



جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديوجرافيا

مدرسة الدكتوراه

## واقع مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية في المؤسسات العمومية الاستشفائية

-دراسة ميدانية في مجموعة من المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية-

رسالة لنيل درجة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنظيم

إشراف الأستاذة الدكتورة:

عميرة جوييدة

إعداد الطالب:

جاب الله سعد عربي

اعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا

مقرا

مناقشا

مناقشا

مناقشا

مناقشا

1- الاستاذ: عيساني نور الدين

2- الاستاذة: عميرة جوييدة

3- الاستاذ: شريف زهرة

4- الاستاذ: الهاشمي مقراني

5- الاستاذ: العربي حران

6- الاستاذة: التونسي فايزة

السنة الجامعية 2018/2019

## كلمة شكر و تقدير

الحمد لله الذي أعانني ويسر لي الدرب حتى أنهيت هذا البحث العلمي الذي أتمناه أن يكون مرجعا علميا لكافة الأبحاث العلمية الأخرى.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أستاذتي القديرة "عميرة جويده" لتفضلها بقبول الإشراف على رسالتي هذه والتي تكرمت علي بما تملك من معلومات ونصائح قيمة وأنارت دربي في مواقف عديدة.

أشكرك أستاذتي الكريمة.

وأتوجه بالشكر للأستاذ القاسم ضيف الذي كان له فضل كبير في إتمام هذه الرسالة.

كما أشكر كل من ساهم من قريب أو بعيد في إتمام هذه الرسالة.

## الإهداء

إلى الشمعة التي أنارت دربي فكانت سندي في الحياة أُمي.  
إلى الذي اهتم بي صغيرا و مازال يترقبني كبيرا أبي.  
إلى رفيقة دربي أختي هجيرة وزوجها أحمد والصغيرات سارة الدنيا وهبة الرحمان ومسعودة.  
إلى عبد الرحمان  
إلى إخوتي نور الدين ومحمد ولخضر.  
إلى كل فرد من أفراد العائلتين جاب الله و ضيف.

# محتوى الدراسة

الصفحة	العنوان
أ	مقدمة.....

## [ الجانب النظري ]

### الفصل الأول: الاقتراب المنهجي للبحث

2	تمهيد
2	1-أهداف الدراسة.....
2	2-الإشكالية.....
7	3-الفرضيات.....
7	4-تحديد المفاهيم.....
8	5- المقاربة النظرية.....
17	6- الدراسات السابقة.....

### الفصل الثاني: علم الاجتماع المرأة

21	- تمهيد
21	1- مفاهيم علم الاجتماع المرأة.....
23	2- نشوء علم اجتماع المرأة.....
24	3- طبيعة علم اجتماع المرأة.....
24	4- أهداف علم اجتماع المرأة.....
25	5- المرأة في العائلة المستقرة.....
28	6- المرأة في العائلة الفرعية.....
31	7- المرأة في العائلة غير المستقرة.....
37	8- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة.....

- 38 ..... 9- التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية
- 42 ..... 10- تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة
- 44 ..... 11- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة

### الفصل الثالث : المرأة العاملة

- 48 ..... 1- الاتجاهات المختلفة نحو عمل المرأة
- 48 ..... 1-1 الاتجاه المعارض لعمل المرأة
- 50 ..... 1-2 الاتجاه المؤيد لعمل المرأة
- 51 ..... 1-3 الاتجاه المسامح لعمل المرأة بشروط
- 54 ..... 2- المرأة العاملة في ظل التشريعات الجزائرية
- 54 ..... 1-2 الميثاق الوطني
- 58 ..... 2-2 الدستور
- 60 ..... 3- أسباب خروج المرأة للعمل
- 62 ..... 1-3 العامل الاقتصادي
- 64 ..... 2-3 العامل الاجتماعي
- 64 ..... 3-3 العامل الثقافي
- 66 ..... 4- تاريخ العمل النسوي
- 67 ..... 1-4 مرحلة الاستعمار
- 69 ..... 2-4 مرحلة بعد الاستقلال
- 71 ..... 3-4 تطور عمل المرأة
- 79 ..... 5- المرأة العاملة ومشكلاتها
- 79 ..... 1-5 المشكلات الأسرية
- 80 ..... 2-5 الواجبات المنزلية والمهنية
- 81 ..... 3-5 المرأة العاملة والزوج

82	..... 4-5 المرأة العاملة وتربية الأطفال
<b>الفصل الرابع : المرأة وتقسيم العمل</b>	
89	-تمهيد
89	1- المرأة والعمل في العالم
89	1-1 المرأة والعمل في فرنسا
91	2-1 المرأة والعمل في الولايات المتحدة الأمريكية
92	3-1 المرأة والعمل في اليابان
94	4-1 المرأة والعمل في الدول العربية
97	2- المرأة والعمل في الجزائر
97	1-2 المرأة والعمل في الفترة الاستعمارية
98	2-2 المرأة والعمل بعد الاستقلال
98	1-2-2 السياسة العامة
100	2-2-2 البنية التطويرية للعمل النسوي في الجزائر
106	3-2-2 وضعية المرأة الاجتماعية
111	4-2-2 المرأة في السياسة
114	3- التقسيم الجنسي للعمل
116	1-3 أشكال التقسيم الجنسي للعمل
117	2-3 أسباب التقسيم الجنسي للعمل
127	3-3 المعوقات التي تواجهها المرأة
128	4-3 المهن الرجالية
129	4- العوامل المساعدة لدخول المرأة للعمل
129	1-4 التغيير الاجتماعي ودوره في دخول المرأة عالم الشغل
134	2-4 الأسرة ودورها في دخول المرأة عالم الشغل

## الفصل الخامس: النقابة العمالية في الفكر الإنساني

146	تمهيد
146	1- تعريف النقابة العمالية.....
149	2- تصنيف النقابات العمالية.....
149	2-1 تصنيف على أساس العمل.....
149	2-1-1 النقابات الحرفية.....
150	2-1-2 النقابات الصناعية.....
150	2-2 تصنيف على أساس السياسة النقابية.....
150	2-2-1 النقابة الإصلاحية.....
151	2-2-2 النقابة الثورية.....
152	2-2-3 النقابة المشاركة في السلطة.....
154	3- مهام النقابات العمالية.....
154	3-1 المهمة الاقتصادية المادية.....
156	3-2 المهمة الاجتماعية.....
157	3-3 المهمة النفسية.....
157	3-4 مهمة تنظيمية و تثقيفية.....
158	4- تنظيم النقابات العمالية.....
158	4-1 الهيكله والتنظيم.....
160	4-2 تمويل النقابات العمالية.....
161	4-3 أساليب النشاط النقابي.....
161	4-3-1 المفاوضات الجماعية.....
165	4-3-2 الإضراب.....
166	4-3-3 التوفيق و التحكيم.....

- 5- الحركة النقابية في العالم.....166
- 6- من الاتحادات المهنية إلى الاتحادات الصناعية.....169
- 7- النقابة و طريقها نحو التأثير السياسي.....169
- 8- النقابة في بريطانيا.....170
- 9- الحركة النقابية في فرنسا.....172
- 10-عوامل بروز النقابات في فرنسا.....173
- 11- المجلس الاقتصادي والاجتماعي.....174

## الفصل السادس:الحركة النقابية العمالية في الجزائر

- تمهيد 176
- 1- الظروف الاجتماعية للعمال الجزائريين إبان الاستعمار.....176
- 2- دور العمال الجزائريين بين النقابي والسياسي.....177
- 3- وضعية العمال الجزائريين في المهجر.....181
- 4- العمال الجزائريون داخل النقابات الفرنسية.....182
- 5- الحركة الوطنية والحركة النقابية.....183
- 6- تاريخ الحركة النقابية الجزائرية.....184
- 7- الاتحاد العام للعمال الجزائريين1956-1963.....186
- 8- النقابة الوطنية ونهاية النقابة الفرنسية.....186
- 9- الحركة النقابية في الجزائر ما قبل الاستقلال.....188
- 10- الحركة النقابية العمالية بعد الاستقلال.....188
- 10-1-المرحلة الأولى: مرحلة الحزب الواحد.....189
- 10-1-1-التسيير الذاتي.....190
- 10-1-2-التسيير الاشتراكي للمؤسسات.....194
- 10-1-3-الإصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات.....201



- 10-2-مرحلة التعددية ابتداء من 1989 ..... 204
- 11- النقابات المستقلة..... 207

## الفصل السابع: النظام الصحي في الجزائر

- تمهيد ..... 211
- 1- تقديم النظام الصحي في الجزائر..... 211
- 2- تاريخ المنظومة الصحية في الجزائر..... 211
- 3- التطور التاريخي للنظام الصحي في الجزائر..... 213
- 3-1 المرحلة الأولى 1962-1965..... 213
- 3-2 المرحلة الثانية 1965-1979..... 214
- 3-3 المرحلة الثالثة 1979-2007..... 217
- 4 - هيكل النظام الصحي في الجزائر..... 219
- 4-1 على المستوى المركزي..... 219
- 4-2 على المستوى الولائي..... 221
- 4-3 على المستوى المحلي (الدائرة، البلدية) ..... 222
- 5 - عرض الخدمة الاستشفائية في الجزائر..... 225
- 6 - إصلاح النظام الصحي في الجزائر..... 227
- 7 - مفهوم الخدمات..... 230
- 8- الخصائص الأساسية للخدمات..... 231
- 9- الخدمات الصحية..... 233
- 9-1 خدمات علاجية..... 234
- 9-2 خدمات وقائية..... 234
- 9-3 خدمات إنتاجية..... 234
- 9-4 خدمات الارتقاء بالصحة..... 234

## [الجانب الميداني]

### الفصل الثامن: الإجراءات المنهجية للدراسة

239	تمهيد
239	1- منهجية البحث و التقنيات المستعملة.....
239	1-1 منهج الدراسة.....
240	1-2 التقنيات المستعملة.....
243	2- مجال الدراسة.....
243	1-2 المجال المكاني.....
243	2-2 المجال الزمني.....
244	2-3 المجال البشري.....
244	3- وسائل معالجة البيانات.....
244	4- صعوبات البحث.....

### الفصل التاسع : تحليل النتائج والبيانات

247	عرض النتائج و تحليلها
402	تحليل و مناقشة الفرضية الاولى
402	تحليل و مناقشة الفرضية الثانية
404	تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة
404	النتائج العامة
407	خاتمة
	قائمة المراجع
	الملاحق



## فهرس جداول الجانب النظري

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	الجهة التي تتولى القيام بالواجبات المنزلية عند ذهاب المرأة للعمل	39
02	الجهة التي تتولى رعاية الأطفال عند خروج المرأة العاملة للعمل	40
03	إهمال المرأة العاملة لرعاية زوجها و أطفالها و اثر ذلك في عدم استقرار العائلة	43
04	طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة و الإدارة و المسؤولين	45
05	اليد العاملة حسب الجنس و الوسط الجغرافي سنة 2005	70
06	نسبة اليد العاملة حسب المستوى التعليمي و الجنس و الوسط	71
07	تطور اليد العاملة النسوية من 1966 إلى 2005	72
08	اليد العاملة حسب المستوى التعليمي و الجنس	74
09	تطور اليد العاملة النسوية في بعض المجالات 2003	75
10	نسبة العاملات في قطاعات مختلفة 1980-2005.	75
11	عدد المشتغلات في قطاع التعليم سنة 2000 و 2003	76
12	المشاركة النسوية في القطاع الاقتصادي بالنيابة في الدول العربية	95
13	مجموع النشاط حسب الفئة العمرية في 1996 و 2003 بالمئة	101
14	نسبة النساء العاملات حسب الحالة المدنية في 1996	102
15	هيكله النساء المشتغلات حسب المستوى التعليمي و مجال الإقامة في سنوات 2003.1996.1985 بالنسبة المئوية	104
16	هيكله النساء المشتغلات حسب القطاع	105
17	تطور البطالة حسب الجنس 1977.2003	106
18	نسب التشغيل الرسمي غير الفلاحي حسب كل قطاع نشاط	110

113	المشاركة النسوية في المجال السياسي	19
226	تطور مؤشرات التغطية في الجزائر	20

### فهرس جداول الجانب التطبيقي

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
248	توزيع أفراد العينة حسب السن	1
249	توزيع أفراد العينة حسب المهنة	2
250	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المصلحة التي تعمل بها	3
251	توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية	4
252	توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري	5
253	توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية	6
254	توزيع أفراد العينة حسب عمل الزوج	7
255	توزيع أفراد العينة حسب دخل الزوج	8
256	توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب	9
257	توزيع أفراد العينة حسب دخل الأب	10
257	توزيع أفراد العينة حسب نسبة المساهمة في نفقات الأسرة من مجموع الدخل الشهري	11
258	توزيع أفراد العينة حسب الانخراط في النقابة العمالية	12
259	توزيع أفراد العينة حسب اسم التنظيم النقابي	13
260	توزيع أفراد العينة حسب العضوية في أمانة التنظيم النقابي	14
260	توزيع أفراد العينة حسب المدة المقضية في الأمانة النقابية	15

262	توزيع أفراد العينة حسب ما اذا كانت الفرصة متاحة أمامك لتكوني ضمن أمانة التنظيم النقابي	16
263	توزيع أفراد العينة حسب ماهية الأسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي	17
270	يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المهنة في المؤسسة	18
271	يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المستوى التعليمي للعاملات.	19
272	يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و مكان العمل	20
274	يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري للعاملة	21
275	يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية	22
277	يبين العلاقة بين مدة الانخراط في النقابة و المهنة	23
278	يبين العلاقة بين التنظيم النقابي المنتسب اليه و المهنة	24
279	يبين العلاقة بين المهنة و اذا كانت العاملة عضوة في الأمانة النقابية للتنظيم	25
280	يبين العلاقة بين المهنة و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي	26
282	يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي	27
283	يبين العلاقة بين مكان العمل و طبيعة التنظيم النقابي المنتسب اليه.	28
284	يبين العلاقة بين مكان العمل و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي.	29

286	يبين العلاقة بين الدخل الشهري وما اذا كان منخرطا في النقابة	30
287	يبين العلاقة بين الدخل الشهري و طبيعة التنظيم النقابي المنتسب اليه.	31
288	يبين العلاقة بين الدخل الشهري و اذا كانت العاملة عضوة في الأمانة النقابية للتنظيم.	32
290	يبين العلاقة بين الدخل الشهري و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي.	33
291	يبين العلاقة بين الدخل الشهري و سبب عدم انضمام العاملة لامانة التنظيم النقابي	34
293	يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و الانخراط في النقابة	35
294	يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و طبيعة التنظيم النقابي المنتسب اليه	36
295	يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و اذا كانت العاملة عضوة في الامانة النقابية للتنظيم.	37
296	يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي	38
299	يبين العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و الانخراط في النقابة	39
300	العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و اسم التنظيم النقابي	40
301	العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و عضوة في الأمانة	41
302	العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و المدة التي في الأمانة	42

303	العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و مدة الانخراط في التنظيم	43
305	العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و الانخراط في النقابة	44
306	العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و اسم التنظيم النقابي	45
307	العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و اذا كنت عضوة في أمانة التنظيم	46
308	العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و المدة التي قضيتها في أمانة التنظيم	47
309	العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و مدة الانخراط في التنظيم	48
311	العلاقة بين تقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و الانخراط في النقابة	49
312	العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و اسم التنظيم النقابي	50
313	العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و عضوة في الأمانة	51
314	العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و المدة التي في الأمانة	52
315	العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و مدة الانخراط في التنظيم	53



319	العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و الانخراط في نقابة	54
320	العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و اسم التنظيم النقابي	55
321	العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و عضوة في الامانة	56
322	العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و مدة التي في الامانة	57
324	العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و الانخراط في نقابة	58
325	العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و اسم التنظيم النقابي	59
326	العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و عضوة في الامانة	60
327	العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و مدة التي في الامانة	61
330	العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة	62
331	العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	63

331	العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	64
332	العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة	65
335	العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و الانخراط في نقابة	66
336	العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و اسم التنظيم النقابي	67
337	العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و عضوة في الامانة	68
338	العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و مدة التي في الامانة	69
341	العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة	70
341	العلاقة بين ظروف الواة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	71
342	العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	72
343	العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة	73

345	العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة	74
346	العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	75
347	العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	76
348	العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة	77
351	العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة	78
351	العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	79
352	العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	80
353	العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة	81
355	العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و الانخراط في النقابة	82
356	العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	83
357	العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	84

357	العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة التي قضتها في الامانة	85
360	العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة	86
361	العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	87
361	العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	88
362	العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و مدة التي قضتها في الامانة	89
365	العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية والانخراط في نقابة	90
365	العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي	91
366	العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة	92
367	العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة	93
369	العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و الانخراط في نقابة	94
370	العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و اسم التنظيم النقابي	95
371	العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و عضوة في الامانة	96

371	العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و مدة التي في الامانة	97
374	العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و الانخراط في نقابة	98
375	العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و اسم التنظيم النقابي	99
376	العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و سبق و كنت في تنظيم نقابي	100
376	العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و مدة التي في الامانة	101
379	العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و الانخراط في نقابة	102
379	العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و اسم التنظيم النقابي	103
380	العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و عضوة في الامانة	104
381	العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و مدة التي في الامانة	105
383	العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و الانخراط في نقابة	106
384	العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و اسم التنظيم النقابي	107

385	العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و عضوة في الامانة	108
385	العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية ومدة التي في الامانة	109
388	العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و مدة الانخراط في التنظيم	110
389	العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و مدة الانخراط في التنظيم	111
390	العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	112
391	العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و مدة الانخراط في التنظيم	113
392	العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و مدة الانخراط في التنظيم	114
393	العلاقة بين انعقاد اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و مدة الانخراط في التنظيم	115
394	العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	116
395	العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	117
396	العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	118

397	العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	119
398	العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	120
399	العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	121
400	العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم	122
401	العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و مدة الانخراط في التنظيم	123

## مقدمة:

خلق الله سبحانه و تعالى الإنسان و جعل مهمته الاستخلاف و العمار في الأرض لقوله تعالى( و هو الذي جعلكم خلائف الأرض ). و لتحقيق هذا العمار في الأرض جبلت البشرية على تقسيم الأدوار بين الرجل و المرأة و من هنا كان للمرأة أدوار عديدة تقوم بها في المجتمع. من نتائج الثورة الصناعية، تشكيل فئتين في المجتمع وهي أرباب العمل والطبقة العمالية، فالحركة العمالية والنقابية لم تكن وليدة الصدفة، بل من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسات الوطنية آنذاك، فحين نتحدث عن هذا التغير يستوجب الحديث عن بريطانيا، باعتبارها النموذج الأساسي والأولي للحركة العمالية النقابية، بعد الظروف الصعبة التي عاشها العمال إثر الثورة الصناعية التي أظهرت ملامح جديدة للمجتمع الأوربي، أين سيطر أصحاب المصانع والبنوك بتشكيلهم أرستقراطية جديدة تسمى بالبرجوازية، بالموازاة شكل العمال البسطاء والحرفيون طبقة البروليتاريا التي لم تكن تملك سوى قوة عملها، والتي اعتبرها أرباب العمل كأي سلعة تباع وتشتري كما يريدون هم لا كما يريد أصحابها، وهذا من خلال قانون العرض والطلب<sup>1</sup>.

هذا الاستغلال الفادح للعمال، جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية، تتعدم فيها أدنى شروط العيش، من نظافة ووقاية وتأمين على الحوادث والمرض وحتى التقاعد، إلى جانب تشغيل النساء والأطفال المبالغ فيه، وانعدام أدنى الحقوق كالاحتجاجات والإضرابات وحق الاقتراع، كل هذا بوجود أجور منخفضة جدا بسبب عدم وجود سياسة وطنية للأجور، هكذا أصبح العمال يدركون بأن ظروفهم سيئة وبحاجة إلى تحسين، من هنا طالبوا في الأول بحقهم في تشكيل تنظيمات ينشطون في إطارها وهذا بعد أن تجمعوا في مناطق صناعية وأزداد عددهم وأدركوا ضرورة توحيد صفوفهم، لإجبار أرباب العمل على العمل بالتنظيم أو بالأحرى

<sup>1</sup> حورية عيوش: إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية، رسالة ماجستير، دراسة غير منشورة، جامعة الجزائر 2، الجزائر، 2006، ص9.



العمل النقابي مر بعدة مراحل ابتداء بأول تنظيم تأسس في بريطانيا عام 1825 على شكل جمعية مهنية تدافع عن حقوق العمال، أما في فرنسا فقد اعترف أول مرة بالحقوق النقابية بعد صدور قانون فالداك روسو بتاريخ 21 مارس 1884 م، حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية، نذكر منها الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل، القوى العاملة والكونفدرالية العامة للشغل، هذه الأخيرة التي انظم إليها العمال الجزائريون في المهجر مجبرين لأنهم كانوا يجدون فيها نوعا من الحماية النقابية إلى جانب ظهور الحركة السياسية الوطنية، أين بدأ التفكير في تأسيس نقابة وطنية حيث اقتنع العمال الجزائريين بان المستعمر لا يمكن أن يمنحهم الاستقلال، ومع التكوين الذي تلقاه هؤلاء العمال في المهجر بدأت تبرز قيادات وإطارات نقابية، فتأسست النقابة في 24 فبراير 1956 تحت اسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين برئاسة الشهيد عيسات إيدير إلى جانب الإتحاد العام للنقابات الجزائرية والاتحاد النقابي للعمال الجزائريين، لكن منذ نشأته استحوذ الإتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي، لكن مع مرور الوقت وفي نهاية السبعينيات خاصة، مع التفتح الذي عرفته الجزائر على العالم الخارجي أصبح العمال الجزائريون يرون في الإتحاد العام للعمال الجزائريين، جهازا تستعمله السلطة لمراقبته، بدأت العديد من الفئات المهنية تطالب بالاستقلالية عن هذا التنظيم، والمطالبة بفتح المجال النقابي قصد تأسيس نقابات مستقلة، لكن هذا لم يتسنى لها حتى جاء التعديل الدستوري في فيفري 1989 وصدور القانون الخاص بحق العمال في تشكيل النقابات،<sup>2</sup> فتأسست النقابات المستقلة في عدة قطاعات، وخاصة منها الإستراتيجية: كالتعليم العالي والتربية الوطنية والصحة هذه الأخيرة الذي عرفت نشوء نقابات مهنية مستقلة تجمع بين الجنسين للعمل معا من اجل تحسين ظروف العامل.

عرضنا دراستنا هذه على شكل فصول وهي كالتالي:

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 11.

**الفصل الأول:** عرضنا فيه الاقتراب المنهجي للبحث بحيث تطرقنا إلى الأهداف ثم تحديد الإشكالية بعدها حاولنا الإجابة عن هذه الإشكالية فوضعنا مجموعة من الفروض وقصد إبعاد الخلط في المفاهيم حددنا المفاهيم التي سنتناولها في الدراسة.

**الفصل الثاني:** عرضنا فيه مفاهيم علم اجتماع المرأة .

**الفصل الثالث:** عرضنا فيه مفاهيم حول المرأة العاملة واغلب الاتجاهات التي تحدثت في هذا الموضوع بما فيها الاتجاهات المعارضة لعمل المرأة والمؤيدة لعملها.

**الفصل الرابع:** المرأة وتقاسم العمل وعمل المرأة حول العالم ونماذج من فرنسا والولايات المتحدة الأمريكية واليابان والدول العربية والعمل في الجزائر .

**الفصل الخامس:** عرضنا فيه النقابة العمالية في الفكر الإنساني مفهومها واغلب تصنيفات النقابات العمالية.

**الفصل السادس:** عرضنا فيه الحركة النقابية العمالية في الجزائر بكل مراحلها إبان الاستعمار وما قبل الاستقلال وبعد الاستقلال.

**الفصل السابع:** عرضنا فيه مفاهيم النظام الصحي في الجزائر وتاريخه والخدمات الصحية وأساسياتها وخصائصها.

**الفصل الثامن:** الإجراءات المنهجية للدراسة.

**الفصل التاسع:** تحليل نتائج البيانات.

## الفصل الأول: الإقتراب المنهجي للبحث

### تمهيد

1/ أهداف الدراسة

2/ الإشكالية

3/ الفرضيات

4/ تحديد المفاهيم

5/ المقاربة النظرية

6/ الدراسات السابقة

**تمهيد:**

قبل التطرق للموضوع الرئيسي للبحث، أي واقع مشاركة المرأة الجزائرية في التنظيمات النقابية في المؤسسات العمومية الاستشفائية لابد من التطرق إلى الإقتراب المنهجي للبحث.

**1- أهداف الدراسة :**

حتى يتخذ بحثنا غرضا علميا، رأينا أن نحدد بعض الأهداف العامة ذات الدلالة الاجتماعية والعلمية التي تمكننا من التحكم في الموضوع، والتعامل معه بكامل الموضوعية، و قد تمثلت أهداف بحثنا فيما يلي:

- محاولة معرفة دور المرأة في المؤسسة العمومية الإستشفائية.

- معرفة أهمية مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

إثراء البحث العلمي خاصة تخصص علم الاجتماع الطبي و علم الاجتماع المرأة باعتباره تخصص حديث يحتاج إلى اهتمام أكبر من قبل الباحثين.

**2- الإشكالية :**

خلق الله سبحانه و تعالى الإنسان و جعل مهمته الاستخلاف و العمار في الأرض لقوله تعالى( و هو الذي جعلكم خلائف الأرض ). و لتحقيق هذا العمار في الأرض جبلت البشرية على تقسيم الأدوار بين الرجل و المرأة ومن هنا كان للهأة ادوار عديدة تقوم بها في المجتمع . دراسة واقع مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية في المؤسسات العمومية الاستشفائية يفرض علينا إلتماس تطور عالم الشغل وعلاقات العمل، كذلك بروز التنظيمات العمالية التي تطورت لتصبح طرفا قويا في المفاوضات.

شهدت علاقة العمل بين عرض قوة العمل والطلب عليها تطورا عبر الأحقاب التاريخية من مرحلة الرق إلى المرحلة التي كان فيها العمال من الرجال النساء والأطفال يعملون لمدة تقرب 18 ساعة في اليوم و ستة أيام في الأسبوع، حتى تقلصت لتصبح تقريبا 35 ساعة في الأسبوع وهذه مسيرة نضالية كبيرة.

فالتربة العمالية كطبقة اجتماعية لم تكن موجودة منذ القدم، إنما ظهرت مع ظهور أسلوب وانتصار علاقات الإنتاج الرأسمالي على ما سبقها، أعترف بها حقيقة كفة من المجتمع منذ الثورة البرجوازية في إنجلترا ( 1942-1959) م، والثورة البرجوازية في فرنسا(1749-1794) م، من خلال تكاثف جهودهم مع قوة الطبقة البرجوازية تحت قيادة مركزية واحدة ضد طبقة الإقطاعيين،<sup>1</sup> فعلى الرغم من ظهور النظام الديمقراطي البرجوازي والتوصل إلى دستور 1791 م، إلا أنه يعتبر من أرقى ما توصلت إليه دساتير البرجوازية في تحقيق الديمقراطية والحريات العامة للإنسان، ولكن رغم ذلك لم يعترف بحق الطبقة العاملة في الدفاع عن حقوقها.

إن استغلال العامل في هذه الحقبة من التاريخ كان نتيجة لأسلوب وعلاقات الإنتاج بحد ذاتها، فوجد فقط العمل الفردي البسيط نظرا لكون النشاط الزراعي هو المسيطر على الحياة الاقتصادية آنذاك، فلم تكن هناك صناعات تتطلب عدد كبير من العمال وإنما أنشطة بسيطة معيشية لا تحتاج لمراحل عمل كثيرة، فالعمال مبعثرين وكذلك أمكنة العمل فلم يوجد هناك تمركز قرب العمل، رغم أن مكان العمل هو المسيطر على العلاقة التي تجمعها بالعمال، فعلاقة الحاجة والبحث كانت باتجاه واحد، وبظهور الثورة الصناعية وما نتج عنها من انتشار للمصانع، كذلك تمخض عنها تغيير جذري في علاقات وأساليب العمل من خلال التوجه إلى العمل الجماعي، فالمصنع يتطلب عدد كبير من العمال ومراحل عمل متنوعة، لذا أصبح نسقا معقدا حيث أن جميع أجزائه البنوية متداخلة متساندة ومتكاملة وظيفيا.

إن التطور التكنولوجي الذي صحب الثورة الصناعية نتج عنه تقسيم العمل والتخصص الدقيق، فكل عامل أصبح متخصصا في مرحلة معينة من مراحل الإنتاج، فهذه السلمية في العمل خلصت في هيكل تنظيمي، فالتطور في أدوات وأساليب الإنتاج صحبه تطور في الفكر التنظيمي، وخلال هذه الحقبة من التاريخ برز بالخصوص التنظيم العلمي للعمل بقيادة تايلور، الذي اعتبر العامل قطعة من ميكانيزم ليس من حقه الإبداع والتفكير، ولا يستطيع الاحتجاج على ظروفه فهو خاضع لرب العمل.

<sup>1</sup>حنان شطيبي: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة قسنطينة، الجزائر، 2010، ص10.

استمرت هذه المرحلة المبكرة في تطور العمال وطبقتهم في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية عندما كان العمال من الرجال النساء والأطفال يعملون لمدة تقرب 18 ساعة في اليوم و6 أيام في الأسبوع، إذ تميزت هذه الفترة بالاستغلال الأمثل لهم من طرف أرباب العمل فيعملون بأقصى جهد لهم مقابل أجر زهيد، فصدر في 1718م في إنجلترا قانون يقضي بتحريم إنشاء الجمعيات العمالية من أي نوع كان.<sup>1</sup>

ومع انتشار الصناعات وبلوغ الثورة الصناعية أوجها وذلك بتوسعها في بلدان أوروبا ظهرت أولى التجمعات والتنظيمات العمالية النقابية للعاملين في إنجلترا ( منطلق الثورة الصناعية في العالم ) في مجتمع الصناعة اليدوية والميكانيكية ثم في الصناعات نصف آلية حيث تشكلت النقابات الأولى في أعوام العقد الأول والثاني من القرن الثامن عشر، ثم عمال الخياطة والنسيج، أما في فرنسا يعتبر قانون لوشابولية 1791م أحد النصوص الرسمية الأولى التي أشارت إلى وجود تنظيمات الإجراء الدائمة، كذلك في الولايات المتحدة الأمريكية، فقد نظمت الحركة النقابية نفسها وفقا للاتحادات العمالية البريطانية حيث بدأت فيها تحت اسم " فرسان العمل 1860-1896م".<sup>2</sup>

بالمقابل نقابات قطاع الصحة في العالم حديثة الوجود مقارنة بالقطاع الصناعي، حيث تعتبر النقابات في المستشفيات الأمريكية والفرنسية هما الرائدتان وأثبتتا وجودهما وقوتهما، أما الحركة النقابية العمالية في البلدان المستعمرة والسائرة في طريق النمو كان ظهورها مرتبط باننتشار التصنيع على مستواها، والجزائر مثال على ذلك، فقد ارتبط ظهور النقابات العمالية فيها باننتشار التصنيع، وفرنسا أنشأت قاعدة صناعية ضعيفة في الجزائر مكلمة لصناعته. إذن ظهرت النقابات العمالية الأولى في الجزائر بظهور أول الورشات الصناعية، ذلك أن النقابة

<sup>1</sup> جورج فريدمان وبيار نافيل: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة حسين حيدر، منشورات عويدات، بيروت، 1985، ص 213.

<sup>2</sup> William Stevenson: **Operations Management**, 8<sup>th</sup>ed, McGraw –Hill, New York, 2005, p188.

الأولى تم إنشائها في مدينة قسنطينة عام 1880م وهي نقابة خاصة بعمال المطبعة والتي في ظرف أربع سنوات تم تعميمها على مجموع عمال المهنة.<sup>1</sup>

إن المتخصص لتاريخ الحركة النقابية العمالية في الجزائر يلاحظ أن نضوج نشاطها وتبلوره يتطابق مع تاريخ الإتحاد العام للعمال الجزائريين الذي تم تأسيسه في 24 فيفري 1956م، وهي الانطلاقة الحقيقية والقوية للحركات النقابية التي تطالب وتدافع عن حقوق العمال الجزائريين، فقبل هذه الفترة كان لزاما على العمال الجزائريين أن يناضلوا في صفوف النقابات الفرنسية الناشطة آنذاك، كالكفدرالية العامة للعمل والكفدرالية العامة للعمل الودودي وهي فروع للنقابة الأم في فرنسا، وبعد مجازر 8 ماي 1945م توج كفاح الجزائريين بصدور قانون يمنحهم حق النشاط في الجمعيات، وأسسوا سنة 1947م لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر، وكانت تلك أول خطوة نحو الانفصال عن الكفدرالية العامة للعمل الفرنسي، وتكرست هذه الاستقلالية بمشاركتها في مؤتمر الكفدرالية النقابية العالمية سنة 1953 م بفيينا.<sup>2</sup>

وقد التقت وتلاحمت الكفاحات بين الحركة النقابية العمالية وثورة أول نوفمبر 1954م التحريرية، فتمت عدة لقاءات بين عبان رمضان وعيسات إيدير ونقابيين آخرين من الجيل الأول أعدت لميلاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين، كتنظيم يضطلع بمهمة تجنيد العمال في الكفاح ضد الاستعمار في إطار ثورة التحرير الوطني، أما في مرحلة الاستقلال المبكرة ظلت الحركة النقابية العمالية الجزائرية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محو آثار الفقر والنهوض بالتنمية، فخلال هذه الفترة فر عدد كبير من المستوطنين تاركين المزارع دون إدارة، لهذا وجد العمال أنفسهم مجبرين على تشكيل لجان الإدارة في المزارع والمصانع الشاغرة، بعد ذلك أصدرت الحكومة استجابة للتسيير الذاتي الذي بدأ العمال والفلاحون القيام به لإنقاذ البلاد ثلاثة مراسيم في شهر مارس 1963م، كانت تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية،

<sup>1</sup> منير موسى: الحركة العمالية والنقابات العمالية، مخطوطات وحدة العلاقات الصناعية، دار النشر بيروت، لبنان، 1989، ص22.

<sup>2</sup> علي زعدود: المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1987، ص

والملاحظ من الحركة النقابية في هذه الحقبة كانت معدومة لعدم إشراك الحكومة للإتحاد العام للعمال الجزائريين،<sup>1</sup> وبعد التصحيح الثوري في 1968 م والذي تميز بالخصوص بتأميم القطاع المنجمي وإقامة الهياكل القاعدية للدولة كانت أهداف الحركة النقابية العمالية هنا تصب ضمن تعزيز التسيير الذاتي وذلك بالسهر على سير أجهزته، وكذا على ترقية العامل بتحسين مستواه التقني، العلمي، السياسي، والثقافي، إضافة إلى السعي لتحسين شروط العمل لضمان تطبيق مخططات الإنتاج وبصدور ميثاق التسيير الاشتراكي في (16-11-1971)م أعترف للعمال بالحق النقابي طبقا لـ "المادة 15" حيث يجوز لكل العمال بالحق النقابي، فالتسيير الاشتراكي هدفه جعل العامل مسير ومنتج في آن واحد. وبعد صدور دستور 1989 م الذي تمخض عنه تغيير في الاتجاه السياسي الاجتماعي والاقتصادي وعلى اعتبار أن الحركة النقابية تنظيم اجتماعي سياسي، تغير كذلك الاتجاه العام لها بصدور القانون 14-90 المؤرخ في جويلية 1990م المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي والذي من خلاله انتهى الاحتكار النقابي للإتحاد العام للعمال الجزائريين فأصبحت هناك تعددية نقابية.

تحرر النشاط النقابي من الأحادية في ظل الظروف الجديدة التي أنجبها دستور 1989 م تماشيا مع ميكانيزمات الانتقال نحو اقتصاد السوق، فالإحصائيات التي أفصحت عنها وزارة العمل تشير إلى وجود أكثر من 60 منظمة نقابية على مستوى مختلف القطاعات والتي أكدت وجودها، منها نقابة قطاع التعليم العالي، القضاء، المحامين، قطاع التربية، الصحة... الخ.

**من هنا يتبادر إلى أذهاننا التساؤل التالي :**

✓ ما واقع مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية في المؤسسات العمومية الاستشفائية

الجزائرية ؟

ومن خلال هذا التساؤل تظهر التساؤلات التالية:

✓ هل للمركز الاجتماعي للمرأة تأثير على انخراطها في التنظيمات النقابية ؟

<sup>1</sup> William Stevenson, **opcit**, p245 .



✓ هل هناك علاقة بين الوسائل المستخدمة من طرف التنظيمات النقابية وانخراط المرأة فيها؟

✓ هل وجود معوقات يحول دون انخراط المرأة في التنظيمات النقابية ؟

### 3. الفرضيات :

01- ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة يزيد من انخراطها في التنظيمات النقابية.

02- كلما كانت الوسائل المستخدمة من طرف التنظيمات النقابية ناجعة كلما زاد الانخراط في التنظيمات النقابية.

03- وجود معوقات اجتماعية تحول دون انضمام المرأة للتنظيمات النقابية.

### 4. المفاهيم الإجرائية :

#### 1.4. المؤسسة العمومية الإستشفائية :

إن المؤسسة العمومية الإستشفائية (EPH) حسب المرسوم التنفيذي لسنة 2007م هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي، وهي تتكون من هيكل للتشخيص والعلاج والاستشفاء وإعادة التأهيل الطبي، تغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة بلديات، تحدد المشتملات المادية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بقرار من الوزير المكلف بالصحة.<sup>1</sup>

#### ✓ التعريف الإجرائي:

المؤسسة العمومية الإستشفائية هي منظمة طبية تتواجد على مستوى البلدية أو الدائرة تسعى لتحقيق الخدمات الصحية لطالبي المساعدة الطبية.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة الصحة وإصلاح المستشفيات، قرار المرسوم التنفيذي رقم 07 - 140 المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1421 الموافق مايو سنة 2007.

## 2.4. التنظيم النقابي :

التنظيم النقابي هو النقابة العمالية أو المنظمات الممثلة للعمال تشارك في الحوار الاجتماعي، ففكرة الشراكة الاجتماعية تأسست بقوة في العديد من النماذج الأوروبية للعلاقات الصناعية، واعتمدت الآن في جميع أنحاء العالم.<sup>1</sup>

### ✓ التعريف الإجرائي:

ارتأينا في هذه الدراسة التركيز على نقابة الشبه طبي في المؤسسة العمومية الإستشفائية لما تمثله هذه الشريحة أي عمال الشبه طبي في المؤسسة العمومية الإستشفائية من دور كبير في الخدمات الصحية المقدمة لطالبيها.

## 5. المقاربة النظرية :

أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في البني الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان صحبهما تغيير في علاقات العمل وأساليبه فأصبح هنالك توجه إلى العمل الجماعي تبعا لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال متمركزين ضمنه، كذلك تقسيم العمل وتقنيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى سلمية في العمل، دون أن نغفل عن بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأولى طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالاستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها بشتى الأساليب منها العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البرولتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوة عملها لتبيعها، ولن يكون لها أي دخل آخر من أي نوع كان إذا لم تعمل.

في هذه المرحلة المبكرة كانت الطبقة العاملة تعيش ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الاحتجاج أو الرفض، فكانوا يعملون لمدة تفوق 17 ساعة في اليوم بأجر زهيد جدا لا يكفيهم لليوم الواحد، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة إلى هذا الاضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور واكتساب

<sup>1</sup> Frédéric Delacourt: **Dictionnaire des termes du travail** , Éditions de Vecchi, 2001, p52.

مهارات جديدة بسبب الآلة وتقسيم العمل إلى مراحل صغيرة، فأصبح العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط ينظر إلى نفسه كمساعد للآلة فقط، وهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداء للآلة، واعتبروها خطرا عليهم ينبؤهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها ضمن هذا النظام الجديد في الإنتاج لنقص الوعي لديهم فلم يكن مدهشا أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم هذه الآلات.<sup>1</sup>

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاش لم تسببه الآلة فقط وإنما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، وإلى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

فظهرت أولى النقابات العمالية في النصف الأول من القرن الثامن عشر وبالتحديد سنة 1720م في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان وقد جاء فيها: "إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف ينادوا لتأليف جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة"، ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية، في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات.<sup>2</sup>

أما في ألمانيا فالنشاط الثقافي تطور ابتداء من سنة 1871م موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1870-1914) م تكونت نقابات للعمال اتخذت شكل فيدراليات مهن في حين نجد أن النقابات في فرنسا قد ظهرت بشكل رسمي سنة 1884م بينما في الو.م.أ النقابات لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وانجلترا فتشكلت نقابة عمالية تحت اسم "فرسان العمل" سنة 1860م.

<sup>1</sup> كيت ديفرو: السلوك الإنساني في العمل، ترجمة عبد الحميد مرسي، دار النهضة للطباعة والنشر، مصر، 1974، ص 58.

<sup>2</sup> جورج لوفران: الحركة النقابية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، منشورات عويدات، بيروت، 1980، ص 09.

مما سبق نستخلص أن حركة العمال مرت في تطورها بعدة مراحل أدت في النهاية إلى ظهور النقابة العمالية على مسرح الحياة الاجتماعية كقوة فاعلة في المجتمع لها أهدافها ووسائلها وطموحاتها تسعى لتجسيدها في الواقع، ويمكن تقسيم مراحل تطور الحركة العمالية ونشأة النقابات إلى ثلاثة مراحل أساسية وفقا للمعيار القانوني وهي:

### 1. فترة منع إنشاء النقابات:

دامت هذه الفترة عدة قرون وهذا نتيجة للشك والريبة الموجهة ضد هذه التنظيمات إضافة إلى رفضها في حد ذاتها لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل ومع ظهور الثورة الصناعية وتلك التغيرات التي صاحبها من انتشار للمصانع، تغيرت أساليب وعلاقات العمل ، فقد كانت السيطرة الاقتصادية لأرباب العمل وحتى على الحياة السياسية، فمثل هذه التنظيمات تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على الحكومات فبدأت في سن قوانين لمنع مثل هذه التكتلات، حيث أعتبر نشاط العمال المتعلق بظروف العمل وعلاقته نشاط غير قانوني، بل وصل الأمر إلى تجريمه مثلا قانون التكتلات (1799-1824) م الذي يحرم تشكيلها في إنجلترا، أما في فرنسا فقد صدر قانون لوشابوليي "Loi de Chapelier" سنة 1791م يمنع تشكيل النقابات على اعتبار أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك.<sup>1</sup>

### 2. التطور نحو الاعتراف القانوني :

قد تمت أولى المحاولات للرفع من الحظر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826م في إنجلترا، وسرعان ما تكون بفضل "روبرت أوين" اتحاد تضامن النقابات، أما في فرنسا فقد سمحت الحكومة سنة 1848م بحرية تكوين الجمعيات.

<sup>1</sup> Frédéric Delacourt, *opcit*, p183.

## 3. الاعتراف الرسمي :

تمت في نهاية القرن 19 عدة محاولات وحملات من أجل الاعتراف القانوني والرسمي بالحق النقابي ، مثلا في فرنسا بتأثير من Wacdek Rousseau<sup>1</sup> تم التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21 مارس 1884 م.<sup>2</sup>

وإذا كان هذا هو شأن الحركة النقابية في بداية نشأتها فإن الكثير من الباحثين والمهتمين بدراستها، انتهجوا اتجاهات مختلفة في تفسير هذه النشأة، منها:

1. النظرية الاجتماعية لـ: Michel Crozier وفي هذا السياق قسم ميشال كروزيه النشاط النقابي إلى خمس نظريات أساسية هي:<sup>3</sup>

## ✓ وجهة نظر وراثية:

تتعلق من أصل ونشأة الحركة العمالية والموقع الذي تمثله في المجتمع، فترى هذه النظرية أنه يوجد أفراد استثنائيين استطاعوا جمع العمال حولهم مستغلين تلك الظروف التي كان يعيشها هؤلاء ، في حين الفكرة الثانية والتي تتدرج في نفس السياق يعود فيها الفضل للماركسيين حيث يرى هؤلاء أن وجود التنظيمات العمالية قد تتزامن مع انتشار التكنولوجيا وما كان لها من دور في حتمية التحرك العمالي ، باعتبار أن الآلة تعتبر خطر على العمال وتهدد مستقبلهم وتنبؤهم بالبطالة.

## ✓ وجهة نظر وظيفية:

تركز على الناحية الوظيفية للنقابات من خلال دراسة الوظائف المنوطة بها، أي الاهتمام بالوظائف التي تقوم بها النقابة العمالية والمرتبطة بصفة مباشرة مع الواقع الاجتماعي الذي

<sup>1</sup> Waldek Rousseau (1846-1904): سياسي وقانوني فرنسي أصدر قانون الجمعيات المهنية سنة 1884 الذي أدى إلى إنشاء وتكوين النقابات المالية.

<sup>2</sup> عبد الناصر جابي: الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 09.

<sup>3</sup> جورج فريدمان وبيار نافيل، مرجع سابق، ص 217-242.

تعيّشه الطبقة العامة، وتركز بصفة خاصة على دراسة المفاوضات الجماعية وكيفية إدارة الاتفاقيات الجماعية.

#### ✓ وجهة نظر بنيوية:

تعتمد في دراسة النقابات العمالية على البنية الداخلية لها، أي دراسة الناحية التنظيمية كبناء اجتماعي متميز له خصائص محددة تساعد على العمل بصفة مستمرة ومستقرة وهم في هذا يركزون على الناحية البيروقراطية للنقابات العمالية.

#### ✓ وجهة نظر إيديولوجية:

ترى بأن المحرك الأساسي للنقابات العمالية هي الإيديولوجية المتبناة من طرف هذه الأخيرة والتي تعمل وفقا لها وتسعى إلى تحقيق أفكارها ومبادئها بناءا عليها .

#### ✓ وجهة نظر تغييرية:

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

## 2. نظرية التفاعل الرمزي لsymbolic Intvaction :

بعكس نظرية الصراع و الأدوار المرتبطة بنوع الجنس من رؤية اجتماعية و مؤسسية عريضة، تأتي نظرية التفاعل الرمزي لتأخذ بإطار مرجعي سيكولوجي اجتماعي ضيق. فالنموذج التفاعلي يقوم على الافتراض بان المجتمع ينشا و يبقى من خلال التفاعل بين أفراد ، و من ثم فان أفراد المجتمع هم الذين يحددون الواقع ، و بهذا المفهوم فان الواقع هو ما يتفق أفراد المجتمع على انه الواقع . هذه العملية التفاوضية على ما يكون قد عبر عنها wiliam thomas (1931-1966) في تعريفه الكلاسيكي الذي أصبح يعرف الآن ب \* نظرية توماس\* و يقول فيه : " إن الوضع الذي يجري تحديده على انه واقع حقيقي هو واقع حقيقي في نتائجه " أما جورج هاربرت ميد (1934) فهو يرى أن التفاعل الرمزي يزخر بتلك المدلولات التي يضيفها الناس على سلوكهم الخاص وعلى سلوك الآخرين. و التفاعل يقع بطريقة بنائية مقولية لان الناس في مقدورهم الاتفاق على مدلول الرموز المشتركة ، مثل الكلمات ، و اللغة

المكتوبة ، و الإشارات ، و الإيماءات و الأفراد في الجماعة يستجيبون بعضهم لبعض على أساس المدلولات و التوقعات المشتركة للسلوك . و هكذا فان الناس لا يتفاعلون مع بعضهم بصورة آلية ، و إنما يختارون بعناية من بين عدد من الخيارات حسب موقف معين . و بمجرد أن يتعلم الناس الرموز يتشربونها ، قد يبدو أن عملية التفاعل تتم بصورة حقائقية تقريبا ، غير أن أصحاب التفاعل الرمزي سرعان ما يشيرون إلى أن ذلك لا يلغي وجود سلسلة من الأفعال الرشيدة التي يقرها الفرد بنفسه .<sup>1</sup>

### 3. النظرية الليبرالية ل liberal femisim :

يعد هذا الاتجاه احد فروع النظرية النسوية ، و يقوم على الفرضية البسيطة بان جميع الناس قد خلقوا متساوين ، و لا يجوز حرمانهم من المساواة بسبب نوع الجنس و لقد رأى ارسطوا منذ زمن بعيد أن الرغبة في المساواة تعتبر عاملا من عوامل الثورة و يرجع ذلك لإتاحة امتيازات لطبقة دون أخرى .<sup>2</sup>

الواقع أن المذهب الداعي إلى إطلاق الحرية الفردية بمعناه الشائع ، اكتسبت عبارته الشهيرة أهميتها في تنظيم الفرص من مقولة \* فينسنت دي جورنجي \* احد المفكرين البارزين في القرن الثامن عشر ، و تقوم نظريته عن الحرية بأنها تعني مصلحة الفرد و المجتمع سويا.<sup>3</sup> و في ضوء علاقة حرية المساواة نجد أن المذهب النسائي الليبرالي يركز على أفكار المنادين بالمساواة الذي امتد من عصر التنوير بمفكره الدين ينادون بحرية المساواة بين النساء للرجال طالما أنهم ينتظرون بنفس الملكات العقلية الرشيدة ، و الإيمان بان التعليم كوسيلة

<sup>1</sup> Linda L lindsey : **Qender roles , A sociological perspective**, Second edition perspective , Prentice hall englewood Cliffs N.H.J (1994) ,P 10.

<sup>2</sup> ibid.p.52-53.

<sup>3</sup> ف.أ.هايك : **الحرية من اجل التقدم** ، مقال منشور في كتاب إعلام الفلسفة السياسية المعاصرة ، انطوني دي كرسيني كينيت مينوج ، ترجمة و دراسة نصار عبد الله، مكتبة الأسرة، 1999، ص 35 .

للتغير و تحويل للمجتمع و الإيمان بمبدأ الحقوق الطبيعية ، و من أنصار هذه النظرية جان جاك روسو و ستيوارت ميل<sup>1</sup>.

و تقترن المساواة بكلمة الحرية فعلا فهما كما كشفت عنه الفلسفة السياسية يمكن أن تتناول ثلاثة معاني للحرية :

1/ أن يتمتع الإنسان بالحرية في الاختبارات و الفرص المتاحة .

2/ أن يكون الإنسان مستقلا عن الآخر في قراره بالنسبة لهذه الاختيارات .

3/ أن يكون الإنسان حرا في أن يجد قيمة أولوياته و أن يقيس مقتنياتها .

و يمكن أن نتفهم المساواة بالطريقة ذاتها بمعنى أن يتمتع الإنسان رجل أو امرأة بشكل متكافئ بنطاق واسع و هو ما ينطبق على جميع طبقات المجتمع، و هذا ما يفهم بالمعنى الفردي في التفكير الليبرالي الغربي كما كان في القرن التاسع عشر.<sup>2</sup>

و يقرر \* ويب \* أن هذا التركيز على الحرية الفردية يعتبر إلى حد ما نتيجة للتدخل الأحمق في القوانين الاقتصادية من جانب الملاك ، بتخفيضهم لقيمة العملة ثم دهشتهم مثلا من انه رغم القيود الشديدة يتوالى ارتفاع الأسعار و يستمر هروب الكثيرين من البلاد.<sup>3</sup>

#### 4. النظرية النسوية الاشتراكية **socialist feminism** :

الواقع أن هذه النظرية تحمل في طياتها اتجاها إيديولوجيا يشخص الواقع الدولي للنساء الذي يرتبط بالنسق الرأسمالي الطبقي و بناء الأسرة في هذا النسق ، الشيء المؤكد في هذه النظرية التأكيد على أن تقسيم الجنس هو عنصر وظيفي للرأسمالية لأنه مدعوم بالعمالة النسائية غير مدفوعة الأجر و التي تشكل أيضا قوة عمل احتياطية حين تكون هناك حاجة

<sup>1</sup> جاستون بوثل : تاريخ علم الاجتماع ، ترجمة غنيم عبد ربه ، الدار القومية للطباعة و النشر ، بدون تاريخ نشر ، ص 87-72 .

<sup>2</sup> مرجع سابق، ص 163.

<sup>3</sup>Laidler , W . Harry :**Social – Economic movements routledge Et kegan paul ltd . London (1960)** , p 195 .



إليها فقط ، و حين يتقاضين أجرا فان النساء يعملن مقابل أجور منخفضة مما يؤدي إلى تعظيم الأرباح.<sup>1</sup>

على عكس النظرية النسائية الليبرالية نجد أن الرؤية الاشتراكية هنا تأتي لتؤكد انه لكي يمكن تحرير النساء و كذلك العاملات اللاتي يجري استغلالهن من جانب من يملكون وسائل الإنتاج، و في هذا الصدد فان ماركس قد وضع خططا لمجتمع تستأصل منه الملكية الخاصة ، و قد دعا انجلز إلى ضرورة إضفاء الجماعية على العمل المنزلي و تربية الأطفال .

و بالرغم من أن هذه النظرية ترتبط صراحة بالنظرية الماركسية ، إلا أن \* ماكينون \* يرى انه مازال من الضروري التمييز بينها من الناحية التحليلية فبينما النظرية الماركسية تركز اهتمامها على الملكية و الظروف المادية لبناء إيديولوجية ، فان المذهب النسائي يركز على الطبيعة الجنسية و نوع الجنس. و كما يقول ماكينون، إن الطبقة الجنسية هي إضفاء النسائية على ما يعتبر عملا عند الماركسية المحددة للبروليتاريا النسائية و التي تبرز الطبقة في ضوء نوع الجنس أو العرق عند تحليل انساق المكانة الاجتماعية في المجتمعات الرأسمالية.<sup>2</sup>

#### \* اتجاهات جديدة في الدراسات الخاصة لعمالة النساء:

لقد بدأ الاهتمام حتى الآونة الأخيرة ينصب على المستوى الأكبر الذي يحدد نماذج تقسيم العمل حسب نوع الجنس ، و على التغيرات البنائية لهذه النماذج ، و قد واجه النموذج الإنتاجي تحولا في اهتمامه من نوع الجنس و سوق العمل إلى استكشاف الطبيعة الجنسية ، و نوع الجنس و السلطة كان التركيز على التنظيمية . و في التحليل الامبريقي المستفيض للعمليات الصغرى في انجاز العمل الذي يقوم به الجنسين ، و طبيعة مركز الاهتمام على الجوانب الرمزية ذات الصبغة الجنسية في العمل ، و مما يستحق الذكر هنا ، أن دعاة حقوق المرأة وجهوا نقدهم إلى الطرق التي يتم بها تقسيم العلاقات الطبقة تبعا لنوع الجنس و العرق قد أدى هذا إلى تركيز الاهتمام على تقسيم العمل داخل البناء التنظيمي للمصنع من خلال الدراسات

<sup>1</sup> Laidler , W . Harry, *opcit*, p 451.

<sup>2</sup> *ibid*, p462

الامبريقية للنشاط اليومي للعمل . و هو ما أدى بعلماء الاجتماع المشتغلين بعلم الاجتماع النسائي إعادة النظر في دراسة جنس الشخص الذي يؤدي العمل أكثر من مضمون الوظيفة ذاتها ، و من ثم جاء اهتمامهم مؤخرا بمسألة الرمز الجسماني و المهارة و لاسيما بتأكيد مهارات الرجال باستخدام القوة العضلية في تشغيل الآلات و الماكينات إبراز أنفسهم كأقوياء و أصحاب قدرة على العمل اليدوي، و بالمقارنة إبراز عدم كفاءة النساء جسمانيا و فنيا .

جاء كتاب \* rosemary pringle \* بعنوان حديث السكرتيرات ، الطبيعة الجنسية ، القدرة و العمل الذي نشر في 1989 يحمل رؤية بعيدة بدرجة ملحوظة عن النموذج الإنتاجي في التفسير الكلاسيكي للعمل حسب نوع الجنس ، و ذلك بالنظر إلى العمل في وضعية جديدة ليكون في سياق المناقشات المتعلقة بالثقافة و الطبيعة الجنسية ، بعد ذلك حاولت pringle إبراز و تأكيد الدور الذي يلعبه الجنس و الأنوثة في تشكيل الوضع الذاتي \* للرئيس \* و \*السكرتيرة \* و هو يعكس صور الهيمنة التي تعتمد على رغبة و الطبيعة الجنسية .

و أخيرا فان أصحاب الدراسات النسائية قد بدأوا أيضا في استكشاف الطرق التي يتجسد فيها عمل النساء بالرمز الجسدي و تتضمن عملا عاطفيا أو جنسيا و كيف أن مفهوم العمل ذاته هو تجسيد للسلطة الأولية للتقسيم الجنسي .

مما سبق يمكن القول أن نتيجة التغيرات العميقة و المستمرة في بنية و طبيعة و تنظيم العمل، فان التغيرات التي ارتبطت باختلال النظم في أسواق العمل. و بتوجه الشركات نحو (المرونة) أدى بإعادة هيكلة الاقتصادية بعيدا عن مجال التصنيع ، و التوجه إلى مجال الخدمات ، و بمجيء تكنولوجيا جديدة للمعلومات أدى إلى تحولات في بيئة العمل مدفوعة الأجر ، القائم على التقسيم الجنسي .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Victoria et Diane, *opcit*, p 250-251.

1- دراسة عيوش حورية :

إستراتيجية الممارسة النقابية في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية" رسالة ماجستير  
في علم الاجتماع جامعة الجزائر 2006 "  
الفرضية الأولى:

مهارة وخبرة الطيار وتحقيق مطالبه التي لم تلبى في ظل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

الفرضية الثانية:

تكلفة التكوين الباهظة، التخصص العال والمهارة المهنية، ازدواجية هامة لها أثر على  
الممارسة النقابية عند الطيار.

الفرضية الثالثة:

الأبعاد ذات الصبغة العالمية لنقابة الطيارين المدنيين والتأسيس للإطار الخاص بالطيار، هدف  
إستراتيجي مقارنة بمطلب رفع الأجور.

لغرض الإقتراب المنهجي و لأجل الإلمام بالمعطيات الموضوعية والحقائق الميدانية التي  
تضفي الصبغة العلمية على الدراسة كان الاعتماد على المعالجة الجدلية للدراسة أمرا ضروريا  
إذ تتميز سوسيولوجيا النقابات ب :

✓ رؤية الظاهرة من منظور ماكرو سوسيولوجي في المجتمع العام والمتسم وفق هذا  
التصور بالحركة والديناميكية.

✓ وإذ كانت طبيعة الموضوع تفرض إتباع المعالجة الجدلية ، فإن الاعتماد على تاريخ  
النقابات كان ضروريا.

فخلال سير البحث وبناء الإشكالية، اتضح بأنه دون الرجوع إلى التاريخ لا يمكن فهم  
حقيقة تصور العمل النقابي لدى فئة الطيارين، وهي فئة ليست بالهينة على المستوى  
الاجتماعي، لذلك كان اللجوء إلى تحليل مختلف الجوانب في إطارها الشمولي وعن سيرورتها  
التاريخية الممكنة بالإضافة إلى تسليط الأضواء على كلّ الزوايا.

وقد اعتمدنا على الدراسة المونوغرافية لنقابة الطيارين المدنيين الجزائريين وذلك حتى تساير الفرضيات وتسمح لنا بالوصف التحليلي والاستكشاف لهذه الفئة وممارستها النقابية. أما الجانب التطبيقي لهذه الدراسة فقد تم اعتماد تقنية " استمارة استبيان " وذلك نظرا لطبيعة الموضوع الخاصة بالتعرف على موقف ورأي فئة الطيارين بالعمل في مؤسسة الخطوط الجوية الجزائرية و كذا الإستراتيجية التي يتبعونها في ممارستهم النقابية. وقد شملت استمارة البحث مجموعة من الأسئلة منها المفتوحة و المغلقة، حيث اعتمدنا على التنوع في الطرح لغرض جمع أكبر قدر من المعلومات الممكنة. إذ أنه من المعروف إذا سألنا الشخص سؤالاً واحداً مباشراً عن موقفه ففي الغالب أننا لن نتحصل على إجابة صريحة وصادقة، ولأسيما الموضوعات الشائكة التي يمتنع الناس عن إبداء رأيهم فيها بصراحة.

#### استنتاج الفرضية الأولى:

دوافع اختيار الطيار لمهنته وتبريرها بالميل الشخصي والراتب المعتبر، الأمر الذي اتضح بعد التطرق إلى أصله الاجتماعي ومهنة الأب، هذا لا يمنع الطيار الجزائري من إبداء رأيه في الطريقة التي يتقاضى بها أجرة، حيث يراه غير كافي مقارنة، بزملائه في العالم اللذين توفر لهم كل الظروف اللائقة بمهنتهم، على عكس الطيار الجزائري الذي يؤدي عمله في ظروف لم يرض بها أبداً إذ ما أخذنا بعين الاعتبار العمل المكثف والمليء بالأعباء الناجمة عن افتقار منظومة الملاحة الجوية الجزائرية لميثاق يمكن للطيار الجزائري عن طريقه أن يطالب بإنشاء إطار خاص به يحميه من أي تجاوز كان، لهذا يبقى أهم مطلب هو الأجر الذي يتقاضونه حيث أن كل هذه التراكمات دفعت بالطيار إلى الاستياء من فرع الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي لم يحم بدوره الأساسي حيث راح يطالب بإطار نقابي جديد يجد فيه ضالة المطلوبة، ومع فتح أبواب التعددية النقابية أنشأ نقابته المستقلة أين تمكن من طرح مطالبه ولو أنها لم تلبى على الوجه الذي كان يأمل فيه إلا أنه يرى فيها خطوة هامة للتغيير.

#### استنتاج الفرضية الثانية:

باعتبارها مهنة نبيلة وذا مستقبل واعد واستقرار اجتماعي، حيث وفي الميدان واجهته مشاكل جعلته يخوض مجال المغامرة النقابية، بشكل يراه خاصا به، نظرا لتكوينه الخاص، فهو الآن لا يطالب فقط بتحسين ظروف عمله، بل وحتى بإعادة إدماج زملائه في المهنة، حيث دفعتهم نفس المشاكل التي يعاني هو منها الآن إلى طرق أبواب شركة لم يعرفوا خلفيات تأسيسها حيث كانوا يفكرون فقط في تحسين ظروفهم ورد الاعتبار لمهنتهم لكن سرعان ما أحيلوا على البطالة ولم يقبلوا في مؤسستهم الأم، لهذا فالطيار الجزائري المنخرط في النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين لم يتراجع عن المطالبة برد الاعتبار لهؤلاء الزملاء اللذين أصبحوا يشكلوا هاجس النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين، من هنا استتجتنا روح التضامن الذي يميز أفراد النقابة الوطنية للطيارين المدنيين الجزائريين الذين نراهم عازمين على الدفاع عن كل طيار جزائري، فهمهم الوحيد هو رد الاعتبار لهذه المهنة التي عانت الكثير من لا مبالاة الإدارة وسوء تسيير الجهة الوصية، هذا ربما سوف يسمح لها باكتساب صيغة العالمية بالنظر إلى مطالبها.

## الفصل الثاني: علم الاجتماع المرأة

- تمهيد

- 1- مفاهيم علم الاجتماع المرأة
- 2- نشوء علم اجتماع المرأة
- 3- طبيعة علم اجتماع المرأة
- 4- أهداف علم اجتماع المرأة
- 5- المرأة في العائلة المستقرة
- 6- المرأة في العائلة الفرعية
- 7- المرأة في العائلة غير المستقرة
- 8- المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة
- 9- التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية
- 10- تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة
- 11- مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة

## 1- مفاهيم علم الاجتماع المرأة :

هناك ثلاثة تعاريف مهمة وأساسية لعلم اجتماع المرأة علينا ذكرها والتي ألمت بماهية علم اجتماع المرأة كموضوع فتي ظهر لدراسة واقع المرأة ومشكلاتها وأهدافها وطموحاتها. لعل من أبرز تعاريف علم اجتماع المرأة التعريف الذي ينص على أنه الموضوع الذي يدرس الجذور الاجتماعية لواقع المرأة ووجودها في المجتمع وأثر ذلك الواقع والوجود على المجتمع والبناء الاجتماعي<sup>1</sup> وقد ذكر هذا التعريف البرفيسور وليام كورد في كتابه الموسوم " ثورة العالم و نماذج الأسرة ". أما الدكتورة فيولا كلين فقد عرفت علم اجتماع المرأة بالموضوع الذي يدرس الصلة أو العلاقة المتفاعلة بين المرأة والمجتمع<sup>2</sup> . وقد جاء هذا التعريف في كتابها الموسوم "وظائف المرأة في المجتمع الصناعي" وأخيرا تعريف البروفسور رونالد فليجر حيث عرف علم اجتماع المرأة بالعلم الذي يدرس الصلة بين المرأة والمؤسسات والنظم الاجتماعية التي تنتمي إليها. علما أن هذه الصلة بين المرأة و المؤسسات قد تكون علاقة رسمية أو غير رسمية<sup>3</sup> . وقد ورد هذا التعريف في كتاب البرفسور الموسوم " المرأة في القرن العشرين".

بعد تحليل التعاريف على نحو علمي بناء نستطيع أن نجد أن العناصر المكونة لعلم

اجتماع المرأة هي كالتالي :

1. الجذور الاجتماعية لواقع المرأة .
2. الجذور الاجتماعية لوجود المرأة .
3. أثر واقع المرأة ووجودها في المجتمع .
4. أثر واقع المرأة ووجودها في البناء الاجتماعي .
5. علاقة المرأة بالمؤسسات المجتمعية .

<sup>1</sup> Good William : **World Revolution and Family Patterns** , New York the Free Press , 2<sup>nd</sup> Ed, 1995, p153.

<sup>2</sup> Klein Viola : **Functions of Woman in industrial Society** , London , Tavistock publication house , 1993 , p35 .

<sup>3</sup> Fletcher R : **Woman in the twentieth century** , 1990, p 11.

نعني بالجزور الاجتماعية لواقع المرأة ظروفها ومعطياتها البنيوية و التاريخية وبهذا نقصد أحوالها الاقتصادية والاجتماعية وطبيعة أفكارها و اديولوجيتها التي تعتقد بها وتتمسك بمفرداتها ، و حياتها الدينية و السياسية والروحية ، وأخلاقها وقيمها وخلفيتها الأسرية و القرابية ، وحالتها النفسية والشعورية<sup>1</sup> . جميع هذه الخواص التي تتميز بها المرأة تحدد معالم شخصيتها التي تترك آثارها وبصماتها على البيئة أو الواقع الاجتماعي الذي تعيش فيه وتتفاعل معه. كما أن تاريخ الوأة والأحداث والقضايا التي مرت بها والخير والتجارب التي اكتسبتها من محيطها تؤدي دورها الفاعل في طبيعة مكونات الشخصية التي تحملها<sup>2</sup>. ومن الجدير بالذكر أن شخصية المرأة التي هي نتاج مكوناتها الوراثية البيولوجية ونتاج عوامل البيئة الاجتماعية التي تأثرت فيها غالبا ما تترك آثارها وبصماتها على المجتمع والبناء الاجتماعي الذي تعيش فيه<sup>3</sup>. فهي تستطيع أن تحول المجتمع نحو الأحسن والأفضل من خلال زيادة إنتاجيته وتحسين نوعية الإنتاج أو زيادة سكانه عن طريق إنجاب الذرية. فضلا عن دور المرأة في محاربة المشكلات والانحرافات السلوكية والقيمية والأخلاقية ، ودورها في ترسيخ القيم الحميدة والأخلاق الفاضلة في المجتمع. ناهيك عن المهام الجليلة التي يمكن أن تقوم بها المرأة في تسريع حركة التنمية والتقدم الاجتماعي إذ ينتقل المجتمع من مرحلة حضارية غير متطورة إلى مرحلة حضارية متطورة ومتقدمة<sup>4</sup>.

كما أن المرأة من خلال تعاونها وتكاتفها مع الرجل تستطيع تنمية عملية التنشئة الاجتماعية للجيل الجديد إلى درجة يكون هذا الجيل قادرا على أداء الأعباء والمسؤوليات الاجتماعية والحضارية الملقاة على عاتقه. وأخيرا يمكن أن تساهم المرأة ذات الشخصية القوية والمؤثرة في إدارة وتنظيم العديد من المؤسسات ، الأمر الذي يساعد على رفع نوعية الخدمات ويدفع مسيرة المجتمع التنموية إلى الأمام.

<sup>1</sup> Good William : **World Revolution and Family Patterns** , New York the Free Press , 2<sup>nd</sup> Ed, 1995, p159.

<sup>2</sup> Ibid , p160.

<sup>3</sup> Ibid , p161.

<sup>4</sup> Ibid , p163.



## 2- نشوء علم اجتماع المرأة :

ظهر علم اجتماع المرأة كعلم مستقل عن علم الاجتماع العام وعن فروع وتخصصات علم الاجتماع كعلم الاجتماع العائلي و علم الاجتماع الحضري وعلم الاجتماع الريفي وعلم الاجتماع الديني وعلم الاجتماع التنظيمات وعلم الاجتماع السياسي وعلم الاجتماع العسكري خلال الفترة ما بين الحربين العالميتين الأولى والثانية<sup>1</sup> . وظهوره يعني استقلاليته عن علم الاجتماع العام حيث أن علم اجتماع المرأة هو فرع من فروع علم الاجتماع العام. وقد استقل علم اجتماع المرأة عن علم الاجتماع العام وتمكن من إحراز منزلة علمية لا بأس بها وذلك بعد قصور علم الاجتماع العام في دراسة قضايا المرأة ومشكلاتها وواقعها والمهام الجديدة التي يمكن أن تضطلع بها وتاريخها والأحداث التي شهدتها وتدني مكانتها بالنسبة لمكانة الرجل والضغوط والمضايقات التي كانت تتعرض لها.

إن استقلالية علم اجتماع المرأة عن علم الاجتماع العام ونشوء علم اجتماع المرأة كعلم مستقل لا يختلف كثيرا عن العلوم الاجتماعية الأخرى التي استقلت عن علم الاجتماع منذ بداية القرن العشرين كان يرجع إلى عدة عوامل أساسية في مقدمتها ما يأتي :

1- قصور علم الاجتماع العام بدراسة قضايا المرأة ومشكلاتها و ظروفها ومعطياتها على نحو واف ومفصل مما أدى بالعلماء و المختصين إلى اكتشاف علم جديد ذلك هو علم اجتماع المرأة الذي يدرس الصلة المتبادلة بين المرأة والمجتمع<sup>2</sup>.

2- تأليف ونشر وتداول العديد من مؤلفات علم اجتماع المرأة في العديد من الدول الأوروبية والولايات المتحدة الأمريكية ككتاب ثورة العالم ونماذج الأسرة للبروفسور وليام كوود الذي ظهر عام 1941 ، وكتاب وظائف المرأة في المجتمع للدكتورة فيولا كيلين الذي ظهر عام 1945 وكتاب المرأة في القرن العشرين للبروفسور رونالد فليجر. إضافة إلى كتاب المرأة والزواج للبروفسور ميكريكر الذي ظهر عام 1947<sup>3</sup>. كذلك كتاب المرأة وتربية الأبناء للبروفسور

<sup>1</sup> Nash VS: **Origin of Sociology of Women** , New York , John wiley and Sons , 1991 , p12.

<sup>2</sup> Ibid , P15.

<sup>3</sup> McGregor: **Woman and Marriage** , London , kgan Paul , 1950,p53.

فليمينك الذي ظهر عام 1951<sup>1</sup>. وأخيرا هناك كتاب علم اجتماع المرأة للبروفسور دونالد كيريك الذي ظهر عام 1952<sup>2</sup>. جميع هذه المؤلفات وغيرها قد مهدت السبيل إلى ظهور وبلورة اختصاص علم اجتماع المرأة الذي راح يعالج قضايا المرأة وهمومها وسبل تحريرها من القيود.

-3- ظهور أقسام علمية في الكليات والجامعات الأوروبية والأمريكية تتخصص بدراسة علم اجتماع المرأة. ومثل هذه الأقسام والكليات المتخصصة بموضوع علم اجتماع المرأة راحت تخرج الكوادر والملاكات العلمية المتخصصة بالموضوع وراحت تنشر وتوزع المطبوعات والأبحاث والكتب حول هذا الموضوع الفتي مما ساعد على انتشار العلم وبلورته في العديد من الجامعات والمراكز العلمية<sup>3</sup>.

-4- بروز أساتذة متخصصين في عدة أقطار في ميدان علم اجتماع المرأة. ولهؤلاء الأساتذة أبحاث ودراسات ومؤلفات بالموضوع ومن أشهر هؤلاء : البروفسورة ماركرين هويت ، البروفسور باتريك كابلان ، البروفسور جيفري ديميزديه وغيرهم<sup>4</sup>.

-5- تعاظم الحاجة لاختصاص علم اجتماع المرأة وذلك بعد زيادة عدد النساء العاملات والموظفات في المؤسسات الإنتاجية والخدمية التابعة للقطاعين العام والخاص، وبعد تنامي الخدمات العديدة التي تقدمها المرأة للمجتمع لاسيما بعد أن أيقن الرجال أن المرأة نصف المجتمع، وفي حالة عدم استفادة المجتمع من طاقاتها المبدعة والخلاقة فإن المجتمع يضيع ويهدر نصف طاقاته وقواه العاملة<sup>5</sup>. لهذا أصبح اختصاص علم اجتماع المرأة اختصاصا فاعلا ومهما نتيجة الخدمات و الوظائف الأساسية التي يمكن أن يسديها للمجتمع .

### 3- طبيعة علم اجتماع المرأة :

نعني بطبيعة علم اجتماع المرأة الدرجة العلمية التي يتمتع بها ، أي هل أن علم اجتماع المرأة هو موضوع علمي كالفيزياء والرياضيات والكيمياء وعلم الفلك أم انه موضوع أدبي كالفلسفة

<sup>1</sup> Fleming E . **Woman and Children's Upbringing** , London , University Press , 1952,p35 .

<sup>2</sup> Kirk D . **Sociology of Woman** , London , The modern Press , 1993,p46 .

<sup>3</sup> Fergem S . **Genesis of Sociology of Woman** , Academy Press , Budapest , 2000 , p21.

<sup>4</sup> Ibid , p 56.

<sup>5</sup> Ibid , p 70-72.

والأدب والدين والتاريخ والانتروبولوجيا<sup>1</sup>. إن علم اجتماع المرأة هو علم مشتق من علم الاجتماع العام. ولما كان علم الاجتماع ليس هو علما صرفا ولا هو أدبا صرفا فان علم الاجتماع المرأة لا يمكن اعتباره علما ولا أدبا<sup>2</sup>. ذلك انه علم يجمع بين العلم والأدب. فهو علم لأنه يتسم بأربع خواص يشترك بها مع العلوم الطبيعية كالرياضيات والفيزياء والكيمياء وهذه الخواص هي ما يأتي :

#### 5- المرأة في العائلة المستقرة :

تجسد المرأة في العائلة المستقرة واقع وأحوال ومعطيات المجتمع المستقر. والمجتمع المستقر هو المجتمع الذي يتمسك أفراده عبر أجياله المختلفة كجيل الأجداد وجيل الآباء وجيل الأبناء بقيم وأفكار ومبادئ ورؤى وعادات وتقاليد متشابهة، بمعنى آخر إن أدبولوجيته واحدة ومتشابهة مهما تعددت أجياله<sup>3</sup>. والعائلة المستقرة هي العائلة التقليدية و الكلاسيكية القديمة التي تتشابه قيمها وأفكارها وعاداتها وتقاليدها بغض النظر عن أجيالها.

وما يتعلق بمكانة المرأة في العائلة المستقرة نلاحظ بأن المكانة الاجتماعية لا ترقى إلى مكانة الرجل حيث أن الرجل في العائلة المستقرة يحتل مكانة اجتماعية أعلى من تلك التي تحتلها المرأة<sup>4</sup>. وان القرار هو بيد الرجل وليس بيد المرأة حيث أن المرأة تكون خاضعة للرجل و أن الرجل هو الذي يحدد مسير حياتها ومستقبلها.

إن المرأة في العائلة المستقرة التي تكلم عنها البروفسور ليبلاي تتسم بالخواص الاجتماعية والتربوية والسياسية الآتية :

1- إنها اقل مكانة من الرجل حيث أن الرجل يتقدم عليها في الواجبات والحقوق<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Szalai A.S : **Nature and Objectives of Sociology of Woman** , Budapest , Academy Press , 1999 , P5 .

<sup>2</sup> Ibid , p 7-8 .

<sup>3</sup>Feredrecick le Play : **Working class European families**, London , The lane Press, translated by F.Peel , 1961, p24.

<sup>4</sup> Ibid, p29.

<sup>5</sup> Feredrecick le Play, opcit, p31.

- 2- ليس للمرأة الحرية في اتخاذ القرار المستقل حيث أن موضوع اتخاذ القرار هو بيد الرجل و ليس بيد المرأة ( غياب الديمقراطية من العائلة ) .
- 3- درجة التعليم التي تحظى بها المرأة تكون محدودة إذ أن نسبة الأمية بين النساء تكون عالية جدا إذ تتراوح بين 80% إلى 90%<sup>1</sup>.
- 4- الأعمال والمهام التي تقوم بها المرأة هي أداء الأعمال المنزلية، إنجاب الأطفال وتربيتهم و إشباع الحاجات العاطفية والجنسية للرجل.
- 5- المرأة تعتمد على الرجل في الإعالة لأنها خارج البيت ولا تكسب مصادر ومقومات رزقها.
- 6- المرأة غالبا ما تخضع لأوامر وتوجيهات زوجها وأوامر وتوجيهات والدة زوجها<sup>2</sup>.
- 7- المرأة تطلق من زوجها إذا لم تتجب الأطفال والذرية.
- 8- الرجل له الحق الشرعي والديني والاجتماعي بتطليق زوجته ولكن المرأة ليس لها الحق بتطليق زوجها حتى إذا كان غير مرغوب فيه<sup>3</sup> .
- 9- المرأة في العائلة المستقرة لا تخدم زوجها و أطفالها فحسب، بل تخدم العائلة الأصلية زوجها .
- 10- ليست هنالك اختلافات بين آراء وقيم ومقاييس وأفكار الزوجة وزوجها حيث إن الزوجة ينبغي أن تؤمن و تتمسك بقيم وأفكار وآراء ومواقف وعادات وتقاليد زوجها.
- 11- هناك تطابق بين اديولوجية المرأة والرجل في العائلة الواحدة، لذا تكون العائلة المستقرة موحدة ومتضامنة نظرا للتشابه بين اديولوجية الرجل و اديولوجية المرأة<sup>4</sup>.
- 12- المرأة لا تحتل أي مواقع سياسية وعليا في المجتمع حيث إن هذه المواقع تكون حكرا على الرجل و ليس المرأة.

<sup>1</sup> Ibid,p33.

<sup>2</sup> Ibid,p34.

<sup>3</sup> Ibid,p38.

<sup>4</sup> Feredrecick le Play,opcit,p71.

- 13- الدين والدولة والسلطة تتحيز للرجل ضد المرأة و تشجع الرجل على معاملة المرأة معاملة قاسية وغير عادلة ولا منصفة لكي تكون تحت إمرته و نفوذه.
- 14- المرأة لا تكسب موارد العيش للعائلة بل الرجل هو المسؤول عن كسبها<sup>1</sup>.
- 15- عندما يكون الرجل هو المسؤول عن إعالة المرأة وأطفالها فان مكانته في العائلة تكون عالية و صلاحيته الاجتماعية وغير الاجتماعية تكون مطلقة.
- 16- الرجل يستطيع مقاضاة المرأة في المحاكم ولكن المرأة لا تستطيع مقاضاة الرجل في المحاكم مطلقا.
- 17- الأب يكون عادة دكتاتورا ومستبدا في العائلة المستقرة والمرأة تكون عادة خاضعة لسلطاته الدكتاتورية والاستبدادية<sup>2</sup>.
- 18- تتعرض المرأة للعنف و الإرهاب على يد زوجها و أخيها و والدها نتيجة ضعفها وغياب من يدافع عن حقوقها ويحفظ كرامتها واستقلاليتها.
- 19- ليس هناك منظمات وجمعيات واتحادات نسوية تدافع عن حقوق المرأة وتصونها من دكتاتورية وجبروت الرجل<sup>3</sup>.
- 20- الثروة والملكية والسلطة الاجتماعية والسياسية والدينية غالبا ما تكون بيد الرجل. في حين أن المرأة لا تمتلك الثروة والملكية والسلطة الاجتماعية والسياسية لأنها كما يرى المجتمع المستقر والعائلة المستقرة غير مؤهلة وغير قادرة على امتلاك الثروة والسلطة كما يفعل الرجل. وواقع المرأة في العائلة المستقرة يستمر باستمرار العائلة المستقرة الذي يستغرق عادة جيل أو جيلين أي بين 40 إلى 80 سنة لان الجيل الواحد كما بينا يستغرق حوالي 40 سنة . غير أن هذا الواقع لا بد أن يتغير بتغير المجتمع والعائلة من مرحلة الاستقرار إلى المرحلة

<sup>1</sup> Ibid,p72.

<sup>2</sup> Ibid,p73.

<sup>3</sup> Ibid,p75.

الفرعية أو الانتقالية<sup>1</sup> ، وهذه المرحلة تتميز ببعض سمات المرحلة المستقرة و المرحلة غير المستقرة كما يخبرنا البروفسور فردريك ليبلاي. ويرجع التغيير هذا إلى العامل الفكري و الايديولوجي ، فعندما تتغير أفكار و اديولوجية المرأة و معها العائلة من اديولوجية واحدة إلى اديولوجيات مختلفة و متقاطعة و متعارضة و متخاصمة تدخل المرأة و العائلة في مرحلة يسميها ليبلاي بمرحلة العائلة الفرعية أو الانتقالية ، أي تكون اديولوجية المرأة مذبذبة وغير واضحة فأحيانا تكون مستقرة وأحيانا أخرى تكون غير مستقرة<sup>2</sup> . من هذا نلاحظ بان عوامل التغيير في واقع المرأة و عائلتها تكمن في العوامل الفكرية و الايديولوجية.

#### 6- المرأة في العائلة الفرعية أو الانتقالية :

يعتقد البروفسور فردريك ليبلاي بان المرأة عندما تنتقل من المرحلة المستقرة إلى المرحلة الفرعية أو الانتقالية فإنها تتميز ببعض سمات المرحلة المستقرة وبعض سمات المرحلة غير المستقرة ، أي تكون شخصيتها متناشزة ومذبذبة وغير قادرة بسهولة على التكيف للمجتمع الذي تعيش فيه وتتفاعل معه<sup>3</sup> . والمرأة في العائلة الفرعية تجمع بين القديم والجديد حيث أن أفكارها و قيمها و عاداتها و تقاليدها و مقاييسها تكون قديمة ورجعية ، بينما يكون ظاهرها وإطارها الخارجي حديثا حيث أن ملابسها و سلوكها و تصرفها و أسلوب حياتها يكون حديثا و مشابهة لذلك الموجود في الدول الأوروبية الحديثة. فهي أي الفتاة ترتدي آخر ما توصلت إليه بيوت المودة والأزياء في باريس وروما ولندن وتستعمل أحدث العطور والمطيبات وتستعمل كلمات تتسم بتصرفات تطبع المرأة المتحضرة في أرقى المجتمعات الصناعية في أوروبا و الغرب<sup>4</sup> .

فضلا على أنها تستعين بالتقنيات المستعملة في أوروبا و الغرب ولا تستطيع الاستغناء عنها كاستعمالها سيارة البيت والثلاجة والمكوى الكهربائي والراديو والتلفاز والفيديو والانترنت

<sup>1</sup> الحسن إحصان محمد. علم الاجتماع : دراسة نظامية ، بغداد، مطبعة الجامعة ، 1982، ص 191.

<sup>2</sup> نفس المصدر ، ص 192.

<sup>3</sup> نفس المصدر، ص 193.

<sup>4</sup> Martindale, D. **The Nature and Types of Sociological Theory** , Itoughton Mifflin, Co., Boston, 1993 , p162.

والستلايت ...الخ. غير أن أفكار هذه المرأة لا تزال تقليدية وقديمة فهي ترفض الاختلاط بالرجال والتكلم معهم أو تكوين العلاقات الاجتماعية معهم<sup>1</sup> ...الخ. وهذا ما يجعل المرأة مذذبة في شخصيتها حيث أنها داخل الشخصية يكون قديما و محافظا و تقليديا ، بينما خارج الشخصية يكون حديثا وعصريا ومقلدا لما تنطوي عليه الحضارة الأوربية والأمريكية<sup>2</sup> . إذا المرأة في الأسرة الفرعية تكون مصابة بالازدواجية حيث أن باطنها يتناقض مع ظاهرها حيث أن باطنها قديم وتقليدي وان ظاهرها هو جديد ومعاصر .

إن المرأة في العائلة الانتقالية التي تكلم عنها البروفسور ليبلاي تتميز بالسمات الآتية :

1- المرأة التي تعيش في العائلة الانتقالية كما ذكرنا سابقا تجمع بين خواص المرأة التقليدية وخواص المرأة الحديثة.

2- ظاهر المرأة الانتقالية من حيث الملابس والزي الخارجي واللغة والكلام والالتكيت هو ظاهر يشبه المرأة الحديثة التي تعيش في البلدان الصناعية ولكن داخل المرأة الانتقالية يكون داخلا قديما يحتكم إلى الآراء والأفكار والمقاييس والعادات والتقاليد التي تميز المرأة القديمة<sup>3</sup> .

3- المرأة الانتقالية تتسم بازدواجية الشخصية أي تقول شيء وتفعل شيء آخر يناقض ما تقوله وتصرح به.

4- المرأة الانتقالية تتشبث بالماضي السحيق وتتصرف وفقا لمعطيته وخواصه إلا إنها في الوقت ذاته تحاول الانحياز إلى الجديد والحديث وما هو موجود ومتداول من قبل المرأة في الدول والمجتمعات الصناعية المتقدمة في الغرب والشرق على حد سواء.

5- تغير قيم وآراء و أفكار المرأة الانتقالية يكون بطيئا جدا ، بينما تغير الظاهر المادي والعلمي والتقني للمرأة الانتقالية يكون سريعا و مذهلا في بعض الأوقات<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> Ibid, p165.

<sup>2</sup> Ibid, p167.

<sup>3</sup> Ibid, p170.

<sup>4</sup> Fletcher R: **Family and Industrialization**, A Pelican Book, Middlesex, England ,3 rd ed, 1997,p8.

وعندما يكون تغير عالم القيم بطيئاً عند المرأة وتغير عالم المادة و التكنولوجيا سريعاً فإن فجوة التخلف الحضاري أو الثقافي عند المرأة الانتقالية تكون واضحة للعيان . وهذه الفجوة إنما هي السبب لجميع المشكلات الاجتماعية وغير الاجتماعية التي تعاني منها المرأة الانتقالية كما يخبرنا ذلك العالم فردريك ليبلاي<sup>1</sup> .

6- المرأة الانتقالية قد تكون متعلمة ومثقفة ثقافة عالية أو لا تكون كذلك. وهذا يعتمد على طبيعة انحدارها الأسري وطبقتها الاجتماعية ومستواها الثقافي والعلمي.

7- المرأة الانتقالية قد تمارس العمل خارج البيت وتساعد في كسب موارد العيش للعائلة أو لا تمارس مثل هذا العمل ولا تشارك في كسب موارد العيش للأسرة التي تنتمي إليها<sup>2</sup> .

8- آراء و أفكار وقيم ومقاييس المرأة الانتقالية قد تكون مشابهة أو غير مشابهة لتلك التي يتمسك بها زوجها أو أخيها نتيجة لعوامل التحصيل الدراسي والعمل والمهنة والسكن.

9- مشكلات المرأة الانتقالية تكون عادة اقل من مشكلات المرأة المستقرة ، غير أنها اقل من مشكلات المرأة غير المستقرة كما يقول البروفسور ليبلاي<sup>3</sup>.

10- قد تسكن المرأة الانتقالية في مناطق سكنية فقيرة ومتخلفة أو تسكن في مناطق سكنية غنية ومرفهة و اقية اعتماداً على مستواها الاقتصادي والمادي.

11- الخلافات العائلية التي تشهدها المرأة الانتقالية تكون أكثر من تلك التي تشهدها المرأة المستقرة ، بيد أنها تكون اقل من الخلافات العائلية التي تشهدها المرأة غير المستقرة<sup>4</sup> . لذا

تكون معدلات الطلاق بين النساء اللواتي يعشن في المجتمع الانتقالي اقل بكثير من نسب الطلاق بين النساء اللواتي يعشن في المجتمع غير المستقر.

<sup>1</sup> Ibid, p86.

<sup>2</sup> Ibid, p90.

<sup>3</sup> Ibid, p94.

<sup>4</sup> Fletcher R, opcit, p95.



12- عدد أطفال المرأة الانتقالية اقل من عدد أطفال المرأة المستقرة ، إلا أن عدد أطفال المرأة الانتقالية أكثر من عدد أطفال المرأة غير المستقرة<sup>1</sup> . ذلك أن عددا قليلا من نساء العوائل الانتقالية يستعملن برنامج التخطيط الأسري ، بينما معظم نساء العوائل غير المستقرة يستعملن برنامج التخطيط الأسري.

13- رفاهية المرأة الانتقالية تكون أعلى من رفاهية المرأة المستقرة ، غير أنها تكون اقل من رفاهية المرأة غير المستقرة.

ومن الجدير بالذكر أن تغير المرأة من المرحلة الانتقالية إلى المرحلة غير المستقرة يعتمد على تغير الأفكار والادبيولوجيات والمواقف والقيم من نمط اقل تقدما إلى نمط أكثر تقدما ورقيا<sup>2</sup>.

#### 7- المرأة في العائلة غير المستقرة :

تنتقل المرأة تاريخيا من المرأة في العائلة الفرعية إلى المرأة في العائلة غير المستقرة كما يرى البروفسور فردريك ليبلاي ، و الانتقال هذا يستغرق بين 40 سنة - 80 سنة. بمعنى آخر أن المرأة تنتقل من المجتمع النامي إلى المجتمع الصناعي غير المستقر . وهنا تكون المرأة متحررة تماما من القيود والمظالم الاجتماعية التي كانت تعيشها في المجتمع المستقر بل و حتى في المجتمع الانتقالي أو الفرعي<sup>3</sup>. علما بان المرأة في المجتمع الصناعي غير المستقر تشارك في بناء المجتمع ورسم مسار نهضته الصناعية والتنموية حيث أن واجباتها وحقوقها مساوية لواجبات وحقوق الرجل ولا فرق بينها وبين الرجل من ناحية الحريات التي يتمتع بها .

إن المرأة في المجتمع غير المستقر هي شريكة الرجل في كل شئ لأنها تعيش معه وسط المجتمع غير المستقر . وقد سمي بالمجتمع غير المستقر لان أفكار أفراد العائلة الواحدة تختلف بل وتتناقض بعضها مع بعض حيث أن أفكار وقيم ومواقف الأبوين تختلف عن تلك

<sup>1</sup> Ibid, p101.

<sup>2</sup> Le Play F: **Methodology of Social Sciences and Social Research** , London, the Sunny Press, 2 nd Ed, 1971,p13.

<sup>3</sup>Ibid, p19.

التي يتمسك بها الأبناء نظرا لاختلاف المهن و الأعمال والثقافات والخبر والتجارب عند الجيلين . فقد يكون عمل الأب هو النجارة ، بينما عمل الأبناء قد يكون التعليم أو الطب أو المحاماة والقانون ، وان المستوى الدراسي للآباء و الأمهات يختلف عن المستوى الدراسي للأبناء و البنات . فضلا عن اختلاف المستويات الاقتصادية والمادية للجيلين جيل الآباء و جيل الأبناء<sup>1</sup> .

كذلك هناك اختلافات ثقافية ومادية واجتماعية وعلمية ونفسية وتربوية بين الأم والبنات ، فقد تكون الأم أمية أو تعرف فقط القراءة والكتابة ، بينما تكون البنات مؤهلة علميا وتمارس مهنة الطب أو الهندسة أو التعليم . فضلا عن اختلاف المستوى الاقتصادي بين الأم و البنات . ناهيك عن الاختلافات الثقافية والعلمية والاجتماعية والاقتصادية والنفسية بين الأبناء والبنات ، فكل واحد من الأبناء أو البنات يشغل مهنة تختلف عن تلك التي يشتغلها الآخر ويتمتع بمستوى اقتصادي واجتماعي واعتباري يختلف عن ذلك الذي يتمتع به الآخر . ومثل هذه الحقيقة تجعل العائلة عائلة غير مستقرة من حيث الآراء والأفكار والمستويات الثقافية والعلمية والحالة الاقتصادية وحالة عدم الاستقرار هذه تجعل العائلة غير موحدة وغير متضامنة وضعيفة بعكس العائلة المستقرة التي سبق أن تحدثنا عنها<sup>2</sup> .

لذا فالمرأة التي تعيش وسط أسرة أو عائلة غير مستقرة تتميز بخواص تختلف عن المرأة التي تعيش وسط العائلة المستقرة أو العائلة الفرعية أو الانتقالية . إما الخواص أو السمات التي تتميز بها المرأة غير المستقرة التي تعيش في المجتمع الصناعي فيمكن إجمالها بعدد من النقاط التي أهمها ما يأتي :

- 1- المرأة في العائلة غير المستقرة تكون مساوية للرجل في الحقوق والواجبات .
- 2- تتمتع المرأة في العائلة غير المستقرة بحريات واسعة ومتعددة لا تتمتع بها المرأة في العائلة المستقرة .

<sup>1</sup> الحسن إحسان محمد . علم اجتماع العائلة ، عمان ، دار وائل للنشر ، 2005 ، ص 62.

<sup>2</sup> المصدر السابق ، ص 65.

- 3- المرأة في العائلة غير المستقرة غالبا ما تعمل خارج البيت نتيجة مؤهلاتها العلمية و الدراسية العالية وتكسب موارد رزقها دون الاعتماد على الرجل الذي قد يكون زوجها أو والدها<sup>1</sup>.
- 4- المرأة في العائلة غير المستقرة تعيش في عائلة متوازنة تتساوى فيها حقوق المرأة وواجباتها مع الرجل . والعائلة المتوازنة كما يطلق عليها البروفسور وولمت هي العائلة التي تتكافأ فيها منزلة المرأة مع منزلة الرجل<sup>2</sup> .
- 5- المرأة في العائلة غير المستقرة تشارك زوجها في اتخاذ القرار الخاص بإنجاب الذرية وتربيتهم وحل مشكلاتهم و تنظيم العلاقات القرابية و العمل خارج البيت من اجل الكسب و نيل الشهرة .
- 6- المرأة في العائلة غير المستقرة تشغل دورين اجتماعيين متكاملين هما دور ربة البيت ودور العاملة أو الموظفة أو الخبيرة خارج البيت . وإشغال مثل هذين الدورين في آن واحد إنما يرفع منزلتها الاجتماعية و الاعتبارية بحيث تكون مساوية لتلك التي يتمتع بها الرجل .
- 7- المرأة في العائلة غير المستقرة تستطيع رفض من يتقدم إليها بالزواج إذا كان غير مرغوب فيه .
- 8- المرأة في العائلة غير المستقرة تستطيع تطليق زوجها وإنهاء علاقتها الزوجية معه إذا كانت لا ترغب به لسبب من الأسباب المعقولة<sup>3</sup> .
- 9- المرأة في العائلة غير المستقرة يكون لها مطلق الحرية باختيار مجال دراستها وعملها وزواجها أو عدم زواجها دون تدخل أهلها أو أقاربها بذلك . وإذا تدخلوا في ذلك فإنها تستطيع رفض ذلك التدخل وعدم الاستجابة له .

<sup>1</sup> المصدر السابق ، ص 67.

<sup>2</sup> Burgess, E: **The Industrial Family** , New York, Appleton Press , 1997,p23.

<sup>3</sup> Fletcher R, opcit, p43.

- 10- المرأة في العائلة غير المستقرة سواء كانت متزوجة أو غير متزوجة لا تسمح لذويها و أقاربها بالتدخل في حياتها الخاصة لان مثل هذا التدخل يقيد حريتها ويحد من نشاطها وبرامجها داخل بيتها وخارجه<sup>1</sup> .
- 11- المرأة في العائلة غير المستقرة تفضل السكن بعد زواجها في بيت مستقل بعيد عن بيت زوجها أو بيت عائلتها الأصلية .
- 12- المرأة في العائلة غير المستقرة تتزوج ليس من اجل الإعالة التي يمنحها زوجها بل تتزوج من اجل سعادتها وإشباع حاجاتها العاطفية والبايولوجية<sup>2</sup> .
- 13- المرأة في العائلة غير المستقرة تتحدر من عائلة غير مستقرة ويمكن أن تكون عائلة غير مستقرة نتيجة للحريات غير المحدودة التي تتمتع بها ونتيجة تناشز آراء وأفكار وقيم ومقاييس أفراد العائلة التي تنتمي إليها .
- 14- تشارك المرأة في العائلة غير المستقرة في العمل خارج البيت لتعين زوجها أو أخيها أو والدها في كسب موارد العيش لذا ينبغي على زوجها أو أخيها أو والدها مساعدتها في الأعمال المنزلية<sup>3</sup> .
- 15- المستوى الاقتصادي للمرأة في العائلة غير المستقرة يكون عاليا نوعا ما مقارنة بالمستوى الاقتصادي للمرأة في العائلة المستقرة أو الفرعية التي تحدث عنها البروفسور فردريك ليبلاي .
- 16- المستوى الثقافي والعلمي للمرأة في العائلة غير المستقرة يكون عاليا نوعا ما . ومثل هذا المستوى الثقافي والعلمي يساعدها على تبوء العمل الاقتصادي الذي يمكنها من تحسين الأوضاع الاقتصادية لأسرتها .
- 17- المرأة في العائلة غير المستقرة تشارك في الأنشطة السياسية ، ومشاركتها هذه تمنحها درجة من القوة والنفوذ السياسي الذي تعتمد عليه في تحسين أوضاعها الخاصة والعامة .

<sup>1</sup> Ibid, p47.

<sup>2</sup> Bebel August: **Society of the Future**, Moscow, Progress Publishers,3rd ed, 1989,p11.

<sup>3</sup> Ibid, p20.

18- تتمتع المرأة في العائلة غير المستقرة بحريات قانونية وتشريعية واسعة لا تتمتع بها المرأة في العائلة المستقرة أو العائلة الفرعية .

19- سن الزواج للمرأة في العائلة غير المستقرة يكون متأخرا نوعا ما ، فالمرأة في هذا النمط من العائلة لا تتزوج إلا بعد إكمال دراستها الجامعية والإيفاء بالتزاماتها إزاء عائلتها الأصلية<sup>1</sup> .

20- معدلات الطلاق بين النساء في العوائل غير المستقرة تكون أعلى بكثير من معدلات الطلاق بين النساء في العوائل المستقرة أو العوائل الفرعية أو الانتقالية .

### تطبيق نظرية البروفسور ليبلاي على واقع المرأة العربية :

لما كانت العوائل العربية عوائل فرعية أو انتقالية فان المرأة العربية فيها يمكن اعتبارها امرأة فرعية أو انتقالية . وهذه المرأة تجمع بين خصائص المرأة المستقرة ( المرأة التقليدية الكلاسيكية ) والمرأة غير المستقرة ( المرأة الحديثة التي تعيش في المجتمعات الصناعية سواء كانت غربية أو شرقية )<sup>2</sup> . وعندما تكون المرأة العربية في مرحلة انتقالية أو فرعية فإنها تعاني من عقد ومشكلات الازدواجية بين الماضي والحاضر وبين الظاهر والكامن . فماضي المرأة هو قديم ومحافظ ، بينما حاضرها هو جديد ومتحرر . إما الازدواجية الناجمة عن التقاطع بين الداخل والخارج فان داخل المرأة العربية ، أي أفكارها وآراؤها وقيمها ومقاييسها ومواقفها قديمة ومحافظة ورجعية ، بينما خارج المرأة العربية حديث وجديد ومتجدد ومتحرر .

مثلا لا تؤمن المرأة العربية بالاختلاط بين الجنسين ولا تعاشر الرجال ولا تحدد المواعيد معهم ، بل وحتى إنها لا تتكلم معهم ، وإنها لا تختار شريك حياتها بنفسية حيث أن أهلها وذويها هم الذين يختارون شريك حياتها لها ، بمعنى آخر إن زواجها يكون مرتبا لها كذلك تعزف المرأة العربية عن ريادة النوادي والجمعيات الاجتماعية والمقاهي والمطاعم بنفسها ، بل يجب أن يكون أخوها أو أبوها أو زوجها معها عندما تذهب إلى هذه الأماكن<sup>3</sup> . كما أن المرأة العربية لا

<sup>1</sup> Ibid, p25.

<sup>2</sup> محمد عاطف غيث: المرأة في مجتمع متغير ، القاهرة ، مطبعة الانجلو مصرية ، 1988 ، ص 15 .

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 21.

تسافر خارج البلاد أو داخلها وحدها بل تصطحب معها احد أفراد أسرتها أو أقاربها من الرجال . هذا ما تعتقد به المرأة العربية حيث أن معتقداتها هذه هي معتقدات محافظة ورجعية ومقيدة بعبادات وتقاليد المجتمع .

لكننا نلاحظ بان الأطر الخارجية والمجتمعية للمرأة العربية تكون حديثة ومشابهة لتلك التي نتطبع بها وتعتمدها المرأة الأوربية الغربية . فالمرأة العربية ترتدي نفس ملابس المرأة الغربية في روما وباريس ولندن ونيويورك . وتركب احدث موديلات السيارات والطائرات والسفن التجارية عند سفرها للخارج . وتقرأ أحدث الكتب والمجلات والصحف الموجودة في الغرب والشرق . وتدرس في المعاهد والكليات والجامعات كما تفعل الفتاة أو المرأة الغربية . وتعمل في الدوائر البيروقراطية وتمتحن نفس الأعمال والمهن التي تمتنها المرأة العربية كإمتحانها أعمال الطب و طب الأسنان والصيدلة والهندسة والمحاسبة والمحاماة والقانون والأعمال الإدارية والحسابية... الخ . فضلا عن عملها في المصنع كمهندسة أو كاتبة أو مشرفة على العمل وعملها في المستشفى والصيدلة والمختبر... الخ .

وهكذا نلاحظ بأن المرأة العربية تعاني من مشكلة الازدواجية الناجمة عن التناقض والتقاطع بين داخلها أو ذاتيتها القديمة والتقليدية وبين خارجها الجديد والمتجدد والمقلد. ومما يعزز ازدواجية المرأة العربية موضوع النقطة السكنية التي تقطن فيها ، فهناك نساء عربيات يقطن في مناطق مرفهة من العواصم العربية كبغداد كسكنهن في منطقة المنصور والحارثية والهندية والعلوية ، وهناك نساء يقطن في مناطق شعبية وفقيرة كمنطقة الرحمانية في جانب الكرخ من بغداد ومنطقة مدينة الصدر ومنطقة الشعلة ومنطقة السلام ومنطقة الحرية... الخ . علما بان المناطق المرفهة في بغداد مثلا شبيهة بالأحياء الأوربية الصناعية، والمناطق العمالية والفقيرة شبيهة بالأحياء الشرقية في الهند أو باكستان أو مصر . إن ازدواجية السكن للنساء تعزز حالة الازدواجية التي تعاني منها المرأة العربية<sup>1</sup> . غير أن هذه الازدواجية سوف تزول أو

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 23 .

تقل إذا أحرز المجتمع العربي وبخاصة المجتمع العراقي درجة كبيرة ومتطورة من التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتحضر والتحديث والتصنيع<sup>1</sup>.

وهكذا يفسر البروفسور فردريك ليبلاي المرأة الانتقالية وما تعاني من ازدواجية ناجمة عن جمعها بين داخلها المحافظ وخارجها الحديث والجديد والمتجدد ، مع ازدواجية في المناطق السكنية التي تقطن فيها إذ أن هناك نساء يقطن في مناطق مرفهة ونساء أخريات يقطن في مناطق شعبية وفقيرة . وهذا هو حال المرأة التي يمر مجتمعها في المرحلة الفرعية أو الانتقالية من التقدم الاجتماعي التاريخي للمجتمع البشري الذي تحدث عنه ليبلاي في معظم مؤلفاته المنشورة والمذكورة أعلاه .

#### 8 - المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة :

تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشكلات التي تعاني منها المرأة في منطقة الخليج العربي . فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة ولديها أطفال . وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي كثيرة ومعقدة أهمها رعاية الأطفال وتنشئتهم الاجتماعية والإشراف عليهم وحل مشكلاتهم وإرسالهم إلى المدارس ومراقبة سير دراستهم وتحصيلهم العلمي عن كثب وتحفيزهم على الاجتهاد والسعي والنجاح في الامتحانات . إضافة إلى مسؤولياتها الجسام عن أداء الأعمال المنزلية كالتنظيف وغسل الملابس والطبخ وشراء حاجيات البيت وتأمينها وزيارة الأهل والأقارب والجيران . زد على ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها ورعايته وسد متطلباته العاطفية وتكوين أقوى العلاقات الاجتماعية معه والتنسيق معه في تحمل مسؤوليات العائلة وحل مشكلاتها الآتية والمستقبلية إن وجدت . أما المشكلات الأسرية التي تجابهها المرأة فهي :

<sup>1</sup> Goode, W. **World Revolution and Family Patterns**, New York , the Free Press, 2 nd , Ed, p 195-151.

## 9- التناقض بين الواجبات المنزلية والواجبات المهنية :

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب بذل المزيد من الجهود المضنية وتخصيص الأوقات الطويلة والسهر على راحة الأطفال والتضحية بأوقات الفراغ والترريح . لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط ، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية والمهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت . والواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية<sup>1</sup> . فعمل المرأة ساعات طويلة خارج البيت لابد أن يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية . والتعارض هذا يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي ومتطلبات عملها الوظيفي بحيث لا تعرف أية واجبات تركز . فان ركزت على واجباتها المنزلية وأهملت واجباتها الوظيفية فان هذا لابد أن يعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إلى الخطر . أي إن إنتاجيتها تتعرض إلى الهبوط وتضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع وتسيء علاقتها مع الإدارة والمسؤولين مما يضطرها إلى التوقف عن العمل أو تركه كليا . وإذا ما ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي وأهملت واجباتها الأسرية فان بيتها يتعرض إلى الاضطراب وسوء الإدارة مما يترك أثره المخرب في سلوك الأطفال وسلامة تنشئتهم الاجتماعية ويسيء إلى العلاقات الزوجية بحيث تكون العائلة عرضة للتفكك والتحلل وعدم الاستقرار .

إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل . فالزوج في الأعم الأغلب لا يساعدها في أداء الأعمال المنزلية بسبب القيم والمواقف التقليدية السائدة في المجتمع والتي لا تحبذ الرجال القيام بهذه الأعمال وتتوقع من النساء تحمل أوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال . كما أن قلة الخدم أو انعدامهم وضعف العلاقات القرابية وهامشية صلات الجيرة يجعل المرأة العاملة وحيدة في أداء واجباتها المنزلية دون وجود من يساعدها ويخفف عنها حملها الثقيل<sup>2</sup> . وهذه الحقيقة

<sup>1</sup> عبد الله أسو إبراهيم : المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الآداب ، جامعة بغداد ، 1982 ، ص 177 .

<sup>2</sup> مايو التون : التصنيع والمشكلات الإنسانية ، ترجمة محمد عماد الدين وآخرون ، مكتبة القاهرة ، 1996 ، ص 47 .



تعرضها إلى الإرهاق والإعياء الجسدي والنفسي خصوصا وإنها مسؤولة عن تحمل أعباء أدوارها المنزلية والوظيفية في آن واحد . والجدول (01) المذكور أدناه يوضح الجهة التي تتولى القيام بالواجبات المنزلية عند ذهاب المرأة إلى العمل :

الجهة التي تتولى مسؤوليات البيت	العدد	النسبة المئوية
لا يوجد احد (أي الزوجة هي المسؤولة بعد إكمال عملها)	105	53%
الزوج	62	31%
الأقارب	20	10%
الأبناء الكبار	13	6%
المجموع	200	100%

يشير الجدول أعلاه إلى أن أغلبية النساء العاملات اللواتي تمت مقابلتهن 105 من مجموع 200 (53%) يتحملن مسؤولية الواجبات المنزلية وحدهن ولا يوجد من يساعدهن في أداء هذه المسؤوليات . وان عددا قليلا منهن 62 من مجموع 200 (31%) يتلقين المساعدات في أداء الواجبات المنزلية من أزواجهن عند ذهابهن إلى العمل . أما المساعدات التي يقدمها الأقارب والأبناء الصغار للنساء العاملات وقت عملهن خارج البيت فهي قليلة ومحصورة بعدد قليل من العوائل كما موضح في الجدول .

## 2- مشكلة تربية أطفال المرأة العاملة:

وتعاني المرأة العاملة من مشكلات أسرية أخرى تتعلق بتربية الأطفال . فقضاء المرأة ساعات طويلة في العمل خارج البيت يعرض الأطفال إلى الإهمال وسوء التربية . ناهيك عن قلق المرأة على أطفالها عندما تتركهم في البيت وحدهم ، وقلقها هذا لا يساعدها على التركيز على العمل المناط بها مما يسبب انخفاض إنتاجيتها وتدني مستوى الخدمات التي تقدمها

للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها<sup>1</sup>. إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يرعى أطفالها ويشرف عليهم ويلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل. فالأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل وذلك إما لانشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية تربية الأطفال والإشراف عليهم لأسباب نفسية واجتماعية وحضارية بحتة. فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال واللعب معهم أو السهر على رعايتهم. لأن مثل هذه الواجبات هي من اختصاص النساء وليس من اختصاص الرجال.

كما أن قلة حضانات الأطفال وبعدها الجغرافي عن الأماكن السكنية وهبوط نوعيتها لا يشجع الأمهات على إرسال أطفالهن إليها خلال فترة عملهن. زد على ذلك عزوف الجيران والأقارب عن تحمل مسؤولياتهم حول العناية بأطفال المرأة العاملة نظراً لضعف العلاقات الاجتماعية بين العائلة الزوجية أو النووية وكل من الأقارب والجيران نتيجة لسيطرة مظاهر التحضر والتصنيع والتحديث الشامل على قطاعات ومؤسسات المجتمع<sup>2</sup>. والجدول (02) الآتي يوضح الجهة التي تتولى رعاية أطفال المرأة العاملة حين خروجها للعمل.

الجهة التي تتولى رعاية الأطفال	العدد	النسبة المئوية
لا يوجد احد يتولى الرعاية	62	36%
الزوج والابناء الكبار	54	27%
الاهل والاقارب	33	16%
الجيران	7	4%
	200	100%

<sup>1</sup> Szalai S: **Time Budget Research On Women** . The New Hungariam Quarterly , No. 64, 1976, p79.

<sup>2</sup> الحسن إحسان محمد: **العائلة والقرابة والزواج** ، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر ، 1986، ص 105.

تشير نتائج الجدول المذكور إلى أن 62 من مجموع 200 امرأة عاملة تمت مقابلتهن (31%) لا يوجد عندهن من يتحمل مسؤولية الاعتناء بالأطفال وقت خروجهن للعمل. وعندما أراد البحث معرفة من يتولى الأطفال خلال ساعات عمل الأم أجابت النساء العاملات عدم وجود من يرعاهن ، لهذا تضطر النسوة جلب أطفالهن إلى العمل أو التغيب والانقطاع عن العمل دون استحصال إجازة أو إذن من المسؤولين أو الإدارة . كما يشير الجدول إلى أن 54 امرأة عاملة من مجموع 200 (27%) يتركن أطفالهن الصغار عند الزوج والأبناء الكبار لرعايتهم وقت غيابهن ، 44 منهن يرسلن الأطفال إلى دور الحضانة ورياض الأطفال . وأخيرا 40 امرأة عاملة من مجموع 200 (20%) يوكلن الأهل والأقارب والجيران لرعاية أطفالهن حين ذهابهن إلى العمل .

ومن الجدير بالذكر انه عندما لا يوجد من يساعد المرأة العاملة في العناية بأطفالها والإشراف عليهم خلال فترة غيابها عن البيت فان الأطفال غالبا ما من مشكلة تردي أوضاعهم الاجتماعية والصحية والتربوية والسلوكية أو ينحرفون عن الطريق السوي بعد اختلاطهم بأبناء السوء وتأثرهم فيهم مما يولد عندهم خصائل الجنوح والإجرام<sup>1</sup> . أو قد يهملون واجباتهم المدرسية ويتهربون من السعي والاجتهاد بسبب عدم وجود من يشرف عليهم ويوجههم . وهنا يتعرض هؤلاء الصغار إلى الرسوب وترك الدراسة وعدم الاستفادة من قبلاتهم وإمكاناتهم الذكائية والعقلية . ولمعالجة هذه الحالة السلبية تضطر المرأة العاملة إلى طلب الإجازات المتتالية وعدم المواظبة على العمل واستعمال الهاتف وقت عملها للاطمئنان على سلامة الأطفال أو جلب الأطفال معها إلى العمل . وجميع هذه الأمور تضر بمصالح المؤسسات والمصانع وتمنع تحقيق أهدافها القريبة والبعيدة .

<sup>1</sup> الحسن إحسان محمد: مشكلة جنوح الأحداث، دراسة ميدانية ، بحث منشور في مجلة العدالة ، شباط 1981، بغداد، ص

## 10- تأزم الحياة الزوجية للمرأة العاملة :

وهناك مشكلة أسرية أخرى تتعرض لها المرأة العاملة ألا وهي مشكلة سوء وتوتر علاقتها الزوجية . علما بان عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات والأبحاث الاجتماعية يجلب للمرأة الاحترام والتقدير ويرفع منزلتها الاجتماعية ويثبت أقدامها في الأسرة والمجتمع ويرفه عنها ماديا وحضاريا ويقوي معنوياتها ويعزز ثقتها بنفسها وإمكاناتها ويدعم استقلاليتها وذاتيتها<sup>1</sup> . بيد أن سوء وتوتر العلاقات الزوجية يأتيان من غياب المرأة ساعات طويلة عن البيت وتعرضها للإرهاق والتعب والملل بسبب انشغالها بأداء الواجبات الوظيفية والمنزلية في آن واحد وعدم قدرتها على تقديم العناية المطلوبة للزوج والأطفال .

ومما يسيء إلى العلاقات الزوجية عدم مبادرة الزوج على مساعدتها في أداء الواجبات المنزلية والعناية بالأطفال وتراكم الأعمال والمسؤوليات عليها وعدم قدرتها على الإيفاء بالتزاماتها داخل وخارج الأسرة . وهنا يعتقد الزوج بان زوجته مقصرة في خدمته وخدمة أطفاله وهي غير قادرة على إدارة وتمشية أمور البيت . ومثل هذا الاعتقاد يسيء إلى العلاقات الزوجية ويسبب التصادم بين الزوجين مما يؤثر على استقرار الأسرة ووحدتها . **والجدول (03)** المذكور أدناه يوضح إهمال المرأة العاملة لرعاية زوجها وأطفالها واثار ذلك في عدم استقرار العائلة .

<sup>1</sup> Rosenfeld ,J. **The Marriage and Family** , 3inois, 1982,pp216-217.

المجموع		لا		نعم		الجواب السؤال
%	العدد	%	العدد	%	العدد	
100%	200	38%	77	62%	123	هل تشعرين بان عملك يسبب إهمالك لرعاية زوجك وأطفالك
100%	123	20%	25	80%	98	هل تعلمين بان إهمالك هذا يسبب عدم استقرار الأسرة وزيادة احتمالية تعرضها للطلاق

يشير الجدول أعلاه إلى أن اغلب النساء العاملات 123 من مجموع 200 (62%) يشعرن بان عملهن خارج البيت يسبب إهمالهن لرعاية أزواجهن وأطفالهن . كما أن 98 من مجموع 123 امرأة عاملة 80% يعلمن بان هذا الإهمال ينتج في عدم استقرار الأسرة وبالتالي زيادة نسب الطلاق في المجتمع . هذه الحالة صحيحة في ضل الظروف الصعبة التي تعمل فيها المرأة العراقية .

ولكن مساعدة الزوج لزوجته في أداء أمور البيت وعدم توقعه قيامها بتحمل مسؤوليات رعايته ورعاية أطفاله والاهتمام بتلبية جميع متطلبات بيته ، إضافة إلى إنشاء المزيد من الحضانات ورياض الأطفال وتطوير مستوياتها ومبادرة الدولة بتقديم الخدمات الاقتصادية والثقافية والاجتماعية والصحية والسكنية والترفيهية ، كل ذلك سيخفف من المسؤوليات المهام والالتزامات المتشعبة التي تضطلع بها المرأة المعاصرة ويسهل عليها القيام بواجباتها الوظيفية والمنزلية الأمر الذي يوطد العلاقات الزوجية داخل الأسرة ويحمي الأسرة من أخطار التفكك والتصدع وعدم الاستقرار .

**11- المشكلات المهنية التي تعاني منها المرأة العاملة :**

تتضمن دراسة المشكلات المهنية للمرأة العاملة مما يعترض عملها من صعوبات وما تعانيه من مشكلات تحول دون تحقيق قيامها بالعمل بصورة ايجابية . واهم هذه المشكلات كما شخصتها الدراسة الميدانية المؤهلات الثقافية والعلمية للمرأة العاملة واثر التعليم في إنتاجيتها ، وطبيعة مواظبتها على العمل ، وعلاقة المرأة العاملة بالإدارة والمسؤولين وتعرضها للإرهاق والملل وأخيرا اثر ظروفها الأسرية في إنتاجيتها . أن الكشف عن هذه المؤشرات ضروري جدا لأنه يسهم في حل جانب من المشكلات الاجتماعية والحضارية التي تعاني منها المرأة العاملة . لذلك لابد لنا من التطرق إلى هذه المشكلات الخطيرة التي تؤثر على الإنتاج كما ونوعا تأثيرا سلبيا وتضر بحركة المجتمع المادية وغير المادية .

**مشكلة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين:**

إن توافر العلاقات المهنية والاجتماعية الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين من شأنه أن يحقق أعلى مستوى من الإنتاجية<sup>1</sup> . لذلك ينبغي على الإداريين والمسؤولين خلق نوعا من العلاقات الإنسانية الجيدة بينهم وبين العاملات والموظفات ضمنا لاستمرار المرأة العاملة في عملها وإطاعتها للأحكام والقوانين التي تعتمدها المؤسسات الإنتاجية والخدمية .

إن المرأة العاملة تعاني من مشكلة العلاقة السيئة بينها وبين الإدارة والمسؤولين . فالإدارة في الأعم الأغلب لا تراعي ظروف المرأة العاملة ولا تحترمها ولا تشجعها على أداء عملها بصورة مرضية . وإنما تمارس سياسة الضغوط والعقوبات لإجبار المرأة على البقاء في العمل ومزاولته كيفما كان . زد على ذلك عدم إعطاء الحوافز والمكافئات المادية والمعنوية التي تحفز المرأة على الاستمرار في العمل والإبداع فيه وبذل الجهود الحثيثة لقهر معوقات ومشكلاتها التي تحول دون استمرارها في العمل والقيام به على أحسن صورة ممكنة . والجدول الآتي يوضح طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين .

<sup>1</sup> Schneider, E. **Industrial Sociology**, New York, Mc Graw-Hill , 1997, p190

## جدول (04) يوضح طبيعة العلاقة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين

النسبة المئوية	العدد	النساء العاملات	طبيعة العلاقة
45%	91		جيدة
21%	42		هامشية
34%	67		غير جيدة
100%	200		المجموع

يشير الجدول أعلاه أن معظم النساء العاملات 109 من مجموع 200 (55%) تربطهن علاقات هامشية أو غير جيدة مع الإدارة والمسؤولين وان 91 من مجموع 200 (45%) تربطهن علاقات جيدة مع الإدارة والمسؤولين . علما بان العدد الأخير من النساء اللواتي أكدن علاقتهن الجيدة مع الإدارة مبالغ فيه حيث لم تتجرا معظم النسوة على الإفصاح عن علاقتهن السلبية مع أرباب ومسؤولي العمل .

أما الأسباب المسؤولة عن العلاقة غير الجيدة بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين فكثيرة ومعقدة أهمها عدم مواظبة المرأة على العمل وتغييبها المستمر وتركها للعمل أثناء العملية الإنتاجية وتكرار تغييبها مرات عديدة وبدون مبرر . كما أن العلاقة غير الجيدة هذه ترجع إلى المعاملة السيئة التي تتلقاها من المسؤولين عن العمل وانخفاض رواتبها وأجورها وانعدام الحوافز المادية والمعنوية التي يمكن أن تقدم لها في مناسبات معينة . وأخيرا عدم تقييم المسؤولين لجهودها وأتاعابها والتزاماتها داخل العمل وخارجه خصوصا التزاماتها الأسرية والتربوية . لهذا يتطلب من الطرفين ، المرأة العاملة والإدارة ، معالجة الأسباب الداعية لتأزم العلاقة المهنية والاجتماعية بينهما . أن التعاون المثمر والبناء بين المرأة العاملة والإدارة والمسؤولين كفيل

بزيادة كمية الإنتاج وتحسين نوعيته وتطوير الخدمات التي تقدمها للمجتمع<sup>1</sup> . وكفيل بتحقيق أغراض المؤسسة الإنتاجية أو الخدمية التي تعمل فيها وتطوير نوعيتها خدمة للصالح العام .  
**المقترحات والتوصيات حول تخفيف المشكلات الأسرية والمهنية التي تعاني منها المرأة العاملة :**

ينبغي علينا اقتراح التوصيات والحلول التي من شأنها أن تخفف من حدة هذه المشكلات وتقضي على عواملها السببية بحيث تحرر المرأة العاملة منها. وإذا ما تحررت منها فإنها تكون قادرة على إشغال أدوارها الكلاسيكية والجديدة وتكون في موقف ايجابي يمكنها من خدمة المجتمع والمساهمة في عملية البناء الحضاري والتقدم الاجتماعي . في هذا الجزء من الدراسة سنقسم المقترحات والتوصيات إلى قسمين أساسيين : قسم يتناول مجابهة المشكلات الأسرية التي تعاني منها المرأة العاملة والقسم الآخر يتناول مجابهة المشكلات المهنية . علما بان طبيعة وماهية المقترحات والتوصيات لمعالجة مشكلات المرأة مشتقة من خصائص هذه المشكلات ومسبباتها الموضوعية والذاتية بعد أن شخصتها الدراسة الميدانية ووضحت مضامينها وأبعادها تفصيليا .

---

<sup>1</sup> Ibid, P. 192.



الفصل الثالث : المرأة العاملة

1- الاتجاهات المختلفة نحو عمل المرأة

1-1 الاتجاه المعارض لعمل المرأة

1-2 الاتجاه المؤيد لعمل المرأة

1-3 الاتجاه المسامح لعمل المرأة بشروط

2- المرأة العاملة في ظل التشريعات الجزائرية

1-2 الميثاق الوطني

2-2 الدستور

3- أسباب خروج المرأة للعمل

1-3 العامل الاقتصادي

2-3 العامل الاجتماعي

3-3 العامل الثقافي

4- تاريخ العمل النسوي

1-4 مرحلة الاستعمار

2-4 مرحلة بعد الاستقلال

3-4 تطور عمل المرأة

5- المرأة العاملة ومشكلاتها

1-5 المشكلات الأسرية

2-5 الواجبات المنزلية والمهنية

3-5 المرأة العاملة والزوج

4-5 المرأة العاملة وتربية الأطفال

## 1-الاتجاهات المختلفة نحو عمل المرأة :

اصطدم خروج المرأة للعمل بمجموعة من آراء بعض الفقهاء و المجتهدين من المسلمين و غير المسلمين إلا أنه لم يتم الاتفاق على رأي واحد سواء في البلد الواحد أو بين الدول العربية، لذا برزت ثلاث اتجاهات لعمل المرأة و هي :

### 1-1 الاتجاه المعارض لعمل المرأة :

إن العجز لإيجاد صيغة ملائمة لحل مشاكل المرأة خصوصا ما يتعلق بالحمل و الولادة و مشاكل الرضاعة ، و تأثيره على الإنتاج ،أدى إلى بروز فكرة بقاء المرأة في المنزل حيث يرى أصحاب هذا الاتجاه أن المكان الطبيعي للمرأة هو المنزل ، و تكمن وظيفتها في تربية الأجيال التي خلقت من أجلها ، و لا يجوز أن يشغلها في أداء هذه الرسالة شغل آخر و اعتبروا المرأة كائن ضعيف يجب حمايته ، و أن دورها يتمثل في الإنجاب و الأمومة و خدمة الزوج ، فهم بهذا يدعون إلى التقسيم التقليدي للعمل بين الجنسين و من بين أصحاب هذا الاتجاه الرافض لعمل المرأة خارج المنزل الشيخ المفتي عبد العزيز بن باز الذي يرى في الاختلاط بين الجنسين للمجتمع يتعارض مع تقاليدنا الإسلامية قوله إن نزول المرأة للعمل إلى جانب الرجل في ميدان الرجال ، المؤدي إلى الاختلاط ، سواء كان ذلك على جهة التصريح أو التلويح بحجة أن ذلك من مقتضيات الحضارة أمر خطير و ثمرات عواقبه وخيمة<sup>1</sup> ، و استدلت بآيات من القرآن الكريم في قوله تعالى " و قرن في بيوتكن و لا تبرجن تبرج الجاهلية الأولى "<sup>2</sup> ، و بقوله تعالى " الرجال قوامون على النساء "<sup>3</sup> و تتمثل هذه القوامة في المسؤولية المسندة إليه مع وجود الإنفاق على الأبدية و حمايتها و تحقيق كل مصالحها و غير ذلك .

<sup>1</sup> محمد علي البار : عمل المرأة في الميزان، القاهرة ، بدون سنة نشر، ص215 .

<sup>2</sup> سورة الأحزاب، الآية 33 .

<sup>3</sup> سورة النساء، الآية 34 .

هذه الفتوى لاقت موافقة بعض العلماء و يتحدث الدكتور محمد علي البار بمصطلح جديد هو الجنس الثالث الذي اعتبره نتيجة من نتائج خروج المرأة للعمل ، و استدل على بعض الأبحاث الطبية أن هناك تغيرات فسيولوجية تطراً على المرأة العاملة تفقدها أنوثتها و ذلك بانصرافها عن وظيفتها الأساسية و هي وظيفة الأمومة ، بالإضافة إلى الاختلاط الكبير في ميدان العمل بالرجال و من هذا المنطلق يرى أن العمل الأول للمرأة هو حسن القيام بشؤون البيت ، و أحوال الأسرة ، و رعاية الرجل ، و الأولاد ووجود المرأة لهذا الواجب يغنيها عن سائر الواجبات العامة اجتماعية و سياسية ، فالإسلام يذهب بعيدا في عملية الفصل بين وظيفة المرأة و الرجل ، معتبرا أن لكل من الرجل و المرأة ما يناسب طبيعته و يلائم تكوينه و تركيب شخصيته ، خاصة إذا اعتبرنا أن علاقة الرجل بالمرأة هي أولى العلاقات المجتمعية و ستظل كذلك ما دامت المجتمعات قائمة فالرجل له وظيفته في السعي على الرزق و رعاية زوجته و أولاده و توفير أسباب الحياة لهم و المرأة لها مهمتها ، في رعاية البيت و إنجاب الأولاد و تكون سكنا للزوج عندما يعود إلى بيته متعبا من حركة الحياة ، فالقوامة لا تعني إلغاء شخصية المرأة في البيت و لا في المجتمع الإنساني و لا إلغاء وضعها المدني و إنما هي وظيفة داخل كيان الأسرة لإدارة هذه المؤسسة الحساسة و صيانتها و حمايتها .

لذلك نجد أن عمل المرأة قد لقي معارضة من رجال و نساء غير المسلمين أيضا و نوهوا بمساوئ الاختلاط و مفسده و المتاعب التي تتلقاها الأسرة و المجتمع من عمل المرأة خارج المنزل و في هذا الشأن تقول إيديايلين أن سبب الأزمات العائلية في أمريكا و سر كثرة الجرائم في المجتمع هو أن الزوجة تركت بيتها لتضاعف دخل الأسرة ، فزاد الدخل و انخفض مستوى الأخلاق ، ثم قالت أن التجارب أثبتت أن عودة المرأة إلى المنزل هو الطريقة الوجيهة لإنقاذ الجيل الجديد من التدهور الذي يسير فيه المجتمع .

و عليه فإن ما يميز نظرة الإسلام إلى تقسيم الأدوار و الوظائف بين الرجل و المرأة داخل الأسرة تركيزه على الجانب الطبيعي و الأخلاقي و ابتعاده عن النظرة الاقتصادية

البحثة ، بحيث نجاه يهتم بما يحفظ للمرأة و الرجل دينهما و يرسخ مبدأ المساواة بينهما على أساس العمل الصالح كيف ما كانت طبيعته مادية أو معنوية داخل المجال الأسري كان أو خارجه ، و يتجلى هذا في قوله تعالى " أني لا أضيع عمل عامل منكم من ذكر أو أنثى بعضكم من بعض " <sup>1</sup>.

## 1-2 الاتجاه المؤيد لعمل المرأة :

إن الاتجاه المؤيد لعمل المرأة يطلق العنان لها و يحررها من القيود الاجتماعية التي تفرضها العادات و التقاليد و يرى أن العمل حق من حقوق المرأة ، و به تستطيع أن تحقق استقلالها و ترفع مكانتها داخل الأسرة و المجتمع ، و تعد الحركات النسوية و بعض المفكرين و الكتاب من نادوا بضرورة تحرير المرأة من قيود المجتمع و إعطائها المساواة الكاملة مع الرجل في العمل التفكير و الإنتاج . وقد ارتبطت بداية هذه الصيحات ببعض المفكرين العرب الذين زاروا أوروبا و درسوا فيها و عادوا إلى بلدانهم العربية ، كان من بينهم رفاة الطهطاوي و أحمد فارس ، فقد نادوا بضرورة تعليم المرأة العربية لتأخذ دورها في المجتمع إلى جانب الرجل <sup>2</sup> ، حيث أصدر كتابه المرشد الأمين في تربية البنات و البنين و هو الذي دفع السلطات إلى إصدار قرار بحق المرأة المصرية في التعليم .

و أخذت الدعوات إلى تحرير المرأة تتزايد في مطلع القرن العشرين ، مؤكدة على أن تحرير المرأة يعتمد على محاور عديدة و ليس فقط على تعليم المرأة ، حيث ظهر في هذا الموضوع كتابات قاسم أمين يقول فيها لا نهضة لمجتمع نساؤه قاعدات متحجبات و كان يدعو لتحرير المرأة و التصدي لهيمنة المتخلفين ما بين التقليديين و الربيعيين الذين لا يرون في المرأة إلا العورة و اللذة <sup>3</sup> .

<sup>1</sup> سورة آل عمران، الآية 195 .

<sup>2</sup> رفاة الطهطاوي: الأعمال الكاملة ، المؤسسة العربية للدراسات و النشر ، بيروت ، 1983 ، ص 47 .

<sup>3</sup> قاسم أمين: تحرير المرأة، الجزائر ، موفم للنشر ، 1990، ص 13 .

كما أعطت هدى الشعراوي التي كان دأبها في النضال من أجل تحرير المرأة و رفع شأنها ، فعملت على تحديد سن الزواج للبنات و مساواة الجنسين في التعليم و الوظائف الحكومية لذوات الكفاءة و الاختصاص كما كانت تلح على أن تأخذ المرأة حقوقها السياسية، و كان توجيهها و جهادها يشملان نساء العروبة و كل الأرض<sup>1</sup> .

و يرى أصحاب هذا الاتجاه أن تخلف المجتمع العربي ، يعود لكون المرأة عضوا غير فعال و منتج في هذا المجتمع و هؤلاء يطالبون بفتح الأبواب أمام المرأة في التعليم و التدريب و العمل بمختلف أنواعه .

### 1-3 الاتجاه المسامح لعمل المرأة بشروط :

يقر أصحاب هذا الاتجاه بعمل المرأة لكن بشروط معينة ، حيث يكاد يجمع العلماء المسلمين على أن الإسلام منح للمرأة الحق في العمل ، غير أنهم يتفقون كلهم على ضرورة مراعاة الشروط الإسلامية لعملها خارج المنزل ، كما أنها تستوعب الاستثناءات التي قد تصنعها ظروف الفرد أو تفرضها مصلحة الجماعة ، فيجوز للمرأة انطلاقا من ظرف خاص أو تلبية لمصلحة عامة أن تخرج لممارسة بعض الوظائف التي تمكنها أو تمكن المجتمع من التغلب على هذه الطوارئ<sup>2</sup> و يقول خالد عبد الرحمان العلا في حق المرأة في العمل في ظل الإسلام ، إن من رحمة الإسلام للمرأة ، أنه لم يفرض عليها العمل خارج بيتها ، بل كلف الرجل بمزاولة مثل هذه الأعمال ، و من سماحة الإسلام أنه أباح للمرأة العمل خارج بيتها في حالة الضرورة القصوى ، مراعاة لحاجة المرأة و حاجة مجتمعها ، فإذا كانت حاجة شخصية أو اجتماعية تستدعي خروجها للعمل ، كموت الزوج ، و غياب العائل ، و حاجة المجتمع كتطبيب النساء ، و تمريضهن ، و تعليم البنات و نحو ذلك من كل ما يخص المرأة ، فالأولى أن تتعامل مع امرأة مثلها لا مع رجل و قبول الرجل في بعض الأحيان

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 18 .

<sup>2</sup> حسن علي ، مصطفى حمدان : مكانة المرأة في الإسلام ، دراسة في علم الاجتماع العائلي ، شوكة الشهاب الجزائر، بدون سنة نشر، ص 165-166 .

يكون من باب الضرورة التي يقدرها و لا يصبح قاعدة ثابتة ، و إذا أجز عمل المرأة فقد قيد بعدة شروط ، نذكر منها <sup>1</sup>:

- ألا تخرج إلا للحاجة .
- لا تخرج إلا بإذن زوجها .
- لا تخرج إلا متحجبة .
- لا تخرج متعطرة .
- لا تختلط مع الرجال .
- لا تسافر إلا و معها محرم .

و يؤكد سعيد حوى على أن للمرأة شخصية مستقلة ، تمتلك و تتصرف في ملكها ، و تبيع و تشتري كما تشاء ، لقوله تعالى " للرجال نصيب مما اكتسبوا ، و للنساء نصيب مما اكتسبن" <sup>2</sup> و أن عمل المرأة يتم وفق مبادئ الإسلام و أخلاقه ، فلا يجب أن تكون الوظيفة معطلة لعمل المرأة في بيتها ، و إشرافها على شؤون بيتها و لا يصح أن تختلط مع الرجال . فالعمل حق من حقوق المرأة ما يتناسب مع فطرتها و طبيعتها و لا يعرضها للأذى ، أو يضطرها لتجاوز الحدود الشرعية ، و القرآن يقرر حق العمل للمرأة و نصيبه من كسبها مثلها مثل الرجل ، سواء داخل الأسرة أو خارجها .

إن عمل المرأة من الناحية الدينية مقبول لكنه يكون وفق شروط و مبادئ إسلامية ، لا يجوز أن تتجاوزها المرأة ، فالله سبحانه و تعالى لم يحرم المرأة من العمل ، و لا من التعلم ، بل العكس من ذلك فقد كان المجتمع الإسلامي قديما ، يحترم المرأة ، و كانت لها مكانة مرموقة ، فكانت تتعلم و تكتب و تمتلك ، و تكسب أجرة على عملها و كانت لها شخصية مستقلة و تستشار في أمور مختلفة و تعطي برأيها و لم يحرم عليها العمل بل أن هناك أعمال ينبغي أن تقوم بها المرأة .

<sup>1</sup> وهبة الفحيلي: الأسرة المسلمة في العالم المعاصر، دار الفكر بدمشق، سوريا، 2000، ص 297-302 .

<sup>2</sup> سورة النساء، الآية 32 .

كما يوضح محمد الغزالي في تأكيد على مشاركة المرأة المسلمة في الحياة الإسلامية ، فيقول أن الإسلام مكنها من الجهاد و تعين على نصره الحق ، و أن الإسلام سوى بين الجنسين في أعمال البر كلها فأرجحها عند الله ميزانا و أكثرهما سعيا و في هذا السياق ، يقول الله تعالى " و من يعمل من الصالحات من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة و لا يظلمون نقيرا " <sup>1</sup> ، و كما جاء في سورة النساء الآية 32 " للرجال نصيب مما اكتسبوا و للنساء نصيب مما اكتسبن و أسألوا الله من فضله " <sup>2</sup>.

فالإسلام يجد العمل أمر شرعي و واجب ديني يؤديه الإنسان وفق طاقته ، و بقدر استطاعته وفق أصوله و قواعده المأمور بها شرعا و لكن يجب أن يكون العمل عملا صالحا ذلك أن العمل الصالح هو أساس التفاضل بين الناس و هو المجال الأساسي لخدمة المجتمع و دفعه نحو الارتقاء و التقدم و إعلاء شأنه و يقول الله تعالى " من عمل سيئة فلا يجزى إلا مثلها ، و من عمل صالحا من ذكر أو أنثى و هو مؤمن فأولئك يدخلون الجنة و يرزقون فيها بغير حساب " <sup>3</sup>.

إن عمل المرأة يجب أن يكون العمل في حد ذاته مشروعاً و لا تشوبه شائبة فلا يجوز لمسلمة أن تعمل في مقهى أو سكرتيرة خاصة لرجل يقتضي عملها الخلوة متى شاء لذلك و جب على المرأة المسلمة أن تلتزم بالآداب و الأخلاق الإسلامية إذا خرجت من بيتها في الزي و المشي و الكلام و الحركة و لا يجب أن يكون عملها على حساب واجبات أخرى ، لا يجوز إهمالها كواجبها نحو زوجها و أولادها و هو واجبها الأول و عملها الأساسي و المهم .

و مما ورد في السنة دليلاً على جواز خروج المرأة للعمل للضرورة ما قاله جابر بن عبد الله رضي الله عنه قال ' طلقت خالتي فأرادت أن تجد نخلها أي تقطع تمرها ، فزجرها

<sup>1</sup> سورة النساء، الآية 124 .

<sup>2</sup> سورة النساء، الآية 32 .

<sup>3</sup> سورة غافر، الآية 40 .

رجل أن تخرج ، فأنت النبي صلى الله عليه و سلم فقال بلى فجدي نخلك ، فإنك عسى أن تصدقي ، أو تفعلي معروفا<sup>1</sup> و يشير هذا الحديث إلى أن خروج المرأة للعمل وفق شروط أن يكون ضمن الحدود التي لا يجوز أن تتجاوزها المرأة فالعمل الذي يؤدي إلى تبرجها ، و خلوة الأجانب بها و اختلاطها بمن لا يحل و فتنها فهذا العمل لا يجوز ضمنا و يجب أن تخرج في كامل حشمتها و حجابها و تتجنب الاختلاط بالرجال و تبتعد عن مواقع الفتنة و الشر و الفساد<sup>2</sup>.

## 2- المرأة العاملة في ظل التشريعات الجزائرية :

نظرا لما تمثله المرأة من قوى العمل ، في مختلف المجالات ، فقد أُملي وجود تنظيم تشريعي خاص لعملها ، تأكدت الحاجة إليه نتيجة لرواسب الماضي ، التي كانت تنظر إلى عمل المرأة خارج المنزل أنه من اختصاص الرجل ، كما أن هذا التنظيم ضروري لحماية المرأة العاملة التي تؤدي وظيفتين داخل و خارج المنزل ، و بذلك جمعت المرأة بين دورها في العمل في مختلف قطاعات الإنتاج كعاملة و دورها في العمل داخل البيت كربة بيت و أم فكان لابد للتشريع أن يراعي هذا الدور و يعالج نصوصه و أوضاعها .

### 2-1 الميثاق الوطني :

بعد استقلال الجزائر سنة 1962 ، عملت المواثيق الجزائرية على ضرورة الاهتمام بالمرأة و ذلك نتيجة لما كانت تقوم به في الثورة ، بحيث كانت جنبا إلى جنب مع الرجل و هذا ما جعل الدولة تهتم بها في مختلف مجالاتها ، و إثر التحولات التي شهدتها المجتمع الجزائري على مختلف الأصعدة ، جاءت مواثيق الدولة التي أفرزت أحدث التغييرات شملت مختلف المجالات ، من أجل تكريس مبادئ الاشتراكية و القيم الاجتماعية للمجتمع الجزائري و الرقي بأفراده رجالا و نساء .

<sup>1</sup> صحيح مسلم، كتاب الطلاق، باب جوان خروج المعتمد البائن، الجزء الثاني، ص 112 .

<sup>2</sup> خالد عبد الرحمان العك: شخصية المرأة المسلمة في ضوء القرآن و السنة ، دار المعرفة، بيروت، 1999، ص 413-



لقد احتوى ميثاق 1964 في نصوصه على مجموعة من المبادئ الأساسية التي تهدف إلى ترقية الفرد و إدماجه في الحياة الاقتصادية و الاجتماعية للبلاد و قد بين هذا الميثاق على ضرورة المبدأ الأساسي و المهم بين الرجل و المرأة من حيث المساواة و كذا إعطاء حق المرأة من حيث مكانتها التي يجب أن تتمتع بها داخل المجتمع في حين أن ميثاق 1976 ، جاء مرة أخرى ليؤكد على ضرورة ترقية المرأة و تمكينها من المساهمة في الحياة السياسية و الاجتماعية و الثقافية<sup>1</sup> ، و قد بين أن وضع المرأة الذي طالما تأخرت بسبب الأفكار الإقطاعية و التقاليد المضادة لروح الإسلام إلا أنه قد تحسن كثيرا منذ حرب التحرير بعدما كانت المرأة في المجتمع الجزائري محرومة من حقوقها و هي بذلك معرضة لسلوك تمييزي لجنسها<sup>2</sup> بالرغم من تحسن حالها الملحوظ ، فإن ترقيتها المشروعة تتطلب المزيد من الجهود المستمرة و المبادرات الجريئة و هي ليست مرهونة بالدور الوطني و الاجتماعي الذي أدته المرأة بجانب رفيقها الرجل أثناء الثورة المسلحة ، بل هي مطلب تستلزم روح العدالة و الإنصاف و التقدم<sup>3</sup> ، فالمرأة الجزائرية أثناء الاستعمار عانت من ويلات الاستعمار بكل أساليبه فالزوج التحق بالثورة و بقيت مسؤولية العائلة كلها تحت عاتقها ، و كذا فلذات كبدها التحقوا أيضا بالجيش و تركوا لها جرح ، بالإضافة إلى الوضعية المزرية التي عرفتتها من خلال التمييز و الجهل الذي عانت منه لفترة طويلة .

و قد جاء في نص آخر على الثورة الجزائرية أن تستجيب لتطلعات كل النساء في البلاد و ذلك بتوفير الشروط الضرورية لترقيتهن ، و ستظل الثورة دون أهدافها إن لم تصمم على أن تدمج بنفسها سيرتها ملايين من النساء الجزائريات اللواتي يشكلن طاقة هائلة للتحول في المجتمع<sup>4</sup> ، فالميثاق يبين الوضع المجحف الذي عاشته المرأة الجزائرية ، إلا أن الثورة قد غيرت من الأوضاع التي عانت منها لفترة طويلة ، لكن ترقيتها تتطلب جهودا و

<sup>1</sup> جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني ، الجزائر، 1976، ص 47 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 104 .

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 104 .

<sup>4</sup> جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ص 23 .

المزيد من الاهتمام ، و الدعوة إلى النهوض بالمرأة في مختلف ميادين الحياة ، و إدماجها في كل القطاعات الاجتماعية ، لتتال حقوقها و تقوم بكافة وجباتها .

و كانت الدعوة إلى ترقية المرأة و منحها الحق في التعليم و العمل و الحق في المشاركة السياسية حيث وردت في نصوص أما الدولة التي اعترفت لها بكل حقوقها السياسية ، إلا أنها لا تزال ملتزمة بالنهوض بوضعية المرأة الجزائرية و مصرة على متابعة الجهود في سبيل ترقيتها<sup>1</sup> و ذلك بمنحها الحق في العمل انطلاقا من مبدأ المساواة بين الجنسين ، لأن الاشتراكية التي كانت اعترفت بالمكانة الأساسية التي تحتلها المرأة في الخلية العائلية بوصفها أما و زوجة و مواطنة تشجعها على أن تشتغل لأن في ذلك مصلحة للمجتمع<sup>2</sup> .

في حين أن الميثاق الوطني أكد على ضرورة إشراك المرأة العاملة في التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، و اعتبر إقصاؤها وضعية لا تخدم تطور المجتمع<sup>3</sup> .

كما يؤكد الميثاق على ضرورة تعبئة كافة القوى العاملة المتوفرة بين المواطنين ، و هذا ليس للقضاء على البطالة ، و إنما للاستخدام الكامل للقادرين على العمل في البلاد من أجل النهوض بالدولة و تقدم مختلف فئات المجتمع ، إن التعبئة لكل المواطنين القادرين على العمل في ميدان الإنتاج تطرح تشغيل المرأة ، فالنساء يمثلن نصف السكان ، القادرين على العمل و تعتبر احتياطا هاما من قوة العمل في البلاد لا يعني تعطيله إلا ضعفا في الاقتصاد و تأخرا في التطور الاجتماعي<sup>4</sup> و تؤكد الدولة في السنوات الأخيرة هذه الفترة على ضرورة مشاركة كامل فئات المجتمع في لتنمية الشاملة و تجنيد كافة الطاقات البشرية القادرة على العمل لأن المرأة تشكل نصف المجتمع و بالتالي نصف طاقته بالإضافة إلى

<sup>1</sup> جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ص 104 .

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 44 .

<sup>3</sup> مانع عمار: الوضع الاجتماعي و المهني للمرأة الجزائرية العاملة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2009 .

<sup>4</sup> جبهة التحرير الوطني، الميثاق الوطني، ص 212 .

تأثيرها المباشر على أفرادها و كذا على الطرف الآخر و عليه يصبح الاهتمام بالمرأة و بدورها في تنمية المجتمع جزءا أساسيا في عملية التنمية ذاتها .

فالمرأة العربية في المجتمعات الإسلامية تكد و تكدح و تساهم بكل طاقاتها من أجل رعاية أبنائها و أفراد أسرتها ، فهي الأم التي تقع على عاتقها مسؤولية تربية الأجيال القادمة و هي الزوجة التي تدير البيت و توجه اقتصادياته و على هذا الأساس نلاحظ في فقرات الميثاق الوطني التأكيد على عمل المرأة لكن يشترط عليها مراعاة خصوصيتها كزوجة وأم و دورها في الأسرة ، حيث أكد على أن إدخال المرأة الجزائرية إلى دوائر الإنتاج يجب أن يراعي ما يقتضيه دورها كزوجة، و مربية لبناء و دعم العائلة التي تشكل الخلية الأساسية للأمة<sup>1</sup> .

فالأعمال و الأدوار التي تقوم بها المرأة في بناء المجتمع سواء كانت منزلية أو خارجية في المدينة أو الريف لا يستهان بها ، و لا يمكن إغفالها أو التقليل من شأنها و لكن قدرة المرأة على القيام بهذه الأدوار المختلفة ، يتوقف على مدى مساعدة الدولة لها ، و حتى تتمكن من التوفيق بين حياتها الأسرية و ضمان مشاركتها في عملية التنمية و توسع مداركها و القيام بمسؤولياتها و يرى أنه يجب على الدولة أن تشجع المرأة على شغل المناصب التي تناسب استعداداتها و كفاءاتها ، و بالتالي تكثر من مراكز التدريب المهني المتخصصة في أعمال المرأة كما يجب أن يحاط تشغيل المرأة بقوانين صارمة تحفظ الأمومة و توفر أمن الأسرة ، و تدخل التحويلات اللازمة على الأعمال التي تباشرها النساء حتى يكون عمل المرأة أحد عناصر الانسجام العائلي و الاجتماعي<sup>2</sup> .

إن للمرأة بخلاف الرجل رسالة سامية في المجتمعات تتمثل في تربية الأجيال و القيام عليها أحسن قيام ، و لها مسؤوليات كذلك في بيتها ، فهي القائمة على حسن تدبيره و من الصعب عليها إن كانت عاملة أن توفق بين أعباء البيت المتعبة و متطلبات الأسرة ، و بين

<sup>1</sup> جبهة التحرير الوطني، مرجع سابق ، ص 213 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 213 .

مقتضيات العمل المرهقة المقيدة بمواعيد مضبوطة و روتين متناهي لذلك يؤكد الميثاق على ضرورة اتخاذ إجراءات خاصة بالمرأة العاملة و ذلك بتنظيم عمل المرأة بما يتلاءم مع واجبات المنزل و الأسرة ، ضمانا لحماية الأمومة ، على الخصوص و ذلك بأن تقام تدريجيا و حسب إمكانيات البلاد دور الحضانة و رياض الأطفال ، و المطاعم المدرسية<sup>1</sup> و إن ترقية المرأة في مجال عملها و في ميادينها المختلفة لا يعني ذلك أنها تنسى سلوكياتها و أخلاقها و العمل على الحفاظ على كرامتها ، بل يجب أن تدرك كل الإدراك بأن ترقية المرأة ليس معناه التخلي عن المثل الأخلاقية ، التي بقي شعبنا متشبثا بها<sup>2</sup>.

## 2-2 الدستور :

لقد عرفت الجزائر منذ استقلالها إلى اليوم أربعة دساتير متعاقبة كان أولها في سنة 1963 و رغم أن هذه الدساتير لا تعتمد على نفس النهج السياسي الإيديولوجي ، في هذا الإطار إلا أنها كرست كلها مبدأ المساواة بين الجنسين ، انطلاقا من التعليم و التكوين إلى العمل ، و نصت على مبدأ منع التمييز الذي يكون أساسه الجنس<sup>3</sup>.

في دستور 1963 كان أول دستور يصدر غداة الاستقلال ، جاء بمبادئ هامة ، خاصة فيما يتعلق بمبدأ المساواة بين الجنسين و منع التمييز ، فقد نصت المادة 12 منه على أن كل المواطنين من الجنسين لهم نفس الحقوق و نفس الواجبات و القانون لا يكون هناك تمييز عدلي بين هذا و ذاك<sup>4</sup> ، كما نصت المادة 10 على أن من أهداف الجمهورية الجزائرية مقاومة كل نوع من التمييز القائم على أساس من الجنس أو الدين<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> الميثاق الوطني، 1976، مرجع سابق، ص 219 .

<sup>2</sup> الميثاق الوطني، 1976، مرجع سابق، ص 74 .

<sup>3</sup> عطا الله تاج ، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري بين المساواة و الحماية القانونية ، دراسة مقارنة، ديوان المطبوعات الجامعية، السائد المركزية، بن عكنون ، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 112 .

<sup>4</sup> جبهة التحرير الوطني، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الدستور 1963، ص 35 .

<sup>5</sup> نفس المرجع، ص 36 .

أما دستور 1976 ثاني دستور للبلاد ، و الذي كان يكرس النظرة الاشتراكية نصا و روحا فبعد أن أكد على أهداف الاشتراكية التي من بينها ترقية الإنسان و توفير أسباب تفتح شخصيته و ازدهارها ، و جعل رفع المستوى التعليمي و مستوى الكفاءة للأمة ، هدفا من أهداف الثورة الثقافية ، و كرس مبدأ المساواة بين الجنسين و منع التمييز ، في المادة 29 إذ نصت على أن تضمن الحريات الأساسية و حقوق الإنسان و المواطن ، و كل المواطنين متساوون في الحقوق و الواجبات و يلغ كل تمييز قائم على أحكام مسبقة ، تتعلق بالجنس أو العرق أو الحرفة<sup>1</sup>.

و لم يقف المشرع عند هذا الحد ، بل التزم بإزالة كل العقبات ذات الطابع الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي التي تحد في الواقع من المساواة بين المواطنين ، و ضمن كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الثقافية للمرأة الجزائرية .

في حين أن دستور 1989 على الرغم من أنه عرف بدستور الانفتاح و التعددية السياسية ، و التراجع الواضح عن المبادئ الاشتراكية و ما تبع ذلك من تخلي الدولة عن تدعيم الطبقات الشعبية الواسعة إلا أنه كرس و بجهد كبير مبدأ المساواة بين الجنسين و القضاء على الخلفيات القائمة ، على الأفكار و المعتقدات الخاطئة في دور المرأة في المجتمع من خلال نضالها الطويل سواء أثناء الاستعمار ، أو بعد البناء و التشييد ، فقد نصت المادة 29 منه على أن كل المواطنين سواسية أمام القانون ، و لا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد أو الجنس أو الرأي ، أو أي شرط آخر شخصي أو اجتماعي<sup>2</sup>.

كما نص على ضرورة احترام مبدأ المساواة بين المواطنين و ذلك من خلال المادة 31 التي تنص على ضمان مساواة المواطنين و المواطنات في الحقوق و الواجبات بإزالة كل العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان ، فلقد حمل المشرع مسؤولية ضرورة و ضمان

<sup>1</sup> جبهة التحرير الوطني، الدستور 1963 ، نفس المرجع ، ص 37 .

<sup>2</sup> جبهة التحرير الوطني، الدستور المعدل في استفتاء نوفمبر 1996 ، ص 42 .

مشاركة جميع أفراد المجتمع سواء المرأة أو الرجل ، و ذلك بإزالة العقبات التي تعيقهم في إنجاز مهامهم و مشاركتهم في مختلف أعمالهم .

إن عمل المواطنين يعتبر حقا دستوريا ، و ذلك من خلال ضمان كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية لأفراد المجتمع ، و للمرأة بصفة خاصة ، ذلك للتكفل الصريح الذي تبنته الدولة الجزائرية لكل قضايا المرأة محاولة إشراكها في بناء الوطن ، باعتبارها عضوا فعالا في المجتمع ، حيث تنص المادة 55 على أن " لكل المواطنين الحق في العمل و يحدد القانون كيفية ممارسته<sup>1</sup> و الملاحظ في هذا الدستور أنه أكد و بشكل صريح على ضمان كل الحقوق السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمرأة الجزائرية ، الأمر الذي سيؤثر على وضعها العام داخل المجتمع من حيث طريقة مشاركتها في تنمية المجتمع .

### 3- أسباب خروج المرأة للعمل:

إن من أهم الأدوار التي تضطلع عليها المرأة سواء كانت عاملة أو ماعثة في المنزل الدور التربوي الذي يعتبر من أهم الأدوار ، لأن المسؤولية الأولى المكلفة بها هي الإنجاب و ذلك من أجل الحفاظ على استمرار أسرتها و كذلك التربية و رعاية الأبناء ، التي تقع على عاتق المرأة دون سواها ، و يرجع ذلك إلى التكوين الفسيولوجي من غريزة الأمومة و الحب و الحنان ، بالإضافة إلى القيم الثقافية و الاجتماعية الموروثة التي توكل الوظيفة التربوية و ترمي بأعبائها على المرأة فقط و كذا الأعمال المنزلية المختلفة و إن هاته الأدوار الطبيعية المختلفة ، التي أوكلت للمرأة لا يمكن لأي شخص آخر القيام بها و بالتالي تحمل المرأة لهذه المسؤوليات الاجتماعية و التربوية و الصحية لأبنائها هي مسؤولية فريدة لا يجيدها سواها إذ في المؤسسات الغذائية و التربوية المعاصرة ، لم تستطع تقديم ما قدمته و ما تقدمه الأم بنفس الأداء و الكفاءة ، بل إن إشرافها على شؤون المنزل و تنظيمه لا يخدم الرجل

<sup>1</sup> جبهة التحرير الوطني، الدستور المعدل في استفتاء نوفمبر 1996 ، ص 38 .

فقط بل لها و لأبنائها<sup>1</sup> و بالرغم من هذا فإنه لا يمنع من خروج المرأة إلى ميدان العمل ، و لكن في ظل توافر مجموعة من الأسباب و المبررات التي قد تكون اقتصادية أو اجتماعية و قد تكون نفسية في تفسير أسباب خروج المرأة الجزائرية للعمل ، و التي تمليها الحياة بصفة عامة و إذا كانت العوامل الاقتصادية لا تختلف فيها المرأة الجزائرية عن باقي نساء العالم كسبب لخروجها للعمل ، إلا أنه لا بد من الإشارة إلى مجموعة الحوافز و الأوضاع الاجتماعية الموضوعية التي مهدت الطريق للمرأة لاقتحام الحياة الاقتصادية و المتمثلة في:

- ظاهرة الفقر التي مست العائلات الجزائرية خاصة في العقدين الأخيرين نتيجة للأوضاع المأساوية التي مر بها المجتمع الجزائري<sup>2</sup> .

- ظاهرة التمدرس الكثيف للإناث في الجزائر ، و التي فاقت نسبة تمدرس الذكور ، خاصة في السنوات الأخيرة ، و هو ما نتج عنه عدد كبير من الفتيات ذوات الشهادات الجامعية و التكوين اللازم الذي يسمح لهن بالعمل في مختلف القطاعات الاقتصادية و الخدماتية .

- التعليم المكثف للمرأة و امتصاصه لسنوات طويلة من عمرها أثر و بشكل ملحوظ على سن زواجها و هذا أدى بدوره إلى انتشار ظاهرة العنوسة ، بين المتعلّقات مما جعلها مضطرة للبحث عن عمل لتلبية حاجاتها الضرورية .

- فمعظم الدراسات أكدت أن نسبة خروج المرأة للعمل تزداد يوما بعد يوم و أن خروجها للعمل ظاهرة مرتبطة ارتباطا وثيقا بالوضعية الاقتصادية و الاجتماعية ، و عليه فإن خروج المرأة للعمل منذ القديم لم يكن وليد الصدفة بل أفرزته ظروف موضوعية جعلتها تخرج عن إطارها التقليدي من تربية الأطفال و إعدادهم للحياة العامة و تدبير شؤون المنزل .

<sup>1</sup> عمر خليل معين، علم اجتماع الأسرة ، دار الشرق للنشر و التوزيع ، عمان 1994 ، ص 197 .

<sup>2</sup> عمار مانع، مرجع سابق، ص 186 .

### 3-1 العامل الاقتصادي :

تبين الكثير من الدراسات أن الحاجة الاقتصادية تعتبر عاملا أساسيا و دافعا قويا لخروج المرأة لميدان العمل و المقصود و هو حاجة المرأة الملحة لكسب قوتها و حاجة أسرتها للاعتماد على دخلها ، و بالتالي لا يمكن الاستغناء عن عملها ، فخروجها كان ضرورة اقتصادية قبل كل شيء بهدف الاعتماد على ذاتها و إعالة نفسها و رفع مستوى معيشة أسرتها حيث أن عملها يعتبر عاملا مساعدا في رفع المستوى الاقتصادي و الثقافي في الأسرة ، ففي مداخلة قدمها عمر عسوس أثناء ملتقى بطرابلس ، سنة 1989 حول المرأة و العمل بالجزائر ، اتضح أن المرأة الجزائرية في معظم الأحيان تخرج إلى ميدان العمل لسد احتياجاتها و لمساعدة زوجها و أسرتها خاصة كلما انخفضت الطبقة الاقتصادية و الاجتماعية التي تنتمي إليها المرأة .

و في دراسة أجراها فاروق بن عطية نشرت سنة 1970 حول العمل النسوي بالجزائر ، فعند الاستفسار حول أسباب و دوافع خروج المرأة الجزائرية للعمل ، وجد أن هناك 61.5% من العاملات المبحوثات التحقن بالعمل من أجل الحصول على الضروريات الاقتصادية أما نسبة اللواتي يعملن لرفع مستوى معيشتهن فقد بلغت نسبتهن 20% من العاملات المبحوثات ، كما أن هناك فئة من النساء اللواتي يرون في ممارسة العمل خارج المنزل فرصة لإثبات كفاءتهن و دعم ذواتهن و تحقيق استقلاليتهن الاقتصادية ، و ضمانا لشيخوختهن و هناك أقلية يعتبرن أن مساهمتهم في الدورة الاقتصادية للبلاد إرجاع لما استهلكته من التعليم .

و من خلال دراسة قام بها عمار مانع حول الوضع الاجتماعي و المهني للمرأة العاملة ، وضح أن مبررات خروج المرأة للعمل تعكس الأوضاع الاقتصادية للعائلة الجزائرية ، حيث أكبر نسبة في عينة الدراسة و التي بلغت 31% تبرر خروجها نتيجة للأوضاع المالية السيئة للعائلة و هي المبررات التي تشترك فيها بشكل عام المرأة العربية أو المرأة الغربية ، أما الدراسة التي قام بها الدكتور مصطفى بوتفنوشت حول الأسرة الجزائرية ( التطور و الخصائص الحديثة ) فقد توصل إلى النتائج التالية :



1- تشتغل المرأة أولا لضرورة العيش ، لتساعد مباشرة الأب الذي لا يملك موارد أو الذي يحصل على دخل غير كاف ، و يظهر أن العدد الأكبر من النساء اللاتي تقدمن لطلب التوظيف لهذا السبب 24% .

2- تشتغل المرأة ثانيا بهدف تحسين الميزانية العائلية و الحالة الشخصية لأفراد عائلتها فهي تساهم بنسبة كبيرة في تحسين أوضاع معيشتهم و تدفع نسبة 24% م ن من النساء جزءا منه أجرتهن إلى الميزانية العائلية .

كما أن المرأة الجزائرية تخرج للعمل من أجل إعانة أسرتها في غياب المسؤول عن الأسرة لمساعدتها من أجل رفع مستوى معيشة الأسرة ، كما تؤكد النسبة التي توصل إليها الباحث خليل أحمد في دراسته من أن الجانب الاقتصادي هو الذي دفع بالمرأة إلى العمل و أن ارتفاع تكاليف المعيشة و هو الأثر المباشر في دفع المرأة للعمل<sup>1</sup> .

فالعامل الاقتصادي هو السبب الرئيسي لاقتحام المرأة لميدان العمل و هو مرتبط بالأساس الطبقي للأسرة ، حيث يكون الدافع الاقتصادي قويا و ملحا و يمثل حاجة قصوى كلما انخفضت نسبة وسط المرأة العاملة ، في حين إذا كان وسط المرأة حسنا ، فإنها تعمل من أجل الارتقاء بالمستوى الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي و بذلك يعتبر العمل في حد ذاته أهمية كبرى في حياة المرأة .

و نجد أن دراسات كثيرة إن لم نقل جلها أثبتت أهمية العامل الاقتصادي و الحاجة المادية أولا ، و إن كان هذا العامل قد تغير لزيادة فرص التعليم لحاجة المرأة الملحة و الشديدة لكسب قوتها بنفسها أو لحاجة أسرتها لدخلها أو الاعتماد عليه في معيشتها و النتيجة الأولى التي يمكن أن نخرج بها من هذه الدراسات كلها هو أن العامل الاقتصادي مرتبط بالأساس الطبقي للمرأة التي تعمل ، فيكون الدافع و السبب الاقتصادي قويا و ملحا و يمثل حاجة قصوى كلما انخفضت بيئة العاملة كما بينت الدراسات أن العمل يكون من أجل

<sup>1</sup> مصطفى عوفي، الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري المعاصر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة ، 2003/2002 ، الجزائر ، ص 120 .

الوصول إلى مستوى أرقى من حيث التعليم أو تحقيق بعض الكماليات من أجل الوصول إلى مكانة اجتماعية أرقى ، و عليه لا يمكن التقليل من أهمية المادة بالنسبة لخروج المرأة للعمل ، كما أنه يعتبر عاملا أساسيا في التحسين و الارتقاء بمستوى الأسرة بشكل عام .

### 2-3 العامل الاجتماعي :

يعتبر العامل الاجتماعي أو الدافع الاجتماعي لخروج المرأة لميدان العمل ، من بين المبررات الموجودة في المجتمع فهي بذلك تعبر عن حاجة المجتمع لطاقت المرأة و الرغبة في بنائه باعتبار أن النهضة الاقتصادية وليدة الرجل و المرأة معا ، فالمرأة تسعى إلى تحقيق مساهمتها الفعالة و لكي تشارك و تواكب الديناميكية الحاصلة في شتى الميادين و هذا ما دعمه الميثاق الوطني سنة 1986 الذي مثلت فيه النساء نصف السكان ، و تكوينها مصدرا لا بأس به لقوة العمل في البلاد بحيث نجد منها ما يدل على الضعف الاقتصادي و تأخر التطور الاجتماعي على أن اندماج المرأة الجزائرية في مسالك الإنتاج ينبغي أن تتغير فيه الضغوط المتصلة بدورها كأم و زوجة في بناء العائلة و تدعيمها باعتبارها خلية تأسيسية للوطن و على الدولة أن تشجع المرأة على العمل في مواطن الشغل التي تستجيب لقدراتها و كفاءتها في المضمار نفسه إلى جانب ذلك كله خدمة المجتمع كعامل اجتماعي يدفع بالمرأة إلى ممارسة مهنة معينة فهو يمثل رغبتها في تكوين علاقات اجتماعية في المجتمع و حاجة المجتمع لها و الرغبة في بنائه ، لخدمة و استغلال المواهب فيما يعود بالخير العام على الوطن ، فالمرأة من خلال عملها تريد توصيل رسالة معينة للمجتمع تعكس من خلالها الواقع الاجتماعي المعاش بإيجابياته و سلبياته .

### 3-3 العامل النفسي و الثقافي :

إن العامل النفسي و الثقافي قد يكون مبررا كافيا لخروج المرأة للعمل ، حيث أن هناك من النساء من يعملن من أجل تنمية مهارتهن الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة و بالتالي المساهمة في عملية التنمية لإحساسها بالوحدة و رغبتها في الاتصال بغيرها من الأفراد ، لكونها لا تستطيع أن تعيش بمنعزل عن الآخرين و هذا ما يجعلها تتجه إلى العمل بوصفه

نشاطا اجتماعيا يحقق لها أهداف اجتماعية و لقد بينت نتائج الدراسات و البحوث المختلفة أن العمل يحمل قيمة إنسانية ، فمن خلاله تولدت اللغة و العادات و القوانين و النظم الاجتماعية و السياسية ، و من خلاله يتحقق الشعور بالرضا و القدرة على تحقيق الرسالة التي خلق من اجلها لذا يعتبر العمل حق ووجوب إنساني مرتبط بالإنسان سواء كان ذكر أو أنثى و قد تخرج المرأة لدوافع نفسية و اجتماعية و ثقافية ، و هذا لما يحققه لها من شعور بالرضا و تحقيق الفعالية و المكانة الموجودة داخل المجتمع و التي قد تحققها من خلال التعليم و التحصيل و من ثمة الاستمتاع بالعمل الذي تقوم به ، تأكيدا لذاتها و هذا ما أوضحه دراسة له حيث أوضح أن 48% من الأمهات العاملات من العينة الوسطى صرحن أنهن يعملن كي يحققن ذواتهن <sup>1</sup>.

و في دراسة أخرى أجريت في ليبيا لتماضر زهري حسون عن العائلة الليبية المسلمة و تطورها اتضح أن 49% من النساء العاملات يعملن من أجل تحقيق ذواتهن لإشباع فكرهن و توسيع مداركهن و لعل تلك النتيجة ليست بعيدة عن التي توصلت إليها دراسة أمريكية حيث أفادت سيدات أنهن يشعرن بالاكئاب و الملل قبل أن ينخرطن في العمل و أن العمل المنزلي و القيام بخدمة الزوج و تربية الأطفال غدت لهن مهنة روتينية متعبة .

لذا فالمرأة التي تعمل خارج المنزل تسعى إلى تحقيق ذاتها حيث يعتبر العمل بالنسبة لها وسيلة تأكيد لشخصيتها ، و أهميتها كفرد في المجتمع له حقوق و عليه واجبات ، أي الإحساس بالقيمة الإنسانية كما أثبتت كامليا عبد الفتاح أن الحاجة إلى تأكيد الذات و الشعور بالمكان و الإحساس بالقيمة الإنسانية جاءت في الرتبة الأولى و يليها مباشرة و دون فروق جوهرية الحاجة الاقتصادية و الشعور بالأمن حيال ظروف الحياة الطارئة <sup>2</sup>.

فالعامل قلة من خضوع المرأة للرجل خضوعا اقتصاديا و اجتماعيا و ذلك بخروجها للعمل من الفضاء الأسري و تنمية شخصيتها و التخلص من فراغها داخل البيت و شعورها

<sup>1</sup> كامليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ، ص 84 .

<sup>2</sup> كامليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ، ص 269 .

بالحرية و الاستقلال و محاولة منها إشباع الحاجات الاجتماعية المختلفة . بالإضافة إلى ذلك فإن المرأة قد تعمل من أجل الاستمتاع و الرغبة في صحبة الآخرين و إشباع الحاجات الاجتماعية للصدقة و في هذا الصدد يقول عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي يعمل نساء الطبقة الوسطى أولاً لتحقيق الذات ثم لاستخدام مهارتهن الخاصة و تقديم الخدمات للمجتمع و إرضاء حاجاتهن للبقاء مع الآخرين<sup>1</sup> .

كما تثبت نتائج البحوث المختلفة وجود عوامل و دوافع أخرى ، تبرر خروج المرأة الحديثة إلى العمل و لعل أهم هذه الدوافع هو دافع التحصيل العلمي و الاستمتاع بالعمل مع الرغبة في تأكيد الذات ، و هناك من يرى أن الدافع القوي للعمل كان مرتبطاً بالحصول على درجة جامعية تعتبر الدافع للتحصيل حصول المرأة على مستويات تعليمية راقية تعتبر سبباً للعمل ، كما يمكن اعتبار خروج المرأة للعمل عادة تكتسبها المرأة و هناك عوامل أخرى تجنيها المرأة العاملة من خلال عملها مع الآخرين ، و هي الاستمتاع بالعمل كقيمة لتأكيد الذات و أيضاً صحبة الآخرين ، و كذا إشباع حاجات اجتماعية مختلفة من خلال التعامل داخل مجالات العمل الرسمية أو غير رسمية .

من خلال ما تقدم يمكن أن نبين أن العوامل و الدوافع مختلفة لخروج المرأة الجزائرية خصوصاً للعمل ، متعددة و متنوعة و هذا تبعاً لاختلاف المتطلبات و الاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية و النفسية و الثقافية التي تسعى المرأة لإشباعها و تحقيق تجسيدها واقعياً من خلال بحثها عن العمل خارج المجال الأسري .

#### 4- تاريخ العمل النسوي:

إن الوضعية الاقتصادية و الاجتماعية للمرأة في المجتمع الجزائري ، يمكن النظر إليها بوصفها نتاجاً للتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية التي شهدتها البلاد ،

<sup>1</sup> عبد الرؤوف عبد العزيز الجرداوي : مشكلات المرأة العاملة الكويتية و الخليجية و اتجاهاتها ، هالي للطباعة و النشر و التوزيع ، الكويت، 1986، ص 185 .

حيث عرف المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات ظاهرة خروج المرأة للعمل ، و كانت وفق مراحل حددها تاريخ المجتمع الجزائري .

#### 1-4 مرحلة الاستعمار :

إن المرأة الجزائرية في عهد الاستعمار كان وضعها الاجتماعي متدنيا ، و الوضع التعليمي ما هو إلا انعكاس للوضع العام المتدني الذي عانى منه الشعب الجزائري ، و ذلك نتيجة غلق الكتاتيب و المدارس بهدف تسهيل إخضاع الشعب الجزائري للسيطرة من طرف المستعمر الذي سعى طوال وجوده في الجزائر إلى حرمان الشعب الجزائري من العلم و الثقافة ، و كان معظم العمال الجزائريين في الزراعة ، و كانت المرأة تؤدي دورا هام في عملية الإنتاج الزراعي بالإضافة إلى استمراريتها في أداء دورها التقليدي المتمثل في تربية الأطفال و الاهتمام بالأسرة .

لقد سعى الاستعمار الفرنسي في الجزائر إلى استخدام أساليب الحرمان في كل الميادين ، و خاصة في مجال العلم و الثقافة و كانت النتيجة الحتمية لهذه السياسة الأمية المنتشرة حيث بلغت نسبة الأمية في أوساط الجزائريين 90% من الذكور و 98% من الإناث ، و ذلك سنة 1949 م<sup>1</sup>. و نظرا لتدني الوضع التعليمي الذي أثر على البنية الاجتماعية و الثقافية و إيماننا بالدور الذي يمكن أن تؤديه المرأة في المجتمع باعتبارها تمثل عنصرا فعالا في حفظ التراث الثقافي الاجتماعي ، التزمت الطبقة المثقفة في تلك الفترة بضرورة فتح زوايا يتم فيها تعليم الفتيات و الفتيان . لقد كان المجتمع الجزائري يتسم بالمحافظة على بعض الظواهر الاجتماعية من بينها عزل المرأة و إبقائها في البيت ، و ذلك نظرا للسياسة الاستعمارية المنتهجة لطمس شخصية المرأة التي تعتبر حامية التراث الاجتماعي و الثقافي . و الشخصية الإسلامية العربية الجزائرية تبعا للعادات و التقاليد المحافظة التي تسود المجتمع الجزائري فكانت مشاركة المرأة الجزائرية في الحياة العامة

<sup>1</sup> رابح تركي، أصول التربية و التعليم في الجزائر، الجزائر ، 1999 ، ص 19-20 .

ضعيفة قبل بداية الثورة ، و كانت تخضع للسيطرة العائلية من أب و أخ ، و تحددت مكانتها الطبيعية بالبيت و انحصر دورها الأساسي في الأمومة و الأشغال المنزلية ، و بهذا مساعدة الرجل في الزراعة ، كما ظهرت هناك حرف عديدة تمارس خاصة في المناطق الحضرية ، و ظهور صناعات في شكل ورشات ، ساهمت بشكل كبير في تشغيل أيادي عاملة جزائرية كصناعة السجاد بتلمسان ، و كان للمرأة نصيب في ذلك .

لقد لازمت المرأة الجزائرية البيت في ظل السياسة الاستعمارية المتبعة و تضيق الخناق على الجزائريين ، و لما اندلعت الثورة الجزائرية الكبرى ، و لب الجميع نداء جبهة التحرير الوطني للكفاح و لطرده الاستعمار الفرنسي و التحرير الجزائري ، فقد عمد الثوار إلى طلب المساعدة من النساء في بعض المهام الثورية ، أو ممرضات و يمثل هذا مؤشرا على تغير وضعية و مكانة المرأة الجزائرية و انقلبت من امرأة مهنية ببيتها و مساعدة أفراد أسرتها إلى المناضلة و المكافحة و مع اشتراكها في الثورة اكتسبت وعيا خاصة بعدما التحق أغلب الرجال من أقاربها بصفوف الثورة ، ووجدت نفسها مجبرة على القيام و تحمل مسؤوليات لم تعهدها من قبل حيث أظهرت وعيا لم يكن منتظرا منها .

لقد لعبت المرأة الجزائرية المجاهدة دورا هاما في الثورة سواء في الجبال أو في المنازل ، و لقد أعطت مثالا رائعا في النضال ، تعرضت للسجن و التعذيب من أجل استقلال بلادها ، كما ساهمت في تكوين مرجعية جديدة في خيال المجتمع النسائي في الجزائر و التي تعبر عن اندثار المكانة التقليدية للمرأة تدريجيا لتفسح المجال لمكانة المرأة العاملة التي غيرت تدريجيا مواقف المجتمع تجاه النساء اللواتي يخرجن عن إطار مكانتهن التقليدية و ذلك لأن المرأة الجزائرية أصبحت واعية بدورها المهم الذي تلعبه بنات جنسها في الكفاح الثوري و منه اكتسب المجتمع أثناء الثورة التحريرية الكبرى قيما جديدة بحكم العلاقات بين الجنسين و عليه فالمرأة الجزائرية برهنت على قدرتها بقيامها بعدة أدوار رغم مستواها البسيط و خبرتها الضئيلة ، كأم تقوم بالأعمال المنزلية تجاه أطفالها و أسرتها ، خاصة مع غياب

الزوج و التحاقه بصفوف الثورة و تجدها هي في مشاركة ، و بذلك تركت وجها مشرفا من خلال تحملها لمختلف المسؤوليات .

- لقد بدأت المرأة الجزائرية تمارس حقها في التعليم في الزوايا و المساجد و الكتاتيب ، و لم يقتصر خروجها للعمل بمجرد المشاركة في الكفاح الثوري فحسب ، و إنما كان أيضا نتيجة الفقر و الحرمان الذي مارسه المستعمر عليها ، و قد وصل عدد النساء العاملات في الزراعة 11 ألف عاملة من مجموع السكان القادرين على العمل سنة 1945<sup>1</sup>.

#### 2-4 مرحلة بعد الاستقلال :

و بما أن المرأة الجزائرية لعبت دورا هاما أثناء الثورة التحريرية و باعتبارها عنصرا فعالا في التنمية الوطنية كان من الضروري إدماجها في العمل من أجل المساهمة في الاقتصاد الوطني للنهوض به رغم القيود الأسرية التي كانت في تلك الفترة معوقا في ممارسة نشاطها المهني ، و على اعتبار أن العمل أساس أي تقدم ، اجتماعي و اقتصادي للمجتمع كان وجوب إدماج كل طاقاته البشرية القادرة ، كأداة مساهمة في بعث الاقتصاد الوطني للنهوض به قدما ، و كان لابد من الاعتماد على العنصر النسوي فلقد كان عمل المرأة في البداية محدودا ، و كانت تعمل بقطاع الزراعة و كذا الصناعة النسيجية حيث كانت أغلب العاملات يقمن بجمع المحاصيل الزراعية و يعود ذلك إلى القيود الاجتماعية المفروضة على المرأة و كذا تفشي ظاهرة الأمية .

<sup>1</sup> ليلي رحمون : ميادين عمل الفتاة ، مجلة الوحدة اللسان المركزي للاتحاد الوطني للشبيبة الجزائرية ، عدد 484 ، 1999 ، ص 19 .

جدول رقم(05) : يبين اليد العاملة حسب الجنس و الوسط الجغرافي سنة 2005

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
النسبة %	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	مكان الإقامة
%100	4826000	17.7	854000	82.3	3972000	الحضري
%100	3218000	9.9	320000	90.1	2889000	الريفي
%100	8044000	14.6	1174000	85.4	6870000	المجموع

Source : femme et homme en Algérie : image statistiques. CENEAP

ES'CWA. Mars 2000 NS : estimation 2000 et 2001.

يتضح من الجدول أعلاه أن مشاركة المرأة في ميادين العمل تبرز بشكل كبير في المدن ، حيث شكلت نسبة 17.7% و تقل في الأرياف و تصل إلى 9.9 % و يعود ذلك إلى المناطق الحضرية التي تحوي إمكانيات مناسبة و كذا توفر مناصب عمل و حاجة العائلة لعملها ، كما أن بعض القطاعات تنتشر بشكل واسع في المدن على عكس المناطق الريفية التي تكون محدودة من حيث المراكز و المرافق الضرورية سواء اقتصادية أو اجتماعية بالإضافة إلى تعلم المرأة و ارتفاع مستواها التعليمي في المدينة مقارنة بالمرأة الريفية .

إن عدد النساء المشتغلات في الجزائر في تزايد مستمر ، و ذلك نتيجة لوجود النصوص التي تشجع المرأة على العمل و في كل الميادين ، و ترمي على تعديل الوضعية القانونية للمرأة حيث منحها الميثاق الوطني حقوقا و خصص لها ميزانية لترقيتها .



### 3-4 تطور عمل المرأة :

-إن عمل المرأة الجزائرية في مختلف الميادين في تطور مستمر ، و الجدول التالي يوضح ذلك .

جدول رقم(06): يبين نسبة اليد العاملة حسب المستوى التعليمي و الجنس و الوسط :

المجموع			ريفي			حضري			الوسط
المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المجموع	إناث	ذكور	المستوى التعليمي
12	14.3	12.2	19.0	24.8	18.3	8.2	10.3	7.8	بدون تأهيل
24.2	11.8	26.3	28.5	16.6	29.9	21.3	9.9	23.7	ابتدائي / يقرأ و يكتب
31.0	18.7	33.1	30.9	19.6	32.1	31.1	18.3	33.7	متوسط
21.6	29.6	20.2	16.5	23.0	15.8	24.9	32.0	23.4	ثانوي
10.7	25.7	8.1	5.1	15.9	3.9	14.4	29.4	11.2	عالي
100	100	100	100	100	100	100	100	100	المجموع

المصدر : مرجع سابق ، ص 16 .

إن المستوى الدراسي لمجموع السكان المشتغلين ضعيف إجمالاً . فبالنسبة للمستوى الكلي للمشتغلين نجد نسبة 12.5% بدون مستوى تعليمي ، و أكثر من الثلث 36.7% لا يتعدى مستواهم الابتدائي و أكثر من الثلثين 67.7% لم يصل مستوى عال لا يمثلوا سوى 10.7% من مجموع المشتغلين .

غير أنه بالنسبة للنساء العاملات يعتبر مستواهن أعلى نسبياً من الرجال ، و هو يمثل أكثر من الربع 25.7% من النساء العاملات لديهن مستوى عال في حين أن الرجال العاملين الذين لديهم مستوى عال لا يمثل سوى 8.1% من مجموع الرجال العاملين ، أما النساء العاملات اللواتي لديهن مستوى الثانوي و العالي يمثلن 55.3% من مجموع النساء

العاملات في حين الرجال من نفس المستوى لا يمثلون سوى 28.3% من مجموع الرجال العاملين .

أما علاقة المستوى التعليمي للمرأة بالوسط السكني فإننا نجد أكبر نسبة من اللواتي ليس لهن تأهيل في المناطق الريفية 24.8% في حين وصلت عند الذكور 18.3% و هذا مؤشر قد يعطينا فكرة عن المهن التي تمارسها المرأة في المناطق الريفية التي لا تحتاج إلى تأهيل .

أما المناطق الحضرية فقد وصلت نسبة المشتغلات اللواتي لهن مستوى الثانوي و العالي 61.4% في حين لم تتجاوز نسبتهم عند الذكور 34.6% ، و يعتبر المستوى التعليمي مؤشرا مهما في التغيرات الاجتماعية التي سوف تعيشها المرأة داخل الأسرة و المجتمع خاصة إذا ما بقيت وثيرة التعليم لدى الفتيات على مستوى كل الأطوار على وضعها الحالي ، لأن المستوى التعليمي للفتيات بدأ يفوق الفتيان حتى على مستوى التعليم العالي و هو ما ينبأ بتغيرات مهمة في المجتمع الجزائري.

#### جدول رقم(07): يبين تطور اليد العاملة النسوية من 1966 إلى 2005

السنة	إناث
1966	95.000
1977	138.000
1987	365.00
1997	889.000
2005	1.174.000

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، 2006 .

إن اليد العاملة النسوية في الجزائر عرفت زيادة مميزة ، من سنة إلى أخرى حيث كانت في سنة 1966 لا تتجاوز 95.000 عاملة ، وصلت بعد عشر سنوات إلى 138.000 عاملة سنة 1977 ، و بعدها بعشر سنوات زاد عدد العاملات بثلاث مرات

ليصل إلى 366.000 عاملة سنة 1987 و نلاحظ بأنها زادت لتصل سنة 2005 إلى 1.174.000 عاملة .

لقد أصبحت المرأة الجزائرية عنصرا فعالا و حيويا في المجتمع بفضل مساهمتها في مختلف مجالات الحياة العملية في التربية و التعليم و كذا الصناعة و الفلاحة ، و مع مرور الوقت و نظرا للتغير في مختلف الظروف و كذا حركة المدن و التصنيع و الهجرة الريفية ، ارتفع عدد المشتغلات سنة 1977 إلى 14.824 ألف مشتغلة ، حيث أحدثت في المجال الزراعي تغيرات جذرية بغية تحقيق الاكتفاء الذاتي كمعركة أولى ، في المجال الاقتصادي و الصناعي و حدثت ثورة شملت إنشاء المصانع خاصة في المدن الكبرى ، و ساهمت سياسة التشغيل هذه في امتصاص اليد العاملة بشكل كبير ، و كان للمرأة الجزائرية نصيب في ذلك ، و لكن بصورة أقل ، رغم القوانين التي صنفتها بنفس الرتبة مع الرجل في العمل ، و يرجع السبب في ذلك إلى العرف و العادات و التقاليد خاصة في المناطق الريفية التي كانت في الغالب تمنع خروج المرأة للعمل خارج الإطار المنزلي .

إن هذا التطور الحاصل في اليد العاملة الجزائرية منذ الاستقلال ، كان نتيجة للتحسن في الأوضاع التي عرفها المجتمع الجزائري و التي من أهمها ، التعليم الإجباري لكل أفراد المجتمع دون تمييز بين المرأة و الرجل ، و كذا الوضع الاقتصادي الذي عرفته البلاد بعد الاستقلال و أثرت على القدرة الشرائية للمواطن ، التي تمثلت في انهيار كبير لأسعار البترول ، ما أدى بالمجتمع بالخروج للعمل نتيجة لتدهور الأوضاع المعيشية .

الجدول رقم (08) : يبين اليد العاملة حسب المستوى التعليمي و الجنس

المستوى التعليمي	ذكور	إناث
بدون تأهيل	%12.2	%14.3
ابتدائي/يقرأ و يكتب	%26.3	%11.8
متوسط	%33.1	%18.7
ثانوي	%20.2	%29.6
جامعي	%8.1	%25.7
المجموع	%100	%100

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات ، ص 16 .

يظهر هذا الجدول أن نسبة كبيرة من العمال لا يتمتعون بمستوى تعليمي عال إذ أن %14.3 من المجموع الكلي يعملون بدون مستوى في حين أن ما بين %11.8 و %18.7 يعملون بمستوى المتوسط و معرفة القراءة و الكتابة .

أما بالنسبة للنساء المشتغلات يعتبر مستواهم أعلى نسبيا من الرجال<sup>1</sup>، أكثر من %25.7 من النساء لديهن مستوى عال في حين الرجال المشتغلين الذين لديهم مستوى عال لا يمثل مستوى نسبهم %8.1 من مجموع الرجال العاملين ، أما النساء المشتغلات اللواتي لديهن مستوى الثانوي و العالي يمثلن %55.3 من مجموع النساء المشتغلات ، في حين أن الرجال من نفس المستوى لا يمثلون سوى %26.3 من مجموع الرجال المشتغلين .

فالمستوى التعليمي للفتيات في الجزائر و منذ 2005 بدأ يفوق الفتيان في جميع المراحل التعليمية حتى في مستوى التعليم العالي ، و هو يعتبر مؤشرا مهما في التغيرات الاجتماعية التي عرفتتها المرأة داخل الأسرة و المجتمع ، وهو ما ينبأ بتغيرات كبيرة و مهمة في المجتمع الجزائري .

<sup>1</sup> عمار مانع، مرجع سابق، ص 248 .

الجدول رقم (09) : يبين تطور اليد العاملة النسوية في بعض المجالات 2003

قطاع النشاط	1977	1987	2003
إدارة	53.8	64.3	48.4
صناعة	17.4	12.4	24.2
خدمات و نقل	13.4	7.9	12.5
زراعة	5.6	2.7	11
تجارة	3.3	3.4	2.9
بناء و أشغال عمومية	2.1	3.4	1

Source : données statistiques n°23 ,1992 , n°254(1996) et EAC ,  
3eme Trimestre 2003.

يوضح الجدول أعلاه أن اليد العاملة النسوية في سنة 1977 نسبة كبيرة منها كانت متجهة نحو قطاع الإدارة ، الذي يتطلب الفئة النسوية ثم تليها الصناعة فالخدمات ، بينما لا تمثل القطاعات الأخرى كالزراعة و الصناعة و البناء إلا نسبة ضئيلة جدا ، و هذا لأن هذه القطاعات الأخيرة لا تمنح الوقت الكافي للمرأة العاملة في التوفيق بين أدوارها المنزلية و أدوارها الوظيفية.

جدول رقم (10) : يبين نسبة العاملات في قطاعات مختلفة 1980 - 2005 .

النسبة	قطاع النشاط
%47.9	التعليم
%20.1	الصحة
%32	الإدارة و قطاعات أخرى
%100	المجموع

المصدر : نفس المرجع ، ص 19 .

من خلال الجدول نلاحظ أن العمل النسوي في الجزائر ، و معظم البلدان العربية في السنوات الأخيرة ، يتمركز في ثلاث قطاعات و هي التعليم ، الصحة ، الخدمات أو الإدارة ، و هذا نتيجة لدور المجتمع و الأسرة في اختيار المهن المناسبة للمرأة الجزائرية و طبيعتها ، فقطاع التربية الوطنية يحتل الصدارة ، ب 47.9 % أي 192.866 متبوع بقطاع الصحة ، ب 20.1 % ، و هكذا نجد أن 80% من العاملات يتمركز في هذين القطاعين ، و هذا نتيجة لامتداد الدور الطبيعي للوظيفة التربوية و الصحية للأُم بالإضافة إلى أن هذين القطاعين يمنحان المرأة العاملة المتزوجة فرصة التوفيق و التوازن بين وقت العمل و الالتزامات المهنية ، و الالتزامات العائلية ، كما أن العمل بقطاع التربية يلاقي استحسان من طرف أفراد المجتمع لأن طبيعة العمل في مهنة الصحة أو التعليم يعتبر مقدار لوظيفة التربية و خدمة الآخرين و هو بتوافق مع دور المرأة في الفضاء الأسري<sup>1</sup> و قد انتشرت هذه الظاهرة بشكل كبير ، في البلدان المتطورة أين أصبحت وظائف الخدمات تنتشر بشكل واسع و احتاجت إلى يد عاملة نسوية عليه ، و أصبحت مهن من اختصاص المرأة .

جدول رقم (11) : يبين عدد المشتغلات في قطاع التعليم سنة 2000 و 2003

عدد العاملين	سنة 2000	سنة 2003
عدد العاملين في الطور الابتدائي	46%	84%
عدد العاملين في المتوسط	43%	61%
عدد العاملين في الثانوي	43%	54%

المصدر : نفس المرجع ص 96 .

<sup>1</sup> عمار مانع، مرجع سابق ، ص 273 .

يظهر الجدول أن فئة المعلمات في الطور الابتدائي تمثل أكبر نسبة أي 46% في سنة 2000 بينما 57% سنة 2005 ، ثم تليها الأستاذات في الطور المتوسط ب 51% و أخيرا أستاذات الطور الثانوي بنسبة 40% .

و هو ما يبين أن وجود المرأة الجزائرية العاملة في سلك التعليم ، في تزايد مستمر و هو يؤكد حرص المرأة على تنمية قدراتها و كفاءاتها المهنية و كذا تنمية قدرات أفراد المجتمع من خلال دروسها و عملها في المؤسسة .

إن تزايد خروج المرأة نحو العمل يعني تزايد مشاركتها الفاعلة في النشاط الاقتصادي الأمر الذي يصب في النهاية في صالح عملية التنمية الشاملة ، ما يتوجب على المجتمع المدني و على المؤسسات الحكومية المعنية أن تبحث عن الحلول القادرة على كفالة حق المرأة في الحصول على فرص عمل مناسبة شأنها شأن الرجل و أن تعمل بجد للقضاء على المعوقات التي تعترض تحقيق هذا الهدف ، حتى نستطيع استثمار قدراتها كشريك أساسي في بناء المجتمع .

و هذا حقا ما يجسده واقع المرأة في تشريع العمل في الجزائر ، حيث يمنع تشريع العمل طبقا لأحكام الدستور أي شكل من أشكال التمييز الذي يرتبط بالجنس ، فهو يضمن الحق في العمل للجميع و المساواة بين العاملين مهما كان جنسهم أو سنهم ، إذ نص خصوصا على أن العمال يستفيدون من نفس التعويضات و الامتيازات مقابل نفس العمل عند تساوي التأهيل و المردود و قد أدخل تشريع العمل تدابير خاصة لحماية المرأة .

- منع التمييز بين الرجال و النساء في التشغيل .
- المساواة الموضوعية في الأجر ، و جاء كمبدأ ثابت و ذلك عند التساوي في العمل المقدم من قبل العامل بغض النظر عن جنسه .
- منع العمل الليلي لأن أغلب النساء و نظرا للتقاليد السائدة و الظروف الاجتماعية المعروفة ، في المجتمع الجزائري من جهة و ضرورة تواجد المرأة ليلا في بيتها من جهة

أخرى جعل المرأة لا تفضل العمل الليلي ، إلا نادرا مما يساهم في عدم استحقاقهن للتعويض الخاص بهذا النوع من العمل .

- منع العمل التناوبي .

- منع التشغيل في العطلة الرسمية .

- التمتع بعطلة الأمومة ، نتيجة لأوضاع المرأة المختلفة و أهميتها في المجتمع ثم اقتراح المزيد من الحماية القانونية التي تتعلق أساسا بوضعها "كأم" تعاني من تبعات الحمل و الولادة و التربية و القيام بشؤون البيت من جهة و جهة أخرى تأدية مهامها الوظيفية في العمل مع بقائها في حالة الخوف الذي يطاردها جراء فقدان عملها ، و أمام هذا الوضع فإن كل التشريعات تتفق على وجوب ضمان هذه الحماية .

إن حماية الأمهات في العمل أمر ذا أهمية بالغة من أجل المشاركة الجادة في بناء الوطن ، دون المساس بهذه الوظيفة التي تميزها المرأة العاملة ، و بالتالي المحافظة على تكاثر النسل البشري بصورة سليمة . إن الأمومة مفهوم لصيق بالمرأة وحدها ، و خاصة من الخصائص الإنسانية التي تتفرد بها لوحدها دون الرجل و لا ريب أن هذه العملية بما تتماز به من إجلال و تكريم لا تخلو في المقابل من مخاطر و مشاق ، غالبا ما تتكبدها الأمهات أثناء الحمل و الولادة ، و بالنسبة للأم العاملة فالأمر مماثل ، بل إنه يزيد لأنها هنا في وضعية يتحتم عليها التوفيق بين العمل و البيت و بين تبعات الأمومة ، و مسؤوليات العمل. لذا كان من الضروري أن توفر لها الحد الأدنى من الحماية و الرعاية من أجل أن تلعب دورا أساسيا في التنمية لذلك أقرت أغلب التشريعات على أن عطلة الأمومة في الجزائر 14 أسبوعا .

- منع التوظيف في أعمال خطيرة أو غير نظيفة أو مضرّة بالصحة .

- كما أنه يمكن للمرأة العاملة أن تستفيد من فترة استبدال لمرافقة زوجها في حالة تغير مكان العمل و لتمكينها من رعاية طفل عمره أقل من 5 سنوات .



## 5- المرأة العاملة و مشكلاتها :

لقد تحول الاهتمام و الجدل المنصب حول عمل المرأة في الآونة الأخيرة إلى التركيز حول الصراعات التي قد تكون نتيجة حتمية لتعارض المطالب بين احتياجات المنزل و الأسرة و احتياجات العمل اللذان يتطلبان تكريس جزءا كبيرا من الوقت و كذا الجهد و الاهتمام و باعتبار المرأة العاملة عضو أساسيا في الأسرة ، فإن موضوع خروجها إلى ميدان العمل لا يخصها لوحدها بل هو مرتبط أيضا بالأسرة التي تشكل أحد طرفيها ، حيث تتأثر هذه الأخيرة بخروجها للعمل .

و إن الأدوار المختلفة للمرأة و التي ظهرت واضحة بدرجة كبيرة منذ خروجها لميدان العمل ، أصبحت أدوار حيوية في جميع المجالات و على مختلف الأصعدة ، و هذا أدى إلى إشباع نطاق أدوار المرأة حيث أن عملها أدى إلى إعادة توزيع الأدوار داخل الأسرة و خارجها ، و لكن رغم ما وصلت إليه المرأة العاملة من مكانة مرموقة على المستوى المحلي و العالمي إلا أنها مازالت تعاني من صعوبات تواجهها على الصعيدين و بالتالي من شأنها أن تؤثر عليها داخل البيت أو خارجه ، سواء فيما تعلق الأمر بالزوج و تربية الأبناء و أمور المنزل أو فيما تعلق بعملها خارج المنزل و علاقتها بإدارتها و كل هذه الأمور تعود على الزوجة (الأم العاملة ) التي هي داخل الأسرة ، هذه الأخيرة التي تعتبر مؤسسة للتنمية الاجتماعية و الإنسانية ، و من ثم فهي تواجه مشاكل ابتداء من البيت مرورا بالشارع وصولا إلى ميدان العمل ، و لكن هذه المشاكل في كثير من الأحيان ، تتفاوت درجاتها حسب مدى الأثر الذي يتركه هذا الأخير .

### 5-1 المشاكل الأسرية :

تعتبر المشكلات الأسرية من أخطر المشاكل التي تعاني منها المرأة في مختلف مجالات عملها ، فعمل المرأة خارج البيت لساعات طويلة لا بد أن يخل بالواجبات الأسرية الملقاة على عاتقها خصوصا إذا كانت متزوجة و لديها أطفال ، وواجباتها الأسرية التي قد تتناقض مع عملها الوظيفي كثيرة و معقدة أهمها رعاية الأطفال و تنشئتهم الاجتماعية و

الإشراف عليهم و حل مشكلاتهم و إرسالهم إلى المدارس و مراقبة سير دراستهم و تحصيلهم العلمي عن كثب و تحفيزهم على الاجتهاد و السعي و النجاح في الامتحانات ، إضافة إلى مسؤولياتها الجسام عن أداء أعمالها المنزلية ، كالتنظيف و غسل الملابس و الطبخ ....، زد على ذلك واجباتها الزوجية التي تتمحور حول الاهتمام بزوجها و رعايته و سد متطلباته العاطفية ، و تكوين أقوى العلاقات الاجتماعية معه و التنسيق معه في تحمل مسؤوليات العائلة و حل مشكلاتها الآنية و المستقبلية إن وجدت .

## 2-5 الواجبات المنزلية و المهنية :

إن المهام الأسرية الملقاة على عاتق الزوجة تتطلب منها بذل المزيد من الجهود المهنية و تخصيص الأوقات الطويلة و السهر على راحة الأطفال بأوقات الفراغ لكن واجباتها لا تقف عند حد تحمل المسؤوليات الأسرية فقط ، فهي مسؤولة أيضا عن الواجبات الوظيفية و المهنية التي تؤديها المرأة خارج البيت ، و الواجبات الأسرية غالبا ما تتناقض مع الواجبات المهنية<sup>1</sup>.

فعمل المرأة لساعات طويلة خارج البيت قد يتعارض مع مسؤولياتها المنزلية ، و هذا التعارض يوقع المرأة العاملة في مشكلات التوفيق بين متطلبات عملها المنزلي و متطلبات عملها الوظيفي و لا تعرف على أية واجبات تركز فإن ركزت على واجباتها المنزلية و أهملت واجباتها الوظيفية ، فإن هذا سيعرض عملها الإنتاجي أو الخدمي إلى الخطر ، أي أن إنتاجيتها معرضة للهبوط أو التدهور و تضطرب الخدمات التي تقدمها إلى المجتمع و تسوء علاقتها مع الإدارة و المسؤولين ، مما يضطرها إلى التوقف عن العمل و إذا ما ركزت المرأة العاملة على عملها الوظيفي و أهملت واجباتها الأسرية فإن بيتها يتعرض إلى الاضطراب هو الآخر و سوء الإدارة ، مما يترك أثره في سلوك الأطفال و العائلة ككل ، كما يسيء إلى العلاقات الزوجية و تكون العائلة عرضة للتفكك و عدم الاستقرار .

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن: علم اجتماع المرأة ، دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر ، دار وائل للنشر ، القاهرة ، 2008 ، ص 79 .

إن المشكلة التي تعاني منها المرأة العاملة ، في الوقت الحاضر تتجسد في عدم وجود من يحل مكانها في البيت أثناء خروجها إلى العمل ، فالزوج في الأغلب لا يساعدها في أداء الأعمال المنزلية بسبب القيم و المواقف التقليدية السائدة في المجتمع كما لا يحب الرجال القيام بهذه الأعمال ، و تتوقع من النساء تحمل أوزارها دون مساعدتهن من قبل الرجال ، و هذه الحقيقة تعرضها للإرهاق و الأعباء الجسدية و النفسية خصوصا و أنها مسؤولة عن تحمل أعباء أدوارها المنزلية و الوظيفية في آن و احد .

### 3-5 المرأة العاملة و الزوج :

إن عمل المرأة خارج البيت كما تشير الدراسات و الأبحاث الاجتماعية المختلفة ، يجلب للمرأة الاحترام و التقدير و يرفع من منزلتها الاجتماعية و يثبت أقدامها في الأسرة و المجتمع و يرفه عنها ماديا و حضاريا و يقوي معنوياتها و يعزز ثقتها بنفسها و إمكاناتها و يدعم استقلاليتها و ذاتيتها<sup>1</sup>.

لكن باعتبار أوضاع المرأة في المجتمع ، نجد أن قيم الأسرة قد تأثرت بخروجها للعمل ، و تأثر بذلك حجم الأسرة و اختلفت أساليب التربية ، كما تأثرت العلاقات السائدة فيها ، و منها العلاقة بين الزوجين ، فالخلافات المستمرة و المتواصلة و النزاعات بين المرأة العاملة و زوجها بسبب عدم تفرغها للقيام بمهامها الأسرية و عدم مساعدة الزوج لها يخلق جوا من التوتر الأسري ، قد يدفع إلى محاولة إيجاد فاصل لنهاية هذه النزاعات .

كما أن خروج المرأة للعمل و حصولها على أجر مادي ، قد يغير من مكانتها و دورها داخل الأسرة و ذلك لما تحققه من استقلال اقتصادي و هذا ما يدفع بالزوج إلى الشعور بافتقاده للسلطة التقليدية كأب و زوج مما قد يتسبب في الكثير من الصراعات و سوء التفاهم و توتر في العلاقات الأسرية خاصة إذا طالبت المرأة العاملة زوجها بالمساعدة في الأعمال

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن، مرجع سابق ، ص 84 .

البيئية<sup>1</sup> و لكن هذا الأمر عادي و مألوف بالنسبة لبعض الأسر التي وصل فيها الزوجان إلى درجة كبيرة من الوعي و التفاهم ، و إن مساعدة الزوج لزوجته في أداء أمور البيت و بتحمل مسؤولية رعايته و رعاية أبنائه طبعاً و كذا الاهتمام بتلبية جميع متطلبات بيته بالإضافة إلى إنشاء المزيد من دور الحضانه و رياض الأطفال و تطوير مستوياتها و مبادرة الدولة بتقديم الخدمات الاقتصادية و الثقافية ، الاجتماعية و الصحية ، كل ذلك خفف من المسؤوليات و الالتزامات المتشعبة التي تضطلع بها المرأة المعاصرة و يسهل عليها القيام بواجباتها الوظيفية و المنزلية الأمر الذي يوطد العلاقات الزوجية ، داخل الأسرة و يحمي الأسرة من أخطار التفكك و عدم الاستقرار .

#### 4-5 المرأة العاملة و تربية الأطفال :

إن من أهم وظائف الأسرة إنجاب الأطفال و الإشراف على رعايتهم و السهر على تلبية شؤونهم و لذلك تكون الأسرة مسؤولة على التنشئة الاجتماعية التي يتعلم الطفل من خلالها الخبرات الثقافية و قواعدنا بصورة تؤهله و تمكنه من المشاركة مع غيره من أعضاء المجتمع ، و يقع الجزء الأكبر من هذه المهمة على عاتق المرأة .

فالمرأة العاملة تعاني من مشاكل أسرية تتعلق بتربية الأطفال و الاهتمام بهم ففضاء المرأة ساعات في العمل خارج البيت قد يعرض الأطفال إلى الإهمال و سوء التربية و عليه أصبحت غير قادرة على رعاية الأطفال و تربيتهم و العناية بهم على أكمل وجه ، و يمكن القول أن أكبر عائق يواجه المرأة العاملة هو مشكل الأطفال الصغار الذين لم يصلوا بعد إلى سن المدرسة و الذين هم بحاجة ماسة إلى العناية المباشرة من الأم و خاصة أمور الرضاعة و التغذية و النظافة ، كما أن الأطفال في هذه المرحلة عرضة للأمراض مما يتطلب تواجد الأم الدائم بصفة دائمة و مستمرة مع طفلها و غيابها عنه و انشغالها بالعمل قد يعقد الأمور ، و هذا يجعلها قلقة على أطفالها ، و قلق المرأة العاملة بهذه الطريقة لا

<sup>1</sup> حسن الساعاتي: علم الاجتماع الصناعي ، دار المعارف الإسكندرية ، مصر ، 1976 ، ص 194 .

يساعدها على التركيز على العمل الذي تقوم به مما يسبب انخفاض إنتاجيتها و تدني مستوى الخدمات التي تقدمها للمؤسسة أو الجهة التي تعمل فيها<sup>1</sup> .

إن المرأة العاملة في معظم الحالات تتعرض لمشكلة عدم وجود من يراعي أطفالها و يشرف عليهم و يلبي متطلباتهم خلال فترة خروجها إلى العمل ، فإن الأزواج في معظم الحالات لا يستطيعون مساعدة زوجاتهم في تحمل مسؤولية العناية بالأطفال خلال فترة خروجهن للعمل و ذلك إما لانشغالهم في العمل الوظيفي أو عزوفهم عن تحمل مسؤولية تربية الأطفال و الإشراف عليهم لأسباب نفسية و اجتماعية و حضارية بحتة ، فمعظم الأزواج يرفضون تنظيف الأطفال ، و اللعب معهم و السهر على رعايتهم لأن في رأيهم مثل هذه الواجبات من اختصاص المرأة .

إن تبني هذه الأدوار المختلفة للمرأة انطلاقاً من الدور التقليدي كزوجة و كأم و دور حديث كعاملة و قبولها لهذه الأدوار دلالة على قدرتها في تحمل مسؤولياتها كما أن ذلك أدى إلى تغير في توزيع الأدوار بين الزوجين نتيجة لمساهمة المرأة في احتياجات الأسرة ، و أن السلطة زادت لصالح المرأة العاملة و حررتها من دورها التقليدي الثانوي بينما في المقابل اتجه دور الزوج إلى الهبوط بعد أن كان مسيطراً<sup>2</sup> .

فنزول المرأة لميدان العمل يولد مشاكل عديدة مما يؤثر على تحقيق الاستقرار بين الزوجين و كذا رعاية الأبناء ففي اعتقاد الكثير من الباحثين وجود آثار سلبية على أبناء الأمهات العاملات نظراً لغياب الأم و إهمال العناية بالأبناء لذلك تضطر المرأة العاملة للبحث عن البديل أثناء غيابها عن منزلها ، و غالباً ما تتجه إلى دور الحضانة و الأقارب و الجيران أو البحث كل يوم عن مكان لترك أطفالها إلى حين عودتها من العمل .

تبين الدراسات أن الطفل الذي ينشأ بعيداً عن أمه نظراً لاهتمامها بعملها ، قد يكون طفلاً ناقصاً في صحته و مكوناته الشخصية ، كذلك قد تلجأ بعض الأمهات عند عودتهن

<sup>1</sup> إحسان محمد الحسن، مرجع سابق ، ص 81 .

<sup>2</sup> عبد العزيز عبد الرؤوف، مرجع سابق ، ص 54 .

من العمل إلى التخلص من ضجيج الأطفال بسبب الإرهاق و التعب و ذلك بدفعهم إلى اللعب في الشارع حتى يتمتعن بقليل من الراحة بعد عمل طوال اليوم و عليه فإن قضاء الطفل لفترة طويلة لوحده دون رعاية من طرف الوالدين خصوصا الأم قد يؤدي به إلى الاحتكاك بأطفال قد تكون تصرفاتهم سيئة .

و في دراسة أخرى ل كيلجر توضح أن عددا من الأمهات المشتغلات أظهرن قلقا و إحساسا بالذنب اتجاه أطفالهن ، كما صرحن أنهن يملن إلى التعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات<sup>1</sup> ، و هذا ما قد يشكل عبئا و ضغط نفسي على المرأة العاملة ، حيث بين "فيشر " أن الأمهات المشتغلات يحاولن بشدة أن يثبتن لأنفسهن و لأقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن و أنهن يبقين معهم ساعات فعلية أكثر مما تقضيه في المتوسط ربات البيوت<sup>2</sup> و هذه الدراسة تبين كيف أن العمل قد يشكل عبئا نفسيا على المرأة العاملة .

فالمرأة العاملة إذن عكس ما يتخيل عليها ، اتجاه أطفالها ، فهي تحاول خلق الوقت من أجل تربية أبنائها و رعايتهم و توجيههم ، لأنها واعية بدورها و مسؤولياتها ، حيث أنها تبين في معظم حالاتها من خلال توزيع و تقسيم وقتها بأنها قادرة على الالتزام بواجباتها اتجاه أولادها فلقد أثبتت كامليا عبد الفتاح أن أبناء المرأة العاملة أكثر نضجا من الناحية الانفعالية و الاجتماعية من أبناء النساء ربات البيوت و أن المرأة العاملة تمنح أبنائها فرصة الاستغلال و التعبير عن الذات و هم أكثر طموحا من غيرهم<sup>3</sup> .

و ذلك لأن الوالدين يملكان مستوى تعليم عال قد يؤهلها إلى إتباع خطوات منهجية مبنية على أساس التفاهم و التسامح أحيانا ، و هو ما يهيئ لتكوين شخصية متوازنة ، فأبناء العاملات يعتمدون على أنفسهم عكس أبناء المرأة غير عاملة الذين يعتمدون عليها في أبسط الأمور ، لكن رغم هذا فإن خروج المرأة لميدان العمل ، قد يخلق أثارا سلبية

<sup>1</sup> كامليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ، ص 65 .

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 88 .

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 46 .

خاصة في تربية أطفالها ، كعدم إشباع حاجات الطفل من حب و حنان في سنواته الأولى بسبب غياب الأم لساعات طويلة .

لقد واجهت المرأة العاملة ، عراقيل في مختلف المجالات و لازالت تواجهها أثناء أدائها لعملها داخل البيت و خارجه ، و لكنها في كثير من الأحيان توصلت إلى التوفيق بين دورها التقليدي و دورها الحديث .

إن تقسيم العمل على أساس الجنس قد يبدو شيئاً طبيعياً بحكم الاختلافات الطبيعية بين الجنسين لأن طبيعة الحياة تقتضي ذلك حيث أن تقسيم العمل ليس مجرد ظاهرة اقتصادية و إنما هي شرط أساسي للحياة الاجتماعية ، و قد اتضح أن التباين في العلاقة الزوجية ، يطرح أمامنا واقعا فتقسيم العمل الجنسي هو أحد الدعامة الرئيسية للتضامن الاجتماعي<sup>1</sup> ، و هو ما يعرف بعملية تقسيم العمل بين الرجل و المرأة ، و لا تكاد تخلو الثقافة في المجتمعات الإنسانية من هذا النوع من التقسيم ، و أن هذا التقسيم لا يعتمد على أساس الاختلاف الجنسي بين الرجل و المرأة بل يخضع أساسا إلى قيم المجتمع ، التي تدعم ذلك عبر الأجيال عن طريق التنشئة الاجتماعية للأسرة ، لذلك فإنه ينتج نفس تقسيم العمل سواء داخل البيت أو خارجه ، و أن كلاهما يفرض على كل من الرجل و المرأة أدوار معينة ، و أن دور الرجل محدد اجتماعيا خارج البيت من أجل العمل لتوفير الحاجات المادية للأسرة و الذي يقضي فيه جل وقته دون المشاركة له في أعمال أخرى داخل البيت ، أما المرأة فهي المسؤولة الأولى عن البيت و أمورها و تربية الأطفال ، باعتبار أن عملها هذا يفرض عليها المكوث في البيت لذلك فإن عملها مرفوض من طرف القيم لكن هذا الرفض تراجع أمام الحاجة المادية للأسرة خاصة في مرحلة الأزمة الاقتصادية التي مرت بها معظم العائلات التي أدت بالمرأة إلى العمل خارج البيت و لكنها قد تهمل أطفالها نتيجة اهتمامها بعملها خارج المنزل ، إلا أن هذا التراجع في القيم في خروج المرأة للعمل و تمسكها به لا يعني أن تقسيم العمل بين الزوجين داخل البيت قد تراجع فيه ، بل إذا كانت قد سمح لها أن

<sup>1</sup> أحمد بيومي: علم الاجتماع ، الدار الجامعية ، الإسكندرية 1975 ، ص 211 .

تعمل فعليها أن تتحمل متاعب هذا العمل ، و عليه بقيت المرأة تعاني من عدة ضغوط عند العمل خارج المنزل و أتعاب الأعمال المنزلية بما فيها تربية الأطفال ، و الإشراف على إنجازهم الموسي ، كما أن أفراد المجتمع لا يرون الجانب المادي فقط بل أن معظم الأزواج إن وافقوا على عمل زوجاتهم فالغالب غاياتهم من ذلك هو المكسب المالي الذي يساعدهم على تغطية مصاريف البيت و حاجاته و رفع مستوى المعيشة .

و هذا ما بينه استجواب مجموعة من أزواج عاملات عن سبب عمل زوجاتهم فقد بين أن الزوجة العاملة لدى أكثر الرجال هي وسيلة دخل إضافي ، أكثر مما هي شخص في حاجة لإثبات وجودها فخروج المرأة يشترط فيه صفات هامة ذات علاقة بظروف المرأة و العمل المقدر لمتاعبها في التعاون المالي معه ، و بالتالي يتعاون معها و يساعدها على الأقل في بعض أمور البيت السهلة و رعاية الأطفال تخفيفا عنها و تحسيسا لها بالاهتمام و الرعاية ، و لكن و رغم المساعدات الملموسة للزوج في الأعمال المنزلية و تربية الأطفال ، إلا أن معظم هذه الأعمال مازالت ملقاة على كاهل الأمهات " الأم العاملة " ، لأن هذه الأعمال التي تقدمها ما تزال بصفة عامة ذات حساسية بالنسبة للزوجين في الأسرة الجزائرية.

و من هنا فإن القيم التي أدت إلى قيام هذه الحساسية ، كان تراجعها قليلا بالمقارنة بالزيادة المستمرة في عدد النساء العاملات ، إضافة إلى ذلك نجد أن المرأة العاملة خارج البيت تتحمل مسؤولية الأطفال وحدها و نتائج هذه التربية بما فيها الجانب الدراسي باعتبار هذا الجانب مهم في تحديد مستقبل الطفل ، فإذا نجحت في هذه المهمة لقيت من المجتمع الشكر و الثناء ، و إذا فشلت فإنها تتلقى اللوم و العتاب ، على أن خروجها للعمل جعل رعاية الأطفال و تربيتهم أقل نجاحا من ذي قبل مما يؤدي بالطفل إلى السير نحو طريق الانحراف و الفشل الدراسي ، و خاصة من طرف أمه باعتبارها مصدر الحنان و الإشباع النفسي و الطمأنينة ، إلا أنه يمكن أن نجد نفس الظواهر لدى أطفال المرأة غير العاملة أي الماكثة بالبيت فالغالبية المطلقة من الدراسات و البحوث الاجتماعية لم تستطع أن تثبت



وجود فروق بين أبناء الأمهات العاملات و غير العاملات فالأم العاملة و عند عودتها إلى المنزل ، تحاول تعويض أبنائها الحنان أثناء فترة الغياب ، حيث تتعامل مع أطفالها بحنان و تقدير و لهفة و ترى أن غياب الأم لفترة أمر ضروري للطفل طالما هناك تنظيم في معاملته و الإشراف عليه خلال فترة غيابها و ليس المهم وجودها معه طوال اليوم و إنما المهم هو مدى تقبل الأم لطفلها و اتجاهها نحوه <sup>1</sup>.

و بالتالي فإن الاهتمام بالأطفال و رعايتهم و نجاحهم يعتمد أساسا على نوعية المرأة ذاتها و نوع العلاقة التي تقيمها معه و نوع الرعاية التي تقدمها له ، لأن عملها ليس له دخل برعاية الأطفال أو دراستهم ، و هذا ما بينته دراسة سمية فهمي عن عمل المرأة و أثره على الأطفال .

إن هناك مشاكل خاصة بالعمل و مشاكل خاصة بالأطفال و لكن لا توجد علاقة مباشرة بين الاثنين ، إنما العلاقة المباشرة هي بين شخصية الأم و شخصية الأطفال ، فكل ما يؤثر على شخصية الأم يؤثر على معاملتها لأطفالها و اتجاههما العام نحوهم و تتساوى الأم التي تعمل في نطاق الأسرة و، و الأم التي تعمل في المجتمع الكبير ، أما إذا أحست أن عملها قد تسبب في عدم نجاح أبنائها مثلا دراسيا أو في مختلف المجالات فإنها قد تتسحب من العمل ، و هذا ما بينته دراسة حول عوامل انسحاب المرأة من العمل لرعاية أطفالها ، و التفرغ لهم للاهتمام بهم أكثر <sup>2</sup> و كذا إمكانية استمرارها في العمل لكن إن تنظيم وقتها بتوفير الراحة لهم عاطفيا و نفسيا و دراسيا ، و عليه فالمرأة عموما تضع أطفالها فوق كل اعتبار و تحاول بقدر الإمكان المحافظة على أسرتها و توفير الراحة و الهدوء داخل البيت و لو كان ذلك على حساب راحتها أو صحتها أما في الحالات القصوى و الضرورة فالانقطاع نهائيا عن العمل هو الحل الأفضل لها .

<sup>1</sup> كامليا إبراهيم عبد الفتاح، مرجع سابق ، ص 69 .

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 215 .

الفصل الرابع : المرأة وتقسيم العمل

1- المرأة والعمل في العالم

1-1 المرأة والعمل في فرنسا

1-2 المرأة والعمل في الولايات المتحدة الأمريكية

1-3 المرأة والعمل في اليابان

1-4 المرأة والعمل في الدول العربية

2- المرأة والعمل في الجزائر

1-2 المرأة والعمل في الفترة الاستعمارية

2-2 المرأة والعمل بعد الاستقلال

1-2-2 السياسة العامة

2-2-2 البنية التطويرية للعمل النسوي في الجزائر

3-2-2 وضعية المرأة الاجتماعية

4-2-2 المرأة في السياسة

3- التقسيم الجنسي للعمل

1-3 أشكال التقسيم الجنسي للعمل

2-3 أسباب التقسيم الجنسي للعمل

3-3 المعوقات التي تواجهها المرأة

4-3 المهن الرجالية

4- العوامل المساعدة لدخول المرأة للعمل

1-4 التغيير الاجتماعي ودوره في دخول المرأة عالم الشغل

2-4 الأسرة و دورها في دخول المرأة عالم الشغل

تمهيد :

في هذا النص سنتطرق للمرأة و الشغل في العالم من خلال أخذ فرنسا كنموذج للقارة الأوروبية و الولايات المتحدة الأمريكية كنموذج للقارة الأمريكية و اليابان كنموذج للقارة الآسيوية من أجل التعرف على كيفية مشاركتها في الحياة العلمية ثم نتطرق إلى المرأة العربية و العمل من خلال تنوع أشكال عملها لننتهي بعمالة المرأة الجزائرية و كيفية هيكلتها.

**1- المرأة و العمل في العالم :**

**1-1 المرأة والعمل في فرنسا :**

إن الوظيفة الأولية و الأساسية للمرأة هي رعاية الأطفال و المنزل و لا يمنع هذا من مزاولتها عملا باجر فيصير لها مورد مادي تساهم به في تحسين أوضاع الأسرة خاصة أن الأوضاع العامة في العالم كانت تسودها الحاجة المادية ففي أوروبا خصت المرأة بالعمل المأجور في الزراعة فكانت تعمل في ظروف صعبة و قاسية " <sup>1</sup> وأجور النساء دائما اقل من أجور الرجال " <sup>2</sup> و في فرنسا بالتحديد سجلت و جودها في الحرف التقليدية خاصة الخياطة فتبدأ الفتيات بممارسة هذه المهنة من سن 5 إلى 6 سنوات .

وعندما تبلغ الخمسينات من العمر تظهر عوارض الأمراض المختلفة خاصة تلك التي تخص العين و الظهر أما الريفيات اللاتي هاجرن إلى المدينة بحثا من مستوى معيشي أفضل اشتغلن كخادمت في البيوت .

ومع ظهور المانيفكتورة و التصنيع وجدت الحرفة التقليدية نفسها في أزمة بسبب المنافسة على المنتج المصنع الذي ينتج في المصانع فهو اقل تكلفة و أحسن إنتاجا هذا ما جعل الكثير من النساء يتوقفن عن العمل بحثا عن العمل المأجور في المصانع الأمر الذي جعل هجرة النساء الريفيات ترتفع و خاصة الفتيات هروبا من الفقر إلا أن الحياة في المدينة لم تكن سهلة حيث كانت المنازل جد قديمة ينعدم فيها أدنى وسائل الراحة فكان همهن العمل

<sup>1</sup> roux charles et autres ,opcit, p130 .

<sup>2</sup> ibid, p134.

وكسب عيشهن فتمركزن في الصناعة النسيجية حيث تملك فيها الخبرة ولكن هذا لا يمنع من أن يكون لها ظهور في الأعمال و الصناعات الأخرى ففي سنة 1839 م 40 اشتغلن في إنتاج الورق و 15 في إنتاج السكر و في تحضير الكبريت في المناجم.<sup>1</sup>

ومع ظهور النظام الرأسمالي و الثورة الفكرية نظرا للتغيرات الحاصلة في مختلف المجالات و التي تميزت بالخروج الواضح للمرأة للعمل في المصانع التي كانت بحاجة للقوة العاملة فشغلت النساء في المناصب الإنتاجية الدنيا و بأجور جد زهيدة و لساعات عمل طويلة و مجهدة هذا ما أدى بالكثير من المفكرين التطرق لوضعيتين من بينهم (كون دورسي) الذي يطالب بحق النساء في التربية و النشاط السياسي و الحصول على عمل سنة 1788<sup>2</sup>.

و (اول بدي فوى) التي "تطالب بالمساواة في الحقوق السياسة وكذا الفردية وكانت المرة الأولى التي اعتبر فيها التفريق بين الجنسين شكلا عنصريا"<sup>3</sup>. و (سان سيمون) سنة 1833 تطالب بالمساواة بين الرجال و النساء في كل المجالات وتعتبر أول امرأة طالبت بإنشاء اتحاد عمالي نسائي للمطالبة بحقوقهن و في سنة 1848 بدأت بواذر ظهور الحركات و الاتحادات النسائية كجمعية الأخوية العمالية للخياطة و للمنظفات ... الخ . تنادي بالمساواة بين الجنسين لتحسين وضعية المرأة و حمايتها في العمل و المطالبة بحقها في التعليم .

كل هذا أدى إلى زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة من 58 بالمائة سنة 1954 الى 74 بالمائة سنة 1968 لتدخل جميع ميادين العمل (البنك ، التجارة ...) و مع ارتفاع المستوى التعليمي للمرأة بدأت تتمركز في القطاع الثالث لما يتناسب مع تأهيلها و ميولها.

<sup>1</sup> roux charles et autres ,opcit., p143.

<sup>2</sup> وزارة التضامن والعائلة ، ذاكرة النساء ، فيفري 1998 ، ص 17.

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 17.

## 1-1 المرأة و العمل في الولايات المتحدة الأمريكية :

أخذت النساء في الولايات المتحدة الأمريكية سنة 1890 نسبة جد ضعيفة للعمل خارج المنزل قدرت ب "5 بالمائة من القوة العاملة ، معظمهن من نساء الزوج و المهاجرين"<sup>1</sup> فالمرأة الأمريكية في تلك الفترة كانت تحكمها العادات و التقاليد التي تسمح لها بالبقاء في البيت ، ولكن مع التغير الاقتصادي و التكنولوجي اضطرت المرأة للخروج إلى العمل و هذا نتيجة "الركود الاقتصادي في الستينات حيث لم يعد بإمكان الأسرة الاعتماد على دخل الزوج وحده للنفقة و شراء منتجات صناعية"<sup>2</sup> من أجهزة كهربومنزلية ووسائل الترفيه هذا ما جعل المرأة تخرج للعمل من اجل مساعدة أسرتها في مصروف المنزل ف "كان خروج المرأة المتزوجة للعمل في البداية محدودا بفترة مؤقتة أي ينتهي عند سد حاجات المرأة بالأثاث الجديد"<sup>3</sup> ، ولكن التطور السريع الذي شهدته الولايات المتحدة الأمريكية من الناحية التكنولوجية أثرت على كل المستويات الأخرى : الثقافية ، السياسية الاجتماعية فتغيرت الذهنيات الخاصة بعمل المرأة خاصة مع "زيادة متطلبات الحياة و استمرار تكاليف الحياة"<sup>4</sup>.

كما أن للتطور التكنولوجي دور في ظهور وظائف جديدة لم تكن موجودة كالمسكينة و الطابعة ومربية الحضانة و الممرضة و موظفة الاستقبال و موظفة التليفون هذه الأعمال لا تقدم للرجال للعمل فيها إنما يمكن أن تعمل في مثل هذه الوظائف النساء و براتب الرجال بنسبة 40 بالمائة.<sup>5</sup>

وفي ظل هذه التغيرات والحركة الاجتماعية التي شملها المجتمع الأمريكي ظهرت حركات تشجع خروج المرأة للعمل خاصة و أن مقر الأمم المتحدة موجود في الولايات

<sup>1</sup> عبد المجيد البيانوني ، مرجع سابق ، ص 18.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 84 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 84.

<sup>4</sup> نفس المرجع ، ص 84 .

<sup>5</sup> نفس المرجع ، ص 84.

المتحدة الأمريكية و الذي يعد محرك ومدعم كل الحركات النسوية ومركز القرارات الكبرى لوضعية المرأة في العالم و رغم أن هذا النوع من الحركات يشجع عمل المرأة إلا أن المجتمع الأمريكي لا يخلوا من المفكرين و الباحثين حول الأوضاع التي آلت إليها المرأة و الأسرة بخروجها للعمل فيحاولون إظهار النتائج السلبية التي نتجت عن خروج المرأة للعمل من تراجع الزواج و زيادة نسبة الطلاق بالإضافة إلى الانحرافات فكما يقول القسيس (كارل) "أتلقت النساء أنفسهن اختياريا بشرب الخمر و التدخين .... وعلاوة على ذلك فإنهن يرفضن الحمل... وليس ثمة أمل في زيادة نسبة الأولاد دون أن تحدث ثورة في عادات التفكير و الحياة أو يظهر مثل أعلى في الأفق<sup>1</sup> "فأكثر مايؤرق الدول المتقدمة في الفترة الحالية نقص الولادات التي تعتبر نتيجة حتمية لخروج المرأة للعمل و تبدل العقليات بالخوف من تحمل مسؤولية الأسرة أو فقدان رشاقتها نتيجة ذلك .

وهذا ما أكده اليمين سنة 1992 باعتبار "حركة المساواة بين المرأة والرجل... ونظام الرعاية الاجتماعية كلها أشياء ساهمت في الانحدار المفاجئ في تماسك العائلات الأمريكية و استقرارها"<sup>2</sup>.

## 1-2 المرأة و العمل في اليابان :

تعتبر القيم التقليدية في المجتمع الياباني الحجر الأساس "ومن أهم هذه القيم التي تحرك العلاقات الاجتماعية التقليدية في المجتمع الياباني : العرفان والالتزام الاجتماعي والميول الطبيعية و التبادل و الامتزاج و الولاء و الطاعة و التمسك بطبيعة المجتمع الياباني كمجتمع متجانس و بكونه مجتمع ذوا عرق واحد"<sup>3</sup> والعرفان هو حجر الأساس للعلاقات الأسرية بين الآباء و الأبناء فهو العرفان بالجميل للوالدين لكونهما منحا الحياة له و قاما

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 85.

<sup>2</sup> فرانسيس فوكو ياما ،الثقة الفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار ، ط 1، مركز الإمارات للدراسات والبحوث الإسلامية ،أبو ظبي الإمارات العربية المتحدة ،1999 ، ص 38.

<sup>3</sup> نيللي كمال الأمير ، القيم التقليدية اليابانية بين الخصوصية ومحاولات الدمج العالمية في القيم الآسيوية ، تحرير هدى ميتكس ، مركز الدراسات الآسيوية ، جامعة القاهرة ، 2007 ، ص 318.

بتربيته حتى كبر وبالتالي يجب عليه أن يرد الجميل لهما فهذه القيم تعطي أهمية كبيرة للأسرة وتقوي عملية التماسك والتفاعل الأسري .

إن الثقافة اليابانية تولي أهمية كبيرة للأسرة ف " الثقافة الآسيوية التي تؤكد على طاعة سلطة الجماعة والاجتهاد و الأسرة والتوفير و التعليم كانت حاسمة للنمو الاقتصادي<sup>1</sup> فهذه القيم التي تولي الأهمية الكبيرة للأسرة بالنسبة للمجتمع الياباني تعتبر قيمة العرفان بالجميل للأولياء أمرا هاما وضروريا فالأبناء مدينون للآباء بمنحهم الحياة لهم وتوفير التنشئة و الجو العائلي لهم "وعلى الرغم من أن مشاركة قوة العمل النسائية تزيد باطراد في اليابان وكوريا فإنها مازالت عند الحد الداني<sup>2</sup>

إن ضعف النسبة التي ميزت عمل المرأة في آسيا خاصة في اليابان تعود إلى التمسك بالقيم التقليدية لهذه المجتمعات و التي يؤيدها الدستور و القوانين العرفية و الدستورية .

إن عمل المرأة في هذه المناطق يأخذ شكل (M) فهي تعمل قبل الزواج و بعد الزواج تتوقف عن العمل من اجل رعاية الأطفال فالقيم الرئيسية في هذا المجتمع قوية جدا فهي تعتبر أن واجبها رعاية أبنائها و استثمارها في هذه الفترة يكون في أبنائها من حيث التنشئة و التعليم فالمرأة اليابانية راضية بهذا الوضع فما يعتبر تمييز في الدول الغربية يعتبر حماية في هذا البلد فعندما يكبر الأبناء و يصبحون قادرين على الاعتماد على أنفسهم تعود إلى العمل بعد أن أدت واجبها معهم بالتالي تعود وترتفع النسبة ثانية و القانون الياباني المأخوذ من التقاليد و الأعراف يشجع المرأة على العودة إلى العمل ثانية بعد أن يكبر أبنائها لان مكانها محفوظ في سوق العمل .

إن المرأة اليابانية تقبل أكثر على العمل بنصف دوام أو الأعمال الخفيفة التي لا تتطلب جهدا كبيرا "في مجال الصناعات الخفيفة أو وظائف الخدمات ... وهناك قدر كبير

<sup>1</sup> فرانسيس فوكوياما، الانهيار العظيم : الطبيعة الإنسانية وإعادة النظام الاجتماعي ، الراية ملف القرن العشرين ، عرض:عامر سلطان، 29 يناير 2000 ، ص 12.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 2.

من عمالة النساء في اليابان عمالة مؤقتة أو أنها فعلا شكل من البطالة المقنعة مثل السيدات اللاتي يعملن في استقبال الناس الذين يرتادون المتاجر أو يركبون المصاعد"<sup>1</sup> والقانون الصادر في اليابان عام 47 يحضر على المرأة فوق سن ال 18 العمل الإضافي لمدة تتجاوز ست ساعات أسبوعيا في أيام الإجازات أو في أوقات متأخرة من الليل....كذلك يمنع المرأة بشكل فعال من المشاركة الكاملة في معظم مجالات العمل ومن العمل وفق نظام العمل طول العمر"<sup>2</sup>. فالقوانين التي وضعتها السياسة اليابانية تحاول بشكل كبير على وضع إطار للعمل النسوي خوفا من التأثير السلبي على الأسرة نتيجة عمالة النساء و رغم مجهودات النشاط السياسي للدولة للمحافظة على الأسرة إلا انه وجد معارضة من طرف الحركات النسوية اليابانية التي تطالب ب"تفكيك"أو التحرير من هذا النظام التقليدي وذلك لأنه وفق لمفهومهم أو وجهة نظره فان تحرير المرأة يرتبط ارتباطا شديدا بتحررها من دورها التقليدي في الأسرة كربة أسرة أو زوجة وأم"<sup>3</sup>

### 1-3 المرأة والعمل في الدول العربية :

تعتبر المراحل التاريخية التي مرت بها المنطقة العربية الواحدة لا تتميز بفرق كبير من الناحية التطورية فلها عاشت حقبة الاستعمار و الانتداب، الأمر الذي جمدها لفترة من الزمن فآثر على التطور الاقتصادي و الاجتماعي و الثقافي و السياسي له ....فكانت شعوبها من الفقر و الجهل و الأمية إلى أن استقلت، وتعتبر مصر أول دولة جعلت من مسألة المرأة قضية تدافع عنها فبرز عندها عدة كتاب مثل الطهطاوي ،إمام الأزهر و الكاتب قاسم أمين و هدى الشعراوي التي تعتبر أول مؤسسة لاتحاد النسوية العربية سنة 1923 وهو الاتحاد النسائي المصري لقضية المرأة .

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 12.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 12.

<sup>3</sup> نبيلي كمال الأمير، القيم التقليدية اليابانية بين الخصوصية ومحاولات الدمج العالمية في القيم الآسيوية، مرجع سابق، ص 325.



ومواجهة للتطورات الحاصلة في العالم في تلك الفترة عمدت الدول العربية تعميم سياسة التعليم الإجباري لكافة أبناء الشعب وكلا الجنسين لرفع المستوى الفكري و العلمي لأبنائها وتأهيلهم للحياة العلمية لتنمية البلاد واستدراك ما فاتهم .

**جدول (12) : المشاركة النسوية في القطاع الاقتصادي بالنيابة في الدول العربية**

نسبة التغير	2000	1990	1980	1970	1960	البلد أو المنطقة
85	31.2	20.1	19.1	17.6	16.9	الجزائر
668	36.5	29.8	18.2	5.7	4.8	البحرين
43	37.0	31.5	29.2	27.4	25.9	جمهورية مصر العربية
52	30.1	22.2	20.6	19.8	19.8	جمهورية إيران الإسلامية
18	19.4	15.1	16.2	16.3	16.4	العراق
104	27.8	17.8	14.6	14.4	13.6	الأردن
486	48.2	38.8	21.1	12.1	8.2	الكويت
158	32.3	26.3	21.4	18.1	12.5	لبنان
28	26.1	21.3	23.4	19	20.5	ليبيا
34	43.6	40.5	38.1	34.3	32.6	المغرب
366	20.6	13.5	7.6	5.9	4.4	سلطنة عمان
691	43.6	34.0	14.4	8.3	5.5	قطر
604	20.6	16.5	9.6	5	3.4	المملكة العربية السعودية
29	43.3	24.6	23.5	..32	23.1	الجمهورية العربية السورية
79	23.9	34.5	34.5	25.3	22.1	تونس
548	29.9	40.6	16.3	8.9	5.7	الإمارات العربية المتحدة
55	39.5	6.6	6.4	6.4	6.3	الضفة الغربية وقطاع غزة
15	36.7	29.5	28.5	28.0	27.4	جمهورية السنن
47	9.7	26.4	24.7	22.8	21.9	الشرق الأوسط وشمال إفريقيا
5-	31.4	62.5	63.3	64.7	65.5	إفريقيا جنوب الصحراء
-7	32.2	43.9	47.9	49.1	50.3	جنوب آسيا
15	62.5	74.3	70.3	66.7	64.9	شرق آسيا و المحيط الهادي
7	46.5	65.6	69.5	67.4	62.7	أوروبا الشرقية واسيا الوسطى
						أمريكا اللاتينية و البحر الكاريبي

من خلال الجدول أعلاه يمكن تقسيم الدول العربية الى ثلاث فئات :  
✓ فئة البلدان ذات العمالة الوافرة و الغنية بالمواد الطبيعية :

مثل الجزائر العراق سوريا و اليمن هذه الدول تتميز بوجود ثروات طبيعية تسمح باستثمارها و إعادة توزيعها على أفراد المجتمع فهي ليست بحاجة لاستعمال كل اليد النشيطة كما أن الأسر الاجتماعية تكون اغلبها من الأسر المتوسطة وبما أن هذه الدول تسودها الأفكار و القيم التقليدية في عمل المرأة فهي لا تحبذ عملها.

## 2- الفئة الثانية وهي الفئة العمالة الوفيرة و الفقيرة من الموارد الأولية :

وهي مصر لبنان المغرب تونس نظرا لفقر هذه الدول من المواد الأولية فهي تتخبط في الفقر فتلجأ للاستثمار في اليد العاملة أين كانت رجالية و نسائية فسياسة الدولة في هذه ، المساهمة في الأمر الذي يسهل خروج المرأة للعمل.

## ✓ فئة البلدان المستوردة للعمالة والغنية بالمواد الأولية :

وهي تخص بلدان مجلس التعاون الخليجي حيث نلاحظ مشاركة النساء في القوة العاملة كبيرة إلا أنها يد عاملة مستوردة فمثلا الكويت وقطر و الإمارات المتحدة العربية لديها 80 % من اليد العاملة أجنبية وهذه النسبة لا تمثل مشاركة نساء المنطقة خاصة وان المنطقة تتميز بقوة التقاليد و الأعراف .

وفي النهاية نلاحظ أن تطور المشاركة النسوية في كل البلدان يزيد من سنة إلى أخرى وهذا راجع لتأثير السياسات الوطنية لكل بلد بالإضافة إلى سياسة التعليم التي غيرت الكثير من المعطيات في المنطقة مع العلم أن القطاع الثالث هو المسيطر في المشاركة النسوية للبلدان العربية .<sup>1</sup>

<sup>1</sup> التفسير مأخوذ من ، البنك الدولي النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا في المجال العام ، مرجع سابق ، ص 112-114.

## 2 - المرأة و العمل في الجزائر:

### 1-2 المرأة والعمل في الفترة الاستعمارية :

في الفترة الاستعمارية عمد الاستعمار على تجهيل الشعب الجزائري ففي مقولته "العدو المتعلم والمتقف اخطر من العدو الجاهل والفلاح الأمي الذي ينحني أمام قبعة ضابط فرنسي"<sup>1</sup> فالمستعمر كان واعيا بالنتائج السلبية التي تعود عليه إذا ما تعلم الشعب الجزائري وتتقف على غرار المرأة التي كانت تتخبط في الجهل والأمية إلى أن جاء مفكرون وكتاب يشجعون تعلم المرأة لما يعود بالفائدة على أفراد الشعب و المجتمع أمثال محمد العيد ال خليفة و محمد خباش و رمضان محمود إضافة للحركات الإصلاحية مثل جمعية العلماء المسلمين الجزائريين التي كانت ترى ان تعلم المرأة مهم حيث ينظرون لايجابيات تعلم المرأة من زاويتين:

#### الزاوية الأولى:

"باعتبارها زوجة و قرينه للشاب المثقف حتى لا تأخذ منها المرأة الأجنبية كما حدث و يحدث لكثير من شبابنا المتعلم في أوروبا<sup>2</sup>. فجمعية العلماء المسلمين تحاول ان يكون التماسك بين أبناء الشعب في المجتمع والاستقرار الأسري من خلال التفاعل المستقر بين الزوجين لتناسب المستوى التعليمي بينهما .

#### الزاوية الثانية :

"ففي اعتبارها مربية الأطفال وحاضنتهم والقيمة على القيم الدينية والخلقية والقومية للشعب الجزائري<sup>3</sup> . فالمرأة المتعلمة ترسخ القيم في أذهان الأبناء باستعمالها طرق ومناهج أكثر إقناعا وسهولة .

<sup>1</sup> الطاهر زرهوني ، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، الجزائر ، 1994 ، ص 20.

<sup>2</sup> رابح عامرة تركي ، الشيخ عبد الحميد ابن باديس باعث النهضة الإسلامية العربية في الجزائر المعاصرة ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، الجزائر 2003 ، ص 180.

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 181.

كما يوجد حركات أخرى لها مواقف من وضعية المرأة مثل الإصلاح التي كانت تدافع عن المرأة ، هذه الحركة السياسية و الاجتماعية الخاصة بوضع المرأة زعزعت الساحة السياسية في الجزائر ففي سنة 1947"نالت حقها في التعلم و الثقافة و نالت أيضا حقها في الانتخاب"<sup>1</sup>

فالمرأة الجزائرية في الفترة الاستعمارية كانت تعيش ظروفًا خاصة فبإخراج الرجال للقيام بالواجب الوطني اضطرت لتحمل أعباء المنزل ورعاية أبنائها والعمل في الوظائف الدنيا نظرا لعدم امتلاكها لشهادات وتأهيل بسبب الأمية وضعف مستواها التعليمي فاشتغلت كمنظفة في البيوت وقامت المرأة في الثورة الجزائرية من جهتين .

✓ نضال مباشر يتجلى فيما قامت به المرأة من مساهمة في الحركات الإصلاحية والوطنية والمنظمات الاجتماعية وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على وعيها إذ لم تكن تعيش على هامش الأحداث التاريخية .

✓ نضال غير مباشر يتميز في موقفها الإيجابي الذي اتخذته ضد المستعمر في الدفاع عن شخصيتها الإسلامية ومقوماتها"<sup>2</sup>.

والمرأة الجزائرية لم تقف عند رعاية الأولاد فحسب فبعد خروج الرجال للجهاد انخرطت في جمعيات وحركات تدافع عن الاستقلال وشاركت في الثورة من خلال الكفاح المسلح بالانضمام في صفوف جيش التحرير .

## 2-2 المرأة الجزائرية و العمل بعد الاستقلال :

### 2-2-1 السياسة العامة وأثرها للدخول المرأة ميدان العمل :

بعد الاستقلال توجب على القادة الجزائريين رفع التحدي والبدء في تشييد جزائر جديدة متخلصين من شوائب الاستعمار فسياسة الدولة وعملية البناء والتشييد يجب أن تكون حسب الوضعية الجديدة التي سيعيشها الجزائريون.

<sup>1</sup> أنيسة بركات ، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية ، المؤسسة الوطنية للكتاب ، الجزائر ، 1985 ، ص 20 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 23 .

ترك المستعمر الجزائري بعد خروجه تتخبط في الفقر والامية وممارسة الوظائف الدنيا فعمدت الدولة للاهتمام بالتعليم كأساس لبناء جزائر الغد فكان لقانون إجبارية التعليم لكلا الجنسين الدور في التغيرات الحاصلة اليوم على مستوى العمل . ففي 1965-1966 وصل عدد التلاميذ المتمدرسين إلى 1370357 منهم 513115 إناث و 857242 ذكور<sup>1</sup> . فالأعداد المتزايدة للتلاميذ جعلت الدول تشيد مدارس وجمعيات و مراكز التكوين المهني مشجعة بذلك كل شرائح المجتمع المتمدرس من اجل التأهيل للحياة العملية مؤمنة بان الجزائر تبني بأبنائها على سواء.

انتهجت الجزائر بعد الاستقلال النهج الاشتراكي فجعلت البنية الاقتصادية للبلاد مبنية على أساس المؤسسات العمومية فعملت على فتح أبواب مؤسستها لجميع أفراد المجتمع بتأهيل أو بدون تأهيل وكان لدخل فرد واحد من العائلة يكفي لإعالة كل الأسرة مما لا يضطر المرأة للخروج للعمل. قلة المرافق التي تعني بالأطفال "فحبا في المساواة والعدالة الاجتماعية قررت الجزائر المستقلة إلغائها بموجب قرار وزاري مؤرخ في 23-09-1995 لأنها كانت غير كافية لاستقبال العديد من الأطفال الجزائريين الراغبين فيها واستعملت مجالاتها لاستيعاب من هم في السن اللازم لحتمية دخول المدرسة الابتدائية"<sup>2</sup>.

ولكن مع تغير الأوضاع الاقتصادية في سنوات السبعينيات والتي نتج عنها التسريح المكثف للعمال أصبحت الأسرة الجزائرية تواجه ضغوطا اقتصادية اضطر بسببها مسؤول العائلة بقبول خروج زوجته أو أخته أو ابنته للعمل من اجل مساعدتها في مصروف المنزل . خاصة أنها قطعت شوطا من التعليم يؤهلها للبحث عن عمل والخوض في عزمها وقد ساهمت الدولة بشكل كبير في توعية و توجيه الفكر الشعبي لتقبل الأفراد عمل المرأة لما يدر من الفائدة للأسرة و للمجتمع و للاقتصاد الوطني . وعلى هذا التغير الحاصل في نوع

<sup>1</sup> الطاهر زرهوني ، مرجع سابق ، ص 44.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 41.

اليد العاملة ونظرا للدخول المكثف للمرأة في مجال العمل عملت الدولة على إيجاد حلول لرعاية الأطفال فأنشأت مؤسسات تقوم برعايتهم واستيعابهم محاولة حل المشكل الكبير للمرأة.

في هذه الحقبة من الزمن تركزت النساء عند دخولهم لسوق العمل في القطاع الثالث (التعليم والصحة) وان وجدت في المصانع فهي متواجدة في الوحدات الإنتاجية، فهي عملية لإعادة إنتاج دور المرأة التقليدي وهو التعليم والتربية أين تركزها يبرز فيه .

## 2-2-2 البنية التطويرية للعمل النسوي في الجزائر :

إن العمل النسوي في الجزائر يرتبط تطوره بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية عامة "فيمكن ملاحظتها من خلال قيمة العمل للمجتمع في عمومها ... هذه القيمة موجودة في البناء القانوني والسياسي للمعرفة الاجتماعية"<sup>1</sup> فبالرغم من الضغوطات السياسية والاقتصادية لمشاركة هذه الأخيرة في قوة العمل إلا أنها بقيت ضئيلة مقارنة بالمشاركة الرجالية. فاليد العاملة النسوية ضعيفة، "علما أنها سجلت تحسنا هاما نسبيا في الفترة الممتدة من 1998 إلى 2000 وقد ارتفعت هذه النسبة من 9.3 بالمائة سنة 1987 إلى 10.45 بالمائة سنة 1998 لتبلغ 14.2 بالمائة سنة 2003"<sup>2</sup>.

فالجزائر تعتبر من بين الدول القليلة عالميا التي تتميز بمشاركة نسوية ضعيفة في سوق العمل فبالرغم من أن بعض الدول تشترك معها في الثقافة والدين والتقاليد إلا أنها لم تصل لنسبتهم وهذا يرجع لعوامل مختلفة كالثقافة والتقاليد ... المسيطرة على المجتمع ولا تعتبر المرأة العاملة بنية متجانسة حيث تحكمها بتغيرات مختلفة كالجنس في اختيار نوع النشاط والمستوى التعليمي . وهذا ما سنحاول إظهاره في هذا المبحث فبالرغم من أن القانون الجزائري يعطي الحق لكلا الجنسين بممارسة العمل مع منح فرص متكافئة للحصول عليه .

<sup>1</sup> Musette saib Muhammad, l'insertion des groupes vulnérables :un défi économique au Maghreb , 1 er trimestre ,1994, P .16 .

<sup>2</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، القطاع غير الرسمي أو هام و حقائق ، مرجع سابق ، ص 102.

إلا أننا سنلاحظ أن القوانين الاجتماعية هي الأقوى في كيفية تطبيق القوانين و طريقة التفاعل معها.

أ- بنية النساء العاملات حسب الفئات العمرية :

إن للفئة العمرية دور في تحديد تمركز القوة العاملة الناشطة في فئة عمرية محددة مما يسمح لنا إعطاء نظرة سوسولوجية .

**الجدول رقم(13) :** مجموع النشاط حسب الفئة العمرية في 1996 و 2003 بالمائة

الفئات العمرية	1996	2003
19-16	09.7	03.5
20.24	20.6	13.9
29.25	19.2	21.6
30-34	14.9	18.6
35-39	10.7	17.6
40-44	08.9	16.1
45-49	07.3	12.9
50-54	04.1	11.1
59-54	04.5	07.2
60 فما فوق	01.7	04.4

**المصدر:** تحقيق حول الشغل و المداخيل . المركز الوطني للإحصائيات رقم

241 تحقيق حول شغل -ons-2003

من خلال الجدول رقم (2) نلاحظ أن اكبر نسبة هي 19.2 بالمائة بالنسبة لسنة 1996 و 21.6 بالمائة بالنسبة لسنة 2003 و التي تشمل الفئة العمرية (25-29) . هذه الفئة النشطة التي كثيرا ما تخص النساء الحاملات للشهادات . والتي يعتبر دخولهن للعمل متوسط نظرا لامتداد فترتهن التعليمية و التأهيل المتحصل عليه من هذه السنوات تسمح لهن بالمطالبة

بالعمل و التواجد فيه نظرا للإمكانيات التي تملكها ثم تأتي الفئات العمرية (30-49) وهي تنخفض نسبيا نظرا لعودة بعض النساء للمنزل للزواج ورعاية الأطفال .

ثم تأتي فئة العمرية (20-24) هذه الفئة التي لا تكون قد أكملت دراستها في اغلب الأحيان مما يؤدي بها إلى البحث عن العمل بإمكانيات قليلة وإذا ما جاءت فرصة الزواج تترك البحث عن العمل<sup>1</sup> أما من (16-19) فيرجع الانخفاض لعدم إتمامهن الدراسة . ومن 50 فما فوق تنخفض نسبة النساء المنشغلات نظرا للتقاعد أو التقاعد المبكر .

ومنه نستنتج وجود علاقة طردية من (16-29) فكلما زاد عمر المرأة كلما زاد تواجدها في سوق العمل . على العكس من (30-60) حيث تصبح العلاقة عكسية . فكلما زاد عمر المرأة كلما تقلص وجودها في سوق العمل .

#### ب- بنية النساء العاملات حسب الحالة المدنية :

إن للحالة المدنية أهمية كبيرة في ممارسة المرأة لمهنة ما. فتختلف أسباب ممارستها للمهنة من حالة إلى أخرى .

#### الجدول رقم (14): بنية النساء العاملات حسب الحالة المدنية في 1996 .

النسبة المئوية	الحالة المدنية
51.0	عزباء
34.8	متزوجة
08.3	مطلقة
06.6	أرملة
100	المجموع

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات . تحقيق حول الشغل و المداخل .1996. معطيات إحصائية رقم 254.

<sup>1</sup> عبد القادر جغلول، المرأة الجزائرية ، ط 1 ، دار الحداثة ، بيروت لبنان ، 1983 ، ص 47 .



نلاحظ من خلال جدول رقم (3) أن أكبر نسبة للنساء العاملات هن العازبات وهي نسبة جد مهمة حيث تأخذ أكثر من نصف اليد العاملة النسوية بنسبة تقدر ب 51 بالمائة وهذا راجع لقلّة الارتباطات بالواجبات الأسرية ، فالمرأة العازبة هي الأكثر استقلالية من المسؤوليات الأسرية ، الأمر الذي يجعلها أكثر اقبلا للعمل خارج المنزل ، والعمل هنا يكون من اجل تحسين المستوى المعيشي .

ثم تأتي نسبة 34.8 بالمائة وهي تخص النساء المتزوجات ، فخرج المرأة المتزوجة يكون من اجل مساعدة الأسرة على تحسين وضعيتها الاقتصادية و الاجتماعية ، فالمشاركة النسوية تعرف تراجع بعد الزواج "فغياب المشاركة في بعض المهام الأسرية ،تضطر المرأة المتزوجة عموما للتوقف عن كل نشاط اقتصادي " <sup>1</sup> ، أما المطلقات و الأراامل و التي تقدر نسبة عملهن على التوالي ب:8.3 بالمائة و 6.6 بالمائة حيث تجبر أو تخرج هذه الأخيرة مضطرة لسوق العمل من اجل الحصول على مورد للعيش ، نظرا للضغوط الاقتصادية و الحاجة الماسة للمال لإعانة نفسها وإعانة أبنائها .

#### ج- بنية العاملات حسب المستوى التعليمي:

إن للمستوى التعليمي للمرأة دور هام في ممارستها لمهنة ما و بالنسبة لتواجدها فيها ، ويعد الموقع الجغرافي ذو أهمية كبيرة في سن تدرس الإناث والحصول على منصب عمل نظرا للدور الهام الذي يلعبه البعد و القرب ، وما تلعبه الثقافة و التقاليد المسيطرة والسائدة في التشجيع أو حضر تدرس الإناث مستويات معينة من المراحل التعليمية وتقبل ممارستها لمهنة ما .

**الجدول رقم (15) :** هيكلية النساء المنشغلات حسب المستوى التعليمي ومجال الإقامة في سنوات 1985 ، 1996 و 2003 بالنسب المئوية .

<sup>1</sup> Musette saib Muhammad, **opcit** ,p11.

الإجمالي	العالى	الثانوي	المتوسط	الابتدائي	المتدرسات	بدون	المستوى التعليمي السنوات
100	.06	32.1	28.0	11.8	00.7	21.0	1985
100	16.4	36.8	22.6	09.3	01.4	13.3	1996
100	27.4	33.1	18.3	08.8	02.1	10.2	2003 الحضر
100	10.5	18.8	18.1	17.4	02.7	32.5	2003 الريفى
100	24.2	30.3	18.3	10.5	02.2	14.5	الإجمالي

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات ، التحقيق حول اليد العاملة والتشغيل 1985 التحقيق

حول التوظيف و المداخليل 1996 النشاط البطالة السداسي الثالث لسنة 2003

إن "المسافة الفاصلة بين مناطق سكنهن والمدارس ومحدودية وسائل النقل والقدرة على تحمل أعبائها"<sup>1</sup> ، من العوامل الأساسية في إيقاف الفتيات عن الدراسة هذا الذي يؤثر على مكتسباتهن العلمية ومحدوديتها ، مما يقلل كثيرا من فرصهن في العمل أو المطالبة بها ، الأمر الذي يؤدي بها للزواج المبكر وتكوين الأسرة متتحية من سوق العمل ، وهذا ما نجده بنسبة أكبر في الأرياف حيث الظروف الاقتصادية والأوضاع المحيطة سيئة مما يعرقل متابعة الدراسة والعمل بالنسبة للمرأة ونجد هذه الظاهرة أقل في المدن حيث تتوفر وسائل النقل والمواصلات أين يسمح للمرأة بالتمدرس و الوصول إلى أعلى المستويات العلمية ، الأمر الذي يقلدها مناصب محترمة وذات أهمية ، ويجعلها أكثر مطالبة بالعمل عن نظيرتها ذات المستوى التعليمي المتوسط و الثانوي ، حيث يكون للعوامل الثقافية والاجتماعية ضغط أقل وسيطرة اخف من الريف .

<sup>1</sup> مركز المرأة العربية للتربوي والبحوث ، العولمة والنوع الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 107 .

## د-هيكلية النساء المنشغلات حسب قطاع النشاط :

إن لقطاع النشاط أهمية في بروز المرأة في نشاطات معينة على حساب نشاطات أخرى ، فالتمركز الكبير لها في قطاع يؤدي إلى تأنيثه .

### الجدول رقم (16) : هيكلية النساء المنشغلات حسب قطاع النشاط

2003	1996	1989	1987	1984	1983	1982	1997	قطاعات النشاط
11	1.8	1.8	3.5	2.7	2.3	4.8	5.1	الزراعة
24.2	7.4	7.4	11.5	12.4	13.3	15	17.4	الصناعة
1	1.9	1.9	3.00	3.40	3.50	2.3	20.1	البناء و الأشغال
2.9	4.6	4.6	2.8	3.4	5.30	2.5	3.3	العمومية
12.4	23	23	2.4	7.9	11.4	12.1	13.4	التجارة
8.35	61.3	61.3	70.6	64.3	64.2	64.4	53.8	الخدمات (نقل) الإدارة
100	100	100	100	100	100	100	100	الإجمالي

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات المعطيات الإحصائية رقم 23 (1992)، رقم 254 (1996) والتحقيق حول الشغل والبطالة السداسي الثالث 2003.

نجد أكبر نسبة لتمركز النساء في القطاع الإداري ثم يليه مباشرة القطاع الصناعي وبعده قطاع الخدمات حيث يؤكد الرئيس بوتفليقة أن ".....أول الوظائف التي تحقق الغلبة للنساء تخص قطاع التربية والصحة ...."<sup>1</sup>، حيث تتواجد النساء فيه بنسبة كبيرة على مختلف السنوات المذكورة هذا الإقبال الكبير الذي يرجع إلى نوعية الشهادة أو الكفاءة التي حصلت عليها المرأة ، ثم نجد نسبتها المنخفضة جداً على مدار السنوات في القطاعات الأخرى

<sup>1</sup> الرئيس عبد العزيز بوتفليقة ،المرأة الجزائرية كامل الصفة في مجتمعنا في جريدة المساء ، العدد 3044 ، 2007 ، ص2.

(البناء،التجارة ..... ) التي تعتبر مهن ذات مميزات وخصائص رجالية ،هذا النوع من المهن سيؤدي إلى مواجهة المرأة لصعوبات مختلفة .

ومن الملاحظ أيضا في الجدول أن نسبة النساء المشتغلات في الزراعة ارتفعت في سنة 2003 مقارنة بالسنوات السابقة حيث كان حضورها فيه ضعيفا ،هذا الارتفاع الذي يرجع إلى سياسة الدولة التتموية و التشجيع الذي تتلقاه المرأة لممارسة هذا النشاط من خلال برامج دعم الإنعاش الاقتصادي والذي حظيت المرأة بنصيبها منه من اجل ترقيتها في المجال الريفي .

### 2-2-3 وضعية المرأة الاجتماعية :

#### أ- المرأة و البطالة :

إن البطالة من اكبر المعضلات التي تتخر مجتمعا وتحد من نشاطه وهي الفرق بين المرأة و الرجل فتسهما على حد سواء ولكن بدرجات متفاوتة ، ومن أهم أسباب البطالة هو الركود الذي يحصل في سوق العمل وإعادة الهيكلة البطيئة والسلبية ، وأيضا بتحرير التجارة ،والجزائر اليوم من الدول التي تعاني من البطالة ونتائجها السلبية .

#### الجدول رقم (17) : تطور البطالة حسب الجنس (1977-2003)

التركيبة			العدد بالآلاف			
المجموع	النساء	الرجال	المجموع	النساء	الرجال	
100	3.5	96.5	671	23	648	<b>1977</b>
100	5.7	94.3	1.148	65	1.083	<b>1987</b>
100	8.3	91.7	1.010	84	926	<b>1989</b>
100	9.1	90.9	1.480	134	1.346	<b>1992</b>
100	22.8	77.2	2.100	478	1.622	<b>1995</b>
100	22.8	77.2	2.150	363	1.787	<b>1996</b>
100	15.3	84.7	2.264	347	1.917	<b>2003</b>

المصدر: منشورات الديوان الوطني للإحصاء ومعطيات متممة من طرف قسم الدراسات

الاجتماعية للمجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي سنة 2003 ، ص 107.

نلاحظ من خلال الجدول أن الجزائر بعد الاستقلال وبانتهاجها النهج الاشتراكي وبفتح الأبواب أمام أفراد المجتمع للعمل ، لم تواجه مشكلة البطالة فطلب المرأة للعمل كان منخفضا نظرا للاستقرار الاقتصادي للأسرة ، وبالمقابل على مستوى المؤسسات كان الإنتاج ضعيف و اليد العاملة كبيرة فعرفت البطالة المقنعة ، والتي تعرف على أنها استيعاب المؤسسات لليد العاملة أكثر من حاجتها وهذا احد العوامل التي أدت إلى إعادة الهيكلة مساهمة بذلك في "بطالة النساء في حالات متنوعة ، ومن بين هذه الحالات نذكر حفظ الوظائف الحكومية الذي أدى إلى خسارة مهن ووظائف في قطاع التربية والصحة أو القطاعات التي يغلب فيها عمل الإناث"<sup>1</sup>، ففي سنة 1973 كانت نسبة البطالة 2.5 بالمائة و عددها في 1977 هو 23000 لترتفع سنة 1995 إلى 478000 مع إعادة الهيكلة الذي أدى إلى خفض للعملة الجزائرية ، منه تدهور الاقتصاد العائلي مما اضطر المرأة للبحث عن عمل للمساهمة في ميزانية الأسرة وتحسين الأوضاع المعيشية "لتنخفض نسبيا في 2003 حيث تقدر عدد البطالات 347000 بطالة .

لتصل سنة 2005 إلى: 249000...<sup>2</sup>، وهذا نظرا للسياسات التي تتبعها الدولة في إدماج البطالين مثل سياسة تشغيل الشباب التي تعمل على تقديم عروض لخفض نسبة البطالة ،ومن الجدير بالذكر "إن الجزائر هي من بين بلدان قليلة تتفوق فيها معدلات بطالة الذكور على النساء بوجه عام "<sup>3</sup> كما أن البطالة تمس الريفيات بنسبة 80 بالمائة مقارنة بنساء المدينة التي تقدر نسبة البطالة عندهن ب... : 20 بالمائة ، ومن المرجح أن تمس

<sup>1</sup> مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث ، العولمة والنوع الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 140 .

<sup>2</sup> Musette belhawari Djamilia , **Les pratique informelles des Femmes en milieu urbain** , cas algérien in cread volum 1 , Rostomia , Alger ,P 123

<sup>3</sup> مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث ، العولمة والنوع الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 161.

البطالة" ..... أولئك الذين يقل تعليمهم المدرسي عن 16 سنة ويكون مستوى تحصيلهم ضعيف " <sup>1</sup>.

### ب- المرأة والفقير:

يعتبر الفقر محرك الطاقات الكامنة في الأفراد من أجل البحث عن العمل ولو كان هذا العمل لا يتناسب ومؤهلاتهم ، رغم أن في غالب الأحيان الفقراء لا يملكون كفاءات تؤهلهم للقيام بأعمال في مناصب معتبرة فاغلبهم "لا يمكنهم تحمل تكاليف التدريب ولا تتاح لهم فرصة الحصول عليه" <sup>2</sup>.

إن نسبة السكان الواقعين تحت خط الفقر في الجزائر هي 12.2 % ، ففي سنوات التسعينيات وحسب التعريف العالمي " تعتبر فقيرة في الإطار الجزائري كل أسرة ذات دخل سنوي يقل عن 16000 دج بما يعادل 1330 دج شهريا" <sup>3</sup>. ورغم أن تحديد الدخل يختلف من بلد إلى آخر ، إلا أن الهيئات تتفق بان "الأفراد والعائلات و المجموعات من السكان ، التي يمكن أن يطلق عليها أنها فقيرة عندما تعاني من نقص الموارد للحصول على أنواع من التغذية ، والمشاركة في الأنشطة ، والحصول على الظروف الملائمة من الحياة والاحتياجات الأساسية اللازمة للاستهلاك للأفراد والمجتمعات التي ترتبط بها معيشتهم " <sup>4</sup> .

وظاهرة الفقر تمس المناطق الريفية ب 70 بالمائة مقارنة بالمناطق الحضرية والشبه الحضرية ، وهذا راجع لنقص الإمكانيات ، والظروف المعيشية الصعبة التي تعرفها هذه المناطق فمن "الأسباب الرئيسية لهذا الارتفاع في الفقر ، يعود إلى غياب النمو الاقتصادي

<sup>1</sup> هذا الرقم مأخوذة من النساء وسوق العمل ، مرجع سابق ، ص 64.

<sup>2</sup> مكتب العمل الدولي ، الخلاص من الفقر ، مؤتمر العمل الدولي ، التقرير الأول ، التقرير الأول ، الدورة 91 ، جنيف ، 2003 ، ص 28.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي ، الخلاص من الفقر ، نفس المرجع ، ص 9.

<sup>4</sup> مركز المرأة العربية للتربوي والبحوث ، العولمة والنوع الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 184 .

وما نتج عنه من انخفاض في خلق مناصب الشغل...لذا فان الفقر مرتبط بالبطالة ، تبلغ نسبة البطالة لدى الفقراء 44 مقابل 27 لدى غير الفقراء " <sup>1</sup>.

وهو يمس الجنسين معا ومختلف الفئات العمرية وان كان "أوجه عدم المساواة بين الجنس عادة ما تسبب في تفاقم مظاهر فقر المرأة من حيث الدخل والقدرات " <sup>2</sup>، فعندما تكون الأسرة فقيرة لا يمكنها تسديد تكاليف الدراسة فتلجأ لإيقاف تعليم بناتها ، فتقل قدراتهن وإمكاناتهن في إيجاد منصب شغل.

"و إن خفض الإنفاق العام يعني عموما تخصيص المزيد من الوقت والطاقات لزيادة الدخل المتاح للأسرة من خلال العمل المنزلي بدون اجر والعمل لساعات طويلة داخل المنزل أو لتأمين دخل نقدي " <sup>3</sup> ، فينتج عنه الإجهاد الجسمي والنفسي نظرا للوقت الكبير الذي تعمل فيه .

### ج- المرأة والعمل غير رسمي:

إن الأزمة الاقتصادية التي مرّت بها الجزائر قبلت ميزانية الأسرة فأصبحت المرأة تبحث عن مورد تساهم به في تحسين الوضعية الاجتماعية للأسرة عن طريق العمل غير المهيكل ، خاصة وان شبخ البطالة أصبح ظاهرة منتشرة على المستوى الوطني ، فكان المنفذ بالنسبة لها لتحقيق طموحاتها فضعف القدرة الشرائية والتضامن الأسري مع دخول القيم الجديدة نتيجة العولمة ، جعل الأسرة في حالة تأهب ودينامكية مهما كان سنه وجنسه ، فموازاة لعمل المرأة هناك عمل الأطفال ، وهذا النشاط لا يخص النساء الماكثات بالبيت فقط ، وإنما حتى النساء العاملات في القطاع الحكومي فمع الأزمة الاقتصادية تعرضت الكثير منهن إلى تسريح .

<sup>1</sup> عبد المجيد بوزيدي ، تسعينات الاقتصاد الجزائري :حدود السياسات الظرفية ، ترجمة جريبب أم الحسن ، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية ، الرغاية الجزائر ، 1999 ، ص 114.

<sup>2</sup> إبراهيم توهامي وآخرون ، العولمة والاقتصاد غير الرسمي ، مخبر الإنسان والدينية ، جامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر ، عين مليلة الجزائر ، 2004 ، ص 123 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 115.

ولقانون الأسرة جوان 1984 الأهمية في ممارسة عدد من النساء للمهن في القطاع غير الرسمي حيث أصبحن مسؤولات عن الأسرة بعد الطلاق ، هذا القانون يسهل للرجل تطليق زوجته دون إعطاءها ما يؤمن حياتها وحياة أبنائها<sup>1</sup>.

وان كان العمل غير رسمي محصورا في الماضي في الحرف التقليدية كالخياطة والطرز وتحضير الكسكس... هذه الأعمال التي تقوم بها المرأة في المنزل أو في ورشات خاصة والتي لا تزال تقوم بها إلى يومنا هذا ، إلا أن التغيرات الحاصلة نتيجة التحولات الاقتصادية والاجتماعية سمح لها بممارسة التجارة و البيع في المحلات ، تجارة الذهب -دلالة- وتشمل أيضا النشاطات الجديدة في المجتمع ك...منظمة الحفلات ، والدروس الخصوصية ، ومنه هو إبداع وإيجاد أعمال تسمح لها بالحصول على المال ومنه تحسين وضعيتها .

ويعتبر القطاع غير الرسمي ميزة القطاع غير الفلاحي فتواجد المرأة في هذا القطاع يزيد خاصة في القطاع الثالث -التجارة والخدمات -<sup>2</sup> ، ورغم كل الإحصائيات المقدمة في هذا المجال تبقى نسبية نظراً لصعوبة حصر الأعداد التي تمارس هذا النشاط ليس فقط في المنزل أو معاملة في احد المحلات أو في المؤسسات الخاصة ، وإنما حتى بإنشائها مؤسستها الخاصة ، هذه المؤسسة التي تنشأ في القطاع غير الرسمي تتماشى وقدراتها وكفاءاتها ورغم المكاسب المادية التي تحصلن عليها إلا أنهم غير محميات ولا يمسهن الضمان الاجتماعي و باعتبارها سوق سوداء غير قانونية يتخوف الناس من التصريح بها .

#### الجدول رقم (18) : نسبة التشغيل الرسمي غير الفلاحي حسب كل قطاع نشاط

القطاعات	التشغيل النسوي كامل المعدل	التشغيل النسوي غير رسمي	نسبة التشغيل غير رسمي حسب كل قطاع	هيكل التشغيل غير رسمي
الصناعة	150.724	86.598	%57.45	%40.63
البناء و الأشغال	10.954	86.589	%57.45	%40.63

<sup>1</sup> Musette Belha wari Djamila , L'activité informelle des femmes d Alger et son rapport à la famille : récits de vie in changement familial changement social , acte du 3éme Colloque ,n 3, Alger, 2006, P 193.

<sup>2</sup> مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث ، العولمة والنوع الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 121.



العمومية				
النقل	9.029	1.029	%11.40	%00.48
التجارة	21.314	15.105	%70.40	%07.09
خدمات خارج الإدارة	138.893	110.381	%79.47	%51.79
الإدارة	218.967	110.381	%79.47	%51.79
مجموع خارج الإدارة	%551.908	%213.113	%38.71	%100

المصدر: المديرية العامة للتوظيف العمومي، حصيلة التشغيل لسنة 1987 دراسة وطنية حول الجندر تقرير نهائي ceneap مارس 2000، ص 35.

إن أسباب البطالة والحاجة المادية تتعدد والحل هو العمل غير الرسمي فد: "بطالة الزوج أو تقاعده أو غيابه أو وفاته"<sup>1</sup> دافعا مهما لممارستها نشاط في هذا القطاع، وللمستوى التعليمي وزنه في اختيار المرأة أو بالأحرى ممارستها كحل وحيد نظرا للإمكانيات والكفاءات المنعدمة أو القليلة، فالعدد الكبير من النساء ذوات المستوى الابتدائي أو بدون مستوى تلجأ إلى هذا القطاع الذي يسمح بتشغيلها رغم إمكانياتها العلمية المحدودة لأنه يتطلب نوع مختلف من الإمكانيات ففي سنة 1992 تتجاوز 5000 امرأة تعمل في قطاع غير رسمي ليرتفع إلى 270000 في سنة 2001 وبتضاعف في سنة 2005 ليصل إلى 1447000، وهذا راجع للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي تمر بها البلاد.

#### 4-2-2 المرأة والسياسة :

##### أ- مشاركة المرأة في مناصب اتخاذ القرار :

إن القانون الجزائري يساوي بين الرجل والمرأة في كل مجالات العمل بما فيها المجال السياسي إلا أنه على المستوى التطبيقي نلاحظ ضعف التمثيل النسوي في المجال السياسي، فتواجد النساء يعد محتشم إذا ما قورن بعدد الرجال فبالرغم من أن القانون يساوي في

<sup>1</sup> Djamilia musette belhawari, **opcit** , p194.

الحقوق بالنسبة للجنسين في الدخول للمجال السياسي إلا أن "مشاركة المرأة في المجال السياسي تواجه مقاومة اجتماعية وسياسية"<sup>1</sup>.

منذ الاستقلال نلاحظ النمو الجذّ بطيء لممارسة النسوية في الميدان فقد عينت أول امرأة وزيرة للشؤون الاجتماعية سنة 1984 ، وفي المرحلة 1991-1994 عينت سبعة وزيرات ليصل هذا العدد إلى ثمانية وزيرات في المرحلة مابين 1995-2003، ومنذ 2002 قدرت عدد الوزيرات ب...:4 وزيرات.

وعلى مستوى المجلس الشعبي الوطني نجد أن نسبة النساء منخفضة "5 ٪ في 1962 ، 1.45٪ في 1994 ، 3.9٪ في 1977 ، 1.45٪ في 1982 ، و 2.40 ٪ في 1987"<sup>2</sup>، أما التواجد النسوي في المناصب السامية من نهاية التسعينات إلى 2005 فتمثلت في تعيين أول امرأة والية سنة 1999 ليصل عدد النساء في 2005 إلى ثلاث واليات ، كما عينت أول امرأة سفيرة في 2001 لتصل سنة 2003 إلى أربعة سفيرات ، كما تقلدت امرأتين منصب رئيسة حزب<sup>3</sup> ، أما قطاع العدالة فقد عرف وجود عدد معتبر من النساء فعلى مستوى المحاكم يوجد 39.56٪ من النساء<sup>4</sup> حيث وجد 20 امرأة قاضية على رأس مجلس الدولة وعدد كبير من المحاميات لدى المجلس القضائي " ، كما تمّ تعيين ولأول مرة امرأة كوكيل للجمهورية سنة 2003 ، بالإضافة لوجود 45 ٪ مستشارة للجمهورية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> SAI Fatima Zahra, **les femme dans les instances législatives et gouvernement en Algérie in femme et développement**, acte de l'atelier, organiser par Cread, L'office de la publication universitaire, Oran, Aout ,p1995.

<sup>2</sup> Ibid , p178-176.

<sup>3</sup> تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، **النساء وسوق العمل** ، الدورة العامة العادية الخامسة والعشرون ، ديسمبر 2004 ، ص 64.

<sup>4</sup> Mécanisme Africain d'évaluation par les pairs , **travail du développement socioéconomique**, 2005, p103.

<sup>5</sup> تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي ، **النساء وسوق العمل** ، مرجع سابق ، ص 64.

لبقى هذه النسب منخفضة إلى يومنا هذا فحتى سنة 2003 الإحصائيات تثبت ضعف التواجد النسوي في هذا المجال .ويمكن ملاحظته من خلال هذا الجدول .

**الجدول رقم (19) : المشاركة النسوية في المجال السياسي**

2002		1997		المؤسسات
%	العدد	%	العدد	
1.11	149	0.61	80	المجلس الشعبي البلدي
5.87	115	3.56	67	المجلس الشعبي الولائي
6.43	25	3.42	13	المجلس الشعبي الوطني
	3		6	وكيلة الجمهورية

المصدر : الميكانترم الإفريقي للتطور مقدم من طرف الرهبان ،2005، ص 103 .

**ب- المرأة والحركات النسوية :**

إن الحركة النسوية لها الأهمية والدور الفعّال في إبراز إنشغالات النساء والمطالبة بها ،فيعرفها أحمد زكي بدوي على أنها "حركة اجتماعية تهدف إلى المساواة في المراكز بين الرجل والمرأة في كافة الحقوق وخاصة من نواحي السياسية"<sup>1</sup>، فالحركات النسوية ظهرت كحاجة اجتماعية "فقد كان نضال المرأة مزدوجا وطنيا وحزبيا من ناحية ونضالاً ضد الأطر التقاليد ألاجتماعية"<sup>2</sup>.

وقد ظهرت الحركة النسوية في الجزائر في وقت الثورة التحريرية حيث سمح للنساء بالدخول في الفضاء السياسي من خلال الحركة الوطنية ، فأنشأت عام 1946 أول خلية نسوية لحزب الشعب وحركة انتصار الحريات الديمقراطية ،لتكون أول رئيسة للخلية مامية شنتوف ، ثم تلاها عام 1947 إنشاء جمعية النساء المسلمات الجزائريات من طرف

<sup>1</sup> احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية :انجليزي،عربي، مرجع سابق ، ص 159.

<sup>2</sup> هنري عزام ، عباس مكي وآخرون ،المرأة العربية والعمل : مشاركة المرأة العربية في العاملة ودورها في عملية التنمية في المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص 214 .

الطالبان والمدرسان من المدارس الحرة وترشيح مامية شنتوف من أجل المطالبة بحرية البلاد ، والمساهمة في تحريرها .

وبعد الاستقلال وفي عام 1963 أنشئ الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات والذي يطالب بمنع تعدد الزوجات ثم في سنة 1985 إنشاء أول جمعية للنساء "جمعية المساواة أمام القانون"<sup>1</sup> التي تعنى بالمساواة بين الجنسين وجعل مواده القانونية تخدم مصالح المرأة .

وتتميز عضوات هذه الحركات بمشاركة النساء ذوات المستوى الثقافي اللاتي يمكن رصيد معرفي يسمح لهن بإستعباب الأوضاع ، وأكثر النساء مشاركة هن الطالبان والعايزات وخاصة المناضلات في حرب التحرير ، ولكن إذا وجدت هذه المنخرطات منصب عمل مستقر، أو تزوجت فإنها تتسحب من هذه الحركات ، نذرا للواجبات الأخرى التي تنتظرها وخاصة وأن هذه الجمعيات لا تعود بالمصلحة الشخصية والمباشرة للمرأة بل تخنى ثمارها مع الوقت<sup>2</sup> .

وتهتم هذه الحركات بمختلف المشاكل التي تخص المرأة والمجتمع فهي تقوم بالمطالبة بالحقوق وخاصة فيما يخص قوانين الأسرة ، التعليم ، العمل .

### 3- التقسيم الجنسي للعمل:

#### 3-1 التقسيم الجنسي للعمل :

إن التقسيم الجنسي للعمل بين الأفراد يساهم في ديناميكية المجتمع كما أشار إلى ذلك (اجيست كونت ) فهو يرى أن "القوة الاجتماعية مستمدة في حقيقتها من تضامن الأفراد و اتحادهم ، و مشاركتهم في العمل ، و توزيع الوظائف فيما بينهم"<sup>3</sup> فوجود نشاطات مختلفة في المجتمع من خلال تقسيم العمل هذا يؤدي "تحقيق التكامل و التضامن بين الأنظمة

<sup>1</sup> وزارة التضامن الوطني والعائلة ، مرجع سابق ، ص 26 .

<sup>2</sup> هنري عزام ، عباس مكي وآخرون ، المرأة العربية والعمل :مشاركة المرأة العربية في العاملة ودورها في عملية التنمية في المرأة ودورها في الحركة الوحدة العربية ، مرجع سابق ، ص 214 .

<sup>3</sup> عدلي علي ابو طاحون ، في النظريات الاجتماعية المعاصرة ،المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية ، بدون سنة ، ص

الاجتماعية في المجتمعات المعاصرة"<sup>1</sup> هذه المجتمعات التي وصلت إلى درجة كبيرة من التعقيد أدى بالضرورة لتقسيم العمل بين أفرادها من خلال تنوع الأنشطة المختلفة و بالتالي تحقيق " التضامن العضوي"<sup>2</sup> حسب تعبير (دور كايم) عندما نتحدث عن تقسيم العمل ، كثيرا ما يتبادر إلى الذهن التقسيم الجنسي للعمل هذا الموضوع الذي برز بقوة في الآونة الأخيرة ، خاصة مع تنوع و اختلاف النشاطات و الدخول الكبير و المكثف للنساء في مجال العمل ، فبرزت في مجالات و مهن معينة على حساب مجالات و مهن أخرى ، و بالتالي نجد أن " احد الجنسين يهيمن على تلك المهنة ويشكل أكثر من 80 بالمائة من القوة العاملة فيها"<sup>3</sup> هذا التقسيم الذي يعتبره بعض الباحثين تقسيما طبيعيا حيث يرجع ، للفوارق الجسدية التي تعود إلى الفوارق البيولوجية المكونة لكل منها فتحدد قدرات كل واحد في القيام عمل آخر فنتركز النساء في " قطاع الخدمة العامة " مثل : التعليم ، التمريض و الإدارة ، هذه المهن التي تجد قبولا من طرف المجتمع بالنسبة للمرأة ، هذا القبول أدى إلى تأنيث هذه القطاعات أو بداية تأنيثها وهذا التقسيم الجنسي للعمل يعود إلى المراحل الدراسية و متمركزات الأدبية أما الرجال فاخياراتهم تكون في المجالات العلمية و التقنية ، و هذا راجع إلى الميول كل منهما ، حيث أثبتت الدراسات أن " الصبيان تفوقوا في الرياضيات و في الكيمياء و الطبيعة \_ اللغة اللاتينية و قليلا من الجغرافية \_ إما البنات فقد اظهرن تفوقا في الأدب والانجليزية و الإنشاء و تاريخ و جغرافيا و اللغة الفرنسية وفي رسم النماذج و تصميم الزخارف"<sup>4</sup> وهذا الميول في الاختيار راجع إلى الاختلاف في النواحي العقلية بين الرجل و المرأة " و التي تنمي بالتربية و التنشئة الاجتماعية التي يتلقاها كل واحد منهما في طفولته فتلعب دورا هاما في تحديد المهام و الوظائف فلا الرجل يستطيع أن يقوم بوظيفة المرأة ولا المرأة تستطع القيام بوظيفة الرجل . وان هاتين الوظيفتين / الدورين يكمل احدهما الآخر، و

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 119.

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 120.

<sup>3</sup> مكتب العمل الدولي ، زمن المساومة في العمل ، جنيف ، 2003، ص 47.

<sup>4</sup> علي القاضي ، وظيفة المرأة المسلمة ، دار القلم ، الكويت ، 1986، ص 86.

إذا انتقص احدهما ينتقص الآخر ،ويصبح المجتمع ناقصا غير كامل<sup>1</sup> ، فالمرأة يجب أن تمارس مهامها تتماشى وطبيعتها الأنثوية ،فهي اقل قوة بدنية من الرجل فمحاولة تحدي الطبيعة و تجاوز التكوين البيولوجي لها سيؤدي إلى ظهور جنس ثالث.

وهناك من يرى أن تقسيم العمل بين الجنسين هو شكل غير طبيعي كما يراه دور كايم، لأنه قائم على تقسيم غير عادل وغير منصف بين الأفراد و الوظائف، أما من الناحية العملية فيراه الاقتصاديون أنه إهدار للكفاءات والإمكانيات، فالمرأة تعتبر نصف اليد الناشطة في المجتمع، هذه اليد يجب استغلالها من أجل رفع التنمية الاقتصادية للمجتمعات عن طريق المساواة بين الجنسين في الحقوق والواجبات، ومن خلال الفرص المتاحة في سوق العمل و التوظيف، فجمود المرأة يعتبر عبء على المجتمع لأنها ستكون قوة مستهلكة للإنتاج فقط دون إنتاجية ملموسة.

**3-2 أشكال التقسيم الجنسي للعمل :** إن للتقسيم الجنسي للعمل ثلاث أشكال وهي: الشكل الأفقي والشكل العمودي أو ما يسمى الانفصال الرأسي، والثالث يدعى الشكل الأجرى.

فأما الشكل الأول يخص التميز في الصناعة حيث أن أغلبية الرجال يتمركزون في الصناعات الضخمة والمهمة تتميز عادة بمكانة أعلى في سوق العمل "مثل الصناعات النفطية والكهربائية، فيكون متوسط تواجدهم في هذه الصناعات أكبر من متوسط تواجد النساء، أما النساء يتواجدون في الخدمات الاجتماعية (أي الصناعات ذات مكانة أدنى في سوق العمل عادة)<sup>2</sup>، حيث تكون نسب مشاركتهن عالية جدا على المتوسط العام للمشاركة النسوية، وهذا التمرکز الكبير أصبح يسمى بالمهن النسوية .

و يتشكل التمييز عندما تقل اختيارات المرأة المهنية وتضيق وتحاصر ببعض المهن التحتية، "فالمهن غير الزراعية تحت هيمنة الذكور أكثر بسبع أضعاف من التي تحت هيمنة

<sup>1</sup> ابراهيم الحيدري ، النظام الأبوي و إشكالية الجنس عند العرب ، ط1 ، دار الساقى ، بيروت لبنان، 2003، ص10 .

<sup>2</sup> محيا زيتون ، المرأة و التنمية : مناهج نظرية و قضايا عالمية ،المركز القومي ، للبحوث الاجتماعية و الجنائية ، القاهرة ، 2000، ص 47 .

الإناث<sup>1</sup>، وبالتالي حصر المرأة في بعض الصناعات سيؤدي إلى وجود يد عاملة كبيرة، ينتج عنه خفض الأجور و منه تدني المستوى المعيشي للمرأة . أما الشكل الثاني فهو التفرقة بين الوظائف ويعتبر الشكل العمودي للتقسيم الجنسي للعمل ف " يتم على مستوى المهنة الواحدة، حيث تتركز النساء في الوظائف ذات المكانة الأدنى من حيث المسؤولية ودرجة المهارة العالية والترقي الوظيفي"<sup>2</sup>، فالرجال يتمركزون في مجال الإشراف أما المرأة فتتمركز في مجال الإنتاج، وبالتالي تكون السلطة في يد الرجال فيكونون القوة المهيمنة في المؤسسة، وفوارق الأجر تظهر باختلاف المؤهلات التي تبرز المستوى الوظيفي، فالعامل الإداري يكون أكثر أجرا من الذي يعمل في المجال الإنتاجي.

أما الشكل الثالث وهو التمييز على مستوى الأجرة والتفاوت في مستوى الكسب بين الجنسين، حيث تحصل الأنثى في المتوسط على مستوى أقل من الذكر بشكل ملحوظ، رغم أنه " يتساوى الرجل والمرأة في الإنتاجية والتأهيل"<sup>3</sup>، فهما يشغلان نفس المنصب و يملكان نفس الكفاءة وبيدلان نفس الجهد، لكن الأجر الذي يحصلان عليه مختلف فقط بسبب الجنس .

**3-3 أسباب التقسيم الجنسي للعمل :** تتعدد تفسيرات أسباب التقسيم الجنسي للعمل كل حسب الاتجاه الذي يميل إليه وحتى الذين يتبنون نفس الاتجاه يختلفون في نوعية المتغيرات التي يرون أنها أكثر تحكما و أهمية في دراسة الموضوع، وبالنسبة للنظرة الاقتصادية في الموضوع ف "يفترض الاقتصاديون النيو كلاسيك سيادة المنافسة في سوق العمل"<sup>4</sup>، وبالتالي "إن الأجر تتساوى مع الإنتاجية الحدية للمشتغلين"<sup>5</sup>، إن كل الاتجاهات الاقتصادية تتفق على وجوب توفر المنافسة الشريفة والنزاهة لتكون فرصة العمل متاحة للجميع، وكل واحد يدفع

<sup>1</sup> البنك الدولي ، النوع الاجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا في المجال العام ، دار الساقى ، بيروت لبنان ، 2005، ص 176 .

<sup>2</sup> محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص 48 .

<sup>3</sup> البنك الدولي، النوع الاجتماعي و التنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا في المجال العام، مرجع سابق ، ص 164 .

<sup>4</sup> محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص 48 .

<sup>5</sup> نفس المرجع ، ص 49 .

له حسب إنتاجيته رجل كان أم امرأة ، وتختلف الاتجاهات الاقتصادية في تفسير أسباب التقسيم الجنسي للعمل كل حسب الخصائص والعوامل التي يبرزها ويجعلها أساسا لتفسيره، وسنقوم في هذا المبحث بإبراز هذه الاتجاهات.

### 1-3 - اتجاه الاقتصاديون نيو كلاسيك:

هذا الاتجاه تنقسم قاعدته للمنافسة في سوق العمل بأكمله والأجر يساوي الإنتاجية الحدية، إلى ثلاث مناهج :

**3-1-1- منهج التكديس:** لقد ظهر هذا المفهوم في بريطانيا بعد الحرب العالمية ولكنه تطور مع بي برجمان حيث " يعد جانب الطلب على العمل هو المحور الرئيسي لهذا المنهج"<sup>1</sup>، فيكون هناك تماثل بين الرجال و النساء في سوق العمل في الخاصية الإنتاجية، فكليهما له القدرة على إنتاج سلع في نفس المستوى.

و التمييز هنا يكون على المستوى الأجرى، أي الأجر الذي يتلقاه كل من الرجل والمرأة، ويعرف التمييز أو التحيز في سوق العمل على " وجود خصائص شخصية للمشتغل مثل جنسه وسلالته ليس لها علاقة بإنتاجيته، ورغم ذلك تتخذ قيمة في سوق العمل"<sup>2</sup>، فأصحاب العمل يتحيزون لنوع على حساب الآخر فهم يتحيزون للرجال، فيشغلونهم في مختلف المجالات والمهن بينما يقتصرون بتشغيل النساء في مهن معينة ومحددة مثل : الصناعة النسيجية، فتكثر اليد العاملة فيحدث التكديس، هذا التكديس الذي ينتج عنه أجور منخفضة ومتدنية للمرأة بسبب الفائص في اليد العاملة، و"حتى إذا تمكنت المرأة من الالتحاق بمهنة يسودها الرجال، فستحصل على أجر أقل نظرا لأن البديل المتاح أمامها هو المهن النسائية ذات الأجر المتدني"<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص 49 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 50 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 51 .



## 2-1-3- منهج رأس المال البشري :

"يعرف رأس المال البشري بأنه كل الخصائص المكتسبة بواسطة الأفراد التي تجعلهم أكثر إنتاجية، ويعد التعليم و التدريب والخبرة أكثر أشكال رأس المال البشري ذيوعا في دراسة أسواق العمل"<sup>1</sup>، فيكون رأس المال البشري من خلال المصاريف التي يقدمها الفرد مقابل التعليم و التدريب والخبرة، وهذا المصروف يكون إما مباشر فيكون نقديا أو غير مباشر و هو الوقت الذي قضاه في اكتساب رأس المال.

ويعتبر هذا الاتجاه المعادلة أو البنية التي يقوم على أساسها منهج رأس المال البشري " حيث يعتبر الرجال والنساء فئتين غير متنافستين "<sup>2</sup>، وهذا راجع للاختلاف الموجود على مستوى الخصائص المكونة لكل منهما وهذا ما يفسره الدور التقليدي للمرأة، لأنها تقوم باستثمار أقل من الاستثمار الذي يقوم به الرجل فهي تعلم أنها لن تستعمله كله فسن عملها أقل من سن عمل الرجل، فهي تخرج للتقاعد قبل الرجل، وفي دورها كأم في الإنجاب و رعاية الأطفال تقوم بإنقطاعات كثيرة عن العمل هذا الانقطاع الذي يؤدي إلى قطع أشواط كبيرة من طرف الرجل على مستوى الخبرة والتأهيل .

يتفق هذا المنهج مع منهج التكديس " في أن سوق العمل يعمل بكفاءة من أجل مساواة الإنتاجية الحدية للمشتغل بالأجرة "<sup>3</sup>، مقارنة بالنساء التي عند " عودتهن للعمل مرة أخرى فإن رصيد الخبرة لديهن يتدهور خلال فترة الانقطاع وهكذا فإن قصر فترة الخبرة في الوظيفة وكثرة الانقطاع عن العمل تعد أحد أوجه انخفاض إنتاجية المرأة "<sup>4</sup>، كما أن الاستثمارات التي تقوم بها المرأة في التعليم عادة ما تخص المجالات الأدبية و الإنسانية مقارنة بالرجل الذي يقوم بتخصصات تقنية، فإستراتيجية المرأة لاختيار هذه التخصصات راجع لقلّة التغيرات أو التغير

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 53 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 54 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 54 .

<sup>4</sup> نفس المرجع ، ص 54 .

الطبيء في هذه المجالات، مما يسمح لها بالانسحاب من العمل ثم العودة إليه فيسهل عليها الاستدراك السريع لما فاتها، بينما الاستثمار في المجال التقني أين يكون التغير دائم وسريع لا يمكن لها الانقطاع و العودة بسهولة لهذا المجال، فأحيانا يعتبر الانقطاع الطويل اللاعودة إلى المهنة .

### 3-1-3- المنهج الجديد لاقتصادات الأسرة :

إن من خصائص المرأة الطبيعية الإنجاب و رعاية الأطفال هذه الخصائص التي تؤثر في ذهنية المجتمع ف " تعتبر المرأة بيولوجيا معمولة لتصبح أما "<sup>1</sup>، هذه الخاصية هي التي تحدد عادة الاتجاه الذي يفسر وفقه التقسيم الجنسي للعمل، والذي يلعب رأس المال البشري فيه دوره، فيتخصص الرجال في كسب رأس المال خارج المنزل أي العمل الخارجي، وتتخصص المرأة في الأعمال المنزلية والواجبات الأسرية، و بالتالي يقسم لنا (بكر) الوقت لكل من الجنسين إلى ثلاثة أوقات "العمل المأجور و العمل غير المأجور والهواية "<sup>2</sup> فالمرأة تتسم بعلاقة متبادلة بين العمل بأجر والعمل غير المأجور فهي مرتبطت بهما،

فهي المسؤولة الأولى و الأساسية على الأعمال المنزلية لا يمكنها تفاديها ، نظرا للأعمال المنزلية الكثيرة التي تتطلب منها وقتا كبيرا و جهدا مضاعفا فهي تفقد جل طاقتها فيها ، و بالتالي عندما تبحث عن عمل تبثه في المجالات التي تتطلب جهدا قليلا أو ساعات محدودة ، " و يترتب على ذلك انخفاض مستوى الكسب للنساء المتزوجات ، كما تتأثر وظائفهن و مهنتهن و يترتب على ذلك أيضا محدودية استثمارهن في رأسمال البشري اللازم لأنشطة السوق "<sup>3</sup> ، مقارنة بالرجال الذين يبذلون جل طاقتهم في العمل خارج المنزل لعدم ارتباطهم بالعمل غير المأجور لان المجتمع لا يحملهم مسؤولية هذا النوع من الأعمال ، و

<sup>1</sup> SIPILA Helvi , **les travailleuses et la société** : BIT, La concorde, Lausanne, 1976, p33.

<sup>2</sup> DE COSTER Michel et PICHAULT François , **Traité de sociologie du travail**, De Boek et Larcier, Belgique, 1994, p425.

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 58.

هكذا يقضون أوقات فراغهم في بذل جهد اقل من خلال ممارستهم لهوايتهم أو استرجاع الطاقات الضائعة أثناء عملهم خارج المنزل بالاسترخاء و بالتالي هم يتميزون بارتفاع أجورهم نظرا لنوع المهنة التي يمارسونها .

### 3-1-4- تقويم المنهج التقليدي و الجديد لرأس المال البشري :

إن هذا المنهج يأخذ بعين الاعتبار المنهج التقليدي و رأس المال البشري يعتبر هذه المتغيرات ليست وحدها المفسرة للقسم الجنسي للعمل ، فبالإضافة إليها هناك متغيرات ليست وحدها المفسر للتقسيم لجنسي للعمل ، بالإضافة إليها هناك متغيرات أخرى يجب إضافتها لتفسير التقسيم الجنسي للعمل ، وهي التنشئة الاجتماعية التي لها التأثير الكبير في كل اختيارات المرأة و توجهاتها، سواء في العمل أو في تكوين أسرة أو التعلم ، "وتعرف التنشئة الاجتماعية بعملية رد الفعل أو التأثير و تغيير سلوك الفرد و خصائصه الشخصية وفقا لتوقعات الآخرين في المجتمع له ، و التنشئة الاجتماعية عملية تراكمية ، بمعنى أن نمط التنشئة الحالي يستمد معالمه من النمط الذي ساد من قبل و الذي كان محل قبول الأفراد الخاضعين لتأثيره ، أما أهم آليات التنشئة الاجتماعية بالنسبة لأدوار المرأة ، فهي الأسرة و المدرسة و الزملاء و الأصدقاء و وسائل الإعلام و عوامل ثقافية مختلفة"<sup>1</sup>

فالتنشئة الاجتماعية تحاول أن ترسم للمرأة نموذجا لتظهر دورها في تكوين الأسرة وتربية الأبناء وأيضا خصوصية المرأة كأنثى، مثل الاعتماد على العاطفة، هذه الصفات التي تجعل المرأة تحدد اختياراتها واتجاهاتها وفقا لتأثيرها بهذه التنشئة، سواء في التعليم أو نوع النشاط في سوق العمل، كما أشار إليه (سيمون) "لا نولد نساء، وإنما نصبح نساء"<sup>2</sup> .

بالإضافة إلى هذه العوامل هناك عامل آخر مهم لا يجب تجاوزه وهو " الهيكل المهني السائد في توجيهات المرأة"<sup>3</sup>، فوجود مهن و نشاطات محددة بالنسبة للمرأة في سوق العمل،

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 61 .

<sup>2</sup> helvai sipimia , **opcit** , p35 .

<sup>3</sup> محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص 62 .

هذا يعني أن الفرص المهنية مؤطرة بالنسبة لها ، هذا الذي يجعلها تحدد اختياراتها و أهدافها فتقبل على التكوين و التعلم في مجالات تتماشى و متطلبات السوق ، فهي تتبع إستراتيجية المطالبة بالوظائف التي تخص المهن و النشاطات التي يوفرها لها السوق و فرصه .

بعد المناهج النيو كلاسيكية جاءت مناهج بديلة محاولة تفسير أسباب تقسيم العمل بين الجنسين

### 3-2-منهج صاحب العمل المحتكر:

و يقوم هذا الاتجاه "على فكرة الاحتكار من جانب الطلب المتمثل في صاحب العمل"<sup>1</sup> ، فيكون هناك عرض كبير للقوة العاملة السنوية ، وهذا بسبب عدم تمكنها من التنقل من مكان إلى آخر نظرا لارتباطها بالأسرة ، عدم الحركة هذه يجعل العرض اكبر من الطلب ومنه تدني مستوى الأجور عن المستوى الحقيقي المعادل للإنتاجية المقدمة ، "فتوفر يد عاملة على المستوى المحلي يؤثر في اختيار العمل للمؤسسة"<sup>2</sup>، وهذا عكس الجنس الرجالي الذي يكون العرض فيه مرنا حيث يمس مختلف المجالات و المناطق فالرجال أكثر إقبالا للعمل في مناطق أخرى و الانتقال للعيش بعيدا عن مناطق سكانهم فهم المسؤولون عن الأسرة و القرار يكون بيدهم ، وحتى في حالة العزوبية فإنهم ينتقلون دون أي اعتراض لا من الأسرة ولا من المجتمع فالمجتمع أكثر تقبلا لهذا السلوك ، وفي هذا المنهج يعتبر صاحب العمل "يحقق ربحا للمحتكر بسبب اختلاف مرونة عرض العمل للنساء و الرجال"<sup>3</sup> .

---

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 65 .

2 Tourane Alain, **opcit**, p 425 .

3 محيا زيتون، مرجع سابق ، ص 66 .

### 3-3- نموذج سوق العمل الخارجية:

إن هذا النموذج يختلف عن النماذج السابقة فهو يعتبر المنافسة بالضرورة شاملة و جامعة لسوق العمل ككل ، وان الأجر الذي يتحصل عليه العامل هو اجر متوسط الإنتاجية ،حيث أننا نأخذ فرقة عمل مقسمة الإنتاجية لنحصل على متوسط الإنتاجية ومنه اجر العامل .

إذن يمكن أن يكون احد العمال تحصل على اقل من إنتاجيته و العكس صحيح ، يمكن لعامل آخر أن يأخذ أكثر من إنتاجيته و آخر يساوي إنتاجيته .

يمكن في هذا المنهج التقسيم بين نوعين من المهن الموجودة في المؤسسة 'مهن دنيا و مهن عليا'، فأما المهن الدنيا هي مهن تكون فرصة الترقية فيها قليلة و محدودة أو منعدمة و تتميز باجر منخفض ،أما المهن العليا فهي ذات مهن الترقية الدائمة و المستمرة و تتميز باجر مرتفع ،" و الفصل الوظيفي عند مرحلة التعيين هو الخطوة الأساسية في اتجاه تمييز أصحاب العمل بين الذكور و الإناث "1 ، أي أنهم يختارون النوع عند التوظيف الأول في المؤسسة من السوق الخارجية لليد العاملة حيث كثيرا ما يوظفون النساء في المهن الدنيا ،"على أساس أنهم جنن لتعويض الرجال في العمل الصناعي غير المؤهل "2 وبسبب الإنقطاعات التي تقوم بها المرأة أو حتى ترك المهنة، نظرا لمسؤولياتها الأسرية عكس الرجل الذي يركز على مساره المهني و يحاول دائما كسب المراكز العليا، و بالتالي يكون التكوين و الخبرة متسلسلين لا ينقطعان إلا لظروف قاهرة، ومنه في المجتمع الإحصائي يكون متوسط الإنتاجية عالية عكس المتوقع للمرأة، فإنقطاعاتها الكثيرة تؤدي إلى إنتاجية متوسطة أو ضعيفة، فتوقع صاحب العمل " ينطوي على التحيز لأنه يتعامل مع كل مفردة من المجموعة وكأنها تحمل نفس الإنتاجية

1 نفس المرجع ، ص 69 .

2 Tourane Alain , **opcit** , p424.

المتوسطة"<sup>1</sup>، بينما يمكن للمرأة أن تبذل جهدا كبيرا في فترة عملها أو تكون إنقطاعاتها قليلة و بالتالي يكون متوسطها الإنتاجي مخالفا لما توقعه صاحب العمل .

كما يفسر هذا المنهج تقسيم العمل بين الجنسين على أساس التطور التكنولوجي حيث عوض الإنسان بالآلة الأمر الذي أدى لتقليص الوظائف، فتسبب في عدم إمكانية إدخال يد عاملة كبيرة للمؤسسة وزيادة الإنتاج، حتى لا يحصل التكديس، ومنه يحصل ما يسمى بالتحيز التكنولوجي .

### 3-4- المنهج النسائي الراديكالي :

إن هذا المنهج يعتبر أن المرأة مضطهدة من قبل الأسرة و المجتمع فهذا الاضطهاد هو المسبب للتقسيم الجنسي في المجتمع، وفي هذا النطاق يرى (إنجلز) أنه يعود سبب تقسيم العمل بين الجنسين في مجال النشاط الإنتاجي إلى أدوار المرأة في إعادة الإنتاج<sup>2</sup>.

ف (ماركس و إنجلز) يريان أن سيطرة الأسرة على المرأة يرجع أساسا عند ظهور الملكية الخاصة للأفراد التي أدت إلى ظهور " تفاوتات في الثروة والمكانة الاجتماعية "، والتي أدت بدورها إلى تدني مكانة المرأة في المجتمع وتقليدها مهام المهن الدنيا، ومن أجل أن تتحرر، يجب أن تعمل ويكون هذا بالتساوي في المهن التي تكون عندما يتساوى كل الأفراد مكونين طبقة واحدة، كما يذهب إلى ذلك (إنجلز) " سيصبح من الواضح من أجل تحرير النساء لا بد من تحقيق الشرط الأول لذلك و هو إدخال جميع النساء في النشاط العام، وهذا يعني إلغاء الأسرة المنعزلة كوحدة اقتصادية اجتماعية ... و تحويل وسائل الإنتاج إلى ملكية العامة و تتوقف الأسرة عن أن تكون الوحدة الاقتصادية للمجتمع ، و تصبح إدارة البيوت صناعة اجتماعية ، فتعليم الأطفال و العناية بهم يصبح شأن من الشؤون العامة "<sup>3</sup>

1 محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص 71 .

2 نفس المرجع ، ص 77 .

3 عبد المجيد البيانوني، إنها أنثى : مؤسسة الكتب الثقافية ، بيروت، 2006، ص 53 .

بينما ترى (ماترمان) أن اختلاف المكانة الاجتماعية يعود إلى سيطرة النظام الأبوي على الأسرة الذي يعرف على أنه " نظام اجتماعي تتحدد مكانة المرأة فيه من خلال وصاية الزوج و الأب و الإخوة الذكور ، وتكون الوصاية ذات طبيعة اقتصادية " <sup>1</sup> .

تكون سلطة الذكر على المرأة قائمة في الأسرة التي تحدد التقسيم الجنسي للعمل في الأسرة من خلال المرور من الأبوية إلى الأموية ، ورغم التعديلات الحاصلة بظهور الرأسمالية إلا أن هذه السيطرة مازالت قائمة مؤثرة على مكانة المرأة حتى في سوق العمل التقسيم الجنسي للعمل خارج الأسرة ، ومن اجل هذا ترى (سيمون دي بوفوار ) أن المرأة ستظل " مستعبدة حتى يتم القضاء على خرافة الأسرة و خرافة الأمومة و الغريزة الأبوية " <sup>2</sup> .

وفي نفس السياق يرى (موريسو ) انه يجب إعادة التقسيم الجنسي للعمل من خلال القطيعة الابستيمولوجية ، بالنسبة للعمل المأجور و غير المأجور بالتقسيم العادل للعمل الإنتاجي ، و إعادة الإنتاج و هذا بالنسبة لكلا الطرفين <sup>3</sup> ، و يمكن الإشارة إلى أن اغلب التابعين لهذا المنهج هم من مدعمي و رواد الحركات النسوية .

### 3-5-الاتجاهات العربية للتقسيم الجنسي للعمل :

بالنسبة للتقسيم الجنسي للعمل في الدول العربية فهي تتمركز في ثلاث اتجاهات .

#### 3-5-1الاتجاه الأول :

أصحاب هذا الاتجاه يرجعون إلى مرجعين الديني و التقاليد للتمسك بأرائهم ، فيعتبرون أن المكان الرئيسي و الطبيعي للمرأة هو المنزل ، فواجباتها القيام بإنجاب الأطفال و تربيتهم حسب الوظيفة البيولوجية التي يبني عليها جسدها ، ولكن هذا الاتجاه يسمح للمرأة بالعمل " عند عدم

<sup>1</sup> محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص 78 .

<sup>2</sup> علي عزت بيزروفيتش ، الاسلام بين الشرق و الغرب نقلا عن / عبد المجيد البيانوني ، مرجع سابق ، ص 54.

<sup>3</sup> Tourane Alain , **opcit** , 424

وجود الرجل الذي يتولى العمل بالأصالة<sup>1</sup> ، فالرجل هو المجبور على كفالة نساء بيته كما يعتبر هذا الاتجاه أن المرأة " مجبولة على الضعف و عدم القدرة على مساجلة الرجال في الأعمال العامة" ، و لكن هذا لا يعني انه يمنع المرأة من العمل نهائياً فهو يسمح للمرأة بالعمل في الزراعة في المزارع العائلية ، أو المؤسسات الإنتاجية الخاصة بالعائلة ، ففي هذا النوع من المؤسسات يكون الجو العائلي فيه السائد ، كما يرى هذا الاتجاه أن هناك مهن يمكن أن تمارسها المرأة فهي " وظائف " تكاد تكون نسوية كالتمريض و تدريس البنات في مختلف المراحل الدراسية ، بل إن هذه المجالات منها ما هو اختصاص المرأة كتدريس الفتيات ، وعلم التمريض النسوي<sup>2</sup> و لكن يحرص هذا الاتجاه على " تحريم الخلوى و الاختلاط في العمل"<sup>3</sup> ، كما يشترط هذا الاتجاه على " أن تلتزم باللباس الشرعي في حياتها العامة ، وفي عملها"<sup>4</sup> ، "وسمح بلباس المهنة في مكان عمل لا يدخل عليه رجال الأجانب"<sup>5</sup>

### 3-5-2-الاتجاه الثاني :

وهو الاتجاه السائد بكثرة حيث " يتسم بنظرة متحررة نسبياً"<sup>6</sup> ، فهو يسمح للمرأة بممارسة بعض المهن المحددة والتي تعتبر ذات خصائص مصنفة كمهن نسائية بحيث لا تتعارض و التقاليد التي يبني عليها المجتمع ، كالتعليم و التمريض و الخياطة .

### 3-5-3-الاتجاه الثالث :

وهو الاتجاه التحرري الذي ينادي بالمساواة بين الجنسين و الحقوق والواجبات حيث يرى أن المرأة " من حقها الإبداع و الحرية و تحمل المسؤولية دون أن يشكل ذلك تهديداً"<sup>1</sup>

<sup>1</sup> احسان عبد المنعم سمارة ، أهلية النساء في الإسلام ، ط 1، دار البيارق ،بيروت لبنان ، 1999، ص 76 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 77 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 78 .

<sup>4</sup> نفس المرجع ، ص 79 .

<sup>5</sup> نفس المرجع ، ص 80 .

<sup>6</sup> هنري عزام، عباس مكي وآخرون، المرأة العربية والعمل: مشاركة المرأة العاملة ودورها في عملية التنمية في/ المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية، ط1 ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، أبريل 1982 ، ص 270 .



فينتقل و يشجع دخول المرأة جميع المجالات متجاوزا كل الخطوط الحمراء التي وضعها المجتمع ليحدد نوع العمل المسموح للمرأة القيام به ، فهو يقوم برفض " الأحكام الشرعية ، والواقع الاجتماعي الذي قد يخالف تلك المبادئ و الأحكام كثيرا أو قليلا"<sup>2</sup>.

### 3-6 المعوقات و الصعوبات التي تواجهها المرأة العاملة :

إن المرأة بخروجها إلى ميدان الشغل تواجه الكثير من المشاكل فبالدرجة الأولى يجب إيجاد حل للتكفل بالأطفال ، فرغم أن الدولة أنشأت مؤسسات للتكفل بالأطفال ك"رياض الأطفال" ، "دور الحضانه" إلا أنها تواجه بعد أو قلة هذا النوع من المرافق ، مما يتسبب في عرقلتها فتلجا لكثرة الغيابات مؤثرة بذلك على مسارها المهني أو ترغم على ترك العمل ، وهكذا لن تحصل على الخبرة و الكفاءة المهنية التي تريدها.

"فالنساء عادة ينسحبن من سوق العمل و الإنجاب و رعاية أطفالهن ، وحتى افتراض عودتهن للعمل مرة أخرى فان رصيد الخبرة يتدهور خلال فترة الانقطاع"<sup>3</sup>، فهذه الإنقطاعات تتسبب في الحد من كفاءتها و خبرتها مما لا يسمح لها بتجاوز السقف الزجاجي ، فتقل فرص التكوين و الترقيه لديها ، ف " 90 % من المسيرين و الموظفين ذوي المستويات العالية هم من فئة الرجال"<sup>4</sup>.وبهذا تجد المرأة نفسها متمركزة في الوظائف الدنيا القاعدية فحضورها يسجل " في المناصب العليا"<sup>5</sup>.

"فقد تضررت المرأة على الصعيد العالمي في غمرة عمولة سوق العمل من ناحية الأجور و التدريب والانحياز المهني المتواصل ،حيث تستخدم بصورة متزايدة في أشكال عمل غير قانونية كالعمل المؤقت و العمل الجزئي والعمل العرضي و العمل في المنزل ، وهي غالبا لا تستفيد

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 720 .

<sup>2</sup> عبد الحميد البيانوني ، مرجع سابق ، ص 46 .

<sup>3</sup> محيا زيتون ، مرجع سابق ، ص46 .

<sup>4</sup> Y.ZANG jane , opcit , p48.

<sup>5</sup> Ibid, p11.

من الضمان الاجتماعي و الأمان الوظيفي<sup>1</sup> ، كما تواجه المرأة مشكلة القيادة في منصب العمل فغالبا ما لا يتقبل الرجال رئاسة النساء لهم في مجال العمل، هذا التحسس الذي ينتج عنه توتر في ميدان العمل وأحيانا يصل إلى أقصى حدوده فيلجأ الرجال لإظهار رفضهم بطرق مختلفة وممارسات متنوعة، مؤثرا بالدرجة الأولى على نفسية كل منهما و بدرجة ثانية على إنتاجية كل منهما ، وبالمقابل يحصل نفس الشيء عندما يكون مجال العمل رجالي حيث تجد المرأة صعوبة في التعامل والاتصال مع الجنس الآخر، نظرا للحواجز التي يصنعونها .

### 3-7 المهن الرجالية والمهن النسائية :

إن المهن الرجالية والمهن النسائية تعبر عن الاختلاف الموجود في نوعية الوظائف التي يشغلها كل من الرجل والمرأة، هذا الاختلاف هو الذي يؤثر بطريقة مباشرة في التأهيل والخبرة التي يحصل عليها كل واحد منهما.

فيمكن التفريق بين المهن الرجالية والمهن النسائية في " الأعمال و الصناعات الخاضعة لهيمنة نوع اجتماعي معين، يشكل فيها العاملون من نوع اجتماعي واحد أكثر من 80% من القوة العاملة"<sup>2</sup> فعن طريق التمركز الكبير لأحد الجنسين في وظائف أو قطاعات معينة تتميز بخصائص مميزة، تجعلها خاصة بميدان نوع اجتماعي واحد، وهذا ما يؤكد الواقع الاجتماعي حيث نجد تمركز الرجال في مختلف الميادين والأنشطة، خاصة تلك التي لديها وزن وجاذبية وأهمية مركزية في التنمية الاقتصادية كالقطاعات الإستراتيجية (الطاقة والمناجم)، التي تتطلب القوة العضلية والجسدية، و القطاعات الحساسة، (كالمؤسسات الأمنية الجيش والشرطة)، فهي كقطاعات رجالية لا تظهر المرأة فيها إلا بشكل محتشم .

<sup>1</sup> مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، العولمة و النوع الاجتماعي ، المشاركة الاقتصادية للمرأة العربية، تونس، 2001 ، ص 139 .

<sup>2</sup> البنك الدولي، النوع الاجتماعي والتنمية في الشرق الأوسط و شمال إفريقيا في المجال العام ، مرجع سابق ، ص176 .

إن المراكز العليا يتقلدها الرجال " كإطارات و خاصة كإطارات سامية"<sup>1</sup>، و يسجلون نسبة مرتفعة في المراكز الأساسية الخاصة بالسلطة والمشاركة السياسية في هذه الميادين و المجالات، بالمقابل تسجل المرأة حضوراً منخفضاً، و تنتم المهن الرجالية بفرص الترقية والتكوين المستمر .

أما بالنسبة للمهن النسائية فهي مهن توصف بالمهن التحتية و الأقل جاذبية، فهي تتمركز في أسفل السلم الهرمي "كعامله بسيطة"<sup>2</sup>، وإن وجدت المرأة في المراكز العليا فبنسب قليلة جداً، فنجدها متمركزة في قطاع الخدمات و الزراعة و في الاقتصاد غير الرسمي كما يسجلن مشاركتهم في العمل بال عقود المؤقتة أو العمل لوقت جزئي، ف"المرأة غير ممثلة بإنصاف في الوظائف ذات الأجر المرتفع، بما في ذلك الوظائف الإدارية"<sup>3</sup> وتتواجد في مناصب شغل تتميز بالأجر المنخفض و بفرص ضئيلة للترقية والتكوين .

#### 4- العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل :

#### 4-1 التغيير الاجتماعي ودوره في دخول المرأة عالم الشغل :

يعتبر التغيير من أهم العوامل المساعدة لدخول المرأة عالم الشغل فهو المؤثر الأساسي على ذهنية الأفراد والمجتمعات، وللتغيير مصادر عديدة "الشاشة، الاقتصاد، التكنولوجيا، الإيديولوجية، المنافسة، الصراع العوامل الإنسانية"<sup>4</sup>، كل هذه العوامل بتفاعلها تساعد بشكل أو بآخر في عملية التغيير ولا يمكن أن نأخذ عامل منفصل عن الآخر كالمسبب الوحيد للظاهرة، ويمكن فيما يلي إظهار أهم العوامل التي كان لها دور فعال في دخول المرأة عالم الشغل .

<sup>1</sup> Roux Charles et autres , **les femmes et le travail du moyen age à nos jours**, Editions de la Courttille, Milan, 1981, p 183.

<sup>2</sup> Ibid, p183.

<sup>3</sup> البنك الدولي ، إدماج النوع الاجتماعي في التنمية ، ترجمة : هشام عبد الله ، المؤسسة العربية للدراسات و النشر ، بيروت لبنان ، 2004، ص 49 .

<sup>4</sup> عدلي علي أبو طاحون ، في التغيير الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الأزاريطة الإسكندرية ، 1997، ص 111 .

#### 4-1-1 العامل التكنولوجي :

إن التغيير التكنولوجي من أهم العوامل التي تؤدي إلى نقلة نوعية في ميدان العمل وطريقة التفكير، يرى (أيرس) أن " أي تغيير في التكنولوجيا لا بد وأن يتبعها تغيير اجتماعي " <sup>1</sup>، وإذا ما أردنا معرفة مراحل التغيير التكنولوجي فقد عرفت عدة تصنيفات وسنأخذ التصنيف الذي يقسمه إلى ثلاث مراحل :

1- مرحلة الثورة الزراعية .

2- مرحلة التصنيع .

3- مرحلة تكنولوجية الإعلام و الاتصال وهذه المرحلة تعتبر المرحلة الحالية التي يتميز بها العالم الآن.

أما مرحلة التصنيع فقد عوضت القوة الجسدية للإنسان بالآلة فأصبح تابعا للآلة، فالآلة تقوم بالجهد الذي يجب على الإنسان بذله، وهذا ما نتج عنه تقليص الجهد و الوقت، وبالتالي ظهر التخصص في العمل بشكل كبير من خلال تقسيم العمل، هذا التطور أدى بدخول المرأة ميدان العمل في مجالات مختلفة، فبمساعدة الآلة هي لن تبذل جهدا كبيرا يتطلب قوة وشدة الرجل ، فدخلت في ميدان الصناعة فتواجدت في المصانع وفي الورشات الإنتاجية .

وبعد مرحلة التصنيع جاءت مرحلة المعلومات والاتصال هذه المرحلة التي ظهر فيها الخروج الكبير للمرأة عن طريق تطور وسائل النقل والمواصلات، بالإضافة للتكنولوجية المنزلية التي ساهمت بدرجة كبيرة في خروج المرأة للعمل حيث تقلصت ساعات العمل المنزلي باختراع أدوات كهربومنزلية مثل : "الغسالة الأتوماتيكية ... "، هذه الآلات التي قلصت الطاقة و الجهد المبذول في المنزل لاستعماله في العمل خارجه -

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 113 .

" كما أنها وفرت طرق الاتصالات بين المجتمعات الإنسانية المختلفة مما أدى إلى حدوث انتشار ثقافي ترتب عليه انتقال الأفكار الحديثة من مجتمع إلى آخر "1، فمن خلال وسائل الاتصال التي حولت العالم إلى قرية صغيرة تتمكن من خلاله من مشاهدة ومعرفة مختلف أخبار العالم والتقاليد الموجودة فأحد أهم نتائج " استخدام التكنولوجيا هي " الانفتاح الثقافي " بين المجتمعات و انتقال الأفكار التكنولوجية الجديدة من مجتمع لآخر"2، فعملت وسائل الإعلام على غرس فكرة خروج المرأة للعمل من خلال ما تقدمه من أفلام و حصص .

**4-1-2 العامل الإيديولوجي :** تعرف الإيديولوجية على أنها " تقدم العلاقات التصويرية للأفراد لظروفهم الحقيقية للوجود "3، أي أن الإيديولوجية هي مجموعة من القيم والأفكار التي يتبناها أشخاص فبالتالي " تبدأ حركة الجماهير المنظمة عادة بمجموعة من الآراء و المفاهيم التي تبلور خطى الإيديولوجية و يغذي الحركة بقوة دافعة ويجهزها بالأمور الآتية :

(1)-مجموع المبادئ التي تعمل على تحقيقها .

(2)- مجموعة من القواعد النقدية التي تكشف عن متناقضات النظام القائم .

(3)- جهاز من الأساليب الفنية والعمليات التي يمكن أن تجابهها الحركة والمواقف .

(4)- بعض الشعارات و الرموز التي تعبر عن اتجاهات الحركة و التي تجذب قوة الجماهير"4.

وبالتالي فالإيديولوجية يحملها لأفكار ومبادئ معينة بالنسبة لمجموعة من الأفراد يؤمنون بما ويحاولون نشرها والدفاع عنها مكونين بذلك حركات مثل :الحركات النسوية التي تؤمن بحرية المرأة وبكل حقوقها المدنية ، فهي دائما تحمل شعار المساومة بين الرجل و المرأة هذا

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 105 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 104.

<sup>3</sup> .DURAND Jean et WEIL Robert , **La sociologie contemporaine**, Edition Vigot, Paris, 2001, 2ème Edition, p363.

<sup>4</sup> عدلي علي ابو طاحون ، في التغيير الاجتماعي ، مرجع سابق ، ص 6-10 .

الشعار التي تظهر التيار الذي تذهب إليه هذه الحركات والتي تدافع عن المرأة و حقوقها و تحاول دائما اخذ مطالبها .

**4-1-3 العامل الديمغرافي:** له أهمية في التغير الاجتماعي فهو في المجتمعات التقليدية يمثل نسب الولادات الذي يوازي معدل الوفيات المنخفض<sup>1</sup> نظرا للتطور التكنولوجي الذي يسمح بتحديد النسل و الطب المتطور الذي يحد من نسب الوفيات ، هذا التغير الذي يعمل على تقليص عدد أفراد الأسرة فيقلص من حجمها و يسهل عليها التنقل من مكان إلى آخر للبحث عن عمل ، والعدد القليل من الأطفال يسمح للمرأة بالبحث عن عمل للحصول على حياة أفضل لها و لأولادها ف" تعتبر كثافة السكان و حجمهم و تركيبهم من العوامل الهامة في إحداث بعض التغيرات الاجتماعية ..."<sup>2</sup>

بالإضافة إلى التركيبة الاجتماعية حيث في الأماكن التي فيها السكان تحدث بطالة تمس الجنسين خاصة بطالة النساء ، فيلجا أفراد المجتمع للهجرة بحثا عن فرصة عمل من اجل تحسين وضعيتهم الاجتماعية ، وهنا يحدث الالتقاء بين الإيديولوجيات فالمهاجرون لديهم أفكار و مبادئ و قيم جاؤوا بها ، و أصحاب الأرض لهم أفكارهم أيضا وبالتالي يحدث تبادل فتفتتح الأفكار و يتقبل المهاجرون فكرة عمل المرأة ، وبالتالي يسمحون لبناتهم و زوجاتهم بالعمل .

#### **4-1-4 العامل الطبيعي:**

"و يقصد بالعوامل الطبيعية للتغير الاجتماعي مدى تفاعل الإنسان مع البيئة الجغرافية "<sup>3</sup>، فالطبيعة متكونة من تضاريس و مناخ مختلف من منطقة إلى أخرى ، هذا يؤثر في تركيبة الأفراد في طريقة تفكيرهم ، فالعامل الطبيعي مرتبط ارتباطا وثيقا بالتغير البيئي ، والذي "يتمثل في تغيرات طبيعية جغرافية كالتغيرات في المناخ أو التغير الذي يحدثه الإنسان مثل إزالة

<sup>1</sup> Durand Jean Et Well Robert , **opcit** , p 360.

<sup>2</sup> عبده إبراهيم الدسوقي ، التغير الاجتماعي و الوعي الطبقي "التحليل النظري" ، دار الوفاء الإسكندرية ، 2004 ، ص 56 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 47 .

الغابات ، وشق الترع و إقامة الطرق ،مما يؤثر في حياة الناس و نشاطاتهم و علاقاتهم الاجتماعية ، و قد يكون التغير البيئي نتيجة الهجرة و الاستيطان " <sup>1</sup>

و تلعب اختلاف المناطق من قرية إلى مدينة صناعية دورا هاما من الاختلاف الإيديولوجي و حجم الأسرة و عمل المرأة ، ففي المدن الصناعية الكبرى التي تتواجد في البيئة الطبيعية المناسبة للتجارة و التي تحمل خصائص التصنيع ، يعرف عمل النساء نسبة مرتفعة نظرا للإيديولوجية التي تحملها و التي تتأثر بالتكنولوجية الموجودة في المجتمع ، على عكس القرى التي يكون عمل المرأة فيها محدودا نظرا للإيديولوجية التي تحكمها و الانغلاق الذي تعيشه و التي تحدد عمل المرأة في بعض المهن اليدوية ، والتي كثيرا ما تكون في المنزل أو في المزارع ،نظرا للطبيعة الزراعية للأراضي و المواقع الموجودة فيها ،فالمرأة هنا تكون مطلوبة في هذا القطاع على عكس القطاعات الأخرى .

#### 4-1-5 العامل الثقافي :

إن للعامل الثقافي أهمية كبيرة إن لم نقل رئيسية في التغير الاجتماعي ، فكما يرى (بارسونز) " منبع التغير هو تحول القيم و النماذج " <sup>2</sup>، فالقيم تتغير و تتحول على حسب الأوضاع الراهنة في المجتمع فالتغير التكنولوجي الذي يحدث نتيجة الاختراعات يغير ذهنية الأفراد في وضعيتهم ،ف"اختراع الآلة الحديثة أدى إلى دخول المرأة ميدان العمل الإنتاجي ، وما صاحب ذلك من تغيرات أدت إلى مشاركتها في الدخل و استقلالها الاقتصادي ، وغيابها عن المنزل لفترة طويلة اثر على تربية الأطفال ، و علاقة العامل بصاحب العمل ، و اختراع الكهرباء حول الصناعات اليدوية إلى صناعات آلية فآثر على البناء الاجتماعي و الطبقي في المجتمع و على دخل الأسرة " <sup>3</sup>.

<sup>1</sup> سميح ابو مغلي و آخرون ، التنشئة الاجتماعية للطفل ، الياروزي ، عمان ، 2002، ص 99 .

<sup>2</sup> Durand Jean Et Well Robert , **opcit** , p 363.

<sup>3</sup> عبده ابراهيم الدسوقي ، مرجع سابق ، ص 53 .

"وتتأثر العوامل الثقافية للتغير الاجتماعي بالاختراع و الاكتشاف"<sup>1</sup>، من خلال " التوجيهات القيمة لدى أولئك الذين يتوصلون لاختراع ما"<sup>2</sup>، وان كانت العوامل الثقافية متداخلة مع العوامل التكنولوجية المصاحبة للتغير، إلا انه يعتبر عامل أساسي للتغير لما يؤثر في ذهنية و أفكار الأفراد.

#### 4-1-6 العامل الاقتصادي :

وهذا العامل هو عامل أساسي في سن القوانين و تنظيم الاقتصاد ، وهو من العوامل الأساسية التي أحدثت التغير لدخول المرأة عالم الشغل ، فبوجود قوانين تحمي المرأة العاملة و قوانين الأمومة و الطفولة التي سمحت بإعطاء حق للمرأة لأخذ عطلة مدفوعة الأجر ، تشجعت المرأة على الدخول في ميدان الشغل و البقاء فيه لإحساسها بوجود قوانين تحميها ، بحيث تعتبر المؤسسات عارضة للعمل و طالبة لقوة العمل في نفس الوقت ، مما يشجع المرأة على الدخول في هذا الميدان .

#### 4-2 الأسرة و دورها في دخول المرأة عالم الشغل :

#### 4-2-1- تعريف الأسرة :

تعتبر الأسرة الخلية الأساسية لبناء المجتمع فهي المؤسسة الأولى التي يخرج منها الأفراد في التنشئة الاجتماعية ، وهناك تعاريف عديدة تخص الأسرة و من أبرزها تعريف (برجس لوك) الذي يعرفها على أنها " عبارة عن مجموعة من الأشخاص ارتبطوا بروابط الزواج و الدم التبني مكونين حياة معيشية مستقلة و متفاعلة يتقاسمون عبء الحياة و ينعمون بعطائها"<sup>3</sup>، ف"الأسرة هي البيئة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الطفل و تبنى فيها شخصيته الاجتماعية"<sup>4</sup>، فهي

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 52 .

<sup>2</sup> عدلي علي ابو طاحون ، علم الاجتماع الريفي : المدخل و المفاهيم ، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية ، 1997، ص 87 .

<sup>3</sup> سميح ابو مغلي و آخرون ، مرجع سابق ، ص 181 .

<sup>4</sup> مراد زعيبي ، مؤسسات التنشئة الاجتماعية ، منشورات جامعات باجي مختار ، عنابة الجزائر ، 2006 ، ص 67 .



نواة المجتمع المعطاء الذي يعطي ثماره من خلال ما تقدمه من تنشئة اجتماعية للأفراد و القيم الإيديولوجية ، ومنه إما أن يعود هذا العطاء بالخير للمجتمع أو العكس .

#### 4-2-2-وظائف الأسرة :

أن العطاء الذي يقدمه المجتمع يكون من خلال الوظائف التي تقوم بها الأسرة و يمكن تقسيمها إلى 4 وظائف أساسية:

#### 4-2-2-1-الوظيفة البيولوجية :

هي الوظيفة الأساسية من اجل التكاثر و تحدث من خلال الإنجاب الذي يسمح باستمرار الإنسانية ، والوظيفة البيولوجية "هي تشمل الإنجاب و التناسل و الحفظ من الانقراض"<sup>1</sup>، وتعتبر هذه الوظيفة هامة حيث تسمح للمجتمع الإنساني بالاستمرار ، ولكن عرفت هذه الوظيفة اختلافا باختلاف نوعية الأسرة فأصبحت الأسرة تفضل إنجاب عدد قليل من الأطفال لتقليص حجم الأسرة ، وهذا راجع للتعلم الذي حصلت عليه المرأة ، فكلما كانت المرأة متعلمة كلما قل إنجابها للأولاد ، و المرأة المتعلمة تبحث دائما عن عمل لتساهم في دخل الأسرة وهذا ما يجعلها تحدد النسل لعدم إمكانها من التحكم في عدد كبير من الأبناء .

#### 4-2-2-2-الوظيفة النفسية للأسرة :

حيث يعتبرها (وول) على أنها " أهم وظيفة تقدمها الأسرة لابناءها في تزويدهم بالإحساس بالأمان و القبول في الأسرة"<sup>2</sup>، فالدور النفسي الذي تلعبه الأسرة في التفاعل مع أفرادها من حيث الدعم المعنوي الذي تقدمه لهم ، و التشجيع من اجل الخوض في الحياة الاجتماعية و الوقوف بجانبهم لمواجهة مشاكلهم من أهم الوظائف التي تقوم بها الأسرة .

#### 4-2-2-3-الوظيفة الاجتماعية للأسرة :

<sup>1</sup> سميح ابو مغلي و آخرون ، مرجع سابق ، ص 182 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 182 .

و تتمثل في "تحويلهم من كائن بيولوجي إلى إنسان اجتماعي"<sup>1</sup>، فالطفل عندما يولد لا يعرف أي شيء و الأسرة هي التي تسهر على تلقينه و تعليمه ما تجده مناسباً و يخدم مصالحه في حياته الاجتماعية المستقبلية و ما تراه مناسباً لنجاحه ، فهي تقوم "بتوفير الدعم الاجتماعي و نقل العادات و التقاليد و العقائد السائدة في الأسرة إلى الأطفال و تزويدهم بأساليب التكيف كما تتضمن توريثهم الملكات الخاصة"<sup>2</sup> ، فالأسرة تقوم بتلقين أفرادها مهارات و تقدم لها وسائل تساعد في اكتساب تأهيل و كفاءة من أجل أن تتفاعل تفاعلاً صحياً مع المحيط الاجتماعي ، الأمر الذي يسمح للمرأة أن تخوض ميدان العمل بأكثر حوص و إمكانيات.

#### 4-2-2-4- الوظيفة الاقتصادية:

"ويقصد بها تقديم المال الكافي و اللازم لاستمرار حياة الأسرة و توفر حياة كريمة"<sup>3</sup>، فالوالدين يحاولان توفير وضعية اقتصادية و اجتماعية جيدة للأطفال حتى لا يصبحوا بحاجة لطلب المساعدة أو المعانات في الحصول على الموارد ، و هذا ما يؤدي بالمرأة في معظم الأحيان و خاصة في الدول الغربية للخروج من العمل .

فبالأسرة بمحاولتها لتحسين الوضعية المعيشية تحاول إعطاء أكبر قدر من الإمكانيات لأبنائها و بناتها فهي توفر لهم مناخ ملائم للدراسة ، فتشجع أبنائها على التعلم وفي حالة الرسوب تقوم بتوجيههم لمراكز التكوينين المهنيين و بالتالي هي توفر جو للحصول على مؤهلات و خبرات تؤهلهم لمنصب عمل .

<sup>1</sup> معن خليل العمر ، التنشئة الاجتماعية، ط1، دار الشرق للنشر و التوزيع، 2004، ص 129 .

<sup>2</sup> سميح ابو مغلي و آخرون ، مرجع سابق ، ص 182 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 182 .

#### 4-3- التنشئة الاجتماعية ودورها في دخول المرأة عالم الشغل:

للتنشئة الاجتماعية أهمية كبيرة إن لم نقل أساسية لتكوين شخصية الأفراد، حيث يعرفها المرسي محمد بأنها " عملية التفاعل الاجتماعي التي يكتسب فيها الفرد شخصيته الاجتماعية التي تعكس ثقافة مجتمعه"<sup>1</sup>، فمن خلال هذا التفاعل الذي يحصل بين الأفراد و البيئة الاجتماعية المحيطة بهم يتمكنون من اكتساب مختلف السلوكات والأنماط التي تساهم في بناء شخصيتهم، كما يظهر ذلك في تعريف أحمد زكي بدوي "العملية التي يتم بها انتقال الأفراد منذ طفولتهم حتى يمكنهم العيش في مجتمع ذو ثقافة معينة ويدخل في ذلك ما يلقيه الآباء والمدرسة والمجتمع للأفراد من لغة ودين وتقاليد وقيم ومهارات...الخ"<sup>2</sup>.

ومن هنا يظهر دور مؤسسات التنشئة الاجتماعية، وما تقوم به من أجل الأفراد في تنشئتهم وتطويرهم، فالتنشئة الاجتماعية تهدف إلى تعليم الأفراد مختلف الطرق و الوسائل من أجل التأقلم مع المحيط و التعايش معه، فهي " تعلم الأدوار الاجتماعية المتوقعة من الفرد بحسب جنسه و مهنته و مركزه الاجتماعي وطبقته الاجتماعية التي ينتمي إليها"<sup>3</sup>، فهي تساعد على تحديد شخصية الأفراد من خلال مختلف المهارات والخبرات التي يكتسبونها لتعايشهم مع الآخرين، كما تسمح بتحديد الاختلاف في تكوين الشخصية لكل من الذكر والأنثى فيلقن كل واحد منهم دوره الاجتماعي بالرجوع للموروث الثقافي والقيم السائدة فيه، فهي تساهم في وضع كل جنس في الاتجاه أو القالب الذي يريد المجتمع أن يكون فيه، من خلال التوجيه المباشر والمقصود.

وللتنشئة الاجتماعية دور في تحديد ميولات الأفراد ورغباتهم فبتوجيهها لهم تساهم بتحبيب شيء على آخر، فتعمل على إقناعهم به وترسيخه في أذهانهم مما يؤدي إلى تقبلهم له و رغبتهم فيه، واختلاف السلوك بين الجنسين يظهر جليا في التصرفات و طريقة الكلام والسياسة

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 15 .

<sup>2</sup> احمد زكي بدوي ، مصطلح العلوم الاجتماعية ، مرجع سابق ، ص 400 .

<sup>3</sup> سميح ابو مغلي و آخرون ، مرجع سابق ، ص 15 .

فيظهر التمايز بينهما، هذا الاختلاف الذي كثيرا ما يكون نتيجة التنشئة الاجتماعية التي تؤدي بالجنسين إلى اختيارات وتوجهات تتناسب مع ما لفته المجتمع فيهم، وهي تؤثر في نوعية التخصص، التعليم والمهنة لكل منهما، فالتنشئة الاجتماعية بكل ما تقدمه للجنسين من صقل للشخصية و تقويتها من جهة ومعارف والمهارات من جهة أخرى تسمح لهم بالمضي قدما في عالم الشغل و المطالبة به ،كل على حسب ما يتناسب مع إمكانياته و قدراته و متطلبات الأسرة و المجتمع الذي يعيش فيه .

فالمرأة عندما تخرج للعمل تأخذ بعين الاعتبار القيم التي غرستها التنشئة فيها كما يعرف (التنشئة فليب ) "التنشئة الاجتماعية هي عملية غرس المهارات و الاتجاهات الضرورية لدى النشء ليلعب الأدوار الاجتماعية المطلوبة منه في جماعة أو في مجتمع ما "1،

فتكون سبب في تحديد اختياراتها المهنية فالمرأة في كثير من المجتمعات لا يسمح لها بالدخول ليلا أو لساعة متأخرة و هذا ما يجعلها ترفض العمل في هذا النوع من المهن ، حتى تبقى مندمجة في المجتمع و مقبولة فيه ، فالتنشئة باكتسابها مهارات و خبرات للمرأة هي تساهم في دخولها للعمل و البحث عنه من خلال مكتسباتها من التنشئة ، ولكن هي توطئها في مهن على حساب أخرى من خلال القيم و المعايير التي وضعتها فيها .

#### 4-4- مساهمة المؤسسات الاجتماعية في دخول المرأة عالم الشغل :

إن مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تساعد المرأة على رعاية أطفالها ، لها دور كبير في خروج المرأة للعمل من جهة و في تنمية الطفل وكسبه مهارات تساهم في صقل شخصيته من جهة أخرى ، و نذكر منها :

<sup>1</sup> مراد زعيبي ، مرجع سابق ، ص 12 .

#### 4-4-1-رياض الأطفال :

وهي إحدى المؤسسات التي رفعت العبء عن المرأة فبخروجها للعمل جعل من مكان وضع الأطفال أمرا مهما و مشكلا عويصا ، جعل السلطات تفكر في حلول لمساعدتها في إيجاد حل ،فكان لرياض الأطفال و دور الحضانة المعبر من اجل تخفيف الضغط عليها .

روضة الأطفال تعتبر احد مؤسسات التنشئة فتختلف أسماء رياض الأطفال كما يعرفها مراد زعيمي "المؤسسات التربوية التي تحمل أسماء مختلفة باختلاف نظام كل مؤسسة مثل حدائق الأطفال ،أقسام الأطفال مدارس الحضانة"<sup>1</sup>، أما بالنسبة لدورها كمؤسسة للتنشئة الاجتماعية فيعرفها عبد الحميد عطية و حافظ البوي " الروضة مؤسسة اجتماعية لرعاية فئة من الأطفال المحرومين من رعاية أمهاتهم في فترة انشغالهن بالأعمال الخارجية و هذه الرعاية لبعض الوقت ، خلال ساعات النهار و لمرحلة محدودة من العمر غالبا ما ستكون من سن الثالثة إلى ستة سنوات"<sup>2</sup>، وهذا النوع من المؤسسات يعمل على مناهج تعليمية و تربوية تساهم في تنمية شخصية الطفل من جميع نواحيها الجسمية ،العقلية ،اللغوية ،الاجتماعية ، الانفعالية و الروحية"<sup>3</sup>. فمن خلال مرافقتها الثلاث التعليمية ،الإدارية و الخدماتية تحاول تقديم أعلى مستوى ممكن من الخدمات للأطفال فالنشاطات المختلفة كالرياضة و الرسم و الموسيقى و الكتابة... الخ تعتبر فضاءات تسمح للطفل بإفراز طاقاته و كسب الموهبة و تعويضه و لو ضمنا عن المحيط العائلي و المنزل .

هذه المؤسسة تتوفر فيها مختلف وسائل الراحة و الترفيه و لكنها منعدمة من الحب و الدفء العائلي الذي لا يحس به الطفل في منزله مع والدته ، فهذه المؤسسة هي ضد الأسرة حيث ينعدم فيها النظام الأبوي ففي هذه المؤسسات تنعدم العلاقات الأبوية و هي في النهاية

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 82 .

<sup>2</sup> الأسد عبد الحميد و حافظ بدوي، الخدمة الاجتماعية و مجالاتها التطبيقية نقلا عن / مراد زعيمي ، مرجع سابق ، ص 82 .

<sup>3</sup> رناد يوسف الخطيب ، رياض الأطفال واقع و مناهج نقلا عن /مراد زعيمي ، نفس المرجع ، ص 83 .

نتيجة لتغير دور المرأة في المجتمع المتغير وهو ضرورة حتمية لخروج المرأة للعمل<sup>1</sup> فهناك من يعتبر أن بيوت المسنين و بيوت الأطفال هي نفسها "قبيوت المسنين و بيوت الأطفال تذكرنا بالميلاد و الموت الصناعيين ،كلاهما تتوفر فيه الراحة و ينعدم فهما الحب والدفء و كلاهما مضاد للأسرة ، وهما نتيجة للدور المتغير للمرأة في الحياة الإنسانية<sup>2</sup> ، وهناك من يعتبرها "مصنع أو آلة تعليمية"<sup>3</sup>.

"فتحول الأسرة من شكلها التقليدي إلى الأسرة النواة أي صغيرة الحجم و خروج المرأة للعمل ، من ابرز العوامل التي مهدت للتفكير في إيجاد مؤسسات إيوائية و تربية و اجتماعية ، كدور الحضانة ورياض الأطفال في سن ما قبل الدخول المدرسي الابتدائي"<sup>4</sup> .

### 4-4-2- المدرسة :

وهي مؤسسة جد هامة في التنشئة الاجتماعية للطفل و هي ضرورة اجتماعية اقتصادية تكنولوجية في عصرنا الحديث ،فوظيفة المدرسة تعليم مختلف المواد و العلوم التي لا يمكن للأسرة تقديمها للطفل، فبالتالي هي تعمل على كسب مهاراته و خبرات تؤهله للحياة العملية مستقبلا و تساهم في نجاحه ، المدرسة هي مؤسسة تكميلية للتنشئة الاجتماعية التي تقدمها الأسرة "بطريقة صناعية لا طبيعية إذا ما قورنت بالأسرة"<sup>5</sup> .

إن دور المدرسة لا يقتصر على تقديم المعارف و العلوم و الكشف عن المواهب الأطفال و صقلها و تمميتها وإبرازها فقط ، و إنما لها دور تربوي أيضا حيث تقوم بتربية النشء على كل المستويات النفسية الروحية و الجسمية و العقلية ، من اجل أن يكون هذا الطفل شخصا سويا في المجتمع فيقدم منفعة له .

<sup>1</sup> مراد زعيبي ، نفس المرجع ، ص 67 .

<sup>2</sup> عبد المجيد البيانوني ، مرجع سابق ، ص 41 .

<sup>3</sup> نفس المرجع ، ص 36 .

<sup>4</sup> مراد زعيبي، مرجع سابق ، ص 48 .

<sup>5</sup> نفس المرجع ، ص 138 .

إن التنشئة الاجتماعية السليمة التي تقدمها المدرسة تسمح للشخص بالتفريق بين الصحيح و الخطأ فيتمكن من الدخول في الحياة الاجتماعية المعقدة و مواجهتها مستعملا عقله و كل الوسائل و المهارات و المعارف التي قدمت لها المدرسة ف"رسالة المدرسة تتلخص في كونها تعد الفرد لحياة الواقع و حياة المستقبل"<sup>1</sup>.

إذن المدرسة توفر الكثير من الجهد للأسرة ،مما يسمح للمرأة بالخروج للعمل نظرا للساعات الطويلة التي يقضيها الطفل في المدرسة لتلقي العلوم ،هذه الساعات التي تتماشى كثيرا مع أوقات العمل عند المرأة فتسمح لها بالخروج إلى العمل مطمئنة على أبنائها من مؤسسة التنشئة الاجتماعية الصحيحة ، حيث متأكدة أنها بما تقدمه له من نقل التراث الثقافي يكون متماشيا مع المجتمع الذي يعيشه و التي هي مقتنعة به ، و هذا النقل يكون بطريقة مبسطة و سليمة من خلال المناهج و الطرق التي تتبعها المؤسسة التعليمية.

#### 4-4-3-الكشافة و النوادي الرياضية :

توجد مؤسسات اجتماعية أخرى تساهم في التنشئة الاجتماعية للأفراد كالكشافة و النوادي الرياضية التي تسمح للفرد بقضاء أوقات فراغه بما يفيد و يصقل شخصيته و ينمي فكره ،هذه الأوقات التي بالموازاة تسمح للمرأة بالقيام بالأعمال المنزلية ، بعدان كانت خارجه تعمل أو عندما يخرج من المدرسة و لا يكون هناك ما يعمل و لا تكون أمه قد عادت من العمل يذهب لقضاء وقته فيها ، و أسرته مطمئنة عليه فهو متواجد في أماكن تعليمية .

"الكشافة هي مدرسة تعلم الاستقامة للشخصية و الشعور بالمسؤولية و الحس الاجتماعي و المدني و هي أيضا مؤسسة تعلم للقادة في المجتمع الديمقراطي"<sup>2</sup> ، كما أن أوقاتها تتماشى مع أوقات فراغ الفتية و الفتيات ، فهي تقوم بنشاطاتها في العطل الأسبوعية و العطل الصيفية ، فتقدم مختلف الأنشطة العلمية و الترفيهية التي تساعد على إبراز مواهب الأفراد و تشجيعها .

<sup>1</sup> عبد الهادي عفيف ، في أصول التربية و التعليم نقلا عن مراد زعيمي ، نفس المرجع ، ص 148 .

<sup>2</sup> رونية اوبير ، التربية العامة ترجمة : عبد الله عبد الدائم نقلا عن / مراد زعيمي ، نفس المرجع ، ص182 .

أما الرياضة فتعرف أنها "...العبادة الطوعية و العادية للممارسة العضلية ، يجب أن تمارس بنشاط و أقول حتى بالعنف ،إن الرياضة ليست الممارسة الفيزيائية المرغوب فيها من طرف الجميع بشرط أن تكون متطورة وعاقله ، إن الرياضة هي رغبة الأقوياء أو الذين يريدون أن يصبحوا فيزيقيا و فكريا أقوياء"<sup>1</sup>.

فالرياضة تسمح أن يكون للفرد عقل أكثر نشاطا و أكثر سلامة فيقبل على المعرفة و العمل مما يسمح له بتنمية قدراته ، وهي تهذب الفرد فيصبح اقل قلقا و غضبا ، فيتعامل مع الأمور بأكثر هدوء و عقلانية و منه هذه المؤسسات التي تعود بالفائدة على الأودة من خلال المكتسبات التي تقدمها لابناءها مقتصدة في ذلك الجهد والمال ، وتسمح لها بممارسة الأعمال و المهن المختلفة مطمئنة على مكان تواجد أبنائها سامحة لها بتقديم عمل أكثر فاعلية و أكثر جدية .

#### 4-4-4-الحركات النسوية :

إن المجتمع المدني لا يتوفر فقط على المؤسسات لرعاية الأطفال و إنما يوجد فيه مؤسسات أخرى من اجل المطالبة بحقوقها كالحركات النسوية ، فهي كمؤسسة تعمل من اجل دمج المرأة في المجتمع فهي "حركة اجتماعية تهدف إلى المساواة في المراكز بين الرجل و المرأة في كافة الحقوق و خاصة من النواحي السياسية"<sup>2</sup>، فهي تسمح للنساء بالانخراط فيها و طرح مشكلاتها، و رغبة منها في إيجاد حلول لها ، وهي حركة مطلبية بدرجة أولى.

#### الخلاصة:

إن هذا الفصل يحدد لنا أهمية النسق الاجتماعي في إبراز و تحديد مكانة النساء و الرجال في المجتمع من خلال التقسيم الضمني للأدوار و الوظائف التي يشغلها كل واحد منهما ، فتحدد بذلك و بطريقة غير مباشرة المكانة الاجتماعية التي تعطى لكل واحد منهما ، فيكون

<sup>1</sup> كشاد رايح ، النيف في اللعب نقلا عن /مراد زعيمي ، نفس المرجع ، ص 223-224 .

<sup>2</sup> احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية :انجليزي ،عربي ، مرجع سابق ، ص 158 .



النسق الاجتماعي هو الميسر لعملية التفاعل الاجتماعي و المحدد الأساسي للفعل الذي يبادر الأفراد للقيام به من تعليم ومهنة ، فرغم أنهم يعتبرون أنفسهم أحرار في اختيار نوع التعليم و المهنة إلا أنهم في الحقيقة مجبرين على أخذها كإستراتيجية من اجل بلوغ غايتهم دون تجاوز النسق الاجتماعي.

وضمن النسق الاجتماعي يحدث التفاعل محدثا تغيرات على مختلف المستويات ، الأمر الذي يساهم بطريقة فعالة في إحداث التغير على مستوى الذهنيات خاصة مع ظهور مؤسسات و مراكز تساعد على تسهيل دخول المرأة عالم الشغل لتزايد عددهن في ميدان العمل سنة بعد سنة ، ورغم هذا إلا أنها تواجهها صعوبات مختلفة من حيث مناصب العمل و قطاعات النشاط التي يجبرها النسق الاجتماعي على التواجد فيها.

### خلاصة الفصل :

إن المرأة في كل المجتمعات حكمتها قوة التقاليد في خروجها للعمل لكن ومع التغيرات العالمية ومع العولمة التي جعلت من العالم قرية صغيرة انتشرت الأفكار التطورية بسرعة كبيرة في مختلف الدول كل حسب المراحل التاريخية التي مرت بها ودرجة التطور التكنولوجي الذي وصلت له، ولكن وصلوا إلى نتيجة واحدة وهو تقبل المجتمعات خروج المرأة للعمل خارج المنزل، والجزائر من بين هذه الدول التي أصبحت ترى في عمل المرأة عادياً أو ضرورياً للحصول على دخل إضافي للأسرة تساهم به في تحسينها اقتصادياً، ولكن مميزات العمل في الجزائر في كون العزباء أكثر خروجاً للعمل من غيرها ، من جهة وتمركزها في القطاع الثالث من جهة أخرى، كما عرفت المرأة تواجداً ضعيفاً في مناصب اتخاذ القرار ، وكان للمرأة نصيب من البطالة والفقر الأمر الذي جعلها تشتغل في القطاع غير الرسمي ، بمختلف الأشكال سواء كرئيسة أو مرؤوسة .

الفصل الخامس: النقابة العمالية في الفكر الإنساني

تمهيد

1- تعريف النقابة العمالية

2- تصنيف النقابات العمالية

1-2 تصنيف على أساس العمل

1-1-2 النقابات الحرفية

2-1-2 النقابات الصناعية

2-2 تصنيف على أساس السياسة النقابية

1-2-2 النقابة الإصلاحية

2-2-2 النقابة الثورية

3-2-2 النقابة المشاركة في السلطة

3- مهام النقابات العمالية

1-3 المهمة الاقتصادية المادية

2-3 المهمة الاجتماعية

3-3 المهمة النفسية

4-3 مهمة تنظيمية و تثقيفية

4- تنظيم النقابات العمالية

1-4 الهيكل والتنظيم

2-4 تمويل النقابات العمالية

3-4 أساليب النشاط النقابي

1-3-4 المفاوضات الجماعية

2-3-4 الإضراب

3-3-4 التوفيق و التحكيم

5- الحركة النقابية في العالم

6- من الاتحادات المهنية إلى الاتحادات الصناعية

7- النقابة و طريقها نحو التأثير السياسي

8- النقابة في بريطانيا

9- الحركة النقابية في فرنسا

10- عوامل بروز النقابات في فرنسا

11- المجلس الاقتصادي والاجتماعي

ينبئنا تاريخ الحركة العمالية أن النقابات من المنظمات الهامة في المجتمع، نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، سواء البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم، هذه المهام اختلفت تبعا للواقع الذي تعيشه الطبقة العمالية، بالإضافة إلى الأطر المرجعية والإيديولوجية وغيرها من المتغيرات. من مهام النقابات العمالية الضغط على أرباب العمل والحكومات من أجل تحقيق مطالبها والتي تتبع من الواقع المعاش للعمال، وهذا الأخير اختلف عبر العصور إلى أن انتهى إلى عالم الشغل اليوم من علاقة ثنائية (عامل /رب عمل) . وفي هذا الإطار نتعرض ضمن هذا الفصل إلى مفهوم النقابة العمالية، نشأتها وتطورها ومختلف تصنيفاتها، مهامها، تمويلها ووسائل عملها.

### 1-تعريف النقابة العمالية:

يوجد في العالم تجمعات للعمال، منها للطلبة وأخرى لأرباب العمل ، من أجل الدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أفرادها، قد تكون للبعض منهم أو مشتركة بينهم، فوجدت العديد من الصياغات قدمت للتعريف بالنقابة العمالية، تبعا للعديد من المتغيرات منها تطور المجتمع، حركة العمال، الإطار المرجعي، نذكر منها :

-النقابة العمالية هي جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية.<sup>1</sup>

-النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، ساعات العمل والظروف التي يعملون فيها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم، وتكوين أرصدة نقدية تحقق أغراضهم، وأموال النقابة العمالية تستخدم في أغراض تتعلق

1 عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي ، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1972 ، ص 270 .

بإدارة الدفة أي دعم الإضرابات لأغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة وأغراض سياسية وذلك لتمكين بعض العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية.<sup>1</sup>

-النقابة العمالية منظمة يكونها العمال في صناعة أو مهنة أو صناعات أو مهن متقاربة أو مشتركة أو متكاملة، وذلك بصفة اختيارية بغرض تحسين حياتهم والمساهمة الإيجابية في البناء الاقتصادي والاجتماعي والقومي للمجتمع، وتدعيم فلسفته نظريا وعمليا عن طريق تنظيم يتيح لها ذلك.<sup>2</sup>

-النقابة العمالية هي تجمع مهني من أجل التمثيل، الدراسة والدفاع عن المصالح الاقتصادية والمهنية لأعضائها.<sup>3</sup>

-النقابة العمالية هي منظمة مكونة من مجموعة من الأفراد للدفاع عن حقوقهم والسعي لتحقيق مطالبهم.<sup>4</sup>

نلاحظ وجود اختلاف بين هذه التعاريف لاختلاف الأطر المرجعية وبالتالي الأهداف المراد تحقيقها، بالإضافة إلى الواقع المعاش من طرف الطبقة العاملة، حيث منها من ركزت على الناحية المطلوبة التي تهتم بشروط وظروف العمل، بالإضافة إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والمادية للعمال، في حين تعدتها أخرى إلى الاهتمام بالجوانب الاجتماعية ومساهمتها في بناء المجتمع ، ومنها من أهمل الجوانب المعنوية الخاصة بالعمال ، كذلك إغفال الموضوع المتعلق بسعي العمال في المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل وبهم،

<sup>1</sup> عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية ، دار النهضة العربية، بيروت ،1980، ص474.

<sup>2</sup> محمد نجيب توفيق،العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1966 ، ص

617.

<sup>3</sup> Jean Marie Peretti, **Dictionnaire des ressources humaines** , Vuibert , Paris , 2ème édition, 2001, p204.

<sup>4</sup> Frédéric Delacourt, **opcit**, p154-155.

فرغم وجود هذه الاختلافات حول مفهوم النقابة العمالية فإن ذلك لا ينف وجود أوجه اتفاق من بينها:

-تشكيل نقابة عمالية يتطلب عدد معين من العمال حسبما يحدده القانون، يمارسون مهنة متشابهة أو يكمل بعضها البعض، حتى يكون هناك وحدة في التصور للمشاكل المطروحة .  
-أن النقابة العمالية مهما كان نمطها، تتولى مهمة الدفاع عن مصالح أعضائها سواء المادية أو المعنوية ، فالمشاكل المهنية التي تعترض أعضائها تبقى ضمن أعمالها الإنسانية .  
وفيما يلي نقدم تعريف للنقابة العمالية:

-النقابة العمالية هي تجمع اختياري منظم للعمال من أجل تمثيل حماية الحقوق والدفاع عن المصالح المادية أو المعنوية لأحد أعضائها، سواء البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم والمساهمة في اتخاذ القرارات المتعلقة بهم وبتنظيم عملهم وفقا لسياسة معينة مبنية على إطار مرجعي محدد.

نستخلص من هذا التعريف :

-النقابة العمالية تنظيم: أي لها بناء هيكلي ووظائف تقوم بها مصادر مالية لمواصلة نشاطها ووسائل عمل كباقي المنشآت في المجتمع، وهذا وفقا للقوانين التي تتأسس في إطارها .

-أنها اختيارية : بمعنى الانضمام إليها ليس إلزامي على العمال وإنما وفق لمبدأ الحرية الفردية .

-تسعى لتحقيق أهداف محددة أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها تتعداها لمقاصد أخرى.

-لها سياسة نقابية خاصة بها تعتمد في تحقيق مطالبها.

أما فيما يتعلق بالحركة العمالية فهي مجموع الأنشطة المنظمة التي يقوم بها العمال لتحسين أوضاعهم الاقتصادية والاجتماعية وحماية مصالحهم المادية والمعنوية، فهي تشمل

على جوانب اقتصادية، اجتماعية وسياسية ضمن كيان أو منشأة تسمح لها بالقيام بذلك وهي النقابة العمالية.

وكما هو واضح أن مفهوم النقابة يختلف باختلاف المتغيرات المتعلقة بالاقتصاد والسياسة أو غيرهما .

## 2- تصنيف النقابات العمالية :

إن تطور الحركة العمالية أدى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية، لكل منها أسلوب خاص في العمل وفي حل المشاكل العمالية، مما نتج عنها تصنيفات مختلفة سدرجها وفق معيارين أساسيين هما : العمل الاجتماعي والسياسة النقابية.

### 2-1 تصنيف على أساس العمل الاجتماعي :

وعلى أساسه توجد نوعين من النقابات:

#### 2-1-1 النقابات الحرفية :

عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنشآت أو الصناعات التي ينتمون إليها، وعلى هذا الأساس كان مثلاً للبنائين الحق في تكوين نقابة خاصة بهم، تمثلهم ولا تمثل غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في نفس المنشأة، ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها، فيعتبر من أقدم أشكال التنظيم النقابي، وقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية وظل مسيطراً على النقابات البريطانية حتى منتصف القرن التاسع عشر، هذا لا يعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن، ولكن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة، لأن هذه الأخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات الفرعية المتعارضة المصالح أحياناً مما يفقدها الجانب التأثيري.<sup>1</sup>

1 عبد الغفارحنفي، السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية ،الدار الجامعية للنشر والتوزيع ،الاسكندرية ، 2007 ، ص

## 2-1-2 النقابات الصناعية :

هي التي تشمل كل العمال الذين ينتمون إلى منشأة معينة، أو صناعة معينة بغض النظر عن المهن التي يقومون بها، أي أساس التكوين هنا هو الانتماء الصناعي فهذا التكوين يشمل على مهن غير متجانسة، مثلا نقابات العاملين في الغزل والنسيج، نقابة العاملين في السكك الحديدية... الخ، إذن فهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال القطاع الصناعي ، تضم العمالة الماهرة وغير الماهرة دون تمييز ودون مراعاة تقسيم العمل داخل المنشأة الصناعية.

ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى انتشار الصناعة وظهور المصانع الكبيرة ذات حجم الإنتاج الكبير، بالإضافة إلى الرغبة في ضم العمال الغير فنيين إلى صفوف الحركة العمالية حتى يشكلوا قوة تواجه أرباب العمل، فإذا كان هذا النمط يمكن العمال من حل مشاكلهم، فإنه لا يسمح للنقابات بأن تضع برامج أكثر طموحا، كالسعي لفرض إرادة العمال بغض النظر عن الصناعة التي ينتمون إليها، وعدم الاكتفاء بالمطالبة برفع الأجور وتحسين ظروف العمل إنما تتعداها لطرح قضية مشاركة العمال في إدارة العمل، وبالرغم من أن هذا التصنيف لم يعد في ظل الظروف الراهنة قادر على استيعاب كافة التنظيمات النقابية بما أن الكثير منها أصبح لا يتبنى فكرة الدفاع عن عمال صناعة دون أخرى، إلا أن هذا لا يعني أن النقابات العمالية الحرفية والصناعية قد اختفت مع تغيير الظروف وتطور الحركات العمالية.

## 2-2 تصنيف على أساس السياسة النقابية :

ونقصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية منها والمعنوية، اعتمادا على أطر مرجعية معينة ووسائل محددة.

\*وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاث أنواع :

### 1.2.2. النقابة الإصلاحية:

يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم بل تحاول التكيف والتعامل معه، إذن فهي تعترف بوجود النظام الرأسمالي وحتمية التعامل معه، فالمبدأ الأساسي



الذي تعمل به هو عدم الدخول في صراع مع هذا النظام ومواجهته مباشرة، وإنما تركز على الاهتمام بالناحية المطالبية المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة في ذلك بالوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية التي تعمل إلى إيصالها إلى إتفاقية جماعية، وهناك من يطلق على هذا النوع من النقابة بالنقابة المراقبة، التي تركز على ضرورة مراقبة المشروع، سواء من الناحية التنظيمية التقنية، أو الناحية الاجتماعية، وهي في هذا تعتمد إما على المشاركة العمالية في الإدارة وفي اتخاذ القرارات وفي وضع أهداف المشروع.<sup>1</sup>

وعلى هذا الأساس فإن هذا النمط من النقابات لا يحمل فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يكفي بحل المشاكل التي تواجه العمال وذلك دون إعطاء المطالب العمالية شكل المشروع الثوري، والأسلوب الذي تأخذ به هو الحوار مع أرباب العمل الذي ينتهي باتفاقية جماعية، هذه الأخيرة لا تجعل أي منها يحوز انتصار كامل، لأنه في الغالب يتنازل كل طرف عن مواقفه الصلبة ليفسح المجال للحلول الوسطى.

ومن بين أهم الدول التي عرفت هذا النوع من النقابة هي إنجلترا، حيث نجد أنه تشكل فيها في الفترة ما بين (1840-1890م) نقابات مهن، حاولت منع العمال غير المؤهلين الحصول على مناصب العمال المؤهلين، وكانت لا تعارض وجود النظام القائم، وإنما عملت على تحقيق مكاسب للعمال.

### 2.2.2. النقابة الثورية:

إن الظروف الصعبة التي كانت تعيشها الطبقة العمالية، من سوء ظروف العمل وانخفاض الأجور وطول مدة العمل التي كانت تتعدى 17 ساعة في اليوم، أدت إلى ضعف أمام طبقة مالكي وسائل الإنتاج مما يدفعها للشكوى ضد النظام الذي لا يضع المنتج في موقعه الحقيقي. لهذا كانت النقابات تبحث بجدية على تحسين مصير الطبقة العاملة الآخذة في

<sup>1</sup> جورج فريدمان وبيار نافيل، المرجع السابق، ص 332-342.

الاتساع وذلك في إطار مجتمع جديد ، مجتمع تغيرت فيه علاقات العمل التي تعمل على جعل السيطرة فيها للعمال من خلال وسائل الإنتاج.

إذن فهي تقوم على مبدأ مهم وهو رفض النظام القائم الذي تسيطر عليه الطبقة البرجوازية وتسعى إلى تغييره، لأنها ترى أن جل ما يوجد في المجتمع من مشاكل هو وليد النظام الرأسمالي القائم، فالصراع بين الطبقتين بالإضافة إلى ضعف الطبقة العاملة ، يجعل النشاط النقابي ذو طابع ثوري، لا يكتفي بتحسين ظروف العمل وإنما يتعداها للسعي إلى إقامة علاقات صناعية لا تكون فيها السيطرة لأرباب العمل، إذن غايتها تغيير البناء الاجتماعي ككل. وترى هذه النقابات أن أسلوب التعامل التفاوضي التحاوري لا يجدي نفعا، ولذلك فإنه من الضروري القضاء عليه، وهذا لن يأتي إلا بالإضرابات والعنف وانتهاج كل السبل التي تعجل بذلك<sup>1</sup>.

وهناك من يصطلح على هذا النوع من النقابة بالنقابة المعارضة، ففي سبيل سعيها للسيطرة على وسائل الإنتاج بغية إعادة تشكيل علاقات وأسباب عمل جديدة تكون فيها السيطرة للعمال، تنتهج كل الأساليب وتستعمل كل الوسائل ذات الطابع الثوري، كما أنها منفصلة عن الأحزاب السياسية، لأنها تعتبرها جهة تسعى للسيطرة عليها خدمة للنظام القائم ومصالحها الخاصة.

ومن أهم الدول التي عرفت هذا النمط هي فرنسا، فالعمل الثوري للنقابات في فرنسا تجلى في سعيها وتصورها أن اتخاذ حلول للطبقة العاملة لا يكون إلا بتغيير النظام الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي السائد.

### 3.2.2. النقابة المشاركة في السلطة:

هي نقابات مختلفة لا تفاوض ولا تلجأ إلى سلاح الإضراب، فليس هناك مجال للمعارضة مادامت مشاركتها في الجهود المبذولة للتنمية وتنظيم الإنتاج ممكنة. وإن أهم النقابات التي تتبنى هذا النمط هي النقابات السوفييتية سابقا والنقابة الألمانية التي تقوم بدور « مجالس

<sup>1</sup> مرجع سابق، ص 356.

العمال « ، فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى المسير من أجل تحقيق التوازن في المنشأة، لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون مثلاً: بمدة المخطط، كما كان الحال في دول الإتحاد السوفياتي سابقاً (من أجل تحقيق أهدافهم) فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة ، فهي لا تسمح له بطرح بعض مشاكله أو المطالبة بالحصول على مكتسبات أخرى، إذن أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبه.

ويوجد هذا النمط من التشكيل في دول الإتحاد السوفياتي سابقاً والتي تتميز بارتباطها بالحزب الشيوعي المعبر والمدافع عن تطلعات العمال وبعض الدول الأخرى مثل ألمانيا، إذن هذه النقابات مختلفة فدورها كبير على مستوى المنشآت فهي لا تكفي بالمراقبة وإنما تتعدى إلى المشاركة في اتخاذ القرارات التي أخذ عليها أن جانبها المطلي محدود كونها مرتبطة بالتنظيم، ولا تسمح للعمال بالرقى بمطالبهم وطموحاتهم، فأوجدت مجالس العمال كوسيلة للتقليص في الفجوة لتقوم بدور المسير، أما النقابة تقوم إلى جانبه بدورها المطلي.

\*بناء على ما سبق يمكننا تصنيف النقابات العمالية الموجودة الآن وفقاً لإستراتيجيتها إلى:

#### أ - النقابة المعارضة :

والتي تبحث في التغيير في بناء المجتمع ككل وتبحث عن علاقات صناعية تكون السيطرة فيها للعمال وهي تركز على ظروف العمال الاقتصادية والاجتماعية وتعتمد على الإضراب العام وأبرز من يمثل هذا الاتجاه النقابة الفرنسية CGT.<sup>1</sup>

#### ب - النقابة المراقبة :

وتبحث قبل كل شيء عن إصلاح وتحسين شروط الحياة والعمل للعمال ككل ولا تسعى إلى تغيير المجتمع، وأبرز ممثليها النقابات البريطانية و الأمريكية.

<sup>1</sup> CGT :الكفدرالية العامة للعمل ، وهي أول نقابة تكونت في فرنسا ، سنة 1895 ، جاءت بعد مؤتمر لموج .Limoges

### ج - النقابات المشاركة :

وهي التي تبحث عن المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والعمال وبالتالي الاهتمام بالنواحي الاجتماعية للعمالية وأبرز ممثليها النقابية الألمانية.

### 3. مهام النقابات العمالية :

كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تتحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل، من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان يعاني فيه سوق العمل من اختلال (زيادة في عرض قوة العمل) مما أدى إلى قبولهم للعمل وفق أي شرط مع استغلال كبير لرب العمل لهم، إذن المهمة الرئيسية أو المطلب الأول لها كان العمل على رفع الأجور، وهذا ما عبر عنه دنلوب "DUNLOP" النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن.<sup>1</sup>

غير أن الدراسة العلمية لمهام النقابة، أثبتت أن مساعيها لا تتحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية فقط للعمال، بل تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع.

### 1.3. المهمة الاقتصادية المادية :

في المرحلة المبكرة من تطور الطبقة العمالية، لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل، الأجور، ظروف العمل.

فكان من الطبيعي ضمن ذلك الواقع الذي سيطر فيه أرباب العمل وقاموا باستغلال العمال إلى أقصى حد أن يركز نشاط الحركة العمالية على المطالب الاقتصادية والمادية الخاصة بالأجر والمنح العائلية المتعلقة بالظروف الأمنية والصحية للعمال ضمن البيئة المباشرة، دوام العمل، الحق في العطل المدفوعة والأجر... الخ، فالعامل الاقتصادي لعب دور هام في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم .

<sup>1</sup>Xavier Greffe ,Jacques Mairesse ,**Encyclopédie économique** , Economica ,Paris, 1990 , P1285.

ولا يمكن أن نتكلم عن المهمة الاقتصادية ضمن المجتمع الرأسمالي، دون أن نتطرق إلى المجتمعات الاشتراكية سابقا، فلم تقتصر هذه المهمة على الدفاع عن المصالح المادية لأعضائها فحسب وإنما توجهت إلى رفع إنتاجية العمال من خلال تحفيزهم وتوعيتهم للعمل بجهد أكثر دون أن نغفل أن الدولة هنا هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال وحقوقهم، وتقوم بإصدار التشريعات الكفيلة بذلك فيما يخص العمل والإنتاج بالإضافة إلى أنه كان هناك اتجاه في المجتمعات الاشتراكية سابقا نحو رسم سياسة قومية للأجور، بمعنى يقومون بربط مستوى الدخل القومي للأجور، هذا الاتجاه لم يسمح للنقابات العالمية بالتدخل في تحديد مستوى الأجور على اعتبار أنه أصبح ضمن سياسة متعلقة بالدخل القومي، وأصبحت مكتفية بالمشاركة بتتصيب من وضع هذه السياسة ثم المشاركة في الرقابة على تطبيقها.<sup>1</sup>

فهذه المهمة لها أهمية كبيرة، وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل، ونخلص مما سبق أن ضمنها تتدرج العديد من المواضيع منها معايير العمل، الانضباط، التجديدات التكنولوجية، تحديد الأجور وظروف العمل.<sup>2</sup>

فمعايير العمل كانت دائما محل صراع، لأن رب العمل يبحث عن زيادة الإنتاج مع بقاء التكلفة منخفضة، في حين أن العامل لن يقوم برفع الإنتاجية إلا إذا زاد التعويض، لذلك تعمل النقابات من أجل التوازن، وكذلك النظام والانضباط، فكل منظمة لها قواعد يتعين على العمال احترامها فتسعى النقابات العمالية إلى تحقيق حكم القانون وسيادته في مكان العمل، فتعمل ضد التعسفية ولكن يبقى للإدارة ضبط العمال، بالإضافة إلى موضوع التكنولوجيا على اعتبارها تهدد استقرار العامل في منصبه كما تعمل النقابات العمالية للحفاظ على حقوقهم.

<sup>1</sup> عبد الباسط محمد حسن ، المرجع السابق ،ص 297 .

<sup>2</sup> ضياء الدين الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2007، ص 75-80.

أما بالنسبة للأجر الذي يعتبر أهم هذه المواضيع، والتي تهم العامل كثيرا لأنه يمثل الدخل الوحيد له، فتعمل النقابات العمالية على التفاوض من أجله والحصول على مستوى يتماشى مع مستوى الأسعار في سبيل الحفاظ على القدرة الشرائية.

### 2.3. المهمة الاجتماعية:

إن العامل الاجتماعي بطبعه إنساني، فهو يرغب في العيش والعمل ضمن جماعات فتعتبر النقابة منظمة تحقق حاجاته الاجتماعية فتكسبه وصفا اجتماعيا معترف به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس تشبع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء.

ف عبر التاريخ أين كان نظام الطوائف الحرفية<sup>1</sup> يسيطر على الحياة الاقتصادية، كانت الطائفة تعد محل العائلة، فيبين أعضائها تآلف وانسجام وتضامن، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه وصفا اجتماعيا مستقرا، وبعد انحلال هذا النظام وظهور نظام المصنع، نشأت تلك الروابط وضعفت روح الانتماء، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر، بالإضافة إلى تلك المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح له بتكوين حياة اجتماعية.

إن النقابة وكما عبر عنها تعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه، وتجعل لحياته معنى حيث يتشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم.<sup>2</sup>

بالإضافة إلى التنظيم النقابي وسيلة لعناية أخرى، وهي إعطاء العامل مكانة اجتماعية مرتفعة حيث يستطيع الاتصال بالإدارة العليا من غير طريق الاتصال الروتيني، ويساهم معهم كذلك في بحث الموضوعات المتعلقة بالمنشأة، وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج.

<sup>1</sup> نظام الطوائف الحرفية : ظهر في أوروبا في القرن التاسع ميلادي وهو عبارة عن تنظيم يضم مجموعة من الأعضاء يشتغلون بنفس الحرفة ، ويتركب البناء الاجتماعي من 3 مستويات المعلم ، الصانع والصبي والعلاقة بينهم تضامنية.

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد حسن ، المرجع السابق ، ص 298 .

### 3.3. المهمة النفسية:

إن أهم ما ميز نظام المصنع في العلاقات الفردية هو الصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج ، فوجد جو من التوتر والاضطراب داخل المنشأة ، لشعور العامل بالاغتراب عن العمل نتيجة لبعده عن الجماعات التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة والطمأنينة، وتهيئ له جوا من الاستقرار والأمان النفسي.

وضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية حيث لا يوجد هناك تضامن، فزيادة الإحساس بالفردية أدى إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل، مما يجعل العامل ليس من ضمن جماعة المصنع<sup>1</sup> وذلك ما يشعره بالارتياح ولا يحفز له العمل بشغف وقوة .

زد إلى ذلك التخصص والتقسيم الدقيق للعمل إلى مراحل بسيطة وتكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية ومتكررة قتلت فيه الطموح، فهو لا يستغل كل طاقاته ومهاراته وبذلك ولد عنده شعور بالهامشية والروتين وعدم الرضا عن نفسه وعن العمل، وبانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته ويعمل من أجل تحقيقها وكذلك تزيده الشعور بالأمن و الثقة بالنفس والتقدير .

### 4.3. مهمة تنظيمية و تثقيفية:

إن شمول الإحاطة بالعمال جميعهم على مستوى المنشأة، هو من أول المقاصد التنظيمية التي تسعى إليها النقابة العمالية بالوسائل الدعائية والتثقيفية المشروعة، فتجند مجموعة من الأشخاص على مستوى المنشآت أو القطاع لجلب العاملين للانخراط فيها وتعمل على توضيح الحقوق للعمال وما يستوجب لتحصيل المصالح لهم من وسائل وسلوك جماعي مؤسس على التضامن وتوحيد الصفوف داخل الوحدة التنظيمية الواحدة، فالنقابة العمالية منذ نشأتها تسعى إلى تنظيم يعمل على إنشاء الإطار الصالح لجمع العاملين في وحدات تنظيمية، ولتوحيد

<sup>1</sup> نظام المصنع : ظهر مع الآلة فتغيرت معها وسائل وعلاقات الإنتاج وأصبح البناء الاجتماعي فيها يتكون من طبقتين عاملة ومالكة لوسائل الإنتاج متعارضين من حيث المصالح.

انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالاً لنضالهم وميداناً للتشاور بينهم ، بناءً على مبدأ التضامن بين جموعهم.<sup>1</sup>

وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضاً مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية، وما يحيط بها من مؤشرات للبيئة الاقتصادية العامة ويقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط على الخطابات، والبيانات الصادرة عن المسؤولين وكذلك تسخير الصحافة النقابية... الخ.

إذن بالإضافة إلى قيام النقابة العمالية بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، تقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها بالإضافة إلى تثقيف مؤطريها وأعضاءها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور وبالتالي تقوم بتثقيف خارجي وآخر داخلي على مستوى أعضائها.

\*وفيما يلي نتناول تنظيم المنظمة النقابية، وذلك بالتعرض إلى هيكلها التنظيمي، تمويلها. ضف إلى ذلك الأساليب التي تلجأ إليها لتحصيل مطالبها.

#### 4.تنظيم النقابات العمالية:

نقصد بتنظيم النقابة العمالية : هيكلها التنظيمي، مصادرها المالية والوسائل المستعملة من طرفها لتحقيق مصالح العمال المادية والمعنوية.

#### 1.4.الهيكل والتنظيم:

يشكل التنظيم الهيكلي للنقابات العمالية بناءً هرمي، قاعدته السفلى مكونة من النقابات الفرعية على مستوى منظمات الإنتاج المحلي، وتتجمع المنشآت المتجانسة في تنظيم قطاعي أحد جناحي الهرم وتتألف القطاعات في تنظيم جهوي بالجناح الثاني للهرم، ويتوج التنظيم العام جناحي الهرم في اتحاد عام، هذا الأخير يباشر مسؤولياته الوطنية في نطاق ثلاثة أجهزة ألا وهي : المؤتمر العام، الهيئة الإدارية، مكتب تنفيذي جميع أعضائه منتخبون من الفروع

<sup>1</sup> مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت ، الطبعة الأولى، 2006 ، ص 257 .



القاعدية انتخابا حرا مباشرا، يتداولون على المسؤولية بصورة دورية حسبما يضبطه القانون الأساسي.

ويستعين المسؤولون في المكتب التنفيذي بجهاز إداري لمباشرة الشؤون المكتبية، كان أفرادها في أول الأمر مختارين من العاملين في إحدى النقابات الفرعية يباشرون عملهم بصفة مجانية، ثم احتاجت الحركة العمالية إلى جهاز مكتبي قار يباشر العمل على الصيغة الإدارية مجموعة من الموظفين الأجراء منتدبين بحسب فروع الاختصاص،<sup>1</sup> واستوجبت كثرة الأشغال وتشعب المسؤوليات أن يتفرع لأدائها الكاتب العام للمنشأة مع مجموعة من أعضاء المكتب التنفيذي، وأن يصبحوا بدورهم أجراء لدى المنشأة، يجمعون على رأس الهرم بين النشاطات النقابية والمسؤوليات الإدارية لتسيير التنظيم النقابي بجميع فروعها.

\*ومما سبق يمكن أن نلخص البنيان التنظيمي للنقابة العمالية في المستويات الثلاث التالية :

أ- **اللجنة النقابية بالمنظمة** : وتشكل قاعدة الهرم التنظيمي.

ب- **النقابة العامة** : حيث تشكل المستوى الأوسط من الهرم التنظيمي، وتتكون عادة من

المستوى القومي، وتتولى الإشراف على الوحدات النقابية وتوجيهها والتنسيق بين جهودها.

ج- **الإتحاد العام للعمال** : ويتكون على المستوى القومي من مجموع النقابات العامة

وتكون مهمته الإشراف على الحركة النقابية وتنسيقها بشكل عام<sup>2</sup>.

وبذلك يشهد التنظيم النقابي العديد من التطورات من المحلي إلى الجهوي، ومن الفرعي إلى

القطاعي، ومنها إلى المرتبة الوطنية ثم إلى الأممي والدولي، فلا يمكن أن نتكلم عن هيكل

التنظيم النقابي دون أن نشير إلى التنظيم الدولي العالمي .

ولدت الكنفدرالية الدولية للنقابات الحرة CISL في 1949م بانشقاق عن الفدرالية النقابية

العالمية FSM، بالإضافة إلى الكنفدرالية العالمية للعمل CMT التي تضم 144 منظمة في

116 بلد وحوالي 26 مليون عضو، وكانت تعرف بالكنفدرالية الدولية للنقابات المسيحية

<sup>1</sup> مصطفى الفيلاي، المرجع السابق ، ص255.

<sup>2</sup> مصطفى نجيب شاويش، إدارة الموارد البشرية - إدارة الأفراد ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، القاهرة، 2006 ، ص295 .

CISC والتي تكونت في 1920م وتخلت عن طابعها الطائفي وغيرت الاسم إلى الكنفدرالية العالمية للعمل في 1968م، كذلك الفدرالية النقابية العالمية FSM التي تكونت سنة 1945م بصفتها امتداد للفدرالية النقابية الدولية FSI التي تأسست في 1913م وأخيرا الكنفدرالية النقابية العالمية CSI التي تكونت في 2006م.<sup>1</sup>

#### 2.4. تمويل النقابات العمالية:

إن النقابة العمالية كباقي المنظمات من أجل مواصلة نشاطها وتأدية وظائفها يجب أن يكون لديها بالإضافة إلى هيكل تنظيمي إمكانيات مالية، وفيما يلي ندرج بعض تلك المصادر المالية:<sup>2</sup>

- أ- رسم الانضمام : إنه رسم يدفعه العضو الذي يريد الالتحاق بالنقابة عقب قيده أو إعادة قيده بعضويتها، بمعنى أنه يدفع في كل مرة ينضم فيها العامل إلى النقابة.
- ب- الاشتراكات الشهرية : إنها مبالغ يدفعها الأعضاء الذين ينتمون إلى النقابة العمالية فقد تكون مبالغ ثابتة يدفعونها شهريا أو نسبة من دخل الفرد، بمعنى أن الاشتراكات تكون مختلفة من عضو إلى آخر حسب الدخل المحصل شهريا.
- ج- الضرائب الاستثنائية : ونقصد بها تلك الضرائب التي تفرضها النقابة على الأعضاء لأغراض خاصة، كأن تعجز النقابة مثلا عن تغطية جميع نفقاتها أو سداد ديونها وعادة ما يكون السبب هو إضراب طويل كلفها نفقات باهظة، وجزت العادة أن لا تفرض إلا بموافقة ثلث الأعضاء.
- د- الهبات والتبرعات : أحيانا ترد إلى النقابات العمالية هبات وتبرعات من أطراف مختلفة ولكن يجب أن توافق عليها أولا الجهات الرسمية بمعنى الدولة ولا تكون مخالفة للقوانين أو تعارض مصالحها.
- هـ- الأرباح المأتاة من أرباح المطبوعات.

<sup>1</sup> www.kefaya.org/06reports/0612101\_boro.html.

<sup>2</sup> عبد الغفار حنفي ، المرجع السابق ، ص 36 .

و -إيرادات الحفلات التي تقيمها النقابة، فتقوم بتأطيرها وإعدادها، طبعاً بعد موافقة الجهات المختصة.

ز -إعانات الدولة التي تقدمها أحياناً للنقابات العمالية.

ى -الأرباح والفوائد الناتجة عن استثمار أموال النقابات العمالية، فيمكن لها أن تستثمر أموالها في حدود ما يسمح لها أحكام القانون.

وقد نص المشرع الجزائري على المصادر المالية الممكنة للنقابات العمالية ، في المادة 24 من القانون 14-90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي الصادر في 02/06/1990م و المتمم للقانون رقم 30-91 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 م والأمر رقم 12-96 المؤرخ في 10 جوان 1996 م<sup>1</sup>.

#### 3.4. أساليب النشاط النقابي:

تعتمد النقابات العمالية على مجموعة من الوسائل التي تحقق من خلالها مصالح العمال المادية والمعنوية، وهي في سبيل تحقيق ذلك تنتهج الوسيلة الأسرع والأفضل وذلك بحسب المطالب العمالية والظروف التي توجد فيها النقابة والعمال ككل.

\*وانطلاقاً من هذا فإننا سنحاول استعراض مجموعة منها:

#### 1.3.4. المفاوضات الجماعية:

إن التفاوض الجماعي هو البحث عن اتفاق يتم التوصل إليه من خلال التزام متبادل بين رب العمل والنقابة العمالية أو النقابات الممثلة للعمال<sup>2</sup>.

فالمفاوضة الجماعية هي عبارة عن عقد اجتماع بين ممثلي العمال والإدارة في محاولة للتوصل إلى اتفاق، والذي يتحدد بناءً عليه العلاقة بين النقابة ورب العمل، والتفاوض الجماعي يختلف من حيث المستوى، المحتوى، الجدول الزمني والإجراءات التنفيذية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> حنان شطيبي، المرجع السابق، ص 68.

<sup>2</sup> Frederic Delacourt, Op cit ,p117.

<sup>3</sup> Xavier Greffe ,Jacques Mairesse, Op cit,P1278-1279.

**أ- من حيث المستوى :** يمكن أن تكون مفاوضات على مستوى المنشآت أو المنشأة الواحدة أو تكون على المستوى الوطني، فالأولى هي المسيطرة أو الأكثر أهمية في بعض الدول مثل الولايات المتحدة الأمريكية واليابان، والثانية هي المسيطرة على بلدان أوروبا الشمالية.

**ب- من حيث المحتوى :** أي ما يتم تناوله على مستوى طاولة التفاوض من مواضيع مثلا تفاوض العامل الوطني يتم من خلاله التوصل إلى الحد الأدنى للأجر بينما تلك التي على مستوى الوحدات سوف تتدخل في التفاصيل.

**ج- من حيث الجدول الزمني :** هناك بعض الدول تحدد فترة زمنية دورية من أجل التفاوض بين النقابات وأرباب العمل مثلا في الوم أ المدة هي ثلاث سنوات لإعادة النظر في الأجور.

**د- من حيث إجراءات التنفيذ :** تختلف هذه الإجراءات من دولة إلى أخرى.

أما الاتفاقية الجماعية هي النتيجة التي تم التوصل إليها من خلال المفاوضة الجماعية، فهي اتفاق مدون يعبر عن التزام الطرفين المتفاوضين وتتضمن جميع الشروط المتعلقة بالعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات معينة.

في حين الاتفاق الجماعي هو اتفاق مدون يعالج عنصر معين أو بعض العناصر من مجموع شروط العمل لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحق للاتفاقية الجماعية.

ويتضح أن الهدف من المفاوضة الجماعية هو فرض بعض القيود من صاحب العمل وعدم السماح باتخاذ قرار من طرف واحد، فهي تسمح بالوصول إلى حل ملائم يرضي الطرفين فرغم عدم التأكد من التوصل إلى القرار الأمثل إلا أنه يمكن من خلالها تحقيق العدالة النسبية وليست المطلقة بالإضافة إلى إمكانية المعالجة السليمة للموضوع من خلال التباحث بين الطرفين.

\* وتمر المفاوضات الجماعية بعدة خطوات أساسية لكل منها خصائصها المميزة وهي:<sup>1</sup>

-مرحلة ما قبل المفاوضات.

-مرحلة اختيار ممثلين الطرفين.

-مرحلة إعداد إستراتيجية المفاوضات.

-مرحلة إدارة المفاوضات.

-مرحلة الاتفاق النهائي.

أ -مرحلة ما قبل المفاوضات:

كما يتطلب الأمر أيضا من ممثلي المنظمة أن يدرسوا ويدقه النقابة التي ستفاوض معها من حيث التعرف على مركز النقابة، نفوذها، تأثيرها والاتفاقيات التي سبق توقيعها مع منظمات أخرى، لهذا الأمر يعطي صورة في تفكير النقابة وتأثيره، ولا تقتصر الدراسة في التنظيم النقابي فقط ، وإنما تمتد إلى خصائص وشخصيات ممثلي النقابة في المفاوضات ، فهذه الأخيرة لها بعدين : بعد تأثيري وبعد المراوغة، فإذا كان ممثلي الإدارة لديهم معلومات ضئيلة عن ممثلي النقابة يصعب عليهم التعرف على أساليب الضغط التي سوف يستعملونها.

وكذلك الحال بالنسبة للنقابة، عندما تدخل في مفاوضات يتطلب منها الأمر أن تدرس مختلف الاحتمالات، وتكون لديها مختلف المعطيات، بالإضافة إلى استعداد القادة النقابيين، فهناك جانب مهم من نشاط التكوين النقابي إلى حسن إعداد المفوضين وتزويدهم بالمعلومات الضرورية ثم تلقينهم الطرق الناجحة لإرغام الخصم وانتزاع الحقوق والوصول إلى المقاصد، وهناك اتجاه للحركات العمالية إلى تخصيص فريق من النخب القيادية لمباشرة المفاوضات المشتركة ، وتعمل على تزويدهم بمختلف المراجع القانونية والمعلومات القطاعية، وقد يتكون منهم فريق من الخبراء في فرع قار من التنظيم الهيكلي على مراتب فرعية وجهوية، ومن الممكن أن تتعاقد بعض النقابات العمالية مع مكاتب استشارية متخصصة.

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي ، المرجع السابق ، ص330-334.

## ب -مرحلة اختيار ممثلي الطرفين في المفاوضات:

يجب أن تحدد الشركة من جانبها من يمثلها في المفاوضات مع النقابة العمالية فيكون فريق عمل وينبغي أن يكون لمحامي المنشأة دور، وألا يكون هو المفاوض الرئيسي أو الوحيد فهو لديه مهارات معينة وينبغي على فريق العمل أن يلم بمختلف المعلومات المتعلقة بأشكال موضوع التفاوض، وينبغي إبعاد رئيس المنشأة عن عملية التفاوض لأن طبيعة هذه الأخيرة تستلزم وقتاً لتقييم المواقف، وإذا كان رئيس المنشأة موجود فهذا يعني اضطراره إلى إبداء الرأي فوراً بالموافقة أو الرفض، ولكن عدم وجوده يمكن من توفير الوقت للمشاورات.

وفيما يتعلق بتمثلي النقابة العمالية في المفاوضات، فإن فريق العمل يتكون عادة من ممثلين عن النقابات الفرعية والرئيسية أو رئيس النقابة المحلية إذا كانت المفاوضات أساسية وحيوية وممثل النقابة العامة، وإذا كانت المفاوضات موسعة مثلاً على مستوى الصناعة والقطاع، فقد يشتمل الفريق على ممثل لرئيس النقابة العامة، وغالباً ما يشارك رئيس النقابة العامة.

## ج -مرحلة إعداد إستراتيجية المفاوضة:

تعتبر ذات دلالة هامة بالنسبة لكل من الإدارة والنقابة، فتتمثل الإستراتيجية بوضع الخطة التي تتبع في التباحث والمفاوضات، فالإدارة قبل دخولها إلى مكان التفاوض يجب عليها الكشف عن بعض الجوانب الأساسية للخطة، فمثلاً يقوم المدير العام للمنشأة بالإفصاح عن الحد الأقصى للتنازلات وغالباً ما تبلغ النقابة صاحب العمل بالمطالب مسبقاً قبل جلسة التباحث ويجب على الإدارة أن تستجيب وفي أي ظروف أن تقبل بنظام الاتفاق المشترك في المسائل الخاصة بالعمال حيث تحاول النقابة دائماً إخضاع المسائل الخاصة بالترقية والنقل، والفصل وغيرها من القرارات لموافقة طرفي الاتفاق، فمثل هذه الشروط تقيد حرية الإدارة في التصرف، ويمكن أن يتضمن الاتفاق على الشروط العامة ولكن القرار المتعلق بتنفيذ هذه المسائل هو من اختصاص الإدارة، والعنصر الآخر الأساسي في إستراتيجية مفاوضة الإدارة هي ألا تظهر أي

تخوف من الإضراب أو التوقف عن العمل ، فالكشف عنه يعتبر وسيلة ضغط تستعملها النقابة.

#### د -مرحلة إدارة المفاوضة:

يجب أن تكون هناك دراسة معمقة للطرف الآخر والتعرف على أثر التصرف ، فقد تحاول الإدارة مثلا تحقيق مكاسب من المساومات والدعاية لها على نطاق واسع بين العاملين في المنشأة ، ويجب على الإدارة تجنب مناقشة بنود الاتفاق تفصيليا وإنما المساومة على قبول الاتفاق ككل وبذلك تهدف للتوصل إلى اتفاق مبدئي قبل مناقشة أي بند.

#### هـ -مرحلة توقيع الاتفاق:

يحدد الاتفاق وبشكل رسمي شروط وطبيعة العلاقة بين الإدارة والعمال خلال فترة معينة، ولا تنتهي المساومات بتوقيع الاتفاق وإنما يتم الاتصال فيما بين الطرفين لتوضيح بعض الشروط وإزالة أي خلافات قد تحدث في التطبيق.

#### 4.2.3.4. الإضراب:

هو عبارة عن التوقف الجماعي عن العمل كوسيلة للحصول على تنازلات أكثر من طرف رب العمل مما يعرضها على طاولة المفاوضات، وبذلك نجد أن الإضراب أو التلميح به هو جزء أساسي من عملية المساومة ، وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الإجراءات المنصوص عليها في القانون.

مثلا في الجزائر قد نظم المشرع الجزائري الإضراب في المواد 24-48 من القانون-90/02 المؤرخ في 1990/02/06 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

وقد يكون الإضراب الملاذ الأخير للنقابة العمالية بغية تحقيق مطالبها ، فيلجأ إليه كوسيلة تهديد وضغط من أجل التوصل إلى نتائج ملموسة فإذا بدأ الإضراب فإن كل طرف يعتمد على قوة تحمله سواء كان رب العمل أو النقابة.

### 3.3.4. التوفيق والتحكيم:

عندما يتعذر الوصول إلى اتفاق بين النقابة والإدارة بشأن المواقف موضوع المساومة فلا بد من دخول طرف ثالث، و ذلك لمساعدة كل من الإدارة والنقابة العمالية للتوصل إلى اتفاق معين، فهو يحاول التقريب من وجهات النظر، فلا يتخذ أي قرار كحل يلزم به الطرفين فهو طرف محايد.

أما التحكيم هو العملية التي يقوم فيها الطرف الثالث بجمع الحقائق والمعلومات من الطرفين المتنازعين ثم يتم التوصل إلى القرار الملزم للطرفين.

\*إن يعتبر كل من الموقف والحكم طرف محايد ولكن الحكم يدخل، كالقاضي الذي يصدر القرار أو الحكم في الموضوع والملزم لطرفي النزاع، أما في حالة التوفيق فإن القرار يتخذه طرفي النزاع.

### 5. الحركة النقابية في العالم:

انقسمت الحركة النقابية الدولية إلى قسمين أو بالأحرى معسكرين، شرقي بقيادة الإتحاد السوفيياتي وغربي بقيادة الولايات المتحدة الأمريكية، وهذا على شكل فدراليتين دوليتين<sup>1</sup> :

-الفدرالية الدولية للنقابات العمالية (FISA) معسكر شرقي<sup>2</sup>.

-الكونفدرالية الدولية للنقابات الحرة (CISL)معسكر غربي<sup>3</sup>.

في البداية نتطرق لمرحلة الإقطاعية والتي أخذت أشكال مختلفة، لكنها تشترك في المميزات الأساسية والاختلاف يكمن في الانتقال، أي كيف تطور الإقطاع؟ وما هي إفرازاته؟ الإقطاع ولد الاستقرار، التمايز الاجتماعي، بوادر المدينة، والتي تطورت على إثر تراكم الثروات، مما جعلها تخرج عن الطابع الزراعي وبداية الدخول في التجارة وظهور بوادر التطور في وسائل المواصلات والتبادل، وهكذا ظهر التفكير في الأمن والنظام السياسي.

<sup>1</sup> Xavier Greffe , Jacques Mairesse, **Op cit**,P1124

<sup>2</sup> **FISA** : Fédération internationale des syndicats Automnes.

<sup>3</sup> **CISL** :confédération internationale des syndicats libres .



وهنا نرى حالة ازدهار مع المدينة والتي تطورت ثقافيا بالتفكير في قضايا المجتمع والشروع في بناء المعاهد مع ظهور الاختراعات وبوادر السوق الغير محدودة، وبدأ هنا النظام الإقطاعي يتفكك داخليا، وينتج نظام مجتمعي جديد، هذه التغيرات السريعة والجديدة هي التي حطمتها، لتعطي نظاما جديدا لم يكن معروفا، وبالتالي لتقبل هذه الحاجات ، أصبح لابد من نظام اقتصادي جديد يتماشى مع هذا التطور حتى داخل النظام الزراعي نفسه، لكنه بحاجة إلى وسائل جديدة وحديثة لتحسين المردود، وكنتيجة فالفصل الذي حدث بين الريف والمدينة أفرز تخصصات ومهن جديدة، وهنا ظهر في المدينة نظام جديد هو النظام الحرفي الذي يتطلب البحث عن طرق عمل جديدة ،وذلك بتحويل بعض المنتجات أو استعمال أشياء لصناعة أشياء أخرى وبالتالي ظهور تخصصات عديدة .هذا المنتج أصبح يفكر كيف ينتج حاجاته ويبيع الفائض، ثم يصدر إلى خارج البلد الذي ينتمي إليه، وهنا يصبح هذا المجتمع يمتاز بتقسيم العمل، هكذا بدأ النظام الحرفي والتحويلات التي عرفتها المجتمعات فيما بعد، هي نتيجة لتراكم ظروف وتغيرات مستمرة ومتراصة فيما بينها، وصولا إلى التحول الذي حدث فيما بعد والذي نسميه التغير الصناعي.

بصفة عامة تعرضت المجتمعات إلى ضغوطات وتغيرات عديدة وظهرت ملامح مجتمع جديد، ونظرا لظهور سوق أوسع ووسائل النقل وغيرها من التداخلات بين وسائل الإنتاج والإنتاجية المطلوب تحقيقها، والتحويلات في اليد العاملة وبالتالي زيادة الطلب، والضغط على هذا النظام الحرفي مما جعله ينفجر، وظهر شيء جديد وهي القطيعة بين وسائل الإنتاج .ليس هذا هو العامل الوحيد كذلك خروج العامل من الورشة إلى المنيكتورة إلى المصنع، والذي يميز هذا الأخير هو تمركز اليد العاملة وزيادتها، أي تقسيم اجتماعي جديد وبنية اجتماعية جديدة والتي تضم فئات اجتماعية تحركها فئات الأكثر أهمية وهي المستثمرين الرأسماليين، والذين تراكمت لديهم رؤوس الأموال أي التجار.

فنحن إذن لسنا أمام مرحلة إعادة الإنتاج وإنما أمام حالة سيرورة واضحة وحتمية ظهرت من خلال عدة اتجاهات، وبالتالي أصبحت الزراعة ليست لها القدرة على استيعاب كل اليد

العاملة، وبالتالي اقتضت الظروف بروز القطاع الصناعي وهو قطاع جديد بحاجة إلى يد عاملة أي إلى انتقالها من الريف إلى المدينة.

كل هذه التحولات هي عبارة عن أجزاء من بين التغييرات التي أدت إلى تحولات أشمل لهذا سمي هذا التغيير بالثورة، أي مس كل المجالات وأحدث تغييرا جذريا أنتج مجتمع جديد سياسته جديدة نو قيم وثقافات جديدة ومؤسسات لنمط جديد ، والذي عرف بالثورة البرجوازية وهي ثورة فكرية تحررت من هيمنة الكنيسة اقترحت العلوم والمعارف لقيادة المجتمع، خاصة توجه بعض الفلاسفة نحو الحياة السياسية.

فهذه الثورة مست الحياة اليومية للمواطن في الأسرة والمصنع، هذا المصنع الذي من بين فاعليه الاجتماعيين الأساسيين نجد العامل الذي احتك مع نهاية العشرينيات وبداية الثلاثينيات بالنقابة، فتم ذلك بتحالف الجبهة الشعبية وتحالف نقابيين سياسيين، وحصلت مجموعة من الإضرابات إلى جانب الحركة العمالية.

ظهرت الفاشية والنازية لتتال كثيرا من هذه الفئة، واستطاعت النقابة في مرحلة ما بعد الحرب من توسيع القاعدة العمالية والنشاط النقابي، دون أن ننسى ظهور فئات عمالية قوية، كعمال المناجم، عمال النقل بالسكك الحديدية والنقل الجوي إلى جانب عمال صناعة الميكانيك والحديد والصلب وانتشار الوعي النقابي بينهم.

النظام الرأسمالي فكك العلاقات الاجتماعية وبالتالي النقابة بطابعها الاجتماعي تخلق نظاما اجتماعيا مبني على علاقات جديدة، هذا ما يدفع بالعامل إلى الانخراط في النقابة لإيجاد الحماية النقابية، وهي شكل من أشكال التضامن لكن يبني بأسس جديدة يجمع بينهم الانتماء إلى نفس الفئة، تطالب بحقها في الدفاع عن حقوقها بطريقة جماعية عريقة ومنظمة مبنية على التضامن العمالي النقابي، إلا أن ظهور النقابية المستقلة يرجع إلى ظهور الحركة النقابية وتأسيس الجمعيات المهنية، هذا الحدث الذي بادرت به بريطانيا سنة 1825م عن طريق جمعيات تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنحرفيها وتمثيلهم، ثم انتشرت الظاهرة

النقابية من بريطانيا إلى باقي الدول وأشهرهم فرنسا بما فيها مستعمراتها (الجزائر، تونس، المغرب)<sup>1</sup>.

## 6. من الاتحادات المهنية إلى الاتحادات الصناعية:

أصبحت الاتحادات تعرف بالرأسمالية كمواقع وأخذت تحاول إيجاد موقع لها في نطاقها، كيف ذلك؟

أ - عن طريق تنظيم الموارد والمساعدات المتبادلة الملحوظة لتغطية الأخطار الأساسية.

ب - عن طريق تأمين الاستثمارات القانونية لمساعدة المستخدمين على الوقوف في وجه أرباب العمل عند النظر في الخلافات أمام المحاكم .

ج - عن طريق مراقبة صائبة للتأهيل باعتبار العمل سلعة وجميع الأسواق خاضعة لقانون العرض والطلب.

لقد تمنى القادة النقابيون إيجاد مجالس محلية للصناعة لتصبح مراكز دائمة للتلاقي بين ممثلي العمال وممثلي رأس المال التعاونيات الاستهلاكية، ثم التعاونيات العمالية الإنتاجية التي حققت لجماعات من العمال الاستقلال الاقتصادي بعدما كانت الاتحادات متفرقة، فأخذت تميل إلى التنسيق وأولها عمال الميكانيكا سنة 1850م، ثم عمال التجارة سنة 1852م، وقد أصبحت فيما بعد المجلس العام للاتحادات، ومنذ عام 1870م فقدت بريطانيا العظمى المركز الأول بسبب المنافسة الألمانية عام 1881م ، والإتحاد الاشتراكي الديمقراطي في 1882م حيث تألفت الجمعية النقابية، وأخذت الأنظار تتوجه نحو أوضاع العمال الغير مؤهلين وأصبح الإطار قانوني أكثر لأن قانون 1871 منح المكاسب للاتحادات العمالية ، للإشارة فإن قانون 1875أباح الإضراب شرط عدم اللجوء للعنف.

## 7. النقابة و طريقها نحو التأثير السياسي:

مع عام 1874م صار مؤتمر الاتحادات يجمع ممثلي 1.100.000 عامل، و أخذ يزيد من الضغط على البرلمان من أجل تحسين وضع التشريع الاجتماعي لسنة 1892م ثم انتخاب

<sup>1</sup> Xavier Greffe ,Jacques Mairesse, **Opcit**,P1321.

سنة عشر ( 16 ) عامل في مجالس المقاطعات وفي سنة 1903م يضم المؤتمر ممثلي مائة وخمسة وستون ( 165 ) اتحاد يتكلمون باسم أكثر من 1000.000 منصب، فتقرر الخوض في المعترك السياسي<sup>1</sup>.

### 8. النقابة في بريطانيا :

استعمل لفظ النقابة بادئ الأمر في بريطانيا و هذا في وصف النشاط المشترك الذي تقوم به النوادي المهنية، وعلى ذلك فقد تكونت من وقت لآخر لجان مشتركة أو نقابات للقيام بحركة معينة كالمطالبة بعلاوة مثلا، وبعد ذلك أصبحت هذه النقابات عامة ولم يبق غير النوادي الأصلية بعد أن تم تجسيد الأهداف التي أقيمت من أجلها ، كذلك كانت تقوم بذلك في حال فشلها بتنفيذ مهمتها ، وسرعان ما أصبح للنقابات صفة الاستمرار، وبرزت النقابات إلى جوار النوادي المحلية الصغيرة التي أصبحت كفروع لها، وفي مستهل القرن التاسع عشر (19) كانت لنقابة الحرفة الواحدة قيمة أكثر أهمية من النوادي المهنية ، كما أصبحت نقابة الحرف المختلفة أكثر أهمية من الاثنين ، وأولى هذه المحاولات عرفت في إنجلترا ، و التي ظهرت في مستهل 1818م أثناء السنوات التي ظهرت فيها حروب نابليون وقد وصلت هذه النقابات إلى مجدها في أوائل عام 1830م. لكن السؤال المطروح هو :

-لماذا ظهر هذا النوع من النقابات في بريطانيا؟

-وهناك تساؤل جوهري وهو :لماذا شهدت بريطانيا ولادة هذه الحركة قبل أي بلد في

العالم؟

إذا اعتبرنا بريطانيا مهد الثورة الصناعية ، فهل هذا هو السبب لظهور النقابة في بريطانيا، كما رأينا سابقا هناك جمعيات دائمة للأجراء ظهرت قبل نظام الصناعة اليدوية بحوالي نصف قرن، لذا يمكن أن نقول أن الحركة النقابية لم تتبثق بصفة مباشرة من الحركة الآلية ولم يكن السبب هو التحول التقني بل هو الفصل بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل كما أن هذه الجمعيات الأولى لم تتبثق عن انتفاضات الجماهير البائسة ضد الاستعمار الرأسمالي، ولم تنشأ

<sup>1</sup> عبد الغفار حنفي ، المرجع السابق ، ص45.

تلك الاتحادات الأولى قصد تحسين الأوضاع المتردية فقط بقدر ما قامت حول الدفاع عن وضعها والبحث عن وضع أحسن ، حيث إن دوافعها كانت محافظة لا ثورية ، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة. كذلك هذه الاتحادات الأولى كانت تشكل استمرار للنقابات والجمعيات الكبرى التي تنطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي، لكن الاختلاف يكمن في كون الاتحادات كانت تضم أسيادا، في حين الاتحادات العمالية لم تكن تضم سوى الأجراء، وفي الأساس يمكن أن نقول أن ازدهار الصناعة البريطانية و تحول الاقتصاد البريطاني الرأسمالي إلى مرحلة الاحتكار مع التوسعات الاستعمارية على حساب الشعوب في إفريقيا وآسيا، كل هذه الأوضاع أدت إلى ظهور الحركة النقابية، أو بالأحرى تطورها في بريطانيا، كذلك من بين الأسباب كون العمال البريطانيين حصلوا على حق التجمع قبل أي بلد آخر بأكثر من نصف قرن وكان ذلك سنة (1825-1826) حيث تم رفع الحضر القانوني عن التكتلات، كذلك نجد أرسنقراطية الطبقة العاملة في الفترة ما بين (1868-1943).

مع التوسعات الاستعمارية على حساب الشعوب في إفريقيا وآسيا، كما سبق الذكر تخلت الرأسمالية الإنجليزية على جزء هائل من أربابها ومنحته للطبقة العاملة الإنجليزية، وهكذا كون قطاع العمال الماهرة فئة جديدة متميزة وهي أرسنقراطية الطبقة العاملة تمكنت من تولي قيادة الحركة النقابية، ومن هنا علينا ذكر العمل الذي قام به فرانسيس بلاس، بفضل تأثيرات روبرت أون حيث تحول الاتحاد التضامني للنقابات التي كانت تضم كل الفئات العاملة مهما كانت مهنتهم، وفي فترة صغيرة انظم إلى هذا الاتحاد 500.000 عامل مما أقلق الحكومة و قامت بحضر أداء يمين الطاعة لجمعية غير قانونية أي ما يعادل الحصول على الاعتماد حاليا لكن هذه النقابات واجهت مشاكل حيث رخص لنقابة الحرف من طرف الذين كان لديهم الاستعداد أو التسامح لقبول وجود نوادي حرفية محدودة للعمال، وكانت متهمة بأن غرضها الأساسي هو محاولة تنظيم الأجور، وبما أن التنمية الصناعية قد ظهرت في أوقات ومناطق متعددة فإن من العسير إذن أن نحدد تاريخا معيناً لظهور الحركة النقابية .

بدأت الحركة النقابية في بريطانيا في الانتظام بعد نهاية حروب نابليون ، لكنها تعطلت بعد ذلك في أحوال كثيرة ولم تصبح لها صفة الاستمرار إلا بعد عام 1850م ، وقد نشطت النقابات الخاصة بالعمال الذين كانوا يعملون في صناعة الصوف والغزل في العشرينات من القرن الثامن عشر (18) ، ولكن قوة اتحادهم لم تأخذ شكلا بناءا إلا في الثلاثين سنة الأولى من القرن التاسع عشر (19) وتأخذ شكلا معترفا به كما حدث الآن على الرغم من أن تعادل القوى كان مختلفا، كما أن النقابات التي كانت موجودة في مختلف المهن لا تزال موجودة حتى الآن.

### 09. الحركة النقابية في فرنسا :

عرفت الحركة النقابية انتشارا من بريطانيا (مهدها) إلى باقي الدول الأوروبية، ومن بينهم وأشهرهم فرنسا التي عرفت الحق النقابي وممارسته كوسيلة وأداة للحماية والدفاع عن الحقوق العمالية، وكان ذلك في 21 مارس 1884م من خلال قانون (بيار فالداك روسو 1846/1904). عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية، ومن بين النقابات الفرنسية التي برزت في

عالم الشغل نذكر منها:

- الكونفدرالية العامة للشغل.

- الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال.

- قوى العمال.

- الكونفدرالية العامة للعمال المسيحيين.

إلى غير ذلك من نقابات نشأت بمقتضى قانون 1884 م، لكن السؤال الذي يجب طرحه هو : لماذا ظهرت النقابة في فرنسا ؟ قصد الإجابة على هذا السؤال البديهي نقول بأنه لم يكن مسموح لطبقة البروليتاريا بالاحتجاج لذا أنشئت تنظيمات سرية لضمان الدفاع عن ترقية مصالحهم المادية، وبحلول عام 1884م أعترف شرعيا بالنقابة .

في البدايات الأولى السبب لم يكن الثورة الصناعية كما كان عليه الحال في بريطانيا وإنما هو تجمع الجماهير في المصنع أي جماهير اليد العاملة التي أصبحت تمثل قوة فعالة ولها

وزن<sup>1</sup> في 1830م ظهرت معارضة أرباب العمل الذين كانوا يقلصون من الأجور لتطوير العامل الآلي على حساب البشر، هنا بدأت الطبقة العاملة تخرج من السرية حيث ظهرت عدة إضرابات ولكن الورشات كانت تعاني من مشاكل لم تكن تهتم بها السلطات حتى تبلورت فكرة تأسيس النقابات في فرنسا.

### 10. عوامل بروز النقابات في فرنسا:

ونحصرها فيما يلي:

- التركيز على المصانع.

- تركيز الجماعات على الإنتاج الصناعي.

- الوعي الطبقي.

- الصراع الطبقي.

عند هذه المرحلة تشكلت الغرفة النقابية المنتجة مشكلة من العمال وتظم ثلاث مائة واثنى عشر ( 312 ) عامل، حيث بين سنة 1868 م و 1870م تم تأسيس سبع وستون (67) غرفة نقابية ، وفي هذا الوقت تم إنشاء:

-الفدرالية الوطنية للجلود.

-الفدرالية الوطنية للبرونز.

في عام 1869م تشكلت غرفة فدرالية المنظمات العمالية بباريس، وبالموازاة كان العمال يعانون من الاضطهاد ومنع التجمعات و حتى الفصل عن العمل ، وبمواصلة النضال والعمل النقابي تم بتاريخ 04 أبريل 1874م تنظيم نقابات عمالية في مدن كبرى تطمح إلى حرية أكبر في التحرك النقابي، أي محدودة في المجال المهني أين تم إرسال ممثلي هذه الحركة النقابية إلى معرض فيلادلفيا لإرغام الحكومة للخروج عن بعض اهتماماتها وعند عودة هؤلاء الممثلين جاءوا بفكرة اجتماع فكرة العمال حيث تم طرح أفكار العمال في أول مؤتمر أنعقد في الفترة ما بين 02 و 10 أكتوبر 1876م في باريس، وشكل عدة مطالب سنذكر منها:

<sup>1</sup> Mouriss Gugaire , **les syndicats ouvriers**, ed armond colin, PARIS, 1984 ,p 59.

-مدة يوم عمل المرأة ثمانية ( 08 ) ساعات.

-الاعتراف بالحق النقابي.

-التقاعد للشيوخ.

-التعليم المجاني والمهني.

ظهرت فيدرالية للتنظيمات العمالية عام 1869م ، وأعيد بناء التنظيم الذي انكسر على إثر الحرب ( الثورة الفرنسية 1787 ). في عام 1908م تم عقد مؤتمر فيدرالية الغرف حيث تشكلت مائة وسبعة وخمسون ( 157 ) غرفة وأقامت هذه الفيدرالية مؤتمرا في سنة 1893م أثبتت فيه الحريات والأحكام التالية:

- الانتساب إلى فيدراليتهم المهنية أو إنشائها إن لم تكن موجودة.

- التشكل على شكل فيدراليات محلية أو غرف للعمل.

- ثم يجب أن تبنى على أساس فيدرالية وطنية.

هذا المؤتمر كان يطمح إلى بناء منظمة واحدة نظم اتحاد الفيدرالية الوطنية وفدرالية الغرب.

### 11. المجلس الاقتصادي والاجتماعي (CNES) 1919:

بعد الحرب العالمية الأولى استطاعت الحركة النقابية إثبات وجودها، وفي هذه الفترة بدأت تظهر اهتمامات واسعة، هذا المجلس كان مكانا للقاء ممثلين عن النقابات وعن الحكومة وله دورات تقوم بدراسات تساعد على إنجاز مشروع اقتصادي أو اجتماعي ويقوم بتقارير في كل سداسي أي هو مكلف بدراسات استشارية.



الفصل السادس: الحركة النقابية العمالية في الجزائر

تمهيد

- 1- الظروف الاجتماعية للعمال الجزائريين إبان الإستعمار
- 2- دور العمال الجزائريين بين النقابي والسياسي
- 3- وضعية العمال الجزائريين في المهجر
- 4- العمال الجزائريون داخل النقابات الفرنسية
- 5- الحركة الوطنية والحركة النقابية
- 6- تاريخ الحركة النقابية الجزائرية
- 7- الاتحاد العام للعمال الجزائريين 1956-1963
- 8- النقابة الوطنية ونهاية النقابة الفرنسية
- 9- الحركة النقابية في الجزائر ما قبل الاستقلال
- 10- الحركة النقابية العمالية بعد الاستقلال
- 10-1- المرحلة الأولى: مرحلة الحزب الواحد
- 10-1-1- التسيير الذاتي
- 10-1-2- التسيير الاشتراكي للمؤسسات
- 10-1-3- الاصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات
- 10-2- مرحلة التعددية إبتداء من 1989
- 11- النقابات المستقلة

**تمهيد:**

إن الحديث عن الطبقة العاملة والنقابة العمالية في المجتمع الجزائري ليس بالأمر البسيط ذلك لاختلاف المجتمع الجزائري في بنيته عن المجتمع الغربي، فتشكل الطبقة العاملة في أوروبا قد ارتبط بتطور نمط الإنتاج الرأسمالي، وكذا التطور السريع للقوى المنتجة، بالإضافة إلى ظهور علاقات اجتماعية سمحت بتشكل طبقة عمالية ناضلت من أجل استقلالها عن باقي الطبقات الأخرى.

بينما الطبقة العاملة في المجتمع الجزائري و دول العالم الثالث بصفة عامة، ارتبط تطورها بالنضال من أجل التحرر من السيطرة الاستعمارية، وحتى قبل الاستعمار الفرنسي كان هناك غياب للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي، وهذا راجع إلى نمط الإنتاج الاقتصادي الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الاجتماعي، إضافة إلى نظام الإنتاج الزراعي فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي.

نتعرض في هذا الفصل إلى الظروف التاريخية، الاجتماعية والاقتصادية التي طرأت خلال فترة الاستعمار وبعد الحصول على الاستقلال الوطني، ومدى تأثيرها على الطبقة العاملة والحركة النقابية العمالية الوطنية.

**1. الظروف الاجتماعية للعمال الجزائريين إبان الاستعمار:**

بعد أن جرد المستعمر الجزائريين من أملاكهم أصبحوا بؤساء وأجانب في بلادهم، حيث كانت القطاعات الإستراتيجية كالصناعة والصحافة والجيش والمصارف حكرا على الأقلية الأوروبية، أما الجزائريين فأصبحت تطبق عليهم القوانين الاستعمارية حيث أن الشعب العامل منه يتقاضى أجرا ضئيلا يتراوح من واحد (01) فرنك إلى واحد ونصف (1,5) فرنك في اليوم لمدة اثنا عشرة (12) ساعة إلى أربعة عشر (14) ساعة وذلك خلال سنة 1870 م، أما في المدة الممتدة من 1914 إلى 1935م فقد كان يتقاضى من أربعة (04) إلى خمسة (05)

فرنكات في اليوم، ومن ثمانية (8) إلى اثنا عشرة (12) فرنك إلى غاية 1941،<sup>1</sup> وفي هذا الصدد كتب فرحات عباس (Ferhat Abbas) يقول: "هروبا من الجوع ليس أمام الجزائريين سوى حلين: إما أن يبيع قوة عمله أو الهجرة إلى الخارج وأجرته جد ضعيفة"، وفي سنة 1954 م كانت أجرته تتراوح ما بين مائتين وخمسون (250) فرنك إلى تسعمائة وخمسون (950) فرنك ولا أحد يستطيع أن ينكر أن هذا العامل الجزائري يشكل يد عاملة جد رخيصة.<sup>2</sup>

## 2. دور العمال الجزائريين بين النقابي والسياسي :

لدراسة العلاقة بين الحركة الوطنية والحركة النقابية لابد من القول أنه إبان الاستعمار كان لزاما على العامل الجزائري أن يضع نوعا من الازدواجية بين العمل السياسي والعمل النقابي، فالعمال الجزائريون في المهجر (فرنسا) أسسوا حزب نجم شمال إفريقيا (ENA) وبالتالي هذا العامل بدأ يتساءل، لماذا نحن لا ننتظم ونوحد صفوفنا؟<sup>3</sup>.

إن النخبة العمالية بفرنسا هي التي كانت السبابة في إنشاء الحركة الوطنية كما قلنا مع حزب نجم شمال إفريقيا في 1926م، حيث كان يضم نسبة كبيرة من الجزائريين دون أن يستثني المغاربة والتونسيين، هؤلاء العمال (الجزائريين) كانوا يتقاضون أجورا هذا ما سهل لهم القيام بالعمل السياسي وخاصة تمويل الحزب عن طريق الاشتراكات والتبرعات مستغلين الحركة والاتجاه النقابيين في تنظيم وتعزيز الحركة الوطنية وتوسيع رقعتها لتصل إلى الجزائر (بونقة الاستعمار الفرنسي)، وبذلك العمال توسع عملهم وزاد حجمهم ووسعوا علاقتهم في العالم باعتبار أن النقابي كان يمكنه التنقل والسفر أكثر من السياسي لامتلاكه للحق النقابي، وهذا للتكيف مع الأوضاع العالمية الجديدة والسريعة التغير.

<sup>1</sup> عبد الناصر جابي: مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر 1969-1986، جامعة الجزائر، 1994، ص 86.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 87.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 100.

ولو استمر العامل الجزائري تابعا للنقابة الفرنسية لما عرفت الحركة النقابية الجزائرية الحياة، ولبقي العامل الجزائري دائما ينشط تحت لواء النقابة الفرنسية ولو لم تفكر فيه سوى كمستعمر ثم بعدها كجزائري<sup>1</sup>.

من هنا فكر هذا العامل في كيفية الاستفادة من تواجده بالنقابة الفرنسية والمتمثلة في الكونفدرالية العامة للشغل آنذاك، وشارك في الإضرابات التي نظمها العمال الفرنسيون لكن بشرط أن يحملوا شعارات جزائرية تثبت كيانهم، لأن العامل الجزائري بات متيقنا أن النقابة الفرنسية عندما ضمته تحت لوائها ليس معناه أنها تمنحه الاستقلال.

فالعامل الجزائري عندما سافر إلى فرنسا لم يجد سوى المؤسسة الصناعية وبها النقابة وبالتوازي مما شكل نوعا من التحفظ في التعامل معه حتى ولو طلبوا منه الانخراط، لهذا أصبح من الضروري أن يتحفظ ولزاما أن ينخرط متأكدا أن النقابة الفرنسية اختارته لعدة أسباب أهمها : كونه جزائري وغير مؤهل وقليل الخبرة، وبالتالي كان يعمل في قطاعات غير مؤهلة، وهذه هي إحدى خصائص الكونفدرالية العامة للشغل حيث أنها تركز على عمال المناجم، النسيج، الحديد والصلب لتوسيع عدد منخرطيها قصد البروز على الساحة النقابية الفرنسية آنذاك، لكن موازين القوى لا تتكافأ أبدا حيث أن النقابة الفرنسية كانت تعتبر أن العامل الجزائري يتشابه مع العامل الفرنسي، إنما ليس لدرجة تمنحه الاستقلال، لكنه كان ينظم للنقابة الفرنسية لأنه رأى أنها تمنحه أو تعطيه الحق بالمطالبة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى، انضم العمال الجزائريون إلى حزب الحركة الوطنية وهذا ما عزز الازدواجية والتقارب بين النقابي والسياسي combinaison entre syndicat et politique هكذا ظهرت اتجاهات جديدة على الساحة النقابية.

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 109.

قبل الحديث عن المنعرجات والاتجاهات الجديدة التي عرفتتها الحركة النقابية الجزائرية رأينا أنه من الضروري ذكر قانون فالداك روسو بيار بتاريخ 21 مارس 1884م وبدوره في التشريع والسماح للعمال الجزائريين (على غرار العمال عالميا) بممارسة حقهم النقابي.

جاء هذا القانون لإثبات واقع موجود، حيث بعد صدوره ظهرت عدة نقابات من مختلف القطاعات والفروع المهنية والتخصصات، والدليل على ذلك إحصائيات نشرتها مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة آنذاك حيث ظهر أنه بلغ عدد النقابات مائتين وواحد وأربعون (241) نقابة وذلك سنة 1911م، وهذه النقابات كانت تابعة للنقابات الفرنسية وابتداء من 1930م توسعت الحركة العمالية الجزائرية.

ففي المهجر تكونت القوى العمالية الجزائرية وأصبحت قوة اجتماعية واقتصادية ذات قاعدة وممارسة نقابية معتبرة في إطار اندماجها في الكونفدرالية العامة للعمل، وذلك بصفتها مدرسة لتكوين الإطارات النقابية للتنظيم والمبادرة، ووجود الجزائريين جعلهم قوة تفاوضية في سنة 1926م أين ظهر حزب نجم شمال إفريقيا (ENA) الذي تحول سنة 1937م إلى حزب الشعب الجزائري (PPA) ، والذي تميز من حيث مطالبه بالمطالبة بالاستقلال الوطني، غير أن الحزب الشيوعي آنذاك طالب بالاندماج والمطالبة على أن تكون اقتصادية واجتماعية.

في سنة 1939م تحول حزب الشعب الجزائري إلى حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية، هذا ما يزيدنا تفسيرا بأن الحركة النقابية الجزائرية ذات امتداد فعلي في كيان الحركة الوطنية، في ذلك الوقت كانت النقابات الجزائرية مستحوذة عليها وتحت لواء وتنظيم الكونفدرالية العامة للشغل، وبعد الحرب العالمية الثانية ومع بداية 1947م بدأ الحزب في التفكير في إنشاء نقابة مستقلة syndicat autonome حيث بدأ يكسب قاعدة عمالية قوية، لكن الظروف لم تسمح في هذه الفترة بتأسيس وإنشاء نقابة وطنية وهذا بعد حصول أزمة داخل الحزب وانشاققه إلى ثلاثة ( 03 ) أقسام : مصاليين، ثوريين ومركزيين، إلا أن الثوريين قاموا بإنشاء اللجنة الثورية للوحدة والعمل (CRUA) ثم حزب جبهة التحرير الوطني الذي أعلن عن ثورة نوفمبر 1954م، والحركة النقابية المستقلة الجزائرية يعود ظهورها إلى جوان 1954م حيث

تم تأسيس الإتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA) والتي كان لخضر قايدي أمينها العام، وهذا بشهور فقط قبل اندلاع ثورة التحرير حيث بلغ عدد منخرطيها 60000 منخرط، لكن الحاكم العام في الجزائر آنذاك وهو روبر لاکوست (robert lacost) منع صدور المجلة التي كان يصدرها الإتحاد العام للنقابات الجزائرية وكان هذا في جويلية 1956م، ثم تلتها حل النقابة السالفة الذكر في نوفمبر 1956م، ثم ظهرت نقابة ذات اتجاه مصالي وهي اتحاد نقابات العمال الجزائريين، ولكن بعد تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956م تحت رئاسة الشهيد عيسات إيدير تضاعف عدد المنخرطين في النقابتين السالفتين الذكر ورغم العراقيل التي كان يواجهها الإتحاد العام،<sup>1</sup> للعمال الجزائريين من طرف نقابة المصاليين ، إلا أنه استطاع الاتحاد أن يضم عددا كبيرا من المنخرطين اللذين بلغ عددهم 110.000 عامل في نهاية سنة 1956م، ثم أصبح الاتحاد العام للعمال الجزائريين نقابة أحادية والممثل الوحيد للشريحة العمالية.

إذن لم يكن هدف الاتحاد العام للعمال الجزائريين الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في الهيكل العمالي كما حدث في فرنسا وبريطانيا، إنما الهدف يرمي إلى تحقيق الاستقلال بعد تكوين هذه النقابات والتي تكونت في فترة حرب، كما أخذ الأغلبية الساحقة لتحقيق الهدف السياسي قبل العمل النقابي خاصة في وضع الحرب وكانت هناك مقاومة ومطاردة شديدة من طرف الحكومة الفرنسية، إذن الاتحاد العام للعمال الجزائريين لم يرق بالعمل النقابي الكلاسيكي بل أخذ العمل الدبلوماسي في إطار عمل نقابي، وغادرت هذه القيادات الجزائر نحو تونس وبدأت تعمل للحصول على منح للطلبة والتعريف بالقضية الجزائرية والحصول على الإعانات،... الخ<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> Rabah saadi: **la gestion socialiste des entreprises en algerie**, opu, alger, 1985, p 26.

<sup>2</sup> عبد الناصر جابي : الجزائر تتحرك : دراسة سوسيو سياسية للاضطرابات العمالية ، دار الحكمة ، الجزائر ، 1994 ، ص 102.

سنرجع إلى نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالتفصيل، وبالتوازي مع هذه الأحداث كانت التجربة التونسية والمغربية سارية النشاط رغم اختلاف الظروف، فالتكوين النقابي لهما كان محليا مع طول المدة الزمنية التي نشط فيها العمال الجزائريون، وداخل النقابة الفرنسية تطورت الحركة النقابية الوطنية الممثلة في حركة انتصار الحريات الديمقراطية التي فكرت ابتداء من نهاية الأربعينيات في إنشاء تنظيم نقابي وطني مستقلا عن التنظيمات النقابية الفرنسية، وهذا بتجنيد العمال الجزائريين من أجل الأهداف الوطنية الكبرى، وعلى رأسها الاستقلال الوطني من هنا تساءل العمال الجزائريون: هل يمكن تشكيل نقابة مستقلة؟ وهل تسمح الحكومة الفرنسية بذلك؟ وهذا بعد سنة 1954م لتحقيق أهداف ليست ذات علاقة للتفكير في نيل الاستقلال كباقي الدول، وكدليل على ذلك 47,46% من العمال الجزائريين كونوا لجنة نقابية بقيادة الشهيد عيسات إيدير تحت لواء حزب حركة انتصار الحريات الديمقراطية، نرجع لعلاقة العامل الجزائري بالكونفدرالية العامة للشغل، فالكونفدرالية كان يسيطر عليها آنذاك الحزب الشيوعي الفرنسي، وبالتالي العمال الجزائريين كانوا يرفضون أن يسيطر عليها الشيوعيون الفرنسيون، لذا أصبحوا يتساءلون: هل من مصلحتهم تشكيل نقابة مستقلة؟ والشيوعيون الفرنسيون كانوا يرفضون استقلال العمال الجزائريين عن هذه النقابة، لأنه في نظرهم المشكل الاستعماري هو طرح اللامساواة،<sup>1</sup> فأرو أن النقابة تساهم في التخلص من الاستعمار فلما إذن لا تكون هناك نقابة جزائرية مستقلة تقوم بهذا الدور وبالتالي فهم يرون المشكل في النقابة، من هنا فكر العمال الجزائريون في تكوين نقابات مستقلة عام 1946م .

### 3. وضعية العمال الجزائريين في المهجر:

كما هو متعارف عليه عاش العمال الجزائريون أوضاعا مزرية بفرنسا وهذا لعدم تكافؤ ميزان القوى بسبب وضعية كل عامل، أي أنه كانت هناك (سلطة استعمارية وعامل مستعمر) وبالتالي أصبح من البديهي أن يعيش العمال الجزائريون نوعا من العنف الاستعماري حيث قام

<sup>1</sup>Mohamed Fares, Idir Aissat: **documents et témoignages sur le syndicalisme**, Ed ENAD, Alger, 1992 , P 86.

المستعمر بنفي أو سجن وقتل لسبع (07) قيادات نقابية في أقل من سنة لدرجة لم يعد فيها من الممكن القيام بعمل نقابي عادي، فاخترت القيادة النقابية الدخول في السرية ومغادرة التراب الوطني نحو تونس على غرار قيادة حرب التحرير مع الملاحظة أنه عند مغادرة هؤلاء النقابيين أرض الوطن أخذ العمل النقابي بعدا ديبلوماسيا واضحا على حساب العمل النقابي الذي استحال لكسب تأييد المنظمات النقابية الدولية لصالح القضية الوطنية".<sup>1</sup>

هذا ما أدى إلى ربط النقابي بالسياسي أكثر وسيطرة السياسي على النقابي على كل المستويات: السياسي، العقائدي وحتى التنظيمي، لكن القيادات السياسية النقابية انتظرت حتى عام 1956 م للإعلان على تشكيل الاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث توافد عليه الكثير من العمال على عكس الاتحاديين الآخرين، أولا الاتحاد العام للنقابات الجزائرية من قبل الكونفدرالية العامة للشغل الفرنسية والثاني اتحاد نقابات العمال الجزائريين من قبل التيار المصالي.

#### 4. العمال الجزائريون داخل النقابات الفرنسية:

لابد أن نشير إلى أن العامل الجزائري يعاني من اضطهاد مزدوج، استعماري ورأسمالي، وبالخصوص قانون الأهالي والنقابيون الجزائريون تكونوا في المهجر في ظل النقابات الفرنسية خاصة منها الكونفدرالية العامة للشغل والكونفدرالية العامة للعمال الموحدين.

إن انضمام الجزائريين إلى الحركة النقابية تم بطريقة جد بطيئة، وهذا الانضمام كان منعما إلى غاية سنة 1920 م ، ثم تطور تدريجيا بصفة محسوسة من سنة 1920 إلى 1930 م ليصبح هاما في سنة 1930 م.<sup>2</sup>

وهنا يجدر بنا الذكر بأن تقارير الحكومة كانت تدرس وتتابع بانتظام كبير للإشعاع المتواصل للحركة النقابية في ظل القطاعات التي يتواجد فيها عمال جزائريون، وكانت الفروع النقابية الجزائرية تابعة للمركزيات النقابية الكبيرة بفرنسا ، وقد انعكست الأحداث الاجتماعية

<sup>1</sup> *ibid*, p 88.

<sup>2</sup> *ibid*, p108.



السياسية التي وقعت في فرنسا بعد الحرب العالمية الأولى مما أدى إلى انشقاق داخل المنظمة النقابية وميلاد منطمتين الاتيتي الذكر أي:

✓ الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) ذات الاتجاه الاشتراكي.

✓ الكونفدرالية العامة للعمال الموحدون (CGTU) ذات الاتجاه الشيوعي.

وكان للاتجاه الشيوعي صدى في الوسط الجزائري على عكس الاتجاه الاشتراكي، لذلك جلب عددا كبيرا من الجزائريين إلى مقرها بالجزائر العاصمة، وقد نصت مادة من قانون 1884 م على التالي: أن كل أعضاء النقابات المهنية المكلفين بالإدارة والتسيير ينبغي أن يكونوا من الفرنسيين ويتمتعون بحقوقهم المدنية، ومن هنا طرح السؤال: هل هذا يمنح الأهالي الجزائريين المسلمين غير المتجنسين من أن يكونوا أعضاء في مجلس إدارة نقابية؟ إن مصلحة العمل في الحكومة العامة والنائب العام قد وافقوا على مشاركة الأهالي كمواطنين لهم كامل الحقوق في مجلس إدارة تسيير المنظمة النقابية، ومن جهة ثانية هذا ما أكد عليه ضمن الإجراءات التشريعية المتخذة لصالح الأهالي في 04 فبراير 1919م حيث تمت عملية تسجيل إرادة الاعتراف بنفس الحقوق التي يتمتع بها الفرنسيون وسنرى من خلال ذلك أن السلطة السياسية الاستعمارية بالجزائر، وفرنسا عرقلت باستمرار الحركة النقابية واعتبرت كل نشاطات الحركة النقابية ( من إضرابات ومظاهرات أول ماي ... الخ ) مساسا بالسيادة الوطنية الفرنسية، وعندما يقود هذه الحركات مناضلين جزائريين، خاصة عندما يكونون مناضلين في الحزب الشيوعي أو أعضاء الكونفدرالية العامة للعمال الموحدين فإن القمع يكون أكثر شراسة.<sup>1</sup>

## 5. الحركة الوطنية والحركة النقابية :

قد سبق وأن حللنا الظروف السياسية والقانونية التي لم تكن مساعدة على تكوين النقابة بالجزائر، فأمام ديكتاتورية الاستعمار استطاع العمال خلق بعض المنظمات التي لم تكن في البداية ذات شأن كبير، أي بمستوى النقابات العصرية وهي تعتبر في بعض من إجراءاتها

<sup>1</sup> محمد فارس ، مرجع سابق ، ص124 .

حركات نقابية مقاومة اتسمت بالمودة والتعاون تدخل في إطار المنظمات الخيرية، والمحل لصحافة حركة الانتصار للحريات الديمقراطية يكشف اندماج الحركة النقابية في التيار الوطني الجزائري، ولضرورة تكتيكية أنخرط العمال الجزائريين في الكونفدرالية العامة للشغل وذلك قصد تحقيق مطالبهم والتي من بينها الأجرة التقاعدية المضمونة،<sup>1</sup> بهذا استطاع العمال الجزائريون وضع حلّ لهذا الاحتلال، وفرضوا على نقابتهم ضمان الحصول على الحد الأدنى من الأجور وفقا للمتطلبات المعيشية، وهكذا تم إقامة سلم قاعدي مهني عادل.

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

## 6. تاريخ الحركة النقابية الجزائرية :

إن الغزو الفرنسي للجزائر سنة 1830م سجل قطيعة جذرية في المجتمع الجزائري، إذ أن إحدى أكبر القوى المسلحة في ذلك العهد احتلت الجزائر وفرضت بقوة السلاح و الهيمنة الاستعمارية التي طورت نمطا جديدا للإنتاج الرأسمالي.

لقد كان التغلغل الاستعماري المسلح داخل البلاد بطيئا نتيجة تعرضها لمقاومة عنيفة طيلة عقود طويلة من الزمن، كما أن الحرب أدت إلى تفكيك المجتمع التقليدي الجزائري فالتطور الرأسمالي الاستعماري كان أثناء القرن التاسع عشر بطيئا إلا أنه عرف مخرجا سريعا منذ بداية القرن العشرين، وأدى دخول الاقتصاد الاستعماري إلى ظهور قوة عمل جديدة كانت موازية للإدارة وأرباب العمل ولفئة خاصة وجديدة ألا وهي فئة المهاجرين.

ومن بين المشاكل التي كان يعرفها العامل الجزائري تباين صارخ في الأجور والحقوق بين العمال الجزائريين والأوروبيين، بالإضافة إلى العنصرية والنزاعات الثقافية واللغوية والدينية، وتتحدد طبيعة العلاقات بين العمال الجزائريين وأرباب العمل الفرنسيين والإدارة الاستعمارية

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 100 .

موقع الحاكم والمحكوم عليه، الشيء الذي أدى بالنضال العمالي الجزائري إلى أن يتخذ منذ القرن التاسع عشر ( طابعا معاديا للاستعمار)، فكل مطلب خاص بالأجرة أو بتحديد ساعات العمل، يعتبر بالنسبة للاستعمار مساسا لهيمنتها، ودليلا ماديا يخول لقوات النظام القمعية المتكونة من الجيش والشرطة والعدالة الاستعمارية بالتدخل، لذلك تظاهر الكثير من العمال المناضلين الاشتراكيين في القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين على حد رأي جيفينغ (JIFFING) ضد الممارسات الاستعمارية المتميزة بالعنصرية والاحتقار بما يسمى بالعرب المتخلفين، وقبل عام 1914م اتخذت الاشتراكية الأوروبية موقفا معارضا للاستعمار تحت حماية مصالح عمال ما وراء البحار،<sup>1</sup> وعندما حققت المراكز الفرنسية الكبرى الوحدة في العمل داخل الكونفدرالية العامة للعمال بعد الحرب العالمية الأولى، أقامت علاقات سياسية وقامت بنضال مشترك من أجل أهداف موجودة وذلك تضامنا ما بين المناضلين الأوروبيين الأكثر ثورية والتيار الودودي والشيوعي، والمناضلين الجزائريين، التيار الشيوعي أو الوطني منبثق عن نجم شمال إفريقيا في فرنسا كما في الجزائر والكتلة الحقيقية من العمال تتواجد في فرنسا وتسعى طوال أربع سنوات (1920-1924)م إلى تحقيق وظيفة النقابة الوطنية التي أعطت الأصل البروليتاري للحركة الوطنية الجزائرية.

ركز العمال الأجانب في الجزائر في بداية نضالهم النقابي على الصعيد السياسي، وقد اعتبرت السلطات الاستعمارية على رأي نائب وهران آنذاك فرنسوا كينيس: " في بعد الإسلام تترجم كل المطالب السياسية والاجتماعية إلى مطالب وطنية"،<sup>2</sup> وإن كانت الحركة العمالية الجزائرية في فرنسا قد تحدد مصيرها ضمن الطبقة الاجتماعية التي يشكلها المهاجرون، فإن الانجذاب الاستعماري الاستيطاني قد أعطى الطبقة العاملة الأوروبية والعمال الجزائريين في

<sup>1</sup> محمد فارس، مرجع سابق، ص 97.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 97.

الجزائر عوامل الانجذاب إلى التنظيمات العمالية الأولى التي هي فروع المراكز الفرنسية الأم وذلك بعد سنة 1919م.<sup>1</sup>

#### 7. الاتحاد العام للعمال الجزائريين 1956 / 1963 م :

لقد ذكرنا سابقا أن الهدف الذي يسمو إليه المناضلون هو تحطيم النظام الاستعماري، وهذا الذي يشكل دعوة لوحدة الجزائريين فيما بينهم من أجل الكفاح المسلح والثوري، وقد بين العمال الجزائريون هذا النداء بوضع قوائم إلى جانب كل الفئات الاجتماعية في إطار حركة عمالية ضمن قنوات نقابية.

لجأ العمال قبل كل شيء إلى الدخول في النظام الذي مكنهم من تكوين قاعدة عمالية وإطارات نقابية، وأدى هذا إلى ظهور نمط جديد من المسؤولين الذين صمموا على توجيه الجماهير ضد السيطرة الأجنبية وذلك في فترة ما بعد الحرب العالمية الثانية.

#### 8. النقابة الوطنية ونهاية النقابة الفرنسية :

في البلدان الإفريقية أصبحت النقابة إحدى عناصر الكفاح الوطني، حيث وعت الأحزاب السياسية على أهمية الحركة العمالية، ولقد انضم العمال في هيكل اجتماعي مستورد من قبل المجتمع الاستعماري، كما أدرك بأن التضامن العمالي في الوسط الاستعماري له حدود طبيعية سطرته الظروف العرقية والسياسية، ففي الجزائر ارتفع النضج السياسي للنقابيين وساعد كثيرا في تحضير النشاطات قبل اندلاع ثورة نوفمبر سنة 1954م ومن ثم بدأت المركزية النقابية في تنظيم الهياكل الضرورية المساعدة للتجنيد، وأخذت النقابة شكلها النهائي متكيفة بذلك مع الظروف الحربية لتأسيسها بالضرورة تحت أشكال أخرى، فأصبح العمل النقابي عاملا سياسيا ثوريا هدفه الاستقلال التام للبلاد.

في مرحلة ما من حياة الجزائر المستعمرة "كان لابد على كل المناضلين الجزائريين النقابيين المنخرطين في مختلف النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر أن يحددوا مواقفهم"<sup>1</sup>، هكذا

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 96 .

انضم البعض مباشرة إلى الثورة المسلحة، بينما لم يجد الآخرون مبررا لانخراطهم داخل النقابة الفرنسية، وقد انتشر آنذاك خبر التحضير لتأسيس مركزية وطنية مستقلة وفي هذه الظروف وقعت القطيعة مع العمال الجزائريين، حيث برزت كل التناقضات الداخلية للنقابات الفرنسية بالجزائر، ونجد خلال نهاية سنة 1954م وبداية سنة 1955م تخلى أغلب المناضلين الجزائريين عن النقابات الفرنسية.

بعد سنة وبالضبط في 24 فبراير 1956م تم تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين بعد عدة اتصالات، حيث كان هناك تضاربا في الآراء والمناقشات خلال تأسيس النقابة المركزية الوطنية، وفي هذه الظروف طالب الإتحاد العام للعمال الجزائريين بتوقيف نشاطات النقابات الفرنسية في الجزائر.

أنشأ الإتحاد العام للعمال الجزائريين طبقا للقانون الفرنسي لسنة 1901م، والمتعلق بالجمعيات والحريات النقابية وحماية الحقوق النقابية ومبادئ حق التنظيم الجماعي، وفي 06 أبريل 1956م تم الإعلان عن صدور العدد الأول من صحيفة العامل الجزائري والتي تعتبر اللسان المركزي للاتحاد العام للعمال الجزائريين، إذن استطاع النقابيون إنشاء مركزية نقابية وطنية متكونة من نقابات تنتمي لمنطقة الجزائر العاصمة، وبين شهري فبراير و أبريل من نفس السنة تم إنشاء فدراليات ونقابات بأعداد كبيرة، وقد ترأس المكتب الوطني آنذاك عيسات إيدير فحاول المستعمر مرارا تسليط القمع على الاتحاد العام للعمال الجزائريين عن مسايرة الحركة الوطنية، متكيفا مع أوامر جبهة التحرير الوطني وفقا للظروف الراهنة معززا بذلك صفوف المجاهدين في الأوساط الريفية، وأنشأت كل ولاية نواتها النقابية مما سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين بتنظيم وهيكله العمال.<sup>2</sup>

فكانت ثورة نوفمبر القطيعة التاريخية التي فجرت التناقضات النقابية والحدث الذي فصل في الأمر نهائيا، كما إن وضع الأطراف المعنية فرادى وجماعات أمام خيار لا بديل له طرح

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 136 .

<sup>2</sup> نفس المرجع ، ص 138 .

بإلحاح واستعجال إما الثورة أو الإصلاح ، وانتهى الخيار مع بداية سنة 1956م بإفراز ثلاث منظمات نقابية ادعت كلها التمثيل الوطني وكانت وليدة ثلاث قوى سياسية تواجدت على الساحة:

- أ- جبهة التحرير الوطني التي كانت وراء تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين.
  - ب- الحركة الوطنية للجزائريين المصلين والتي أعطت الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين.
  - ج- الحزب الشيوعي الجزائري والذي أعطى الاتحادية العامة للنقابات الجزائرية.
- بينما كما قال الأستاذ "أحمد عبيد" في إحدى مداخلته بالأيام التكوينية النقابية للاتحاد الوطني للطلبة الجزائريين، أن النقابة الثانية والثالثة لن تعمر طويلا وستعرف النقابة الأولى صدى أكبر في الأوساط العمالية وسيكتب لها البقاء.<sup>1</sup>

## 9. الحركة النقابية في الجزائر قبل الاستقلال :

إن الطبقة العاملة الجزائرية قد نشأت في ظل ظروف قهر استعماري بالغ الأهمية، وفي ظل ظروف استغلال إقطاعي، الأمر الذي انعكس على محتوى النضال الطبقي للعمال منذ بدايته حيث ارتبط ارتباطا عضويا بالنضال ضد الاستعمار،<sup>2</sup> لقد كان الكفاح المطلي من أجل الخبز هو الكفاح ضد الاستغلال الرأسمالي وفي نفس الوقت كفاح ضد الإدارة الأجنبية الفرنسية، ونضال ضد الحكام الإقطاعيين وكبار ملاك الأراضي بحكم ارتباطهم الوثيق بالإدارات الاستعمارية، وحيث كانت كل المؤسسات الصناعية الاستعمارية كاملة وموجهة توجيهها كاملا من قبل المستعمرين.

## 10. الحركة النقابية العمالية بعد الاستقلال الوطني:

يمكن تقسيم هذه الفترة إلى مرحلتين أساسيتين هما:

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 171-172 .

<sup>2</sup> محاضرات عن الحركة النقابية المصرية العربية الدولية الإفريقية 1975-1987 ، 1988 ، ص 02 .

الأولى منذ الحصول على الاستقلال الوطني إلى غاية إعلان التعددية الحزبية والنقابية، أما الثانية هي الحركة النقابية العمالية في ظل التعددية.

## 10-1. المرحلة الأولى مرحلة الحزب الواحد 1962-1988:<sup>1</sup>

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

- محاربة التخلف بكل أشكاله من خلال العمل على تحطيم كل عوامل التبعية.
- إعطاء الأولوية للزراعة لأنها القطاع القادر على تحسين المستوى المعيشي للمجتمع، والاهتمام بالريف لما تعرض له من دمار خلال الثورة التحريرية.
- التركيز على التكامل بين الصناعة والزراعة.
- لتحقيق هذه الأهداف السابقة، يعتبر تدخل الدولة واختيار النظام الاشتراكي ضرورة، وهذا ما أثبتته تجارب الدول السائرة في طريق النهوض، نجاعة هذا الاختيار (هذا ما أكده الميثاق الجزائري لسنة 1964).

فمع استرجاع الاستقلال الوطني، فر عدد كبير من المستوطنين الفرنسيين تاركين المصانع ، المزارع والإدارات دون أموال أو إدارة، وهكذا وجد العمال أنفسهم مجبرين -تلقائيا تماما في البداية - على تشكيل لجان الإدارة في المزارع والمصانع الشاغرة، وانتشرت هذه العملية في أنحاء الوطن، لكن بعد مرور سنة على هذه التجربة، وإيضفاء الطابع التشريعي والتنظيمي لهذا النمط في التسيير أصدرت الحكومة ثلاثة مراسيم في شهر مارس 1963،

<sup>1</sup> François weiss: **doctrine et actions syndicale en algerie**, édition cuyas, paris, 1970 ,p 34.

كانت تهدف من خلالها كما اشرنا إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية الذي كان العمال والفلاحون قد بدؤوا تنفيذه<sup>1</sup>.

### 10-1-1. التسيير الذاتي:

كما اشرنا سابقا أن مبدأ الإدارة العمالية أو التسيير الذاتي بعد الإستقلال في الجزائر، لم يكن وليد الدراسات بل اعتمد بطريقة عفوية، وبعد مرور سنة على تطبيقه من طرف العمال على مستوى المصانع أو المزارع الشاغرة، تدخلت الدولة لإضفاء الطابع التشريعي التنظيمي من خلال المراسيم الثلاثة في شهر مارس 1963، تضمنت أيضا جملة من الإجراءات تهدف من وراءها توسيع مجال تطبيق هذا النمط في الإدارة، ثم الإعلان عن التأميمات للقطاع الصناعي الخاص وتحويله إلى منشآت اقتصادية عمومية، وتعيين مسيرين من قبل الدولة للإشراف على هذه المنشآت.

بالرغم من أن مفهوم التسيير الذاتي يوحي بأنها تجربة اشتراكية في ميدان الإنتاج والاستغلال الجماعي للوحدات الإنتاجية، مع الملكية العامة لوسائل الإنتاج واقتسام الناتج بين العمال، إلا أنه ما منح المدير الذي يمثل الدولة في الوحدة الإنتاجية من صلاحيات كحق معارضة مخططات الاستثمار والتنمية والتوقيع على الوثائق والتعهدات المالية، عجلت ببروز تداخل بين حرية العمال من خلال ممثليهم المؤطرين في لجنة التسيير والجمعية العامة ودور المدير والصلاحيات التي خولت له<sup>2</sup>.

إن مثل هذه الإجراءات انجرت عنها تناقضات واضحة بين مفهوم التسيير الذاتي الذي يقر بحرية العمال ومشاركتهم الواسعة في التسيير، الإشراف، تنظيم علاقات العمل، وتوزيع الأرباح وما أفرزته الممارسة الميدانية من بيروقراطية واضحة أوقعت هذه المنشآت تحت وصاية شبه كلية للدولة.

<sup>1</sup> Rabah saadi, **opcit**, p 35.

<sup>2</sup> **ibid**, p 56.



إذن في هذه الفترة ارتبطت النقابة العمالية الجزائرية ممثلة في الإتحاد العام للعمال الجزائريين بالحزب الواحد، ونتيجة للتناقضات التي عايشها الجزائريون في ذلك الوقت، وخاصة العمال والمتمثلة أساسا في اليد العاملة غير المؤهلة، مما أدى إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة ويد عاملة ذات أصول اجتماعية فلاحية نزحت معظمها إلى المدينة مما نتج عنه التخلي عن العمل الزراعي، فهذه التناقضات أثرت على النشاط النقابي ككل، حيث أدت النقابة العمالية إلى الاندماج في المشروع الوطني الاجتماعي.

لذلك عقد الإتحاد العام للعمال الجزائريين مؤتمره الأول في سنة 1963 لي طرح فيه مشاكل ما بعد الحرب، وفي غمار هذه المشاكل ظهرت بعض التناقضات المتعلقة بالقضايا الأساسية للتنظيم والتوجيه بين الإتحاد والحكومة، فأشرف حزب جبهة التحرير الوطني وتوجيهه لم يرض بعض النقابيين ، حيث طالبوا بإعادة النظر في هذه العلاقة.

فانصب الاهتمام في المؤتمر الأول للإتحاد العام للعمال الجزائريين على قضية التنظيم والقيادة حيث انقسمت الآراء بين المتشبهين بإشرف وتوجيه حزب جبهة التحرير الوطني، وبين المعارضين لهذا الإتحاد، وقد جعل هذا الوضع الإتحاد العام للعمال الجزائريين متذبذبا في مواقفه فحاول حتى هذا المؤتمر التوفيق بين مختلف التيارات بانتخاب مسئولين من اتجاهات متباينة<sup>1</sup>.

كما أن غياب برنامج عمل واضح للإتحاد، أدى إلى عدم التحكم في الأوضاع والأحداث بحيث لم يكن هناك اهتمام بعمال الأرض، وهو نقطة ضعف في الإتحاد للعمال الجزائريين فاستغلتها الحكومة في ذلك الوقت لكي تبعد مسئولي الإتحاد عن النشاط النقابي حيث أحضرت الفلاحين واختارت منهم قيادات للإتحاد العام للعمال الجزائريين، لأن الحكومة في ذلك الوقت كانت تنظر لقيادة الإتحاد على أنها معارضة لمبادئ الثورة، وترغب في العمل منعزلة عن الدولة للتعبير عن استقلاليتها، فهذه الحادثة جعلت "اروين براون" مندوب الكونفدرالية الدولية

<sup>1</sup>Ibid,p 61.

للقابات الحرة CISL " الذي حضر للمؤتمر، يقول بأن هذا الأخير لم يمر في جو ديموقراطي،<sup>1</sup> فالإتحاد في هذه الفترة المبكرة، كان عبارة عن منشأة نقابية لها أمانة وطنية تشارك في الحفلات الوطنية، وتستقبل الوفود الأجنبية، وتضمن إحياء الذكريات الوطنية والدولية، أما الحركة النقابية العمالية ضمنه فكانت معدومة تماما وذلك راجع لعدم إشراك الحكومة له في تحديد التوجهات الأساسية للبلاد.

وبعد المؤتمر الأول للإتحاد المنعقد في ديسمبر 1963، بعد تلك التناقضات والمطالبات بإعادة النظر في العلاقة بينه وبين الحزب الواحد، تم التوصل إلى اتفاق مكتوب بين جبهة التحرير الوطني والإتحاد العام للعمال الجزائريين، ليضمن بهذا القرار استقلالية الجهاز والتسيير ويمنح حق الإشراف عليه لحزب جبهة التحرير، ولكن توقيع هذا الاتفاق لم يرفع الغموض عن الحركة النقابية العمالية في تلك الفترة، ولم يؤد إلى انطلاقها، بل بقي الوضع كما هو بل زاد تدهورا، وهذا ما يؤكد انخفاض عدد المنخرطين من 250000 منخرط مع الاستقلال إلى 220000 منخرط سنة 1963.<sup>2</sup>

نظرا لهذه الخلافات بين الإتحاد العام للعمال الجزائريين والحزب الواحد، بالإضافة إلى الضغوطات التي مارسها هذا الأخير مع الإتحاد تمكنت الدولة من فرض سيطرتها عليه، وتمادت في تدخلاتها. كرد فعل على هذه الممارسات شهدت الجزائر إضرابات سنة 1964 مست 19 منشأة شارك فيها 4000 عاملا، تلقت هذه الإضرابات مساندة المركزية النقابية والضغط الممارس من قبل السلطات، إلا أن العمال ظلوا يراهنون على ضرورة اشتراكهم في التسيير، مع المطالبة بتعميم تطبيق التسيير الذاتي ليشمل كل القطاعات.<sup>3</sup>

ولكن ميثاق الجزائر الذي وضع سنة 1964، أوضح للإتحاد العام للعمال الجزائريين المهمة الأساسية التي ينبغي أن يقوم بها، وهي تعزيز القطاع المسير ذاتيا، وإعطاء الأسبقية

<sup>1</sup>مصطفى نجيب شوايش، مرجع سابق، ص 63.

<sup>2</sup> Fronçois weiss, *opcit*, p 63.

<sup>3</sup> Rabah Saadi, *opcit*, p 52.

للاهتمام بالعمال الموسميّين، كما يبين بأن الحزب الواحد هو وحده يختار القيادات النقابية من بين العناصر التي تعمل، ورغم هذا استمر الخلاف بينهما.

إن مثل هذا الصراع حول أساليب التسيير بين الدولة والعمال، تمخضت عنه مفاهيم لا تحمل نفس الدلالات على المستوى النظري والميداني، كالتأميم، قطاع الدولة، التعاونيات لجان التسيير ساعد على إضفاء غموض سمح للدولة بالتدخل أكثر بمساعدة حزب جبهة التحرير الوطني، إذ أصدرت مرسوم جوان 1964 القاضي بهيكله المؤسسات المسيرة ذاتيا وانتهت إلى ما يلي:<sup>1</sup>

- دمج المؤسسات في تجمعات جهوية تكون الدولة حاضرة من خلال هيئات إدارية وصية .  
-منح صلاحيات واسعة للمدير، إلغاء تقسيم الأرباح، إلغاء التعهدات المالية ومراجعة البرامج.  
-جمع أموال المؤسسات في رصيد واحد مع إعطاء صلاحية التمويل للبنك الجزائري.  
ونتيجة للإجراءات السابقة وأخرى، لم يبق من التسيير الذاتي سوى التسمية، رغم أن الخطاب السياسي ظل يؤكد على بقائه، لكن الهيئات الوصية خلصت إلى أن التسيير الذاتي أصبح لا يخدم مقتضيات التنمية الوطنية، لذا يجب تصفيته ودمج المؤسسات المسيرة ذاتيا في مؤسسات تابعة للدولة مباشرة.

إن المؤسسات التابعة للتسيير الذاتي عرفت تصفية تدريجية وألحقت بتلك التابعة للدولة عبر مرحلتين، الأولى تمثلت في ضرورة مراقبة الدولة للمؤسسات المسيرة ذاتيا حتى يسمح بتطبيق الاشتراكية، والثانية بعد المراقبة يتم تحويل الوحدات والمؤسسات المسيرة ذاتيا إلى أخرى وطنية.

على اثر هذه الإجراءات عرفت أشغال اللجنة المركزية لجبهة التحرير الوطني التي انعقدت يومي 14-15 جوان 1965 نقاشا حول مصير التسيير الذاتي، وخلصت إلى إلحاق منشآت التسيير الذاتي بالدولة.

<sup>1</sup> Rabeh Saadi, **opcit**, p 84.

غير أن ما عرفته الجزائر في 19 جوان 1965 وصعود سلطة جديدة ، أعيد النظر في الكثير من الأفكار والقرارات التي وجدت مع السلطة السابقة، إذ اعتبر التسيير الذاتي توجهها سليما في القطاع الزراعي، بينما القطاع الصناعي سوف يعرف ميلاد شركات وطنية كبرى. بالرغم من إصرار النقابة العمالية على مواقفها ( أي إبقاء كل القطاعات تسيير ذاتيا) لكن الأحداث التي عرفتها تلك الفترة من تأميم المناجم 1966 والبنوك سنة 1968 ، كانت تخدم الدولة أكثر لتوسع القطاع العام، ولعدم استجابة الدولة لمطالب النقابة سجلت اضطرابات في المؤسسات العمومية في سنتي 1966 و 1967.<sup>1</sup>

إن من أهم الملاحظات التي يمكن تسجيلها حول مواقف النقابة العمالية خلال فترة التسيير الذاتي يمكن إيجازها فيما يلي:

-إن قرارات الدولة وتدخلاتها في المجال الاقتصادي ، دون الأخذ بعين الاعتبار آراء ومواقف العمال، بالإضافة لكونها كانت ارتجالية بعيدة عن تقييم فعلي للواقع الاقتصادي والاجتماعي أدى إلى تباعد أهداف العمال عن أهداف السلطة، وهذه الأخيرة دون شك، تخدم التنمية بمفهومها الشامل.

- رغم محاولة الحركة النقابية العمالية العمل بعيدا عن كل تأثير ووصاية من قبل الدولة، إلا أنها لم تنجح في إبقاء التسيير الذاتي ، وهذا راجع للمناورات السياسية والضغوطات التي كرس من قبل حزب جبهة التحرير الوطني والسلطة معا، وكذا لانعدام الخبرة والتجربة النقابية الكافية لمواجهة هذه التحديات.

#### 10-1-2. التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

شرع في تطبيقه سنة 1971 بعد صدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16-11-1971، جاء لتجسيد الاختيار الاشتراكي الذي ظل يراهن لأجله العمال والدولة معا، فكان يهدف لجعل العامل مسير ومنتج في آن واحد، وهكذا يمكن الجمع بين السلطة والعمال

<sup>1</sup> Fronçois weiss,opcit,p84.

في اتجاه واحد لتحقيق تنمية شاملة، هذه الأخيرة تمكن من تعزيز الاستقلال الوطني وروح معركة الإنتاج، مع السماح كما قلنا للعمال المشاركة في بناء دولة جزائرية حديثة.

لقد اعتبرت تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات الفرصة التي علق عليها العمال آمالا كبيرة لتحسين ظروفهم المعيشية، ولكن هذه التجربة تعرضت لإعادة الهيكلة خلال الثمانينات، كما أثارت نقاشا طويلا وعرفت انتقادات من قبل جميع الأطراف على حد سواء وللوقوف على أسباب فشل هذه التجربة، سنحاول البحث على الظروف الموضوعية التي حالت دون بلوغها الأهداف المسطرة معتمدين في ذلك على نقطتين أساسيتين:

ا- علاقة المؤسسات الاشتراكية بالهيئات الوطنية، هذه الأخيرة الممثلة في الدولة من خلال ما أقرته من هيكلة وتنظيم للمؤسسات.

ب- مكانة النقابة ضمن هذا الشكل من التنظيم لاسيما بعدما اعتبر العامل مسير ومنتج في أن واحد.

إن الجانب الهيكلي والتنظيمي للمؤسسات الاشتراكية، انبثقا عن ميثاق التسيير الاشتراكي، محددات تصورات جسدت في هياكل تنظيمية، كانت تسعى لتنظيم علاقات العمل بين المنشأة والوحدات التابعة لها، وتحديد المسؤوليات بين العمال والمسيرين.

### 1- هياكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات :

#### 1-1 اللجان الدائمة:

إن عدد اللجان الدائمة يتراوح ما بين لجنة واحدة وخمس لجان، حسب حجم المؤسسات أو الوحدة وخصوصيتها، وتتفرع هذه اللجان حسب أقسام المنشأة، فمن بينها اللجنة الاقتصادية والمالية، لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية والتكوين، فحددت صلاحيات كل لجنة وفق النشاط الذي تضطلع به مع الحرص على التنسيق فيما بينها، وينتخب أعضاء كل لجنة من قبل

مجالس العمال، ما عدا لجنة التأديب ومجلس الوصاية والأمن، فيتعيان بالتشاور بين المدير وممثلي مجالس العمال.<sup>1</sup>

### 1-2 مجالس العمال:

إن صلاحيات مجالس العمال في المنشآت الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي ، قد حددت في مرسوم 21 نوفمبر 1975 على النحو التالي:<sup>2</sup>

- تقترح وتقدم ملاحظاتها حول مخطط التسيير السنوي لمجلس الإدارة.
- مراقبة تنفيذ المشروع والمحاسبة إذ بإمكانها الحصول على الوثائق المتعلقة بنشاط المؤسسة.
- تشارك الإدارة من خلال ممثليها في سن القوانين الداخلية ، وتوزيع المهام، الحوافز وكذا العلاوات.
- تشارك في توزيع الأرباح المتحصل عليها مع تحديد الحصص الموجهة للعمال، ولها صلاحيات في استشارة أشخاص متخصصين في مجال تنظيم العمل وشروطه.
- مراقبة التسيير وتقديم تقرير سنوي حول وضعية المؤسسة.

### 1-3 مجالس إدارة المؤسسات الاشتراكية:

تتشكل مجالس الإدارة من 9 إلى 11 عضو، يشارك العمال فيها كـممثلين، وهذه بعض من الصلاحيات التي منحت لها:<sup>3</sup>

- الإشراف على السير العام للمؤسسة .
- تحديد رزنامة تطبيق المشاريع، ثم تقديمها للجهات الوصية.
- الإشراف على المحاسبة وتطبيق البرامج .
- يراقب الأنشطة المالية للمؤسسة.

<sup>1</sup> Mostapha Boutefnoucht: **le socialisme dans l'entreprise**, opus, alger, 1986, p 58.

<sup>2</sup> زغدود علي، مرجع سابق، ص 68.

<sup>3</sup> نفس المرجع، ص 56.

- تتكفل بوضع مشاريع من أجل توسيع مجالات الاستثمار .

إلى جانب التنظيمات السابقة الذكر للتسيير الاشتراكي للمؤسسات وضعت هيئات وصية إدارية تشرف مباشرة عليها، وتتمثل في الوزارات المعنية حسب طابع النشاط الاقتصادي للمنشأة تضطلع بصلاحيات المراقبة أو التوجيه، ففي مجال المراقبة تتابع المشاريع، التسيير وأساليبه، مع إعداد تقارير حول وضع المنشأة وتقييم نشاطاتها.<sup>1</sup>

أما مجالس التوجيه، فتشرف على إعداد البرامج المتوسطة والطويلة الأمد، وفق التوجه العام للمخططات الوطنية، وكذا السهر على إحداث انسجام بين النشاط الاقتصادي والاجتماعي.

تهدف هياكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات لتسهيل عملية التسيير، من خلال وضع أسس لتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات، لغرض الوصول إلى الفاعلية، فهل تمكنت من تحقيق أهدافها؟ فقد واجهت هذه التجربة العديد من الصعوبات نذكر منها:

- إن خلية الحزب لجهة التحرير الوطني في المؤسسة، بالرغم من أنها ليست هيكل من هياكل المؤسسة، ولكن بعد المؤتمر الخامس لعام 1979 منحت أدوار وصلاحيات، كان لها تأثير على علاقات العمل وبالتالي على أداء النقابة، فهذه الأخيرة إلى جانب دورها التقليدي الرامي إلى تنشيط الإعلام، والتكوين النقابي، خول لها الإشراف على التنسيق بين مختلف هياكل التسيير ( مجلس الإدارة ومجلس العمال ) وبإمكانها تبني حلول بالنسبة لكل القضايا المطروحة داخل المؤسسة، بالإضافة المشاركة في وضع المخطط السنوي للإنتاج، وكذا تقييم نشاطاتها.<sup>2</sup>

فانطلاقا من المعطيات السابقة حول دور خلية الحزب داخل المؤسسة، يلاحظ أن هناك مراقبة للسلطة لعمليات التسيير إن هذا التكوين الثلاثي داخل المؤسسة أدى إلى العديد من الصراعات، فالمسيرون يصرون على ممارسة مهامهم انطلاقا من النصوص القانونية وتوجهات

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 74.

<sup>2</sup> Rabah Saadi, *opcit*, p 72.

الدولة ، بينما العمال يعملون على المشاركة في التسيير انطلاقا من توجيهات الإتحاد العام للعمال الجزائريين، أما خلية الحزب فترتكز على شرعية النضال باعتباره امتداد تاريخي.

- بالرغم من أن تطبيق التسيير الاشتراكي بدأ في 1971، لكن عدد كبير من المؤسسات ظلت خارج الإطار القانوني ولم تشهد تطبيقه، إذ بقيت 320 مؤسسة محلية و 70 مؤسسة وطنية بعيدة عن واقع السير الاشتراكي.<sup>1</sup>

- إن نصوص التسيير الاشتراكي أكدت على المشاركة العمالية ، ولكن في الواقع أدت هذه القضية إلى صراعات عديدة بين العمال ومسيري المنشآت وهذا لتضارب المصالح، ومحاولة كل طرف مراقبة ميكانيزمات المشاركة والتحكم فيها.

- وكذلك من بين المشاكل التي أعاققت التسيير الاشتراكي قضية مراقبة المجالس، إذ ظلت الجهات الوصية تحاول المراقبة والتحكم فيها، مما أدى إلى صراع تصور بين المشاركة العمالية لدى النقابة والعمال، أثرت على تحقيق إجماع بين النقابيين والعمال ككل وحتى العمال على مستوى المنشأة الواحدة، فيفضل بعض العمال إبقاء النقابة خارج دائرة الهياكل التي تضطلع بالتسيير من تجنب أي مراقبة، بينما يرى البعض الآخر أن مشاركة العمال في هياكل التسيير يكفل للعمال والنقابة المشاركة، وبالتالي مراقبة الواقع الاجتماعي عن كثب.<sup>2</sup>

#### 1-4 دور النقابة في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

إن المشاركة العمالية في ظل التسيير الاشتراكي، أفرزت تصورا جديدا لدور النقابة أثر على الناحية الوظيفية لها، إذ أصبح مجلس العمال يعتبر في نفس الوقت المكتب النقابي، فتطبيق التسيير الاشتراكي قد خلق التباسا لدى العمال بين المشاركة العمالية في التسيير وبين المهام النقابية، وقد أدى هذا الالتباس إلى التداخل في الأدوار، وفي هذا الشأن أوضحت لائحة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي صودق عليها في المؤتمر السادس للإتحاد العام للعمال

<sup>1</sup> Ibid, p81.

<sup>2</sup> Ibid, p83.



الجزائريين أن هناك إدراكا ضعيفا لمفهوم التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تحت توجيه نزعة ترمي إلى معارضة النقابة بالتسيير الاشتراكي.

- ويندرج عن هذا الموقف الخاطئ في ترك المهام النقابية الملموسة لفائدة مهام التسيير، بإهمال المهام النقابية.

- جعل مجلس العمال مجرد جهاز استشاري يتوقف عند إبداء الرأي فقط.

- تقدم الجوانب الشكلية في شرح النصوص على حساب الجوهر الموحد الذي يرغبه التسيير الاشتراكي.<sup>1</sup>

إن هذا التداخل في الأدوار أثار أفكار متناقضة لدى النقابيين، إذ بقي البعض منهم يدافع على فكرة إشراك النقابة في مجالس التسيير، بينما يدافع البعض الآخر على ضرورة استقلالية النقابة عن هياكل التسيير.

وفي خضم هذه الطروحات المتباينة، ظل سؤالا عالقا أثناء تجربة التسيير الاشتراكي هل فعلا مهام المجالس العمالية هي في نفس الوقت مهام الفروع النقابية؟ فباعتبار النقابة العمالية منظمة قاعدية تمثل العمل، فمشاركتها في التسيير ترتب عنها غموض كبير، فحاولت كل من النقابة والمجلس الوطني للتسيير أن يحددوا أدوار النقابة وإعطاء تصور واضح للمشاركة العمالية في التسيير، وأسفرت بنتائج أعمالها على التأكيد بأن دور النقابة والمجالس العمالية هو دور تكاملي، طالما أن أهدافها واحدة تكمن في السماح للعمال بالمشاركة في تسيير المؤسسات.

بعد هذا الطرح والتأكيد على الدور التكاملي بين الفروع النقابية والمجالس العمالية أصبح من الوجهة النظرية والعملية أن دور النقابات لا يختلف عن دور اللجان الدائمة التي تضطلع بمهام محدودة وتخضع لوصاية واضحة من قبل مجلس الإدارة وكذا السلطات العمومية.

إذ أصبح دور المجالس يختص بالإشراف على التسيير والمراقبة، أما النقابة تهتم بتأطير تنظيم العمال وتنشيطهم، الشيء الذي دفع بالإتحاد العام للعمال الجزائريين إلى تبني فكرة

<sup>1</sup>حنان شطيبي: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، جامعة قسنطينة، 2010، ص58.

ازدواجية المهام بالنسبة لمجلس العمال والمجالس النقابية، انطلاقا من أن مجالس العمال تشكل الهيئة القاعدية للمجالس النقابية أما دور النقابة فيختصر في تنفيذ القرارات المنبثقة عن أعمال المجالس العمالية مع إشراك النقابة في التسيير ومتابعة أو توجيه نشاطات المجالس العمالية واللجان الدائمة.

إن عدم إدراك العمال لدور النقابة سمح للسلطة والجهات الوصية من تشويه وإضعاف النقابات، هذه القضية تعرض إليها الإتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمراتهم، ففي المؤتمر الرابع للإتحاد (2 إلى 6 أبريل 1973) تحت مبرر أن مجالس العمال منتخبة من مجموعة عمال المنشأة أو الوحدة، فبإمكان النقابة التي بدورها ينتخب ممثلها، أن تكون لها نفس المهام، أما في المؤتمر الخامس (25 إلى 29 مارس 1979) سجل تراجع عن الفكرة السابقة، وذلك أن الممارسة الميدانية أثبتت محدودية أداء المجالس العمالية للمهام النقابية، ونفس الشيء بالنسبة للمجالس النقابية التي لم تستطع أن تقوم بوظائف اللجان والمشاركة في التسيير نظرا للضغوط الممارسة عليها من قبل الجهات الوصية، لذلك طالب الإتحاد العام للعمال الجزائريين بإخضاع المجالس العمالية والنقابية لمراقبته.

أما في المؤتمر السادس (5 إلى 9 أبريل 1982) خرج المؤتمر بقرارات من بينها تغيير التسميات، إذ أصبح مجلس العمال للوحدة هو المجلس النقابي للوحدة ومجلس العمال للمنشأة هو المجلس النقابي للمؤسسة، مع التأكيد على أن انتخاب مجالس العمال لا يتم إلا من قبل المنخرطين في الإتحاد العام للعمال الجزائريين.<sup>1</sup>

فبعد ما تعرضنا للهيكل التنظيمية للتسيير الاشتراكي وأهم الصعوبات التي تعرضته هذه الأخيرة التي أثرت على دور النقابة العمالية، يمكننا الخروج بالملاحظات التالية:

- إن تداخل المهام والصلاحيات بين الثلاثية ( هيكل التسيير، المدير أو مجالس العمال) أدى إلى وجود غموض كبير لوظيفة كل واحدة منها بالإضافة إلى عدم الإجماع على نمط التسيير يجنب حصول الصراعات، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على فاعلية المنشآت.

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 39.

- إن الضغوطات التي مارستها السلطة والحزب لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع هو الطابع المميز، هذا الأمر لم يسمح للمنشآت باستغلال كل طاقاتها وتوجيه كل اهتمامها نحو الإنتاج من أجل تحسينه.

- إن تجربة جعل العامل ( عامل ومسير ) التي أقرها ميثاق التسيير الاشتراكي تجربة طموحة فهي تتطلب وعيا عماليا ونقابيا كبيرين، فقد طرحت العديد من المشاكل والصعوبات حول مراقبة ميكانيزمات المشاركة العمالية، إذ أن مشاركة ممثلي العمال في المجالس الإدارية كمستثمرين ومتخذين للقرارات، بالإضافة إلى التكفل بالمشاكل المهنية والاجتماعية للعمال يتخذون مواقف دون العودة للقاعدة العمالية، فهذه الممارسات قللت من وضع سياسة أو إستراتيجية نقابية تتماشى مع المتغيرات الحاصلة ، فلم تحاول بناء نقابة عمالية قوية.

- إن العلاقة بين الهيئات الوطنية ( الوزارة والحزب ) لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع الطابع المميز لهذه المشاركة.

### 10-1-3. الإصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات:

على الرغم من الإنجازات التي حققتها الجزائر على مستوى بناء هياكل الاقتصاد القاعدية غير أن الاقتصاد والتنمية عرفا نقائص كبيرة، ولم تتمكن المنشآت من تجاوز حالات كثيرة أدت إلى بروز عدم توازن بين الأهداف المسطرة وواقع الاقتصاد الوطني.

فقامت الدولة الجزائرية بإصلاحات اقتصادية خلال الثمانينات، كانت على مرحلتين: الأولى خلال سنة 1982 عرفت بإعادة الهيكلة، والثانية سنة 1988 تمثلت في استقلالية المؤسسات سعت الدولة من خلالها جعل المنشآت الاقتصادية أكثر فاعلية .

ولقد عرفت الجزائر أحداث كثيرة، كان لها تأثير واضح على مسار الإصلاحات فسياسيا كانت الجزائر تمهد لعهد التعددية الحزبية، في حين على المستوى الاقتصادي أصبح القطاع الخاص ولأول مرة منذ الاستقلال يحظى بعناية رسمية من قبل الدولة ،كما نتج الاقتصاد الوطني أمام الشركات والاستثمارات الأجنبية، ومن دون شك هذه التعثرات كان لها تأثير على

وضع الطبقة العاملة من الناحية الاجتماعية، لاسيما بالنسبة للعلاقات الاجتماعية داخل المنشآت الاقتصادية والمجتمع ككل.

ومن هنا يمكن التعرف إلى بعض مبررات الإصلاحات الاقتصادية فيما يلي:

- لقد عجزت الدولة على توجيه الاقتصاد ووضع الاختيارات المناسبة، فلم تتمكن من الإشراف على تنظيم النشاطات الاقتصادية، كما أن تدخلاتها مكنت من ترسيخ البيروقراطية الشيء الذي لم يساعد على إرساء قواعد لتنظيم العلاقات داخل المنشآت وجعلها ذات فعالية.

- إن العجز والمصاعب التي كان يعرفها الاقتصاد بصفة عامة والمنشآت بصفة خاصة، أدت على تفاقم الأزمة، حيث عرف النمو الاقتصادي تراجع كبير، فبعدها كان خلال السبعينات يقدر بنسبة 7.3% انخفاض في سنة 1986 إلى 6%، بالإضافة إلى تراجع الاستثمار الوطني بنسبة 23%، فترتب عن ذلك ارتفاع نسبة البطالة من 17% سنة 1982 إلى 20% سنة 1986، كما ظلت نسبة التضخم تتزايد بنسبة 10% سنويا، ونتيجة لهذه المعطيات الاقتصادية تدهورت القدرة الشرائية، هذا الأمر الذي ترك استياء كبير لدى الطبقة العاملة<sup>1</sup>. ولعلاج لهذه الأوضاع سارعت الدولة إلى إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية في سنة 1982.

### 1- إعادة الهيكلة:

انطلاقا من أن تنظيم المنشآت يعتبر الشرط لنجاحها، جاءت هذه الإصلاحات لإعادة النظر في الجانب الهيكلي للمنشآت، فتحت مبرر أن كبر حجمها يعد السبب الرئيسي في ضعف فعاليتها، ظهرت عدة منشآت أقل حجما من سابقتها وحدث نشاطها إلى نشاط واحد (كالإنتاج أو التسويق كسوناطراك)، فبعد أن كانت تضم 96 ألف عامل سنة 1980 أصبحت تتشكل من 13 منشأة لا يتجاوز عدد عمال الواحدة منها 7500 عامل<sup>2</sup>.

إن الغاية الحقيقية من إعادة الهيكلة هو ليس تحريك المنشآت الاقتصادية وجعلها أكثر فاعلية بقدر ما كانت تهدف إلى الحد من مخاوف السلطة من فقدانها السيطرة على الحركات

<sup>1</sup>حنان شطبي، مرجع سابق، ص 63.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 85.

الاحتجاجية للعمال، لاسيما بعد انخفاض القدرة الشرائية، كما أن هذا الإجراء كان يحمل أهداف اقتصادية وسياسية وأخرى تهدف إلى تحرير الاقتصاد، حيث قدمت تسهيلات كبيرة للمستثمرين الجزائريين والأجانب، لذا تم إنشاء الديوان الوطني للتوجيه والمتابعة والتنسيق لغرض تنشيط الاستثمار الوطني.

وبالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية إلا أن الأزمة تفاقمت، إذ ارتفعت المديونية من 14.8 مليار لسنة 1984 إلى 20.6 مليار سنة 1985، وانخفضت مداخيل الجزائر بنسبة 40% في نفس السنة، مما أدى إلى تأزم الوضع، فارتفعت البطالة، وتدهورت القدرة الشرائية.<sup>1</sup>

هذه العوامل كلها زادت من حدة الاستياء لدى كل فئات المجتمع، فأجبرت الدولة على إثرها القيام بإصلاحات أخرى عساها تتدارك الأوضاع وتخفف من حدة الأزمة، هذه الأخيرة باتت تهدد كيان المجتمع الجزائري، كما أن السماح لرأس المال الأجنبي بالاستثمار في الجزائر يعبر عن رغبة السلطة تغيير توجهها العام في المجال السياسي، وذلك بالتخلي عن الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق.

## 2- استقلالية المؤسسات:

نظرا لعجز الدولة للتخفيف من حدة الأزمة التي تفاقمت من جراء إعادة الهيكلة، لجأت إلى إجراء ثاني عرف باستقلالية المؤسسات، والذي كانت مبادئه تتمحور حول بعض المسائل التالية:

- الفصل بين حقوق الملكية والتسيير، حيث بقيت الدولة مالكة لهذه المنشآت ولكن تخلت عن التسيير، فأنشئت لهذا الغرض صناديق للمساهمة تتشكل من منشآت تشارك بالأسهم الشيء الذي سمح لها بالتخلص من الوصاية المطلقة للدولة.
- التسيير أوكل إلى مجلس الإدارة الذي يتشكل من أعضاء مكلفون من قبل صناديق المساهمة أو المنشآت المساهمة برؤوس الأموال.

<sup>1</sup> Mostapha Boutefnoucht, **opcit**, p 85.

- لتمويل المشاريع والاستثمار تلجأ المنشآت مباشرة للبنوك عوض اللجوء لخزينة الدولة. إن هذه الإصلاحات الاقتصادية أدت إلى وقوع إضرابات واحتجاجات من طرف العمال وقوبلت بالقمع من قبل السلطات التي كانت ترفض مثل هذه النشاطات النقابية والملاحظ أن النقابة في هذه الفترة كانت تتمتع بنفس الخصائص مقارنة بالفترة السابقة، فلم تكن مطلّبية وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقا.

## 10-2. مرحلة التعددية ابتداء من 1989 :

بعد تعديل الدستور سنة 1989، حدثت عدة تغييرات جوهرية مست جميع جوانب الحياة، خاصة السياسية منها ، فقد تم الانتقال من النظام الأحادي إلى التعددي، والذي تولدت عنه التعددية النقابية، وذلك بالنص على عدة حريات ، حيث تم ضمان ما يلي:

- ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان و المواطنة (المادة 31).

- الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية والحريات الفردية والجماعية (المادة 32).

- حرية التعبير وتشكيل الجمعيات.

- التعددية النقابية.

- ممارسة الإضراب في إطار القانون (المادة 54).

وقد تجسدت هذه المبادئ العامة بعدة قوانين تم إصدارها سنة 1990 ، بحيث ألغت جل

النصوص المتعلقة بالنظام الاشتراكي وتتمثل هذه القوانين في:<sup>1</sup>

- قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة

حق الإضراب.

- قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.

- قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى

القانون 28-91.

<sup>1</sup> حنان شطيبي، مرجع سابق ، ص111.

- قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل الفردية ، معدل ومتمم بقوانين صادرة في سنوات 91 96 97 .

- قانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

نتج عن هذه القوانين عدة أوضاع جديدة ، تختلف جذريا عن فترة الأحادية ، ويمكن إجمالها فيما يلي :

- الحق النقابي مضمون لكل المواطنين.

- تنظيم النقابات حق مضمون وذلك بهدف الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها.

- إلغاء احتكار الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

- تسهيلات قانونية لتشكيل النقابات.

- عدم ارتباط النقابات بالأحزاب السياسية أو بالدولة الحاكمة.

انطلاقا من هذا تم تشكيل عدة نقابات في إطار من التعددية والشفافية ، وأداء واجباتها في إطار الاستقلالية ، وقد تم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها رسميا 47 منشأة نقابية ، تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها ونذكر من بينها : نقابة قطاع عمال التربية ، الأطباء ، أساتذة التعليم العالي، المهندسون ، نقابة الوظيف العمومي.

غير أن منح حق التعددية النقابية وتشكيل نقابات مختلفة لم يمنع من احتلال الإتحاد العام للعمال الجزائريين مكانة مرموقة، وذلك باتخاذ عدة مواقف متعلقة بالعمال وحتى الحياة الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، كان أبرزها تدخله في ندوة الوفاق الوطني سنة 1994 وتدخله قبلها في تشكيل لجنة الدفاع عن الجمهورية سنة 1991، وهذا ما أدى به إلى تغيير توجهاته، حيث أصبح يركز على المطالب السياسية، وبالتالي دخل نشاطه في إطار العمل السياسي عوض العمل المطلي ، إلا أن هذا التوجه الجديد لم يمنع من المطالبة ببعض الحقوق التي تتعلق بالمجالات أو المطالب المهنية الاجتماعية للعمال مثل الأجور، الحوافز، نزاعات العمل، الجانب الصحي للعمال، لكن الموضوع الذي سيطر وطمغى على النشاط النقابي

هو موضوع تسريح العمال، وبالتالي انحسر نشاطه إلى كيفية ضمان منصب العمل، إضافة إلى تسوية المنازعات العمالية المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة.

وقد تأكدت الخطوط العريضة لتوجهات وسياسات الإتحاد العام للعمال الجزائريين في التقرير الأدبي الذي نتج عن المؤتمر الوطني العاشر من 18 أكتوبر 2000 والذي تضمن تقييم نشاط النقابة ابتداء من 1990، حيث تمثلت المبادئ الأساسية التي سعى الإتحاد إلى تجسيدها ميدانيا فيما يلي:<sup>1</sup>

- الدفاع عن الجمهورية ضد القوى التي تريد تقسيم البلاد وذلك من خلال مشاركة الإتحاد في الحوار الوطني وفي المجالس الوطني الانتقالي، إضافة إلى مساهمته في الانتخابات الرئاسية. -الجوانب التنظيمية، الإدارية والمالية والتي تخص هياكل وتنظيمات النقابة وكيفية سيرها ماديا وإداريا.

-الجانب الاقتصادي الاجتماعي، الأول يتعلق بقضية الخصوصية واقتصاد السوق وتسريح العمال، أما الثاني فيخص علاقات العمل، نزاعات العمل، التكوين النقابي والتثقيف العمالي. وعليه نلاحظ أن الحرية النقابية أصبحت واقعا ملموسا، يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا للبرامج والأفكار التي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات الحريات العامة والخاصة.

لذلك فإن هذا الحق أصبح منوط بمجموعة من الجماعات الاجتماعية، لكل منها خصائصها ومميزاتها التي تميزها عن غيرها، سواء من حيث الوظائف المخولة لها أو من حيث كيفية ممارسة هذه الوظائف، لذلك فإن ممارسة هذا الحق من طرف هذه الجماعة يعتبر بمثابة سلاح تتسلح به في مواجهة خصومها، من أجل ضمان حقوقها التي هي أدرى بها وبكيفية ممارستها وتحقيقها.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 68.

<sup>2</sup> Mostapha Boutefnoucht, *opcit*, p 86.



فالنشاط النقابي وابتداء من 1994 أي من تاريخ إبرام اتفاقيات إعادة الجدولة بين الحكومة وصندوق النقد الدولي، كان منصبا على المحافظة على منصب العمل، نتيجة للظروف التي تمر بها البلاد والتي تحاول فيها الانتقال من النظام الموجه إلى النظام الحر المتميز بالخصوصية، الأمر الذي أدى إلى حل وبيع العديد من المنشآت وبالتالي تسريح العمال، حيث وصل عدد العمال المسرحين إلى حوالي 500 ألف عامل.

هذه التحولات جعلت النقابة شريكا اجتماعيا فاعلا من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات المهمة وعلى جميع الأصعدة وبرز هذا الدور خاصة في الاتفاقيات التي ضمت الثلاثية أين تم الاتفاق على العديد من المواضيع التي تضم الأجور، هذه الأخيرة حظيت باهتمام كبير من قبل جميع الأطراف ، خاصة بعد الإصلاحات الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر ، حيث تم الاعتماد على خفض الطلب، الأمر الذي أدى إلى عدم مواكبة الأجور المقررة للقدرة الشرائية للمواطنين ككل والعمال خاصة، وانطلاقا من هذا سعت النقابة إلى تبني سياسة تسعى إلى رفع الأجور وتحسينها بغية المحافظة على الاستقرار الاجتماعي للمجتمع ككل، كما عملت النقابة على مستوى آخر وهو المحافظة على مناصب العمل وبالتالي الأجور، إضافة إلى دفع الأجور المتأخرة ، وهذا ما تؤكدته العديد من الاحتجاجات الاجتماعية التي كانت النقابة طرفا فيها.

## 11. النقابات المستقلة:

كما نعلم أن النشاط النقابي كان محتكرا من قبل النقابة التاريخية الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ليتغير المشهد بسرعة بعد المصادقة على دستور 1989 وصدور القوانين المنظمة لممارسة الحق النقابي. الإطار القانوني الجديد أنتج خارطة نقابية تعددية تضم عدد من النقابات لمختلف الفئات الأجيال التي بادرت بمغادرة صفوف الاتحاد العام للعمال الجزائريين وتكوين نقابات مهنية مستقلة<sup>1</sup>.

ما يلفت الانتباه في هذه النقابات العمالية المستقلة التي برزت بعد الإعلان عن التعددية، أنها في أغلبيتها نقابات موظفين، اقتصرت على قطاع الخدمات ( الصحة، التعليم

<sup>1</sup>حنان شطيبي، مرجع سابق ، ص93.

الإدارة...الخ) بعيدة عن العمل الصناعي الذي لم يلجأ عماله إلى تكوين نقابات إلا في حالات قليلة لم تتمكن من الصمود مع الوقت، كما هو الحال بالنسبة للكنفدرالية النقابية للقوى المنتجة COSYFOP على سبيل المثال أو النقابات المحلية والقطاعية كالاتحاد الديمقراطي للعمال UDT التي بدأت تجربتها في القطاع الصناعي العمومي بولاية تيزي وزو قبل اختفائها مما يعني أن جزءا كبيرا من مصاعب هذه النقابات كان مرتبطا، من دون شك، بالوضعية التي آل إليها القطاع العمومي الصناعي بوجه عام، نفس الشيء بالنسبة إلى عمال وعاملات القطاع الخاص الذين بقوا من دون تأطير نقابي يذكر، رغم أهميتهم على مستوى التشغيل، أهمية مرشحة للزيادة مع الوقت في ظل الخيارات الاقتصادية والسياسية السائدة الداعمة لاقتصاد السوق ولدور أكبر للفاعل الاقتصادي الخاص الوطني منه والأجنبي بالطبع، التطور الذي يعرفه عالم العمل غير الرسمي حاليا في الجزائر وما يميزه من بطالة و تهميش مس قطاعات واسعة من الشباب، يجعل هذه التجربة النقابية الجديدة، رغم أهميتها، ذات عمل إدماجي محدود، لتظل فئات واسعة من المواطنين دون إطار تمثيلي يتم التعبير من خلاله في علاقاتها بالمؤسسات الرسمية كالبرلمان ومن دون إمكانية للمشاركة المنظمة، الدائمة والسلمية في الشأن العام علما بأن العمل غير الرسمي قد مس المرأة، زيادة على الشباب بدرجة كبيرة في السنوات الأخيرة مما يعمق هنا كذلك من تهميش المرأة اقتصاديا وفي تمثيلها النقابي ومساهمتها في الشأن العام.<sup>1</sup>

سيطرة موظفي القطاع العمومي والفئات الوسطى القريبة منه على الظاهرة النقابية المستقلة، يمكن تفسيرها بعدة عوامل من بينها ما هو متعلق بالتجربة التاريخية للحركة النقابية ووعائها العقائدي الذي سيطر عليه الطابع المالي المفرط مما أدى إلى نفور كل الفئات الوسطى والمؤهلة من العمل النقابي داخل هياكل الاتحاد الذي سيطرت عليه، في المقابل، الفئات الأقل تأهيلا على مستوى الانخراط والمستويات التنظيمية القاعدية، تحتكر بعض الفئات المهنية، المتوسطة التأهيل، قيادة الاتحاد محليا ووطنيا، بعد أن قبلت بالأدوار الممنوحة للعمل

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص98.

النقابي الرسمي في ظل الأحادية.النشاط النقابي بخصائصه الذي تحول إلى وسيلة ترقية اجتماعية وسياسية لهذه الفئات المهنية الاجتماعية<sup>1</sup>.

اعتقاد هذه الفئات المهنية الوسطى الأجيبة أنها قادرة على التفاوض والضغط لتحقيق مطالبها منفردة، قد يكون أحد الأسباب التي جعلتها تختار إستراتيجية تكوين نقابات فئوية مستقلة متعددة، ناهيك عن رفض السلطات الرسمية حتى الآن لإمكانية أي تحالف بينها لتكوين كنفدرالية قد يكون هو الآخر عاملا مساعدا على عدم الخروج من حالة التشرذم الذي لازالت تعيشه هذه النقابات المستقلة كثيرة العدد وضعيفة الإمكانيات حتى الآن.

لقد لجأت النقابات المستقلة إلى العديد من الحركات الاحتجاجية في السنوات الأخيرة دفاعا أساسا عن مكانة الفئات الوسطى المؤهلة الأجيبة (أساتذة الجامعة، معلمون، أطباء، موظفون...الخ) التي عرفت وضعيتها تدهورا في المجالين الاقتصادي والاجتماعي وحتى الرمزي جراء التحولات التي عاشها المجتمع الجزائري في العقدين الأخيرين.

---

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص 102.

## الفصل السابع: النظام الصحي في الجزائر

### تمهيد

- 1- تقديم النظام الصحي في الجزائر
- 2- تاريخ المنظومة الصحية في الجزائر
- 3- التطور التاريخي للنظام الصحي في الجزائر
  - 1-3 المرحلة الأولى 1962-1965
  - 2-3 المرحلة الثانية 1965-1979
  - 3-3 المرحلة الثالثة 1979-2007
- 4 - هيكلية النظام الصحي في الجزائر
  - 1-4 على المستوى المركزي
  - 2-4 على المستوى الولائي
  - 3-4 على المستوى المحلي (الدائرة، البلدية)
- 5 - عرض الخدمة الاستشفائية في الجزائر
- 6 - إصلاح النظام الصحي في الجزائر
  - 7 - مفهوم الخدمات
  - 8- الخصائص الأساسية للخدمات
  - 9- الخدمات الصحية
    - 1-9 خدمات علاجية
    - 2-9 خدمات وقائية
    - 3-9 خدمات إنتاجية
    - 4-9 خدمات الإرتقاء بالصحة

### تمهيد:

شهدت الجزائر منذ بداية الثمانينات تقدما ملحوظا ومستمرا في الارتقاء بالحالة الصحية للمواطن، وقد تحسنت بعض المؤشرات الصحية بشكل سريع منذ بداية التسعينات من القرن الماضي، حيث تراجع معدل الوفيات بصفة عامة، وارتفع متوسط العمر المأمول عند الولادة. وبالرغم من التحسن في بعض المؤشرات إلا أن الأساليب التي كانت من قبل، أي قبل مشروع الإصلاح لتقديم وتوزيع الخدمات وإنفاق الموارد المادية المتاحة لقطاع الصحة لم تحقق العائد المستهدف منها، ولذا كان لابد من إعادة النظر في السياسة الصحية بتبني مشروع جديد سمي بمشروع إصلاح المستشفيات، كان الهدف منه إرساء مبدأ العدالة عند تقديم الخدمات الصحية وكفاءة الإنفاق الصحي والارتقاء بجودة الخدمات وضمان الاستمرارية على المدى البعيد.

### 1. تقديم النظام الصحي في الجزائر:

تعتبر الصحة إلى جانب كونها حق عالمي أساسي، موردا بالغ الأهمية لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والشخصية، وفي هذا الإطار حاولت الجزائر منذ الاستقلال توفير حاجيات السكان في مجال الصحة توفيراً كاملاً ومنسجماً وموحداً في إطار الميثاق الصحي، الذي يشكل التصميم التوجيهي للمنظومة الوطنية للصحة، من خلال محاولة تسخير جميع الوسائل الكفيلة بحماية الصحة وترقيتها في ظل قيود محددة.

### 2. تاريخ المنظومة الصحية في الجزائر:

لقد عرف قطاع الصحة في الجزائر حقبات تاريخية متباينة امتدت عبر سنوات طويلة تعتبر منعرجات حاسمة في تاريخ قطاع الصحة بالجزائر، وقد عرف القطاع الصحي انهياراً في عدد العاملين حيث انخفض عدد الأطباء من 2500 طبيب منهم 285 جزائري، إلى 600 طبيب أي بمعدل طبيب واحد لكل 100000 ساكن متمركز في المناطق الكبرى، بالإضافة

إلى طاقم صحي من الممرضين لا يتعدى 3920 حيث الأغلبية غير مؤهلة و ليست لديها شهادات مع انعدام التجربة للطاقم الإداري المسير.<sup>1</sup>

واتسمت المؤشرات الصحية في ذلك الوقت بارتفاع معدلات الوفيات والإصابات بسبب انتشار الأمراض المعدية والمتقلة، على نطاق لم يسبق له مثيل مما دفع الدولة بالانشغال ونظرا لمحدودية الموارد وضعت وزارة الصحة اثنين من الأهداف الرئيسية لمعالجة هذا الوضع ألا وهي مكافحة الأمراض المعدية وتحسين الحصول على الرعاية، وتميز العمل على أرض الواقع بتنفيذ برنامج الصحة لحماية الناس والمجتمع ( التطعيم الإجباري لجميع الأطفال) والوقاية من الأمراض المنتشرة ( القضاء على الملاريا والسل) ومن هنا أصبح لزاما انتهاج سياسة واضحة بتطبيق المشروع الاشتراكي الذي يدعو إلى أن النظام الصحي خدمة عمومية، والعيادات الخاصة تساهم في هذه الخدمة ، والمهم بالنسبة لمسئولي الصحة هو إبراز الجهود المبذولة لبناء المستشفيات، والإصرار على الزيادة في تكوين عدد الأطباء والاستقلال الذاتي النسبي الذي يتمتع به الممارسين في مجال الرعاية الصحية، لأن العديد من الحكومات لا تريد تشغيل مستشفياتها على أساس تجاري لأنها جزء من ميراثها القومي.

وقد تميز النظام الصحي في العقد الثاني بعد الاستقلال بثلاث ميزات رئيسية وهي:

✓ تقديم الرعاية المجانية وإقرارها رسميا من يناير 1974 م، تطبيقا للمرسوم التنفيذي في

ديسمبر 1973 م والذي يتضمن مشروع كل الوثائق التاريخية للثورة الجزائرية، وهذا ما

عزز من وضعية السكان في الحصول على رعاية صحية.

✓ إصلاح التعليم الطبي في مختلف التخصصات.

✓ إنشاء قطاع الصحة ومحاولة تطويره بتوسيع نطاق التغطية الصحية بانجاز العديد من

المرافق الصحية، وخصوصا المستشفيات والهياكل الخفيفة الوزن كالعيادات الشاملة

والمراكز الصحية وذلك لتحقيق ثلاثة مهام أساسية وهي الرعاية، التدريب والبحث.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> رحيمة حوالم : تطبيق إدارة الجودة الشاملة ( دراسة تحليلية لمواقف الأطباء والمرضى في المستشفى الجامعي

بتلمسان)، جامعة أبو بكر بالقايد تلمسان ، 2010 ، ص133 .

وخلال عقدي الثمانينات والتسعينات وبسبب انخفاض عائدات النفط من جهة و مرور بلادنا بالعشرية السوداء من جهة أخرى، اضطر النظام للرضوخ إلى التعديل الهيكلي منذ سنة 1994 م، بعد أن شهد نظام الرعاية الصحية انهيارا جعله يعاني من نقص في المجالين التقني والعلاجي، وخلال الفترة ما بين (1989-1998) شهد المجال الطبي انتكاسات قوية الحجم تسببت في العديد من الممارسات تمثلت في تدهور وضعية مختلف الهياكل الإستشفائية وتدهور الخدمات المقدمة بها، بالإضافة إلى تدمير العديد من الأطباء بسبب سوء الوضعية المهنية والاجتماعية، وظهور العيادات الخاصة المنافسة.<sup>2</sup>

### 3. التطور التاريخي للنظام الصحي في الجزائر:

تم تقسيمه إلى ثلاث مراحل وتتمثل في :

#### 1.3. المرحلة الأولى 1962-1965:

ورثت الجزائر سنة 1962 م حالة صحية متردية ومتدهورة، حيث كان النظام الصحي الموجود متمركزا أساسا في المدن الكبرى كالجزائر، وهران، قسنطينة، ويتمثل خاصة في الطب العمومي الذي يتم داخل المستشفيات وعيادات تشرف عليها البلديات وتقدم المساعدات الطبية المجانية، ومراكز الطب المدرسي النفسي تشرف عليها وزارة التربية والتعليم، ومن جهة أخرى هناك الطب الخاص الذي يسهر عليه حوالي 600 طبيب يعملون في عيادات خاصة جلهم كانوا من الأجانب.

لقد عرف قطاع الصحة خلال الحقبة الممتدة من الاستقلال إلى غاية منتصف السبعينات وما بعدها، تطورات كبيرة من خلال المستخدمين والهياكل القاعدية لكن بمستوى تميز بالبطء مقارنة مع التطور السكاني الذي عرفته البلاد، وكذا بجملة من النصوص والقوانين لتوحيد النظام الموروث عن المستعمر .

<sup>1</sup> إبراهيم طلعت : التحليل الاقتصادي والاستثمار في المجالات الطبية ، دار الكتاب الحديث ، الجزائر ، 2009 ، ص 11 .

<sup>2</sup> رحيمة حوالف، المرجع السابق ، ص133.

قبل سنة 1965 م لم تكن البلاد تتوفر إلا على 1319 طبيب منهم 285 جزائري فقط وهو ما يعادل طبيب واحد لكل 8092 مواطن، و 264 صيدلي، أي صيدلي واحد لكل 52323 نسمة، أما أطباء الأسنان فكانوا حوالي 151 طبيبا، أي طبيب أسنان واحد لكل 70688 نسمة.

أما من حيث الهياكل القاعدية فقد كان هناك عجز دائم حيث كان قبل سنة 1967 م قرابة 39000 سريرا بالمستشفيات، وما ميز هذه المرحلة هو الزيادة النسبية لقاعات العلاج مقارنة بسنة 1962 م.

إن السياسة الصحية خلال هذه الفترة محدودة في خياراتها جراء ضعف الوسائل المتوفرة لها، وكان ينبغي في أول الأمر إعادة إنعاش البنيات والهياكل التي خلفها الاستعمار قبل توفير أدنى قسط من الخدمات الصحية للسكان، ومن جانب آخر كانت الدولة عاجزة على تنمية سياسية على شكل إعانة تتمثل في الحملات التلقيحية لبعض الأمراض الفتاكة والمعدية.

هذه المرحلة امتازت من جهة بطلب الدولة من خلال المؤسسات الاستشفائية التي تضمن العلاج والاستشفاء، والتي تسير من طرف وزارة الصحة، والمراكز الصحية التي تضمن المساعدة الطبية المجانية AMG في المدن والبلديات، والتي تسير من البلديات وأخيرا مراكز النظافة المدرسية والتي تسير من طرف وزارة التعليم، ومن جهة أخرى هناك قطاع صحي خاص يقدم علاج نو طابع لبرالي في العيادات الخاصة، ولكن بإمكان الأطباء الخواص استعمال المؤسسات العمومية التابعة للدولة وذلك في إطار تعاقد، وهذا الخليط من الأنظمة يتم التنسيق له من طرف مديرية دائرة الصحة<sup>1</sup>.

**2.3. المرحلة الثانية 1965-1979م:** ميز هذه المرحلة مضاعفة قاعات العلاج في الفترة ما بين سنة 1969م إلى سنة 1979 م، وهذا لمحاولة إعطاء العلاج الأولي أولوية، وذلك عن

<sup>1</sup> نور الدين حاروش: إدارة المستشفيات العمومية الجزائرية، دار الكتامة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى 2009 ، ص 132 .



طريق توفير قاعات العلاج والمراكز الصحية على مستوى كل بلدية أو على مستوى كل حي<sup>1</sup>.

والهدف من هذه الهياكل القاعدية هو قبل كل شيء الوقاية نظرا لخصوصية المجتمع الجزائري الشاب، وكذلك لإنشاء العيادات المتعددة الخدمات بداية من سنة 1974 م. من ناحية التغطية الصحية لم يكن هناك إنصاف وعدل بين المناطق الحضرية والريفية فنجد تمركز الموارد البشرية الطبية والشبه الطبية والهياكل القاعدية في المدن الكبيرة وغيابها تقريبا في المناطق الريفية والشبه الريفية، هذه الأخيرة التي لا تحتوي إلا على بعض الأعوان الشبه الطبيين الذين لم يتلقوا حتى التكوين الأساسي للتمريض.

ولقد كان اتخاذ قرار الطب المجاني المتعلق بإنشاء قانونه، كخطوة أولى في طريق إعطاء فعالية أكثر للقطاع الصحي وتوحيد نظامه ككل ، ووضع برامج صحية لها ارتباط وثيق بالمشكلات الاجتماعية والاقتصادية للأفراد، وذلك بتسخير كافة الوسائل والإجراءات لحماية الصحة وترقيتها في البلد، وتعميم صيغة مجانية النظام الصحي الوطني، وانطلاقا من ذلك أصبح العلاج مهمة وطنية يستوجب اتخاذ إجراءات هامة وحاسمة من أجل تدعيمها، خاصة في مجال التعليم والتكوين والزيادة في عدد الهياكل القاعدية مع التطبيق الصارم للتوازن الجهوي في ذلك.

أما بشأن تطور الموارد المادية ففي هذه المرحلة تميزت بنوع من الاستقرار من حيث الهياكل القاعدية، ومع هذا نسجل ارتفاعا محسوسا في عدد العيادات المتعددة الخدمات حيث أن هذه الهياكل التي هي بمثابة همزة وصل بين المراكز الصحية وقاعات العلاج من جهة، والمستشفيات والقطاعات الصحية من جهة أخرى .

أما بشأن البرنامج الصحي في هذه المرحلة ومنذ سنة 1975 م ، شرع فريق عمل متعدد الاختصاصات في إعداد برنامج صحي لتطبيقه في المخطط الرباعي الثاني، وهكذا فقد تم

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 135 .

تحديد المشكلات الصحية ذات الأولوية الارتباط مع تحديد المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، وهي كما يلي: <sup>1</sup>

✓ المشكلات الصحية: كمكافحة الأمراض المنتقلة، مثل الملاريا، السل، الرمد الأمراض المعدية... الخ

✓ مكافحة الأمراض غير المعدية : كأمراض القلب، الأمراض العقلية... الخ

✓ المشكلات المتعلقة بنظافة المحيط والأمن في العمل.

✓ المصالح المتعلقة بالقطاعات الصحية للوطن وتحسين وظيفتها في مجال الهياكل الصحية وتحديد المعايير التي تقودها إلى التطور.

أما من حيث تمويل هذه الخدمات فقد قدرت نسبة الدولة بـ 60% من مجموع النفقات، و30% من طرف الضمان الاجتماعي، والباقية 10% من طرف السكان أو الأسر، بحيث كانت هيئات الضمان الاجتماعي تغطي نفقات العلاج للمنتسبين إليها وتضطلع الدولة بالسكان المعوزين عن طريق الإعانة الطبية المجانية.

وما يقدم كانتقاد لهذه المرحلة التاريخية هو عدم ترتيب الأولويات حسب أهميتها، وانعدام أهداف واضحة موضوعة لهذا النظام، بحيث كان الهدف هو تلبية الطلب قدر الإمكان وفي النهاية نشير إلى المقترحات الهامة الخاصة بوضع نظام وطني للصحة في الجزائر من خلال مقترحات اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني، علما بأنها مرتبطة بالمرحلة القادمة التي نتناولها في دراسة خاصة بها. <sup>2</sup>

<sup>1</sup> أيمن مزاهرة : الصحة والسلامة العامة ، دار الشروق للنشر ، عمان الأردن ، 2000 ، الطبعة الأولى ، ص 65.

<sup>2</sup> نور الدين حاروش. مرجع سابق، ص136.

## 3.3. المرحلة الثالثة 1979-2007:

اعتبرت اللجنة المركزية لجهة التحرير الوطني ضرورة أن يدمج ضمن المخطط الوطني للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحتى يتحقق هذا الهدف يجب التركيز على ما يلي:<sup>1</sup>

أ - توحيد وتحديث القوانين والنظم الصحية لضمان التناسق بين التنظيم القانوني والأهداف الأساسية التي أعلنها الميثاق الوطني لسنة 1976 م إلزامية التكامل بين القطاعات وتحديد الوظائف والأدوار، ليست فقط وزارة الصحة وإنما القطاعات والتنظيمات الوطنية التي لها علاقة بالصحة بطريقة مباشرة، لأن مشكل الصحة ليس مشكل وزارة الصحة فقط.

ب - تكامل جميع الهياكل الصحية مهما كانت طبيعتها القانونية في تطبيق البرامج الوطنية والجهوية للصحة.

ج - البطاقة الصحية كوسيلة فعالة في توجيه وتحديد وتأكيد التنمية الصحية.

د - التسلسل في العلاج، وإعطاء الأولوية للعلاج القاعدي الذي يمكن تقديمه عن طريق الهياكل الصحية القاعدية .

هـ - جعل المؤسسات الصحية أكثر مردودية و نجاعة.

و - بالإضافة إلى إعادة النظر في جملة المشكلات المتعلقة بالجانب الاجتماعي للموظفين من أجور ونقل وتكوين وغيرها.

ونواصل دراسة تطور النظام الصحي في ظل الطب المجاني لأهميته وذلك في مرحلتي الثمانينات وبداية التسعينات، وما نسجله في هذه المرحلة هو إنشاء هياكل صحية جديدة سنة 1986م وهي المراكز الاستشفائية الجامعية، وكذا المنشور الوزاري سنة 1995 م والمتعلق بمساهمة المرضى في تسديد نفقات الإيواء والإطعام في الوسط الإستشفائي بالإضافة إلى الإشارة في قانون المالية لسنة 1993 م أنه بداية من هذه السنة تتولى الدولة التكفل بالوقاية بالمعوزين أما باقي العلاجات فتكون وفق نظام تعاقدى بين المؤسسات الإستشفائية وهيئات

<sup>1</sup> Ministre de la santé et de la population: **les fondements de la carte sanitaire nationale** , novembre 1981, p2.

الضمان الاجتماعي، وهذا الأخير " النظام أو النهج التعاقدية " الذي يشرع في عملية التجريب بداية من سنة 1997 م، ومن خلال المراسيم التنفيذية الخاصة بالمؤسسات الاستشفائية المتخصصة والقطاعات الصحية والمراكز الاستشفائية الجامعية، في سنة 2007 م يعاد تنظيم القطاعات الصحية لتصبح المؤسسات العمومية الاستشفائية والمؤسسات العمومية للصحة الجوارية، أي فصل الإستشفاء عن العلاج والفحص وهي نوع من اللامركزية هدفها تسهيل الوصول إلى العلاج وتقريب المستشفى أو المؤسسة الصحية من المواطن.

كما عرفت هذه المرحلة تطور عدد الهياكل القاعدية وكذا عدد المستخدمين، أما المؤشرات الصحية الخاصة بسنة 2005 م، فقد عرفت بعض التحسن دليل على ذلك تقرير المنظمة العالمية للصحة بشأن الجزائر، حيث اعتبرت المنظمة انه بالرغم من المبالغ المالية العمومية المرصودة للقطاع الصحي في الجزائر والمقدرة ب 7% من الميزانية العامة، إلا أن الخدمات الصحية لاسيما ما يتعلق بوفيات الأطفال دون المستوى، والسبب في ذلك عدم وجود سياسة إستراتيجية ناجعة، وسوء توزيع الأطباء والتفاوت فيما يخص الرعاية الصحية، كما أن الأموال وحدها لا تحقق الأهداف والنتائج.<sup>1</sup>

وفي الأخير نقول أن موضوع الصحة والسكان كان دوما ذو أولوية وذلك منذ استقلال البلاد، إذ كان الدستور الجزائري ينص في مادته 67 أن جميع المواطنين لهم الحق في الصحة، وتضمن الدولة هذا الحق من خلال الوقاية ومكافحة الأمراض الوبائية والمستوطنة، ولقد منحت الأولوية في السنوات التي تلت استقلال الوطن إلى غاية سنة 1980 م ما يلي:

- ✓ إعادة بناء الوطن الذي دمرته الحرب.
- ✓ تشييد الاقتصاد الوطني بتتصيب شبكة صناعية واستجابة الحاجيات الاجتماعية والثقافية للسكان، كالتعليم والشغل والصحة.
- ✓ تحسين الظروف الاجتماعية والاقتصادية للسكان لتحقيق الهدف وهو التحكم في النمو الديمغرافي وتنظيم النسل في السبعينات.

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، مرجع سابق، ص 131 .

لكن الانطلاقة الفاعلية جاءت من خلال المصادقة سنة 1983 م على البرنامج الوطني للتحكم في النمو السكاني، حيث يركز هذا البرنامج على مبادئ تحريضية واختباريه للانضمام الإرادي للأزواج إلى التخطيط العائلي واحترام القيم الاجتماعية والدينية، وكانت للبرامج الوقائية والأعمال الصحية المطبقة انعكاسا طيبا على صحة السكان، ويبدو ذلك واضحا من خلال مؤشرات الوفيات بصفة عامة، ووفيات الأطفال بصفة خاصة، ولا بد من القول أن تحسين الظروف العامة لمعيشة السكان الناجمة عن التقدم والتطور في مجال ظروف السكن (التزويد بالماء الصالح للشرب والكهرباء، وقنوات صرف المياه... الخ)، وتحسين شروط النظافة، وطريقة التغذية قد أدت إلى اختفاء بعض الأمراض المعدية، وتراجعهم لبعض الأمراض الأخرى، وخالصة القول هذه بعض المعطيات العلمية والميدانية المتعلقة بالسياسات الصحية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، إن ما نسجله بشأنها أن هناك تغيرات جذرية مرتبطة بالتوجه الإيديولوجي للجزائر انعكس على القطاع الصحي، والذي يحتاج إلى تغيير جذري حتى يكون حق الصحة لكل المواطنين .

#### 4. هيكل النظام الصحي في الجزائر:

تعتبر وزارة الصحة والسكان المسئول الأول عن تقديم الرعاية الصحية وتوفير الدواء ورفع المستوى الصحي للمواطنين الجزائريين والأجانب والقضاء على مشاكلهم الطبية، تليها المستشفيات الجامعية والجهوية ثم القطاعات الصحية والوحدات القاعدية التابعة لهذا.<sup>1</sup> ويشمل ثلاثة مستويات أساسية وتتمثل في:<sup>2</sup>

#### 1.4. المستوى المركزي:

يتمثل المستوى المركزي في وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات وتتكون من:

<sup>1</sup> Ministre de la santé et de la population: **développement du système national de santé stratégie perspective** , mai2001.

<sup>2</sup> عائشة عتيق: جودة الخدمات الصحية في المؤسسات العمومية الجزائرية، جامعة تلمسان، 2012، ص(119، 123).

أ - الوزير : يقوم وزير الصحة والسكان بوضع إستراتيجية لتنمية أعمال قطاعه في المجالات التالية:

- ✓ وقاية صحة السكان ورعايته.
- ✓ التحكم في النمو الديمغرافي والتخطيط العائلي.
- ✓ التنظيم الصحي والخريطة الصحية.
- ✓ العلاج الطبي في الهياكل الصحية.
- ✓ تحديد أنماط تكوين الممارسين الطبيين والشبه طبيين.
- ✓ العمل على تنمية الموارد البشرية المؤهلة في ميدان التكوين وتحسين المستوى وتحديد المعلومات.
- ✓ ينظم المهن وبعد التنظيم الخاص بها عن طريق التدابير التنظيمية والتشريعية التي تخضع لها الأعمال التابعة لميدان اختصاصه والسهر على تطبيقها.
- ✓ دعم الأعمال التي لها علاقة بالوقاية ومكافحة الأمراض الوبائية والمستديمة.
- ✓ التوريد بالأدوية والمعدات الطبية وتوزيعها.
- ✓ الحماية الصحية في الوسط التربوي والعائلي والعملي.

ب - ديوان الوزير : يكلف مدير الديوان الذي يساعده مكلفون بالدراسة وعددهم سبعة (07) وملحقون بالديوان وعددهم أربعة (04) بجميع أشغال الدراسات والأبحاث المرتبطة باختصاصاتهم وتحضيرهم في مشاركة الوزير لأعمال الحكومة وفي علاقته مع الخارج.

ج - الأمانة العامة : تكلف الأمانة العامة التي يشرف على إدارتها مدير عام يساعده اثنان (02) من مديري الدراسات ويلحق بهما مكتب البريد والاتصال والتنسيق بين الهياكل المركزية والمصالح التابعة لها وتقييمها وتوجيهها.

د - المفتشية العامة : يشرف عليها ستة ( 06 ) مفتشين يقومون بالمهام التالية: <sup>1</sup>

- ✓ الوقاية من كل أنواع التقصير وتسيير المصالح الصحية.

<sup>1</sup> نفس المرجع ، ص128.

✓ توجيه المسيرين وإرشادهم لمراعاة القوانين والأحكام التنظيمية.

✓ العمل على الاستعمال المحكم للوسائل والموارد.

✓ ضمان مطلب الصرامة في تنظيم العمل

هـ - **المديريات المركزية** : وتشمل ثمانية مديريات لكل منها اختصاص معين وهي : مديرية الوقاية، مديرية المصالح الصحية، مديرية الصيدلية والدواء، مديرية السكان، مديرية التكوين مديرية التخطيط و مديرية التقنين والمنازعات.

#### 2.4. على المستوى الولائي:

يكلف مدير الصحة والسكان بعدة مهام أهمها : تمثيل وزير الصحة والسكان على مستوى الولاية بكل ما يتعلق بالصحة والسكان، والعمل على توزيع الوسائل الصحية توزيعا منسجما ومتوازنا ومتابعة تحضير ميزانيات القطاعات الصحية وتنفيذها، بالإضافة إلى مراقبة وتوزيع الأدوية والمواد الصيدلانية وتفقد ظروف خزنها و إعداد التراخيص لتحديد الاحتياجات الصحية في الولاية وذلك في مجال الوقاية والعلاج والأدوية والموارد البشرية والمنشآت الأساسية والتجهيز والتكوين وتطبيق التنظيم الخاص بالنظافة العمومية والوقاية العامة، كما أنها تهتم بإعداد جدول المواطنين (النمو الديمغرافي) وضبطها باستمرار ودراسة المنازعات المترتبة بأعمال تسيير ممارسي الصحة، بالإضافة إلى الاتصال بالمصالح المعنية في تحديد الاحتياجات إلى موظفي الصحة و إعداد برامج العمل الخاص بميدان التكوين، والتكفل بالأطفال المعوقين والأشخاص المعوزين للمساعدات الطبية والاجتماعية، كما أنها تهتم بالمراكز الطبية التي تنشئها وتسيرها مجالس الخدمات الاجتماعية للإطارات والشركات العمومية (CMS) الاجتماعية ليستفيد منها العمال وعائلاتهم، كما أنها لا تتهاون في تطبيق أي إجراء من شأنه أن يسهل تطبيق القانون الأساسي لممارسي الصحة في الولاية.

أنشأت المستشفيات الجامعية في 13 جوان 1974<sup>1</sup>، وهي نتاج لاتحاد مركز إستشفائي جهوي 600 إلى 700 سرير ومعهد طبي دون أن يفقدها شخصيتها المتميزة كما يعتبر المركز الإستشفائي منشأة عمومية ذات طابع إداري يتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتم إنشائها بموجب مرسوم بناءا على اقتراح مشترك بين الوزير المكلف بالصحة والوزير المكلف بالتعليم العالي والبحث العلمي<sup>2</sup> بحيث يمارس الوزير المكلف بالصحة الوصاية الإدارية على المركز أألأستشفائي الجامعي، ويمارس الوزير المكلف بالتعليم العالي الوصاية البيداغوجية، وبصفة عامة يمكن أن يوصف المركز الإستشفائي الجامعي على أنه ذلك النوع من المستشفى الذي عادة ما يكون كبير ويقع بمنطقة حضرية، والذي يتولى تقديم مجموعة من الخدمات الفنية ويستقبل مرضاه من بين قاعدة السكان العريضة، كما يهتم بتدريب هيئة فنية في مجال البحث والرعاية على السواء ، بمعنى أنه يشرف على ثلاث ميادين أساسية وهي :

✓ الميدان الصحي.

✓ الميدان التكويني.

✓ ميدان الدراسة والبحث.

✓ يدير المركز الإستشفائي مجلس الإدارة، ويسيره مدير عام كما يزود بجهاز استشاري يسمى المجلس العلمي.

### 3.4. على المستوى المحلي(الدائرة والبلدية):

تنظم الخدمات الصحية على مستوى الدائرة والبلدية في شكل قطاعات صحية (المؤسسات العمومية الاستشفائية، وحدات استشفائية متخصصة ووحدات صحية قاعدية) تتولى هذه المنشآت تحديد احتياجات السكان قبل تنفيذ البرامج الصحية، الوطنية والمحلية، وهذا بالاستعمال الأمثل للموارد المادية والبشرية، وللحد من الضغط على المراكز الاستشفائية

<sup>1</sup> نفس المرجع، ص 136.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 138.



وتطبيقا لسلمية العلاج hiérarchisation des soins تم إنشاء قطاعات صحية فرعية sous secteurs sanitaire المسماة قاعدية أو أولية لتتسع نسبتها في المجتمع، حيث أوكلت لها مهمة انتقاء الحالات المرضية بعد الكشف عنها وتوجيه الخطير منها نحو المستشفى والرعاية البسيطة منها ذاتيا، إلى جانب إسهامها في الحملات الوقائية والتطعيم لسكان منطقة معينة، وتتكون على الترتيب من:

أ - **عيادة متعددة الخدمات (Polyclinique)** : وتتخلص مهماتها فيما يلي:

✓ تقديم مختلف الخدمات الصحية والاستعجالية والفحوصات العامة المتخصصة.

✓ الإشراف الفني والإداري على المراكز الصحية.

✓ تقوم بدور الوساطة بين المركز الصحي والمستشفى.

ب - **المركز الصحي (Centre de santé)** :

ينشأ عند كل قرية أو كل تجمع سكاني، وتوكل له مهمة الوقاية الصحية وحماية

الأمومة والطفولة والتطعيم والعلاجات والفحوصات العامة .

ج - **قاعات العلاج (salle de soin)**:

وهي التي تتولى تقديم العلاجات البسيطة لكل 1000-2000 ساكن، ولكن قرار

المرسوم التنفيذي لسنة 2007<sup>1</sup> تضمن تغيير تقسيم القطاعات الصحية إلى :

✓ المؤسسات العمومية الاستشفائية établissements Publics

Hospitalier (EPH)

✓ المؤسسات العمومية للصحة الجوارية établissements publics de santé de proximité

santé de proximité

✓ المؤسسات الاستشفائية المتخصصة établissements Hospitaliers

spécialisé (EHS)

<sup>1</sup> قرار المرسوم التنفيذي رقم (07-140) المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1421 الموافق مايو سنة 2002 .

وقد ألغيت المراكز الصحية (Centres de santé) لتتحول بدورها إلى عيادات متعددة الخدمات (Polycliniques)، أو إلى قاعات للعلاج (salles de soin) حسب حالة وضعيتها المادية .

إن المؤسسة العمومية الاستشفائية (EPH) حسب المرسوم التنفيذي السابق ذكره هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وتوضع تحت وصاية الوالي، و هي تتكون من هيكل للتشخيص والعلاج والإستشفاء وإعادة التأهيل الطبي وتغطي سكان بلدية واحدة أو مجموعة بلديات ، كما تحدد المشتملات المادية للمؤسسة العمومية الإستشفائية بقرار من الوزير المكلف بالصحة.

تتمثل مهام المؤسسة العمومية الاستشفائية حسب المادة 4 من هذا المرسوم في التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بالحاجات الصحية للسكان، وفي هذا الإطار تتولى على الخصوص المهام التالية:

- ✓ ضمان تنظيم وبرنامج توزيع العلاج والتشخيص وإعادة التأهيل الطبي والاستشفاء.
- ✓ تطبيق البرامج الوطنية للصحة.
- ✓ ضمان حفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية.
- ✓ ضمان تحسين مستوى مستخدمي مصالح الصحة وتجديد معارفهم.

كما يمكن استخدام المؤسسة العمومية الإستشفائية ميدانا للتكوين الطبي وشبه الطبي والتكوين في التسيير الإستشفائي على أساس اتفاقيات تبرم مع مؤسسات التكوين. حسب نفس المرسوم لها نفس تعريف المؤسسة (EPSP) ، أما المؤسسة العمومية للصحة الجوارية الإستشفائية فهي تتكون من مجموعة عيادات متعددة الخدمات وقاعات للعلاج تحدد المشتملات المادية والحيز الجغرافي لها بقرار من الوزير المكلف بالصحة<sup>1</sup> أما مهامه حسب المادة 8 من هذا المرسوم فهي التكفل بصفة متكاملة ومتسلسلة بما يلي:

- ✓ الوقاية والعلاج القاعدي.

<sup>1</sup> قرار المرسوم التنفيذي رقم (07-140) المؤرخ في 2 جمادى الأولى عام 1421 الموافق مايو سنة 2002 .

- ✓ تشخيص المرض.
  - ✓ العلاج الجوارحي.
  - ✓ الفحوص الخاصة بالطب العام والطب المتخصص القاعدي.
  - ✓ الأنشطة المرتبطة بالصحة الإنجابية والتخطيط العائلي.
  - ✓ تنفيذ البرامج الوطنية للصحة والسكان.
  - ✓ وتكلف على الخصوص بالمساهمة في ترقية وحماية البيئة في المجالات المرتبطة بحفظ الصحة والنقاوة ومكافحة الأضرار والآفات الاجتماعية والصحة المدرسية.
5. عرض الخدمة الاستشفائية في الجزائر:

تم إسناد النظام الصحي في الجزائر إلى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، التي تسير العناية الإستشفائية و الصحة في الوسط العمومي وتراقب شروط الممارسة في القطاع الخاص و تسير التغطية الاجتماعية من قبل ثلاث صناديق وطنية تحت وصاية وزارة العمل و الضمان الاجتماعي، وهي على التوالي: الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الأجراء CNAS، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للعمال الغير أجراء CASNOS و الصندوق الوطني للتقاعد CNR، و يغطي نظام الحماية الاجتماعية الضمانات الاجتماعية (المرض، الأمومة، العطب، الوفاة، التقاعد، حوادث العمل والأمراض المهنية، الخدمات الاجتماعية، التأمين على البطالة والتقاعد المسبق).<sup>1</sup>

حيث سجل السلك الطبي نمو قدرت نسبته بحوالي 70% خلال العشرية السابقة في الهياكل العمومية، وذلك بتسجيل ارتفاع في عدد الأطباء الممارسين من 21000 منهم 4000 أخصائيون سنة 1999 م إلى 35000 منهم 13000 أخصائيون سنة 2007 م، وقد تمت مرافقة ذلك بتدعيم حضور أطباء أخصائيين في المدن الداخلية بالبلاد، وعليه فإن عدد الأطباء الأخصائيين العاملين في هياكل الصحة العمومية عبر ولايات الهضاب العليا قد ارتفع من

<sup>1</sup> <http://www.andi.dz>

307 سنة 1999 م إلى 2174 سنة 2007 م، أما بالنسبة لولايات الجنوب فارتفع عدد الأطباء الأخصائيين الذي لم يكن يتجاوز 80 في سنة 1999 م إلى 1000 في 2007 م.<sup>1</sup>

وبهدف تلبية طلبات المواطنين تمت مرافقة سياسة الصحة العمومية بجهود هامة للاستثمار من طرف الدولة، بغية توسيع و تدعيم شبكة المنشآت الصحية من أجل تكفل أفضل بالمريض، ومن أجل تحقيق تغطية طبية أفضل بالنسبة للفترة الممتدة من 2005 إلى 2008 م فقد استفاد القطاع الصحي من 244 مليار دج للاستثمارات العمومية من أجل إنجاز مجموعة من المنشآت الصحية منها 50 تم استكمالها، وحوالي 222 منشأة في طور الانجاز.

أما بالنسبة لسنة 2007 قد قدرت الإحصائيات الإجمالية المتعلقة بالهياكل الاستشفائية ب:<sup>2</sup>

✓ 268 مستشفى منها 31 مركز إستشفائي متخصص ومركز إستشفائي جامعي ببطاقة استقبال مقدرة ب 54000 سرير.

✓ 504 عيادة متعددة الخدمات و 5368 مركز طبي و مستوصف.

✓ 515 مركز طبي اجتماعي و 1121 وحدة طبية للكشف ومتابعة الصحة المدرسية.

✓ 80 وحدة طبية وقائية في الوسط الجامعي إضافة إلى 120 مركز لنقل الدم.

✓ الهيئات التابعة للقطاع العسكري ومنها: مستشفى مركزي و 06 مستشفيات

جهوية، 03 عيادات متعددة الخدمات ،عيادتين للتوليد.

### الموارد البشرية:

من خلال الجدول (20) يوضح تطور مؤشرات التغطية الطبية في الجزائر:

السنوات	طب عام	شبه طبيين
1962	لكل 25643	لكل 2979
1999	لكل 1750	لكل 364
2009	لكل 1457	لكل 370

<sup>1</sup> تقرير وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، 15 سبتمبر، 2007.

<sup>2</sup> <http://www.andi.dz>

**Source :** Communication de Monsieur le Ministre de la Santé, de la Population et de la Réforme Hospitalière Septembre 2009 p16.

يتضح من الجدول أعلاه أن عدد الأطباء العاميين والخاصين ارتفع بشكل ملحوظ، وهذا تناسبا مع ارتفاع عدد السكان من سنة 1962 م بعد الاستقلال إلى غاية 2009 م مما يدل أن السياسة التي انتهجتها الدولة لتحسين الخدمات الصحية كان لها اثر واضح، أما بالنسبة لأطباء الأسنان و الصيادلة فلم يسجل هناك ارتفاعا كبيرا في عدد الشبه الطبيين ما بين سنة 1962 م و 1999 م ليعاود الانخفاض في عددهم خلال سنة 2009 م .

#### 6. إصلاح النظام الصحي في الجزائر:

يعتبر العنصر المميز لسنة 2002 م في مجال الصحة في الجزائر، تغيير اسم وزارة الصحة والسكان إلى وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات، ويندرج هذا التغيير ضمن حركة الإصلاحات التي تشهدها الجزائر، والتي مست العديد من القطاعات.

#### أهداف مشروع الإصلاح وملفاته:

لقد أورد التقرير التمهيدي للمجلس الوطني لإصلاح المستشفيات مجموعة من الأهداف، والتي يسعى الإصلاح إلى تحقيقها، وتتمثل في الأتي<sup>1</sup>:

✓ إحصاء عروض العلاج والإستشفاء وتكييفها مع الحاجات الصحية للمواطن بالاعتماد على نظام إعلامي فعال.

✓ ضمان الموارد المالية اللازمة للسير الحسن للمؤسسات الصحية.

✓ التأكيد على حقوق وواجبات المستعملين وحماية المرضى على وجه الخصوص.

✓ إعادة التأكيد على الالتزامات التعاقدية لكل المتدخلين في صحة المواطن .

✓ توفير الإمكانيات الضرورية لمحترفي الصحة مهما كانت مسؤولياتهم، وذلك قصد

الاستجابة بأكثر فعالية للحاجات الصحية والاجتماعية.

<sup>1</sup> المجلس الوطني لإصلاح المستشفيات: تقرير تمهيدي للمجلس الوطني لإصلاح المستشفيات: الأولويات والأنشطة المستعجلة، الجزائر، 12 جانفي 2003 .

✓ تحسين فعالية النفقات التي تخصصها الجماعة في أي شكل كان للمؤسسات الصحية. ويتضح من هذه الأهداف أن هناك هدفين أساسيين هما: التحكم في نظام المعلومات الصحية وتحسين جودة الخدمات المقدمة.

أما فيما يخص ملفات الإصلاح، فقد ركز المجلس في تصوره على ستة ملفات نعرضها فيما يلي:<sup>1</sup>

#### أ - ملف الحاجيات الصحية وطلب العلاج:

تمحور هذا الملف حول دراسة كفاءات التنسيق بين النظام الوطني للصحة ومنظومته الإستشفائية الفرعية، وذلك بتفادي عزل إصلاح المؤسسات الإستشفائية عن الإطار الاجتماعي، الوبائي، المالي و التنظيمي، وتم التعرض إلى كفاءات التنسيق بين الهياكل الجوارية ومستشفى القطاع من جهة، وتلك الموجودة بين مستشفيات القطاع و المستشفيات المرجعية الجهوية أو الوطنية من جهة أخرى.

#### ب - ملف الهياكل الاستشفائية:

تمحور هذا الملف حول إصلاح الهياكل الصحية ، وذلك بإدراج جملة من الأهداف نعرضها فيما يلي:

✓ تعزيز رقابة الدولة على مؤسسات العلاج العمومية والخاصة.

✓ المساهمة الفعالة للمريض ولجمعيات المرضى من خلال الإدلاء بأرائهم حول توزيع شبكة العلاج وجودة أدائها.

✓ استعجال وضع دعامة إعلامية والتي تعد الركيزة الأساسية لنجاح أي عمل إصلاحي.

#### ج - ملف الموارد البشرية:

اهتم هذا الملف بعنصر أساسي في النظام الصحي وهو المستخدمين، وذلك من خلال السهر على مراجعة أحوالهم الشخصية، شروط وظروف عملهم، علاواتهم وأجورهم ترقية في المسار المهني وتكوينهم، حيث أن التكوين يعد ضرورة ملحة بالنسبة لكل فئات المستخدمين

<sup>1</sup> Les 6 dossiers de la reforme hospitalière (Ministre de la santé et de la population).

الطبيين، شبه الطبيين، المسيرين والتقنيين، وهذا بالاشتراك مع قطاعات أخرى كالتعليم العالي و التكوين المهني على وجه الخصوص.

### د - ملف الموارد المادية:

ارتكز هذا الملف على ضرورة إدماج الوسائل المادية الضرورية لتنظيم العلاج والذي يستدعي توازنا بين الوسائل ومستوى النشاط وبين تسلسل العلاج وتقييم الوسائل، والهدف من ذلك هو إعطاء كل الوسائل الضرورية لشبكة العلاج شرط أن تكون موزعة بعقلانية. وتشكل الجوانب المرتبطة بالصيانة والمعايير التقنية والخاصة بالأمن والنوعية وتكوين عناصر مكملة لهذا الملف.

### هـ - ملف التمويل:

اهتم هذا الملف بدراسة طرق توسيع موارد تمويل المستشفيات، وضرورة إعادة النظر في التنظيم من ناحية التسيير المالي، بالإضافة إلى السهر على تكييف القوانين الأساسية التي تسيير المؤسسات الصحية حاليا مع التعديلات الجارية خاصة في مجال التمويل القائم على التعاقد في النشاطات، وحول الشروط الواجبة لتخصيص الميزانيات والفوترة بطريقة تسعى لتحقيق المساواة في الحصول على العلاج بالنسبة لكل المرضى.

### و - ملف اشتراك القطاعات:

نظرا لارتباط نشاطات وزارة الصحة والسكان وإصلاح المستشفيات إلى حد بعيد بنشاطات العديد من القطاعات الأخرى كقطاع المالية، العمل والحماية الاجتماعية، الضمان الاجتماعي، التضامن، التعليم العالي، التكوين المهني، الجماعات المحلية والبيئية، الصناعة والفلاحة، فإنه يجب ضمان الانسجام بين الصحة والسياسات العمومية الأخرى من خلال إدراج كل الأنشطة القطاعية ذات الصلة بالصحة ضمن الإستراتيجية العامة للوزارة.

والجدير بالإشارة أن تنظيم العلاج بمنطقة الجنوب والاستعجال على المستويين الجهوي والوطني، موضوعين لم يتم التطرق إليهما في هذا المشروع، ولقد تمت الإشارة عدة مرات إلى وجوب تنظيم العلاج بمنطقة الجنوب ، بغض النظر عن العراقيل المرتبطة بالبعد والظروف

المناخية، الصيانة والظروف الخاصة بتعيين المستخدمين الطبيين المتخصصين الذين يمكنهم تلبية مجموع الاحتياجات الصحية، أما بالنسبة للاستعدادات فتستدعي بحثا معمقا على نتائج التحقيق الجاري حاليا، والذي يتكلف به المعهد الوطني للصحة العمومية بطلب من الوزارة.

#### 7. مفهوم الخدمة:

اختلفت وجهات النظر حول تعريف الخدمة، ومن التعاريف التي يمكن تقديمها في هذا المجال، نذكر ما يلي:

✓ عرفت الخدمة على أنها " أي فعل أو أداء يمكن أن يحققه طرف ما إلى طرف آخر، ويكون جوهره غير ملموس، ولا ينتج عنه أي تملك، وأن إنتاجه قد يكون مرتبطا بإنتاج مادي أو قد لا يكون".<sup>1</sup>

\* يشير هذا التعريف إلى تأكيد الجانب غير الملموس للخدمة، وأنها لا تتم إلا بوجود طلب من طرف آخر وليس بالضرورة أن ترتبط بإنتاج مادي.

✓ كما يمكن تعريف الخدمات بأنها " عبارة عن تصرفات أو أنشطة أو أداء يقدم إلى طرف آخر، وهذه الأنشطة تعتبر غير ملموسة، ولا يترتب عنها نقل ملكية أي شيء، كما أن تقديم الخدمة قد يكون مرتبطا أو غير مرتبط بمنتج مادي ملموس".<sup>2</sup>

\* ما يميز هذا التعريف عن سابقه هو إضافة خاصية جديدة للخدمة، وهي كونها لا تمتلك ماديا من قبل مشتريها.

✓ وعرفت جمعية التسويق الأمريكية الخدمات بأنها " منتجات غير ملموسة أو على الأقل هي كذلك إلى حد كبير، فإذا كانت بشكل كامل غير ملموسة، فإنه يتم تبادلها مباشرة من المنتج إلى المستعمل، ولا يتم نقلها أو خزنها، وهي تقريبا تقنى بسرعة. فالخدمات يصعب في الغالب تحديدها ومعرفتها لأنها تظهر للوجود بنفس الوقت التي يتم شراؤها واستهلاكها، فهي تتكون من عناصر غير ملموسة متلازمة وغالبا

<sup>1</sup> ثامر ياسر البكري :إدارة المستشفيات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2007، ص56.

<sup>2</sup> عوض بدير الحداد : تسويق الخدمات المصرفية، البيان للطباعة والنشر، القاهرة، 1999، الطبعة الأولى، ص48.



ما تتضمن مشاركة الزبون بطريقة هامة ،حيث لا يتم بيعها بمعنى نقل الملكية و ليس لها لقب أو صفة" <sup>1</sup>.

\* يلاحظ من التعريف السابق أنه أضاف مميزات جديدة للخدمات مثل فناء الخدمة ، تلازم إنتاجها واستهلاكها ومشاركة العميل.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن الخدمة هي أداء مرتبط بتبادل المنافع بين طرفين ويتميز هذا الأداء أساسا بفنائه السريع، عدم الملموسية وعدم إمكانية نقله، وكذا تزامن إنتاجه واستهلاكه في نفس الوقت.

8. وتأسيسا على هذه التعاريف يمكن تحديد الخصائص الأساسية للخدمات فيما يلي:

### 1.8. الخدمة غير ملموسة :

الخدمة لا يمكن للمستهلك لمسها أو رؤيتها قبل الشراء ولكنه يشعر بها أثناء استقبال الخدمة، ويمكنه تقديرها والحكم عليها، فخدمة النقل مثلا لا يمكن رؤيتها أو لمسها أو الإحساس بها قبل عملية الشراء، ولكن عند تلقيها يمكن تقديرها والحكم عليها بسهولة.<sup>2</sup> ويعني مما سبق أن الخدمات من غير الممكن اختبارها، مشاهدتها ولمسها قبل أن تتم عملية شرائها.

### 2.8. التلازم :

يعني تلازم الإنتاج والتوزيع في مجال صناعة الخدمات إمكانية المراقبة أو التصحيح ، فالخدمات تنتج وتستهلك في نفس الوقت، أي نفس لحظة إنجازها أو إنتاجها.<sup>3</sup>

### 3.8. التباين :

<sup>1</sup> شفيق حداد، نظام سويدان: أساسيات التسويق، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 1998، الطبعة الأولى ، ص 250.

<sup>2</sup> محمد ربحان: التسويق لخدمة الرعاية الصحية ، المؤتمر العربي الثالث، الاتجاهات في إدارة المستشفيات، القاهرة ، 5-7 ديسمبر 2004.

<sup>3</sup> François Caby: **la qualité dans les services Fondements Témoignages, outils**, édition Economica, Paris, 2002, 2ème édition, p 36.

يتعذر تمييز مخرجات المؤسسة الخدمية ، فهي دائما متغيرة ومتنوعة لارتباطها بما يطلبه كل عميل أو كل مجموعة من العملاء .

ويعني ذلك أنه يكون من الصعب في بعض الأحيان أن نحافظ على مستوى واحد من النمطية في المخرجات لذات الخدمة المقدمة للفرد، ويعود ذلك إلى العوامل المؤثرة في مدخلات إنتاج الخدمة.<sup>1</sup>

### 4.8. فناء الخدمة :

بما أن الخدمات غير ملموسة فهي غير قابلة للتخزين، وهذا ينعكس على النظام الإنتاجي ويجعل إدارته أكثر تعقيدا خاصة مع تذبذب حجم الطلب.

بمعنى آخر خاصية فناء أو هلاك الخدمة تعني أن منتج الخدمة هو الذي لا يستطيع أن يبيع كل إنتاجه في الفترة الحالية ولا تتوفر لديه فرصة ترحيل إنتاجه للبيع في فترة لاحقة.<sup>2</sup>

### 5.8. الملكية :

تعود عدم القدرة على امتلاك خدمة ما إلى عدم كونها ملموسة، بمعنى آخر عند تأدية خدمة لا يتم نقل الملكية من البائع إلى المشتري، فالمشتري يشتري فقط الحق في عملية خدمة. و بعبارة أخرى ، نقصد بعدم التملك أن الخدمة يمكن الانتفاع بها ولا يمكن التمتع بحق امتلاكها عند الحصول عليه.<sup>3</sup>

### 6.8. ارتباط الخدمة بشخصية مقدميها :

إن معظم الخدمات يرتبط تقديمها بشخصية مقدمها ويصعب الفصل بينهما، فنجد أن تقديم خدمة الاستشارات الهندسية مرتبطة بالمهندس حتى لو كان من خلال مكتب أو شركة، وكذلك

1 سعيد محمد المصري: إدارة وتسويق الأنشطة الخدمية: المفاهيم والاستراتيجيات، الدار الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص29.

2 سمير علام: إدارة العمليات والإنتاج، مركز جامعة القاهرة للتعليم المفتوح، القاهرة، 1992 ، ص 30.

3 محمد زاهر دعبول، محمد أيوب: مبادئ تسويق الخدمات، دار الرضا للنشر، دمشق، 2003 ، الطبعة الأولى، ص31.

الخدمة التي يقوم بها المحامي لا يمكن تقديمها إلا من خلاله وكذلك الحال بالنسبة للخدمات الصحية وخدمة التعليم والتدريب.<sup>1</sup>

### 9. الخدمات الصحية:

الخدمة الصحية مطلب أساسي لكل إنسان في الحياة تسعى المجتمعات الإنسانية إلى تحقيقه مهما اختلفت نظمها السياسية والاقتصادية، كما تحاول مختلف الدول توفير الإمكانيات المناسبة في مؤسساتها الصحية، سواء كانت بشرية أو تقنية أو مالية للارتقاء بمستوى أداء الخدمة الصحية.

وتعتبر الخدمة الصحية سلعة غير ملموسة شأنها شأن السلع الخدمية الأخرى، ولكنها تتميز بمجموعة من الخصائص التي تؤثر في الطلب عليها مما يتطلب تحديدها.

\* لكن قبل هذا نرى أنه من المفيد التطرق لمفهوم الخدمة الصحية فيما يلي:

تعرف الخدمة الصحية بأنها "عبارة عن جميع الخدمات التي يقدمها القطاع الصحي على مستوى الدولة، سواء كانت علاجية موجهة للفرد أو وقائية موجهة للمجتمع والبيئة أو إنتاجية مثل إنتاج الأدوية والمستحضرات الطبية والأجهزة التعويضية، وغيرها بهدف رفع المستوى الصحي للمواطنين وعلاجهم ووقايتهم من الأمراض المعدية".<sup>2</sup>

يتبين من التعريف أعلاه أن الخدمات الصحية هي كل ما يوفره القطاع الصحي في الدولة من خدمات سواء كانت موجهة للفرد أو المجتمع أو البيئة.

\* ونرى من الضروري التفريق بين مفهومين وهما:<sup>3</sup>

أ - الرعاية الطبية: ويقصد بها الخدمات التي تقدمها المؤسسات الصحية كالخدمات المتعلقة بالتشخيص والعلاج والتأهيل الاجتماعي والنفسي، وما يرتبط بها من خدمات طبية متخصصة

1 محمد ربحان، مرجع سابق، ص 3.

2 محمد محمد إبراهيم: طبيعة حماية المستهلك في مجال الخدمات الصحية، ب. المجلة العلمية لكلية التجارة، العدد الرابع، جامعة أسبوط، القاهرة، ديسمبر، 1983، ص 23.

3 مكرم عبد المسيح باسيلي: موسوعة محاسبة التكاليف، المكتبة العصرية، مصر، 2007، ص 152.

مكاملة كالفحوص المخبرية والتحاليل الطبية، الطوارئ، العيادات الخارجية، الأشعة، الإسعاف، التمريض، والخدمات الصيدلانية والغذائية وغيرها.

**ب - الرعاية الصحية :** ويقصد بها الخدمات التي تقدمها المؤسسات الصحية للمجتمع بأسره، بهدف توفير الصحة للجميع كحملات تنظيم الأسرة، رعاية الأمومة والطفولة، الوقاية من الأمراض المزمنة، التطعيم ضد الأمراض المعدية، رعاية المسنين وغيرها.

\* وانطلاقا مما سبق ،يمكن أن نصنف الخدمات الصحية كالتالي:

### 1.9. خدمات علاجية :

موجهة للفرد، وترتبط بجميع الخدمات الطبية في مختلف التخصصات ، سواء على مستوى المصالح الإستشفائية أو مصالح الطب اليومي والعيادات الخارجية ، بالإضافة إلى الخدمات المساعدة المتمثلة في الأشعة والتحاليل، إلى جانب خدمات التغذية والنظافة والإدارة وغيرها.

### 2.9. خدمات وقائية :

تعمل هذه الخدمات على تسهيل أداء الخدمات العلاجية، فهي مدعمة لها ويتمثل دورها في حماية المجتمع والبيئة من الأمراض المعدية والأوبئة، مثل الرقابة الصحية على الواردات.

### 3.9. خدمات إنتاجية :

وتتضمن إنتاج الأمصال واللقاح والدم اللازم، كما تتضمن إنتاج الأدوية وأيضا العتاد والأجهزة الطبية الأخرى.

### 4.9. خدمات الارتقاء بالصحة :

تركز هذه الخدمات على الارتقاء بصحة الفرد من خلال العوامل غير الطبية، كالتركيز على أهمية الغذاء الصحي المتوازن، وأهمية الرياضة البدنية والراحة والنظافة الشخصية، والسلوك الصحي السليم للفرد.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> سلوى عثمان الصديقي ، السيد رمضان : الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2004 ص 55 .

\*ويمكن عرض خصائص الخدمات الصحية في الآتي:

أ - قلة التنميط والتوحيد للخدمة الصحية :

الخدمات الصحية هي خدمات فردية نظرا لاختلاف طبيعة الأفراد وأمراضهم وحالاتهم النفسية، فالخدمة تتنوع من فرد لأخر، وحتى للفرد الواحد فقد يحصل هذا الأخير على خدمة الجراحة والعيون والقلب والصدر...الخ.<sup>1</sup>

ونفس الشيء بالنسبة للوحدات التي تنتج الخدمة فإنها تتنوع باختلاف الأمراض والتخصصات، وهذا الأمر يتطلب أن يتم تقدير الطلب على كل تخصص عند تقدير الطلب على الخدمة الصحية.<sup>2</sup>

وبالتالي فالخدمات الصحية - مثل الخدمات العلاجية - هي خدمات فردية ، بمعنى أنها تقدم لكل فرد على حدى في مجالات تخصص معينة.

ب - اختلاف وتذبذب حجم الطلب على الخدمات الصحية :

يؤدي عدم تجانس الخدمة الصحية وتباينها من فرد لأخر طبقا لحاجاته الشخصية إلى تفاوت مخرجات المؤسسة الصحية الواحدة، وكذلك تباين الخدمات التي يقدمها العاملون بمؤسسة الخدمة الصحية من وقت لأخر، ومن ثم إلى صعوبة التنبؤ بالطلب على المؤسسات الصحية ، بالإضافة إلى أن هذه الأخيرة تكون نتيجة لما يتميز به هذا الطلب من عدم ثبات وعدم استقرار، فقد يحدث الطلب مرة واحدة في العام أو لفترة زمنية قصيرة خلال العام أو في مواسم معينة مثل: زيادة الإصابة بنزلات البرد في الشتاء وانتشار بعض الأوبئة الأخرى في الصيف، كما قد يتنوع الطلب خلال الشهر أو الأسبوع الواحد أو حتى في اليوم الواحد .وتقوم

<sup>1</sup> فريد توفيق نصيرات: إدارة منظمات الرعاية الصحية، دار المسيرة للطباعة والنشر ، 2008 ، ص173.

<sup>2</sup> حسن أمين عبد العزيز: الطلب على الخدمة الصحية ونظم تسويقها، ب مجلة الإدارة، ، العدد الثالث، اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، القاهرة، جانفي 1993 ، ص67.

المستشفيات بعمل قائمة انتظار لبعض الخدمات التي تقدمها بغرض تحديد حجم الطلب مستقبلا.<sup>1</sup>

### ج - الخدمات الصحية منتج غير ملموس :

الأمر الذي يستوجب ضرورة وجود اتصال مباشر قوي وفعال بين مقدم الخدمة الصحية (المؤسسة الصحية) والمستفيد منها، حتى تتحقق الاستفادة الكاملة من هذه الخدمات، ولذلك يجب على الأجهزة المقدمة للخدمات الصحية والمشرفة عليها أن تتأكد بصفة مستمرة عن طريق أساليبها الخاصة من تحقيق هذا الاتصال لتضمن تحقيق خدمة فعالة للمستفيدين من خدماتها، حيث لا يمكن فصل مقدم الخدمة الصحية عن المستفيد منها.<sup>2</sup>

### د - الخدمات الصحية سلعة عامة :

السلع العامة تخضع للتأثيرات الخارجية بدرجة أساسية، وتتميز هذه السلع بأنها حساسة للأفراد، وقد حدد كل من ماسجريف (Musgrave) وبوسطن (Boston) سنة 1976م خاصيتين للسلع العامة أو الخدمات العامة هما : المنافسة، الإقصاء أو الابتعاد .

✓ تعني الخاصية الأولى ألا وهي المنافسة أن الفرد عندما يستهلك خدمة عامة فإنه يقف في علاقة تنافسية مع فرد آخر، فمثلا عندما يستهلك المريض الخدمة الصحية في وقت معين فإنه يكون قد أوقف المرضى المنتظرين للخدمة نفسها في الوقت ذاته، باعتبار أن الطلب على هذه الخدمة مستمر.

✓ أما الخاصية الثانية وهي خاصية الإقصاء، تعني احتمال إقصاء البعض من فوائد الخدمة فعلى سبيل المثال : هناك احتمال إقصاء بعض المستفيدين من الخدمة عندما تكون التكاليف مرتفعة.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> محمد ربحان، مرجع سابق ، ص3.

<sup>2</sup> محمد محمد إبراهيم، مرجع سابق ، ص27.

<sup>3</sup> حسن أمين عبد العزيز، مرجع سابق ، ص67.

هـ - الخدمات الصحية غير قابلة للتأجيل :

تتطلب الخدمات الصحية في غالبيتها السرعة في تقديمها، فالإصابة بمرض معين على سبيل المثال يقتضي سرعة علاجه للقضاء عليه عند ظهور الأعراض.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> ردينة عثمان يوسف ، التسويق الصحي والاجتماعي ، دار المناهج للنشر والتوزيع ، عمان ، 2008 ، ص 93.

## الفصل الثامن: الإجراءات المنهجية للدراسة

### تمهيد

#### 1- منهجية البحث و التقنيات المستعملة

##### 1-1 منهج الدراسة

##### 1-2 التقنيات المستعملة

##### 2- مجال الدراسة

##### 1-2 المجال المكاني

##### 2-2 المجال الزمني

##### 2-3 المجال البشري

##### 3- وسائل معالجة البيانات

##### 4- صعوبات البحث



**تمهيد:**

يكون من المفيد سوسيولوجيا، التعرف على هذه النخبة النقابية من حيث أصولها الاجتماعية، كما يكون من الضروري أيضا التعرف على مواقعها، ومواقفها السياسية والثقافية والايديولوجية، هذا العمل سيندرج أيضا ضمن اهتمامات الأبحاث السوسيولوجية الخاصة بالنخبة الجزائرية في مختلف مواقعها الاجتماعية، الاقتصادية والسياسية، وهو ما حولنا القيام به في هذه الدراسة، التي خصصناها للشبه الطبي الجزائريين، كوحدة من النخب الجزائرية أي هي طريقة للتعرف أكثر عن هذه الفئة ومن خلال هذا الفصل سوف نعرض الإجراءات المنهجية المتبعة للكشف عنها.

**1/ منهجية البحث و التقنيات المستعملة:****1-1/ منهج الدراسة:**

يجعل البحث العلمي للباحث تصورا، وذلك في التفكير في الوسائل التي ينبغي استعمالها بين كل مرحلة من مراحلها، أي تحديد المنهجية التي سوف تتبع من أجل تنظيم و تنسيق الأفكار، واستنتاج النتائج الخاصة بالموضوع، لذلك يتم اختيار المنهج المناسب للدراسة باعتباره (سلسلة من المراحل المتتالية التي ينبغي اتباعها بكيفية منسقة و منظمة)<sup>1</sup> والتي تحدد الطريقة التي يسلكها الباحث للوصول الى نتيجة معينة<sup>2</sup>.

إذا كانت طبيعة الموضوع هي التي تحدد المنهج الذي ينبغي اتباعه، فإنها قد تعني أن كل دراسة لا يليق بها منهج واحد فقط، بل تتعدد مناهج دراسة الموضوع أحيانا، وفقا لمبدأ المرونة النهجية الذي يدعو إلى عدم الاعتماد على منهج واحد للدراسة، وإنما يصلح مع كل دراسة منهجين أو أكثر<sup>3</sup>، وعلى هذا الأساس فقد اخترنا لهذه الدراسة عدة مناهج:

<sup>1</sup> موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص36.

<sup>2</sup> عمار بوحوش: مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص92.

<sup>3</sup> غريب سيد أحمد: تصميم و تنفيذ البحث الاجتماعي، دار المعرفة الجامعية، الأزريطة، 1997، ص101.

**المنهج التجريبي:** لكونه يهدف إلى إقامة علاقة التي تربط بين السبب و النتيجة بين المتغيرات أو الظواهر، والمنهج التجريبي "هو اجراء بحثي يقوم فيه الباحث يقوم فيه الباحث بخلق مواقف، حيث يتحكم في بعض المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة، أي تحديد العلاقة السببية بين المتغيرات المحددة"<sup>1</sup>.

**المنهج التحليلي الوصفي:** لكون المنهج الوصفي أكثر مناهج البحث الاجتماعي ملائمة للواقع و خصائصه وهو الخطوة الأولى نحو تحقيق الفهم الصحيح لهذا الواقع<sup>2</sup> ، لذلك وقع اختيارنا عليه لأن دراستنا تتطلب ذلك، أي وصف المؤسسة العمومية الإستشفائية وصفا شاملا من ناحية العمل فيه، والتنظيم من حيث تدرج المناصب التي تتحدد بواسطتها السلطة ضف إلى ذلك وصف وتحليل العلاقة بين نقابة الشبه طبي وعمال الشبه طبي .

## 1-2/ التقنيات المستعملة:

لقد تعددت التقنيات بتعدد متغيرات الدراسة لذلك حاولنا التحكم في هذه المتغيرات فاستعملنا تقنية "تحليل المضمون" والتي تعني عند "برلسون" أسلوب للبحث يهدف إلى الوصف الموضوعي المنظم والكمي للمحتوى الظاهر لعملية الإتصال<sup>3</sup>. كما يعني عند لازويل "البناء التحليلي للمحتوى واسئلته هي: "من يقول ماذا لمن بأي تأثير وبأية وسيلة"<sup>4</sup> وقد أسقطنا هذه التقنية على بعض الملفات مستعملين في ذلك المنهجين الكمي والكيفي في نفس الوقت.

من أجل معرفة دور نقابة الشبه طبي في المؤسسة العمومية الاستشفائية أجرينا بعض المقابلات مع هؤلاء مستعنيين في ذلك بإستمارات، والشيء الذي ساعدنا في ذلك هي الملاحظة العلمية لذلك حاولنا استعمال تقنية "دراسة حالة"، والتقنيات التي استعملناها في جمع البيانات و تحليلها هي:

<sup>1</sup> موريس أنجريس:مرجع سابق،ص102.

<sup>2</sup> محمد علي غريب:علم الاجتماع و المنهج العلمي،دار النشر الجامعية،الاسكندرية،1983،ط3،ص383.

<sup>3</sup> غريب سيد أحمد:مرجع سابق،ص159.

<sup>4</sup> بوزيدة عبد الرحمان:دروس في المنهجية للسنة الأولى ماجيستير،الموسم الدراسي2011/2012.

## 2-1/ الإستمارة:

هي وسيلة الإتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث<sup>1</sup>، وهي عبارة عن أداة أو وسيلة لجمع البيانات تتكون من قائمة من العبارات، توجه للمبحوثين ليقوموا بالإجابة عليها قصد جمع المعلومات التي تخدم الموضوع، وقد تمكنا من تشكيل استمارتنا إنطلاقاً من المقاربات الاستطلاعية وقبل التشكيل النهائي لاستمارتنا طبقناها تجريبياً على بعض المبحوثين، وذلك طبعاً بعد عرضها على الأستاذة المشرفة .

و الجدول التالي يوضح توزيع اسئلة الاستمارة حسب المحاور

المحاور	أرقام الاسئلة	الهدف من السؤال
خصائص أفراد العينة	9-8-7-6-5-4-3-1	تحديد خصائص أفراد العينة
المركز الاجتماعي للمرأة	14-13-12-11-10-2	تحديد المركز الاجتماعي للعاملات في المؤسسات الاستشفائية
الانخراط في التنظيمات النقابية	15-16-17-18-19-20-21-22-23-24	الانخراط في التنظيمات النقابية
الوسائل المستخدمة لزيادة	25-26-27-28	الوسائل المستخدمة لزيادة الانخراط
معوقات مشاركة المرأة	29-30-31-32-33-34-35-36-37-38-39-40-41	معوقات مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية

2-2/ الملاحظة العلمية : تعني الملاحظة توجيه الحواس و الانتباه الى ظاهرة معينة او

مجموعة من الظواهر، رغبة في الكشف عن صفاتها او خصائصها بهدف الوصول الى كسب

<sup>1</sup> بلقاسم سلاطونية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الطباعة للنشر و التوزيع، دم، 2004، ص282.

معرفة جديدة عن تلك الظاهرة<sup>1</sup> ، كما تعني ولان الدراسة هي دراسة وصفية، اتخاذا الملاحظة احدى تقنيات البحث والتي ساهمت بشكل كبير في :

✓ بناء الموضوع، وذلك باختيار الإشكالية ووضع الفروض، خاصة في البحث الإستطلاعي الميداني.

✓ تحليل وتفسير النتائج بشكل أوضح، خاصة أثناء تجربينا للإستمارة ومقابلة بعض المبحوثين، وذلك من خلال ملاحظة طريقة الإجابة عن الأسئلة وملاح وجوهم، فعند كل المبحوثين لاحظنا أنهم يجابون دون اهتمام فعلي وحرص على التركيز على الأسئلة.

## 2-3/ دراسة الحالة

تعتبر دراسة الحالة إحدى الطرق والوسائل التي تجمع البيانات وتنظمها، وقد عرف قاموس علم الإجتماع الذي وضعه فيرشيلد fairchild . إلى أن دراسة الحالة منهج في البحث الإجتماعي، عن طريقه يمكن جمع البيانات ودراستها، بحيث يمكن رسم صورة كلية لوحدة معينة في علاقاتها المتنوعة و أوضاعها الثقافية<sup>2</sup>.

إستعملنا في بحثنا هذا، دراسة الحالة وذلك لغرض إلقاء الضوء على العوامل والمسببات التي تؤدي للإنخراط في نقابة الشبه طبي، لذلك إختارنا مجموعة من عمال الشبه طبي ودراستها دراسة معمقة، حتى إذا ما كشفت هذه التقنية عن علاقات جديدة، يمكن إختبارها عن طريق حالات أخرى، والتأكد من وجودها أو عدم وجودها، خاصة وأن دراستنا هذه وصفية إستطلاعية ومختبر الفروض السببية على السواء.

إن غرض من هذه التقنية ليس التعميم وإنما إجراء بحث أكثر شمولية قدر الإمكان، وقد إستعملنا في بحثنا هذا 180 امرأة تم إستجوابهم عن طريق الإستمارة .

<sup>1</sup> عمار بوحوش، مرجع سابق، ص65.

<sup>2</sup> غريب سيد أحمد، مرجع سابق، ص187.

## 2/ مجال الدراسة

تعتبر الدراسة الميدانية دراسة مكملة للدراسة النظرية، فالقيام بأي دراسة ميدانية، أو بحث ميداني يجب تحديد مختلف مجالاته، بمعنى توضيح أين تجري ومتى وعلى من من البشر؟ ذلك لأن الدراسات والبحوث الاجتماعية تتعامل مع عناصر متغيرة باستمرار، وتحديد مجالاتها يضيف عليها أكثر مصداقية لتكون معبرة و مقبولة، وذلك لإزالة أي لبس أو تأويل من شأنه التشكيك في الحقائق المتوصل إليها<sup>1</sup>، وتمثلت مجالات دراستنا فيما يلي:

2-1/ المجال الجغرافي(المكان): وهو النطاق المكاني لإجراء الدراسة<sup>2</sup>، وقد تمثل في

- المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الجزائر.
- المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية الجلفة.
- المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية تيزي وزو.
- المؤسسة العمومية الإستشفائية لولاية سطيف.

## 2-2/ المجال الزمني:

تعددت مرحل هذا المجال إلى عدة فترات زمنية، وقد تمثلت في:

**المرحلة الاستكشافية :** في هذه المرحلة قمنا بعدة استكشافات ميدانية حتى تساعدنا في بناء الموضوع، خاصة وأن ميدان بحثنا في البداية لم يكن دقيقا ومعروفا، كما قمنا بعدة قراءات تتعلق بالموضوع وتتقارب معه، حتى توجهنا وتعطينا أفكار لبناء الموضوع دائما، بالإضافة إلى هذا أجرينا عدة مقابلات مع الأساتذة وذوي الاختصاص من نقابيات ، وقد كانت هذه المرحلة في السنة الثانية من الدكتوراه.

<sup>1</sup> علي غربي: الجدييات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، مطبعة سيرتا كولي، الجزائر، 2006، ص66.  
<sup>2</sup> محمد شفيق: البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية، المكتبة الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص213.

**مرحلة الإعداد النظري:** في هذه المرحلة تم تحديد الجانب النظري للدراسة من ترتيب للقراءات وبناء الموضوع وتحديد الفصول التي تخدم البحث وتوجهه، وقد دامت هذه المرحلة من سبتمبر 2016 إلى سبتمبر 2017.

**مرحلة الإعداد الميداني:** إستغرقت مدة ملاً البيانات شهري ديسمبر و جانفي، بعدها تم تفرغها في جداول إحصائية وتحليل البيانات، ثم تفسيرها، لنصل في الأخير إلى النتائج العامة.

## 2-3/المجال البشري:

### مجال الدراسة البشري:

**العينة و كيفية إختيارها:** مجتمع الدراسة هو عبارة عن جميع النساء العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية محل الدراسة وتم اختيار العينة العشوائية 180 امرأة عاملة ما بين الشبه طبي والطبي والاداري.

## 3/ وسائل معالجة البيانات:

بعد إستعادة الإستمارات من المبحوثين قمنا بتفريغها في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية (Statistical Package for the Social Sciences) (spss) الإصدار 22 والذي عن طريقه تمت عملية إنشاء الجداول والرسومات البيانية التي ساعدتنا في عملية التحليل، من خلال إتقان إستخدام البرنامج إختصرنا الكثير من الوقت الذي كان سوف يضيع من خلال الإفراغ اليدوي للبيانات.

## 4/ صعوبات البحث:

من البديهي أن يتعرض أي بحث علمي لمجموعة من العراقيل والصعوبات، لما يتطلبه من جهد كبير ووقت شاسع، وإمكانيات وفيرة، سواء المادية منها أو المعنوية، في سبيل الوصول إلى نتائج أكثر واقعية.

باعتبارنا أحد الباحثين، تعرضنا بدورنا لمجموعة من العراقيل والصعوبات، والمتمثلة فيما يلي:

- 1- صعوبة الوصول إلى جميع الجانب النظري لنقص المراجع في المكتبات سواء الجامعية أو غيرها، لولا توفر الكتب والمجلات وكذا المذكرات الإلكترونية وخاصة من ناحية الخدمات الصحية التي كان التطرق إليها في الغالب من جانب التسويق.
- 2- التصرفات غير المفهومة لإدارة المؤسسات العمومية الإستشفائية ، فمن الترحيب بنا في الدراسة الإستطلاعية إلى الحد من حريتنا فيما بعد والإصرار على عدم الإحتكاك بالعمال وتكفل الإدارة بتوزيع الإستمارات.

## الفصل التاسع : تحليل النتائج والبيانات

عرض النتائج و تحليلها

تحليل و مناقشة الفرضية الاولى

تحليل و مناقشة الفرضية الثانية

تحليل و مناقشة الفرضية الثالثة

خاتمة



**تمهيد:**

بعد عملية جمع البيانات عن طريق توزيع الاستمارات على المبحوثين، ومقابلة بعض الحالات من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية، بعدها قمنا بعملية تفريغ البيانات في برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الإجتماعية ( **Statistical Package for the Social Sciences (spss)** ) من ثم قمنا باستعمال البرنامج من عمل جداول احصائية منتظمة، بسيطة وأخرى مزدوجة، وذلك حسب خدمتها لفرضيات الدراسة، فبداية قمنا بتوضيح خصائص العينة، ثم تحليل تحليل بنود الاستمارة وفق ملائمتها لكل فرضية، كما استعنا في تحليلنا هذا ببعض الرسومات البيانية لغرض التوضيح والتبسيط، ليتم بعد ذلك مناقشة الفرضيات وفقا لتحليل النتائج المتوصل إليها وللتذكير بالفرضيات:

01- ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة يزيد من انخراطها في التنظيمات النقابية.

02- كلما كانت الوسائل المستخدمة من طرف التنظيمات النقابية ناجعة كلما زاد الانخراط في التنظيمات النقابية.

03- وجود معوقات اجتماعية تحول دون انضمام المرأة للتنظيمات النقابية.

عرض النتائج وتحليلها:

أولا : خصائص العينة

الجدول رقم-01-: توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	ك	%
20-30	116	64.4
30-40	56	31.1
40-50	08	4.4
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه 64.4% من أفراد العينة أعمارهم بين 20-30 سنة و 31.1% أعمارهم بين 30-40 سنة أي أن 4.4% أعمارهم بين 40-50 سنة .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن أكثر من النصف، بالتدقيق 64.4% من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية هم من الشباب الذين سنهم بين 20-30 سنة.

نستنتج أن النسبة الأكبر من المشاركات في التنظيمات النقابية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية هم من الشباب وهذا انعكاس طبيعي كون النسبة الأكبر من الشعب الجزائري هم من فئة الشباب وهذا ما جعل أغلب العاملين في المؤسسات من الشباب.

بطبيعة الحال أن النسبة الأكبر التي تتواجد في المؤسسات العمومية الاستشفائية من الشباب كون أن فتح هذه المؤسسات في تزايد، والتكـوين في هذا المجال في تزايد مستمر، وبعد حصولهم على شهادة البكالوريا، أو وصولهم إلى النهائي الثانوي، أصبحوا يختصرون

الأزمة، والتوجه إلى هذا التخصص، والتوظيف مباشرة فيه، ولأنه في وقتنا الحالي أصبح غالبية تفكير شبابنا تفكيرهم في منصب العمل ، وفي أقرب الآجال، لضمان لقمة العيش.

#### الجدول رقم -02-: توزيع أفراد العينة حسب المهنة

المهنة	ك	%
ممرضة	94	52.2
طبية	59	32.8
إدارية	27	15
المجموع	180	100

من خلال الجدول اعلاه 52.2% من العاملات من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية هم من الممرضات وبنسبة اقل 32.8% طبيبات و15% إداريات .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن هناك تنوع في الاختصاصات وبنسب نستطيع أن نقول عنها أنها متقاربة، هذا راجع للمستوى الذي دخل به كل منهن، سواء بشهادة البكالوريا عن طريق مدارس الشبه طبي او الجامعات.

النسبة الأعلى هم من الممرضات نتيجة الاحتياج الكبير لهم في المؤسسة العمومية الاستشفائية، ثم الطبيبات ثم الإداريات.

إن المتمعن للعاملات من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية حسب درجة شهاداتهم، نجد أن الحاصلات على شهادات تريض يعتون نصف العدد الإجمالي، والباقي متحصل على شهادة البكالوريا وغيرها، وهذا عادي بطبيعة الحال كون هذا التنظيم يتيح للجميع الفرص، ويسهل التوجه إليه

- 100% من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية هن جامعات.

من خلال القراءة الإحصائية نجد أن العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية جميعهن مثقفات و يحملن شهادات جامعية ، و هذا راجع لكون هذا التنظيم النقابي يتطلب وعيا ثقافيا .

### الجدول رقم -03-:توزيع أفراد العينة حسب الحالة المصلحة التي تعمل بها

المصلحة التي تعمل بها	ك	%
طب الأطفال	40	22.2
النساء و التوليد	75	41.7
الأمومة و الطفل	65	36.1
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه اكبر فئة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية هن بمصلحة النساء و التوليد بنسبة 41.7 % ثم الأمومة و الطفل 36.1% و ثم طب الأطفال 22.2% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نسبة العاملات بمصلحة النساء و التوليد هي الأكبر من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية تليها نسبة العاملات بمصلحة الأمومة و الطب ثم مصلحة طب الأطفال .

نستنتج من خلال النتائج أن اكبر نسبة هي لمصلحة التوليد و النساء نتيجة لطبيعة العمل وتأثيره الناتج عن الاحتكاك الأكبر بالمرأة ، لان ذلك يساهم في التعرف و التأثر الأكبر بمعاناة و مشاكل المرأة.

## الجدول رقم -04- توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	ك	%
عزباء	84	46.7
متزوجة	66	36.7
مطلقة	30	16.7
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه أكبر فئة من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية غير متزوجات بنسبة 46.7% ثم المتزوجات 36.7% و ثم المطلقات 16.7% أما الأرامل فجاءت نسبتها معدومة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن تقريبا نصف العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية هن عازبات، المتزوجات هن أيضا نسبتهم لا بأس بها إذ تقدر بـ: 36.7% ، المطلقات نسبتهم قليلة 16.7% وهي تعتبر قليلة مقارنة مع زيادة حالات الطلاق الملاحظة مؤخرا حيث زادت نسبة الطلاق خاصة بالنسبة للمرأة العاملة.

نستنتج من خلال النتائج أن أكبر نسبة هي العازبات نتيجة لطبيعة المنطقة وتأثيرها، لان الانفتاح الحاصل في المنطقة و كذا زيادة نسبة الخريجات و العازبات كان له تأثيره الكبير.

إن نسبة المتزوجات نسبة معتبرة بالنسبة للعاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية، لكون أن أغلبهم بعد الحصول على الوظيفة يبحث عن الاستقرار وبطبيعة تقاليد المنطقة، أن بناء العش الزوجية لا يتطلب تكاليف أكثر، ومع ذلك أن أغلبهم ترابطوا زوجيا من نفس السلك، أي لأن الزوجين يعملان في نفس المؤسسة، وبطبيعة المنطقة على أنها محافظة،

فان نسبة الطلاق قليلة، بسبب الترابط العائلي، (زواج الأقارب) ، ومن جهة تدخل أعيان المنطقة في ذلك.

#### الجدول رقم -05- توزيع أفراد العينة حسب الدخل الشهري

الدخل الشهري	ك	%
20000-40000 دينار	79	43.9
40000-60000 دينار	45	25
60000-80000 دينار	37	20.6
80000-100000 دينار	19	10.6
المجموع	180	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الأكبر حسب الدخل الشهري هي نسبة العاملات اللاتي يتقاضين من 20000-40000 دينار و تمثل 43.9 % تليها العاملات اللاتي يتقاضين من 40000-60000 دينار بنسبة تمثل 25 % ثم العاملات بدخل بين 60000-80000 دينار بنسبة 20.6 % و أخيرا عاملات بدخل 80000-100000 دينار بالنسبة الأقل و تمثل 10.6 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية لذوات الدخل المنخفض اكبر من نسبتها عند ذوات الدخل المرتفع وهذا راجع الى ان نسبة الممرضات والاداريات كبيرة حيث اجورهم في الغالب اقل من 40000 دينار جزائري خاصة اذا كانوا حديثي عهد بالوظيفة.

## الجدول-06- توزيع أفراد العينة حسب الخبرة المهنية

الخبرة المهنية	ك	%
اقل من 10 سنوات	120	66.7
10-20 سنة	56	31.1
20-30 سنة	04	2.2
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه 66.7% من نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية خبرتهم المهنية اقل من 10 سنوات، 31.1% من نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية خبرتهم المهنية من 10 إلى 20 سنة، 2.2% من نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية خبرتهم المهنية من 20 إلى 30 سنة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نتائجه تؤكد نتائج الجدول رقم 01 وهو أن غالبية نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية هم من الشباب وهذا ما نجده في النتائج التي تظهر أن 66.7% من العاملات خبرتهن المهنية أقل من 10 سنة.

من رؤانا السابقة أن الفئة الشبابية، تسيطر على العدد الإجمالي للعاملات في المؤسسات الإستشفائية، كون المؤسسات في تزايد والتوجه إلى هذا التخصص أصبح بكثرة، ومع ذلك نجد العاملات اللاتي زاولن عملهن مدة طويلة، ونظرا لنشاطهن المرهق فان غالبيتهن يتوجهن للتقاعد المسبق.

## الجدول رقم -07- توزيع أفراد العينة حسب عمل الزوج

عمل الزوج	ك	%
لا شيء	24	36.4
ممرض	20	30.3
طبيب	16	24.2
شرطي	06	9.1
المجموع	66	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة عمل أزواج العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية اللذين لا يعملون شيئاً هي الأكبر و تمثل 36.4% تليها العاملات اللاتي يعمل أزواجهن ممرضين بنسبة تمثل 30.3% ثم العاملات نوات الأزواج الأطباء بنسبة 24.2% و أخيراً عاملات اللاتي يعمل أزواجهن بسلك الشرطة بالنسبة الأقل و تمثل 9.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نسبة أزواج العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية الذين لا يعملون شيئاً هي الأكبر و ذلك بنسبة 36.4% تليها العاملات اللاتي يعمل أزواجهن ممرضين و العاملات نوات الأزواج الأطباء بنسب متقاربة و أخيراً عاملات اللاتي يعمل أزواجهن بسلك الشرطة بالنسبة الأقل التي تكاد تكون منعدمة و تمثل 9.1% .

من خلال ما سبق بالنسبة الأكبر من الأزواج لا يعملون شيئاً وهذا راجع الى صعوبة زواج المرأة العاملة في المنطقة حيث ان الرجل لا يزال يرغب في ان تبقى زوجته في المنزل لرعايته وتربية الاولاد و الزواج من نفس القطاع خاصة بالنسبة للطبيبات يحتل المرتبة الثانية حسب النتائج المتوصل اليها.



## الجدول رقم -08- توزيع أفراد العينة حسب دخل الزوج

الدخل الشهري	ك	%
بدون دخل	25	37.9
30000-60000 دينار	24	36.4
60000-95000 دينار	17	25.8
المجموع	66	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية الأكبر حسب الدخل الشهري للزوج هي نسبة العاملات اللاتي لا يتقاضى أزواجهن دخلا و تمثل 37.9 % تليها العاملات اللاتي يتقاضى أزواجهن من 30000-60000 دينار بنسبة تمثل 36.4 % ثم العاملات بدخل أزواجهن بين 60000-95000 دينار بنسبة 25.8 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية لذوات الأزواج ذوي الدخل المنخفض مساوية مع نسبتها عند الزوجات ذوات الدخل المتوسط و تقل عند الزوجات ذوي أزواج بدخل مرتفع .

## الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب عمل الأب

عمل الأب	ك	%
لا شيء	54	30
متقاعد	64	35.6
أستاذ	44	24.4
إداري	18	10
المجموع	180	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة عمل آباء العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية المتقاعدون هي الأكبر و تمثل 35.6% تليها العاملات اللاتي لا يعمل آباؤهن شيئا بنسبة تمثل 30% ثم العاملات ذوات الآباء الأساتذة بنسبة 24.4% و أخيرا عاملات اللاتي يعمل آباؤهن بالإدارة بالنسبة الأقل و تمثل 10% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نسبة آباء العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية المتقاعدين هي الأكبر و ذلك بنسبة 35.6% تليها العاملات اللاتي لا يعمل آباؤهن شيئا بنسبة 30% ثم العاملات ذوات الأزواج الأساتذة بنسبة 24.4% و أخيرا عاملات اللاتي يعمل آباؤهن بسلك الإدارة بالنسبة الأقل و التي تمثل 10% .

نقوم على الذين آباؤهم لا يعملون وهي كبيرة 30% و هذا ما جعل اغلبهم للاتجاه الى سوق العمل وهذا لاعالة الاسرة.

## الجدول رقم 10- توزيع أفراد العينة حسب دخل الأب

الدخل الشهري للأب	ك	%
بدون دخل	54	30
30000-50000 دينار	63	35
50000-70000 دينار	63	35
المجموع	180	100

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية الأكبر حسب الدخل الشهري للأب هي نسبة العاملات اللاتي يتقاضى أبائهن 30000-50000 دينار و 50000-70000 دينار تمثل 35% تليها العاملات اللاتي لا يتقاضى أبائهن اجرا بنسبة تمثل 30% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نسبة العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية لذوات الآباء ذوي الدخل المرتفع تكاد تكون مساوية مع نسبتها عند العاملات ذوات الآباء ذوا الدخل المنعدم .

## الجدول رقم 11- توزيع أفراد العينة حسب نسبة المساهمة في نفقات الأسرة من مجموع

## الدخل الشهري

نسبة المساهمة في نفقات الأسرة	ك	%
25%	63	35
50%	63	35
75%	18	10
100%	36	20
المجموع	180	100

من خلال الجدول نلاحظ أن العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية المساهمات في نفقات الأسرة بنسبتي 25 و 50 هي الأكبر و تمثل 35% تليها المساهمات في نفقات الأسرة بنسبة 100% و تمثل نسبة 20 % ثم المساهمات بنسبة 75% و ذلك بنسبة 10% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية من مجموع المؤسسات العمومية الإستشفائية الجزائرية المساهمات بنسبة اقل من 50 % و بنسبة كلية هي الأكبر و أخيرا المساهمات بنسبة اكبر من 50 % و اقل من 100% و التي تمثل 10% .

نستنتج من خلال النتائج أن اغلبية العاملات مساهمات في نفقات الاسرة وهذا يدل ان اغلبهن في حاجة للعمل .

#### الجدول -12- توزيع أفراد العينة حسب الانخراط في النقابة العمالية

الانخراط في النقابة العمالية	ك	%
نعم	116	64.4
لا	64	35.6
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه 64.4% من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية منخرطات في النقابة العمالية، و 35.6% من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية غير منخرطات في النقابة العمالية أي أن أكثر من نصف العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية منخرطات في النقابة العمالية لأنهن غير منخرطات

في نقابة أخرى أو لديهن أسباب أخرى تمنعهن من الانخراط في أي تنظيم نقابي آخر، وهذا ما سنتطرق له من خلال تحليل الجداول القادمة.

إن الانخراط في النقابة العمالية للعاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية يظهر أن أغلبهن لديهن اسباب للانخراط في التنظيمات النقابية والتي قد تضمن حقوقهن .

### الجدول رقم -13- توزيع أفراد العينة حسب اسم التنظيم النقابي

اسم التنظيم النقابي	ك	%
نقابة الشبه طبي sap	66	56.9
الاتحاد العام للعمال الجزائريين ughta	50	43.1
المجموع	116	100

من خلال الجدول أعلاه 56.9% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات عمالية منخرطة ضمن نقابة الشبه طبي ، و 43.1% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات عمالية منخرطة ضمن نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن أغلب المنخرطات في النقابات يفضلن نقابة الشبه طبي على نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية المنخرطات في النقابات العمالية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية منخرطات في نقابة الشبه طبي رغم انها نقابة فنية مقارنة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين.

## الجدول رقم -14- توزيع أفراد العينة حسب العضوية في أمانة التنظيم النقابي

العضوية في أمانة التنظيم النقابي	ك	%
نعم	64	35.6
لا	116	64.4
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه 35.6% من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية المنخرطات في النقابة العمالية هن عضوات في أمانة التنظيم النقابي، و64.4% من العاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية المنخرطات في النقابة لسن عضوات في أمانة التنظيم النقابي.

إن العضوية في أمانة التنظيم النقابي للعاملات في المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية يظهر أن هناك أسباب تمنعهن من الانضمام إلى العضوية .

## الجدول رقم -15- توزيع أفراد العينة حسب المدة المقضية في الأمانة النقابية

المدة المقضية في الأمانة	ك	%
اقل من 6 أشهر	16	25
من 6 أشهر إلى سنة	40	62.5
من سنة إلى سنة و نصف	3	4.7
من سنة و نصف الى سنتين	5	7.8
المجموع	64	100

من خلال الجدول أعلاه 62.5% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات عمالية و هي عضوة في الأمانة النقابية لها مدة من 6 أشهر إلى سنة عضوية، و 25% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات عمالية و هي عضوة في الأمانة النقابية لها مدة من أقل من 6 أشهر عضوية تليها نسبة 7.8% لها من سنة و نصف إلى سنتين ، و أخيرا نسبة 4.7% و التي لها من سنة إلى سنة و نصف.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن أغلب المنخرطات في النقابات لهن مدة من 6 أشهر إلى سنة ضمن الأمانة النقابية و التي تمثل أكثر من نصف النسبة الكلية للمنخرطات في الأمانة تليها المدة اقل من 6 أشهر ثم المدة الأكثر من سنة والتي تكاد تكون منعدمة.

نستنتج من خلال هذه النتائج أن مدة عضوية المنخرطات في النقابة العمالية ضمن الأمانة لا تتعدى السنة و هذا من بين الأسباب التي تجعل المشاركات يسعين إلى الانضمام إلى العضوية ضمن الأمانة النقابية .

- 100% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات قد ترشحن و لم يتم انتخابهن.

من خلال القراءة الإحصائية نجد أن كل المنخرطات في النقابات يفضلن الانضمام إلى الأمانة النقابية.

نستنتج من خلال ذلك أن كل المنخرطات في النقابات العمالية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية يرون أن المزايا المقدمة في الانضمام للأمانة النقابية سبب في الترشح للانضمام للعضوية.

الجدول رقم -16- توزيع أفراد العينة حسب ما اذا كانت الفرصة متاحة أمامك لتكوني ضمن أمانة التنظيم النقابي

هل الفرصة متاحة أمامك لتكوني ضمن أمانة التنظيم النقابي	ك	%
نعم	64	35.6
لا	116	64.4
المجموع	180	100

من خلال الجدول أعلاه 64.4% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات عمالية يرون أن الفرصة غير متاحة لهم ليكونوا في الأمانة النقابية، و35.6% من أفراد العينة التي تنتمي إلى نقابات عمالية يرون أن الفرصة متاحة لهم ليكونوا في الأمانة النقابية .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن أغلب المنخرطات في النقابات عمالية يرون أن الفرصة غير متاحة لهم ليكونوا في الأمانة النقابية مما يعني أن هناك أسباب تدفعهم لقول ذلك.

نستنتج من خلال نتائج الجدول أعلاه أن أغلبية المنخرطات في النقابات العمالية في المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائرية يرون أن الفرصة غير متاحة لهم ليكونوا في الأمانة النقابية كون أنهم يترشحون و لا ينجحون و أيضا كون أن نسبة المترشحين كبيرة جدا.

-100% من أفراد العينة التي تنتمي الى نقابات عمالية منخرطة فيها لمدة تتراوح ما بين

1-3 سنوات .

من خلال القراءة نجد أن كل المنخرطات في التنظيم هن منخرطات لمدة تتراوح ما بين

1-3 سنوات.



نستنتج من ذلك ان مدة الانخراط للعاملات هي مدة متوسطة و ليست بالكبيرة .

- 100 % من أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية لم يسبق لها و إن كانت في أي تنظيم نقابي .

من خلال القراءة نجد أن كل أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية لم يسبق لها و أن كانت في أي تنظيم نقابي آخر من قبل .

نستنتج من خلال ذلك أن أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية لم يسبق لها و أن كانت في أي تنظيم نقابي و لهذا فهي تمتلك أسبابا تمنعها من ذلك .

-100% من أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية لديها رغبة في الانتساب لتنظيم نقابي.

من خلال القراءة نجد أن كل أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية لديها رغبة في الانتساب لتنظيم نقابي كونها مدركة لأهميتها و المزايا التي تقدمها.

نستنتج من خلال ذلك نجد أن أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية لديها رغبة في الانتساب لتنظيم نقابي إن دل على شيء فهو يدل على جودة الخدمات التي تقدمها هذه النقابات و المزايا المحصلة من جراء الانضمام لها .

**الجدول رقم -17- توزيع أفراد العينة حسب ماهية الأسباب التي تمنعك من الانتساب**

### لتنظيم نقابي

ما هي الأسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي	ك	%
لا يحب الوسط العائلي انضمامي لهكذا تنظيمات	44	68.8
يتطلب النشاط النقابي توفر أوقات خارج العمل	20	31.3
المجموع	64	100

من خلال الجدول أعلاه 68.8% من أفراد العينة التي لا تنتمي إلى نقابات عمالية يعود سبب عدم انتسابها إلى كون العائلة لا تحب ذلك ، و 31.3 % يعود سبب عدم انتسابها عدم توفر الوقت اللازم خارج وقت العمل.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن أكثر من نصف من المنتسبات إلى منظمات نقابية يعود سببها إلى العائلة .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أعلاه أن العائلة لها دور كبير في التأثير على العاملات و مشاركتهن في التنظيمات النقابية في المؤسسات العمومية الاستشفائية بالجزائر .

-100% من إجابات أفراد العينة حول استخدام التنظيمات النقابية لآليات لزيادة العنصر النسوي داخلها كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة حول استخدام التنظيمات النقابية لآليات لزيادة العنصر النسوي داخلها كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن التنظيمات النقابية لا تستخدم أية آليات للتأثير على العنصر النسوي و إنما انضمامهم يكون بمحض إرادتهم.

-100% من إجابات أفراد العينة حول هل تقدم التنظيمات النقابية تسهيلات من جانب الوقت من اجل الانضمام لها كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل تقدم التنظيمات النقابية تسهيلات من جانب الوقت من اجل الانضمام لها كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن التنظيمات النقابية لا تقدم أي تسهيلات من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و إنما انضمامهم يكون بمحض إرادتهم.

100- % من إجابات أفراد العينة حول هل تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن التنظيمات النقابية تجري كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و بالتالي توفر الجهد و الوقت لحضور المرأة اجتماعاتها.

100- % من إجابات أفراد العينة هل تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن التنظيمات النقابية لا تقدم للعاملات أي تمثيل على مستواها.

100- % من إجابات أفراد العينة هل تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع لعدم الثقة بالنفس كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع لعدم الثقة بالنفس كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن عدم انضمام العاملات إلى التنظيمات النقابية لا يعود إلى عامل الثقة بالنفس .

100- % من إجابات أفراد العينة هل غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن عدم انضمام العاملات إلى التنظيمات النقابية لا يعود إلى غياب وعيهن بأهمية العمل النقابي .

100- % من إجابات أفراد العينة حول هل هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد هل هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن هيمنة الرجال على التنظيمات له تأثير كبير في عدم انتساب العاملات بالمؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائري لها.

100- % من إجابات أفراد العينة حول هل ظروف المرأة الأسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل ظروف المرأة الأسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن ظروف المرأة الأسرية لها تأثير كبير و سلبي في انتسابها للتنظيمات النقابية .

100- % من إجابات أفراد العينة هل المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن المرأة هي صاحبة القرار الأولى و الأخيرة في مشاركتها في التنظيمات النقابية .

-100% من إجابات أفراد العينة هل مسؤولية الأطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية كانت بالنفي.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل مسؤولية الأطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية كانت لا .

نستنتج من خلال ذلك أن عدم انضمام العاملات إلى التنظيمات النقابية لا يعود مسؤولية الأطفال.

-100% من إجابات أفراد العينة حول هل بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن بيئة العمل لها تأثير كبير و سلبي في انتساب المرأة للتنظيمات النقابية .

-100% من إجابات أفراد العينة حول هل هناك غياب للديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل هناك غياب للديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن هناك غياب للديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية .

-100% من إجابات أفراد العينة حول عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في

التنظيمات النقابية كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة حول عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة

المرأة في التنظيمات النقابية كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية

لها تأثير كبير و سلبي في انتسابها للتنظيمات النقابية .

-100% من إجابات أفراد العينة حول عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس

النقابية كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة حول عدم رغبة الرجل في وجود المرأة

في المجالس النقابية كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية له تأثير

كبير و سلبي في انتسابها للتنظيمات النقابية .

-100% من إجابات أفراد العينة حول هل اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام

الرسمي كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة هل اجتماعات المجالس النقابية خارج

الدوام الرسمي كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي لها تأثير كبير

و سلبي في انتسابها للتنظيمات النقابية .

-100% من إجابات أفراد العينة حول غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي

كانت بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة حول غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي

له تأثير كبير و سلبي في انتساب المرأة للتنظيمات النقابية .

100- % من إجابات أفراد العينة حول غياب نظام الكوتا أسوة بالمجالس الوطنية كانت

بالقبول.

من خلال القراءة نجد أن كل إجابات أفراد العينة حول غياب نظام الكوتا أسوة بالمجالس

الوطنية كانت نعم .

نستنتج من خلال ذلك أن غياب نظام الكوتا أسوة بالمجالس الوطنية له تأثير كبير و

سلبي في انتساب المرأة للتنظيمات النقابية.

## الجدول رقم-18- يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المهنة في المؤسسة

المهنة	مدة الانخراط في التنظيم	مدة الانخراط في التنظيم					
		اقل من ستة أشهر	من ستة أشهر إلى سنة	من سنة ونصف إلى سنتين	من سنة ونصف سنتين ونصف	من 3 سنوات إلى 2 سنة ونصف	المجموع
مرضة	ك	23	18	15	4	4	66
	%	34,8	27,3	22,7	6,1	6,1	100
طبية	ك	17	7	6	/	/	31
	%	54,8	22,6	19,4	/	/	100
إدارية	ك	8	4	4	1	2	19
	%	42,1	21,1	21,1	5,3	10,5	100
المجموع	ك	48	29	25	4	5	116
	%	41,4	25	21,6	3,4	4,3	100

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الممرضات ، تليها الطبيبات ثم بعد ذلك الإداريات .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألامدة الانخراط في التنظيم ، نجد أن 41.4 % منخرطات لأقل من 6 أشهر ، تليها المدة من 6 أشهر إلى السنة بنسبة 25 و هكذا تتناقص النسبة حتى تكاد تنعدم عند ثلاث سنوات بنسبة 4.3 و هكذا .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 9.39 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 10 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية أكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المهنة، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المهنة. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط و المهنة فوجد



-0.042 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود أي علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المهنة.

الجدول رقم-19:-يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و المستوى التعليمي للعاملات.

المجموع	مدة الانخراط في التنظيم						المستوى التعليمي	
	من سنتين ونصف إلى ثلاث سنوات	من سنتين إلى سنتين ونصف	من سنة ونصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة ونصف	من ستة أشهر إلى سنة	اقل من ستة أشهر	ك	جامعي
116	5	5	4	25	29	48	ك	جامعي
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25,0	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25,0	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو المستوى الجامعي بنسبة 100 % أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العامل و يحفزه في الانخراط في التنظيم النقابي. وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا وهو مدة الانخراط في التنظيم نلاحظ أن الذين مدة انخراطهم من اقل من 6 أشهر هم الأكثر انخراطا بنسبة 41.4% و يتناقص عدد المنخرطات تدريجيا بزيادة سنوات الانخراط .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن الذين لديهم مدة الانخراط أقل من 6 أشهر فأغلبهم و بنسبة أكثر من 41% يجدون أن العامل المحفز لهم هو مستواهم الجامعي، ثم يختفي هذا العامل المحفز مع زيادة مدة الانخراط فوق السنة .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أن هناك علاقة بين مدة الانخراط في النقابة و المستوى

التعليمي .

### الجدول رقم-20:-يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و مكان العمل

المجموع	من سنتين ونصف إلى ثلاث سنوات	من سنتين إلى سنتين ونصف	من سنة ونصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة ونصف	من ستة أشهر إلى سنة	اقل من ستة أشهر	مدة الانخراط في التنظيم	
							مكان العمل	
29	/	5	/	/	/	24	ك	المؤسسة العمومية
100	/	17,2	/	/	/	82,8	%	الاستشفائية الجلفة
29	5	/	/	/	/	24	ك	المؤسسة العمومية
100	17,2	/	/	/	/	82,8	%	الاستشفائية تيزي وزو
29	/	/	/	/	29	/	ك	المؤسسة العمومية
100	/	/	/	/	100	/	%	الاستشفائية الجزائر
29	/	/	4	25	/	/	ك	المؤسسة العمومية
100	/	/	13,8	86,2	/	/	%	الاستشفائية سطيف
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المنخرطات في أماكن العمل برغم اختلافها فهي متساوية

وعند إدخالنا للمتغير المستقل الأمد الانخراط في التنظيم ، نجد أن 41.4 % منخرطات لأقل

من 6 أشهر ، و تمثل النسبة الأكبر لكل من الجلفة و تيزي وزو بأكثر من 82% ، تليها المدة

من 6 أشهر إلى السنة بنسبة 25% ، و تتمثل فقط نسبة الجزائر العاصمة ب 100% . ثم سيطف بنسبة تفوق 86% بين سنة و سنة ونصف ، حيث تتمثل نسبة المنخرطات 21.6% و هكذا تبدأ بالتناقص حتى تصل 4.3% .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 252 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 15 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و مكان العمل، ونرفض الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و مكان العمل. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط و المهنة فوجد 0.37 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و مكان العمل .

## الجدول رقم-21- يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري للعامة

الدخل الشهري	مدة الانخراط في التنظيم	الجدول رقم-21- يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري للعامة						
		اقل من ستة أشهر	من ستة أشهر إلى سنة	ونصف من ستة إلى سنة	سنتين	من سنة ونصف إلى سنتين	ونصف من سنتين إلى ثلاث سنوات	المجموع
20000-40000	ك	17	15	13	3	2	2	52
	%	32,7	28,8	25,0	5,8	3,8	3,8	100
40000-60000	ك	15	7	5	1	3	1	32
	%	46,9	21,9	15,6	3,1	9,4	3,1	100
60000-80000	ك	13	4	4	/	/	/	23
	%	56,5	17,4	17,4	/	/	/	100
80000-100000	ك	3	3	3	/	/	/	9
	%	33,3	33,3	33,3	/	/	/	100
المجموع	ك	48	29	25	4	5	5	116
	%	41,4	25,0	21,6	3,4	4,3	4,3	100

حسب ما جاء في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الأجر بنسبة 100% أي انه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العامل و يحفز في العمل هو مدخوله الشهري .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو مدة الانخراط في التنظيم نلاحظ أن 41.4% من العاملات انخرطن لمدة اقل من 6 ، ثم 25% من 6 أشهر إلى سنة و هكذا تتناقص النسبة تدريجيا حتى تكاد تنعدم عند 4.3% و 3.4 .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن سبب تناقص مدة الانخراط في النقابة ليس له علاقة بالدخل الشهري.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 12.16 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 15 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط و المهنة فوجد -0.099 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري .

#### الجدول رقم-22:-يبين العلاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية.

المجموع	من سنتين و نصف إلى ثلاث سنوات	من سنتين إلى سنتين و نصف	من سنة و نصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	مدة الانخراط في التنظيم	
							الخبرة المهنية	
76	4	3	3	16	19	31	ك	1-10
100	5,3	3,9	3,9	21,1	25	40,8	%	
36	/	2	1	8	9	16	ك	10-20
100	/	5,6	2,8%	22,2	25	44,4	%	
4	1	/	/	1	1	1	ك	20-30
100	25,0	/	/	25,0	25,0	25,0	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25,0	41,4	%	

حسب ما جاء في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الخبرة المهنية بنسبة 100% أي انه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العامل و يحفز في العمل هو خبرته المهنية.

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو مدة الانخراط في التنظيم نلاحظ أن 41.4% من العاملات انخرطن لمدة اقل من 6 أشهر ، ثم 25% من 6 أشهر إلى سنة و هكذا تتناقص النسبة تدريجيا حتى تكاد تنعدم عند 4.3% و 3.4 .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن سبب تناقص مدة الانخراط في النقابة ليس له علاقة بالخبرة المهنية.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الطواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 6.63 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 10 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية ، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط و الخبرة المهنية فوجد 0.005 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية .

## الجدول رقم -23- :يبين العلاقة بين مدة الانخراط في النقابة و المهنة

المهنة	الانخراط في النقابة		المجموع
	نعم	لا	
ممرضة	66	28	94
	70,2%	29,8	100
طبية	31	28	59
	52,5%	47,5	100
إدارية	19	8	27
	70,4%	29,6	100
المجموع	116	64	180
	64,4%	35,6	100

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الإداريات ، تليها الممرضات ثم بعد ذلك الطبيبات .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو الانخراط في التنظيم ، نجد أن 64.4 % منخرطات و 35.6% غير منخرطات .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الطواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 5.42 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية أكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين الانخراط في التنظيم و المهنة، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين الانخراط في التنظيم و المهنة. كما تم حساب معامل الارتباط بين الانخراط و المهنة فوجد 0.061 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود أي علاقة بين الانخراط في التنظيم و المهنة.

## الجدول رقم-24:- يبين العلاقة بين التنظيم النقابي المنتسب اليه و المهنة

المهنة	اسم التنظيم النقابي		
	ugta	sap	المجموع
ممرضة	/	66	66
	/	100	100
طبيبة	31	/	31
	100	/	100
إدارية	19	/	19
	100	/	100
المجموع	50	66	116
	43,1	56,9	100

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الممرضات ، تليها الطبيبات ثم بعد ذلك الإداريات .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو اسم التنظيم ، نجد أن 56.9% منخرطات في sap و 43.1% منخرطات في ugta.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الطواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 116 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية أقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض القائل بوجود علاقة بين المهنة و اسم التنظيم ، ونرفض الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين المهنة و اسم التنظيم. كما تم حساب معامل الارتباط بين اسم التنظيم و المهنة فوجد 0.99 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على وجود علاقة قوية بين المهنة و اسم التنظيم.



الجدول رقم -25- يبين العلاقة بين المهنة و اذا كانت العاملة عضوة في الأمانة النقابية للتنظيم

المهنة	عضوة في الأمانة		
	نعم	لا	المجموع
ممرضة	35	59	94
	37,2	62,8	100
طبية	18	41	59
	30,5	69,5	100
إدارية	11	16	27
	40,7	59,3	100
المجموع	64	116	180
	35,6	64,4	100

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الممرضات ، تليها الطبيبات ثم بعد ذلك الإداريات .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو عضوة في الأمانة ، نجد أن 35.6% عضوات في الأمانة و 64.4 % غير عضوات في الأمانة.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 1.08 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية أكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين المهنة و عضوة في الأمانة ، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين المهنة و عضوة في الأمانة . كما تم حساب معامل الارتباط بين عضوة في الأمانة و المهنة فوجد

0.003 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود أي علاقة بين المهنة و عضوة في الأمانة.

الجدول رقم -26- يبين العلاقة بين المهنة و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي

المهنة	المدة التي في الأمانة	أقل من ستة أشهر	من ستة أشهر إلى سنة	من ستة إلى سنة ونصف	من ستة ونصف إلى سنتين	المجموع
ممرضة	ك	10	23	1	1	35
	%	28,6	65,7	2,9	2,9	100
طبيبة	ك	4	9	1	4	18
	%	22,2	50,0	5,6	22,2	100
إدارية	ك	2	8	1	/	11
	%	18,2	72,7	9,1	/	100
المجموع	ك	16	40	3	5	64
	%	25,0	62,5	4,7	7,8	100

حسب ما جاء في الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو المدة التي في الأمانة بنسبة 62.5 % بين 6 أشهر و سنة في الأمانة ونلاحظ ارتفاعها في نسب كل المهن بالنسبة لكل المهن ، تليها نسبة 25% في أقل من 6 أشهر ثم تنقص لتكاد تنعدم في غيرها ..

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن سبب تناقص مدة الانخراط في الأمانة ليس له علاقة بالمهنة.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر  $\chi^2$  حيث  $\chi^2$  الحسابية تساوي 8.6 و  $\chi^2$  الجدولية عند درجة الحرية 6 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و المهنة ، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و المهنة. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط في الأمانة و المهنة فوجد 0.12 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و المهنة .

- العلاقة بين المهنة و إذا كنت ترشحت لأمانة التنظيم النقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو ترشحت و لم يتم انتخابي بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج نجد أن مهما كان نوع مهنة العاملة فان إجابتها واحدة و هي ترشحت و لم يتم انتخابي .

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين المهنة و إذا كانت لا لماذا و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين المهنة و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو نعم ارغب في الانتساب لتنظيم نقابي بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج نجد أن مهما كان نوع مهنة العاملة فان إجابتها واحدة و هي نعم ارغب في الانتساب لتنظيم نقابي .

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين المهنة والرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين المهنة و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو لا تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كان نوع مهنة العاملة فإن إجابتها واحدة و هي لا تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين المهنة و امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

**الجدول رقم-27-:يبين العلاقة بين المستوى التعليمي و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي**

المجموع	من سنة ونصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة ونصف	من سنة أشهر إلى سنة	اقل من سنة أشهر	مدة التي في الأمانة	
					المستوى التعليمي	
64	5	3	40	16	ك	جامعي
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو المدة في الأمانة هي بين 6 أشهر و سنة بنسبة 62.5% تليها نسبة 25% لأقل من 6 أشهر و تكاد تتعدم في غيرها و هذا مع كون المستوى التعليمي جامعي و هو المستوى الوحيد .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن مهما كانت مدة العاملة الأمانة فان المستوى التعليمي واحد .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أنه ليس هناك أي علاقة بين المستوى التعليمي و المدة في الأمانة .

**الجدول رقم-28:- يبين العلاقة بين مكان العمل و طبيعة التنظيم النقابي المنتسب اليه.**

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			مكان العمل	
29	10	19	ك	المؤسسة العمومية الاستشفائية الجلفة
100	34,5	65,5	%	
29	19	10	ك	المؤسسة العمومية الاستشفائية تيزي وزو
100	65,5	34,5	%	
29	11	18	ك	المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائر
100	37,9	62,1	%	
29	10	19	ك	المؤسسة العمومية الاستشفائية سطيف
100	34,5	65,5	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المنخرطات في أماكن العمل برغم اختلافها فهي متساوية وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو اسم التنظيم النقابي ، نجد أن 56.9% منخرطات ضمن sap ، و تمثل النسبة الأكبر ، تليها المنخرطات ضمن ugta بنسبة 43.1% .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 8 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 3 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين اسم التنظيم و مكان العمل، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين اسم التنظيم و مكان العمل. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط و المهنة فوجد -0.062 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين اسم التنظيم و مكان العمل .

### الجدول رقم -29- يبين العلاقة بين مكان العمل و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي.

مكان العمل	مدة التي في الأمانة	أقل من ستة أشهر	من ستة أشهر إلى سنة	من سنة إلى نصف سنين	من سنة ونصف إلى سنيين	المجموع
المؤسسة العمومية الاستشفائية الجلفة	ك	16	/	/	/	16
	%	100	/	/	/	100
المؤسسة العمومية الاستشفائية تيزي وزو	ك	/	16	/	/	16
	%	/	100	/	/	100
المؤسسة العمومية الاستشفائية الجزائر	ك	/	13	3	/	16
	%	/	81,3	18,8	0,0	100
المؤسسة العمومية الاستشفائية سطيف	ك	/	11	/	5	16
	%	/	68,8	/	31,3	100
المجموع	ك	16	40	3	5	64
	%	25	62,5	4,7	7,8	100

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المنخرطات في أماكن العمل برغم اختلافها فهي متساوية

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو المدة في الأمانة ، نجد أن 62.5 % منخرطات من 6 أشهر إلى سنة ، و تمثل النسبة الأكبر لكل من الجزائر و تيزي وزو و سطيف بأكثر من 82% ، تليها المدة اقل من 6 أشهر بنسبة 25% ، و تتمثل فقط في نسبة الجلفة ب 100 % . و هكذا تبدأ بالتناقص حتى تصل 4.3 % .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 86.6 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 9 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و مكان العمل، ونرفض الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و مكان العمل. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط في الأمانة و مكان العمل فوجد 0.72 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على وجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و مكان العمل .

- العلاقة بين مكان العمل و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو لا تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كان نوع مكان العمل فان الإجابة واحدة و هي لا تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين مكان العمل و امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

## الجدول رقم -30-: يبين العلاقة بين الدخل الشهري وما اذا كان منخرطاً في النقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			ك	الدخل الشهري
79	27	52	ك	20000-40000
100	34,2	65,8	%	
45	13	32	ك	40000-60000
100	28,9	71,1	%	
37	14	23	ك	60000-80000
100	37,8	62,2	%	
19	10	9	ك	80000-100000
100	52,6	47,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الدخل المنخفض، يليها المتوسط ثم بعد ذلك الدخل المرتفع .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو الانخراط في التنظيم ، نجد أن 64.4 % منخرطات و 35.6% غير منخرطات .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 3.44 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 3 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية أكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري. كما تم حساب معامل الارتباط بين الانخراط و الدخل



الشهري فوجد 0.095 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود أي علاقة بين الانخراط في التنظيم و الدخل الشهري.

الجدول رقم-31:- يبين العلاقة بين الدخل الشهري و طبيعة التنظيم النقابي المنتسب اليه.

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			الدخل الشهري	
52	10	42	ك	20000-40000
100	19,2	80,8	%	
32	9	23	ك	40000-60000
100	28,1	71,9	%	
23	22	1	ك	60000-80000
100	95,7	4,3	%	
9	9	/	ك	80000-100000
100	100	/	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الدخل المنخفض، يليها المتوسط ثم بعد ذلك الدخل المرتفع .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو اسم التنظيم النقابي ، نجد أن 56.9 % منخرطات ضمن sap و 43.1% منخرطات ضمن ugta.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 52.78 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 3 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض القائل بوجود

علاقة بين اسم التنظيم و الدخل الشهري، ونرفض الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين اسم التنظيم و الدخل الشهري. كما تم حساب معامل الارتباط بين اسم التنظيم و الدخل الشهري فوجد 0.62 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على وجود علاقة بين اسم التنظيم و الدخل الشهري.

الجدول رقم-32- يبين العلاقة بين الدخل الشهري و اذا كانت العاملة عضوة في الأمانة النقابية للتنظيم.

المجموع	لا	نعم	عضوة في الأمانة	
			ك	الدخل الشهري
79	48	31	ك	20000-40000
100	60,8	39,2	%	
45	32	13	ك	40000-60000
100	71,1	28,9	%	
37	20	17	ك	60000-80000
100	54,1	45,9	%	
19	16	3	ك	80000-100000
100	84,2	15,8	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الدخل المنخفض، يليها المتوسط ثم بعد ذلك الدخل المرتفع .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو عضوة في الأمانة، نجد أن 35.6% منخرطات ضمن الأمانة و 64.4% غير منخرطات ضمنها.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 6.32 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 3 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين عضوة في الأمانة و الدخل الشهري، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين عضوة في الأمانة و الدخل الشهري. كما تم حساب معامل الارتباط بين عضوة في الأمانة و الدخل الشهري فوجد 0.074 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين عضوة في الأمانة و الدخل الشهري.

الجدول رقم-33:-يبين العلاقة بين الدخل الشهري و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي.

المجموع	من سنة ونصف إلى سنتين	من ستة إلى سنة ونصف	من سنة أشهر إلى سنة	أقل من سنة أشهر	مدة التي في الأمانة	
					ك	الدخل الشهري
31	1	1	22	7	ك	20000-40000
100	3,2	3,2	71,0	22,6	%	
13	/	1	7	5	ك	40000-60000
100	/	7,7	53,8	38,5	%	
17	2	1	11	3	ك	60000-80000
100	11,8	5,9	64,7	17,6	%	
3	2	/	/	1	ك	80000-100000
100	66,7	/	/	33,3	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25,0	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الدخل المنخفض، يليها المتوسط ثم بعد ذلك الدخل المرتفع .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو المدة في الأمانة ، نجد أن 62.5 % منخرطات من 6 أشهر إلى سنة ، و تمثل النسبة الأكبر لكل الدخول بأكثر من 50% ، تليها المدة اقل من 6 أشهر بنسبة 25% . و هكذا تبدأ بالتناقص حتى تصل 4.3% .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 19.94 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 9 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5%

وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و الدخل الشهري، ونرفض الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و الدخل الشهري. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخراط في الأمانة و الدخل الشهري فوجد 0.24 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على وجود علاقة بين مدة الانخراط في الأمانة و الدخل الشهري .

#### الجدول رقم -34- يبين العلاقة بين الدخل الشهري و سبب عدم انضمام العاملة لآمانة التنظيم النقابي

المجموع	ترشحت ولم يتم انتخابي	إذا كانت لا لماذا	
		الدخل الشهري	ك
21	21	ك	20000-40000
100	100	%	
19	19	ك	40000-60000
100	100	%	
6	6	ك	60000-80000
100	100	%	
6	6	ك	80000-100000
100	100	%	
52	52	ك	المجموع
100	100	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو ترشحت و لم يتم انتخابي بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة دخل العاملة فان إجابتها واحدة و هي ترشحت و لم يتم انتخابي .

نستنتج من خلال نتائج الجدول أنه ليس هناك أي علاقة بين الدخل الشهري و إذا كانت لا لماذا و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين الدخل الشهري و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه لم يسبق و كنت في تنظيم نقابي بنسبة 100 %.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة دخل العاملة فان إجابتهن واحدة و هي لم يسبق و كنت في تنظيم نقابي.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الدخل الشهري و سبق و كنت في تنظيم نقابي و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين الدخل الشهري و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي

من النتائج أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو نعم ارغب في الانتساب لتنظيم نقابي بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة دخل العاملة فان إجابتهن واحدة و هي نعم ارغب في الانتساب لتنظيم نقابي.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الدخل الشهري و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين الدخل الشهري و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو لا تملك العاملات أي تمثيل على مستوى التنظيمات النقابية بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة دخل العاملة فان إجابتهن واحدة وهي لا تملك العاملات أي تمثيل على مستوى التنظيمات النقابية.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الدخل الشهري و امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى التنظيمات النقابية و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

#### الجدول رقم-35-: يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و الانخراط في النقابة

المجموع	الانخراط في نقابة		الخبرة المهنية
	لا	نعم	
120	44	76	ك
100	36,7	63,3	%
56	20	36	ك
100	35,7	64,3	%
4	/	4	ك
100	/	100	%
180	64	116	ك
100	35,6	64,4	%

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الخبرة الأقل ، تليها المتوسطة ثم بعد ذلك الخبرة الأكثر .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو الانخراط في التنظيم ، نجد أن 64.4 % منخرطات و 35.6 % غير منخرطات .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر  $\chi^2$  حيث  $\chi^2$  الحسابية تساوي 2.27 و  $\chi^2$  الجدولية عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية أكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية. كما تم حساب معامل الارتباط بين الانخراط و الخبرة المهنية فوجد -0.061 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود أي علاقة بين الانخراط في التنظيم و الخبرة المهنية.

الجدول رقم -36- يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و طبيعة التنظيم النقابي المنتسب اليه.

المجموع	ugta	Sap	اسم التنظيم النقابي	
			الخبرة المهنية	
76	31	45	ك	1-10
100	40,8	59,2	%	
36	16	20	ك	10-20
100	44,4	55,6	%	
4	3	1	ك	20-30
100	75,0	25,0	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الخبرة الأقل، تليها الخبرة المتوسطة ثم بعد ذلك الخبرة الأكثر .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو اسم التنظيم النقابي ، نجد أن 56.9 % منخرطات ضمن sap و 43.1% منخرطات ضمن ugta.



من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر  $\chi^2$  حيث  $\chi^2$  الحسابية تساوي 1.85 و  $\chi^2$  الجدولية عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين اسم التنظيم و الخبرة المهنية، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين اسم التنظيم و الخبرة المهنية. كما تم حساب معامل الارتباط بين اسم التنظيم و الخبرة المهنية فوجد 0.096 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين اسم التنظيم و الخبرة المهنية.

**الجدول رقم -37- يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و اذا كانت العاملة عضوة في الامانة النقابية للتنظيم.**

المجموع	عضوة في الأمانة		الخبرة المهنية
	لا	نعم	
120	72	48	ك
100	60,0	40,0	%
56	44	12	ك
100	78,6	21,4	%
4	/	4	ك
100	/	100	%
180	116	64	ك
100	64,4	35,6	%

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الخبرة الأقل، تليها الخبرة المتوسطة ثم بعد ذلك الخبرة الأكثر .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو عضوة في الأمانة ، نجد أن 35.6% منخرطات ضمن الأمانة و 64.4% غير منخرطات ضمن الأمانة .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 13.16 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 2 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين عضوة في الأمانة و الخبرة المهنية، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين عضوة في الأمانة و الخبرة المهنية. كما تم حساب معامل الارتباط بين عضوة في الأمانة و الخبرة المهنية فوجد 0.061 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين عضوة في الأمانة و الخبرة المهنية.

### الجدول رقم-38- يبين العلاقة بين الخبرة المهنية و المدة التي قضتها العاملة في أمانة التنظيم النقابي

المجموع	من سنة ونصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة ونصف	من سنة أشهر إلى سنة	أقل من سنة أشهر	المدة التي في الأمانة المهنية	الخبرة المهنية
48	3	2	31	12	ك	1-10
100	6,3	4,2	64,6	25	%	
12	2	1	6	3	ك	10-20
100	16,7	8,3	50	25	%	
4	/	/	3	1	ك	20-30
100	/	/	75	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الخبرة المنخفضة ، تليها المتوسطة ثم بعد ذلك الخبرة الأكبر .

وعند إدخالنا للمتغير المستقل ألا و هو المدة في الأمانة ، نجد أن 62.5 % منخرطات من 6 أشهر إلى سنة ، و تمثل النسبة الأكبر لكل الخبرات بأكثر من 50% ، تليها المدة اقل من 6 أشهر بنسبة 25% . و هكذا تبدأ بالتناقص حتى تصل 4.3 %.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 2.65 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 6 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي و بالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض القائل بوجود علاقة بين مدة الانخرط في الأمانة و الخبرة المهنية، ونقبل الفرض القائل بعدم وجود علاقة بين مدة الانخرط في الأمانة و الخبرة المهنية. كما تم حساب معامل الارتباط بين مدة الانخرط في الأمانة و الخبرة المهنية فوجد 0.032 و هذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم وجود علاقة بين مدة الانخرط في الأمانة و الخبرة المهنية .

- العلاقة بين الخبرة المهنية و إذا كنت ترشحت لامانة التنظيم النقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو ترشحت و لم يتم انتخابي بنسبة 100% .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة خبرة العاملة فان إجابتها واحدة و هي ترشحت و لم يتم انتخابي .

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الخبرة المهنية و إذا كانت لا لماذا و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين الخبرة المهنية و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه لم يسبق و كنت في تنظيم نقابي بنسبة 100% .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة خبرة العاملة فان إجابتهن واحدة و هي لم يسبق و كنت في تنظيم نقابي.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الخبرة المهنية و سبق و كنت في تنظيم نقابي و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين الخبرة المهنية و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو نعم ارغب في الانتساب لتنظيم نقابي بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة الخبرة المهنية للعاملات فإن إجابتهن واحدة و هي نعم ارغب في الانتساب لتنظيم نقابي.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الخبرة المهنية و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

- العلاقة بين الخبرة المهنية و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو لا تملك العاملات أي تمثيل على مستوى التنظيمات النقابية بنسبة 100 % .

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أن مهما كانت قيمة خبرة العاملات فإن إجابتهن واحدة وهي لا تملك العاملات أي تمثيل على مستوى التنظيمات النقابية.

نستنتج من خلال النتائج أنه ليس هناك أي علاقة بين الخبرة المهنية و امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى التنظيمات النقابية و هذا هو ما يتواجد بالواقع .

## الجدول رقم -39- يبين العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و الانخراط في النقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في النقابة الفرصة لتكوني في أمانة النقابة	
			نعم	ك
64	/	64	ك	نعم
100	/	100	%	
116	64	52	ك	لا
100	55.2	44.8	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35.6	64.4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 64.4 % أي أن انخراطهن في النقابة هو للحصول على فرصة ليكن في أمانة النقابة . مقابل 35.6% لم يكن دافعهن للانخراط في النقابة الحصول على فرصة في أمانة النقابة.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أنه كلما زاد عدد المنظمات إلى أمانة النقابة زاد عدد المنخرطات فيها .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 54.79 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي وبالتالي الحسابية اقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض الصفري القائل بوجود علاقة بين الانخراط في النقابة و الفرصة لتكوني في أمانة النقابة، وأكد ذلك معامل الارتباط حيث وجدنا قيمته 0.55 أي أن هناك علاقة قوية.

إن الفرصة التي تقدمها النقابة للمنخرطات فيها للانضمام لأمانة النقابة شجعت العاملات على الانخراط في النقابة.

## الجدول رقم-40:- العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	Sap	اسم التنظيم النقابي الفرصة لتكوني في أمانة النقابة	
64	29	35	ك	نعم
100	45.3	54.7	%	
52	21	31	ك	لا
100	40.4	59.6	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43.1	56.9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقدم فرصا اكبر للانضمام للأمانة النقابية من التنظيم ugta مقابل 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يلعب دورا مهما في رؤية العاملات إلى فرصة الانضمام للأمانة النقابية .

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 0.28 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي وبالتالي الحسابية اكبر من الجدولية وبالتالي نرفض الفرض الصفري القائل بوجود علاقة بين اسم التنظيم النقابي و الفرصة للانضمام للأمانة النقابية، وأكد ذلك معامل الارتباط حيث وجدنا قيمته 0.49- أي أنه لا توجد أي علاقة بينهما.

إن اسم التنظيم النقابي ليس له أي تأثير على الفرصة للانضمام لأمانة النقابة و إنما الخدمات و الامتيازات التي تقدمها كل منظمة هي التي تؤثر في ذلك.

## الجدول رقم -41-: العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و عضوة في الأمانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الأمانة الفرصة لتكوني في أمانة النقابة	
			نعم	لا
64	/	64	ك	نعم
100	/	100	%	
116	116	0	ك	لا
100	100	0	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64.4	35.6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 64.4 % أي أن انخراطهن في النقابة لم يعطي لهن فرصة ليكن في أمانة النقابة . مقابل 35.6% كن عضوات و قد أتاحت لهن الفرصة ليكن في الأمانة النقابية .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن صاحبات العضوية يرين أن هناك فرصة في حين غير العضوات يرين عكس ذلك.

من أجل معرفة وجود علاقة قمنا بحساب معامل استقلالية الظواهر كا<sup>2</sup> حيث كا<sup>2</sup> الحسابية تساوي 180 و كا<sup>2</sup> الجدولية عند درجة الحرية 1 ومستوى الدلالة الذي فرضناه 5% وجدناها تساوي وبالتالي الحسابية اقل من الجدولية وبالتالي نقبل الفرض الصفري القائل بوجود علاقة بين العضوية في الأمانة و الفرصة لتكون في أمانة النقابة، وأكد ذلك معامل الارتباط حيث وجدنا قيمته 1 أي أن هناك علاقة قوية جدا جدا .

إن الفرصة التي تقدمها النقابة للمنخرطات فيها للانضمام لأمانة النقابة شجعت العضوات فيها على الإيمان التام بوجود تلك الفرصة .

## الجدول رقم -42-: العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و المدة التي في الأمانة

المجموع	من سنة و نصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	المدة التي في الأمانة الفرصة لتكوني في أمانة النقابة	
					نعم	ك
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7.8	4.7	62.5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7.8	4.7	62.5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بالفرصة للانضمام لأمانة النقابة بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو مكوثهن في الأمانة من 6 أشهر إلى سنة حيث بلغت النسبة 62.5%، تليها المدة اقل من 6 أشهر ، في حين المنخرطات لأكثر من سنة كانت نسبتتهن شبه منعدمة.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة حافزا نحو الدافعية للانضمام أي أنه له من يحميها، ويدافع عن حقوقها ويصون كرامتها .

- العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و إذا كنت ضمن امانة التنظيم النقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بالفرصة للانضمام لامانة النقابة بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.



الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرصة المقدمة للعاملات تكاد تكون منعدمة كونها تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة .

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية .

الجدول رقم-43:- العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنتين و نصف إلى 3 سنوات	من 2 سنة إلى 2 و نصف	من سنة و نصف إلى سنتين	من أسنة إلى 1 و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	مدة الانخراط في التنظيم الفرصة لتكوني في أمانة النقابة	
							ك	نعم
64	5	/	/	16	16	27	ك	نعم
100	7.8	/	/	25	25	42.2	%	
52	/	5	4	9	13	21	ك	لا
100	/	9.6	7.7	17.3	25	40.4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4.3	4.3	3.4	21.6	25	41.4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بالفرصة للانضمام لأمانة النقابة بنسبة 42.2% للمنخرطات لمدة اقل من 6 أشهر و 25% لمن هن منخرطات بين 6 أشهر و سنة و نصف بينما تتعدم أي 0% بين سنة و نصف إلى سنتين و نصف و تكاد تكون منعدمة بنسبة 7.8% لمن هن منخرطات لأكثر من سنتين و نصف. بينما يكون الاتجاه بالرفض بالفرصة للانضمام لأمانة النقابة بنسبة 40.4% للمنخرطات لمدة اقل من 6 أشهر و 25% لمن هن منخرطات بين 6 أشهر و سنة ، ثم 17.3% بين سنة إلى سنة و نصف و

تكاد تكون منعدمة بنسبة 7.7% و 9.6% لمن هن منخرطات لأكثر من سنة و نصف إلى سنتين و نصف ، بينما تتعدم أي 0% لأكثر من سنتين و نصف .

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم النقابي كخبرة لاستشعار هل لها الفرصة لتكون في الأمانة ، أي أن لها الفرصة للتمتع بتلك الميزات أم لا فهي و بمرور الوقت و ازدياد خبرتها تقل آمالها في ذلك.

- العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو الرفض بالفرصة للانضمام لأمانة النقابة بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو انه لم يسبق لهن أن كن في تنظيم نقابي سابق.

العاملات اللاتي لم يكن بأي تنظيم نقابي سابق لا يرين إن هناك أي فرصة لليكن في أمانة المنظمة و هذا أمر منطقي .

- العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بوجود الفرصة للانضمام لأمانة النقابة بنسبة 100% رغم أن لديهن الرغبة في الانتساب للتنظيم النقابي .

رغم وجود رغبة العاملات في الانتساب لتنظيم نقابي إلا أن ذلك لم يؤثر على تأكدهن بعدم وجود فرصة للانضمام للأمانة النقابية و ذلك راجع إلى ما رأيناه سابق برأي الأغلبية التي تقول أنهن ترشحن و لم يتم انتخابهن

- العلاقة بين الفرصة لتكوني في أمانة النقابة و تملك العاملات تمثيلا على كل مستوى

تنظيم نقابي

من خلال النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بامتلاك العاملات تمثيلاً على كل مستوى تنظيم نقابي بنسبة 100% .

نستنتج أن الواقع الحقيقي فعلاً هو عدم امتلاك العاملات تمثيلاً على كل مستوى تنظيم نقابي ، سواء كانت لهن فرصة في الانضمام لأمانة النقابة أو لم تكن .

#### الجدول رقم-44- : العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و الانخراط في النقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في النقابة تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها	
			ك	لا
180	64	116	ك	لا
100	35.6	64.4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35.6	64.4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 64.4 % للمنخرطات

أي أن انخرطهن في النقابة لم يكن بسبب آليات تستخدمها التنظيمات النقابية ، و 35.6% لم يكن عدم انخرطهن في النقابة بسبب عدم وجود آليات تحفيزية لانضمامهن .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن التنظيمات النقابية لا تستخدم أية

آليات لزيادة العنصر النسوي فيها .

الجدول رقم-45:- العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و اسم التنظيم النقابي

المجموع	Ugta	sap	اسم التنظيم النقابي تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها	
116	50	66	ك	لا
100	43.1	56.9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43.1	56.9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 56.9 % لمنظمة sap وبنسبة 43.1% ل ugta.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أنه مهما كان نوع المنظمة النقابية أو اسمها فإنها لا تستخدم أية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها .

الجدول رقم-46- : العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و اذا كنت عضوة في أمانة التنظيم

المجموع	لا	نعم	عضوة في الأمانة تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها	
			ك	لا
180	116	64	ك	
100	64.4	35.6	%	لا
180	116	64	ك	المجموع
100	64.4	35.6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 35.6% للعضوات في الأمانة أي أن انخراطهن في أمانة النقابة لم يكن بسبب آليات تستخدمها التنظيمات النقابية ، و64.4% لغير العضوات في الأمانة النقابية .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن صاحبات العضوية و غير العضوية يرين أن التنظيمات النقابية لا تستخدم أية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها.

الجدول رقم-47:- العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و المدة التي قضيتها في أمانة التنظيم

المجموع	من سنة و نصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	المدة التي في الأمانة تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها	
64	5	3	40	16	ك	لا
100	7.8	4.7	62.5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7.8	4.7	62.5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض باستخدام المنظمة لأية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها بنسبة 100% مهما كانت مدة مكوثهن في الأمانة ، من 6 أشهر إلى سنة حيث بلغت النسبة 62.5%، تليها المدة اقل من 6 أشهر بنسبة 25%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة بنسبتي 4.7% و 7.8%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في الأمانة فان إقرارهن واحد و هو أن المنظمة لا تستخدم أية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها.

- العلاقة بين تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و إذا كنت ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض باستخدام التنظيمات النقابية لآليات لزيادة العنصر النسوي فيها ، بنسبة 100% من قبل المنخرطات اللواتي ترشحن و لم يتم انتخابهن .

الجدول رقم-48:- العلاقة بين استخدام التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنتين و نصف إلى 3 سنوات	من 2 سنة إلى 2 و نصف	من سنة و نصف إلى سنتين	من 1 سنة إلى 1 و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	مدة الانخراط في التنظيم تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها	
							ك	لا
116	5	5	4	25	29	48	ك	لا
100	4.3	4.3	3.4	21.6	25	41.4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4.3	4.3	3.4	21.6	25	41.4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض باستخدام التنظيمات لأية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن التنظيمات لا تستخدم أية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها.

- العلاقة بين تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض باستخدام التنظيمات النقابية لآليات لزيادة العنصر النسوي فيها ، بنسبة 100% من قبل المنخرطات اللاتي لم يسبق لهن أن كن في تنظيم نقابي سابق.

العاملات اللاتي لم يكن بأي تنظيم نقابي سابق لا يرين أن التنظيمات النقابية تستخدم أية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها.

- العلاقة بين تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض باستخدام التنظيمات النقابية لآليات لزيادة العنصر النسوي فيها ، بنسبة 100% من قبل العاملات اللاتي لديهن الرغبة في الانتساب للتنظيم النقابي .

رغم وجود رغبة العاملات في الانتساب لتنظيم نقابي إلا أن ذلك لم يؤثر على تأكدهن بعدم استخدام التنظيمات النقابية لأية آليات لزيادة العنصر النسوي فيها .

- العلاقة بين تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها و تملك العاملات تمثيلا على كل مستوى تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض باستخدام التنظيمات النقابية لآليات لزيادة العنصر النسوي فيها ، بنسبة 100% من قبل العاملات اللاتي لا تملكن تمثيلا على كل مستوى تنظيم نقابي .



الجدول رقم-49- : العلاقة بين تقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و الانخراط في النقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في النقابة تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها	
180	64	116	ك	لا
100	35.6	64.4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35.6	64.4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 64.4 % للمنخرطات أي أن انخرطهن في النقابة لم يكن بسبب تسهيلات خاصة تقدمها التنظيمات من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، و 35.6% لم يكن عدم انخرطهن في النقابة بسبب عدم وجود تسهيلات خاصة تقدمها التنظيمات من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن التنظيمات النقابية لا تقدم أية تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها

الجدول رقم -50-: العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و اسم التنظيم النقابي

المجموع	Ugta	sap	اسم التنظيم النقابي تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها	
116	50	66	ك	لا
100	43.1	56.9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43.1	56.9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 56.9 % لمنظمة sap وبنسبة 43.1% ل ugta.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أنه مهما كان نوع المنظمة النقابية أو اسمها فإنها لا تقدم أية تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

الجدول رقم -51-: العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و عضوة في الأمانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الأمانة تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها	
180	116	64	ك	لا
100	64.4	35.6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64.4	35.6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 35.6% للعضوات في الأمانة أي أن انخراطهن في أمانة النقابة لم يكن بسبب تسهيلات خاصة تقدمها التنظيمات من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، و 64.4% لغير العضوات في الأمانة النقابية .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن صاحبات العضوية و غير العضوية يرين أن التنظيمات النقابية لا تقدم تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

الجدول رقم-52:- العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و المدة التي في الأمانة

المجموع	من سنة و نصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	المدة التي في الأمانة	
					تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام له	لا
64	5	3	40	16	ك	لا
100	7.8	4.7	62.5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7.8	4.7	62.5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بتقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، بنسبة 100% مهما كانت مدة مكوثهن في الأمانة ، من 6 أشهر إلى سنة حيث بلغت النسبة 62.5%، تليها المدة اقل من 6 أشهر بنسبة 25%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة بنسبتي 4.7% و 7.8%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في الأمانة فان إقرارهن واحد و هو أن التنظيمات لا تقدم أية تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

- العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و إذا كنت ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بتقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، بنسبة 100% من قبل المنخرطات اللواتي ترشحن و لم يتم انتخابهن.

الجدول رقم-53:- العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنتين و نصف إلى 3 سنوات	من 2 سنة إلى 2 و نصف	من سنة و نصف إلى سنتين	من 1سنة إلى 1 و نصف	من 6 أشهر إلى سنة	اقل من 6 أشهر	مدة الانخراط في التنظيم تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها	
116	5	5	4	25	29	48	ك	لا
100	4.3	4.3	3.4	21.6	25	41.4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4.3	4.3	3.4	21.6	25	41.4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بتقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن التنظيمات لا تقدم أية تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

- العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بتقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، بنسبة 100% من قبل المنخرطات اللاتي لم يسبق لهن أن كن في تنظيم نقابي سابق.

العاملات اللاتي لم يكن بأي تنظيم نقابي سابق لا يرين أن التنظيمات النقابية تقدم تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

- العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بتقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، بنسبة 100% من قبل العاملات اللاتي لديهن الرغبة في الانتساب للتنظيم النقابي .

رغم وجود رغبة العاملات في الانتساب لتنظيم نقابي إلا أن ذلك لم يؤثر على تأكدهن بعدم تقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها.

- العلاقة بين تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها و تملك العاملات تمثيلا على كل مستوى تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بتقديم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها ، بنسبة 100% من قبل العاملات اللاتي لا تملكن تمثيلا على كل مستوى تنظيم نقابي .

- العلاقة بين الاسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي و الانخراط في نقابة

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % بسبب الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي فالوسط العائلي لا يحب انضمامي لهكذا تنظيمات و كان

تأثيره في الرفض بنسبة 44% بينما سبب النشاط النقابي يتطلب التوفر خارج اوقات العمل فقد مثل نسبة 20% من نسبة الرفض.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تآثر عل الانخراط في النقابة .

ان الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تآثر عل الانخراط في النقابة .

- العلاقة بين الاسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي وعضوة في الامانة

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % بسبب الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي فالوسط العائلي لا يجب انضمامي لهكذا تنظيمات و كان تأثيره في الرفض بنسبة 44% بينما سبب النشاط النقابي يتطلب التوفر خارج اوقات العمل فقد مثل نسبة 20% من نسبة الرفض.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تآثر عل العضوية في الامانة .

ان الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تآثر عل العضوية في الامانة .

- العلاقة بين الاسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي و سيق وكنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % بسبب الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي فالوسط العائلي لا يجب انضمامي لهكذا تنظيمات و كان تأثيره في الرفض بنسبة 44% بينما سبب النشاط النقابي يتطلب التوفر خارج اوقات العمل فقد مثل نسبة 20% من نسبة الرفض.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تآثر عل اسبقية كونك في التنظيم النقابي ام لم تكن.

ان الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تاتر عل اسبقية كونك في التنظيم النقابي ام لم تكن.

- العلاقة بين الاسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % بسبب الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي فالوسط العائلي لا يحب انضمامي لهكذا تنظيمات و كان تأثيره في القبول بنسبة 44 % بينما سبب النشاط النقابي يتطلب التوفر خارج اوقات العمل فقد مثل نسبة 20% من نسبة القبول.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تاتر عل الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي.

ان الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تاتر عل الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي .

- العلاقة بين الاسباب التي تمنعك من الانتساب لتنظيم نقابي و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % بسبب الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي فالوسط العائلي لا يحب انضمامي لهكذا تنظيمات و كان تأثيره في الرفض بنسبة 44 % بينما سبب النشاط النقابي يتطلب التوفر خارج اوقات العمل فقد مثل نسبة 20% من نسبة الرفض.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تاتر عل امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

ان الاسباب التي تمنع من الانتساب لتنظيم نقابي تاتر عل امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.



الجدول رقم -54-: العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل  
لتستطيع المرأة حضورها و الانخراط في نقابة

المجموع	الانخراط في نقابة		ك	نعم
	لا	نعم		
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 64.4 % أي أن انخراطهن في النقابة هو بسبب اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها . مقابل 35.6% لم يكن دافعهن للانخراط في النقابة بسبب اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أنه كلما زاد الاهتمام بالمرأة و بوقتها زاد عدد المنخرطات فيها .

إن اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها شجعت العاملات على الانخراط في النقابة.

الجدول رقم-55:- العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل  
لتستطيع المرأة حضورها و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها	
			ك	نعم
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap تجري كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها افضل من التنظيم ugta مقابل 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يلعب دورا مهما في وقت اجراء الاجتماعات.

إن اسم التنظيم النقابي ليس له أي تأثير على الفرصة للانضمام لأمانة النقابة و إنما الخدمات و الامتيازات التي تقدمها كل منظمة هي التي تؤثر في ذلك.

الجدول رقم -56-: العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل  
لتستطيع المرأة حضورها و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها	
			ك	نعم
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 64.4 % أي أن انخراطهن في النقابة لم يكن بسبب اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها . مقابل 35.6% كن عضوات و قد تآثرن باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها.

إن اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها شجعت العضوات فيها على الإيمان التام بالانضمام.

الجدول رقم -57-: العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل  
لتستطيع المرأة حضورها و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف سنتين الى	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها	
					ك	نعم
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو مكوثهن في الأمانة من 6 أشهر إلى سنة حيث بلغت النسبة 62.5%، تليها المدة اقل من 6 أشهر ، في حين المنخرطات لأكثر من سنة كانت نسبتهن شبه منعدمة.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة حافزا نحو الدافعية للانضمام أي أنه له من يحميها، ويدافع عن حقوقها ويصون كرامتها .

- العلاقة بين تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، و ذلك باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضوره لكن الفرص تكاد تكون منعدمة كونها تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة .

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية.

- العلاقة بين تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و مدة الانخراط في التنظيم من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم النقابي تكون مرتبطة باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها.

- العلاقة بين تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و سبق و كنت في تنظيم نقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو انه لم يسبق لهن أن كن في تنظيم نقابي سابق.

العاملات اللاتي لم يكن بأي تنظيم نقابي سابق يرين إن اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها ضروري و هذا أمر منطقي .

- العلاقة بين تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و الرغبة في التنساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها بنسبة 100% رغم أن لديهن الرغبة في الانتساب للتنظيم النقابي .

وجود رغبة العاملات في الانتساب لتنظيم نقابي توافق مع اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها.

- العلاقة بين تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بامتلاك العاملات تمثيلا على كل مستوى تنظيم نقابي بنسبة 100% .

نستنتج أن الواقع الحقيقي فعلا هو عدم امتلاك العاملات تمثيلا على كل مستوى تنظيم نقابي ، سواء كانت تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها أو لم تكن .

الجدول رقم -58-: العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و الانخراط في نقابة

		الانخراط في نقابة		تجددين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس	
المجموع	لا	نعم	ك	لا	المجموع
180	64	116	ك		
100	35,6	64,4	%		
180	64	116	ك		
100	35,6	64,4	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 64.4 % بسبب نفي أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و كان تأثيره في الرفض بنسبة 35.6 %.

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أنه عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس تآثر عل الانخراط في النقابة .  
أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس تآثر عل الانخراط في النقابة .

**الجدول رقم -59-: العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و اسم التنظيم النقابي**

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			تجددين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس	
116	50	66	ك	لا
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap لا يجد أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يختلف في نسبة رؤيته أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس .

الجدول رقم -60-: العلاقة بين عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس وعضوة في الامانة

		عضوة في الامانة		تجدين أن عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس	
المجموع	لا	نعم	ك	لا	المجموع
180	116	64	ك	لا	
100	64,4	35,6	%		
180	116	64	ك		المجموع
100	64,4	35,6	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % لكون أن عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس لا تاتر عل العضوية في الامانة .

أن عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس لا تاتر عل العضوية في الامانة .



الجدول رقم -61-: العلاقة بين عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف إلى سنتين	من سنة إلى سنة ونصف	من سنة اشهر إلى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة	
					تجددين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس	لا
64	5	3	40	16	ك	لا
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية ليس راجعا إلى عدم الثقة بالنفس .

- العلاقة بين تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترسح و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة و ليس لكون أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية - العلاقة بين تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم النقابي كافية لرفض أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

- العلاقة بين تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و سبق و كنت في تنظيم نقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية غير راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

- العلاقة بين تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس حت و ان كانت هناك رغبة في في الانتساب لتنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي .لا تاتر عل قرار أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية غير راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

ان الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية غير راجع إلى عدم الثقة بالنفس .

- العلاقة بين تجدين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية غير راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية غير راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

الجدول رقم -62-: العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			ك	لا
180	64	116	ك	لا
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية .

ان الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية .

الجدول رقم -63-: العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية	
116	50	66	ك	لا
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap لا يجد أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في رؤيته أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -64-: العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة	
			غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية	
180	116	64	ك	لا
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % لكون أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية .

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية .

**الجدول رقم -65-: العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة**

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية	
					ك	لا
64	5	3	40	16	ك	لا
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% أي أنه السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة و ليس لكون أن. غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية

- العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم النقابي كافية لرفض أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض ان غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و الرغبة في النسب لتتظيم نقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتتظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتتظيم نقابي .لا تاتر عل قرار أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية



من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

**الجدول رقم -66-: العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و الانخراط في نقابة**

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها	
			ك	نعم
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

ان الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

الجدول رقم -67-: العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها	
			ك	نعم
116	50	66	ك	نعم
100,	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يجد أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها اكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في رؤيته أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

الجدول رقم -68-: العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و عضوة في الامانة

		عضوة في الامانة		هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها	
المجموع	لا	نعم	ك	نعم	المجموع
180	116	64	ك		
100	64,4	35,6	%		
180	116	64	ك		
100	64,4	35,6	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

الجدول رقم -69-: العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها	
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الامانة غير مؤثرة على رؤية أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

- العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و

السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحين و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة و ايضا لكون أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية.

- العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان هيمنة الرجال على هذه

التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها

المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار بان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

- العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن هيمنة الرجال

على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا

تأثر على قرار ان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تأثر على قرار ان هيمنة الرجال على هذه

التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

- العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و

الرغبة في التنساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها حت و ان كانت هناك رغبة في في النسب لتنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتنظيم نقابي . لا تاتر عل قرار أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

ان الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

- العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و تملك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها حت و ان لم تملك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

ان عدم امتلاك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

الجدول رقم -70-:العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في  
التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية	
			ك	نعم
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % ظروف المرأة

الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياثر عل قرار ان

ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياثر عل قرار ان ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم

مشاركتها في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -71-: العلاقة بين ظروف الواة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في  
التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية	
			ك	نعم
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يجد أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية اكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في رؤيته أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية .

**الجدول رقم -72-: العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة**

		عضوة في الامانة		ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية	
المجموع	لا	نعم	ك	نعم	
180	116	64	ك		
100	64,4	35,6	%		
180	116	64	ك	المجموع	
100	64,4	35,6	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.



الجدول رقم -73-: العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة التي في الامانة	ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الامانة غير مؤثرة على رؤية أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحهن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة و ايضا لكون أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية.

- العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان ظروف المرأة الاسرية هي

سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها

المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار بان ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في

التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و

سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن ظروف المرأة

الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في

كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر

عل قرار ان ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان ظروف المرأة الاسرية هي سبب

عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و

الرغبة في النسب لتتظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن ظروف المرأة

الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في في

النسب لتتظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتنظيم نقابي .لا تاتر  
عل قرار أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب  
عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و تملك

العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % ظروف المرأة

الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا  
على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى

كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في  
التنظيمات النقابية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن

ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -74-: العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات

النقابية و الانخراط في نقابة

		الانخراط في نقابة			
المجموع	لا	نعم	المراة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية	ك	لا
180	64	116			
100	35,6	64,4	%		
180	64	116		ك	المجموع
100	35,6	64,4	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياثر عل قرار رفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياثر عل قرار رفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

### الجدول رقم -75-: العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي

		اسم التنظيم النقابي	
المجموع	ugta	sap	المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية
116	50	66	ك لا
100	43,1	56,9	%
116	50	66	ك المجموع
100	43,1	56,9	%

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يرفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية اكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في رفضه أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -76-: العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية	
			ك	لا
180	116	64	ك	لا
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % لكون أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار رفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار رفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -77-: العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة التي في الامانة المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية	
64	5	3	40	16	ك	لا
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية رفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية

- العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار برفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و الرغبة في النسب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتنظيم نقابي . لا تاتر عل قرار رفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار رفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و تملك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار رفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

ان عدم امتلاك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار رفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.



الجدول رقم -78-: العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في  
التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	
			ك	لا
180	64	116	ك	لا
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % مسؤولية  
الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار  
رفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار رفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم  
مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -79-: العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في  
التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	
			ك	لا
116	50	66	ك	لا
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يرفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية اكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في رفضه أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

### الجدول رقم -80-: العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	
			ك	لا
180	116	64	ك	لا
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % لكون أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار رفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار رفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -81-: العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في  
التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	
64	5	3	40	16	ك	لا
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25,0	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية رفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحين و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية

- العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار برفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار رفض ان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و الرغبة في التنساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في التنساب لتنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار رفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار رفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و

تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بنسبة 100 % مسؤولية الاطفال

هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى

كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار رفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار رفض

أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -82-: العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية

و الانخراط في النقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	ك
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياثر على قرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياثر على قرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

**الجدول رقم -83-: العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي**

		اسم التنظيم النقابي		بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية
المجموع	ugta	sap		
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -84-: العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة	
			بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية	ك
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا . من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية.

الجدول رقم -85-: العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية و مدة التي قضتها في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة	
					بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في المنظمات النقابية	ك
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة على رؤية أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية نسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية

- العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.



- العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و سبق وكنتم في تنظيم نقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و الرغبة في النساب لتنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في النساب لتنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النساب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النساب لتنظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و تملك العوامل تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

#### الجدول رقم -86-: العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و الانخراط في نقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			ك	غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -87-: العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية	
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -88-: العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة	
			غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية	
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -89-: العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و مدة التي قضتها في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة التي في الامانة	غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية .

- العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحين و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية .

- العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية لاقرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و الرغبة في النسب لتتظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتتظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية .

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

**الجدول رقم -90-: العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية والانخراط في نقابة**

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			ك	عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % عدم وجود

بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان

عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في

التنظيمات النقابية.

**الجدول رقم -91-: العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و اسم التنظيم النقابي**

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			ك	عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

### الجدول رقم -92-: العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة	
			عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	نعم
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.



الجدول رقم -93-: العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي  
من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية نسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100%.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحين و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

وهذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية.

- العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار ان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و الرغبة في النسب لتتظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتتظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي لا تآثر عل قرار أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

ان الرغبة في النسبآ لتنظيم نقابي لا تآثر عل قرار أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

- العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و تملك

العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % عدم وجود بيئة

مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى

كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى

كل التنظيمات النقابية لم يآثر عل قرار أن عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في

التنظيمات النقابية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم يآثر عل قرار أن

عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -94-: العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و

الانخراط في نقابة

		الانخراط في نقابة		
المجموع	لا	نعم	عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية	
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياثّر عل قرار ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

ان الانخراط في النقابة لا ياثّر عل قرار ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

**الجدول رقم -95-: العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و اسم التنظيم النقابي**

		اسم التنظيم النقابي	
المجموع	ugta	sap	عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية
116	50	66	ك
100	43,1	56,9	%
116	50	66	ك
100	43,1	56,9	%

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية اكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1 % .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

الجدول رقم -96-: العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و  
عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية	
			ك	نعم
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن عدم

رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار

ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس

النقابية.

الجدول رقم -97-: العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و  
مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية	
					ك	نعم
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بعدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة على رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

- العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية .

- العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بعدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

- العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و سبق وكننت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

- العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و الرغبة في النسب لتتظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتتظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

ان الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

- العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلاً على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلاً على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

### الجدول رقم -98-: العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و الانخراط في نقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي	ك
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

ان الانخراط في النقابة لا ياتر عل قرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.



الجدول رقم -99-: العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي اكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

- العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و مدة الانخراط في التنظيم من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

الجدول رقم -100-: العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و سبق  
وكنت في تنظيم نقابي

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة	
			اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي	ك
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

الجدول رقم -101-: العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و مدة  
التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة	
					اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي	ك
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25,0	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة. تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

- العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية .

- العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج للجدول أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

- العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و الرغبة في النسب لنتظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لنتظيم نقابي. من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لنتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

ان الرغبة في النسب لنتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

- العلاقة بين اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي. ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

الجدول رقم -102-: العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و الانخراط في نقابة

المجموع	لا	نعم	الانخراط في نقابة	
			غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي	
180	64	116	ك	نعم
100	35,6	64,4	%	
180	64	116	ك	المجموع
100	35,6	64,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياثّر عل قرار ان غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

ان الانخراط في النقابة لا ياثّر عل قرار ان هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

الجدول رقم -103-: العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	
			غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي	
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي .

الجدول رقم -104-: العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و عضوة في الامانة

		عضوة في الامانة			
المجموع	لا	نعم	غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي		
180	116	64	ك	نعم	
100	64,4	35,6	%		
180	116	64	ك	المجموع	
100	64,4	35,6	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

الجدول رقم -105-: العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و مدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي	
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25,0	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الأمانة غير مؤثرة عل رؤية ان هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي .

- العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول ان غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملات و لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية.

- العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و مدة الانخراط في التنظيم من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بغياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي الرسمي بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار ان غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

- العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و سبق و كنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي. من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

- العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و الرغبة في النسب لتتظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتتظيم نقابي.



من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تآثر عل قرار أن هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

ان الرغبة في النسب لتنظيم نقابي لا تآثر عل قرار أن هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي .

- العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و تملك العاملات تمثيلا

على مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % غياب تشجيع

التنظيمات النسوية للعمل النقابي حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى

كل التنظيمات النقابية لم يآثر عل قرار أن غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم يآثر عل قرار أن

غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

**الجدول رقم -106-: العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و الانخراط في نقابة**

		الانخراط في نقابة			
المجموع	لا	نعم	غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية		
180	64	116	ك	نعم	
100	35,6	64,4	%		
180	64	116	ك	المجموع	
100	35,6	64,4	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % غياب نظام

الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية سواء كن منخرطات او لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد الانخراط في النقابة لا ياثر على قرار ان هناك غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

ان الانخراط في النقابة لا ياثر على قرار ان هناك غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

الجدول رقم -107-: العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و اسم التنظيم النقابي

المجموع	ugta	sap	اسم التنظيم النقابي	غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية
116	50	66	ك	نعم
100	43,1	56,9	%	
116	50	66	ك	المجموع
100	43,1	56,9	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو sap بنسبة 56.9 % أي أن التنظيم النقابي sap يقبل أن غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية أكثر من التنظيم ugta بنسبة 43.1% .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن نوع المنظمة يشترك في أن غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية .

الجدول رقم -108-: العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و عضوة في الامانة

المجموع	لا	نعم	عضوة في الامانة	
			غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية	ك
180	116	64	ك	نعم
100	64,4	35,6	%	
180	116	64	ك	المجموع
100	64,4	35,6	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % لكون أن غياب

نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية سواء كن عضوات في الامانة ام لا .

من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه نجد أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار

ان هناك غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

أن العضوية في الامانة لا تاتر عل قرار ان هناك غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس

الوطنية.

الجدول رقم -109-: العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية ومدة التي في الامانة

المجموع	من سنة ونصف الى سنتين	من سنة الى سنة ونصف	من سنة اشهر الى سنة	اقل من سنة اشهر	مدة التي في الامانة	
					غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية	ك
64	5	3	40	16	ك	نعم
100	7,8	4,7	62,5	25	%	
64	5	3	40	16	ك	المجموع
100	7,8	4,7	62,5	25,0	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان هناك غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية بنسبة 100% مهما كانت المدة التي يقضيها في الامانة.

تعتبر المدة التي تقضيها المنخرطة في الامانة غير مؤثرة عل رؤية ان هناك غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية .

- العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و السبب من كونك لم تكوني ضمن امانة التنظيم النقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول ان غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية بنسبة 100% و ايضا السبب الرئيسي الذي يؤثر على أداء العاملاتو لا يحفزهن للانضمام لأمانة النقابة هو الترشح و عدم انتخابهن حيث بلغت النسبة 100.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، لكن الفرص تتلاشى بترشحن و عدم انتخابهن لتدخل العنصر الذكوري الذي يؤثر على هذه الفرصة.

و هذه الظاهرة متفشية في هذه المنطقة بسبب تدخل العادات و الأعراف و الثقافة المحلية.

- العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و مدة الانخراط في التنظيم

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بغياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية بنسبة 100% للمنخرطات لمدة من 1 ال 3.

الدور الذي تقوم به التنظيمات النقابية كبير جدا ، حيث تعتبر المدة التي تقضيها

المنخرطة في التنظيم كافية للاقرار ان غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

- العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و سبق وكنت في تنظيم نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن غياب نظام الكوتا

اسوة بالمجالس الوطنية حت و ان لم تكن لهن الاسبقية في كونهن في تنظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد أنه اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر  
عل قرار ان غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

ان اسبقية كونك في التنظيم النقابي لا تاتر عل قرار ان غياب نظام الكوتا اسوة  
بالمجالس الوطنية.

- العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و الرغبة في النسب لتتظيم  
نقابي

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % أن غياب نظام الكوتا  
اسوة بالمجالس الوطنية حت و ان كانت هناك رغبة في النسب لتتظيم نقابي.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج أعلاه نجد الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل  
قرار أن غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

ان الرغبة في النسب لتتظيم نقابي لا تاتر عل قرار أن غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس  
الوطنية.

- العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و تملك العاملات تمثيلا على  
مستوى كل التنظيمات النقابية

من النتائج نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بنسبة 100 % غياب نظام الكوتا  
اسوة بالمجالس الوطنية حت و ان لم تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات  
النقابية.

من خلال القراءة الإحصائية للنتائج للجدول أعلاه نجد عدم امتلاك العاملات تمثيلا على  
مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

ان عدم امتلاك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية لم ياتر عل قرار أن  
غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

الجدول رقم -110-: العلاقة بين اجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل  
لتستطيع المرأة حضورها و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين ونصف الى سنين ونصف	من سنة ونصف الى سنين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	مدة الانخراط في التنظيم تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها	
							ك	نعم
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول باجراء التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لتستطيع المرأة حضورها.

الجدول رقم -111-: العلاقة بين عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين ونصف	من سنة ونصف سنين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة الانخراط في التنظيم	
							تجدين أن عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس	لا
116	5	5	4	25	29	48	ك	لا
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بان عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن عدم انتساب المرأة في المنظمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

الجدول رقم -112-: العلاقة بين غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	مدة الانخراط في التنظيم						غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية	
	من شهر الى ستة اشهر	من ستة اشهر الى سنة	من سنة ونصف الى سنة ونصف	من سنة ونصف الى سنتين	من سنتين الى نصف	من سنتين ونصف الى سنوات		
116	48	29	25	4	5	5	ك	لا
100	41,4	25	21,6	3,4	4,3	4,3	%	
116	48	29	25	4	5	5	ك	المجموع
100	41,4	25	21,6	3,4	4,3	4,3	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بغياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة ليس هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.



الجدول رقم -113-: العلاقة بين غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين ونصف	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة الانخراط في التنظيم	غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول ان غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف و 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4% .

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن غياب نظام الكوتا اسوة بالمجالس الوطنية.

الجدول رقم -114-: العلاقة بين غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين ونصف الى سنين	من سنة ونصف الى سنين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة الانخراط في التنظيم غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي	
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بغياب تشجيع التنظيمات

النسوية للعمل النقابي ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن هناك غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي.

الجدول رقم -115-: العلاقة بين انعقاد اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين ونصف الى سنين	من سنة ونصف الى سنين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	مدة الانخراط في التنظيم اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي	
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

الجدول رقم -116-: العلاقة بين عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية و  
مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنتين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنتين الى سنتين ونصف	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	من سنة الى سنة	مدة الانخراط في التنظيم عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية	
								ك	نعم
116	5	5	4	25	29	48		ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4		%	
116	5	5	4	25	29	48		ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4		%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بعدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

الجدول رقم -117-: العلاقة بين عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين الى سنين ونصف	من سنة ونصف الى سنين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	مدة الانخراط في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيمات النقابية	
							ك	نعم
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بعدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -118-: العلاقة بين غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية و  
مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنتين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنتين الى سنتين ونصف	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	مدة الانخراط في التنظيم غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية		
								ك	نعم
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم	
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%		
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع	
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بغياب الديمقراطية عن آليات

عمل التنظيمات النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهم في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو غياب

الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -119-: العلاقة بين بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين الى سنين ونصف	من سنة ونصف الى سنين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	مدة الانخراط في التنظيمات النقابية	
							بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	ك
116	5	5	4	25	29	48	ك	نعم
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -120-: العلاقة بين مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	مدة الانخراط في التنظيم						سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية	
	من سنين الى نصف سنوات	من سنين الى نصف سنين	من سنة الى سنتين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة ونصف		
116	5	5	4	25	29	48	ك	لا
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض بان مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو رفض أن مسؤولية الاطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.



الجدول رقم -121-: العلاقة بين المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	من سنين ونصف الى ثلاث سنوات	من سنين الى سنتين ونصف	من سنة ونصف الى سنتين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	مدة الانخراط في التنظيمات النقابية	
							المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية	لا
116	5	5	4	25	29	48	ك	لا
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو الرفض ان المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو رفض أن المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -122-: العلاقة بين ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	مدة الانخراط في التنظيمات النقابية هي سبب عدم مشاركتها في ظروف المرأة الاسرية							نعم
	من سنين الى نصف سنوات	من سنين الى نصف سنين	من سنة الى سنتين	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من ستة اشهر الى سنة	من ستة اشهر الى سنة	اقل من ستة اشهر	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	
116	5	5	4	25	29	48	ك	المجموع
100	4,3	4,3	3,4	21,6	25	41,4	%	

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3% و 3.4%.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن ظروف المرأة الاسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

الجدول رقم -123-: العلاقة بين هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها و مدة الانخراط في التنظيم

المجموع	مدة الانخراط في التنظيم						هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها		
	من ستة اشهر الى ستة اشهر	من ستة اشهر الى سنة ونصف	من سنة ونصف الى سنتين	من سنتين الى سنتين ونصف	من سنتين ونصف الى ثلاث سنوات	من ستة اشهر الى ستة اشهر	من ستة اشهر الى ستة اشهر	نعم	ك
116	48	29	25	4	5	5	ك	نعم	
100	41,4	25	21,6	3,4	4,3	4,3	%		
116	48	29	25	4	5	5	ك	المجموع	
100	41,4	25	21,6	3,4	4,3	4,3	%		

من الجدول أعلاه نلاحظ أن اتجاهه العام يتجه نحو القبول بان هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها ، بنسبة 100% مهما كانت مدة انخراطهن في التنظيم ، اقل من 6 أشهر حيث بلغت النسبة 41.4%، ثم من 6 أشهر إلى سنة بنسبة 25 %، تليها المدة من سنة إلى سنة و نصف 21.6%، ثم المنخرطات لأكثر من سنة و نصف بنسبتي 4.3 % و 3.4 %.

مهما كانت المدة التي تقضيها المنخرطات في التنظيم فان إقرارهن واحد و هو أن هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

## استنتاج الفرضية الأولى

ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة يزيد من انخراطها في التنظيمات النقابية.

ان ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة يرقى بها لتصورات حول مشاركتها في مختلف الفعاليات سواء التنظيمات النقابية أو النشاطات السياسية أو فعاليات المجتمع المدني حيث أشارت النتائج إلى إن هنالك جملة من الآليات لا تؤثر في مشاركة المرأة في العمل النقابي، كالأسرة و إنجاب المرأة للأطفال، ثم هيمنة الذكور على العمل النقابي واعتقادهم انه خاص بالرجال دون النساء، ثم ضعف ثقة النساء بأنفسهن وزواج المرأة وكذلك عدم اعتراف غالبية المجتمع بقدرات المرأة وإمكاناتها، واعتقاد جزء كبير من المجتمع أن العمل النقابي ممنوع أو يجلب المشكلات وأخيرا إن المرأة ليست صاحبة قرار في الانتساب للنقابات بل على العكس فندت كل المبحوثات هذه الأسباب حيث إن كل المبعوثات لديهن مستوى جامعي ويملكن استقلالاً يمنحهن الحرية في الانخراط في التنظيمات النقابية بل وتبوأ مراكز قيادية فيها .

## استنتاج الفرضية الثانية

كلما كانت الوسائل المستخدمة من طرف التنظيمات النقابية ناجعة كلما زاد الانخراط في التنظيمات النقابية.

وفيما يتعلق باستخدام التنظيمات النقابية لوسائل ناجعة من اجل استمالة العنصر النسوي، قد أشارت النتائج الى أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من ابرز المعوقات المهنية والنقابية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية، إذ اشأت النساء أفراد العينة بذلك. تلاها طول ساعات العمل اليومي حيث أن الدوام في القطاع العام لا يراعي ظروف العاملة لدى عقد نشاطات أو لقاءات فلا تأخذ

بعين الاعتبار المسؤوليات العائلية للمرأة فأوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية تقع خارج ساعات العمل الرسمي الأمر الذي يحول دون مشاركة المرأة في النشاطات النقابية كما أن توقيت عقد اللقاءات يكون متأخرا ومجتمعنا لا يقبل تأخر المرأة ليلا بل ينظرون بنظرة سلبية لهذا الموضوع، تلاها خوف العاملة من فقدان الوظيفة ورد فعل الإدارة بسبب نشاطاتها النقابية، إذ أن ذلك يثير صاحب العمل، ولا يخفى أن العامل هو الحلقة الأضعف في علاقة العمل، كما أن العلاقة بين النقابة وإدارات العمل لا تزال يشوبها الشك حيث أن صاحب العمل يعتبر النقابة عدو له وهي تعمل على تقوية العمال ضده مع أن الاثنان شركاء للارتقاء بالعمل والعامل معا ، إن رضا العمال عن بيئة العمل وارتياحهم في العمل ينعكس على العمل وعلى مدى انتمائهم للعمل ، يليها غياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية أن هذا العامل يعاني منه جميع النشطاء في المجال السياسي والنقابي ومؤسسات المجتمع المدني بشكل عام أن غياب الآليات الديمقراطية فهو ناتج عن ان النقابات هي انعكاس للحياة الديمقراطية بشكل عام ومرتبطة بمستوى الحريات العامة المتسلطة السائدة ، ثم عدم وجود رغبة لدى القيادات النقابية العمالية لمشاركة المرأة في العمل النقابي وهذا ما لمستته الدراسة من خلال نقاشات الناشطات النقابية وكذلك التحيز ضد المرأة الذي لمسناه من خلال المقابلات مع رؤساء النقابات . ان هذه المعوقات يرد جزء منها الى سوء فهم للعلاقة بين صاحب العمل والنقابة حيث يعتبر أصحاب العمل أن النقابة تعمل ضدهم هذا فهم خاطئ الأمر الذي ينعكس على العمال الذين يبتعدون عن العمل النقابي خوفا على عملهم.

## استنتاج الفرضية الثالثة

## وجود معوقات اجتماعية تحول دون انضمام المرأة للتنظيمات النقابية.

بخصوص المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية فان نتائج الدراسة أشارت أن جهل المرأة بدور التنظيمات النقابية والظروف المنزلية وكذا عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في التنظيمات النقابية وهذا واضح في القيام بجميع الاجتماعات الخاصة بالنقابة خارج التوقيت الرسمي للعمل حيث من الصعب بالنسبة للمرأة حضورها يعد من ابرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي حيث أفادت السيدات من عينة الدراسة بذلك وهذا إنما يدل على وجود معوقات اجتماعية وثقافية تحول دون المشاركة الحقيقية للمرأة في التنظيمات النقابية.

## النتائج العامة

ان ارتفاع المركز الاجتماعي للمرأة يرقى بها لتصورات حول مشاركتها في مختلف الفعاليات سواء التنظيمات النقابية أو النشاطات السياسية او فعاليات المجتمع المدني حيث أشارت النتائج إلى إن هنالك جملة من الآليات لا تؤثر في مشاركة المرأة في العمل النقابي، كالأسرة و إنجاب المرأة للأطفال، ثم هيمنة الذكور على العمل النقابي واعتقادهم انه خاص بالرجال دون النساء، ثم ضعف ثقة النساء بأنفسهن وزواج المرأة وكذلك عدم اعتراف غالبية المجتمع بقدرات المرأة وإمكاناتها، واعتقاد جزء كبير من المجتمع أن العمل النقابي ممنوع أو يجلب المشكلات وأخيرا إن المرأة ليست صاحبة قرار في الانتساب للنقابات بل على العكس فندت كل المبحوثات هذه الأسباب حيث إن كل المبعوثات لديهن مستوى جامعي ويملكن استقلالاً يمنحهن الحرية في الانخراط في التنظيمات النقابية بل وتبوأ مراكز قيادية فيها .

وفيما يتعلق باستخدام التنظيمات النقابية لوسائل ناجعة من اجل استمالة العنصر النسوي، قد أشارت النتائج الى أن ضعف النقابات العمالية ذاتها يعد من ابرز المعوقات المهنية والنقابية التي تحول دون مشاركة المرأة في النقابات العمالية، اذ اشارت النساء أفراد العينة بذلك. تلاها طول ساعات العمل اليومي حيث أن الدوام في القطاع العام لا يراعي ظروف العاملة لدى عقد نشاطات أو لقاءات فلا تأخذ بعين الاعتبار المسؤوليات العائلية للمرأة فأوقات الاجتماعات والنشاطات النقابية تقع خارج ساعات العمل الرسمي الأمر الذي يحول دون مشاركة المرأة في النشاطات النقابية كما أن توقيت عقد اللقاءات يكون متأخرا ومجتمعنا لا يقبل تأخر المرأة ليلا بل ينظرون بنظرة سلبية لهذا الموضوع، تلاها خوف العاملة من فقدان الوظيفة ورد فعل الإدارة بسبب نشاطاتها النقابية، إذ أن ذلك يثير صاحب العمل، ولا يخفى أن العامل هو الحلقة الأضعف في علاقة العمل، كما أن العلاقة بين النقابة وإدارات العمل لا تزال يشوبها الشك حيث أن صاحب العمل يعتبر النقابة عدو له وهي تعمل على تقوية العمال ضده مع أن الاثنان شركاء للارتقاء بالعمل والعامل معا ، إن رضى العمال عن بيئة العمل وارتياحهم في العمل ينعكس على العمل وعلى مدى انتمائهم للعمل ، يليها غياب الآليات الديمقراطية عن عمل النقابات العمالية أن هذا العامل يعاني منه جميع النشطاء في المجال السياسي والنقابي ومؤسسات المجتمع المدني بشكل عام أن غياب الآليات الديمقراطية فهو ناتج عن ان النقابات هي انعكاس للحياة الديمقراطية بشكل عام ومرتبطة بمستوى الحريات العامة المتسلطة السائدة ، ثم عدم وجود رغبة لدى القيادات النقابية العمالية لمشاركة المرأة في العمل النقابي وهذا ما لمستته الدراسة من خلال نقاشات الناشطات النقابية وكذلك التحيز ضد المرأة الذي لمسناه من خلال المقابلات مع رؤساء النقابات . ان هذه المعوقات يرد جزء منها الى سوء فهم للعلاقة بين صاحب العمل والنقابة حيث يعتبر أصحاب

العمل أن النقابة تعمل ضدهم هذا فهم خاطئ الأمر الذي ينعكس على العمال الذين يبتعدون عن العمل النقابي خوفا على عملهم.

أما بخصوص المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية فإن نتائج الدراسة أشارت إن جهل المرأة بدور التنظيمات النقابية والظروف المنزلية وكذا عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في التنظيمات النقابية وهذا واضح في القيام بجميع الاجتماعات الخاصة بالنقابة خارج التوقيت الرسمي للعمل حيث من الصعب بالنسبة للمرأة حضورها يعد من ابرز المعوقات التي تحول دون مشاركة المرأة في العمل النقابي حيث أفادت السيدات من عينة الدراسة بذلك وهذا إنما يدل على وجود معوقات اجتماعية وثقافية تحول دون المشاركة الحقيقية للمرأة في التنظيمات النقابية.

في ختام هذه الدراسة وعلى ضوء النتائج التي تم استعراضها فإننا نستنتج انه لزيادة نسبة مشاركة العنصر النسوي في التنظيمات النقابية على كل المستويات من الأعضاء الى المكاتب المحلية والوطنية فلا بد من التركيز على النقاط التالية:

- العمل على تقليص ساعات العمل بالنسبة للنقابيات .
- منح النساء كوتا في أمانة التنظيمات النقابية على غرار المجالس المحلية والولائية والوطنية.
- استحداث دورات تثقيفية للعاملات للتوعية بالمهام والتشريعات العمالية.
- زيادة توعية المرأة العاملة بأهمية المشاركة والانتساب الى النقابات العمالية.



## خاتمة :

رأينا من اللائق حوصلة بحثنا هذا بعبارة إفتتحنا بها والتي مفادها أن من نتائج الثورة الصناعية هو ظهور فئتين إجتماعيتين وهما أرباب العمل والطبقة العاملة، هذا الأخير التي عانت الكثير من إستغلال أصحاب المصانع لها ببريطانيا (مهد الثورة الصناعية)، حيث كانت قوة عملها تباع وتشتري كأى سلعة من خلال قانون العرض والطلب، هكذا تشكلت حركة عمالية نقابية، لخصائص المجتمع والسياسات المتبعة آنذاك.

فللحد من إنتهاكات أصحاب رؤوس الاموال شكل العمال الأجراء طبقة البرولتارييا إثر ما عانوه من إستغلال وظروف صعبة العمل، حيث فكروا في تشكيل تنظيمات تحميهم من هذه التجاوزات، وتأسست ببريطانيا ولأول مرة سنة 1825 جمعيات مهنية (trade union) ثم تعدت هذه الحركة العمالية بلدان أخرى كفرنسا التي بعدما إستاء عمالها من السياسات القمعية آنذاك من خلال قانون شابو ليهيه (la loi de chapelier) قاموا بإتصالات مع عمال في دول أخرى وإحتكوا بمنظمات نقابية خاصة البريطانية والأمريكية فإستطاعوا أن يشكلوا لائحة مطالب بعد رجوعهم من مؤتمر فيلا ديلفيا تحمل في طياتها المطلب الاساسي أي حقهم في تأسيس النقابات والإنضمام إليها، وهذا ما حدث بمجيبى قانون فالداك روسو la loi de Waldek Rousseau (21 مارس 1884) الذي يسمح للعمال الفرنسيين بالتأسيس والإنضمام إلي نقابات، يدافعون فيها عن حقوقهم المادية والمعنوية، كما هو معروف في تلك الفترة كانت لفرنسا مستعمرات في المغرب العربي (تونس المغرب والجزائر) وقانون فالداك روسو لم يستثني عمال هذه الدول من ممارسة العمل النقابي الأمر الذي سمح لهم بالانخراط في نقابات فرنسية، وأهمها الكونفدرالية العامة للشغل، التي كان من مصلحتها كسب المزيد من المنخرطين لاحتكار المجال النقابي على النقابات الأخرى، كالكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين ونقابة قوة العمل.

هذه الأمور كلها كان يعرفها العامل الجزائري لكنه كان يعرف كذلك أنه مجبر للانخراط قصد إكتساب صفة النقابي التي تعطي له عدة إمتيازات كالتنقل الحر داخل وخارج البلد الذي يكون فيه، كذلك لإقناع عمال ما وراء البحار على تدعيم قضيته الجهورية، ألا وهو إستقلال البلاد، إنخراط هذا العامل وبقوة في الكونفدرالية العامة للشغل، مقتنعا بأن فرنسا لا يمكن أن تمنحه الاستقلال، لذا فكر في تأسيس تنظيمه النقابي الخاص، وهذا ما حصل بتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، الذي كان له دورا فعالا في الإسراع باستقلال البلاد. لكن وبعد السنوات الأولى من الاستقلال أصبحت هذه النقابة جهازا تابعا للدولة، خاصة في عهد الرئيس هواري بومدين حيث كان كلما يشكو ضغوطا داخل السلطة يلجأ إلى المظاهرات والتجمعات العمالية والشعبية كوسيلة ضغط القياس شعبيته أمام معارضيته داخل أو خارج السلطة، حيث فعل ذلك بمناسبة الصعوبات التي عرفها أثناء تطبيق الثورة الزراعية أو أزمة الصحراء الغربية، وبمناسبة إنفجار مجموعة وجدة (1974.1975).

وهذا ما نراه جليا مثلا في اللائحة التنظيمية الصادرة عن المؤتمر الرابع للإتحاد العام للعمال الجزائريين حيث نقراً في هذا الإطار فإن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، المنظمة التي تعتبر جزءا لا يتجزأ من السلطة الثورية يعتبر هدفها الأساسي هو تنظيم وتجديد مجموع العمال وفي كل قطاعات النشاط الاقتصادي، الذهني والعملي اعتمادا على مبدأ أحادية الحزب الطائفي، جبهة التحرير الوطني.<sup>1</sup>

هكذا وبعد وفاة رائد المشروع الجزائري (هواري بومدين) في 1978 وجدت السلطة نفسها أمام إرث تاريخي ثقيل ومسدود لأنه وعند نهاية السبعينات كان للجزائر موروثا اقتصاديا وإجتماعيا، أساسيه قطاع عام يغذيه الربيع البترولي السريع التطور<sup>2</sup>، في هذه الفترة عاشت الجزائر تنظيم جديد في العلاقات بين العمال والمسيرين ألا وهو التسيير الاشتراكي للمؤسسات،

<sup>1</sup> الإتحاد العام للعمال الجزائريين، اللائحة التنظيمية الصادرة عن المؤتمر الرابع، قصر الأمم، الجزائر 02-06 أفريل 1973، ص66.

<sup>2</sup> EL kenz Ali, **Au fil de crise 04 etndes sur l'algerie et le monde arabe**, ed: bouchene, Alger, 1 er trimestre 1989, p53 .

علما بأن أهم ما يميز هذا النظام هو مشاركة العمال في تسيير المؤسسات التي يشغلون بها، إذا أنه ورغم الطابع الغير واضح لهذه العملية فإنها أعطت ديناميكية جديدة للنقابات العمالية التي ألتف حولها عمال الصناعة وأصبحوا قوة يعول عليها<sup>1</sup>، لكن مع إستحواذ الحزب الواحد عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين، أبعد كل النقابيين النشطاء وأرجع هذا التنظيم إلى مهمته السابقة إي عبارة عن جهاز بيد السلطة في خدمة مركزيتها من هنا أصبح العمال لا يتقنون ولا يؤمنون بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات، حيث فقدوا ثقتهم في النقابة وإبتعدوا عنها وهكذا فقدت من هيبتها وقوتها<sup>2</sup>، من هنا وجدت السلطة نفسها في الموجهة المجتمع المدني وحينها عمت حالة الأنوميا حيث أصبحت لم تتفع عملية التهدئة الاجتماعية ولم تصبح السلطة تلجأ إلى المنظمات الجماهيرية وإستبدلت كل ذلك بأجهزة أخرة كالعدالة والشرطة لقمع أي محاولة تنديد وإحتجاج، ففي الوقت الذي أصبحت النقابات شاغرة<sup>3</sup> فتحت المساجد على الشوراع، حينها أدت الازمة الاقتصادية إلى أزمة داخل النظام الاجتماعي، مع إفتقاد السلطة لإطار جديد يتماشى والوضعية الجديدة قصد مواجهة الاحتجاجات الاجتماعية. عند هذا الحد من الاستياء العمالي عازمت كل الفئات المهنية على تغيير وضعيتها وهذا بالمطالبة بنقابات مستقلة تحميها من الثنائية الخطيرة، والمتمثلة في لامبالاة الادارة وتواطأ المركزية النقابية، هكذا وبعد أحداث أكتوبر 1988 التي من نتائجها التعديل الدستوري لفيفري 1989 والذي وفي مادته الثالثة والخمسون(53) فتح المجال للتعددية، الذي سمح لكل الفئات المهنية من التأسيس والانضمام إلى نقابات مستقلة حيث ومع الإطار التشريعي التعددي في مجال العمل استطاعت فئات مهنية مختلفة من تأسيس نقابات مستقلة فئوية تخدم مجال كل فئة منهم ما جعل كل فئة تحصر المشاكل الخاصة بها وتسعى وهو ما فتح المجال أمام المرأة للمشاركة والتطرق لمشاكلها وهذا بعد المكانة التي تبوأتها المرأة في سوق العمل والجانب السياسي والتي سوف تفتح الباب أمامها في كل التنظيمات خاصة النقابية منها لابرز مكانتها.

<sup>1</sup> **ibid**, p62.

<sup>2</sup> **ibid**, p 63.

<sup>3</sup> **ibid**, p 73

## قائمة المراجع

### مراجع باللغة العربية

- 01- البار علي محمد، **عمل المرأة في الميزان**، القاهرة، بدون سنة نشر.
- 02- الحسن محمد احسان، **علم اجتماع المرأة دراسة تحليلية عن دور المرأة في المجتمع المعاصر**، القاهرة، دار وائل للنشر، 2008.
- 03- الساعاتي حسن، **علم الاجتماع الصناعي**، مصر، دار المعارف الاسكندرية، 1976.
- 04- الطهطاوي رفاة، **الاعمال الكاملة**، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1983.
- 05- احسان محمد الحسن، **العائلة والقرابة والزواج**، بيروت، دار الطليعة للطباعة والنشر، 1986.
- 06- احسان محمد الحسن، **علم الاجتماع دراسة نظامية**، بغداد، مطبعة الجامعة، 1982.
- 07- احسان محمد الحسن، **علم اجتماع العائلة**، عمان، دار وائل للنشر، 2005.
- 08- الفحيلي وهبة، **الاسرة المسلمة في العالم المعاصر**، سوريا، دار الفكر، 2000.
- 09- العك عبد الرحمان خالد، **شخصية المرأة المسلمة في ضوء القرآن والسنة**، بيروت، دار المعرفة، 1999.
- 10- بوثل جاستون، **تاريخ علم الاجتماع**، ترجمة غنيم عبد ربه، مصر، الدار القومية للطباعة والنشر، بدون تاريخ.
- 11- فريدمان جورج، **نافيل بيار، رسالة في سوسيولوجيا العمل**، ترجمة حسين حيدر، لبنان، منشورات عويدات، 1985.
- 12- موسى منير، **الحركة العمالية والنقابات العمالية**، لبنان، دار النشر بيروت، 1989.

- 13- زغود علي، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1974.
- 14- ديفرو كايت، السلوك الانساني في العمل، ترجمة عبد الحميد مرسي، مصر، دار النهضة، 1974.
- 15- لوفران جورج، الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، بيروت، منشورات عويدات، 1980.
- 16- جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية الى الحركة الاجتماعية، الجزائر، المعهد الوطني للعمل، 2001.
- 17- غيث محمد عاطف، المرأة في مجتمع متغير، القاهرة، مطبعة الانجلو مصرية، 1988.
- 18- مايو التون، التصنيع والمشكلات الصناعية، ترجمة محمد عماد الدين واخرون، مصر، مكتبة القاهرة، 1996.
- 19- قاسم امين، تحرير المرأة، الجزائر، موفم للنشر، 1990.
- 20- حسن علي، حمدان مصطفى، مكانة المرأة في الاسلام، الجزائر، شركة الشهاب، بدون سنة نشر.
- 21- عطا الله تاج، المرأة العاملة في تشريع العمل الجزائري، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة نشر.
- 22- معين خليل عمر، علم اجتماع الاسرة، عمان، دار الشرق للنشر والتوزيع، 1994.
- 23- الجرداوي عبد الرؤوف، مشكلات المرأة العاملة الكويتية والخليجية واتجاهاتها، الكويت، هالي للطباعة والنشر والتوزيع، 1986.
- 24- تركي رابح، اصول التربية والتعليم في الجزائر، الجزائر، 1999.

- 25- بيومي احمد، علم الاجتماع، الدار الجامعية، الاسكندرية، 1975.
- 26- فوكو ياما فرانسيس، الثقة الفضائل الاجتماعية وتحقيق الازدهار، الامارات، مركز الامارات للدراسات والبحوث الاسلامية، 1999.
- 27- نيللي كمال الامير، القيم التقليدية اليابانية بين الخصوصية ومحاولات الدمج العالمية في القيم الاسيوية، القاهرة، مركز الدراسات الاسيوية، 2007.
- 28- زهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبوعية، 1994.
- 29- تركي عمارة رابح، الشيخ عبد الحميد ابن باديس باعث النهضة الاسلامية العربية في الجزائر المعاصرة، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبوعية، 2003.
- 30- بركات انيسة، نضال المرأة الجزائرية خلال الثورة التحريرية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.
- 31- جغول عبد القادر، المرأة الجزائرية، لبنان، دار الحداثة، 1983.
- 32- بوزيدي عبد المجيد، تسعينات الاقتصاد الجزائري، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبوعية، 1999.
- 33- توهامي ابراهيم وآخرون، العولمة والاقتصاد غير الرسمي، الجزائر، 2004.
- 34- ابو طاحون علي عدلي، في النظريات الاجتماعية المعاصرة، مصر، المكتب الجامعي الحديث، بدون سنة.
- 35- القاضي علي، وظيفة المرأة المسلمة، الكويت، دار القلم، 1986.
- 36- الحيدري ابراهيم، النظام الابوي واشكالية الجنس عند العرب، لبنان، دار الساقى، 2003.

- 37- زيتون محيا، المرأة والتنمية، القاهرة، المركز القومي للبحوث الاجتماعية والجنائية، 2000.
- 38- ابو طاحون علي عدلي، في التغيير الاجتماعي، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث للازاريطة، 1997.
- 39- حنفي عبد الغفار، السلوك التنظيمي وادارة الموارد البشرية، الاسكندرية، الدار الجامعية للنشر والتوزيع، 2007.
- 40- البيانوني عبد المجيد، انها انثى، بيروت، مؤسسة الكتب الثقافية، 2006.
- 41- سمارة عبد المنعم احسان، اهلية النساء في الاسلام، لبنان، دار البيارق، 1999.
- 42- عزام هنري، المرأة العربية والعمل، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، 1982.
- 43- الدسوقي ابراهيم عبده، التغيير الاجتماعي والوعي الطبقي، الاسكندرية، دار الوفاء، 2004.
- 44- ابو مغلي سميح واخرون، التنشئة الاجتماعية للطفل، عمان، الياوروزي، 2002.
- 45- ابو طاحون علي عدلي، علم الاجتماع الريفي، الاسكندرية، المكتب الجامعي الحديث، 1997.
- 46- زعيمي مراد، مؤسسات التنشئة الاجتماعية، الجزائر، منشورات جامعات باجي مختار، 2006.
- 47- العمر خليل معن، التنشئة الاجتماعية، دار الشرق للنشر والتوزيع، 2004.
- 48- حسن محمد عبد الباسط، علم الاجتماع الصناعي، القاهرة، مكتبة الانجلو مصرية، 1972.

- 49- هيكل فهمي عبد العزيز، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية، بيروت، دار النهضة العربية، 1980.
- 50- توفيق نجيب محمد، العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، 1966.
- 51- الموسوي ضياء الدين، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
- 52- الفيلاي مصطفى، مجتمع العمل، بيروت مركز دراسات الوحدة العربية، 2006.
- 53- شاويش نجيب مصطفى، ادارة الموارد البشرية، القاهرة، دار الشروق للنشر والتوزيع، 2006.
- 54- جابي عبد الناصر، الجزائر تتحرك دراسة سوسيو سياسية للاضطرابات العمالية، الجزائر، دار الحكمة، 1994.
- 55- طلعت ابراهيم، التحليل الاقتصادي والاستثمار في المجالات الطبية، الجزائر، دار الكتاب الحديث، 2009.
- 56- حاروش نور الدين، ادارة المستشفيات العمومية، الجزائر، دار الكتامة للنشر والتوزيع، 2009.
- 57- مزاهرة ايمن، الصحة والسلامة العامة، الاردن، دار الشروق للنشر، 2000.
- 58- البكري ثامر ياسر، ادارة المستشفيات، الاردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، 2007.
- 59- الحداد بدير عوض، تسويق الخدمات المصرفية، القاهرة، البيان للطباعة والنشر، 1999.



60- حداد شفيق، سويدان نظام، اساسيات التسويق، عمان، دار الحامد للنشر والتوزيع، 1998.

61- المصري محمد سعيد، ادارة وتسويق الانشطة الخدمية، مصر، الدار الجامعية، 2002.

62- علام سمير، ادارة العمليات والانتاج، القاهرة، مركز جامعة القاهرة، 1992.

63- دعبول زاهر محمد، مباديء تسويق الخدمات، دمشق، دار الرضا للنشر، 2003.

64- باسيلي عبد المسيح اكرم، موسوعة محاسبة التكاليف، مصر، المكتبة العصرية، 2007.

65- الصديقي عثمان سلوى، الصحة العامة والرعاية الصحية من المنظور الاجتماعي، الاسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2004.

66- نصيرات توفيق فريد، ادارة منظمات الرعاية الصحية، مصر، دار المسيرة للطباعة والنشر، 2008.

67- ردينة عثمان يوسف، التسويق الصحي والاجتماعي، عمان، دار المناهج للنشر والتوزيع، 2008.

#### المراجع باللغة الاجنبية

1- William Stevenson, **Operations Management**, Mcgraw Hill, New York, 2005.

2- Frederic Delacourt, **Dictionnaire Des Termes Du Travail**, Edition De Vechi, 2001.

3- Linda Lindsey, **Qender Roles A Sociological Perspective**, Second Edition Perspective, Prentice Hall Englewood Cliffs, 1994.

4– Laidler Harry, **Social Economic Movements** Routledge Et Kegan Paul, London, 1960.

5– William Good, **World Revolution And Family Patterns**, New York, The Free Press, 1995.

6– Klein Viola, **Functions Of Woman In Industrial Society**, London, Tavistock Publication House, 1993.

7– Fletcher R, **Woman In The Twentieth Century**, 1990.

8– Nash Vs, **Origin Of Sociology Of Women**, New York, John Wiley Ans Sons, 1991.

9– Mc Gregor, **Woman And Marriage**, London, Kgan Paul, 1950.

10– Fleming E, **Woman And Childrens Upbrining**, London, University Press, 1952.

11– Kirk D, **Sociology Of Woman**, London, The Modern Press, 1993.

12– Fergem S, **Genesis Of Sociology Of Woman**, Budapest, Academy Press, 2000.

13– Szalai As, **Nature And Objectives Of Sociologie Of Woaman**, Budabest, Academy Press, 1999.

14– Leplay Frederick, **Working Class European Familles**, London, The Lane Press, Translated By F.Peel, 1961.

15– Leplay Frederick, **Family And Poverty**, London, Longman, 1964.

16– Martindale.D, **The Nature And Types Of Sociologica Theory**, Itoughtaton Milfin, Boston, 1993.

17–Fletcher R,**Family And Industrialization**, Pelican Book, Middlesex, England, 1997.

18– Leplay Frderick, **Methodology Of Social Sciences And Social Ressearch**, London The Sunny Press, 1971.

19– Burgess E, **The Industrial Family**, New York, Appleton Press, 1997.

20– Bebel August, **Society Of The Future**, Moscow, Progress Publishers, 1989.

21– Goode E, **World Revolutions And Family Patterns**, New York, The Free Press, 1995.

22– Szalai S, **Time Budget Research On Woman**, The New Hungarian Quarterly, 1976.

23– Rosenfeld J, **The Marriage And Family**, Inois, 1982.

24– Schneider E, **Industrial Sociologie**, New York, Mc Grawhill, 1997.

25– Mustte Saib Muhammed, **L Insertion Des Groupes Vulnerables**, 1994.

26– Mustte Belhawari Djamila, **Les Pratiques Informelle Des Femmes En Milieu Urbain**,Alger, Cread Rostomia.

27– Mustte Belha Wari Djamila, **L'activite Informelle Des Femmes D'alger Et Son Rapport A La Famille Recits De Vie I Changement Familier Changement Social**, Acte Du Colloque, Alger, 2006.

28– Sai Fatima Zahra, **Les Femmes Dans Les Instances Legislatives Et Gouvernement En Algerie In Femme Et Developpement**, Acte De L'atelier, Organiser Par Cread, L'office de La Publication Universitaire, Oran, Aout, 1995.

29– Mekanisme African D'evaluation, **Par Les Paires**, Travail Du Developpement Socioeconomique, 2005.

30– Spilia Helvi, **Les Travailleuses Et La Societe**, Lausanne, La Concorde, 1976.

31– Decoster Michel, **Traite De Sociologie Du Travail**, Belgique, De Boek Et Lrcier, 1994.

32– Roux Charles Et Autres, **Les Femmes Et Le Travail Du Moyen Age A Nos Jours**, Milan, Edition De La Courtille, 1981.

33– Durand Jean, **La Sociologie Contemporaine**, Paris, Edition Vigot, 2001.

34– Jean Marie, **Dictionaires Des Ressources Humains**, Paris, Vuibert, 2001.

35– Xavier Greffe, **Encyclopedie Economique**, Paris, Economica, 1990.

36-Rabah Saadi, **La Gestion Socialiste Des Entreprises En Algerie**, Alger, Opu, 1985.

37- Mohamed Fares, **Documents Et Temoignages Sur Les Syndicalisme**, Alger, Ed Enad, 1992.

38- Weiss François, **Doctrine Et Actions Syndicale En Algerie**, Paris, Edition Cuyas, 1970.

39- Boutefnouchet Mostapha, **Le Socialise Dans L'entreprise**, Alger, Opu, 1986.

40- Caby François, **La Qualite Dans Les Services Fondements Temoignages Outils**, Paris, Edition Economica, 2002.

#### الرسائل الجامعية

1- عبد الله ابراهيم، **المشكلات الاجتماعية والحضارية للمرأة العاملة في منطقة الحكم الذاتي**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة بغداد، 1982.

2- مانع عمار، **الوضع الاجتماعي والمهني للمرأة الجزائرية العاملة**، اطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009.

3- عوفي مصطفى، **الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري المعاصر**، اطروحة دكتوراه، جامعة منتوري، قسنطينة، 2003.

4- شطيبي حنان، **الحركة النقابية العمالية الجزائرية**، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة منتوري، قسنطينة، 2010.

5- حوالم رحلئة، ءءبقل اءارة الءوءة الشاملة، رسالة ماعسءلر ؒلر منشورة، ؒامعة ءلمسان، 2010.

6- عءلقل عائشة، ؒوءة الءءمء الصءلءة فل الموءساء العموملءة الءزائلرءة، رسالة ماعسءلر ؒلر منشورة، ؒامعة ءلمسان، 2012.

## المقالء

1- رحمون لئلر، ملالءلن علم الفءاة، مءلة الوءءة اللسان المرءزلر للءءاء الوطنل للشبلبلءة الءزائلرءة، عءء 484، 1999.

2- ف.ا.هالءك، الءرلءة من اءلءءءم، مقال منشور فل ءءاب اعلام الفلسفة السلسلءة المعاصرة، 2015.

3- الءسن اءسان مءمء، مشءلة ؒنوح الاءءاء، مءلة العءالة، بءاء، 1981.

4- رلءان مءمء، ءءسولق لءءمة الرعالءة الصءلءة، الموءءر العربل ءالءء، الاءءاهاء فل اءارة المسءشفلءاء، القاهرة، 2004.

5- ؒسن املن عبء العزلز، ءللب على الءءمة الصءلءة، مءلة الاءارة، العءء ءالءء، القاهرة، 1993.

## ءقارلر وزارلءة

1- الءمهورلءة الءزائلرءة الءلمقراطلءة الشءبلبلءة، وزارة الصءة و اصلاء المسءشفلءاء، قرار المرسوم ءءنفلءل رقم 04/07 الموءءر فل 2 ؒماءل الاولل 1421 المواءق لمال 2007.

2- ؒبءة ءءرلر الوطنل، الملءاق الوطنل، الءزائلرءة، 1976.

3- ؒبءة ءءرلر الوطنل، الءمهورلءة الءزائلرءة الءلمقراطلءة الشءبلبلءة، ءسءور 1963.

4- ؒبءة ءءرلر الوطنل، ءسءور المعدل فل اسءءقاء نوفمبر 1996.

5- مكتب العدل الدولي، الخلاص من الفقر، مؤتمر العمل الدولي، التقرير الاول، الدورة 91، جنيف، 2003.

6- تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، النساء وسوق العمل، الدورة العامة الخامسة والعشرون، 2004.

الملاحق



تحية طيبة وبعد

نتشرف بوضع استمارة في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه تحت عنوان

واقع مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية في المؤسسات العمومية الاستشفائية

دراسة ميدانية: مجموعة من المؤسسات العمومية الاستشفائية الجزائرية

هذه الاستمارة تندرج ضمن الجزء التطبيقي للأطروحة وهو من صميم البحث العلمي، مع

ضمان السرية الكاملة للمعلومات التي تتكرمون بها، واثقين من أنكم لن تبخلوا علينا

مساهمين معنا في إثراء البحث العلمي

وفي الأخير تقبلوا منا تحياتنا الخالصة

المحور الأول: بيانات شخصية

- 1- السن : .....
- 2- المهنة:.....
- 3- المستوى التعليمي:.....
- 4- المصلحة التي تعمل بها:.....
- 5- الحالة العائلية : عزباء ( ) متزوجة ( ) مطلقة ( ) أرملة ( )
- 6- مكان السكن:.....
- 7- مكان العمل:.....
- 8- الدخل الشهري:.....
- 9- الخبرة المهنية:.....
- 10- عمل الزوج : .....
- 11- دخل الزوج : .....
- 12- عمل الأب : .....
- 13- دخل الأب:.....
- 14- نسبة المساهمة في نفقات الأسرة من مجموع الدخل الشهري:

%100

% 75

% 50

% 25

## ثانيا: النشاط النقابي

15- هل أنت في الوقت الحالي عضوة في نقابة عمالية :

لا

نعم

إذا كانت إجابتك <b>لا</b> أجيب على الأسئلة التالية :	إذا كانت إجابتك <b>نعم</b> أجيب على الأسئلة التالية :
22- هل سبق لك وكنت في تنظيم نقابي نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	16- أنت عضوة في أي نقابة عمالية : .....
23- هل لديك الرغبة في الانتساب لتنظيم نقابي نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>	17- هل سبق و كنت عضوة في أمانة النقابة : نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
24- ما هي الأسباب التي تمنعك من الانتساب لنقابة عمالية	18- إذا كانت إجابتك نعم كم سنة أمضيت في المنصب:..... 19- إذا كانت إجابتك لا لماذا ..... .....
..... ..... ..... .....	20- هل تجدين الفرصة متاحة لتكوني في أمانة النقابة نعم <input type="checkbox"/> لا <input type="checkbox"/>
	21- مدة الانخراط في التنظيم : .....

25- تستخدم التنظيمات النقابية آليات لزيادة العنصر النسوي داخلها.

نعم  لا

26- تقدم التنظيمات تسهيلات خاصة من جانب الوقت من اجل الانضمام لها .

نعم  لا

27- تجري التنظيمات النقابية كل اجتماعاتها في دوام العمل لا تستطيع المرأة حضورها.

نعم  لا

28- تملك العاملات تمثيلا على مستوى كل التنظيمات النقابية .

نعم  لا

### ثالثا: معوقات مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية

29- تجددين أن عدم انتساب المرأة في التنظيمات النقابية خاصة في المراكز القيادية راجع إلى عدم الثقة بالنفس.

نعم  لا

30- غياب الوعي بأهمية العمل النقابي لدى المرأة هو سبب امتناعها عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

نعم  لا

31- هيمنة الرجال على هذه التنظيمات هو سبب عدم مشاركة المرأة بها.

نعم  لا

32- ظروف المرأة الأسرية هي سبب عدم مشاركتها في التنظيمات النقابية.

نعم  لا

33- المرأة ليست صاحبة القرار في مشاركتها في التنظيمات النقابية.

نعم  لا

34- مسؤولية الأطفال هي سبب عدم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية .

نعم  لا

35- بيئة العمل لا تسمح بمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية .

نعم  لا

36- غياب الديمقراطية عن آليات عمل التنظيمات النقابية.

نعم  لا

37- عدم وجود بيئة مشجعة لمشاركة المرأة في التنظيمات النقابية .

نعم  لا

38- عدم رغبة الرجل في وجود المرأة في المجالس النقابية.

نعم  لا

39- اجتماعات المجالس النقابية خارج الدوام الرسمي.

لا

نعم

40- غياب تشجيع التنظيمات النسوية للعمل النقابي .

لا

نعم

41- غياب نظام الكوتا أسوة بالمجالس الوطنية

لا

نعم