتسبات المهنية للأساتذة ؟ وما هي الوقائع والشواهد و ذلك فيما يخص هذا الموضوع؟
3. حدثنا عن دور النقابة في الدفاع عن الحقوق المادية للأستاذ؟
4. حدثنا عن دور النقابة في الدفاع عن الحقوق المعنوية للأستاذ؟
5. هل ترون أن الإضرابات و الاعتصامات هي الحلول الفعلية لتحقيق المطالب المادية والمعنوية للأساتذة؟

ثانيا : حرية العمل النقابي و مساره و دوره في تنمية الحراك المهني

6. ما الأنشطة التي تمارسها نقابة "كنا بست" ؟ وهل حققت الفعالية النقابية ؟
7. ماذا لو سألناكم عن استقلالية النقابات ؟
8. ما تقييمكم لنظرة و توجه الحكومة اتجاه الأستاذ من جهة والعمل النقابي من جهة أخرى ؟
9. هل فقط النظام الحكومي هو الذي يعرقل الحركة النقابية و من بينها نقابتكم ؟
10. هل تحتاج نقابة "كنا بست" إلى التطوير وزيادة ثقلها النقابي والاجتماعي ؟ كيف ذلك؟
11. اتهمتم بعرقلة المسار التدريسي وأنكم أهملتم التلاميذ و مستقبلهم وذلك من خلال الإضرابات وإيقاف التدريس؟

ثالثا: مستقبل النقابة والنضال النقابي والحراك المهني

12. ما هو دور نقابة "كنا بست" في المرحلة المقبلة ؟ وما هي أهم المطالب المستقبلية؟
13. الخطوات المستقبلية للرقي بالعمل النقابي ؟
14. ما طبيعة العلاقة بينكم وبين النقابات الأخرى؟
15. هل تفكرون في إنشاء وتكوين تنسيقي مع مختلف النقابات الأخرى؟
16. ما هي خطواتكم المستقبلية في إطار تنمية الحراك المهني والاجتماعي فيما يخص أساتذة التعليم الثانوي والتقني ؟

نشأة وتطور الوظيفة العمومية في الجزائر : ملحق رقم : 02

المقدمة :

إن تطور المجتمعات المعاصرة واكبه تطور في المنظمات باختلاف طبيعتها هذا التطور فرض مفاهيم جديدة فمثلا تختلف المنظمة في الخمسينيات عن المنظمات في الوقت الحالي ومن الوظائف الإدارية الرئيسية التي نلمس فيها مثل هذا التطور هي : إدارة الموارد البشرية التي تلقى في عصرنا الحاضر اهتماما كبيرا و متزايدا و هي فرع حديث متخصص في الإدارة وظيفته لا تقل أهمية عن الوظائف الإدارية الرئيسية الأخرى مثل التسويق و التموين .

و بم أن العنصر البشري يعتبر تركيبة معقدة يصعب التحكم فيها و لا يمكن ضبطها كالآلة و هو سلوك يستدعي مرونة في المعاملة لاضطرابه الشديد اعتبر رأس مال لا يستهان به و تسييره وحسن إدارته يستلزم تخطيطا ، توجيها و تنظيما ومن بين الوظائف التي يقومون بها مسؤولون تسيير الموارد البشرية في الوقت الحالي وظيفة تسيير الحياة المهنية و هي عبارة عن مجموعة تحولات و تنقلات يمر بها الموظف خلال فترة تواجده بالمنظمة و تبدأ منذ توظيفه إلى غاية انتهاء هذه الحياة سواء بالتقاعد أو بالاستقالة أو بالوفاة .. ..إلخ

وقد يمر العامل خلال هذه الفترة على عدة مراحل تعتبر هامة وحاسمة قد تقرر في بعض الأحيان مصيره المهني من بين هذه المراحل نذكر على سبيل المثال :تقييم أداءه وكفاءته و إمكانية تكوينه ليتماشى مع أى تطور علمي أو تكنولوجي قد يمس الإدارة و قد يكون هذا التكوين قصد التحسين من مستواه ثم ترقيته إلى مناصب كان يطمح فيها في الوصول إليها و يغادر الموظف الإدارة في عدة حالات تعتبر نهاية حياته المهنية بها و منها : الاستقالة ، التقاعد ،الوفاة.

و لقد أعطي العنصر البشري بالغ الأهمية كمورد حساس كلما زاد المسؤولين من اهتمامهم بالموظفين كلما زاد تفننهم في أداء أعمالهم.

و بالتالي كانت الحياة المهنية للموظف حافلة بالمحطات المهمة لهذا ارتأينا أن نقف عندها و نسقط ما توصلنا إليه في دراستنا النظرية على حقل تطبيقي يتمثل في إدارة بلدية باب الزوار.

الفصل التمهيدي :الوظيفة العمومية

المبحث الأول : تعريف الوظيفة العمومية

لقد انقسم علماء الإدارة العامة إلى قسمين كبيرين فيما يتعلق بتحديد المعنى الاصطلاحي للوظيفة العامة : قسم يتجه اتجاه موضوعيا . وقسم يتجه اتجاه شكلي.

الاتجاه الموضوعي التحليلي :

يعرف الوظيفة العمومية على أنها مجموعة من الاختصاصات القانونية التي يجب أن يمارسها شخص مختص ومحدد تتوفر فيه شروط معينة بطريقة دائمة مستهدفا الصالح العام.

الاتجاه الشكلي الوصفي : و يعرفها على أنها مجموعة من الأشخاص الذين يقومون بالعمل لخدمة المرافق العامة و عليه فإن هذا المعنى يركز الأشخاص والنظام القانوني الذي يحكمه دون الاهتمام بالوظائف المخصصة لهم

أما التعريف الراجح هو الذي يجمع المعنيين السابقين و الذي يرى أن الوظيفة العمومية هي مجموعة من الأوضاع و النظم العامة التي تختص الموظفين العموميين في الدولة. .

ومن هنا نعرف الموظف على أنه شخص يساهم في خدمة مرفق عام تديره الدولة أو أحد أشخاص القانون العام . و قد

أورد المشرع الجزائري في لمدة الأولى من الأمر 66-133 (المؤرخ في 02 جوان 1966 و المتضمن القانون الأساسي للوظيف العمومي >>: (يعتبر موظفين الأشخاص المعينون في وظيفة دائمة ، الذين رسموا في درجة التسلسل في الإدارة المركزية التابعة للدولة و المصالح الخارجية التابعة لهذه الإدارات و الجماعات المحلية و كذا المؤسسات و الهيئات العمومية حسب كيفيات تحدد بمرسوم <<.

وجاء تقريبا في نفس المادة الخامسة من المرسوم 85-59 (المؤرخ في 23 مارس 1985 المتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية >> : (نطلق على العامل الذي يثبت عي منصب عمله بعد انتهاء المدة التجريبية تسمية الموظف<<.

ومن هاتين المادتين نستنتج أن الموظف العمومي الذي يؤدي مهمته في نطاق الوظيفة العامة.

المبحث الثاني : تطور الوظيفة العمومية في الجزائر :

يعد القانون الفرنسي الصادر في 19 أكتوبر 1946 أول قانون للوظيفة العمومية عرفته الجزائر خلال الفترة الاستعمارية ، أعقبه بعد ذلك قانون . 1959

بعد الاستقلال شهدت الجزائر فراغا قانونيا و تنظيميا في مختلف المجالات و تفاديا لتعطيل و تجميد الحياة الاقتصادية و الاجتماعية في انتظار وضع القوانين و التنظيمات القانونية ، بادرت الدولة في الأشهر الأولى للاستقلال إلى إصدار قانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية إلا ما تعارض مع السيادة الوطنية

وفي سنة1965 شكلت لجنة وزارية كلفت بوضع مشروع قانون أساسي للوظيفة العمومية،عرض على الإدارات الجزائرية، و بعد إجراءات المناقشات صدر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في02 جوان 1966 متمثلا في الأمر 66-133 و الذي يبين المبادئ التي تسير الإدارة العمومية في الجزائر و العناصر الأساسية التي يجب توفرها في الشخص حتى يعتبر موظفا عموميا و التي هي :

. أن يعين في وظيفة يشغلها بصفة دائمة

. أن يرسم في إحدى درجات التسلسل الإداري

. أن يباشر وظيفته في مرافق عمومي تديره الدولة

كما حدد كيفية الدخول إلى الوظيفة العمومية، حقوق وواجبات الموظف و كيفية الخروج من الوظيفة ، و في سنة 1978 ظهر القانون الأساسي العام للعامل (sgt) وهو القانون الذي يحمل رقم78 12 –المؤرخ في 05 أوت1978 و الذي جاء بأحكام عامة لجميع العمال في مختلف القطاعات ، ففي هذه المرحلة أر المشرع الجزائري مبدأ الشمولية في تطبيق قانون العمل بما في ذلك عمال و موظفي الإدارة العمومية على اختلاف مستوياتها حيث ورد في المادة الأولى منه >>يحدد هذا القانون حقوق العامل و الواجبات التي يخضع لها مقابل تلك الحقوق مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه

لكن مع وجود فروق بين عمال النشاطات الإنتاجية و موظفي الإدارات دفع إلى التفكير في وضع قانون يتوافق مع بيئة الموظف العمومي ، و هو ما ظهر مع القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات و الإدارات العمومية و هو ما يعرف بالمرسوم 85-59 المؤرخ في 23 مارس 1985.

مع أن هذا القانون يكرس نفس السياسة التي اتبعها المشرع الجزائري في الأمر رقم 66-133 إلا أنه حسم بعض القضايا التي كانت غامضة فيه مثل حصر قطاع نشاط المؤسسات و الإدارات العمومية، استبعد المؤسسات العمومية أو التجارية لأنها خاضعة لمبادئ المحاسبة التجارية و ليس المحاسبة العمومية. كما أصدر أمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 . يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

-القانون الاساسي للوظيفة العمومية:

أمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 15 / 07 / 2006 . يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
أمر رقم 06-03 مؤرّخ في 19 جمادى الثانية عام 1427
الموافق 15 يوليو سنة 2006،
يتضمّن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية
إن رئيس الجمهورية،
– بناء على الدستور، لا سيّما المواد 51 و122-26 و124 منه،
– وبمقتضى الأمر رقم 74-103 المؤرخ في أول ذي القعدة عام 1394 الموافق 15 نوفمبر سنة 1974 والمتضمن قانون الخدمة الوطنية، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى الأمر رقم 76-111 المؤرخ في 17 ذي الحجة عام 1396 الموافق 9 ديسمبر سنة 1976 والمتضمن مهام الاحتياط وتنظيمه،
– وبمقتضى القانون رقم 78-12 المؤرخ في أول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الأساسي العام للعامل، لاسيما المواد من 180 إلى 186 منه،
– وبمقتضى القانون رقم 83-11 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتأمينات الاجتماعية، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى القانون رقم 83-12 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتقاعد، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى القانون رقم 83-13 المؤرخ في 21 رمضان عام 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بحوادث العمل و الأمراض المهنية، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى القانون رقم 83-14 المؤرخ في 21 رمضان 1403 الموافق 2 يوليو سنة 1983 والمتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى القانون رقم 88-07 المؤرخ في 7 جمادى الثانية عام 1408 الموافق 26 يناير سنة 1988 والمتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل،
– وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، لاسيما المادة 3 منه،
– وبمقتضى القانون رقم 90-14 المؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم،
– وبمقتضى الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 2 رمضان عام 1417 الموافق 11 يناير سنة 1997 الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

– وبمقتضى القانون رقم 99–07 المؤرخ في 19 ذي الحجة عام 1419 الموافق 5 أبريل سنة 1999 والمتعلق بالمجاهد والشهيد،

– وبعد الاستماع إلى مجلس الوزراء،

يصدر الأمر الآتي نصّه :

البـاب الأول

أحكام عامة

المادة الأولى : يتضمن هذا الأمر، القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية.

يحدد هذا الأمرالقواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين والضمانات الأساسية الممنوحة لهم في إطار تأدية مهامهم في خدمة الدولة.

الفصل الأول : مجال التطبيق

المادة 2 : يطبق هذا القانون الأساسي على الموظفين الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية.

يقصد بالمؤسسات و الإدارات العمومية، المؤسسات العمومية، والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها والجماعات الإقليمية والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والثقافي والمهني والمؤسسات العمومية ذات الطابع العلمي والتكنولوجي وكل مؤسسة عمومية يمكن أن يخضع مستخدموها لأحكام هذا القانون الأساسي.

لا يخضع لأحكام هذا الأمر القضاة والمستخدمون العسكريون والمدنيون للدفاع الوطني ومستخدمو البرلمان.

المادة 3 : يحدد تطبيق أحكام هذا القانون الأساسي بقوانين أساسية خاصة بمختلف أسلاك الموظفين تتخذ بمراسيم.

غير أنه، ونظرا لخصوصيات أسلاك الأعوان الدبلوماسيين والقنصليين وأساتذة التعليم العالي والباحثين والمستخدمين التابعين للأسلاك الخاصة بالأمن الوطني والحرس البلدي وإدارة الغابات والحماية المدنية والمواصلات السلكية واللاسلكية الوطنية وأمن الإتصالات السلكية واللاسلكية وإدارة السجون وإدارة الجمارك وكذا المستخدمين التابعين لأسلاك أمناء الضبط للجهات القضائية والأسلاك الخاصة بإدارة الشؤون الدينية، يمكن أن تنص قوانينهم الأساسية الخاصة على أحكام استثنائية لهذا الأمر في مجال الحقوق والواجبات و سير الحياة المهنية والانضباط العام.

الفصل الثاني : العلاقة القانونية الأساسية

المادة 4 : يعتبر موظفاً كل عون عيّن في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري.

الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته.

المادة 5 : تختلف الرتبة عن منصب الشغل. وهي الصفة التي تخول لصاحبها الحق في شغل الوظائف المخصصة لها.

المادة 6 : يجمع السلك مجموعة من الموظفين الذين ينتمون إلى رتبة أو عدة رتب و يخضعون لنفس القانون الأساسي الخاص.

المادة 7 : يكون الموظف تجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية.

المادة 8 : تصنف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل المطلوب في المجموعات الأربعة (4) الآتية :

– المجموعة "أ" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التصميم والبحث والدراسات أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "ب" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التطبيق أو كل مستوى تأهيل مماثل،

– المجموعة "ج" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التحكم أو كل مستوى تأهيل

مماثل،

– المجموعة "د" وتضم مجموع الموظفين الحائزين مستوى التأهيل المطلوب لممارسة نشاطات التنفيذ أو كل مستوى تأهيل مماثل.

يمكن أن تقسم المجموعات إلى مجموعات فرعية.

المادة 9 : كل تعيين في وظيفة لدى المؤسسات والإدارات العمومية يجب أن يؤدي إلى شغل وظيفة شاغرة بصفة قانونية.

الفصل الثالث : المناصب العليا و الوظائف العليا للدولة

المادة 10 : زيادة على الوظائف المناسبة لرتب الموظفين، تنشأ مناصب عليا.

المناصب العليا هي مناصب نوعية للتأطير ذات طابع هيكلي أو وظيفي. وتسمح بضمان التكفل بتأطير النشاطات الإدارية والتقنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

المادة 11 : تنشأ المناصب العليا المذكورة في المادة 10 أعلاه، عن طريق :

– القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الوظيفي،

– النصوص التنظيمية المتعلقة بإنشاء وتنظيم المؤسسات و الإدارات العمومية، فيما يتعلق بالمناصب العليا ذات الطابع الهيكلي.

المادة 12 : تحدد شروط التعيين في المناصب العليا عن طريق التنظيم.

المادة 13 : يقتصر التعيين في المناصب العليا على الموظفي.

غير أنه يمكن شغل المناصب العليا المتعلقة بنشاطات الدراسات و تأطير المشاريع، بصفة استثنائية، من طرف إطارات مؤهلة ليست لها صفة الموظف.

المادة 14 : يستفيد شاغلو المناصب العليا، إضافة إلى الراتب المرتبط برتبهم، من نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 15 : تنشأ وظائف عليا للدولة في إطار تنظيم المؤسسات والإدارات العمومية.

تتمثل الوظيفة العليا للدولة في ممارسة مسؤولية باسم الدولة قصد المساهمة مباشرة في تصور وإعداد وتنفيذ السياسات العمومية.

المادة 16 : يعود التعيين في الوظائف العليا للدولة إلى السلطة التقديرية للسلطة المؤهلة.

المادة 17 : تحدد قائمة الوظائف العليا للدولة وشروط التعيين فيها والحقوق والواجبات المرتبطة بها وكذا نظام الرواتب المطبق على أصحابها عن طريق التنظيم.

المادة 18 : لا يخول تعيين غير الموظف في وظيفة عليا للدولة أو في منصب عال صفة الموظف أو الحق في التعيين بهذه الصفة.

الفصل الرابع : الأنظمة القانونية الأخرى للعمل

المادة 19 : تخضع مناصب الشغل التي تتضمن نشاطات الحفظ أو الصيانة أوالخدمات في المؤسسات والإدارات العمومية إلى نظام التعاقد.

تحدد قائمة مناصب الشغل المنصوص عليها في هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 20 : يمكن اللجوء، بصفة استثنائية، إلى توظيف أعوان متعاقدين في مناصب شغل مخصصة للموظفين في الحالات الآتية :

– في انتظار تنظيم مسابقة توظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفي،

– لتعويض الشغور المؤقت لمنصب شغل.

المادة 21 : يمكن، بصفة استثنائية، توظيف أعوان متعاقدين غير أولئك المنصوص عليهم في المادتين 19 و20 أعلاه، في إطارالتكفل بأعمال تكتسي طابعا مؤقتا.

المادة 22 : يوظف الأعوان المذكورون في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، حسب الحالة ووفق حاجات المؤسسات والإدارات العمومية، عن طريق عقود محددة المدة أو غير محددة المدة، بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي.

ولا يخول شغل هذه المناصب الحق في اكتساب صفة الموظف أوالحق في الإدماج في رتبة من رتب الوظيفة العمومية.

المادة 23 : يحتفظ الموظفون الذين يشغلون المناصب المنصوص عليها في المادة 19 أعلاه عند تاريخ نشر هذا الأمر بصفة الموظف.

المادة 24 : تحدد عن طريق التنظيم كيفيات توظيف الأعوان المذكورين في المواد من 19 إلى 21 أعلاه، وحقوقهم وواجباتهم والعناصر المشكلة لرواتبهم، والقواعد المتعلقة بتسييرهم وكذا النظام التأديبي المطبق عليهم.

المادة 25 : يمكن أن ينجز أعمالا ظرفية للخبرة أو الدراسة أو الاستشارة لحساب المؤسسات والإدارات العمومية في إطار اتفاقي، مستشارون يتمتعون بمستوى التأهيل المطلوب.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب الثاني

الضمانات وحقوق الموظف وواجباته

الفصل الأول : الضمانات وحقوق الموظف

المادة 26 : حرية الرأي مضمونة للموظف في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه.

المادة 27 : لا يجوز التمييز بين الموظفين بسبب آرائهم أو جنسهم أو أصلهم أو بسبب أي ظرف من ظروفهم الشخصية أو الاجتماعية.

المادة 28 : لا يمكن أن يترتب على الانتماء إلى تنظيم نقابي أو جمعية أي تأثير على الحياة المهنية للموظف.

مع مراعاة حالات المنع المنصوص عليها في التشريع المعمول به، لا يمكن بأي حال أن يؤثر انتماء أو عدم انتماء الموظف إلى حزب سياسي على حياته المهنية.

المادة 29 : لا يمكن بأية حال أن تتأثر الحياة المهنية للموظف المترشح إلى عهدة انتخابية سياسية أو نقابية، بالآراء التي يعبر عنها قبل أو أثناء تلك العهدة.

المادة 30 : يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء، من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبتها، ويجب عليها ضمان تعويض لفائدته عن الضرر الذي قد يلحق به.

وتحلّ الدولة في هذه الظروف محلّ الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال.

كما تملك الدولة، لنفس الغرض، حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة.

المادة 31 : إذا تعرض الموظف لمتابعة قضائية من الغير، بسبب خطأ في الخدمة، ويجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها أن تحميه من العقوبات المدنية التي تسلط عليه ما لم ينسب إلى هذا الموظف خطأ شخصي يعتبر منفصلا عن المهام الموكلة له.

المادة 32 : للموظف الحق، بعد أداء الخدمة، في راتب.

المادة 33 : للموظف الحق في الحماية الاجتماعية والتقاعد في إطار التشريع المعمول به.

المادة 34 : يستفيد الموظف من الخدمات الاجتماعية في إطارالتشريع المعمول به.

المادة 35 : يمارس الموظف الحق النقابي في إطار التشريع المعمول به.

المادة 36 : يمارس الموظف حق الإضراب في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما.
المادة 37 : للموظف الحق في ممارسة مهامه في ظروف عمل تضمن له الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية.
المادة 38 : للموظف الحق في التكوين وتحسين المستوى والترقية في الرتبة خلال حياته المهنية.
المادة 39 : للموظف الحق في العطل المنصوص عليها في هذا الأمر.
الفصل الثاني : واجبات الموظف
المادة 40 : يجب على الموظف، في إطار تأدية مهامه، احترام سلطة الدولة وفرض احترامها وفقا للقوانين والتنظيمات المعمول بها.
المادة 41 : يجب على الموظف أن يمارس مهامه بكل أمانة وبدون تحيز.
المادة 42 : يجب على الموظف تجنب كل فعل يتنافى مع طبيعة مهامه ولو كان ذلك خارج الخدمة.
كما يجب عليه أن يتسم في كل الأحوال بسلوك لائق ومحترم.
المادة 43 : يخصص الموظفون كل نشاطهم المهني للمهام التي أسندت إليهم. ولا يمكنهم ممارسة نشاط مربح في إطار خاص مهما كان نوعه.
غير أنه يرخص للموظفين بممارسة مهام التكوين أو التعليم أو البحث كنشاط ثانوي ضمن شروط ووفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.
كما يمكنهم أيضا إنتاج الأعمال العلمية أو الأدبية أو الفنية.
وفي هذه الحالة، لا يمكن الموظف ذكر صفته أو رتبته الإدارية بمناسبة نشر هذه الأعمال، إلا بعد موافقة السلطة التي لها صلاحيات التعين.
المادة 44 : بغض النظر عن أحكام الفقرة الأولى من المادة 43 أعلاه، يمكن الموظفين المنتمين إلى أسلاك أساتذة التعليم العالي والباحثين وكذا أسلاك الممارسين الطبيين المتخصصين، ممارسة نشاط مربح في إطار خاص يوافق تخصصهم.
تسهر السلطة المؤهلة على ضمان مصلحة الخدمة وتتخذ أي إجراء مناسب إذا اقتضت الحاجة ذلك.
تحدد شروط وكيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.
المادة 45 : يمنع على كل موظف، مهما كانت وضعيته في السلم الإداري، أن يمتلك داخل التراب الوطني أو خارجه، مباشرة أو بواسطة شخص آخر، بأية صفة من الصفات، مصالح من طبيعتها أن تؤثرعلى استقلاليته أو تشكل عائقا للقيام بمهمته بصفة عادية في مؤسسة تخضع إلى رقابة الإدارة التي ينتمي إليها أو لها صلة مع هذه الإدارة، وذلك تحت طائلة تعرضه للعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.
المادة 46 : إذا كان زوج الموظف يمارس، بصفة مهنية، نشاطا خاصا مربحا، وجب على الموظف التصريح بذلك للإدارة التي ينتمي إليها وتتخذ السلطة المختصة، إذا اقتضت الضرورة ذلك، التدابير الكفيلة بالمحافظة على مصلحة الخدمة.
يعد عدم التصريح خطأ مهنيا يعرض مرتكبه إلى العقوبات التأديبية المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.
المادة 47 : كل موظف مهما كانت رتبته في السلم الإداري مسؤول عن تنفيذ المهام الموكلة إليه.
لا يعفى الموظف من المسؤولية المنوطة به بسبب المسؤولية الخاصة بمرؤوسيه.
المادة 48 : يجب على الموظف الالتزام بالسر المهني. ويمنع عليه أن يكشف محتوى أية وثيقة بحوزته أو أي حدث أو خبر علم به أو اطلع عليه بمناسبة ممارسة مهامه، ما عدا ما تقتضيه ضرورة المصلحة. ولا يتحرر الموظف من واجب السر المهني إلا بترخيص مكتوب من السلطة السلمية المؤهلة.
المادة 49 : على الموظف أن يسهر على حماية الوثائق الإدارية وعلى أمنها.

يمنع كل إخفاء أو تحويل أو إتلاف الملفات أو المستندات أو الوثائق الإدارية ويتعرض مرتكبها إلى عقوبات تأديبية دون المساس بالمتابعات الجزائية.

المادة 50 : يتعين على الموظف أن يحافظ على ممتلكات الإدارة في إطار ممارسة مهامه.

المادة 51 : يجب على الموظف، ألا يستعمل، بأية حال، لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة، المحلات والتجهيزات ووسائل الإدارة.

المادة 52 : يجب على الموظف التعامل بأدب واحترام في علاقاته مع رؤسائه وزملائه ومرؤوسيه.

المادة 53 : يجب على الموظف التعامل مع مستعملي المرفق العام بلياقة ودون مماطلة.

المادة 54 : يمنع على الموظف تحت طائلة المتابعات الجزائية، طلب أو اشتراط أو استلام، هدايا أو هبات أو أية امتيازات من أي نوع كانت، بطريقة مباشرة أو بواسطة شخص آخر، مقابل تأدية خدمة في إطار مهامه.

الباب الثالث

الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية

المادة 55 : الهيكل المركزي وهيئات الوظيفة العمومية هي :

– الهيكل المركزي للوظيفة العمومية،

– المجلس الأعلى للوظيفة العمومية،

– هيئات المشاركة والطعن.

الفصل الأول : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية

المادة 56 : الهيكل المركزي للوظيفة العمومية إدارة دائمة للدولة، تكلف على وجه الخصوص بما يأتي :

– اقتراح عناصر السياسة الحكومية في مجال الوظيفة العمومية والتدابير اللازمة لتنفيذها،

– السهر، بالاتصال مع الإدارات المعنية، على تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية وضمان مطابقة النصوص المتخذة لتطبيقه،

– ضمان مراقبة قانونية الأعمال الإدارية المتّصلة بتسيير المسار المهني للموظفين،

– تقييم تسيير الموارد البشرية في المؤسسات والإدارات العمومية، وضمان ضبط التعدادات،

– تنفيذ سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،

– تمثيل مصالح الدولة بصفتها مستخدمة، عند الاقتضاء، أمام الجهات القضائية.

المادة 57 : تحدد صلاحيات الهيكل المركزي للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني : المجلس الأعلى للوظيفة العمومية

المادة 58 : تنشأ هيئة للتشاور تسمى "المجلس الأعلى للوظيفة العمومية".

المادة 59 : يكلف المجلس الأعلى للوظيفة العمومية بما يأتي :

– ضبط المحاور الكبرى لسياسة الحكومة في مجال الوظيفة العمومية،

– تحديد سياسة تكوين الموظفين وتحسين مستواهم،

– دراسة وضعية التشغيل في الوظيفة العمومية على المستويين الكمي والنوعي،

– السهر على احترام قواعد أخلاقيات الوظيفة العمومية،

– اقتراح كل تدبيرمن شأنه ترقية ثقافة المرفق العام.

كما يستشار، زيادة على ذلك، في كل مشروع نص تشريعي ذي علاقة بقطاع الوظيفة العمومية.

المادة 60 : يتشكل المجلس الأعلى للوظيفة العمومية من ممثلين عن :

– الإدارات المركزية في الدولة،
– المؤسسات العمومية،
– الجماعات الإقليمية،
– المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني، في مفهوم أحكام القانون رقم 90–14 المؤرخ في 2 يونيو سنة 1990 والمذكور أعلاه.
كما يضم شخصيات يتم اختيارها لكفاءتها في ميدان الوظيفة العمومية.
تحدد تشكيلة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية وتنظيمه وسيره عن طريق التنظيم.
المادة 61 : يرفع المجلس الأعلى للوظيفة العموميةذ لرئيس الجمهورية تقريرا سنويا عن وضعية الوظيفة العمومية.

الفصل الثالث : هيئـات المشاركـة والطعن

المادة 62 : تنشأ في إطار مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية :
– لجان إدارية متساوية الأعضاء،
– لجان طعن،
– لجان تقنية.
المادة 63 : تنشأ اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، حسب الحالة، لكل رتبة أو مجموعة رتب، أو سلك أو مجموعة أسلاك تتساوى مستويات تأهيلها لدى المؤسسات والإدارات العمومية.
تتضمن هذه اللجان، بالتساوي، ممثلين عن الإدارة وممثلين منتخبين عن الموظفين.
وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أوممثل عنها، يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة.
المادة 64 : تستشار اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في المسائل الفردية التي تخص الحياة المهنية للموظفين.
وتجتمع، زيادة على ذلك، كلجنة ترسيم وكمجلس تأديبي.
المادة 65 : تنشأ لجنة طعن لدى كل وزير وكل وال وكذا لدى كل مسؤول مؤهل بالنسبة لبعض المؤسسات أو الإدارات العمومية.
تتكون هذه اللجان مناصفة من ممثلي الإدارة وممثلي الموظفين المنتخبين.
وترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في لجان الطعن.
المادة 66 : يجب أن تنصب لجان الطعن في أجل شهرين (2) بعد انتخاب أعضاء اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
المادة 67 : تخطر لجان الطعن من الموظف فيما يخص العقوبات التأديبية من الدرجتين الثالثة والرابعة، المنصوص عليها في المادة 163 من هذا الأمر.
المادة 68 : يقدم المرشحون إلى عهدة انتخابية قصد تمثيل الموظفين في اللجان المتساوية الأعضاء من طرف المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.
إذا كان عدد المصوتين أقل من نصف الناخبين، يجرى دور ثان للانتخابات.
و في هذه الحالة، يمكن أن يترشح كل موظف يستوفي شروط الترشح. ويصحّ حينئذ الإنتخاب مهما يكن عدد المصوتين.
المادة 69 : عندما لا توجد منظمات نقابية ذات تمثيل لدى مؤسسة أو إدارة عمومية، يمكن كل الموظفين الذين تتوفر فيهم شروط الترشح أن يقدموا ترشيحهم لانتخاب اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء.
المادة 70 : تستشار اللجان التقنية في المسائل المتعلقة بالظروف العامة للعمل وكذا النظافة والأمن داخل المؤسسات والإدارات العمومية المعنية.

المادة 71 : تنشأ اللجان التقنية لدى المؤسسات والإدارات العمومية وتتشكل من عدد متساو من ممثلي الإدارة والممثلين المنتخبين للموظفين.

و ترأسها السلطة الموضوعة على مستواها أو ممثل عنها يختار من بين الأعضاء المعينين بعنوان الإدارة. وينتخب ممثلو الموظفين في اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، من بينهم، ممثليهم في اللجان التقنية.

المادة 72 : يعين ممثلو الإدارة لدى اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء ولجان الطعن واللجان التقنية من الهيئة التي لها سلطة التعيين.

المادة 73 : تحدد اختصاصات اللجان المذكورة في المادة 62 أعلاه وتشكيلها وتنظيمها وسيرها ونظامها الداخلي النموذجي وكذا كيفيات سير الانتخابات، عن طريق التنظيم.

الباب الرابع

تنظيم المسار المهني

الفصل الأول : التوظيف

المادة 74 : يخضع التوظيف إلى مبدأ المساواة في الالتحاق الوظائف العمومية.

المادة 75 : لا يمكن أن يوظف أيّاً كان في وظيفة عمومية ما لم تتوفر فيه الشروط الآتية :

– أن يكون جزائري الجنسية،

– أن يكون متمتعا بحقوقه المدنية،

– أن لا تحمل شهادة سوابقه القضائية ملاحظات تتنافى وممارسة الوظيفة المراد الالتحاق بها،

– أن يكون في وضعية قانونية تجاه الخدمة الوطنية،

– أن تتوفر فيه شروط السن والقدرة البدنية والذهنية وكذا المؤهلات المطلوبة للالتحاق بالوظيفة المراد الالتحاق بها.

المادة 76 : يمكن الإدارة، عند الاقتضاء، تنظيم الفحص الطبي للتوظيف في بعض أسلاك الموظفين.

المادة 77 : يمكن أن توضح القوانين الأساسية الخاصة، عند الحاجة، ونظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، شروط التوظيف المنصوص عليها في المادة 75 أعلاه.

كما يمكنها أن تحدد الأسلاك التي يتوقف الالتحاق بها على إجراء تحقيق إداري مسبق.

المادة 78 : تحدد السن الدنيا للالتحاق بوظيفة عمومية بثماني عشرة (18) سنة كاملة.

المادة 79 : يتوقف الالتحاق بالرتبة على إثبات التأهيل بشهادات أو إجازات أو مستوى تكوين.

المادة 80 : يتم الالتحاق بالوظائف العمومية عن طريق :

– المسابقة على أساس الاختبارات،

– المسابقة على أساس الشهادات بالنسبة لبعض أسلاك الموظفين،

– الفحص المهني،

– التوظيف المباشر من بين المترشحين الذين تابعوا تكوينا متخصصا منصوصا عليه في القوانين الأساسية، لدى مؤسسات التكوين المؤهلة.

المادة 81 : يعلن نجاح المترشحين في مسابقة على أساس الإختبارات أو مسابقة على أساس الشهادات أو اختبار مهني من طرف لجنة تضع قائمة ترتيبية على أساس الاستحقاق.

المادة 82 : تحدد كيفيات تنظيم المسابقات المنصوص عليها في المادة 80 أعلاه وإجرائها عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني : التربص

المادة 83 : يعين كل مترشح تمّ توظيفه في رتبة للوظيفة العمومية بصفة متربص.

غير أنه يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة ونظرا للمؤهلات العالية المطلوبة للالتحاق ببعض الرتب على الترسيم المباشر في الرتبة.

المادة 84 : يجب على المتربص، حسب طبيعة المهام المنوطة برتبته، قضاء فترة تربص مدتها سنة، ويمكن بالنسبة لبعض الأسلاك أن تتضمن تكوينا تحضيريا لشغل وظيفته.

المادة 85 : بعد انتهاء مدة التربص المنصوص عليها في ?المادة 84 أعلاه يتم :

– إما ترسيم المتربص في رتبته،

– وإما إخضاع المتربص لفترة تربص آخرلنفس المدة ولمرة واحدة فقط،

– وإما تسريح المتربص دون إشعار مسبق أو تعويض.

المادة 86 : يتم اقتراح ترسيم المتربص من قبل السلطة السلمية المؤهلة. ويتوقف ذلك على التسجيل في قائمة تأهيل تقدم للجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 87 : يخضع المتربص إلى نفس واجبات الموظفين ويتمتع بنفس حقوقهم، مع مراعاة أحكام هذا القانون الأساسي.

المادة 88 : لا يمكن نقل المتربص أو وضعه في حالة الانتداب أو الاستيداع.

المادة 89 : لا يمكن أن ينتخب المتربص في لجنة إدارية متساوية الأعضاء أو لجنة طعن أو لجنة تقنية، غير أنه يمكنه المشاركة في انتخاب ممثلي الموظفين المنتمين للرتبة أو السلك الذي يسعى للترسيم فيه.

المادة 90 : فترة التربص فترة خدمة فعلية. وتؤخذ في الحسبان عند احتساب الأقدمية للترقية في الرتبة وفي الدرجات وللتقاعد.

المادة 91 : تخضع المسائل المتعلقة بالوضعية الإدارية للمتربص إلى اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة.

المادة 92 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث : التسيير الإداري للمسار المهني للموظف

المادة 93 : يتعين على الإدارة تكوين ملف إداري لكل موظف.

يجب أن يتضمن الملف مجموع الوثائق المتعلقة بالشهادات والمؤهلات والحالة المدنية والوضعية الإدارية للموظف. وتسجل هذه الوثائق وترقم وتصنف باستمرار.

يتم استغلال الملف الإداري لتسيير الحياة المهنية للموظف فقط.

يجب ألاّ يتضمن الملف الإداري أي ملاحظة حول الآراء السياسية أو النقابية أو الدينية للمعني.

المادة 94 : يمنح الموظف بطاقة مهنية تحدد خصائصها وشروط استعمالها عن طريق التنظيم.

المادة 95 : تعود صلاحيات تعيين الموظفين إلى السلطة المخولة بمقتضى القوانين والتنظيمات المعمول بها.

المادة 96 : يبلغ الموظف بكل القرارات المتعلقة بوضعيته الإدارية وتنشر كل القرارات الإدارية التي تتضمن تعيين وترسيم وترقية الموظفين وإنهاء مهامهم في نشرة رسمية للمؤسسة أو الإدارة العمومية المعنية.

الباب الخامس

التصنيف – الراتب

المادة 114 : تنقسم المجموعات المنصوص عليها في المادة 8 من هذا الأمر إلى أصناف توافق مختلف مستويات تأهيل الموظفين.

يضم كل صنف درجات توافق تقدم الموظف في رتبته.

يخصص لكل درجة رقم استدلالي يوافق الخبرة المهنية المحصل عليها من الموظف.

المادة 115 : تشكل الأصناف والدرجات والأرقام الاستدلالية المقابلة لها الشبكة الاستدلالية للرواتب.
يحدد عدد الأصناف، والحد الأدنى والأقصى لكل صنف وعدد الدرجات وكذا قواعد الترقية في الدرجات عن طريق التنظيم.
المادة 116 : يمكن أن تصنف بعض رتب المجموعة "أ" المنصوص عليها في المادة 8 من هذا الأمر التي يتطلب الالتحاق بها مستوى تأهيل عال، في أقسام خارج الصنف تتضمن درجات وأرقام استدلالية كما هو منصوص عليها في المادتين 114 و115 أعلاه.
المادة 117 : إذا لم ينص قانون أساسي خاص على إمكانية ترقية موظف ينتمي إلى سلك ذي رتبة وحيدة، تمنح نقاط استدلالية إضافية وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.
المادة 118 : تحدد القوانين الأساسية الخاصة تصنيف كل رتبة.
المادة 119 : يتكون الراتب المنصوص عليه في المادة 32 من هذا الأمر من :
– الراتب الرئيسي.
– العلاوات والتعويضات.
يستفيد الموظف، زيادة على ذلك، من المنح ذات الطابع العائلي المنصوص عليها في التنظيم المعمول به.
المادة 120 : يتقاضى الموظف، مهما تكن رتبته، راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي يمارس مهامه فيها فعليا.
المادة 121 : يوافق الراتب الأساسي الرقم الاستدلالي الأدنى للصنف. ويمثل الراتب المقابل للواجبات القانونية الأساسية للموظف.
المادة 122 : يتحدد الراتب الرئيسي من خلال الرقم الاستدلالي الأدنى للرتبة مضافا إليه الرقم الاستدلالي المرتبط بالدرجة المتحصل عليها.
وينتج الراتب الرئيسي من حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للراتب الرئيسي في قيمة النقطة الاستدلالية.
المادة 123 : تحدد على التوالي قيمة النقطة الاستدلالية وكذا المعايير التي تضبط تطورها بمرسوم.
المادة 124 : تخصص التعويضات لتعويض التبعيات الخاصة المرتبطة بممارسة بعض النشاطات، وكذا بمكان ممارستها وبالظروف الخاصة للعمل.
تخصص المنح للحث على المرد ودية وتحسين الأداء.
المادة 125 : زيادة على الراتب المنصوص عليه في المادة 119 أعلاه، يمكن الموظف أن يستفيد من تعويضات مقابل المصاريف الناتجة عن ممارسة مهامه.
المادة 126 : تؤسس كل منحة أو تعويض بمرسوم.

الباب السادس

الوضعيات القانونية الأساسية للموظف وحركات نقله

المادة 127 : يوضع الموظف في إحدى الوضعيات الآتية :
1 – القيام بالخدمة.
2 – الانتداب.
3 – خارج الإطار.
4 – الإحالة على الاستيداع.
5 – الخدمة الوطنية.

تحدد القوانين الأساسية الخاصة نسب الموظفين الذين يمكن وضعهم، بناء على طلبهم، في الوضعيات المنصوص عليها في الحالات 2 و3 و4 أعلاه.

الفصـل الأول : وضعية القيام بالخدمـة

المادة 128 : القيام بالخدمة هي وضعية الموظف الذي يمارس فعليا في ?المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها، المهام المطابقة لرتبته أو مهام منصب شغل من المناصب المنصوص عليها في المادتين 10 و15 من هذا الأمر.

المادة 129 : ويعدّ في وضعية الخدمة أيضا، الموظف :

– الموجود في عطلة سنوية،

– الموجود في عطلة مرضية أو حادث مهني،

– الموظفة الموجودة في عطلة أمومة،

– المستفيد من رخصة غياب كما هي محددة في المواد من 208 إلى 212 و215 من هذا الأمر،

– الذي تم استدعاؤه لمتابعة فترة تحسين المستوى أو الصيانة في إطارالاحتياط،

– الذي استدعي في إطار الاحتياط،

– الذي تمّ قبوله لمتابعة فترة تحسين المستوى.

المادة 130 : يمكن وضع الموظفين التابعين لبعض الرتب في حالة القيام بالخدمة لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى غير التي ينتمون إليها ضمن الشروط والكيفيات المحددة في القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 131 : يمكن وضع الموظفين تحت تصرف جمعيات وطنية معترف لها بطابع الصالح العام أو المنفعة العمومية لمدة سنتين (2) قابلة للتجديد مرة واحدة.

يجب أن يتمتع الموظفون الذين يوضعون تحت التصرف بمؤهلات ذات علاقة بموضوع الجمعية المعنية.

يمارس هؤلاء الموظفون مهامهم تحت سلطة مسؤول الجمعية التي وضعوا تحت تصرفها ويستمر دفع رواتبهم من طرف مؤسستهم أو إدارتهم الأصلية.

المادة 132 : تحدد شروط وكيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني : وضعية الانتداب

المادة 133 : الانتداب هو حالة الموظف الذي يوضع خارج سلكه الأصلي و/أو إدارته الأصلية مع مواصلة استفادته في هذا السلك من حقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد في المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

الانتداب قابل للإلغاء.

المادة 134 : يتم انتداب الموظف بقوة القانون لتمكينه من ممارسة :

– وظيفة عضو في الحكومة،

– عهدة انتخابية دائمة في مؤسسة وطنية أو جماعة إقليمية،

– وظيفة عليا للدولة أو منصب عالٍ في مؤسسة أو إدارة عمومية غير تلك التي ينتمي إليها،

– عهدة نقابية دائمة وفق الشروط التي يحددها التشريع المعمول به،

– متابعة تكوين منصوص عليه في القوانين الأساسية الخاصة،

– تمثيل الدولة في مؤسسات أو هيئات دولية،

– متابعة تكوين أو دراسات، إذا ما تم تعيين الموظف لذلك من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.

المادة 135 : يمكن انتداب الموظف بطلب منه لتمكينه من ممارسة :

– نشاطات لدى مؤسسة أو إدارة عمومية أخرى و/أو في رتبة غير رتبته الأصلية،

– وظائف تأطير لدى المؤسسات أو الهيئات التي تمتلك الدولة كل رأسمالها أو جزءا منه،
– مهمة في إطار التعاون أو لدى مؤسسات أو هيئات دولية.
المادة 136 : يكرس الانتداب بقرار إداري فردي من السلطة أو السلطات المؤهلة، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر ومدة قصوى قدرها خمس (5) سنوات.
غير أن فترة الانتداب للحالات المنصوص عليها في المادة 134 أعلاه تساوي مدد شغل الوظيفة أو العهدة أو التكوين أو الدراسات التي تم الانتداب من أجلها.
المادة 137 : يخضع الموظف المنتدب للقواعد التي تحكم المنصب الذي انتدب إليه.
يتم تقييم الموظف المنتدب ويتقاضى راتبه من قبل الإدارة العمومية أو المؤسسة أو الهيئة التي انتدب إليها.
غير أنه يمكن الموظف الذي انتدب للقيام بتكوين أو دراسات أن يتقاضى راتبه من المؤسسة أو الإدارة العمومية التي ينتمي إليها.
المادة 138 : يعاد إدماج الموظف في سلكه الأصلي، عند انقضاء مدة انتدابه، بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.
المادة 139 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث : وضعية خارج الإطار
المادة 140 : وضعية خارج الإطار هي الحالة التي يمكن أن يوضع فيها الموظف بطلب منه، بعد استنفاد حقوقه في الانتداب، في إطار أحكام المادة 135 أعلاه، في وظيفة لايحكمها هذا القانون الأساسي.
المادة 141 : لا يمكن أن يوضع في حالة خارج الإطار إلا الموظفون المنتمون إلى الفوج (أ) المنصوص عليه في المادة 8 من هذا الأمر.
تكرس وضعية خارج الإطار بقرار إداري فردي من السلطة المخولة، لمدة لا تتجاوز خمس (5) سنوات.
لا يستفيد الموظفون الذين يوضعون في حالة خارج الإطار من الترقية في الدرجات.
المادة 142 : يتقاضى الموظف الذي يوجد في وضعية خارج الإطار راتبه ويتم تقييمه من قبل المؤسسة أوالهيئة التي وضع لديها في هذه الوضعية.
المادة 143 : يعاد إدماج الموظف عند إنقضاء فترة وضعية خارج الإطار في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا على العدد.
المادة 144 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام المادتين 141 و142 أعلاه، عن طريق التنظيم.
الفصل الرابع : وضعية الإحالة على الاستيداع
المادة 145 : تتمثل الإحالة على الاستيداع في إيقاف مؤقت لعلاقة العمل.
وتؤدي هذه الوضعية إلى توقيف راتب الموظف وحقوقه في الأقدمية وفي الترقية في الدرجات وفي التقاعد.
غير أن الموظف يحتفظ في هذه الوضعية بالحقوق التي اكتسبها في رتبته الأصلية عند تاريخ إحالته على الاستيداع.
المادة 146 : تكون الإحالة على الاستيداع بقوة القانون في الحالات الآتية :
– في حالة تعرض أحد أصول الموظف أو زوجه أو أحد الأبناء المتكفل بهم لحادث أو لإعاقة أو مرض خطير،
– للسماح للزوجة الموظفة بتربية طفل يقل عمره عن خمس (5) سنوات،
– للسماح للموظف بالالتحاق بزوجه إذا اضطر إلى تغيير إقامته بحكم مهنته،
– لتمكين الموظف من ممارسة مهام عضو مسير لحزب سياسي.
المادة 147 : إذا عين زوج الموظف في ممثلية جزائرية في الخارج أو مؤسسة أو هيئة دولية أو كلف بمهمة تعاون،

يوضع الموظف الذي لا يمكنه الاستفادة من الانتداب في وضعية إحالة على الاستيداع بقوة القانون.
بغض النظر عن أحكام المادة 149 أدناه، تساوي مدة الإحالة على الاستيداع مدة مهمة زوج الموظف.
المادة 148 : يمكن أن يستفيد الموظف من الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية، لاسيما للقيام بدراسات أو أعمال بحث، بطلب منه، بعد سنتين (2) من الخدمة الفعلية.
المادة 149 : تمنح الإحالة على الاستيداع في الحالات المنصوص عليها في المادة 146 أعلاه، لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود أقصاها خمس (5) سنوات خلال الحياة المهنية للموظف.
تمنح الإحالة على الاستيداع لأغراض شخصية المنصوص عليها في المادة 148 أعلاه لمدة دنيا قدرها ستة (6) أشهر، قابلة للتجديد في حدود سنتين (2) خلال الحياة المهنية للموظف.
تكرس الإحالة على الاستيداع بقرار إداري فردي من السلطة المؤهلة.
المادة 150 : يمنع الموظف الذي أحيل على الاستيداع من ممارسة نشاط مربح مهما كانت طبيعته.
المادة 151 : يمكن الإدارة في أي وقت القيام بتحقيق للتأكد من تطابق الإحالة على الاستيداع مع الأسباب التي أحيل من أجلها الموظف على هذه الوضعية.
المادة 152 : يعاد إدماج الموظف بعد انقضاء فترة إحالته على الاستيداع في رتبته الأصلية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.
المادة 153 : تحدد كيفيات تطبيق أحكام هذا الفصل عن طريق التنظيم.
الفصل الخامس : وضعية الخدمة الوطنية
المادة 154 : يوضع الموظف المستدعى لأداء خدمته الوطنية في وضعية تسمى "الخدمة الوطنية".
يحتفظ الموظف في هذه الوضعية بحقوقه في الترقية في الدرجات والتقاعد.
ولا يمكنه طلب الاستفادة من أي راتب مع مراعاة الأحكام التشريعية والتنظيمية التي تحكم الخدمة الوطنية.
المادة 155 : يعاد إدماج الموظف في رتبته الأصلية عند انقضاء فترة الخدمة الوطنية بقوة القانون ولو كان زائدا عن العدد.
وله الأولوية في التعيين في المنصب الذي كان يشغله قبل تجنيده إذا كان المنصب شاغرا أو في منصب معادل له.
الفصل السادس : حركات نقل الموظفين
المادة 156 : يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي. وتتم في حدود ضرورات المصلحة.
كما تؤخذ في الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية.
المادة 157 : يمكن نقل الموظف بطلب منه، مع مراعاة ضرورة المصلحة.
المادة 158 : يمكن نقل الموظف إجباريا عندما تستدعي ضرورة المصلحة ذلك. ويؤخذ رأي اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء، ولو بعد إتخاد قرار النقل. ويعتبر رأي اللجنة ملزما للسلطة التي أقرت هذا النقل.
المادة 159 : يستفيد الموظف الذي تم نقله إجباريا لضرورة المصلحة من استرداد نفقات التنقل أو تغيير الإقامة أو التنصيب طبقا للتنظيم المعمول به.

الباب السابع

النظام التأديبي

الفصل الأول : المبادئ العامة

المادة 160 : يشكل كل تخلّ عن الواجبات المهنية أو مساس بالانضباط وكل خطأ أو مخالفة من طرف الموظف أثناء أو بمناسبة تأدية مهامه خطأ مهنيا ويعرض مرتكبه لعقوبة تأديبية، دون المساس، عند الاقتضاء، بالمتابعات الجزائية.

المادة 161 : يتوقف تحديد العقوبة التأديبية المطبقة على الموظف على درجة جسامة الخطأ، والظروف التي ارتكب فيها، ومسؤولية الموظف المعني، والنتائج المترتبة على سير المصلحة وكذا الضرر الذي لحق بالمصلحة أو بالمستفيدين من المرفق العام,

المادة 162 : تتخذ الإجراءات التأديبية السلطة التي لها صلاحيات التعيين.

الفصل الثاني : العقوبات التأديبية

المادة 163 : تصنف العقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة إلى أربع (4) درجات :

1 – الدرجة الأول :

– التنبيه.

– الإنذار الكتابي.

– التوبيخ.

2 – الدرجة الثانية :

– التوقيف عن العمل من يوم (1) إلى ثلاثة (3) أيام،

– الشطب من قائمة التأهيل.

3 – الدرجة الثالثة :

– التوقيف عن العمل من أربعة (4) إلى ثمانية (8) أيام.

– التنزيل من درجة إلى درجتين.

– النقل الإجباري.

4 – الدرجة الرابعة :

– التنزيل إلى الرتبة السفلى مباشرة.

– التسريح.

المادة 164 : يمكن أن تنص القوانين الأساسية الخاصة، نظرا لخصوصيات بعض الأسلاك، على عقوبات أخرى في إطار الدرجات الأربع المنصوص عليها في المادة 163 أعلاه.

المادة 165 : تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين بقرار مبرر العقوبات التأديبية من الدرجة الأولى والثانية بعد حصولها على توضيحات كتابية من المعني.

تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين العقوبات التأديبية من الدرجة الثالثة والرابعة بقرار مبرر، بعد أخذ الرأي الملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة، المجتمعة كمجلس تأديبي، والتي يجب أن تبتّ في القضية المطروحة عليها في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ إخطارها.

المادة 166 : يجب أن يخطر المجلس التأديبي، بتقرير مبرر من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، في أجل لا يتعدى خمسة وأربعين (45) يوما ابتداء من تاريخ معاينة الخطأ.

يسقط الخطأ المنسوب إلى الموظف بانقضاء هذا الأجل.

المادة 167 : يحق للموظف الذي تعرض لإجراء تأديبي أن يبلغ بالأخطاء المنسوبة إليه وأن يطلع على كامل ملفه التأديبي في أجل خمسة عشر (15) يوما ابتداء من تحريك الدعوى التأديبية.

المادة 168 : يجب على الموظف الذي يحال على اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي المثول

شخصيا، إلاّ إذا حالت قوة قاهرة دون ذلك.
ويبلّغ بتاريخ مثوله قبل خمسة عشر (15) يوما على الأقل، بالبريد الموصى عليه مع وصل استلام.
يمكن الموظف، في حالة تقديمه لمبرر مقبول لغيابه أن يلتمس من اللجنة المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي، تمثيله من قبل مدافعه.
في حالة عدم حضور الموظف الذي استدعي بطريقة قانونية، أو حالة رفض التبرير المقدم من قبله تستمر المتابعة التأديبية.
المادة 169 : يمكن الموظف تقديم ملاحظات كتابية أو شفوية أو أن يستحضر شهودا.
ويحق له أن يستعين بمدافع مخول أو موظف يختاره بنفسه.
المادة 170 : تتداول اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المجتمعة كمجلس تأديبي، في جلسات مغلقة.
يجب أن تكون قرارات المجلس التأديبي مبررة.
المادة 171 : يمكن اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء المختصة المجتمعة كمجلس تأديبي طلب فتح تحقيق إداري من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، قبل البت في القضية المطروحة.
المادة 172 : يبلّغ الموظف المعني بالقرار المتضمن العقوبة التأديبية، في أجل لا يتعدى ثمانية (8) أيام ابتداءً من تاريخ اتخاذ هذا القرار. ويحفظ في ملفه الإداري.
المادة 173 : في حالة ارتكاب الموظف خطأ جسيما، يمكن أن يؤدي إلى عقوبة من الدرجة الرابعة، تقوم السلطة التي لها صلاحيات التعيين بتوقيفه عن مهامه فورا.
يتقاضى المعني خلال فترة التوقيف المنصوص عليها في الفقرة أعلاه، نصف راتبه الرئيسي وكذا مجمل المنح ذات الطابع العائلي.
إذا اتخذت في حق الموظف الموقوف عقوبة أقل من عقوبات الدرجة الرابعة، أو إذا تمت تبرئته من الأعمال المنسوبة إليه أو إذا لم تبت اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء في الآجال المحددة، يسترجع الموظف كامل حقوقه والجزء الذي خصم من راتبه.
المادة 174 : يوقف فورا الموظف الذي كان محل متابعات جزائية لا تسمح ببقائه في منصبه.
ويمكن أن يستفيد خلال مدة لا تتجاوز ستة (6) أشهر، ابتداء من تاريخ التوقيف من الإبقاء على جزء من الراتب لا يتعدى النصف.
ويستمر الموظف في تقاضي مجمل المنح العائلية.
وفي كل الأحوال، لا تسوّى وضعيته الإدارية إلا بعد أن يصبح الحكم المترتب على المتابعات الجزائية نهائيا.
المادة 175 : يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة تأديبية من الدرجة الثالثة أو الرابعة، أن يقدم تظلما أمام لجنة الطعن المختصة في أجل أقصاه شهر واحد ابتداء من تاريخ تبليغ القرار.
المادة 176 : يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة من الدرجة الأولى أو الثانية أن يطلب إعادة الاعتبار من السلطة التي لها صلاحيات التعيين، بعد سنة من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.
وإذا لم يتعرض الموظف لعقوبة جديدة، تكون إعادة الاعتبار بقوة القانون، بعد مرور سنتين من تاريخ اتخاذ قرار العقوبة.
وفي حالة إعادة الاعتبار، يمحى كل أثر للعقوبة من ملف المعني.
الفصل الثالث : الأخطاء المهنية
المادة 177 : تعرّف الأخطاء المهنية بأحكام هذا النص.
تصنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكييفها الجزائي كما يأتي :

– أخطاء من الدرجة الأولى،

– أخطاء من الدرجة الثانية،

– أخطاء من الدرجة الثالثة،

– أخطاء من الدرجة الرابعة.

المادة 178 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الأولى كل إخلال بالانضباط العام يمكن أن يمس بالسير الحسن للمصالح.

المادة 179 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثانية الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1 – المساس، سهوا أو إهمالا بأمن المستخدمين و/أو أملاك الإدارة،

2 – الإخلال بالواجبات القانونية الأساسية غير تلك المنصوص عليها في المادتين 180 و181 أدناه.

المادة 180 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء من الدرجة الثالثة الأعمال التي يقوم من خلالها الموظف بما يأتي :

1 – تحويل غير قانوني للوثائق الإدارية.

2 – إخفاء المعلومات ذات الطابع المهني التي من واجبه تقديمها خلال تأدية مهامه.

3 – رفض تنفيذ تعليمات السلطة السلمية في إطار تأدية المهام المرتبطة بوظيفته دون مبرر مقبول.

4 – إفشاء أو محاولة إفشاء الأسرار المهنية.

5 – استعمال تجهيزات أو أملاك الإدارة لأغراض شخصية أو لأغراض خارجة عن المصلحة.

المادة 181 : تعتبر، على وجه الخصوص، أخطاء مهنية من الدرجة الرابعة إذا قام الموظف بما يأتي :

1 – الاستفادة من امتيازات، من أية طبيعة كانت، يقدمها له شخص طبيعي أو معنوي مقابل تأديته خدمة في إطار ممارسة وظيفته.

2 – ارتكاب أعمال عنف على أي شخص في مكان العمل.

3 – التسبب عمدا في أضرار مادية جسيمة بتجهيزات وأملاك المؤسسة أو الإدارة العمومية التي من شأنها الإخلال بالسير الحسن للمصلحة.

4 – إتلاف وثائق إدارية قصد الإساءة إلى السير الحسن للمصلحة.

5 – تزوير الشهادات أو المؤهلات أو كل وثيقة سمحت له بالتوظيف أو بالترقية.

6 – الجمع بين الوظيفة التي يشغلها ونشاط مربح آخر، غير تلك المنصوص عليها في المادتين 43 و44 من هذا الأمر.

المادة 182 : توضّح القوانين الأساسية الخاصة، كلما دعت الحاجة إلى ذلك، وتبعا لخصوصيات بعض الأسلاك، مختلف الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد 178 إلى 181 أعلاه.

المادة 183 : تؤدي حالات الأخطاء المهنية المنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من هذا الأمر إلى تطبيق إحدى العقوبات التأديبية من نفس الدرجة، كما هو منصوص عليها في المادة 163 أعلاه.

المادة 184 : إذا تغيب الموظف لمدة خمسة عشر (15) يوما متتالية على الأقل، دون مبرر مقبول، تتخذ السلطة التي لها صلاحيات التعيين إجراء العزل بسبب إهمال المنصب، بعد الإعذار، وفق كيفيات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 185 : لا يمكن الموظف الذي كان محل عقوبة التسريح أو العزل أن يوظف من جديد في الوظيفة العمومية.

الباب الثامن

المدة القانونية للعمل – أيام الراحة القانونية

الفصل الأول : المدة القانونية للعمل

المادة 186 : تحدد المدة القانونية للعمل في المؤسسات والإدارات العمومية طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 187 : يمكن أن تقلص المدة القانونية للعمل بالنسبة للموظفين الذين يقومون بنشاطات متعبة جدا و/أو خطيرة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 188 : يمكن مطالبة الموظفين المنتمين لبعض الأسلاك بتأدية مهامهم ليلا بين الساعة التاسعة ليلا (21.00) والساعة الخامسة صباحا (5.00) وذلك نظرا لخصوصية المصلحة ووفقا لشروط تحددها القوانين الأساسية الخاصة.

المادة 189 : مع مراعاة مدة العمل اليومية القصوى المنصوص عليها في التشريع المعمول به، يمكن دعوة الموظفين لتأدية ساعات عمل إضافية.

يتم اللجوء إلى الساعات الإضافية للضرورة القصوى للمصلحة وبصفة استثنائية.

ولا يمكن بأية حال أن تتعدى الساعات الإضافية نسبة 20 &percent; من المدة القانونية للعمل.

المادة 190 : تحدد شروط العمل الليلي وكيفيات اللجوء إلى الساعات الإضافية وكذا الحقوق المرتبطة بها عن طريق التنظيم.

الفصل الثاني : أيام الراحة القانونية

المادة 191 : للموظف الحق في يوم كامل للراحة أسبوعيا طبقا للتشريع المعمول به.

غير أنه يمكن أن يؤجل اليوم الأسبوعي للراحة، في إطار تنظيم العمل، إذا اقتضت ضرورة المصلحة ذلك.

المادة 192 : للموظف الحق في أيام الراحة والعطل المدفوعة الأجر المحددة في التشريع المعمول به.

المادة 193 : يوم الراحة الأسبوعي وأيام العطل المدفوعة الأجر أيام راحة قانونية.

للموظف الذي عمل في يوم راحة قانونية الحق في راحة تعويضية لنفس المدة.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

الباب التاسع

العطل – الغيابات

الفصل الأول : العطل

المادة 194 : للموظف الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر.

المادة 195 : يمكن الموظفين الذين يعملون في بعض المناطق من التراب الوطني، لا سيما في ولايات الجنوب، وكذا الذين يعملون في الخارج في بعض المناطق الجغرافية، الاستفادة من عطل إضافية.

تحدد كيفيات تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم.

المادة 196 : تمنح العطلة السنوية على أساس العمل المؤدى خلال الفترة المرجعية التي تمتد من أول يوليو من السنة السابقة للعطلة إلى 30 يونيو من سنة العطلة.

بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف، تحتسب مدة العطلة السنوية بحصة نسبية توافق فترة العمل المؤداة.

المادة 197 : تحتسب العطلة السنوية المدفوعة الأجر على أساس يومين ونصف يوم في الشهر الواحد من العمل دون

أن تتجاوز المدة الكاملة ثلاثين (30) يوما في السنة الواحدة للعمل.

المادة 198 : كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوما أو أربعة (4) أسابيع عمل تعادل شهر عمل عند تحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

وتعتبر كل فترة عمل تتعدى خمسة عشر (15) يوما معادلة لشهر من العمل بالنسبة للموظفين حديثي العهد بالتوظيف.

المادة 199 : يمكن استدعاء الموظف المتواجد في عطلة لمباشرة نشاطاته للضرورة الملحة للمصلحة.

المادة 200 : لا يجوز إنهاء علاقة العمل أو إيقافها أثناء العطلة السنوية.

المادة 201 : توقف العطلة السنوية إثر وقوع مرض أو حادث مبرر.

ويستفيد الموظف في هذه الحالة من العطلة المرضية ومن الحقوق المرتبطة بها والمنصوص عليها في التشريع المعمول به.

المادة 202 : لا يمكن بأي حال أن تخول العطلة المرضية الطويلة الأمد كما يحددها التشريع المعمول به، مهما كانت مدتها، الحق في أكثر من شهر واحد كعطلة سنوية.

المادة 203 : يمكن الإدارة بالنسبة للعطل المرضية أن تقوم بإجراء مراقبة طبية إذا ما اعتبرت ذلك ضروريا.

المادة 204 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية :

– فترة العمل الفعلي،

– فترة العطلة السنوية،

– فترات الغيابات المرخص بها من قبل الإدارة،

– فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المادتين 191 و192 أعلاه،

– فترات عطلة الأمومة أو المرض أو حوادث العمل،

– فترات الإبقاء في الخدمة الوطنية أو التجنيد ثانية.

المادة 205 : لا يمكن بأي حال تعويض العطلة السنوية براتب.

المادة 206 : يمنع تأجيل العطلة السنوية، كلها أو جزء منها، من سنة إلى أخرى.

غير أنه يمكن الإدارة، اذا استدعت ضرورة المصلحة ذلك أو سمحت به، إما جدولة العطلة السنوية أو تأجيلها أو تجزئتها في حدود سنتين.

الفصل الثاني : الغيابات

المادة 207 : باستثناء الحالات المنصوص عليها صراحة في هذا الأمر، لا يمكن الموظف، مهما تكن رتبته، أن يتقاضى راتبا عن فترة لم يعمل خلالها.

يعاقب على كل غياب غير مبرر عن العمل بخصم من الراتب يتناسب مع مدة الغياب، وذلك دون المساس بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.

المادة 208 : يمكن الموظف، شريطة تقديم مبرر مسبق، الاستفادة من رخص للتغيب دون فقدان الراتب في الحالات الآتية :

– لمتابعة دراسات ترتبط بنشاطاته الممارسة، في حدود أربع (4) ساعات في الأسبوع تتماشى مع ضرورات المصلحة، أو للمشاركة في الامتحانات أو المسابقات لفترة تساوي الفترة التي تستغرقها،

– للقيام بمهام التدريس حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم المعمول به،

– للمشاركة في دورات المجالس التي يمارس فيها عهدة انتخابية إذا لم يكن في وضعية انتداب،

– لأداء مهام مرتبطة بالتمثيل النقابي أو المشاركة في دورات للتكوين النقابي طبقا للتشريع المعمول به.
– للمشاركة في التظاهرات الدولية الرياضية أو الثقافية.
المادة 209 : يمكن الموظف أيضا الاستفادة من تراخيص للغياب، دون فقدان الراتب، للمشاركة في المؤتمرات والملتقيات ذات الطابع الوطني أو الدولي، التي لها علاقة بنشاطاته المهنية.
المادة 210 : للموظف الحق، مرة واحدة خلال مساره المهني، في عطلة خاصة مدفوعة الأجر لمدة ثلاثين (30) يوما متتالية لاداء مناسك الحج في البقاع المقدسة.
المادة 211 : يمكن إضافة الفترات الضرورية للسفر، إلى فترات تراخيص الغيابات المنصوص عليها في المواد من 208 إلى 210 من هذا الأمر.
المادة 212 : للموظف الحق في غياب خاص مدفوع الأجر مدته ثلاثة (3) أيام كاملة في إحدى المناسبات العائلية الآتية :
– زواج الموظف،
– ازدياد طفل للموظف،
– ختان ابن الموظف،
– زواج أحد فروع الموظف،
– وفاة زوج الموظف،
– وفاة أحد الفروع أو الأصول أو الحواشي المباشرة للموظف أو زوجه.
المادة 213 : تستفيد المرأة الموظفة، خلال فترة الحمل والولادة، من عطلة أمومة وفقا للتشريع المعمول به.
المادة 214 : للموظفة المرضعة الحق، ابتداء من تاريخ انتهاء عطلة الأمومة، ولمدة سنة، في التغيب ساعتين مدفوعتي الأجر كل يوم خلال الستة (6) أشهر الأولى وساعة واحدة مدفوعة الأجر كل يوم خلال الأشهر الستة (6) الموالية.
يمكن توزيع هذه الغيابات على مدار اليوم حسبما يناسب الموظفة.
المادة 215 : يمكن أن يستفيد الموظف من رخص استثنائية للغياب غير مدفوعة الأجر لأسباب الضرورة القصوى المبررة، لا يمكن أن تتجاوز مدتها عشرة (10) أيام في السنة.

الباب العاشر

إنهاء الخدمة

المادة 216 : ينتج إنهاء الخدمة التام الذي يؤدي إلى فقدان صفة الموظف عن :
– فقدان الجنسية الجزائرية أو التجريد منها،
– فقدان الحقوق المدنية،
– الاستقالة المقبولة بصفة قانونية،
– العزل،
– التسريح،
– الإحالة على التقاعد،
– الوفاة.
يتقرر الإنهاء التام للخدمة بنفس الأشكال التي يتم فيها التعيين.

المادة 217 : الاستقالة حق معترف به للموظف يمارس ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون الأساسي.
المادة 218 : لا يمكن أن تتم الاستقالة إلا بطلب كتابي من الموظف يعلن فيه إرادته الصريحة في قطع العلاقة التي تربطه بالإدارة بصفة نهائية.
المادة 219 : يرسل الموظف طلبه إلى السلطة المخولة صلاحيات التعيين عن طريق السلم الإداري. ويتعين عليه أداء الواجبات المرتبطة بمهامه إلى حين صدور قرار عن هذه السلطة.
إن قبول الاستقالة يجعلها غير قابلة للرجوع فيها.
المادة 220 : لا ترتب الاستقالة أي أثر إلا بعد قبولها الصريح من السلطة المخولة صلاحيات التعيين التي يتعين عليها اتخاذ قرار بشأنها في أجل أقصاه شهران (2) ابتداء من تاريخ إيداع الطلب.
غير أنه، يمكن السلطة التي لها صلاحيات التعيين، تأجيل الموافقة على طلب الاستقالة لمدة شهرين (2) ابتداءً من تاريخ انقضاء الأجل الأول، وذلك للضرورة القصوى للمصلحة.
وبانقضاء هذا الأجل تصبح الاستقالة فعلية.

الباب الحادي عشر

أحكام انتقالية ونهائية

المادة 221 : تبقى الأحكام القانونية الأساسية المعمول بها عند تاريخ نشر هذا الأمر في الجريدة الرسمية، لا سيما أحكام المرسوم رقم 85-59 المؤرخ في 23 مارس سنة 1985 والمتضمن القانون الأساسي النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات العمومية ومجموع النصوص المتخذة لتطبيقه، وكذا النصوص المتعلقة بالمرتبات والأنظمة التعويضية، سارية المفعول إلى غاية صدور النصوص التنظيمية المنصوص عليها في هذا الأمر.
المادة 222 : تلغى الفقرة 2 من المادة 22 من القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
المادة 223 : يطبق نظام التصنيف والمرتبات المنصوص عليه في المواد من 114 إلى 126 من هذا الأمر، مع احترام الحقوق المكتسبة للموظفين.
المادة 224 : ينشر هذا الأمر في الجريدة الرّسميّة للجمهوريّة الجزائريّة الدّيمقراطيّة الشّعبيّة.
حرر بالجزائر في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق 15 يوليو سنة 2006
يحدد محتوى هذه النشرة الرسمية وخصائصها عن طريق التنظيم.

مميزات الوظيفة العمومية في الجزائر بعد الإستقلال :

أهم ما ميز الوظيفة العمومية في الجزائر بعد الاستقلال هو الخلط بين المناصب ذات الطابع المرتبط بمهام الدولة والمناصب ذات البعد السياسي، وعلى وجه الخصوص الخلط بين مهام الدولة ومهام الحزب، كما أن الموظف يستمد شرعيته من خلال تطبيق القوانين واللوائح، بغض النظر عن تحقيق الفعالية، فأصبحت الإدارة مقبرة للمواهب والمبادرات الفردية، و أداة تثبيط لكل محاولات التحسين، ويرجع هذا أساسا لنقص أنظمة التسيير وعدم التحكم في تعداد العمال

وسيطرة الذهنيات البالية كالمحسوبية والقبلية ومركزية القرار على حساب الكفأت والمؤهلات.
في الجزائر يمكن تعداد ثلاث اختلالات أساسية في قطاع الوظيف العمومي:
-1نقص في الكفاءات بسبب هجرة الأدمغة وغياب أفاق لحياة مهنية محفزة.
وكذا غياب معايير للانتقاء والالتحاق مما أدى إلى إقصاء الكفاءت من الالتحاق بالوظيفة العمومية.
-2وجود فائض من الفئات الغير مؤهلة بسبب السياسة الاجتماعية للدولة في التوظيف.
-3قطاع لا يوفر حياة مهنية تتماشى مع نتائج و مستوى الموظف.
فالجزائر موجودة بين ثنائية معقدة من جهة هي مثقلة بالبيروقراطية وممارسات الماضي السلبية وطغيان الفساد الإداري ومن جهة أخرى ضرورة توفير الظروف الملائمة للانضمام إلى النظام الاقتصادي الجديد، وما يتطلبه من إدارة فعالة تعتمد على الأساليب الحديثة في تسيير مواردها البشرية.
فالمتمعن لكيفية تسيير الموارد البشرية في الجزائر يمكنه استخراج الملاحظات الآتية:
-1وظيفة المستخدمين في الجزائر تنحصر فقط في إدارة الموارد البشرية بالمفهوم التقليدي التعين، الإنضباط، الترقية، إنهاء المهام، ولا تصل إلى مفهوم تسيير الموارد البشرية أو المناجمنت العمومي بالمفهوم الحديث من حيث التخطيط والمتابعة والتقييم والتعديل، حيث لا يمتلك الوظيف العمومي مخططات تسيير الحياة المهنية، مخططات التكوين، عوامل التحفيز، تقنيات حديثة للتقييم، أدوات التنبؤ لتجنب الفائض أو الناقص في ملئ المناصب.
-2وظيفة المستخدمين في الجزائر تتميز بطابعها المركزي، وتقليص هامش الحركة للمسؤلين المحلين على جميع المستويات، كما تتميز بطابعها الشمولي أي تطبيق نفس القاعدة القانونية على فئات مهنية مختلفة في قطاع الوظيف العمومي.
-3وظيفة المستخدمين تحقق شرعيتها في تطبيق القوانين واللوائح بغض النظر عن النجاعة، الفعالية، فنجد أن أجهزة الرقابة الداخلية والخارجية تحرص فقط على رقابة مدى مشروعية القرارات فقط ولا تهتم بالنتائج، كما أن الإدارات نفسها لا تمتلك مخطط سنوي في تسيير الموارد البشرية يحدد الأهداف، والوسائل المتاحة لتحقيقها.
-4 شريحة كبيرة من موظفي القطاع وهم موظفو الجماعات المحلية خاصة البلديات يعانون من تهميش مبالغ فيه، الحرمان من التكوين، غياب جسر بين الإدارة المحلية والمركزية في إطار حياتهم المهنية.
-5 يعاني الوظيف العمومي من طغيان الفئات الغير مؤهلة على حساب الفئات المؤهلة.
-6من حيث الهياكل والمرافق المكلفة بتسيير الموارد البشرية، فأحيانا تكون منعدمة حيث تتبع لمصالح أخرى. وفي حالة وجودها فإننا نجد مستوى التأطير ضعيف جداً، وأحيانا نجدها ممركزة بشكل يضعف روح المبادرة أو يلغيها بالنسبة للفروع الخارجية.
-7 الموظفون المركزيون يستعملون بشكل واسع سلطة وشرعية الدولة لفرض قرارات وأوامر غير قابلة للنقاش على المستوى الأدنى بغض النظر على التكاليف، وبالتالي يأخذ الموظف سلوك الرجل السياسي، هذا السلوكيات تمس كثير بمفهوم اللامركزية وإشراك الجميع في اتخاذ القرارات.
-8 فيما يخص مديرية الوظيف العمومي التي لها الشأن الكبير في تسيير الحياة المهنية للموظفين، فإنه من بين أهم مصالحها المجلس الأعلى للوظيفة العمومية الذي له دور استشاري وتوجيهي، هذا المجلس لم ينشأ إلى يومنا هذا .كما أن العلاقة بين مديرية الوظيف العمومي وباقي الإدارات كانت دائما ممركزة من حيث وجوب التأشيرة القبلية للوظيف العمومي في أي تسيير للحياة المهنية للموظف.
-9 المتمعن في قانون البلدية والولاية يعرف أنهما مجموعتان تجسدان اللامركزية بامتلاكهما لشخصية المعنوية والاستقلالية المالية، مما يعني امتلاك الموظفين لهما لنظام خاص. في حين يتمتع موظفوا البلديات بنظام خاص تجسيدا لنظام اللامركزية ينطبق على موظفي الولاية باقي نظام الإدارات العمومية.
-10نقص حاد في الموارد المالية لتسيير الموارد البشرية بصفة عادية وهذه بعض الحقائق المسجلة لسنة 1993.
أ-شكلت كتلة الأجور 66,84% من ميزانية التسيير للبلديات.
ب-1159 بلدية من بين 1541 متواجدة تعاني من مشاكل مالية عويصة وتلجأ لصندوق دعم الجماعات المحلية التابع لوزارة الداخلية والجماعات المحلية.
جـ-نسبة التأطير تقل عن 5% في بلديات الوطن.
د-الإنعدام التام لمخططات التكوين على مستوى البلديات، و 95% من موظفي البلديات لم يستفيدو من أي تكوين في حياتهم المهنية.
و-غياب الآليات لتحويل أو نقل الموظفين بين البلديات، وهذا لغياب جهاز يتولى تسيير حركة المستخدمين في البلديات.
-IIإزداد عدد الموظفين بين سنة 1985 و 1994 من 790 738 موظف إلى644 211 1 موظف، حيث أصبح عدد الموظفين يشكل ¼ من مجموع اليد العاملة الذي يمثل 4,2 موظف لكل 100 ساكن، وهذا الرقم يظهر معقول بالمقارنة مع باقي الدول، لكن في حقيقة الأمر فإن نسبة الأعوان بدون تأهيل تصل إلى 37% في القطاع العمومي وتفوق 70% من مجموع موظفي البلديات.
1963 70.008
1973 21.886

1983 605.780
1993 1.155.327
تطور عدد الموظفين
وبالتالي الوظيف العمومي قد وظف بمعدل :
15000عون بين عام 1963 و 1973.
35000عون بين عام 1974 و 1983
55000عون بين عام 1984 و 1993
كما انتقل عدد الأجانب بين عام 1963 إلى 1993 من 414 14 موظف إلى 419 4 موظف.
-12المؤهلات
مستوى التأهيل يختلف بين الإدارات المركزية وباقي الإدارات، فيرتفع في الدوائر الوزارية وينخفض في الجماعات المحلية.
-1على المستوى الوطني : مستوى التأهيل 12% الفئات غير مؤهلة تشكل 37%
-2على المستوى المركزي : مستوى التأهيل 17% الفئات غير مؤهلة تشكل 12%
-3على مستوى الولائي : مستوى التأهيل 11,85% الفئات غير مؤهلة تشكل 55,94%
-4على المستوى البلدي : مستوى التأهيل % 4,78 الفئات غير مؤهلة تشكل 89,6%
-13يجمع الخبراء على أن الوظيفة العمومية في الجزائر لا تمتلك نظام لتسير الحياة المهنية للموظفين ولا سياسة تكوينية قادرة على التكييف مع المعطيات الجديدة.
-14يغلب على نمط العمل في الوظيف العمومي الروتين وهذا لغياب المحفزات وكذا لغياب الأهداف، فالبرفسور أحمد رحماني يرى أن الإجابة على السؤال التالي كفيل برفع مستوى التحفيز لدى الموظفين.
Comment traduire les missions en objectifs de façon à donner un sens au travail ?
كيف يمكن ترجمة المهام إلى أهداف بحيث يصبح هناك معنا للعمل ؟
-15لا توجد أي علاقة بين مردودية الموظف ونتائجه وحياته المهنية حيث غالبا ما تكون ترقية الموظف مبنية على أساس علاقاته الشخصية وكذا عوامل أخرى كالمحسوبية والرشوا والقبلية. فالموظف الجزائري الكفء الذي لا يمتلك شبكة من العلاقات الاجتماعية داخل الإدارة ومن خارجها مصيره التهميش والجمود في حياته المهنية، ففي حين يستفيد الموظف في الإدارات العصرية من الترقية بعد خضوعه للتكوين وتقيم مردوديته ونتائجه وسلوكه، فتصبح الترقية أداة للتحفيز ومكافأة المجدين، يستفيد الموظف الجزائري من الترقية بناء على ولائه السياسي وعلاقاته الاجتماعية من خارج وداخل الإدارة، مما أدى إلى إبتعاد الموظف الجزائري عن الاهتمام بالمردودية وإنصرف إلى الاهتمام بأمور أخرى لا تخدم الإدارة.
-16الأجور والعلاوات الممنوحة للموظف لا توفر له حياة كريمة، فالشريحة الكبيرة من الموظفين يعيشون في درجة الفقر بسبب ضعف الراتب، مما أدى بهم إلى البحث عن مصادر رزق أخرى، تتعارض أحياناً مع طبيعة مما يسمى بمصالح الإدارة التابعين لها، فنلاحظ أن عدم التحفيز وكثرة الغيابات هي السمة الرئيسية في قطاع الوظيف العمومي، والعلاج التأديبي الذي يتبعه أغلب المسؤولين لا يكفي إذا لم يتبع بالاهتمام بالبعد الإنساني والاجتماعي للموظف.
بعدما عرضنا أهم الاختلالات التي يعاني منها قطاع الموارد البشرية في الوظيف العمومي، ما هي أهم محاور الإصلاح التي يمكن إدراجها في هذا الشأن لتحسين ظروف وإيجاد أساليب تسير جديدة تضمن تحقيق النجاعة للإدارة؟
المبحث الأول :ضرورة تكييف الهياكل الإدارية مع المهام الجديدة لتسير الموارد البشرية.

الملحق رقم (3)

كيفيات ممارسة الحق النقابي

قانون 14 / 90

معدل ومتمم بـ :
-قانون رقم91-30 مؤرخ في 14جمادى الثانية عام 1412 الموافق21 ديسمبر سنة 1991.
-أمر رقم 96-12 المؤرخ في 23 محرم عام 1417 الموافق 10 يونيو سنة 1996.
إن رئيس الجمهورية،
-بناء على الدستور، لاسيما المواد 53 و113 و115 و117 منه،
-بمقتضى الأمر رقم 66-156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم، والمتضمن قانون العقوبات،
-وبمقتضى الأمر رقم 71-75 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،
-وبمقتضى الأمر 75-58 المؤرخ في 20 رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل والمتمم، والمتضمن القانون المدني.
-وبمقتضى القانون رقم 87-15 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1407 الموافق 21 يوليو سنة 1987 والمتعلق بالجمعيات،
-وبمقتضى القانون رقم 88-28 المؤرخ في 5 ذي الحجة عام 1408 الموافق 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي،
-وبمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجمعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب،
-وبمقتضى القانون رقم 90-03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل،
-وبمقتضى القانون رقم 90-04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،
-وبمقتضى القانون رقم 90-09 المؤرخ في 12 رمضان عام 1410 الموافق 7 أبريل سنة 1990 والمتعلق بالولاية،
-وبمقتضى القانون رقم 90-11 المؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 أبريل سنة 1990 والمتعلق بعلاقات العمل،

وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني.

يصدر القانون التالي نصه:
الباب الأول: الهدف والأحكام العامة

المادة 1- يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال والأجراء وعلى المستخدمين.
المادة 1 مكرر –
المادة 2 – يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى مهنة واحدة أو الفرع لواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.
المادة 3 – يحق للعمال الأجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة. أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية.
المادة 4 – تطبق على اتحادات (المنظمات النقابية) واتحادياتها وكنفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية .
المادة 5 – إن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها، وتتمايز في هدفها وتسميتها عن أية جمعية ذات طابع سياسي. ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات ولا المشاركة في تمويلها، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و30 من هذا القانون .
غير أن أعضاء المنظمات النقابية يتمتعون بحرية الانضمام الفردي إلى الجمعيات ذات الطابع السياسي.

الباب الثاني: تأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها.
الفصل الأول: التأسيس.
المادة6 – يمكن الأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية:
-1أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الأقل .
-2أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية.
-3أن يكونوا راشدين .
-4أن لا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية.
-5أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف المنظمة النقابية.
المادة 7 – تؤسس المنظمة النقابية عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضاءها المؤسسين.
المادة8 – يصرح بتأسيس المنظمة النقابية:
•بعد إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أدناه .
•تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الأكثر من إيداع الملف .
•استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل، على نفقة المنظمة.
المادة 9 – يرفق تصريح التأسيس المذكور في المادة 8 أعلاه، بملف يشتمل على ما يأتي:
•قائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة الإدارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم وعناوين مساكنهم .
•نسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي.
•محضر الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 10- يودع تصريح تأسيس المنظمة النقابية بناء على طلب أعضائها المؤسسين لدى :
•والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية .
•الوزير المكلف بالعمل فيما يخص المنظمات النقابية ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.
المادة 11 – تعفى المنظمات النقابية المؤسسة قانونا، عند تاريخ إصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار إليه في المادة 8 أعلاه.
الفصل الثاني: الحقوق والواجبات
المادة 12 – يتمتع أعضاء المنظمة النقابية بالحقوق ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون الأساسي لهذا المنظمة النقابية.
المادة 13 – يحق لأي عضو في المنظمة النقابية أن يشارك في قيادة المنظمة وإدارتها ضمن قانونها الأساسي ونظامها الداخلي وأحكام هذا القانون.
المادة 14 – تنتخب وتجدد هيئات قيادة المنظمة النقابية وفقا لمبادئ الديمقراطية وطبقا للقوانين الأساسية والتنظيمات التي تحكمها.
المادة 15 – يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي في تدخل تسير منظمة نقابية إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة.
المادة 16 – تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية و الأهلية المدنية بمجرد تأسيسها، وفقا للمادة 8 أعلاه ويمكنها أن تقوم بما يأتي:
•التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفها وألحقت أضرار بمصالح أعضائها الفردية أو الجماعية، المادية والمعنوية .
•تمثيل أعضائها أمام السلطات العمومية .
•إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفها .
•اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل، لممارسة النشاطات المنصوص عليه قانونها الأساسي ونظامها الداخلي.
المادة 17 – يجب على المنظمات النقابية أن تعلم السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أعلاه، بجميع التعديلات التي تنصب على قانونها الأساسي وكل التغيرات الطارئة على هيئات القيادة و/ أو الإدارة خلال (30) يوما التي تلي القرارات المتخذة في هذا الشأن.
ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغيرات على الغير إلا ابتداء من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية إعلامية على الأقل.
المادة 18 – يحق للمنظمات النقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، أن تنخرط في المنظمات النقابية الدولية أو القارية أو الجمهورية التي تنشد نفس الأهداف أو المماثلة لها .
المادة 19 – يمكن المنظمة النقابية في إطار التشريع المعمول به، أن ينشر ويصدر نشريات ومجلات ووثائق إعلامية ونشرات لها علاقة بهدفها.
المادة 20 – يتعين على المنظمة النقابية أن تكتتب تأمينا يضمن التبيعات المالية المرتبة بمسؤولياتها المدنية.
المادة 21 – يجب أن يذكر القانون الأساسي للمنظمات النقابية تحت طائلة البطلان، الأحكام التالية:
•هدف المنظمة وتسمية مقره.
•طريقة المنظمة ومجال اختصاصها الإقليمي.

•فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكورة في هدفها.
•حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الإقصاء.
•الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها وكذلك مدة عضويتها.
•القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.
•قواعد إدارة المنظمة النقابية وإجراءات مراقبتها.
•قواعد حسابات المنظمة النقابية وإجراءات رقابتها والموافقة عليها.
•القواعد التي تحدد إجراءات حل المنظمة النقابية إراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

المادة 22 – تمنع المنظمات النقابية من إدخال أي تغيير على قوانينها الأساسية، كما تمنع من ممارسة أي تمييز بين أعضائها، من شأنه المساس بحرياتهم الأساسية.

المادة 23 – تكتسب صفة العضوية في المنظمة النقابية بتوقيع المعني وثيقة الانخراط ويشهد عليها بوثيقة تسلمها المنظمة للمعني.

الفصل الرابع المواد والممتلكات

المادة24 – تتكون موارد المنظمات النقابية من:
•اشتراكات أعضائها .
•المداخيل المرتبطة بنشاطاتها.
•الهبات والوصايا.
•الإعانات المحتملة للدولة.

المادة 25 – يمكن أن تكون للمنظمات النقابية مداخيل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخيل في تحقيق الأهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

المادة 26 – لا تقبل المنظمة النقابية الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط إلا إذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات و الوصايا الواردة من منظمات نقابية أو هيئات أجنبية إلا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الأهداف المسطرة في القانون الأساسي للمنظمة النقابية والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها.

الفصل الخامس: التوقيف والحل.

المادة 27 – يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطات العمومية المعنية حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي منظمة نقابية ووضع الأختام على أملاكها وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.وتنتهي هذه التدابير بقوة القوانين إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل أخر للطعن.

المادة 28 – يمكن أن تحل المنظمة النقابة إراديا أو يعلن عن حلها بالطرق القضائية.

المادة 29 – يعلن أعضاء المنظمة النقابية أو مندوبوهم، المعنيون قانونا، حل منظمتهم النقابية إراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

المادة 30 – يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل المنظمة النقابية بالطرق القضائية إذا كانت تمارس نشاطا:
•مخالفا للقوانين المعمول بها.
•غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية.

المادة 31 – يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف آخر، عندما تمارس المنظمة النقابية نشاطات مخالفة للقوانين أو لتلك التي تنص عليها قوانينها الأساسية.
ويسري أثر هذا الحل ابتداء من تاريخ إعلان الحكم القضائي، بصرف النظر عن جميع طرق الطعن.
المادة 32 – يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل القضائي، بناء عن طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.
المادة 33 – لا يمكن أن تؤول أملاك المنظمة النقابية موضوع الحل في أي حال من الأحوال إلى أعضائها اللذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل.
تخول استعادة المساهمة العقارية طبقا للقانون الأساسي.
الباب الثالث: المنظمات النقابية التمثيلية.
المادة 34 – تعتبر المنظمات النقابية للعمال الأجراء والمستخدمين مكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقا لأحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقا للمواد من35 إلى 37 أدناه.
المادة 35 – تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة الواحدة، المنظمات النقابية للعمال التي تضم 20% على الأقل من العدد الكلى للعمال الأجراء، اللذين تغطيهم القوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية و/ أو المنظمات النقابية التي لها تمثيل20% على الأقل في لجنة المشاركة إذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة .
يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ المستخدم أو السلطة الإدارية المختصة، حسب الحالة، في بداية كل سنة مدنية، بكل العناصر التي تمكنهما من تقدير تمثيلية هذه المنظمات ضمن الهيئة المستخدمة الواحدة، لاسيما عدد منخرطيها واشتراكات أعضائها .
وفي حالة وجود لجنة مشاركة ضمن الهيئة المستخدمة، يجب على المنظمات النقابية إبلاغ المستخدم بعدد المندوبين المنتخبين في هذه اللجنة .
المادة 36 – تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الأجراء التي تضم 20% على الأقل من المنظمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الأساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدرليات المذكورة عبر المقاطعة الإقليمية المعنية .
يتعين على المنظمات النقابية المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه ، إبلاغ السلطة المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بالعناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات لاسيما عدد منخرطيها أو اشتراكات أعضائها .
المادة 37
•تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشترك بين البلديات.
والولائي والمشترك بين الولايات أو الوطني، اتحادات المستخدمين و إتحادياتهم أو كنفدرالياتهم، التي تجمـع 20% على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانيــن.
الأساسية للاتحادات و الاتحاديات أو كنفدراليات المذكورة، و20 % على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطع الإقليمية المعنية.
•يتعين على اتحاديات وفدراليات وكنفدراليات المستخدمين المذكورة في الفقرة الأولى أعلاه، إبلاغ السلطة الإدارية المذكورة في المادة 10 من هذا القانون بكل العناصر التي تمكنها من تقدير تمثيلية هذه المنظمات، لاسيما عدد منخرطيها وعدد مناصب شغل هؤلاء المستخدمين في الدائرة الإقليمية المعنية.

المادة 37-مكرر - في حالة عدم تبليغ العناصر التي تسمح بتقدير تمثيلية هذه المنظمات خلال لا يتجاوز الثلاثي الأول من السنة المدنية المعنية، يمكن اعتبار المنظمات النقابية المخالفة غير التمثيلية من قبل السلطات المذكورة في المادة 10 من هذا القانون وكذا المستخدم أو السلطة الإدارية بالنسبة للمنظمات النقابية المعنية ضمن الهيئة المستخدمة.

•يمكن أن يكون خلاف و/ أو نزاع ناتج عن تطبيق المواد من 35 إلى 37 مكرر أعلاه، موضوع طعن لدى الجهة القضائية المختصة التي تبث في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.

•المادة 38 – تتمتع المنظمات النقابية التمثيلية للعمال الأجراء في كل مؤسسة مستخدمة في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بصلاحيات الآتية :

•المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة.

•المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

•جمع أعضاء المنظمة النقابية في الأماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، أثناء ساعات العمل، إذا حصل اتفاق مع المستخدم.

•إعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الأماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض.

•جمع الاشتراكات النقابية في أماكن العمل من أعضاء، حسب الإجراءات المتفق عليها مع المستخدم.

•تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

•المادة 39 – في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فإن اتحادات العمال الأجراء والمستخدمين واتحادياتهم وكنفدرالياتهم الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

•تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

•تستشار قي مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل وإثرائهما.

•تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها .

•تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.

•تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90-02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

الباب الرابع: أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال الأجراء.

الفصل الأول: التمثيل النقابي.

المادة 40 – يمكن أي منظمة نقابية تمثيلية، حسب مفهوم المادتين 34و35 من هذا القانون، أن ينشئ هيكلا نقابيا طبقا لقانونها الأساسي لضمان تمثيل المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، وفي أماكن عملهم المتميزة، إذا كانت لها أماكن عمل أو أية مؤسسة أو هيئة أو إدارة عمومية.

المادة 41 – يعين الهيكل النقابي المذكور في المادة 40 أعلاه، من بينه المندوب أو المندوبين النقابيين المكلفين بتمثيله لدى المستخدم، في الحدود والنسب التالية :

- من 20 إلى 50 عامل أجـــير : مندوب واحد.
- من 51 إلى 150 عامل أجـــير : مندوبان.

- من 151 إلى 400 عامل أجـير : 3 مندوبين.
- من 401 إلى 1.000 عامل أجـير :5 مندوبين .
- من 1.001 إلى 4.000 عامل أجير : 7 مندوبين .
- من4.001 إلى 16.000 عامل أجير: 9 مندوبين.
- أكثر من 16.000عامل أجـــير: 13 مندوب،

المادة 42-عندما لا تتوفر في أية منظمة نقابية الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون، يتكفل تمثيل العمال الأجراء، ممثلون ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وذلك حسب النسب المنصوص عليها في المادة 41 أعلاه.

يتكفل تمثيل العمال الأجراء في المؤسسات التي تشغل أقل من عشرين (20) عامل أجير ممثلا واحدا ينتخبه مباشرة مجموع العمال الأجراء لضرورة التفاوض الجماعي والوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها.

المادة 43- المادة 43 ألغيت بالمادة 11 من القانون 30/91.

المادة 44 – يجب أن يبلغ المندوب النقابي أو ممثل العمال 21 سنة كاملة يوم انتخابه، وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية، وأن تكون له أقدمية لا تقل عن سنة واحدة في المقاولة أو المؤسسة أو الهيئة أو الإدارة العمومية المعنية.

المادة 45 – يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابين إلى المستخدمين وإلى مفتشية العمل المختصة إقليميا، خلال الثمانية😎) أيام التي تعقب انتخابهم.

الفصل الثاني : التسهيلات

المادة 46 - يحق للمندوبين النقابين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم

المادة 47 – لا يدخل في حساب الساعات الشهري الممنوح، بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون إليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم. كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها المستخدم ليمكن المندوبين النقابين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

المادة 47 مكرر – يجب على المستخدم أن يباشر مع المنظمات النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة مفاوضات حول ما يلي :

- الشروط التي يمكن بموجبها أن يحصل أعضائها، في حدود معدل معين بالنسبة لعدد مستخدمي الهيئة المستخدمة على انتداب قصد ممارسة، لمدة محددة، وظائف الدائم في خدمة التنظيم النقابي الذي ينتمون إليه، مع ضمان إعادة إدماجهم في منصب عملهم أو في منصب مماثل أو أعلى عند انتهاء هذه الفترة.
- الشروط و الحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية التمثيلية في الهيئة المستخدمة المكلفين بمسؤوليات داخل هياكلهم النقابية المذكورة آنفا، أن يعينوا دون فقدان مرتبهم من أجل المشاركة في الاجتماعات النظامية لهيئتهم القيادية ولممارسة مسؤولياتهم النقابية.
- الشروط و الحدود التي يمكن وفقها لأعضاء الهياكل النقابية، المشار إليهم في المادة 40 أعلاه، والمكلفين بمسؤوليات داخل تنظيماتهم النقابية، أن يعينوا دون فقدان المرتب من أجل المشاركة المبررة في الاجتماعات النقابية التي تعقد خارج الهيئة المستخدمة.

المادة 48 – يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف المنظمات النقابية التمثيلية، المذكورة في المادة

40 أعلاه، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات إعلامية موضوعة في أماكن ملائمة.
يضع المستخدم تحت تصرف المنظمة النقابية التمثيلية، محلا ملائما، إذا ضمت المنظمة أكثر من 150 عضوا .
المادة 49 – يمكن المنظمات النقابية للعمال الأجراء الأكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من إعانات الدولة، في إطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.
الفصل الثالث: الحماية
المادة 50 – لا يجوز لأحد أن يمارس أي تميز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والأداء وتوزيع العمل والتدريج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتبة كذلك في مجال المهني والمنافع الاجتماعية.
المادة 51- لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية نشاطاتها.
المادة 52 – يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطهم المهنية لأحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.
المادة 53 – لا يجوز للمستخدم أن يسلط على أي مندوب نقابي، بسبب نشاطاته النقابية، عقوبة العزل أو التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها.
تختص تنظيمات مندوب المنظمة النقابية وحدها بمعالجة أخطاء ذات الطابع النقابي المحض.
المادة 53 مكرر- لا يحق للمستخدم أن يسلط عقوبة العزل أو التحويل أو أية عقوبة تأديبية على أي عضو في الهيئة التنفيذية القيادية للهيكل النقابي، المنصوص عليه في المادة 40 أعلاه، بسبب نشاطاته النقابية وفقا للتشريع المعمول به.
المادة 54 – إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه يمكن مستخدمه أن يباشر إجراء تأديبيا ضده، بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية.
المادة 55 – لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه.
المادة 56 – يعد كل عزل مندوب نقابي، يتم خرقا لأحكام هذا القانون، باطلا وعديم الأثر ويعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله وترد إليه قوقه بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الأخير مخالفة.
في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم الإمتثال في أجل ثمانية😎) أيام، يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين (60) يوما، بحكم نافذ، بصرف النظر عن الاعتراض أو الاستئناف.
المادة 57 – تظل أحكام المواد من 54 إلى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابين طول السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.
الباب الخامس. أحكام جزائية.
المادة 58 – تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لحرية ممارسة الحق النقابي ويعينها ويتابعها مفتشو العمل، طبقا للتشريع المتعلق بمفتشية العمل.
المادة 59 – يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون، لاسيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه.
وفي حالة العودة، يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 50.000 دج و100.000 دج وبالحبس من

ثلاثين يوما أو ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط.
المادة 60 – يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين وبغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج إلى 50.000 دج أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.
المادة 61 – يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5.000 دج و20.000 دج وبالحبس من شهرين إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 إلى 33 أعلاه، ودون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.
الباب السادس: أحكام ختامية.
المادة 62 – يتعين على أي منظمة مؤسسة قانونا ابتداء من تاريخ صدور هذا القانون أن يسعى إلى مطابقة قانونه الأساسي مع أحكام هذا القانون قبل تاريخ 31 ديسمبر سنة 1990 .
المادة 63 – يخضع العمال الأجراء التابعون للدفاع والأمن الوطنيين لأحكام خاصة.
المادة 64 – تلغي جميع الأحكام المخالفة لهذا القانون، لاسيما القانون رقم 88-28 المؤرخ في 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، والأمر رقم 71-75 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص.
المادة 65 - ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية.

حرر بالجزائر في 9 ذي القعدة 1410 الموافق 2 يونيو سنة1990

الملحق رقم (4)

القانون الأساسي المعدل لنقابــة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني

الباب الأول	**التعريف ، المقر ، الأهداف**
الباب الثاني	**العضوية، حقوق و واجبات المنخرط**
الباب الثالث	**الهيئات، الهياكل و الصلاحيات**
الباب الرابع	**المدة، الانضباط، المالية.**
	حكم انتقالي
الباب الأول:التعريف، المقر، الأهداف	
المادة 01	**تسمى المنظمة النقابية : المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع باختصار Elargi CNAPEST**
المادة 02	المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع نقابة مطلبية وطنية مفتوحة لكل أسلاك التدريس فى قطاع التربية الوطنية للأطوار الثلاث: الابتدائى، المتوسط و الثانوي عبر كامل تراب الجمهورية.
المادة 03	المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع نقابة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب،و عن النقابات و عن أرباب العمل.
المادة 04	المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع يتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المالي .
المادة 05	لكون المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع يتمتع بالشخصية المعنوية قانونا فهو يلتزم بالاكتتاب لدى إحدى شركات التأمين للتعويض عن المسؤولية المدنية و ذلك طبقا للقوانين المعمول بها.
المادة 06	مدة نشاط المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع غير محدودة.
المادة 07	مقر المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع بـ: الجزائر العاصمة .
المادة 08	أهداف المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع: 1. الدفاع عن المصالح المادية المهنية والاجتماعية لكل أسلاك التدريس في التربية الوطنية. 2. تحسين الوسائل و الظروف البيداغوجية . 3. المساهمة في تحسين ظروف الحياة و ظروف العمل . 4. ترقية التكوين النقابي و نشر ثقافة قانونية. 5. المساهمة في بناء مدرسة عمومية ذات نوعية.

	6. نشر ثقافة المواطنة في المحيط التربوي.
المادة 09	ينشط المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع على مستوى كامل تراب الجمهورية.
الباب الثاني: العضوية، حقوق و واجبات المنخرط	
المادة 10	العضوية في المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع فعل شخصي و طوعي لكل أسلاك التدريس للأطوار الثلاث: الابتدائي، المتوسط و الثانوي في التربية الوطنية.
المادة 11	الانخراط في المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع يتم بملء و إمضاء استمارة.
المادة 12	تمنح بطاقة منخرط للمنخرط مقابل دفع اشتراك سنوي.
المادة 13	يفقد المنخرط في النقابة الحق في الترشح لهيأت وهياكل النقابة: 1. إما بتولي مسؤولية في هيئة سياسية منتخبة(مجلس شعبي بلدي، ولائي أو وطني) مدة عهدته الانتخابية. 2. و إما بتولي مسؤولية تنفيذية في حزب من الأحزاب السياسية..... ويفقد صفة منخرط بترقية إدارية أو بانتداب في حزب أو في هيئة سياسية منتخبة.
المادة 14	يتساوى المنخرطون في الحقوق و الواجبات مع مراعاة المادتين 12 و 13 اعلاه لاسيما : أ – **الحقوق:** – حق الترشح في هيئات وهياكل المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع وكذا حق الانتخاب. – حق الحصول على المعلومات و معرفة مناهج العمل للمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع. – حق الدفاع عنه من طرف المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع و حمايته أثناء عمله المهني و نشاطه النقابي. ب – **الواجبات:** – الالتزام و احترام القانون الأساسي و النظام الداخلي للنقابة.

	– الالتزام بقرارات هيئات النقابة. – الالتزام و إحترام واجبات و أخلاقيات المهنة. – المساهمة في تجسيد المهام و النشاطات المختلفة لهيئات و هياكل المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع. – دفع الاشتراكات بانتظام . – حضور الاجتماعات.
الباب الثالث:الهيئات ، الهياكل و الصلاحيات	
المادة 15	يتكون المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع من هيئات و هياكل.
المادة 16	أ– الهيئات هي: 1– الجمعية العامة للفرع. 2 المجلس المحلي 3– المجلس الولائي للطور. 4 المجلس الولائي الموسع 5– المجلس الوطني للطور. 6 المجلس الوطني الموسع 7– المؤتمر الوطني. ب– الهياكل هي: 1– مكتب الفرع للمؤسسة 2 الأمانة المحلية 3 الأمانة الولائية 4– المكتب الولائي.

	5 الأمانة الوطنية 6- المكتب الوطني
المادة 17	يستدعى أعضاء الهيئات المداولة ثمانية (08) أيام قبل انعقاد الاجتماعات في الحالات العادية و 48 ساعة قبل انعقاد الاجتماعات الطارئة .
المادة 18	يحق لاجتماعات جميع الهيئات المداولة في النقابة أن تتخذ قراراتها إذا بلغ نصاب الحاضرين الأغلبية البسيطة من أعضائها
المادة 19	في حالة عدم اكتمال النصاب المذكور في المادة السادسة عشر (18) أعلاه في الاجتماع الأول ينعقد اجتماع ثاني خلال خمسة عشرة (15) يوما الموالية و تتخذ عندئذ القرارات مهما كان عدد الحضور .
المادة 20	تتخذ جميع الهيئات المداولة للنقابة قراراتها : - بالإجماع. - أو بالاقتراع السري. - أو برفع الأيدي. وفي الحالتين الأخيرتين يتم ذلك بالأغلبية البسيطة.
المادة 21	يتشكل فرع المؤسسة من كل المنخرطين فيه.
المادة 22	تتشكل الجمعية العامة للفرع من منخرطي الفرع الحاضرين في الاجتماع .
المادة 23	تمثل الهيئات المحلية للفرع البنية القاعدية للنقابة.
المادة 24	تتمثل صلاحيات الجمعية العامة لمنخرطي الفرع فيما يلـي: 1.مناقشة كل القضايا التي تخص النقابة. 2.انتخاب الممثلين و أو المندوبين على المستويات المحلي و الولائي و الوطني. 3.السهر على حرية النقابة و استقلاليتها. 4.تقييم و مراقبة نشاطات الهيئات المحلية و الولائية. 5.اقتراح برنامج العمل المحلي، تعديله و إقراره. 6.تقييم نتائج المفاوضات مع الشركاء . 7.امكانية تجميد نشاط الممثلين المحليين وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. 8.امكانية سحب الثقة من ممثل أو أكثر بالاقتراع السري و بنسبة 3/2 الأعضاء الحاضرين وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي.
المادة 25	تنعقد الجمعية العامة في دورة عادية مرتين في السنة باستدعاء من منسق الفرع.

المادة 26	تنعقد الجمعية العامة في دورة طارئة بدعوة من منسق الفرع أو بطلب من: – ثلثي أعضاء مكتب الفرع. – أو الأغلبية البسيطة لأعضاء الجمعية العامة. – أو الأمانة الولائية عن طريق المنسق الولائي للطور. – أو المكتب الولائي عن طريق المنسق الولائي.
المادة 27	في حالة عدم الاتفاق على أحد أنماط اتخاذ القرار المذكورة في المادة 20 أعلاه تختار الهيئات نمط اتخاذ القرار عن طريق الاقتراع السري.
المادة 28	يتشكل مكتب الفرع من الممثلين المنتخبين لفرع النقابة في المؤسسة.
المادة 29	يسهر مكتب الفرع على تنفيذ قرارات و تعليمات الجمعيات العامة.
المادة 30	يجتمع مكتب الفرع بصفة دورية مرة كل ثلاثة أشهر وكلما اقتضى الأمر و ذلك بدعوة من منسق الفرع أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه.
المادة 30 مكرر1	المجلس المحلي: تتشكل المجلس المحلي من ممثلي الفروع الحاضرين في الاجتماع وتنشأ وفق الآليات المنصوص عليها في النظام الداخلي.
المادة 30 مكرر2	يتشكل المجلس المحلي من: – أعضاء الأمانة المحلية، – منسقي الفروع، – ممثلين عن الفروع حسب التمثيل النسبي الذي يحدده النظام الداخلي.
المادة 30 مكرر3	–دون الاخلال بالمواد 24 و36 و 38 مكرر4 تتمثل مهام المجلس المحلي في الاعلام و التحسيس و التجنيد في الطور أو بين الأطوار، يمكن للمجلس المحلي انتخاب ممثليه في المجلس الولائي للطور وفق ما يحدده النظام الداخلي.
المادة 30 مكرر4	الأمانة المحلية: تتشكل الأمانة المحلية من ممثلين منتخبين من طرف المجلس المحلي حسب ما يحدده النظام الداخلي و ينتخبون فيما بينهم منسقا محليا.
المادة 30 مكرر5	تسهر الأمانة المحلية على تنفيذ قرارات و تعليمات المجلس المحلي.
المادة 30 مكرر6	تجتمع الأمانة المحلية بصفة دورية مرة كل ثلاثة أشهر وكلما اقتضى الأمر و ذلك بدعوة من المنسق المحلي أو المنسق الولائي.
المادة 31	المكتب الولائي هو الهيكل التنفيذي الرسمي للنقابة على مستوى تراب الولاية ويضطلع بمهام تحضير وتنفيذ

	قرارات الهيئات و الهياكل العليا للنقابة دون الإخلال بنص المادة 24 من هذا القانون
المادة 32	يضطلع المكتب الولائي بالصلاحيات التالية : – الاتصال بالهيئات العمومية على المستوى المحلي . – القيام بالمفاوضات مع الهيئات العمومية للولاية ، وهذا في حالة وجود نزاعات على المستوى الولائي . – يشرف على تنصيب فروع المؤسسات وهياكلها . – يحضّر دورات المجلس الولائي الموسع و يوفر الوسائل المادية والمعنوية اللازمة لذلك – متابعة أعمال الأمانات المحلية و الولائية.
المادة 33	يجتمع المكتب الولائي بدعوة من المنسق الولائي أو بطلب من الأغلبية البسيطة لأعضائه.
المادة 33 مكرر	ينشأ مجلس ولائي لكل طور من أطوار التعليم: الابتدائي، المتوسط و الثانوي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة 34	المجلس الولائي للطور هو الهيئة المداولة على المستوى الولائي لكل طور .
المادة 35	يتشكل المجلس الولائي للطور من: – أعضاء الأمانة الولائية للطور، – أعضاء المكتب الولائي ممثلي الطور، – منسقي الفروع أو ممثلين منتخبين من طرف المجلس المحلي. – ممثلي الفروع منتخبين حسب التمثيل النسبي الذي يحدده النظام الداخلي، – ممثلي الولاية في المجلس الوطني للطور.
المادة 36	يتمتع المجلس الولائي للطور بالصلاحيات التالية : – ينتخب أعضاء الأمانة الولائية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي. – يحرص على إحترام و تنفيذ قرارات و توجيهات الهيئات العليا للنقابة . – يمكن أن يجمد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء الأمانة الولائية وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. – يمكن أن يسحب الثقة من الأمانة الولائية للطور وهذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة ينتخب أمانة ولائية أخرى وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. – ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية.

	– يتابع أعمال الأمانة الولائية ، – يستمع و يقدر نتائج التقرير الأدبي و المالي السنوي للأمانة الولائية ، – في حالة شغور منصب عضو من المجلس الوطني للطور للولاية بين مؤتمرين ينتخب خلفا له من بين أعضائه وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة 37	يجتمع المجلس الولائي للطور في دورة عادية مرة كل 3 أشهر
المادة 38	يجتمع المجلس الولائي للطور في دورة طارئة بدعوة من المنسق الولائي للطور أو بطلب من: – ثلثي أعضاء الأمانة الولائية للطور – أو الأغلبية البسيطة لأعضائه – أو المكتب الولائي عن طريق المنسق الولائي. – أو الأمانة الوطنية عن طريق المنسق الوطني للطور. وفي الحالتين الأخيرتين يترأس أشغال الجلسة المنسق الولائي أو المنسق الوطني للطور أو من ينوب عنهما من المكتب الولائي أو من الأمانة الوطنية للطور حسب الحالة.
المادة 38 مكرر1	الأمانة الولائية هي الهيكل الممثل للطور على مستوى تراب الولاية أمام المكتب الولائي والمجلس الولائي الموسع وتضطلع بمهام تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات و الهياكل العليا للنقابة دون الإخلال بنص المواد 24، 31 و 32 من هذا القانون.
المادة 38 مكرر2	تضطلع الأمانة الولائية بالصلاحيات التالية : – تشرف على تنصيب فروع المؤسسات وهياكلها بالتنسيق مع المكتب الولائي. – تحضّر دورات المجلس الولائي للطور وتوفر الوسائل المادية والمعنوية اللازمة لذلك .
المادة 38 مكرر3	تجتمع الأمانة الولائية بدعوة من المنسق الولائي للطور أو بطلب من الأغلبية البسيطة من أعضائها أو بطلب من المكتب الولائي عن طريق المنسق الولائي
المادة 38 مكرر4	ينشأ مجلس ولائي موسع يتمتع بالصلاحيات التالية : – ينتخب أعضاء المكتب الولائي وفق ما ينص عليه النظام الداخلي. – يحرص على تنفيذ قرارات و توجيهات المجلس الوطني الموسع وعلى احترامها. – يمكن أن يجمد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الولائي وفقا للشروط و الآليات المحددة في

	النظام الداخلي. – يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الولائي وهذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة ينتخب مكتبا ولائيا آخرا وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي.. – ينتخب و يصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الولائية. – ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية. – يستمع و يقدر نتائج التقرير الأدبي و المالي السنوي للمكتب الولائي . – يقرب وجهات النظر بين مختلف المجالس الولائية ويوحد المواقف .
المادة 38 مكرر5	يتشكل المجلس الولائي الموسع من: – أعضاء المكتب الولائي – أعضاء الأمانات الولائية – ممثلي المجالس الولائية للأطوار بأعداد متساوية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي..
المادة 38 مكرر6	يجتمع المجلس الولائي الموسع في دورة عادية مرة كل 3 أشهر
المادة 38 مكرر7	يجتمع المجلس الولائي الموسع في دورة طارئة بدعوة من المنسق الولائي أو بطلب من: – ثلثي أعضاء المكتب الولائي. – أو الأغلبية البسيطة لأعضائه. – أو المكتب الوطني عن طريق المنسق الوطني. وفي الحالة الأخيرة يترأس أشغال الدورة المنسق الوطني أو من ينوب عنه من المكتب الوطني
المادة 39	المكتب الوطني للنقابة هو الهيكل الوطني التنفيذي لنقابة المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع.
المادة 40	– يتكون المكتب الوطني للنقابة من 13 عضوا هم: المنسق الوطني و 4 أعضاء من كل طور يختارون فيما بينهم نائبين للمنسق الوطني و 10 أمناء وطنيون على أن يكون المنسق الوطني و نائبية من الأطوار الثلاثة. – تحدد كيفات إجراء عملية انتخاب المكتب الوطني في النظام الداخلي.
المادة 41	يكلف الأمناء الوطنيون الـ10 بالمهام التالية: 1. أمين وطني مكلف النزاعات. 2. أمين وطني مكلف بالخزينة و المال و الممتلكات. 3. أمين وطني مكلف بالتنظيم. 4. أمين وطني مكلف بالإعلام والاتصال.

	5. أمين وطني مكلف بالتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية والدراسات و الأبحاث. 6. أمين وطني مكلف بالشؤون التربوية و البيداغوجية. 7. أمين وطني مكلف بالتكوين النقابي. 8. أمين وطني مكلف بالعلاقات العامة. 9. أمين وطني مكلف بالشؤون الإدارية . 10. أمين وطني مكلف بالشؤون الاجتماعية.
المادة 42	يشكل كل أمين وطني للنقابة أمانة من بين أعضاء المجلس الوطني الموسع ، ويمكن أن يستعين بكفاءات تقنية يراها مهمة في أشغاله .
المادة 43	يتخذ المكتب الوطني قراراته بالأغلبية البسيطة .
المادة 44	المكتب الوطني هو الهيكل الوطني الدائم المكلف بتنفيذ البرنامج الذي سطره المجلس الوطني الموسع للنقابة وكذا سير النقابة و يقوم بـ: – تمثيل النقابة على المستويين الوطني والدولي. – التفاوض مع الهيئات العمومية في حالة وجود نزاع جماعي. – تحضير الوسائل المادية والتنظيمية لتنظيم دورات المجلس الوطني الموسع وكذا المؤتمر الوطني. – تقديم تقاريره الأدبية والمالية السنوية للمجلس الوطني الموسع. – يقوم بتنصيب المجالس و المكاتب الولائية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.. – متابعة أعمال الأمانات الوطنية و المجالس الوطنية للأطوار.
المادة 45	يضطلع المنسق الوطني بالمهام التالية : – يستدعي اجتماعات المكتب الوطني، يرأسها وينشطها. – ينسق أنشطة اللجان الوطنية وأنشطة النقابة. – يعد تقارير عن نتائج أنشطة النقابة ويقدمها للمجلس الوطني الموسع. – يترأس دورات المجلس الوطني الموسع و يعين من ينوب عنه إن تعذر عليه ذلك. – ينسق أنشطة الأمانات الوطنية وأنشطة النقابة.
المادة 46	يجتمع المكتب الوطني: – بدعوة من المنسق الوطني. – أو بطلب الأغلبية البسيطة لأعضائه.
المادة 47	يتمتع المنسق الوطني بالصلاحيات التالية: – هو الناطق الرسمي باسم النقابة.

	– هو الممثل الشرعي للنقابة على المستويين الوطني و الدولي. – هو اللآمر بالصرف – في حالة تساوي الأصوات يكون صوته مرجحا.
المادة 47 مكرر1	ينشأ مجلس وطني لكل طور من أطوار التعليم وفق ما ينص عليه النظام الداخلي
المادة 47 مكرر2	الأمانة الوطنية هي الهيكل الممثل للطور أمام النقابة على المستوى الوطني ويضطلع بمهام تحضير وتنفيذ قرارات الهيئات و الهياكل العليا للنقابة.
المادة 47 مكرر3	تتكون الأمانة الوطنية من منسق وطني للطور و نائب المنسق الوطني و أحد عشر (11) أمينا وطنيا.
المادة 47 مكرر4	يكلف الأمناء الوطنيون الأحد عشر (11) للطور بالمهام التالية: 1. أمين وطني مكلف النزاعات. 2. أمين وطني مكلف بالخزينة و المال و الممتلكات. 3. أمين وطني مكلف بالتنظيم. 4. أمين وطني مكلف بالإعلام والاتصال. 5. أمين وطني مكلف بالتنشيط العلمي والنشاطات الثقافية. 6. أمين وطني مكلف بالشؤون التربوية و البيداغوجية. 7. أمين وطني مكلف بالتكوين النقابي. 8. أمين وطني مكلف بالعلاقات العامة. 9. أمين وطني مكلف بالشؤون الإدارية . 10. أمين وطني مكلف بالشؤون الاجتماعية. 11.أمين وطني مكلف بالدراسات و الأبحاث.
المادة 47 مكرر5	يشكل كل أمين وطني أمانة من بين أعضاء المجلس الوطني للطور، ويمكن أن يستعين بكفاءات تقنية يراها مهمة في أشغاله.
المادة 47 مكرر6	تتخذ الأمانة الوطنية للطور قراراتها بالأغلبية البسيطة .
المادة 47 مكرر7	الأمانة الوطنية هي الهيكل الوطني الدائم المكلف بتنفيذ البرنامج الذي سطره المجلس الوطني للطور و المجلس الوطني الموسع وكذا سير النقابة في الطور حيث: – تحضر الوسائل المادية والتنظيمية لتنظيم دورات المجلس الوطني للطور. – تقدم تقاريره الأدبية والمالية السنوية للمجلس الوطني للطور.

	– تقوم بتنصيب المجالس و الأمانات الولائية للطور وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة 47 مكرر8	يضطلع المنسق الوطني للطور بالمهام التالية : – يستدعي اجتماعات الأمانة الوطنية للطور ويرأسها وينشطها. – ينسق أنشطة اللجان الوطنية للطور وأنشطة النقابة في الطور. – يعد تقارير عن نتائج أنشطة النقابة في الطور ويقدمها للمجلس الوطني. – يترأس دورات المجلس الوطني للطور و يعين من ينوب عنه إن تعذر عليه ذلك.
المادة 47 مكرر9	تجتمع الأمانة الوطنية بدعوة من المنسق الوطني للطور أو بطلب من: – الأغلبية البسيطة لأعضائها. – أو من المنسق الوطني للنقابة
المادة 47 مكرر10	يتمتع المنسق الوطني للطور بالصلاحيات التالية: – هو الممثل الشرعي للطور داخل النقابة على المستوى الوطني. – في حالة تساوي الأصوات يكون صوته مرجحا .
المادة 48	يجتمع المجلس الوطني للطور في دورة عادية مرة كل أربعة أشهر.
المادة 49	يجتمع المجلس الوطني للطور في دورة طارئة بدعوة من المنسق الوطني للطور أو بطلب من: – ثلثي 3/2 أعضاء الأمانة الوطنية للطور – أو الأغلبية البسيطة لأعضائه. – أو المكتب الوطني للنقابة عن طريق منسقه وفي الحالة الأخيرة يترأس أشغال الدورة المنسق الوطني أو من ينوب عنه من المكتب الوطني.
المادة 50	المجلس الوطني للطور يعتبر هيئة مداولة عليا للطور بين مؤتمرين للطور.
المادة 51	يتكون المجلس الوطني للطور من: 1–المنسق الولائي للطور لكل ولاية. 2– بمراعاة التوازن في عدد أعضاء المجالس الوطنية للأطوار الثلاثة، ممثلين منتخبين عن كل ولاية ينتخبهم مندوبوهم في مؤتمر الطور وفق توصية من المجلس الولائي الانتخابي للطور حسب معدل عدد المنخرطين عن كل ولاية خلال العهدة النقابية حسب ما يلي : * 151– 550 منخرطا ممثل واحد(01) *551–950 منخرطا ممثلان(02) *951–1250 منخرطا ثلاث ممثلين(03) * من 1251 إلى 1550 منخرطا أربع ممثلين(04) * أكثر من 1550 منخرطا خمسة ممثلين.

	3- أعضاء الأمانة الوطنية للطور المنتهية عهدتهم. 4- أعضاء المكتب الوطني ممثلي الطور.
المادة 52	يضطلع المجلس الوطني للطور بالمهام التالية: - يحرص على تنفيذ قرارات و توجيهات المجلس الوطني الموسع والمؤتمر الوطني للنقابة وعلى احترامها. - يخول له اتخاذ كل القرارات والإجراءات الضرورية لتحقيق المهام والأعمال المحددة من طرف المجلس الوطني الموسع والمؤتمر الوطني للنقابة. - يقوم بتنسيق و تقييم نشاطات الهيئات و الهياكل الوطنية والولائية للطور في الفترة الممتدة بين مؤتمرين وطنيين للنقابة. - يطلع و يصادق على الحسابات السنوية للنقابة في الطور. - ينتخب أعضاء الأمانة الوطنية وفق ما ينص عليه النظام الداخلي. - يمكن أن يجمد نشاطات عضو او أكثر من اعضاء الأمانة الوطنية وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. - يمكن أن يسحب الثقة من الأمانة الوطنية للطور وهذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة ينتخب أمانة وطنية أخرى وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. - ينتخب ممثلي الطور في لجنة الانضباط الوطنية. - ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية.
المادة 52 مكرر1	ينشأ مجلس وطني موسع يتمتع بالصلاحيات و المهام التالية : - يحرص على تنفيذ قرارات و توجيهات المؤتمر الوطني للنقابة و على احترامها. - يخول له اتخاذ كل القرارات و الإجراءات الضرورية لتحقيق المهام و الأعمال المحددة من طرف المؤتمر الوطني للنقابة. - يقوم بتنسيق و تقييم نشاطات الهيئات و الهياكل الوطنية و الولائية في الفترة الممتدة بين مؤتمرين وطنيين للنقابة. - يصدر لوائح و مذكرات تنظيمية. - يحضر، يصدر و يعدل النظام الداخلي للنقابة. - يطلع و يصادق على التقريرين الأدبي و المالي السنويين للنقابة . - ينتخب أعضاء المكتب الوطني وفق ما ينص عليه النظام الداخلي. - يحدد عدد أعضائه في اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر الوطني للنقابة و المؤتمرات الوطنية للأطوار. - يصادق على لائحة المكتب الوطني المتضمنة تشكيلة و صلاحيات اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر. - يمكن أن يجمد نشاطات عضو أو أكثر من أعضاء المكتب الوطني وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. - يمكن أن يسحب الثقة من المكتب الوطني و هذا بالاقتراع السري و بأغلبية ثلثي(3/2) أعضائه و في هذه الحالة ينتخب مكتبا وطنيا آخرا وفقا للشروط و الآليات المحددة في النظام الداخلي. - ينتخب و يصادق على تشكيلة لجنة الطعن الوطنية .

	– يصادق على تشكيلة لجنة الانضباط الوطنية . – ينشئ لجان العمل التي يراها ضرورية. – يحدد المواقف من الشركاء في ضوء مواقفهم من برنامج النقابة.
المادة 52 مكرر2	يجتمع المجلس الوطني الموسع وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة 52 مكرر3	يجتمع المجلس الوطني الموسع للنقابة في دورة طارئة بدعوة من المنسق الوطني أو بطلب من: – ثلثي 3/2 أعضاء المكتب الوطني. – أو من الأغلبية البسيطة لأعضاء المجلس الوطني الموسع.
المادة 52 مكرر4	المجلس الوطني الموسع هو أعلى هيئة مداولة للنقابة بين مؤتمرين وطنيين للنقابة.
المادة 52 مكرر5	يتشكل المجلس الوطني الموسع من: 1) المنسقين الولائيين للنقابة و ممثلي المجالس الوطنية للأطوار بأعداد متساوية ما ينص عليه النظام الداخلي. 2) منسقي الأمانات الوطنية للأطوار بالإضافة إلى عضوين (02) من كل أمانة وطنية للطور تنتخبهم الأمانة. 3) أعضاء المكتب المنتهية عهدتهم.
المادة 53	المؤتمر الوطني للنقابة هو الهيئة الوطنية العليا للمداولة .
المادة 53 مكرر	المؤتمر الوطني للطور هو الهيئة الوطنية العليا للمداولة في الطور.
المادة 54	يتشكل المؤتمر الوطني للنقابة من: – أعضاء المجلس الوطني الموسع. – مندوبين عن المؤتمرات الوطنية للأطوار حسب التمثيل النسبي لعدد المنخرطين في الولايات مع الأخذ بعين الاعتبار التوازن بين الأطوار .
المادة 54 مكرر	يتشكل المؤتمر الوطني للطور من: – أعضاء المجلس الوطني الطور. – مندوبين الولايات عن المؤتمرات ا حسب التمثيل النسبي لمعدل المنخرطين للطور عن كل ولاية خلال العهدة الانتخابية.
المادة 55	يتمتع المؤتمر الوطني للنقابة بالصلاحيات التالية : – ينتخب أعضاء المجلس الوطني الموسع مع مراعاة المادة 52 مكرر5 . – يعدل برنامج عمل المجلس الوطني الموسع و يصادق عليه.

	– يحدد التوجه و السياسة العامة للنقابة و يحرص على احترامها. – يسهر بحرص على حرية النقابة و استقلاليتها و استقلالية الأطوار فهو الضامن لذلك. – يقيم التقارير عن نشاطات النقابة على جميع المستويات. – يعدل القانون الأساسي للنقابة و يصادق عليه و هذا طبقا للمادة (77) من هذا القانون.
المادة 55 مكرر	يتمتع المؤتمر الوطني للطور بالصلاحيات التالية : – ينتخب أعضاء المجلس الوطني للطور حسب نص المادة 51 من هذا القانون و لائحة تعدها و تصدرها اللجنة الوطنية لتحضير المؤتمر الوطني للنقابة و المؤتمرات الولائية للأطوار. – ينتخب مندوبي الطور للمؤتمر الوطني للنقابة. – يعدل برنامج عمل المجلس الوطني الطور و يصادق عليه – يقترح للمؤتمر الوطني للنقابة كل ما من شأنه ضمان يسهر حرية النقابة و استقلالية الأطوار. – يقيم التقارير عن نشاطات النقابة. – يقترح مشاريع لوائح و توصيات للمؤتمر الوطني للنقابة
المادة 56	ينعقد المؤتمر الوطني للنقابة و المؤتمرات الوطنية للأطوار مرة في دورة عادية كل أربع سنوات. و يمكن للمجلس الوطني الموسع تأجيل تاريخ انعقاد هذه المؤتمرات بموافقة 5/4 من أعضائه لمدة لا تتعدى سنة واحدة، و عليه تمدد صلاحيات الهيئات و الهياكل الولائية و الوطنية للنقابة.
المادة 57	ينعقد المؤتمر الوطني للنقابة في دورة طارئة بطلب من 5/4 من أعضاء المجلس الوطني الموسع للنقابة.
الباب الرابع: المدة، التأديب، المالية.	
المادة 58	عهدة الهيئات المنتخبة (مدتها) على مستوى الفروع وعلى المستويين الولائي و الوطني **أربع (04)** سنوات.
المادة 59	تجرى الانتخابات للهيئات و الهياكل المختلفة بالاقتراع السري.
المادة 60	تنتهي المسؤولية على مستوى الفروع و المستوى الولائي في الحالات التالية : 1– الوفاة. 2– انتهاء المدة القانونية. 3– عند الاستقالة، و تحدد جهة تقديم الاستقالة في النظام الداخلي. 4– الطرد (الإقصاء). 5– عند التغيب لمدة طويلة ، يحددها النظام الداخلي. 6– عند استلام مسؤولية تنفيذية أخرى في النقابة. 7– في حالة فقدان صفة الأستاذية. 8– في حالة فقدان الحقوق المدنية. 9– سحب الثقة.
المادة 61	لا يحق للمنسق الولائي و المنسق الوطني أن يتوليا المسؤولية بهذه الصفة لأكثر من عهدتين متتاليتين.
المادة 62	يتم تعويض المسؤولين الذين شغرت مناصبهم على مستوى الفروع أو المستوى الولائي أو المستوى

	الوطني تلقائيا وفق ما ينص عليه النظام الداخلي.
المادة 63	ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الولائية من قبل المجلس الولائي الموسع. ينتخب أعضاء لجنة الانضباط الوطنية من قبل المجالس الوطنية للأطوار. ينتخب أعضاء لجنة الطعن الوطنية من قبل المجلس الوطني الموسع. تخضع لجان الانضباط في طريقة تسييرها و عملها إلى نصوص تنظيمية يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني الموسع.
المادة 64	تتخذ القرارات الانضباطية بأغلبية الثلثين.
المادة 65	– يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الولائي محل طعن أمام لجنة الانضباط الوطنية. – يمكن أن تكون القرارات الانضباطية على المستوى الوطني محل طعن أمام لجنة الطعن الوطنية.
المادة 66	حق الدفاع مضمون لكل منخرط.
المادة67	مصادر تمويل المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع تتكون من: – اشتراكات المنخرطين التي يحدد قيمتها النظام الداخلي.
المادة 68	يمكن أن تكون مصادر تمويل النقابة لنشاطاتها من: – المداخيل المرتبطة بنشاطها. – الإعانات المحتملة من الدولة. – كل المصادر الأخرى التي ينص عليها القانون المعمول به.
المادة 69	تشمل نفقات النقابة جميع النفقات اللازمة لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في القانون الأساسي.
المادة 70	المسؤول عن الخزينة و المال على مستوى المكاتب الولائية و المكتب الوطني ملزم بـ: – فتح حساب بنكي جارى موحد لكل الأطوار. – مسك و ضبط وثائق المحاسبة. – جرد ممتلكات المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني الموسع.
المادة 71	يوقع الصكوك كل من المنسق و مسؤول الخزينة و المال على مستوى كل من المكاتب الولائية و المكتب الوطني.
المادة 72	مراقبة التسيير المالي للنقابة يكون وفق ما ينص عليه التشريع و التنظيم المعمول بهما.
المادة 73	يراقب ويؤشر على الحساب المالي للنقابة محافظ حسابات معتمد قانونا.
المادة 74	يكون الحل الإرادي باقتراح 3/2 من المنخرطين يقدم أمام المؤتمر الوطني للنقابة الذي يقره و يعلنه.
المادة 75	في حالة حل النقابة تخضع ممتلكاتها إلى أحكام النصوص التشريعية المعمول بها.
المادة 76	لا يمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أو تعديل المواد 38 مكرر 4 و 5 و المادة 40 والمواد 52 مكرر1 و 5 والمادة 54 والمادة 76 إلا بنصاب ثلاثة أرباع (3/4) أصوات أعضاء المؤتمر الوطني

	للنقابة ولا يمكن بأي حال من الأحوال إلغاء أو تعديل أية مادة من المواد الأخرى من هذا القانون إلا بنصاب ثلثي 2/3أصوات أعضاء المؤتمر الوطني للنقابة.
حكم انتقالي	
المادة 77	في حالة إلغاء أو تعديل أي مادة من مواد هذا القانون ، تسلم نسخة من القانون الأساسي المعدل لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تشعر أيضا بكل التغييرات الطارئة على الهيئات والهياكل الوطنية للنقابة.
المادة 77 مكرر	لفترة انتخابية مدتها مدة العهدة الانتخابية للنقابة أو إلى غاية عقد مؤتمر وطني استثنائي: - تسند مهام و صلاحيات المجلس الوطني الموسع إلى المجلس الوطني المنبثق عن المؤتمر الوطني الثاني. - تسند مهام و صلاحيات الأمانة الوطنية للطور الثانوي إلى المكتب الوطني المنبثق عن المؤتمر الوطني الثاني. - تسند مهام و صلاحيات المجلس الولائي للطور الثانوي إلى المجلس الولائي. - تسند مهام و صلاحيات الأمانة الولائية للطور الثانوي إلى المكتب الولائي المنبثق عن المجلس الولائي.

الملحق رقم (5)

النظام الداخلي لنقابة الكنابست

المادة01	يحدد النظام الداخلي التدابير التطبيقية للقانون الأساسي المصادق عليه في المؤتمر الأول للمجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي و التقني CNAPEST.
المادة02	يهدف هذا النظام الداخلي إلي تحديد مايلي : - تشكيل وانتخابوعملهيئات و هياكل النقابة. - توزيع واستعمال الموارد المالية. - قواعد الانضباط و المحاسبة. - أحكام عامة.
المادة03	يقصد بالتعابير الواردة في هذا النظام الداخلي مايلي: · النقابة : المجلس الوطني المستقل لاساتذة التعليم الثانوي و التقني . · الهياكل : مكتب فرع المؤسسة ، المكتب الولائي ، المكتب الوطني . · الهيئات: الجمعية العامة للفرع ،المجلس الولائي ،المجلس الوطني . · الفرع النقابي: هو الهيئة والهيكل القاعدي على مستوي المؤسسات. · لجنة الانضباط و المحاسبة : المجلس التأديبي .
	I. تشكيل وانتخاب وعمل هيئات و هياكل النقابة
	1-التشكيل و الانتخاب:
المادة 04	**أ)الفرع النقابي.** • يتشكل الفرع النقابي للمؤسسة وفقا للمادة 21من القانون الاساسي . • يضم فرع المؤسسة المنخرطين من الاساتذة المرسمين و المتربصين و المتعاقدين و الموضوعين تحت تصرف النقابة داخل المؤسسة .
المادة 05	يتكون مكتب الفرع النقابي للمؤسسة من منسق و امين المال و امين التنظيم و أعضاء مساعدين تحدد عددهم و مهامهم الجمعية العامة للفرع .
المادة 06	ينتخب اعضاء مكتب الفرع من طرف الجمعية العامة .
المادة 07	منسق الفرع هو العضو الذي تحصل على أكبر عدد أصوات الجمعية العامة الانتخابية.
المادة 08	ينصب الفرع النقابي للمؤسسة عضو من المكتب الولائي .
المادة 09	يرسم الفرع النقابي من طرف المكتب الولائي بعد مصادقة علي محضر الجمعية العامة الانتخابية اللذي يؤشر عليه امين التنظيم الولائي .
المادة 10	**ب)المجلس الولائي:** يتشكل المجلس الولائي من: - منسقي الفروع النقابية. - أعضاء المكتب الولائي السابق . - أعضاء المكتب الولائي. - أعضاء المجلس الوطني التابعين للولاية.

	- عضو عن كل مؤسسة يزيد عدد منخرطيها عن25 منخرط. - عضو ثاني عن كل مؤسسة يزيد عدد منخرطيها عن 40منخرط. - عضو ملاحظ عن كل مؤسسة يقل عدد منخرطيها عننسبة 20 % من مجموع الأساتذة في الثانوية.
	جـ)**المكتب الولائي:**
المادة 11	يتكون المكتب الولائي من : - المنسق الولائي. - أمين المال. - أمين التنظيم. - أمين النزاعات والشؤون الاجتماعية. - أمين مكلف بالإعلام والاتصال. - أمين مكلف بالتكوين النقابي و النشاطات الثقافية و الرياضية. - أعضاء مساعدين يحدد عددهم و مهامهم المجلس الولائي. - أعضاء المجلس الوطني الممثلين للولاية كملاحظين.
المادة 12	ينتخب أعضاء المكتب الولائي من طرف المجلس الولائي مع مراعاة التوزيع الجغرافي الذي يحدده المجلس الولائي و عضو المكتب الوطني المشرف علي عملية الانتخاب.
المادة 13	المنسق الولائي هو العضو الذي تحصل علي أكبر عدد أصوات المجلس الولائي في جمعيته العامة الانتخابية.
المادة 14	ينصب المكتب الولائي من طرف عضو من المكتب الوطني .
المادة 15	يرسم المكتب الولائي من طرف المكتب الوطني بعد المصادقة علي محضر الجمعية العامة الانتخابية اللذي يؤشر عليه الامين الوطني للتنظيم.
المادة 16	د)**المجلس الوطني:** يتشكل المجلس الوطني وفقاَ للمادة 51من القانون الأساسي و المكتب الوطني السابق .
	هـ)**المكتب الوطني:**
المادة 17	يتشكل المكتب الوطني وفقا للمادة 40 من القانون الأساسي.
المادة 18	ينتخب أعضاء المكتب الوطني من طرف المجلس الوطني.
المادة 19	ينتخب المنسق الوطني من طرف المكتب الوطني.
	و)**المؤتمر:**
المادة 20	المؤتمرون هم: - أعضاء المجلس الوطني. - اعضاء المكتب الوطني. - مندوبون عن الولايات يتم تحديد عددهم من طرف لجنة تحضير المؤتمر حسب التمثيل النسبي.
المادة 21	• يحدد المجلس الوطني عدد اعضاء اللجنة الوطنية لتحظير المؤتمر . • ينتخب المجلس الوطني اعظاء اللجنة الوطنية لتحظير المؤتمر مع مراعات التوزيع الجغرافي.
المادة 22	لا يحق لاعظاء اللجنة الوطنية لتحظير المؤتمر الترشح لعضوية المكتب الوطني .

	2- عمل هيئات وهياكل النقابة:
	أ)الفرع النقابي:
المادة 23	يجتمع مكتب الفرع النقابي دوريا باستدعاء من منسق الفرع مرة كل 3أشهر و يلزم بتبليغ نسخة من محضر الاجتماع ونشاطاته للمكتب الولائي.
المادة 24	يجتمع مكتب الفرع استثناءا باستدعاء من منسق الفرع أو بطلب من 3/1 أعضاء المكتب او بطلب من طرف المكتب الولائي .
المادة 25	يضطلع مكتب الفرع النقابي بالمهام التالية: - تنظيم الجمعية العامة بغرض إثراء مقترحات المجلسين الولائي والوطني قبل المصادقة عليها. - ضمان التكوين النقابي. - إعلام منخر طي الفرع بالقرارات المتخذة على جميع المستويات. - تنفيذ قرارات الجمعية العامة والهيئات الولائية والوطنية. - تمثيل منخرطي الفرع أمام ادارة المؤسسة. - اعلام المنسق الولائي وجوبا في حالة النزاعات في المؤسسة. - تمثيل منخرطي الفرع خارج المؤسسة يستدعي موافقة المكتب الولائي .
	ب)الجمعية العامة:
المادة 26	تنعقد الجمعية العامة في دورة عادية مرة واحدة في السنة، باستدعاء من منسق الفرع وفق احكام المادة 24من القانون الاساسي .
المادة 27	تنعقد الجمعية العامة في دورة طارئة بطلب من : - منسق الفرع. - ثلثي أعضاء مكتب الفرع. - الاغلبية البسيطة من اعضاء الجمعية العامة للمنخرطين. - المكتب الولائي عن طريق منسقه في حالة تعدر الحالات السابقة.
المادة 28	**جـ) المكتب الولائي:** يجتمع المكتب الولائي في دورة عادية مرتين في الفصل الدراسي باستدعاء من طرف المنسقالولائي .
المادة 29	يجتمع المكتب الولائي في طورة طارئة باستدعاء من المنسق الولائي او 3/1اعضاء المكتب او بطلب من المكتب الوطني عن طريق منسقه .
المادة 30	تحدد صلاحيات المكتب الولائي وفق أحكام المادتين 32،31 من القانون الأساسي.
المادة 31	يلزم المكتب الولائي وجوبا في حالة النزاعات اعلام المكتب الوطني.
المادة 32	يلزم المكتب الولائي باعداد تقرير دوري عن نشاطاته للمكتب الوطني .
	د)المجلس الولائي:
المادة 33	تحدد صلاحيات المجلس الولائي وفق أحكام المادة 36 من القانون الأساسي.
المادة 34	يجتمع المجلس الولائي في دورة عادية مرة كل03 اشهر باستدعاء من طرف المنسق الولائي وفق التاريخ المحدد من طرف المكتب الولائي.
المادة 35	يجتمع المجلس الولائي في دورة طارئة باستدعاء من طرف المنسق الولائي او بطلب من3/2 من اعضاء المكتب الولائي او بطلب من الاغلبية البسيطة لاعظائه .
المادة 36	يستدعي المجلس الولائي بطلب من المكتب الوطني عن طريق منسقه في حالة حدوث مانع لتطبيق المادة 35 من النضام الداخلي للنقابة في أجل أقصاه 15 يوما .

	هـ)المكتب الوطني:
المادة 37	يجتمع المكتب الوطني حسب أحكام المادة 46 من القانون الأساسي.
المادة 38	تحدد صلاحيات المكتب الوطني وفق احكام المادة 44 من القانون الاساسي.
	و)المجلس الوطني:
المادة 39	يجتمع المجلس الوطني في دورة عادية مرة كل 4أشهر باستدعاء من المنسق الوطني.
المادة 40	يجتمع المجلس الوطني في دورة طارئة باستدعاء من المنسق الوطني أو بطلب من 3/2أعضاء المكتب الوطني أو بطلب الأغلبية البسيطة من أعضائه خلال 15 يوم من تاريخ تسجيل الطلب.
المادة 41	تحدد صلاحيات المجلس الوطني وفق احكام المادتين 50 و 52 من القانون الاساسي .
	ز)المؤتمر:
المادة 42	يحدد تاريخ انعقاد المؤتمر 3 أشهر على الأقل قبل موعده من طرف المجلس الوطني.
المادة 43	ينعقد المؤتمر الوطني وفق المادة 56 من القانون الاساسي و في حالة تعذر ذالك يمكن للمجلس الوطني تاجيل تاريخ انعقاد المؤتمر بموافقة 5/4 من اعضائه و عليه تمدد صلاحيات الهياكل و الهيات الوطنية و المحلية للنقابة .
المادة 44	يحقّ للمنسق الوطني و المجلس الوطني الإطلاع على سير تقدم عملية تحضير المؤتمر لدى رئيس اللجنة الوطنية لتحضيره.
المادة 45	أعمال المؤتمر تجرى وفقاً لقانون داخلي للمؤتمر مقترح من طرف اللجنة الوطنية التحضيرية.
المادة 46	يعدل و يصادق المكتب الوطني و المؤتمر على القانون الداخلي للمؤتمر.
II.	**توزيع و إستعمال الموارد المالية:**
المادة 47	مصادر تمويل النقابة تتمثل في أحكام المادتين 68، 69من القانون الأساسي.
المادة 48	تقدر اشتراكات كل منخرط بـ 300دج سنوياً مقابل بطاقة الانخراط .
المادة 49	توزع مدا خيل اشتراكات المنخرطين مقابل وصل كالتالي: • 20%للفرع النقابي. • 40%للمكتب الولائي. • 40%للمكتب الوطني.
المادة 50	يصادق المجلس الوطني علي مداولات المكتب الوطني حول توزيع الاعانات المالية من الدول الاخري اللتي ينص عليهاالقانون المعمول به.
المادة 51	م فتح حساب بنكي على المستويين الولائي والوطني مع احترام أحكام المواد 72 – 73 -71 74 من القانون الأساسي.
III.	**قواعد الانضباط و المحاسبة :**
	1-لجنة الانضباط و المحاسبة.
المادة 52	يسري الانضباط و المحاسبة علي كل منخرط في المجلس الوطني المستقل لاساتذة التعليم الثانوي و التقني أي كانت رتبته او صفته في النقابة .
المادة 53	تتشكللجنة الانضباط و المحاسبة الولائية من 07 اعضاء من المجلس الولائي كالتالي : - عضو مكتب ولائي معين من طرف المكتب الولائي . - عضوان من منسقي الفروع و 04اعضاء من المجلس الولائي منتخبون من طرف المجلس الولائي

المادة 54	تتشكل لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية من 07أعضاء من المجلس الوطني كالتالي - عضو مكتب وطني معين من طرف المكتب الوطني . - عضوان من منسقي الولايات و 04 اعضاء من المجلس الوطني منتخبون من طرف المجلس الوطني.
	2- لجنة الطعن الوطنية :
المادة 55	تتشكل لجنة الطعن الوطنية من: - اربع رؤساء لجان انضباط و محاسبة ولائية ينتخبون من طرف المجلس الوطني . - عضوان من اللجنة الوطنية للانضباط و المحاسبة معينان من طرفها ماعدا عضو المكتب الوطني - المنسق الوطني.
المادة 56	تعتبر لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية لجنة طعن للاحكام الصادرة عن لجان الانضباط و المحاسبة الولائية .
المادة 57	عمل لجان الانضباط و المحاسبة يستمر طيلة عهدة المجالس التي ينبثق منها.
المادة 58	- يتراس لجنة الانضباط و المحاسبة الولائية عضو المكتب الولائي في اللجنة وجوبا. -يتراس لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية المنسق الوطني وجوبا .
المادة 59	تخضع لجان الانضباط و المحاسبة في طريقة تسييرها وعملها الي نصوص تنظيمية يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.
المادة 60	يمكن للمكتب الولائي كإجراء تحفظي تجميد نشاط منسق الفرع او عضو اواكثر من اعضاء مكتب الفرع النقابي في انتظار إحالته او احالتهم على لجنة الانضباط و المحاسبة الولائية خلال 45 يوما الموالية لقرار التجميد.
المادة 61	يمكن للمكتب الوطني كإجراء تحفظي تجميد نشاط منسق ولائي او عضو اواكثر من اعضاء المكتب الولائي في انتظار إحالته او احالتهم على لجنة الانضباط و المحاسبة الوطنية خلال 45 يوما الموالية لقرار التجميد.
المادة 62	العقوبات التي يمكن إقرارها هي: • خطأ بسيط: تنبيه –إنذار – توبيخ. • خطأ جسيم: فصل مؤقت – فصل نهائي – فصل نهائي مع متابعة قضائية.
المادة 63	القرارات التي تصدرها اللجان الانضباطية الولائية والوطنية تبلغ إلى المكتب الوطني.
المادة 64	تصنيف الخطأ وطبيعة العقوبة من صلاحيات لجان الانضباط و المحاسبة طبقا للاحكام المادة 59 من النظام الداخلي للنقابة .
المادة 65	حق الدفاع مضمون لكل منخرط محال على لجان الانضباط و المحاسبة و يمكنه الاستعانة بأي منخرط يدافع عنه.
المادة 66	يحق للمنخرط المحال على لجنة الانضباط و المحاسبة الطعن في القرار المتخذ ضده خلال اسبوع من تاريخ تبليغه بالحكم.
أحكام عامة:	
المادة 67	يمكن للمجلس الوطني او المجلس الولائي إنشاء لجان دائمة أو مؤقتة عند الضرورة .
	1-مهام الأمناء الوطنيين والولائيين :
المادة 68	يتولى نائب المنسق الوطني المهام المسندة إلى المنسق الوطني ما عدا الأمر بالصرف في حالة وجود مانع مؤقت لحضور هذا الأخير.
المادة 69	يتولى نائب المنسق الوطني منصب المنسق الوطني في حالة شغوره لمدة أقصاها ثلاثة أشهر.

المادة 70	يشكل كل أمين وطني أمانته طبقا للمادة 42 من القانون الأساسي في آجال أقصاه 3أشهر من المصادقة على هذا النظام الداخلي.
المادة 71	يحدد مهام كل أمين وطني بلائحة يعدها المكتب الوطني ويصادق عليها المجلس الوطني.
	2- شغور المناصب :
المادة 72	تعتبر حالة شغور في الهياكل او الهيئات بأحدي الحالات التالية : - فقدان العضوية وفق المادة60 من القانون الأساسي . - الوفاة. - عدم الانخراط قبل 31 مارس من كل سنة .
	3- **الترشح و نظام الانتخابات :**
المادة 73	شروط الترشح و نضام الانتخابات في الهياكل و الهيئات يتم وفق لائحة يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني.
المادة 74	تشكيل لجنة تحضير المؤتمر و صلاحياتها يتم وفق لائحة يعدها المكتب الوطني و يصادق عليها المجلس الوطني في آجال أقصاه عام قبل انعقاد المؤتمر.
ملاحظة: · تمت المصادقة على هذا النظام الداخلي للنقابة من طرف المجلس الوطني في دورته المنعقدة بالجزائر العاصمة بتاريخ 2009/06/19 · يتكون هذا النظام الداخلي من 74 مادة.	

الملحق رقم - 06

كنفدرالية النقابات المستقلة CSA

الجزائر في : 2012/12/22

بيـــــان

عقدت النقابات المستقلة لقطاع الوظيفة العمومية اجتماعا أوليا يوم 2012/12/18 بمقر نقابة ممارسي الصحة العمومية SNPSP ثم تلاه هذا الاجتماع الثاني اليوم2012/12/22 بمقر الاتحاد UNPEF من أجل توضيح واقع العمل النقابي في الجزائر ، والوقوف على الضغوطات الممارسة على النقابات المستقلة التي لم تعترف بها السلطات العمومية فعليا كشريك اجتماعي رغم اكتساحها للميدان ، ويتجلى ذلك من خلال عدم توسيع الثلاثية لإشراكها رغم النداءات المتكررة واعترافها إلا بنقابة واحدة ووحيدة بالرغم من مصادقتها على المعاهدات الدولية إضافة إلى قوانين الجمهورية المقرة للتعددية النقابية خاصة القانون 14/90 المتعلق بحق ممارسة العمل النقابي .

وأمام هذا الصمت الرهيب والتهميش والإقصاء فإن النقابات المستقلة تندد بتعامل السلطات العمومية بمكيالين وتجاهلها لإفرازات الخريطة النقابية الجديدة التي أضحت أمرا واقعا يجب الاعتراف به ، وقد آن الأوان لترقية الحوار إلى تفاوض بإشراك الحكومة للنقابات المستقلة في أي فضاء حواري تفاوضي كما هو معمول به في كل الدول الديمقراطية، وفي ظل هذه الأجواء فإن النقابات المستقلة المنضوية تحت لواء الكنفدرالية تؤكد على :

- ضرورة تجسيد الإصلاحات التي دعا إليها السيد رئيس الجمهورية خلال الجلسات التشاورية في شقيها الاجتماعي والنقابي التي شاركنا فيها بفعالية .
- توسيع الثلاثية إلى النقابات المستقلة.
- ضرورة إشراك النقابات المستقلة في إعداد وصياغة قانون العمل قبل المصادقة عليه .
- ضمان الحريات النقابية في ظل احترام قوانين الجمهورية والمعاهدات الدولية التي صادقت عليها الجزائر .

وعليه فإن النقابات المستقلة تدعو السلطات العمومية ونحن على أبواب انعقاد الثلاثية لفتح حوار جاد ، إذ لا يعقل أن تنعقد الثلاثية في غياب النقابات المستقلة الفاعلة بينما يشارك أرباب العمل بعدة نقابات تمثلهم في حين ينحصر تمثيل جميع الموظفين والعمال في نقابة واحدة وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، ونحمل السلطات العمومية كامل المسؤولية في استمرار تجاهلها لواقع التعددية النقابية في الجزائر.

ختاما : إن النقابات المستقلة الممضية على هذا البيان تعلن اليوم عن تأسيس كنفدرالية النقابات المستقلة ، وتنصيب لجنة وطنية يوم 08 جانفي 2013 قصد إعداد الملف لاتخاذ إجراءات التسجيل القانوني للكنفدرالية.

و تدعو النقابات التي تقاسمها المبادئ الانضمام لهذا التكتل لتشكيل جبهة قوية لتحقيق المطالب الاجتماعية والمهنية لجميع الموظفين والعمال الجزائريين .

- الاتحاد الوطني لعمال التربية UNPEF
- النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقنيSNAPEST
- المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي CNES
- النقابة الوطنية الجزائرية للنفسانيينSNAPSY
- النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية SNPSP
- النقابة الوطنية للممارسين الأخصائيين في الصحة العموميةSNPSSP
- النقابة الوطنية لأساتذة تعليم الشبه الطبي SNPEPM

UNPEF
المصادق دزيري
D' YOUSFI Mohamed

Dr. Lyes MERABET

Rahmani A. malik

الملحق رقم --07

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني(الموسع)

CNAPEST-Élargi

بيان وطني 2013/01

بعد انتظار طويل صاحبه تأخر وتأجيل في عقد جلسات عمل ثنائية بين نقابتنا و وزارة التربية الوطنية لطرح ومتابعة انشغالات ومطالب الأساتذة، تفاجأ المكتب الوطني والمجلس الوطني في دورته المنعقدة يوم **2013/01/03** بولاية بومرداس بعدم اتخاذ إجراءات ملموسة لتجسيد محتوى محضر الاجتماع المؤرخ في **2012/04/15** بل وأكثر من ذلك ولمدة شهر كامل لم تقدم إجابات مكتوبة حول الانشغالات المطروحة في جلسة العمل ليوم **2012/12/06** والتي دامت أكثر من ست ساعات متتالية ومنها علي سبيل الذكر :

- تحيين منح الامتياز والمنطقة لولايات الجنوب.
- ملف طب العمل خصوصا ما تعلق بحل إشكالية المناصب المكيفة في القطاع.
- ملف سكنات الجنوب و تفعيل عمل و مقترحات لجنة السكن بالنسبة لحل مشكل السكن لعمال القطاع عموما.
- ترقية الأساتذة التقنيين رؤساء الورشات ورؤساء الأشغال إلي أساتذة التعليم الثانوي عن طريق التسجيل علي قوائم التأهيل والامتحان المهني, وكذلك الأساتذة المهندسين ذوي الأقدمية أقل من 10 سنوات و الذين تشملهم رخصة السيد الوزير الأول في المراسلة **200** المؤرخة في **2011/03/16** لتحويل مناصبهم بعد النجاح في المسابقة إلي رتبة أستاذ رئيسي للتعليم الثانوي، والذين لم يستفيدوا من الإدماج في إطار تعديل القانون الخاص.
- التسوية المالية للمنصب العالي أستاذ منسق مند **2008/01/01**.
- إيجاد حلول عملية تسمح بترقية معلمي المدرسة الابتدائية وأساتذة التعليم الأساسي إلي رتب التوظيف القاعدية وفي أقرب الآجال.
- وضع حد وحل المشاكل الناجمة عن تطبيقات القانون الأساسي المعدل **240/12** في شقه المتعلق بالإدماج في مختلف الرتب.

إن المجلس الوطني يعبر عن استيائه الكبير وخيبة أمله من هكذا ممارسات و يرفض الأسلوب الجديد في التعامل مع نقابتنا ويدعو وزارة التربية الوطنية إلي شراكة حقيقية تسمح بالتكفل الفعلي بحل الإشكالات المطروحة في أجالها بدل العمل الانفرادي ثم الجوء إلى الترقيع بعد فوات الأوان، **ويقرر الدخول في حركة احتجاجية وطنية وذلك بشن إضراب يوم الأربعاء 16 جانفي 2013، كما يدعو إلي تنظيم جمعيات عامة في نفس اليوم لبلورة أرضية المطالب المستقبلية والسبل الكفيلة بتحقيقها.**

إن المجلس الوطني إذ يبشر السادة مدرسي الطورين الابتدائي والمتوسط بفتح مجال الانخراط لهم في نقابتهم **كنابست الموسع (CNAPEST Elargi)** فانه يدعوهم للالتحاق بها والالتفاف حولها، كما يوصي المكتب الوطني بالعمل على تنظيم ندوتين وطنيتين لمدرسي الطورين الابتدائي والمتوسط وهذا حتى يتسنى لهم طرح انشغالاتهم ومناقشة أرضية مطالبهم والشروع في هيكلتهم وفق القانون الأساسي للنقابة المنبثق عن مؤتمرها الثاني.

وأخيرا فان المجلس الوطني يطالب بضرورة مباشرة اللجنة الحكومية أعمالها المتمثلة في عملية جرد الممتلكات والعقارات والأموال و المصروفات السابقة من أموال الخدمات الاجتماعية حتى تستخدمها اللجان الحالية في مصلحة عمال القطاع .

يوم 2013/01/04

عن المجلس الوطني

المنسق الوطني

المنسق الوطني
الاسناذ: نوار العربي

المجلس الوطني المستقل لأساتذة التعليم الثانوي والتقني الموسع
المكتب الوطني
C.N.A.P.E.S.T Elargi

الملحق رقم (08): مهام المعلم و الأستاذ

المادة 01 : يمارس الأساتذة في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي مهامهم وفقا لأحكام المرسوم رقم 49/90 وتحت سلطة مدير المؤسسة.

المادة 02 : يقوم الأساتذة في التعليم الأساسي والتعليم الثانوي بنصاب التعليم الأسبوعي المقرر لهم وفقا للأحكام القانونية الأساسية المطبقة على كل سلك ، ويلزمون بأداء الساعات الإضافية المسندة لهم طبقا للتنظيم الجاري به العمل.

المادة 03 : تتمثل مهمة الأستاذ في تربية التلاميذ وتعليمهم ، فهو يقوم بنشاطات بيداغوجية وتربوية

. **النشاطات البيداغوجيـة**

المادة 04 : تشتمل النشاطات البيداغوجية على :

. التعليم الممنوح للتلاميذ

. العمل المرتبط بتحضير الدروس وتصحيحها وتقييمها

. تأطير التداريب والخرجات التربوية

. المشاركة في العمليات المتعلقة بالإمتحانات والمسابقات

. المشاركة في مجالس التعليم ومجالس الأقسام

. المشاركة في عمليات التكوين المختلفة

المادة 05 : يقوم الأستاذ بمنح التلاميذ تعليما يضبطه قانونا ومواقيت وبرامج وتوجيهات تربوية وتعليمات رسمية ، ويتعين عليه التقيد بها بصفة كاملة.

المادة 06 : يتولى الأستاذ اختيار مواضيع الفروض والإختبارات وتصحيحها ، وهو المعني بها مباشرة إلا في حالات خاصة تقررها مجالس التعليم أو مجالس الأقسام.

المادة 07 : يتولى الأستاذ حساب المعدل في مادته ، وتسجيل العلامات التي يتحصل عليها التلاميذ في فروض المراقبة المستمرة والإختبارات ، والملاحظات على الوثائق والكشوف المتداولة.

المادة 08 : يلزم الأساتذة بالمشاركة في اجتماعات المجالس المختلفة التي يكونون أعضاء فيها.

المادة 09 : يخضع الأساتذة إلى المشاركة في عمليات التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات التي تنظمها وزارة التربية سواء كمستفيدين أو مؤطرين بما في ذلك العمليات التي تبرمج أثناء العطل المدرسية .

المادة 10 : تدخل مشاركة الأساتذة في الأنشطة المتعلقة بالإمتحانات والمسابقات التي تنظمها السلطات السلمية من حيث اجرائها وحراستها وتصحيحها ولجانها ، في الواجبات المهنية المرسومة لهم.

. **النشاطات التربوية:**

المادة 11 : يساهم الأستاذ بصفة فعلية في ازدهار المجموعة التربوية وتربية التلاميذ وإعطاء المثل بالآتي:

. المواظبة والإنتظام في الحضور والقدوة والسلوك عموما

. المشاركة في النشاطات التربوية والإجتماعية

. الإهتمام بكل من شأنه ترقية الحياة في المدرسة (المؤسسة (

المادة 12 : يكون الأستاذ مسؤولا عن جميع التلاميذ الموضوعين تحت سلطته المباشرة في القسم طيلة المدة التي يستغرقها الدرس الذي يكلف بإلقائه في إطار التنظيم العام للمؤسسة وجدول التوقيت الرسمي.

المادة 13 : يكون الأستاذ مسؤولا عن انضباط التلاميذ الموكلين إليه وعلى أمنهم ويلتزم بالتكفل بهم من بداية الحصة إلى نهايتها.

المادة 14 : لا يمكن الأستاذ أن يتكفل بقسم غير منصوص عليه في جدول خدماته ، ويشغل قاعة أخرى غير القائمة التي عينت له إلا بعد موافقة مدير المؤسسة أو نائب المدير للدراسات.

. **أحكام ختامية**

المادة 15 : يمنع الدخول على أستاذ في قسمه أثناء قيامه بالدرس باستثناء مدير المؤسسة والموظفين القائمين بمهمة التفتيش أو التكوين والبحث والتوجيه والعون المعين لجمع غيابات التلاميذ ويمكن نائب المدير للدراسات ومستشارو التربية إما بطلب من الأستاذ أو بأمر من المدير ، وتخضع كل الأشكال الأخرى للدخول إلى رخصة يمنحها مدير المؤسسة .

المادة 16 : تلغى جميع الأحكام المخالفة لهذا القرار ولا سيما القرار رقم 1011 المؤرخ في 1983/09/15.

المادة 17 : توضح مناشير لاحقة ، عند الحاجة ، أحكام هذا القرار الذي يصدر في النشرة الرسمية للتربية.