



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة وهران -02- محمد بن أحمد



كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع والأنثروبولوجيا

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

الحد الأدنى للأجر للواقع المعيشي

دراسة ميدانية لمؤسسات التربية بمقاطعة وهران 14

تحت إشراف الأستاذ:

من إعداد الطالبين:

- ناصري زواوي

• سليمان عبد القادر

• رامي شيماء

لجنة المناقشة :

رئيسا	جامعة وهران 2	أستاذة محاضر	د. زمام ربيع
مشرفا و مقررا	جامعة وهران 2	أستاذة محاضر	د. ناصري زواوي
عضوا مناقشا	جامعة وهران 2	أستاذة محاضر أ	د. بن شارف حسين

السنة الجامعية: 2023 - 2024

الإهداء

قال الله تعالى: (قل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله والمؤمنون)
إلهي لا يطيب الليل إلا بشركك ولا يطيب النهار إلا بطاعتك...
ولا تطيب اللحظات إلا بذكرك... ولا تطيب الآخرة إلا بعفوك...
ولا تطيب الجنة إلا برويتك.

الله جل جلاله

إلى من بلغ الرسالة وأدى الأمانة... ونصح الأمة... إلى نبي الرحمة ونور العالمين

سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم

إلى من كلله الله بالهيبة والوقار... إلى من علمني العطاء بدون انتظار... إلى من تحمل كل
الصعاب من أجلي... إلى من أحمل أسمه بكل افتخار... أرجو من الله أن يشفيه ويطيل
عمره بصحة والهناء وستبقى كلماتك نجوم أهتدي بها اليوم وفي الغد وإلى الأبد
والذي العزيز -

إلى ملاكي وقرّة عيني في هاته الحياة... إلى معنى الحب وإلى معنى الحنان والتفاني...
إلى بسمة الحياة وسر الوجود... إلى من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي إلى
أغلى الحبايب في هذا الوجود أطال الله عمرهم ويسر الله دربهم في هاته الحياة
أمي الغالية ورفيقة دربي زوجتي العزيزة ونعمة الله أبناء الأعراف كل باسمه:

(عبد الكريم، عبد الرحمان، تيزيري نور الاء، ياسين اياد عبد المالك)

إلى الإخوة والأخوات والعائلة الكبيرة وإلى كل عائلة سليمانى وحموش

إلى روح أخي عبد الكريم الذي لم ننسأه رحمة الله عليه

إلى كل الأصدقاء والصديقات دفعة ماستر 1 وماستر 2 تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل

إلى كل الأساتذة الكرام الذين اشرفوا على تنويرنا وتوجيهنا بدون تميز شكرا لكم

إلى الأخت الكريمة التي شاركتني في هذا العمل والدارسة التي قمنا بها

— سليمانى عبد القادر —

الاهداء

-بسم المولى اهدي نجاحي الى من جرح الكاس فارغا ليسقيني قطرة حب الى من حصد
الاشواك عن دربي ليمهد لي الطريق النجاح الى روح رحلت لكنها ما زالت حية في نفسي،
الذي احمل اسمه بكل فخر الى **ابي** العزيزرحمك الله كم كنت أتمنى ان تكون معي في هذه
اللحظة اختلطت دموعي فرحة تخرجني بدموع حزني عليك رحمك الله واسكنك الجنة.

- اهدي تخرجني الى **امي** حبيبة قلبي التي ملكت روحي واستوحت عقلي الى من سهرت
عني الليالي، وبكت دموع الغوالي الى التي لا اتحمل ان يصيبها مكروه، الى التي
استيقظت فجرا من اجل الدعاء لي **امي حبيبتي** ادامك الله لي واطال في عمرك.

- والى النجوم المتلألئة الى أضواء المستقبل الى من هم أقرب الى الروح من الجسد الى
اخوتي: **سيهام، خيرة، فتيحة** وأخي العزيز الذي ساندني **محمد الامين** مع تمنياتي لهم بالعمرو
السعيد.

-الى الايدي الصغيرة التي تطرق بابنا زائرة، لتدخل الانس والحياة الى ايامي اهدي
تخرجني الى ابن اختي **حبيب انس**، انت الحفيد الأول والأكبر لذا تحصل على الكثير من
الحب والدلع، وانت فرحتنا الأولى والأكبر، حفظك الله لنا دائما وابدأ.

— شيماء —

الشكر والتقدير

-اول من يشكر ويحمد اناء الليل وأطراف النهار، هو العلي القهار الأول والآخر والظاهر والباطن، الذي اغرقنا بنعمته التي لا تحصى وانار دروبنا، فله جزيل الحمد والثناء العظيم هو الذي انعم علينا اد أرسل فينا عبده ورسوله "محمد بن عبد الله " عليه ازكى الصلوات وأظهر التسليم، فعلمنا مالم نعلم وحثنا على طلب العلم أينما وجد.

- لله الحمد كله والشكر كله لأنه وفقنا وألهمنا الصبر على المشاق التي وجهناها لإنجاز هذا العمل المتواضع.

وشكر موصول الى كل معلم افادنا بعلمه من أولى مراحل الدراسة الى هذه اللحظة.

-كما نرفع كلمة شكر الى استاذنا المشرف ودليلنا الذي وجهنا وكان صبور معنا الذي ساعدنا ودعمنا أستاذ **ناصر زواوي** الذي كان له الفضل بعد الله في انارة طريق البحث، جعل الله ذلك في ميزان حسناته واعماله فله منا جميع الشكر والعرفان.

-وفي الأخير لا يسعدن الا ان ندعو الله عزوجل ان يرزقنا الجنة

فهرس المحتويات

.....أ.....	الإهداء
.....ج.....	شكر و تقدير
.....ي.....	قائمة الجداول
.....1.....	مقدمة عامة
.....3.....	1-موضوع الدراسة:
.....5.....	2-الدراسات السابقة:
.....8.....	3-تقييم الدراسات السابقة:
.....10.....	4-علاقة الدراسات السابقة بالدراسة التي نقوم بها:
.....12.....	5-الإشكالية:
.....13.....	6-الفرضيات:
.....13.....	7-تحديد المفاهيم:
.....13.....	1-الحد الأدنى للأجر:
.....15.....	2-تعريف الحد الأدنى الحيوي للمعيشة:
.....26.....	8-أسباب اختيار الموضوع:
.....28.....	9-أهمية الدراسة:
.....29.....	10-أهداف الدراسة:

.....31.....	11-مجتمع البحث وعينة الدراسة:
.....34.....	12-أدوات جمع البيانات
.....35.....	13- منهج الدراسة:
.....37.....	14-المدخل النظري لدراسة:
.....41.....	15-صعوبات البحث:

المحور الأول : الجانب النظري للدراسة

الفصل الأول : الحد الأدنى للأجر في الجزائر

.....44.....	مقدمة الفصل الاول:
.....45...	المبحث الاول: مفاهيم أساسية حول الاجر ومكوناته
.....45.....	1-المدلول مصطلح الراتب والاجر:
.....46.....	2- مفهوم الاجر و مكوناته
.....49.....	3- تعريف الحد الأدنى للاجر:
.....53.....	المبحث الثاني: السياسة الاجرية في الجزائر و مراحلها
.....53.....	التمهيد:
.....53.....	1-اعداد هيكل الأجور:
.....55.....	2- العوامل المؤثرة في هيكل الأجور :
.....56.....	3-خطة الاجور:
.....61.....	المبحث الثالث: السيرورة التطورية للاجر في الجزائر

.....61.....	التمهيد:
.....61.....	1-تحديد الأجور في النظام التسيير الذاتي:
.....62.....	2-تحديد الأجور من طرف الدولة (التحديد المركزي للأجور) :
.....66.....	3-التحديد التعاقدي و التفاوض الأجور :
.....71.....	4-الاجر في النظامين الراسمالي و الاشتراكي :
.....80.....	خاتمة الفصل الأول:

فصل الثاني : القانون الأساسي للعامل

.....81.....	مقدمة الفصل الثاني
.....82.....	المبحث الأول : الاطار القانوني للقانون الأساسي للعامل
.....82.....	1-التطور التاريخي للقانون الأساسي للعامل:
.....83.....	2-المبادئ الأساسية للقانون الأساسي للعامل
.....85.....	المبحث الثاني: حقوق وواجبات العامل وفق القانون الاساسي
.....85.....	1-الحقوق المكفولة للعامل
.....87.....	2-الواجبات الملقاة على عاتق العامل
.....97.....	المبحث الثالث: تطبيقات القانون الأساسي للعامل في الواقع العملي
.....97.....	1-مصادر قانون العمل :
.....106.....	2-التحديات و المشكلات التي تواجه تطبيق القانون الاساسي:

.....108..... خاتمة الفصل الثاني:

الفصل الثالث : النقابات العمالية في القطاع الحكومي

.....110..... مقدمة الفصل الثالث:

.....111... المبحث الأول:تطور السياسة الأجرية في الجزائر

.....111..... 1— مفهوم الاجر في الجزائر:

.....115..... 2- بداية التفكير في نظام جديد للأجور:

.....117... 3- السلم الوطني للاجور وتحديد الاجر الأساسي:

.....119. المبحث الثاني: فعالية ودور النقابات العمالية في القطاع الحكومي

.....120..... 1-تعريف النقابة:

.....120..... 2 - أنواع النقابات:

.....122..... 3-تحديد الأجور في ظل تدخل النقابات العمالية:

المبحث الثالث: العوامل التي تساعد النقابات العمالية على التفاوض في تحديد الأجور

.....125..... ورفعها

.....125..... 1-عوامل النقابة

.....128. 2 — الوسائل النقابية الأخرى الغير المطالبة برفع الأجور:

.....131..... خاتمة الفصل الثالث:

المحور الثاني : الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع : الواقع المعيشي للعمال في ظل تدني الحد الأدنى للأجر في الجزائر

.....134.....	مقدمة الفصل الرابع
.....139..	المبحث الأول : الحد الأدنى للأجر في قطاع التعليم
.....139.....	1- الحد الأدنى للأجر في الجزائر:
140.	2 -تدهور الأجور واللامساوات بين الاجر وحجم العمل المبذول في الجزائر:
.....143.	3 -السياسة الاجرية في الجزائر ونظرة الطبقة العمالية لها:
	4 - النقابات العمالية في قطاع التربية حتمية اوضرورة من اجل رفع انشغالات الموظف
.....145.....	
.....147..	المبحث الثاني : الأجر و الواقع المعيشي للموظف
.....159.	المبحث الثالث : الطرق التي يعتمد عليها الموظف لأستكمال الشهري
.....170.....	خاتمة الفصل الرابع:

الفصل الخامس : ثمات العمال للقانون الأساسي للعامل

.....176.....	مقدمة الفصل الخامس:
.....177.	المبحث الأول: القانون الأساسي الجديد وأمال الطبقة العمالية
	لمبحث الثاني : القانون الأساسي بين الإستجابة للعامل و المناسبات الإقتصادية و السياسية
.....182.....	

.....188.	المبحث الثالث : الوظيف العمومي و القوانين المعمول بها
.....192.....	خاتمة الفصل الخامس:
الفصل السادس : واقع العمال النقابي في القطاع العام	
.....194.....	مقدمة الفصل السادس
.....195.....	المبحث الأول : النقابات في قطاع التربية
.....200...	المبحث الثاني : قوة النقابة و شموليتها و تباعيتها
.....206.	المبحث الثالث : النقابات العمالية و دورها الحقيقي في الميدان
.....210.....	خاتمة الفصل السادس:
.....212.....	1_ مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:
.....219.	2 - مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة
.....223.....	الإستنتاج العام:
.....228.....	الخاتمة عامة :
.....233.....	قائمة المصادر و المراجع
.....115.....	ملاحق

قائمة الجداول

الملحق ب: فهرس الجداول والبيانات الإحصائية — الجداول:

الرقم	المحتوى	الصفحة
01	يوضح توزيع الافراد حسب السن	32
02	يوضح توزيع الافراد حسب الجنس	33
03	يوضح الحالة المدنية لعينة البحث	33
04	يوضح المستوى التعليمي لعينة البحث	34
05	يبين مدى تناسب الاجر الذي يتقاضاه وحجم العمل المبذول	147
06	يبين مدى تحقيق هذا الاجر لمستوى المعيشي مقبول	150
07	يبين علاقة الشراء بين الكماليات والضروريات	153
08	يوضح كيفية الاتجاه نحو الاستدانة من أجل تلبية حاجيات أسرته	156
09	يوضح عدم وجود ثقافة الإدخار	159
10	يوضح نسبة استفادت الأستاذ من لجنة الخدمات الاجتماعية	160
11	يبين العلاقة بين الراتب والتخطيط للمستقبل او القيام بمشروع بسيط	161
12	يوضح المصادر الأخرى التي يعتمد عليها الموظف لرزق	163
13	يوضح نظرة العامل للقانون الأساسي وتحسين القدرة الشرائية	177
14	بين هل هناك اشراك فعلي للموظف في اعداد القانون الأساسي	179
15	يبين المقاييس التي يحدد من خلالها الاجر ومدى مراعاتها للمعيشة	181
16	يوضح حقيقة فتح القانون الأساسي بين الاستجابة والمناسبات السياسية	183
17	يوضح المستقبل المعيشي للموظف في ظل القانون الاساسي الحالي	185
18	يبين هل هناك عدالة بين القوانين في قطاع الوظيف العمومي	186
19	يوضح فكرة الأستاذ في اصلاح القانون الأساسي او الوظيف العمومي	188
20	يبين متى يمكن الحديث عن وجود قانون أساسي يحمي الموظف	190
21	يبين مدى ثقة الموظف بدور النقابات العمالية	195
22	يوضح درجة انخراط الموظف في النقابات الموجودة	197
23	يوضح مدى اشراك الموظف في اختيار الإطارات النقابية التي تمثلهم	198

200	يوضح مدى فرض النقابة نفسها في مؤسسة عملهم	24
202	يبين كيفية وطرق صياغة بيان مطالب وانشغالات العمال	25
204	يبين مدى تباعية النقابة او عدمها لسلطة	26
206	يوضح مدى ارتباط مستقبلهم المعيشي بدور النقابات	27
208	يوضح متى يمكن الحديث عن وجود نقابة مستقلة تهتم بمشاكل الموظف	28

مقدمة عامة

- مقدمة
- موضوع الدراسة
- الدراسات السابقة
- تقييم الدراسات السابقة
- علاقة الدراسات السابقة بموضوع الدراسة
- إشكالية الدراسة
- فرضيات الدراسة
- تحديد المفاهيم: الحد الأدنى للاجر، القانون الأساسي، النقابات العمالية... الخ
- أسباب إختيار الموضوع
- أسباب موضوعية وذاتية
- أهمية الدراسة
- أهداف الدراسة
- مجتمع البحث وعينة الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- منهج الدراسة
- المدخل النظري للدراسة
- صعوبات الدراسة

مقدمة عامة

مقدمة عامة

إن وضع سياسة للأجور يتضمن بصفة عامة وضع الأسس والمعايير التي تكفل العدالة في منح الأجور، سواء في ذلك الأجر الأساسي أو العلاوات أو المكافآت أو المنح وغيرها.

وتحديد مستويات الأجور ووضع الحدود الدنيا والقصى لها يستند إلى عوامل كثيرة منها الأجر المعيشي، أي الحد الأدنى من المستوى الذي يجب توفيره للفرد ولأسرته في ضوء بحث ميزانية الأسرة وفي ضوء الأرقام القياسية للنفقات المعيشية باعتباره مقياساً للأجر الحقيقي للفرد من السلع والخدمات التي يحصل عليها الفرد لقاء أجره النقدي.

إن مستويات الأجور مرتبطة بقدرة المجتمع على الإنتاج وبالسياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة وظروف عرض العمل والطلب عليه. كذلك دور النقابات العمالية وظروف الميزانية العامة للدولة باعتبار أن حجم الانفاق على الأجور يؤثر على حجم الإنفاق الحكومي بصفة عامة.

إن أهمية تحديد الحد الأدنى للأجر يؤثر على حجم الانفاق الحكومي بصفة عامة.

إن أهمية تحديد الحد الأدنى للأجر وفق معايير موافقة للمعطيات الاقتصادية والاجتماعية

للدولة وقدرة الفرد على مواجهة الحياة اليومية تؤكد ضرورة اتخاذ سياسة رشيدة الدولة في تحديد الأجور وضبطها وفق ما يحتاجه الفرد لتلبية كل حاجياته اليومية والعيش من دون ارتباك تعمل التشريعات العمالية على تنظيم الحد الأدنى للأجور سواء لحماية العمال وضمان معيشتهم خاصة مع ارتفاع الأسعار.

1-موضوع الدراسة:

حاولنا من خلال الدراسة التي قمنا بها معالجة موضوع الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي من خلال الأجرة التي يتقاضاها أستاذ المدرسة الابتدائية ومدى تلبية هاته الأجور لاحتياجاتهم اليومية وتحقيق مستوى معيشي مقبول ، والتي هدفت إلى الكشف عن المعاناة الحقيقية التي يعانيها موظفين هذا القطاع من خلال دراسة مجموعة من المدارس في ولاية وهران مقاطعة الأمير عبد القادر ولقد اخترنا هذه المؤسسات كونها تخدم موضوع بحثنا ، وأيضا محاولة كشف كيفية تحديد الحد الأدنى للأجر وهل يتم وفق مقاييس يراعى فيها المستوى المعيشي وارتفاع الأسعار لسلع الاستهلاكية وكما حاولنا أيضا اظهار دور النقابات العمالية في نقل انشغالات هذا القطاع.

قمنا باستخدام تقنية الدراسة الاستطلاعية على عينة البحث بغية التعرف وكسب الثقة مع الباحثين والتعرف على الواقع المعاش داخل هاته المؤسسات التربوية، فاعتمدنا على المنهج الكيفي التحليلي الذي يساعد على فهم الحقائق إلى جانب استخدام المنهج الكمي الاحصائي لاستخراج المعطيات وتحويلها الى نتائج ونسب مئوية. وكما اخترنا عينة البحث بلغ عددها 40 فرد ولجمع البيانات من اجل موضوع الدراسة تم الاعتماد على الاستمارة الذي بلغ عدد اسئلتها 24سؤال بالإضافة الى دليل المقابلة وكانت النتائج المتحصل عليها كالتالي:

- الحد الأدنى للأجر مرتبط بالمناسبات السياسية وتوجهات الدولة الاقتصادية

- القانون الأساسي الجديد للعامل لن يساهم في تلبية مطالب العمال المادية
- تدهور قيمة الدينار والارتفاع العشوائي لسلع وهو السبب الرئيسي لتدهور المستوى المعيشي للموظف البسيط.
- النقابات العمالية وسيلة فعالة في قطاع التربية خاصة في الوقوف مع الأستاذ في معاناته ومشاكله اليومية، بحيث تقوم بنقل انشغالات العمال للحكومة وليس لديها تأثيرات كبيرة في قضية اتخاذ القرار في رفع الأجور.

2- الدراسات السابقة:

الدراسة الاولى: كانت بعنوان محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر من عداد الطالبة تعريفي عودة مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تطبيقي واحصاء لجامعة حاسبة بن بو علي شلف، حيث تناولت هذه الدراسة اهم متغيرات التي تأثر على الاجر في الجزائر بالإضافة الى محاولة معرفة تأثيرها على العمالة من خلال الوقوف على مختلف العوامل التي تفسر الاجر وسياسة التشغيل وتطورها عبر مراحل مختلفة لتطور اقتصاد الجزائري، وتوصلت الى النتائج التالية:

-ان التغييرات الحاصلة في المعدلات نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغييرات في معدلات البطالة، وانما كانت ناجمة عن معدلات التضخم من جهة ومعدلات النمو الإنتاجية من جهة أخرى.

-ان تطور الكتلة الاجرية كان سريعا ومراكبا لتطور الأسعار.

-ان التحسين المسجل في حصة الأجور الى النتائج الداخلي الخام قد يعكس عملية إعادة

توزيع الربع البترولي وعلى المجتمع فبمجرد انخفاض أسعار هذه المحروقات سنة

1986، بدأت حصة الأجور الى النتائج الداخلي الخام في تراجع.¹

¹ تعريفي عودة مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد تطبيقي

الدراسة الثانية: مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات الحصول على شهادة ماجستير في

العلوم الاقتصادية التخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة بالجامعة شلف، كانت بعنوان دراسة

اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر من اعداد الطالبة صراج وهيبة

تهدف

هذه الدراسة الى تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بالأجور والدراسة السوق العمل والتكوين

الأجور وكذلك الربط القياسي بين الأسعار الأجور ومدى عدالتها وتوصلت الى النتيجة

العامة التالية:

-تتمثل هذه النتيجة في عدم وجود عدالة في الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريين

من أربع اوجه:

-الاجر الحقيقي الغير كافي للمتطلبات المعيشية.

-حصة الأرباح من الدخل الكلي على حصة الأجور.

-لا توجد عدالة افقية في توزيع الأجور بين المؤسسات الجزائرية.

ترتكز هذه الدراسة على العوامل الاقتصادية المؤثرة في الاجر ودور سوق العمل في

تحديد الاجر ومفهوم العدالة توزيعها، اما الدراسة التي قمنا بالا عدادها تناولت مفهوم

الأجور وأهميتها وعناصر مكونة لها وكيفية اثباتها محاسبيا.¹

¹ عبد السلام مختار عبد السلام، بحث تكميني لنيل درجة ماجستير في الاقتصاد بكلية اقتصاد و العلوم الإدارية بجامعة البحر الأحمر

الدراسة الثالثة: كانت بعنوان الحد الأدنى للأجور و اثاره على التوظيف و البطالة في

السودان من اعداد عبد السلام مختار عبد السلام، بحث تكميني لنيل درجة ماجستير في

الاقتصاد بكلية اقتصاد و العلوم الإدارية بجامعة البحر الاحمر، كان الهدف من هذه

الدراسة معرفة اثر مستويات الأجور القريبة و المساوية لمستويات المعيشة على المستوى

التوظيف و العمالة و توصلت الى ان سياسة التحرير الاقتصادي رفع الدعم الحكومي

عن الخدمات الأساسية للمواطن من تعليم و صحة و سلع ضرورية اضر بالأجور

الحقيقية في الاقتصاد و ساعد على ارتفاع التضخم وان سياسة تعديل على الحد الأدنى

للأجور في السودان الغير فعالة لان زيادة في الاجر يتم لمرة واحدة ولكن الأسعار تظل

في ارتفاع مستمر، ومن اهم توصيات هذه الدراسة مراجعة اثار سياسة لتحرير

الاقتصادي على الأجور و تبنى معيار عدالة الأجور في مؤسسات القطاع العام وتشجيع

الاستثمار وذلك بتخفيض الضرائب و انشاء مجلس اعلى للأجور يكون لديه صفة التشريع

فيما يتعلق بمنازعات.¹

يمكن اعتبار تحديد الاجر من أكبر صعوبات التي تواجهها المجتمعات والدولة بالتحديد

وذلك لأهميته الكبرى بالنسبة للعامل على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، كما ان الاجر

والزيادة فيه او تحسينه يعتبر من المطالب الأولى التي ظل العمال يناضلون من اجلها.

¹ صراج وهيبه مذكرة تخرج مقدمة للحصول على شهادة ماجستير العلوم الاقتصادية تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة
بالجامعة شلف

بالنسبة للجزائر وما تعانيه من مشاكل اقتصادية واجتماعية وتدهور في المستوى المعيشي كذلك التحولات والتغيرات على مستوى النظام الاقتصادي للدولة، من الدخول في التسيير الذاتي الى الاقتصاد الموجه الى ما يعرف في إعادة الهيكلة ووصولاً الى اقتصاد السوق، كلها عوامل مؤثرة في تحديد الحد الأدنى للأجر في مواجهة الواقع المعيشي.

-وعليه يكون السؤال الرئيسي للدراسة على النحو الآتي:

-هل تحديد الحد الأدنى للأجر يتم وفق مقاييس يراعي فيها مستوى المعيشي

والاجتماعي الحقيقي لليد العاملة الجزائرية؟

للتحكم أكثر في هذا الموضوع قمنا بالإضافة مجموعة من الأسئلة الفرعية نذكر منها:

-هل الاتفاقيات الأخيرة التي خرجت بها الدولة مع الشريك الاجتماعي حول القانون

الأساسي للعامل ستحقق مختلف المطالب الخاصة منها المادية؟

-هل تعتبر النقابات العمالية أداة فعالة لنقل الواقع العمالي المعيشي للإدارة العليا في

البلاد؟

3-تقييم الدراسات السابقة:

ان بعد القيام بدراسة الدراسات السابقة حول موضوع بحثنا لم نجد أي دراسة تتكلم

على الجانب الاجتماعي للعامل وعلاقته بالأجر بالواقع المعيشي الذي يعيشه المواطن

البسيط أي الموظف او العامل وكيفية استكمال العامل لأجره الذي يتقاضه من خلال غلاء

المعيشة وارتفاع الاسعار العشوائي حيث ان هاته الدراسات اهتمت بجانب محددات الأجر

وأثرها على العمالة وأهتمت بالجانب الاقتصادي والمؤثرات التي تؤثر على الأجر في

الجزائر يعني العوامل التي تفسر السياسة الاجرية وسياسة التشغيل وتطورها عبر

المراحل المختلفة لتطوير الاقتصاد الوطني الجزائري .

بالإضافة الى دراسات أخرى تكلمت حول مدى عدالة الأجور في الجزائر وتحديد

مختلف المفاهيم المتعلقة بالأجور ودراسة سوق العمل وتكوين العمال وكذلك ربط

المقاييس بين الأسعار والأجور، وبالتالي كان جميع ارتكاز هاته الدراسات على العوامل

الاقتصادية المؤثرة في الأجور ودور سوق العمل في تحديد الأجر ومفهوم عدالة توزيعها.

يعني هاته الدراسات تكلمت عن المؤسسات الاقتصادية ولم تهتم بالموظف المرتبط

بالوظيفة العمومية ولم تأخذ الجانب المعيشي والاجتماعي للعامل والموظف.

وهذا ما دفع بنا الى القيام بدراسة الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي يعني دراسة

الأجر الذي يتقاضه العامل مع الاحتياجات اليومية من أكل وشرب ومصاريف يومية

ومصاريف صحية وكراء وكل ما يرتبط بالمصاريف فقمنا بدراسة تفصيلية حول جميع

الاحتياجات لكي نتعرف على عدد الأيام الحقيقية التي يمكن تسير بها هاته الأجر التي

يتقاضها العامل وماهي السبل والطرق التي يعتمد عليها الموظف لاستكمال الأيام المتبقية

بعد نفاذ الأجر وهذا ما سوف توطحه الدراسة الميدانية من خلال المقابلات اليومية مع فئة

وعينة البحث المدروسة من خلال تقنية المقابلة الموجهة والاستبيان والملاحظة المباشرة .

ان تقييم الدراسات السابقة تسمح لنا بمعالجة بعض الميادين التي لم يتم التطرق اليها وهذا ما يجعلنا نسعى من خلال هذا البحث العلمي للوصول اليها من خلال دراسة عينة البحث والوظيفة التي يمارسها الموظف ومدى الشعور بالانتماء ومدى تحقيق هذا الاجر الذي يتقاضه هذا الموظف لاحتياجاته الحقيقية.

4-علاقة الدراسات السابقة بالدراسة التي نقوم بها:

لا يمكن لأي باحث أثناء قيامه ببحث اودراسة علمية دون ذكر الدراسات السابقة فهي تعتبر كنقطة انطلاق لبحث سوسولوجي أخرى من اجل دراسة جوانب لم يتم التطرق اليها من قبل الباحثين.

وهذا ما نحن بصدد القيام به فالدراسات السابقة التي تكلمت عن الاجر توصلت الى

مجموعة من النتائج التالية:

1. تتمثل هذه النتيجة في عدم وجود عدالة في الأجور التي يتقاضها العمال
2. الاجر الحقيقي غير كافي لمتطلبات المعيشية
3. حصة الأرباح من عادات الرعي البترولي غير مقسمة بالمساوات على العمال
4. ان تحسين ورفع الأجور مرتبط بنتائج الداخل الخام للدولة
5. ان رفع الأجور مرتبط بأسعار المحروقات

6. ان التغيرات الحاصلة في معادلة نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغير في معادلة البطالة ، وانما كانت ناجمة عن معادلات التضخم من جهة ومعادلات نمو الإنتاجية من جهة أخرى .

وبتالي عند قيامنا بتحليل العلاقة التي تربط الدراسات السابقة ببحثنا هذا وجدنا ان هاته الدراسات تكلمت على الجانب الاقتصادي لدولة وكيفية التي دفعت لرفع الأجور في بعض الحالات لكن لم تأخذ بعين الاعتبار التوازن الاجتماعي والاقتصادي يعني برعم من وجود زيادات في هاته السنوات الأخيرة لكنها غير مجدية ولم تحقق الاكتفاء والتوازن بين القدرة الشرائية والاجر الذي يتقاضه الموظف العادي.

وبتالي الدراسات السابقة تلتقي مع الدراسة التي نقوم بها في مجموعة من المؤشرات الاقتصادية والاجتماعية كالأجر الحقيقي، تحسن القدرة الشرائية، لا وجود لعدالة اجرية، وحصّة الأرباح.....الج

ولكن الحقيقة انها لم تكن هناك دراسة تفصيلية حول جميع مصاريف اليومية والاحتياجات لأسرة تتكون من (4 الى 5) أفراد وكم يكفيها لتحقيق الاكتفاء والعيش بأريحية، يعني لم نتكلم عن الحد الأدنى للأجر، والاجر الوطني الأدنى المضمون، والحد الأدنى الحيوي للمعيشة هي كلها معايير مرتبطة بالأجر والحياة اليومية للموظف.

هاته المعايير الاجرية في الدول الأوروبية على سبيل المثال لم نتكلم على الحد الأدنى الحيوي للمعيشة يضمن حياة كريمة للموظف لان هناك توازي اقتصادي بين الأجر الذي يتقاضه العامل وأسعار المواد الاستهلاكية.

5-الإشكالية:

-يمكن اعتبار تحديد الاجر من أكبر الصعوبات التي تواجهها المجتمعات والدولة في تحديد وذلك لأهميته الكبرى بالنسبة للعامل على الصعيد الاجتماعي والاقتصادي، كما ان الاجر والزيادة فيه او تحسينه يعتبر من المطالب الأولى التي ظل العمال يناضلون من اجلها.

-بالنسبة للجزائر وما تعانيه من مشاكل اقتصادية واجتماعية متدهور في المستوى المعيشي كذلك تحولات وتغيرات على مستوى النظام الاقتصادي للدولة، من الدخول في تسيير الذاتي الى الاقتصاد الموجه الى ما يعرف بالإعادة الهيكلة ووصولاً الى اقتصاد السوق، كلها عوامل مؤثرا في تحديد الحد الأدنى للأجر في مواجهة الواقع المعيشي.

-وعليه يكون السؤال الرئيسي للدراسة على النحو الآتي:

-هل تحديد الحد الأدنى للأجر يتم وفق مقاييس يراعي فيها المستوى المعيشي

والاجتماعي الحقيقي اليد العاملة الجزائرية؟

-وللتحكم أكثر في هذا الموضوع قمنا بالإضافة مجموعة من الأسئلة الفرعية نذكر منها:

-هل الاتفاقيات الأخيرة التي خرجت بها الدولة مع الشريك الاجتماعي حول القانون

الأساسي للعامل ستحقق مختلف المطالب خاصة منها المادية؟

-هل تعتبر النقابات العمالية أداة فعالة لنقل واقع العمال المعيشي للإدارة العليا في

البلاد؟

6-الفرضيات:

-تحديد الحد الأدنى للأجر مرتبط بالمناسبات السياسية والتوجيهات الدولة الاقتصادية.

-إن يساهم القانون الأساسي الحديث للعامل في تلبية مطالب العمال المادية خاصة في

ظل تدهور قيمة الدينار والارتفاع العشوائي للسلع.

-تعتبر النقابات العمالية وسيلة فعالة في نقل انشغالات العمال الحكومة في الجزائر.

7-تحديد المفاهيم:

1-الحد الأدنى للأجر:¹

ان الإقرار الشرعي ب " الحد أدنى " او بجد حيوي أدنى الذي يسميه القانون الفرنسي

الاجر الأدنى الحيوي للمعيشة المكفول المشترك بين المهن هو امر حديث وفي الواقع فقد

تضمنت الأجور دائما حدود دين يستحيل الاستخدام او المناقشة فيما هو أدنى منها.

كانت هذه الحدود الدنيا تتغير كذلك حسب الظروف والصناعة المنظمة الموسم.... ،

وإدنى تثبيت حد ادنى شرعي وطني عمل به منذ الحرب العالمية الثانية في بلدان عديدة

¹- جورج فريدمان. بيارنافيل "رسالة في سوسولوجية العمال" الجزء ص 150

منها فرنسا الى وضع حد ادنى المشترك بين المهن حسب التعريف الرسمي يجب ان يتوافق مع ميزانية نموذجية تغطي في كل الحالات "النزاع" في الحد الأدنى (الحاجات الفردية والاجتماعية للفرد) وترتبط هذه الميزانية النموذجية بمؤشر الأسعار التي تؤثر تقلباتها على مستوى الحد الأدنى المشترك للأجور حيث ان الحد الأدنى للأجر الذي يرتفع فوقه تدرج المكافآت يرتبط مباشرة بالحاجات وليس العمل وهو لا يتوافق مع عقد جري حوله التفاوض بين رب العمل والمستخدم وضع من قبل "السلطة التشريعية" وان تثبيت الحد الأدنى للأجر المضمون المشترك بين المهن وعلاقته بمؤشر كلفة الحياة يجسد العلاقة المعروفة بين الاجر الاسمي والحقيقي.

فالأول هو مقدار الاجر بالنقد ولكن القدرة الشرائية للنقد ترتبط بمستوى الأسعار وهذا معناه السعر الحقيقي.

ان وجود الحد الأدنى المشترك او أي شكل اخر للحد الأدنى الوطني للأجر قد اثار لدى جماهير العمال الاجراء حالة فكرية جديدة وخلق عندهم وعي للمصالح الاجتماعية والجماعية التي يمثلها الاجر بالنسبة للحاجات الاجمالية للأفراد والعائلات ويكرس من تدخل الدولة هذا التغيير في الرؤية.

2- تعريف الحد الأدنى الحيوي للمعيشة:¹

يثير الحد الأدنى مشاكل عديدة ويأتي في المقدمة "المعيار" الذي يتخذ أساسا هي تحديده هل يأخذ بالمعيار المادي ذلك الذي يتضمن ثمن الأشياء المادية اللازمة لمجر الوجود (تكاليف الوجود) فقد او يتم الأخذ بالمعيار الاجتماعي فيضمن الحد الأدنى للأجر اشباع متطلبات الانسان المادية من مأكّل او يتم الأخذ بالمعيار الاجتماعي فيضمن الحد الأدنى للأجر متطلبات الانسان المادية من مأكّل."

وملبس ومأوى والمتطلبات الثقافية وتعليم الأطفال وقدر من الرفاهية كل ذلك في إطار المعطيات الاجتماعية والاقتصادية لبلد ما في وقت ما.

قديمًا كان الاجر المعترف به هو ما يساوي السلع اللازمة لتغذية العامل وكسوته هو واسرته أي يساوي ما يتكفله المجتمع من اجل (تمكين العمال من البقاء وتخليد جنسهم) هذه الفكرة تمثل الامتداد الطبيعي لما كان ينفقه السيد على عبده.

3- مفهوم الاجر الوطني الأدنى المضمون¹

وهو الحد الأدنى للأجر لكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة (الحكومة) بالنظر الى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار وارتفاع المستوى المعيشي وهذا يعد استشارة نقابات العمل المستحق.

4- التعريف الاقتصادي والاجتماعي للأجر¹

¹ حماد محمد شطا " النظرية العامة الأجور والمرتبات" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 ص 51

بين "جورج مارشال" الاجر الاقتصادي هو دخل العمل او عنصر العمل تم يرفض هذا التعريف الذي كان يعد سليما بالنسبة للرأسمالية في القرن 19 ويقدم مبررات بناء على تدخل من جانب التجمعات النقابية ومن جانب السلطات العامة وتحت تأثير الفلسفة السائدة اليوم الاجر في ظل الاجر الرأسمالية الحديثة دخل العامل أي دخل الفرد الذي ليس لديه لكي يعيش الا قوة عمله ولكنه مجرد انسان ولا اكثر من ذلك فقد اصبح الاجر دخلا إنسانيا خالصا وقد بين "مارشال" ان ما ذهب اليه لم يعد حقا مكتسبا بعد لا في كل القطاعات الاقتصادية في أوروبا و الولايات المتحدة الامريكية.

اما الاجر الاجتماعي²

يقصد به في الحقيقة القول تحليل اقتصادي أكثر منه قانوني فهو يشمل كل ما يقدم للعامل، فالأجر بوصفه نتيجة لعقد العمل ليس الا التقديرات التي تتضمنها وظيفة العامل، وان العامل لم يعد مجرد بائع للبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده قانون العرض والطلب. فالعامل احتياجات شخصية وعائلية فالمنافع التي يتسلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم العمل. فيما ان هذه المنافع تهدف الى ان تضمن للعامل الامن والقدرة الشرائية على الكسب المستقر يمكن ان نسميها بالأجر.

1- حماد محمد شطا " النظرية العامة للأجور والمرتبات" ديون المطبوعات الجامعية. الجزائر 1982.

ص42

2- نفس المرجع "ص 46"

المناسبات السياسية:¹

هي الاحداث او الاحتفالات التي تتعلق بالشؤون العامة او العلاقات الدولية او النظم الحكومية بعض المناسبات السياسية تكون محلية او وطنية وبعضها تكون دولية او عالمية بعض المناسبات السياسية تكون رسمية او قانونية وبعضها تكون شعبية او ثقافية من الأمثلة على

- المناسبات السياسية الرسمية او القانونية الانتخابات والاستفتاءات والتصويتات.
- التنصيب والتعيين والاستقالة والإقامة للمسؤولين العاميين.
- التوقيع والمصادقة والإلغاء والتعديل للمعاهدات والاتفاقيات والقوانين.
- الاجتماعات والفهم والمؤثرات والمحاکمات للمنظمات والهيئات والمحاکمات الدولية.
- الإعلان والاحتفال والذكرى للأعياد والمناسبات الوطنية او الدولية.
- ومن الأمثلة على المناسبات السياسية الشعبية او الثقافية
- التظاهرات والاحتجاجات والإضرابات والعصيان المدني.
- الحملات والمبادلات والحركات والمنظمات السياسية او الاجتماعية.
- الأفلام والكتب والموسيقى والفن والرياضة التي تتناول قضايا سياسية او اجتماعية.

1-محمد صفي الدين. مقدمة في النظم السياسية مطبوعات الجامعة الجزائرية. ال جزائر1995. ص 143

توجيهات الدولة الاقتصادية¹

هي مجموعة من الإجراءات والسياسات التي تتخذها الحكومة لمواجهة التحديات والفرض الاقتصادية في ظل الظروف المحلية والعالمية.

هذه التوجيهات تهدف الى تحقيق الاستقرار المالي والنمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية والحماية البيئية.

بحسب نتائج البحث فان البعض الأمثلة على توجيهات الدولة الاقتصادية في بلدان مختلفة هي:

-في مصر أصدر الرئيس عبد الفتاح السيسي توجيهات للحكومة بتنفيذ أكبر حزمة عاجلة للحماية الاجتماعية لتخفيف الأعباء المعيشة عن المواطنين وذلك بزيادة الحد الأدنى للأجور والمعاشات والدعم النقدي والغذائي.

-في المملكة العربية السعودية أعلن وزير المالية ووزير الاقتصاد والتخطيط المكلف محمد بن عبد الله الجديعان عن اتخاذ عددا من الإجراءات الإضافية لمواجهة الآثار المالية والاقتصادية الناتجة عن جائحة فيروس كورونا المستجد وذلك بإلغاء أو تأجيل بعض النفقات الحكومية ورفع نسبة ضريبة القيمة المضافة وإيقاف بدل غلاء المعيشة.

1- عبد المؤمن محمد. السياسة الاقتصادية بين أدوات السياسة المالية وأدوات السياسة النقدية جامعة الجزائر 3. 2017 ص 195.

-في الجزائر أكد رئيس عبد المجيد تبون على ضرورة توظيف الصناعة المحلية وتعزيز دور القطاع الخاص وتنويع الاقتصادي وتحسين المناخ الاستثماري وتطوير الزراعة والسياحة وطاقات المتجددة.

القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الجديد:

ان أهمية الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، أدى بالضرورة الى مراجعة المنظومة القانونية والقيم وجعلها تتكيف مع متطلبات والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، وكذلك الانتقال من الأحادية السياسية الى التعدد السياسي وكذا الأنظمة الاقتصادية كإقتصاد السوق والعولمة.

ان القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الصادر في 2006/07/15 بموجب ال

مرسوم 03/06 جاء في ظروف سياسية خاصة قائمة على التعددية واقتصاد السوق مستهدفا المصلحة العامة وحماية فئة الموظفين وتطبيقه جاء بخاصية واحدة وهي توحيد صفوف الموظفين وتحقيق وحدة التوظيف العمومي لضمان احترافية الإدارة العمومية واستبدال مصطلح العامل بالموظف وهو المصطلح الأصح والمناسب للمتغيرات المتسارعة التي عرفتها البلاد خاصة في نهاية الفترة الأخيرة.

نلاحظ من خلال قراءتنا وتحليلنا لنص القانون الأساسي العام للتوظيف العمومية الجديدة، معتمدين المقارنة والمقاربة مع القوانين السابقة المنظمة لهذه المهنة فهو يحدد استراتيجية الموارد البشرية ودورها في تحريك وتفعيل الإدارة الجزائرية وجعلها تتكيف

ومتطلبات التحولات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والقانونية والتطور الذي عرفه العالم في الفترة الأخيرة.

وبتالي هناك تحدي في ذلك ما من شأنه عرقلة مسيرة التنمية المستدامة في كل المجالات مع تشجيع الإبداع والابتكار الإداري وتنمية القدرات للارتقاء بمستوى الخدمة العمومية الى الأعلى وجعلها ذات نوعية وبأقل تكلفة بالإضافة الى تكريس مبدأ التشاور والمساواة والحياد في ظل قوانين الجمهورية لترسيخ دعائم إدارة قوية بقيادة رشيدة فعالة تسير التطورات والتطلعات العمالية وتكون لديها القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة خاصة في ما يخص القانون الأساسي الجديد.

ولكن الانشغال الذي يبقى مطروح هو هل سوف يحقق القانون الأساسي الجديد والمؤجل كل مرة غايات واهداف العمال من خلال تحقيق العيش الجيد مقابل الاجر الذي يأخذونه وهل سوف يراعى فيها الأسعار اليومية للمنتجات الاستهلاكية مع الدخل الذي يتقاضه الموظف.

سوف نرى هذا كله من خلال الأيام القادمة ومن خلال استجابات الباحثين في

الجانب الميداني على عينة البحث المدروسة.

تدهور قيمة الدينار:1

هو انخفاض قيمة مقابل العملات الأجنبية مثل الدولار أو الأورو. هذا يعني انه يتطلب المزيد من الدينار لشراء نفس الكمية من العملة الأجنبية. تدهور قيمة الدينار يؤثر على الاقتصاد بطرق مختلفة مثل زيادة تكلفة الواردات. والتضخم وتقليل القدرة التنافسية للصادرات. بعض العوامل التي تسبب تدهور قيمة الدينار هي العجز التجاري والميزانية وانخفاض الاحتياطات النقدية الأجنبية والسياسة النقدية والمالية. ولاحتيطات النقدية الأجنبية والسياسية النقدية والمالية. والاضطرابات السياسية والأمنية وطلب والعرض في السوق العالمي.

-تدهور قيمة الدينار الجزائري مقابل الدولار والأورو كان مستمر منذ عام 1970 حيث كان 1 دولار يعادل 4.94 دينار في ذلك العام ووصل الى 108.46 دينار في عام 2017 اما الأورو فكان 1 أورو يعادل 69.20 دينار في عام 2001 وارتفع الى 126.86 دينار في عام 2017 هذا يدل على هشاشة الاقتصاد الجزائري واعتماده الكبير على الواردات.

الارتفاع العشوائي لسلع :

يتحجج بعض المسؤولين ويربط ارتفاع الأسعار بسبب ارتفاع أسعار المواد الخام عالميا فلم تقلت أي سلعة استهلاكية من وحش الأسعار المرتفعة وقفزت بها الى مستويات عالية

1-مرزوقي. مرزوقي مجلة الدراسات الاقتصادية و المالية جامعة الشهيد حمه لخضر. الوادي كلية العلوم الاجتماعية والتجارية وعلوم التسيير الجزائر 31-12-2021 ص 11

جدا وألقت الازمة المالية بظلالها على الأسواق التي قصمت ظهور المستهلكين الصغار الذين لا يبقى من رواتبهم سوى دراهم معدودة بالكاد تكفي لنهاية الشهر. مؤخرا استبشر المستهلكون خيرا أن تتخفف الأسعار بسبب تدخل الدولة وسياستها في ضبط الأسعار والقضاء على ندرة السلع لكن في الواقع المعاش هاته الصرامة من قبل الدولة في محاولة منها التحكم في الأسعار وجهتها قوى أخرى زادت من تأزم الأوضاع واصبح الوطن البسيط يدفع ضريبة ندرة هاته المواد ويدفع مبالغ اكبر من اجل الحصول عليها وينتظر لساعة طويلة في طوابير من اجل الحصول على كيس من الحليب او كيس من السميد او قارورة من زيت المائدة وبالتالي بعدما كان المواطن البسيط يطالب بانخفاض الأسعار اصبح يبحث فقط عن وفرة هاته المواد الأساسية ،هنا نطرح سؤال من المتحكم في ارتفاع و انخفاض الأسعار في دولة بمساحة قارة؟

بين الارتفاع العشوائي للأسعار وغياب الرقابة حق المواطن صائع:

تستمر غلاء الأسعار بين الحين والآخر في ظل غياب الرقابة التي تسمح للتجار المحتكرين بالتلاعب بها وزيادتها كما يطولهم. والبعض يبرر ما يحصل بمجريات الأوضاع العالمية والصرعات التي تصبح حجة يستفيد منها تجار الازمات، فالارتفاع غير المبرر ومضاعفة أسعار السلع والخدمات الأساسية بصورة شبه يومية، وظهور مصطلح جديد هو {زادو فيها} بات امر ملحوظا وغير مقبول.

ويبقى الشعب الجزائري في حيرة من امره، يسأل نفسه كل يوم عن سبب مقنع لارتفاع الأسعار بهذه الصورة العشوائية برغم من انتاج بعض المواد على المستوى المحلي والوطني، يعني زاد سعر هذه المواد مقارنة بعدما كنا نستوردها من الخارج. في تصريح احد المبحوثين رقم (8) يقول بصريح العبارة {والله مفهمنا والو السلعة كنا نجيبوها من برا كانت تتقام باطل ولينا نصنعوها فالبلاد ولات نار} وهذا راجع الى غياب الرقابة والمتابعة من المعنيين لضمان حقوق المواطن البسيط من جشع البرجوازية الاستغلالية التي تحاول خلق الثروات على ظهر المواطن الجزائري الذي يأمل للعيش الكريم في بلاد العزة والكرامة .

- مفهوم النقابة:

- لغة: النقابة لغة تعني الرئاسة، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً. ومن هنا جاءت تسميت نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس رابطة او جمعية أو اتحاد لذوي المهن والحرف سميت نقابات.

2-التعريف القانوني للنقابة: فانه قبل التطرق الى ذلك، يجدر بالباحث الإشارة الى

تعريفها عند علماء الاجتماع ذلك ان النقابة عمل اجتماعي بحث يدافع عن الحقوق القانونية وقد عرفها علماء الاجتماع {بأنها جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين

من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني ولا تقوم لغرض الحصول على الربح مادي، وتنشأ بإيداع وثائق تأسيسها لدي مكتب العمل¹

3-التعريف الفقهي للنقابة: { هي هيئة قانونية تتكون من مجموعة من المواطنين الذين

يمارسون مهنة واحدة او مهن متقاربة وهي جمعية تشكل لأغراض المفاوضة الجماعية والمساومة ورعاية مصالح أعطاءها الاقتصادية والاجتماعية²

يعني هي مجموعة أفراد تلتقي لتحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة، ولها نظام داخلي يحكمها، ويبين أهدافها، وحقوق وواجبات أعضائها.

- **النقابة العمالية:** ان النقابة العمالية مهما كان نمطها، فانها تتولى مهمة الدفاع عن مصالح العمال، سواء أكانت المادية أو المعنوية فالمشاكل المهنية التي يتعرض لها العامل او الموظف تبقى ضمن أعمالها الإنسانية.

والنقابة العمالية تتألف من عناصر رئيسية، لا يمكن قيام النقابة الى بها وهي كالآتي:

أ- الفئة: لابد من وجود وظيفة مشتركة تجمع بين الافراد الذين ينضمون للنقابة فإما أن يكونوا أطباء او مهنيين او أساتذة الخ مثال فئة العمال يمثلهم اتحاد النقابات العمالية وفئة المهندسين يمثلهم جمعية المهندسين.

¹ مصطفى أحمد أبو عمرو : علاقات العمل الجماعية دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2115 ص 47 .

² بوربيع جمال، سوسيولوجية الحركات العمالية بحث غير منشور ،مقدم لجامعة محمد الصديق بن يحي كلية العلوم الاجتماعية والسياسية سنة 2015 ص 28

ب- الهدف: لكل نقابة عرض معين من إنشائها يسعى أفرادها لتحقيقه أساسها الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضائها، وتصنف النقابات تبعاً لأغراضها، وأهدافها.

ج- التنظيم: لوهو الذي يربط تلك الفئة وفق منظومة موحدة يحدد بها الحقوق والواجبات، وكيفية اختيار الممثلين، وآلية اتخاذ القرار، وتوثيق هذه الأمور في النظام الداخلي

الخاص بالنقابة¹

النقابات العمالية في قطاع التربية والتعليم:

صار قطاع التربية الذي يضم أكثر من 600 ألف عامل من أساتذة وإداريين وعمال

مهنيين يضم أكثر من 23 تنظيماً عمالياً، في مشهد لم تعرفه البلاد من قبل وان سياسة

تمييع وتعويم قطاع التربية بالنقابات هنا نطرح سؤال ماذا تستطيع فعله بعض النقابات

لبعض الاسلاك؟ أم هي فقط سياسة تفتيت المفتت وتجزئة المجزأ.

ومن خلال بحثنا هذا اكتشفنا أن النقابة المسيطرة من خلال العمال الميداني في الطور

الابتدائي هي نقابة المؤسسة يعني:

: الاتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الثانية هي: UGTA

: نقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتك وين UNPEF

كما لا حطنا أن لكل طور من الأطوار التعليمية الثلاثة نقابة مسيطرة على الطور من

خلال مناطليها من أساتذة وأدريين وعلى سبيل المثال:

¹¹ أحمد حسين البرعي: الوسيط في التشريعات الاجتماعية و علاقات العمل الجماعية، الجزء الثالث الكتاب الأول للنقابات، دار النهضة العربية القاهرة، 2007 ص 12 .

1-الطور الثانوي النقابة المسيطرة هي:

النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

2 — اما في الطور المتوسط توجد ما يعرف بانقسام الطور الي نقابتين أساسيتين هما:

أ-الاتحاد العام للعمال الجزائري

ب -الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين

فنقابة الاتحاد لديها تمثيل كبير من قبل الإداريين والنقابة الثانية لديها تمثيل من قبل

الأساتذة

8-أسباب اختيار الموضوع:

تعتبر الدوافع والأسباب في اختيار أي الموضوع من أهم العوامل التي تؤدي الى

تحريك الباحث ودفعه للبحث والعمل أكثر قصد التحقق ولو بدرجة نسبية من الظاهرة

السوسيولوجية، فالأسباب والدوافع تختلف من باحث الى اخر ولكن الهدف العلمي يبقى

واحد موحد وهو تقديم عمل او بحث علمي يعود بالفائدة عليه وعلى المجتمع.

وعليه يمكن تقسيم الأسباب والدوافع لاختيار أي موضوع بصفة عامة الى نوعين:

1-أسباب ودوافع موضوعيه

2 -أسباب ودوافع ذاتية

الأسباب والدوافع الموضوعية: نحن نعلم ان الهدف الرئيسي وراء الوظيفة هي تحقيق

غاية مادية ومعنوية ومن خلال هاته الغايات نحاول معرفة تفاصيل الأجر الذي لديه تأثير

كبير على حياة الموظف وعائلته ومستواهم المعيشي وكما لديه تأثير على التنمية الاقتصادية والاجتماعية والذي يمكن من خلالها تحديد المركز الاجتماعي للفرد ومستوى الحياة المادية لأي دولة.

ومازدا اهتمامنا بموضوع الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي هو رجوعنا لدراسات السابقة التي تطرقت اليه خاصة التي أجريت في الجزائر بالتحديد للأخذ بها لكن لم اجد الا دراسات قليلة حاولت الربط بين الاجر والوظيفة ،او الاجر ومكوناته او الاجر وعلاقاته بالتنمية وبتالي اغلب الدراسات تكلمت على الأجر من الجانب الاقتصادي او كيف يتم الزيادة من خلال البحوث المالية ،ولكن في الأصل لاتوجد دراسة فعلية تربط بين الاجر وكيفية تسيره في الواقع من قبل الموظف يعني الواقع المعاش مع الارتفاع العشوائي للأسعار وماهي الأساليب التي يلجأ اليها الموظف لاستكمال الشهر.

بالإضافة الى قلة الدراسات فيه خاصة الميدانية حول الاحتياجات الفعلية والكلية

للاسرة ومدى تحقيق الحد الأدنى للاجر لها في الواقع.

ومحاولة معرفتنا كيفية تحديد المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تؤثر

وتتحكم في الزيادة في الاجر.

الأسباب والدوافع الذاتية:

يعتبر موضوع الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي من المواضيع التي لم يتم التطرق

اليها بشكل مفصل وخاصة في الجانب الدراسة الميدانية، ولهذا كان اختيارنا لهذا

الموضوع نابغ من رغبتنا لتطرق والقيام بدراسة ظاهرة سوسولوجية جديدة يطغوا عليها الجانب الميداني والتعرف على خلفيات هذا الموضوع على ارض الواقع من خلال معرفة ما يعانيه الموظف من مشاكل وازمات مالية لا تظهر للعيان.

الرغبة لتعرف على كيفية تسير هذا الراتب او الأجر من قبل رب الاسرة وماهي الطرق والإجراءات التي يلجأ اليها ويعتمد عليها لأستكمل الشهر او في حالة عدم بين الأجر والمصاريف الاستثنائية الغير منتظرة من قبل رب الاسرة

الرغبة في معرفة هل هؤلاء المسؤولين عن سياسة الأجور في الجزائر لديهم معرفة حقيقية على ما يعانيه المواطن البسيط وهل يأخذون حقا بعين الاعتبار المستجدات الاقتصادية والواقع المعاش والاحتياجات الفعلية للموظف وارتفاع العشوائى للأسعار التي كسرت ظهر المواطن البسيط.

بالإضافة الى محاولة اشباع فضولنا العلمي والشخصي بمعرفة هذا الموضوع ومايجري حقا على أرض الواقع من خلال الدراسة لفئة وعينة البحث المتمثلة في موظفين ينتمون الى الوظيف العمومي.

9-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أهمية الموضوع نفس والمتمثل في الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي والتي يساهم في تحسين المستوى المعيشي للموظف لاسيما البسيط وكذلك في تحقيق التزامه بتحقيق اهداف المؤسسة من خلال تقديم مساهمات وإنتاجية أفضل.

كما ان للدراسة أهمية من خلال العلاقة الواضحة التي لا يستطيع أحد تجاهلها بين الاجر والواقع المعيشي للعامل حيث ستحاول التحقيق من صحة هذه الفرضية من خلال هذه الدراسة وذلك لما تلعبه الأجور من دورا مميزا في خلق واقع معيشي راقى وزيادته وبالتالي تحقيق الإنتاجية وتطويرها وعليه نجاح المؤسسة.

كما تعتبر الأجور أحد الحوافز المادية والمعنوية الفعالة في تحقيق التقدم الاقتصادي.

-كما تعتبر الأجور حيز الزاوية في التعويضات المقدمة للعمال واهم عامل يعزز الإنتاجية وتهدف هذه الدراسة الى دراسة ما إذا كانت الأجور والرواتب وغيرها من الحوافز تدفع العمال الى تحفيز انتاجيتهم. كما تحاول معرفة ما إذا كانت الزيادة في الرواتب بمقدار معين تؤدي الى زيادة إنتاجية هؤلاء العمال وفي هذا السياق تصل هذه الدراسة الى بعض النتائج المثيرة للاهتمام أولا. هناك علاقة قوية بين الأجور والرواتب التي تقدمها الشركة من جهة والقيمة المضافة والإنتاج والمبيعات من جهة أخرى وثانيا تبين الاختبارات ان المتغيرات النوعية مثل استقلال الشركات وتحرير الأسعار ليس لها تأثير على الإنتاجية على الرغم من ان الأجور والرواتب توزع بالتساوي الى حد كبير.

10-أهداف الدراسة:

ما من شك أن اية دراسة لاتقوم على فراغ، وانما هناك هدف من ورائها ولذلك فالهدف من بحثنا هذا يكمن كما ذكرناه أنفا الا وهو التحضير لمذكرة التخرج لنيل شهادة

الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل والاسهام ولو بشكل بسيط في إثراء البحث العلمي ببعض الحقائق العلمية حول الحد الأدنى للأجر ووقعنا المعيشي.

إضافة الى ذلك محاولة تحديد المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر في تغيرات الحد الأدنى للأجور وذلك من خلال انتقال الاقتصاد الجزائري الى اقتصاد السوق، زد عن ذلك تدخل الثلاثية في تحديد الاجر الأدنى الذي يعتبر أحد الأدوات الرئيسية في السياسة الاقتصادية والاجتماعية للعديد من البلدان المتقدمة والسائدة في طريق النمو.

تحديد المعايير التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد الحد الأدنى للأجر وضرورة تعديله في فترات زمنية محددة وغير متباعدة حتى يتماشى مع القدرة الشرائية للموظف وتطلعاته المستقبلية وذلك وفق المتغيرات الاقتصادية كالمستوى العام لأسعار الاستهلاك، متوسط الأجور، وهذا من اجل ضمان مستوى معيشي لائق للعامل وأسرته مع الأخذ بعين الاعتبار آثاره السلبية على مستوى التضخم والبطالة خاصة اذا كانت الدولة تعتمد على المحروقات وتهمل الجوانب الأخرى.

كما يجب مراعاة خلال تطبيق الحد الأدنى للأجور التضخم والغلاء المعيشة والزيادة الإنتاجية، وهذا يحتاج أن نتعاون لوضع تصور لتعديلات موضوعية حول مستوى المعيشة الذي يحتوي على عناصر مثل الدخل، جودة وتوفير الوظائف، تباين الفئات، مستوى الفقر جودة المساكن ومستوى القدرة على تحمل تكاليفها، عدد الساعات اللازمة للعمل.

11-مجتمع البحث وعينة الدراسة:

مجتمع البحث الذي نحن بصدد دراسته يتمثل في مقاطعة تربوية مكونة من ستة مدارس ابتدائية تسمى بمقاطعة حي بن عربة المنتمية إداريا الى مقاطعة الأمير عبد القادر وهران (14)

تحتوي على 140 أستاذ مقسمون على النحو الآتي:

-40 أستاذ مكون

- 60 أستاذ رئيسي

- 40 أستاذ عادي (بدون رتبة)

-عدد الإناث هو: 87

-عدد الذكور هو: 53

الرقعة الجغرافية: ولاية وهران /دائرة وهران /بلدية بوعمامة الحاسي / وهران جنوب منطقة شبه حضرية

-العينة: كل مؤسسة وباختلاف نشاطها سواء كانت صناعية او خدماتية تضم أفراد وعمال وموظفين يختلفون عن بعضهم البعض في انتماءاتهم ومستوياتهم وحالاتهم الاجتماعية فقد قمنا بذكر بعض الميزات الخاصة بالعينة المدروسة في النقاط التالية:
السن، الجنس، المستوى التعليمي، الحالة المدنية.

1-السن: ان لعنصر السن أهمية بالغة حيث نجد كل فرد له نظرته ورأيته الخاصة حول الواقع الذي يعيشه وعليه نجد ان اغلب أفراد العينة تتراوح أعمارهم ما بين 30-60 سنة
الجدول رقم(1): جدول يوضح توزيع الافراد حسب السن

الفئات	التكرار
] 40 — 30]	9
] 50 — 40]	12
] 60 — 50]	13
] 60 —]	6

المصدر: من اعداد الطالبين

2 - الجنس: يتحدد دور الجنس للبحث في معرفة طبيعة الموضوع ونوعيته ومكان

الدراسة

والوظيفة وبالتالي فعينة البحث التي أخذناها والمتكونة من (40) موظف يعني أستاذ مدرسة ابتدائية تضم عدد كبير من فئة النساء نتيجة لبروز العنصر النسوي مقارنة بالعنصر الرجالي وهذا راجع الى عزوف الرجال للعمل بهاته الوظيفة مقارنة بالنساء التي لديهن ميول اكثر بالإضافة الى العقلية الجزائرية الذي يرى بان احسن وظيفة للمرأة هي التعليم (المهنة الشريفة) في استجواب احد المبحوثات " تصرح لنا بانها لايمكن ان تعمل الا في التعليم برغم من ان تخصصي وشهادتي يمكن العمل بها في أي مكان ولكن زوجي يرغب

بذلك " وبتالي نلاحظ هنا تدخل جانب العادات والتقاليد في تحديد نوع العمل بالنسبة للجنس.

الجدول رقم(2): يوضح توزيع الافراد حسب الجنس

الجنس	التكرار
ذكر	11
أنثى	29
المجموع	40

المصدر: من اعداد الطالبين

3- الحالة المدنية: كباقي المميزات الخاصة بالسن والجنس، فإن الحالة المدنية للأفراد تلعب دورا أساسيا في البحث العلمي بحيث نجد الأفراد يتوزعون من خلال حالتهم المدنية الى حالتين:

الجدول رقم (3): يوضح الحالة المدنية لعينة البحث

الحالة المدنية	التكرار
متزوج(ة)	30
أرملة/مطلقة	10
المجموع	40

المصدر: من اعداد الطالبين

4-المستوى التعليمي: يلعب دورا هاما في فهم السياسة والمعايير التي يتم من خلالها

تحديد الاجر وقدرات كل دولة في وضع أجر يوفر حياة كريمة للموظف وعليه فإن

المستوى التعليمي لأفراد العينة نجده كالاتي:

الجدول رقم (4): يوضح المستوى التعليمي لعينة البحث

التكرار	المستوى التعليمي
20	شهادة الليسانس
15	شهادة الماستر
5	شهادة الدكتوراه

المصدر: من اعداد الطالبين

12-أدوات جمع البيانات

يقصد بأدوات جمع البيانات مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة

التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة ببحثه وتحليلها ولا يمكن لاي دراسة

عملية ان تنجح دون الاعتماد على تقنيات بحثه ولهذا اخترنا مجموعة من الأدوات التي

تتماشى مع طبيعة الموضوع والمتمثلة في المقابلة و الاستبيان وهي تقنيات أساسية لتقصي

الحد الأدنى للأجر وللواقع المعيشي¹

1-موريس انجرس منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ترجمة بوزيد صحراوي واخرون دار القصة للنشر و

التوزيع ط2 الجزائر 2006 ص 184

1-المقابلة:

تعد من أبرز أدوات البحث السوسولوجيا القائم بالمقابلة وتشخيص اخر او

اشخاص اخرين بغرض الحصول على المعلومات.

عرفها انجلش بانها محادثة يقوم بها الفرد مع اخر او مع افراد بهدف حصوله على أنواع

من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي او الاستعانة بها في عمليات التوجيه

والتشخيص والعلاج.¹

2-الاستمارة:

تعد الاستمارة اقل وسائل جمع البيانات تكلفة كما يمكن الحصول عن طريقها على بيانات

إجابات عدد من الافراد وبأقل جهد ووقت بالإضافة الى سهولة تقنياتها أكثر من أي وسيلة

أخرى.

-تعرف أيضا بانها أداة للتحقيق والقياس من خلال أسئلة توجه الى افراد العينة ونادرا ما

تكون قابلة لإعادة الاستخدام في الدراسة أخرى.²

13- منهج الدراسة:

ان أي بحث لا يمكن ان يتحقق دون اتباع منهج واضح يتم من خلاله دراسة المشكلة محل

البحث فالمنهج هو الأساس الذي يقوم عليه البحث والطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة

مشكلة ما قصد الكشف عن أسبابها ونتائجها والتعرف على حقيقتها.¹

2-محمد علي محمد علم الاجتماع والمنهج العلمي دار المعرفة الجامعية الإسكندرية مصر 2000 ص 463

3-صلاح محمد الفوال علم اجتماع المفهوم و الموضوع و المنهج دار الفكر العربي القاهرة مصر1982 ص 173

المنهج العلمي عبارة عن أسلوب من التفكير والعمل الذي يتبعه الباحث لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول الى الحقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة

المدروسة.²

-المنهج الوصفي :

هو المنهج الذي يقوم فيه الباحث بوصف منظم ودقيق للظواهر الاجتماعية او الطبيعية كما هي مستخدما التحليل والمقارنة والتصنيف من اجل الوصول الى تفسيرات تزيد من الرصيد المعرفي حول الظاهرة المدروسة.³

-المنهج الكمي :

يعتمد المنهج الكمي على القيام بالبحث بشكل عملي من خلال استخدام الإحصاءات والاستبيانات للحصول على النتيجة المطلوبة إذا يهتم بجمع النتائج والبيانات ويعرف بأنه بحث يستند من خلاله الباحث على الظاهرة الاجتماعية من خلال اتباع عدد من الأساليب الإحصائية.⁴

- 1-صلاح الدين شروخ منهجية البحث دار العلوم للنشر القاهرة مصر 2003 ص 92.
- 2-دبحي مصطفى عليان. عثمان محمد غنيم مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق دار الصفاء عمان الأردن ص 1 2000 ص 44.
- 3-صلاح مصطفى الفوال منهجية العلوم الاجتماعية سلسلة علم اجتماع و التنمية القاهرة. مصر 1982 ص 58.
- 4-دليو، فضل (2014)م معايير الصدق و الثبات في البحوث الكمية و الكيفية محلة العلوم الاجتماعية ص 65.

14- المدخل النظري لدراسة:

يندرج موضوع الدراسة ضمن المواضيع التي تهتم بمعالجة الحد الأدنى للاجر والواقع المعيشي من خلال دراسة القدرة الشرائية للموظف ومقارنتها مع الأجرة والراتب الذي يتقاضاه مع ارتفاع الأسعار وعدم استقرار الاحتياجات اليومية .

ودرستنا هذه تحاول أن تركز على المستوى المعيشي للموظف التابع للتوظيف العمومي من خلال قطاع التعليم ووضع الأستاذ والمجهودات التي يبذلها مقارنة مع الأجرة التي يتقاضها وكيف يقوم بتسيير هذا الراتب في ضل الأوضاع الاقتصادية المرتفعة والاسعار الغير مستقرة ، وماهى الأساليب والطرق التي يلجأ ويعتمد عليها الأستاذ من اجل تحقيق أهدافه واحتياجاته اسرته .

لايمكننا تجهل ما يحدث اليوم في مجتمعنا من ضغوطات نفسية ومادية للموظف البسيط هو نتجة لسياسة الغير عادلة لتوزيع الأجرور بين القطاعات وخاصة قطاع التوظيف العمومي الذي بائت قوانينه غير صالحة للأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها مجتمعنا وذلك من خلال عدم الرغبة من الجهات الوصية الخروج بهذا القطاع الى بر الأمان. وأن هذا التغيير والمطالبة برفع الحد الأدنى و سلم الأجرور ليس خاص بالموظف الجزائري فقط بل في جميع دول العالم وقد سبق وأن كان محل دراسات من طرف المفكرين والفلاسفة الأوائل عبر امتداد التاريخ وهذا نظرا لعلاقته بمعيشة الموظف

واستقراره العائلي من خلال الاجر الذي يتقاضاه ومدى تحقيقه لمستوى معيشى بدون ضغوطات مادية.

إن العمل والاجر ظاهرة اجتماعية وإنسانية شاملة ومرتبطة بالمجتمع ذات أبعاد متعددة منها البيولوجي المتمثل فيم يبذله الانسان من طاقة جسدية عند ممارسته العمل ،ومنها النفسية مرتبطة بشخصية العامل ومختلف انفعالاته ، ومنها الاجتماعية ذو الصلة بشبكة العلاقات الاجتماعية التي تنسج بين الافراد .

ويعتبر "" كارل ماركس "" من بين العلماء السوسيولوجيين الذين ناقشوا مفهوم الاجر من خلال مفهوم "" قيمة العمل "" وكيف يمكن للأجور أن تؤثر على الطبقات العمالية وقد أكد على أهمية الحد الأدنى للأجور في ضمان العيش الكريم للعمال وفي تحقيق التوازن الاقتصادي، إن نظرية المادية التاريخية الماركسية ترى أن المجتمع البشري في كل زمان تحدده الظروف المادية، بالإضافة الى نظرية الصراع الاجتماعي التي ترى بان المال هو الألية التي تخلق الفوضى الاجتماعية.

بينما تناول "" ابن خلدون "" في الباب الخامس من مقدمته للحديث عن الكسب والرزق اللذين يؤمنان معاش الانسان ، فيعرفه ابن خلدون الرزق بانه ذلك الشئ الذى تعود منفعتة على الشخص، وتلبي حاجاته ومصالحه.

وأمام هذا الكم العلمي الهائل نجد أنفسنا اليوم أمام حقائق متشابهة و مترابطة ومختلفة نوعا ما، لأنها تتجاوز المفاهيم القديمة التي اعتمدت على الطبقات الاجتماعية

بالمفهوم الماركسي ولكن أصبحت هناك تفاوت مادي واجتماعي بين الأفراد والجماعات بسبب الاجر الذي يتقاضاه العامل ، ومن جهة أخرى نجد تعريف "" كارل ماركس "" قد تحققت بعد أن اصبح الأجر هو العامل الرئيسي في تحديد المستوى الاجتماعي للموظف من خلال انتمائه الى القطاع الذي يعمل فيه والاجرة التي تدفع من قبل أصحاب المؤسسات.

كما نجد أيضا تعريفات "" ابن خلدون "" أيضا قد تحققت من خلال ربط الاجر وما يحققه من احتياجات ورزق للعامل.

نستطيع القول اليوم وبناء على ما سبق ذكره بأن الدولة الجزائرية امام حتمية إعادة النظر في أجور بغض القطاعات التي تعتبر نواة المجتمع وصلاحه، وذلك من أجل تفادي المشاكل والصراعات مع الطبقة العمالية التي لن ترضى بهاته الأوضاع المزرية التي جعلتها في أسفل ترتيب طبقات المجتمع ، وبالتالي الأجر الحالي الذي يتقاضاه الموظف في قطاع الوظف العمومي لايمكن له تحقيق الاستقرار الاجتماعي لعائلة الموظف فتجعله مهدد للحراك المهني في أي فرصة تسمح له، وبالتالي هاته التأخرات في اصدار القانون الأساسي قد تحاول الدولة من خلالها معالجة بعض النقائص في الأجرة مقارنة مع الواقع المعيشي الذي يعيشه الموظف البسيط .

لقد استطاعت فئة الأساتذة الجدد وخاصة حاملي الشهادات العليا تغيير فكرة أستاذ التعليم الابتدائي الذي كان لايطالب ولايحتج على ظروف العمل الى المطالبة برفع المستوى

المعيشي والمساوات بين جميع الاطوار وذلك من خلال الوعي بالقوانين والحقوق والواجبات مما جعل النقابات تلهف وراء انخراط هاته الفئة في نقاباتهم من اجل استغلال هاته القوى في المطالبة بجميع الحقوق التي ترغب في الوصول اليها وبتالي أصبحت فئة أساتذة التعليم الابتدائي تلعب دور هام في ترسيخ القرارات على سبيل المثال الإضرابات الأخير التي أسفرت على عدة نقاط هامة من بينها تحديد يوم الثامن من كل شهر لدفع الأجور بعدما كانت الوزارة والمديريات يتلعبنا كما يشاء لهم في تحديد الأيام التي تدفع فيها الأجور ،بالإضافة الى الضغوطات التي تفرضها على الدولة من خلال فتح مناصب شغل وتوظيف المشرفين وتخلهم عن المهام الغير بيداغوجية بالإضافة الى أساتذة التربية البدنية الذي كان مطلب رئيسي والذهاب الى التخصص في الابتدائي والمطالبة بفتح القانون الأساسي وتعديله على حسب الشهادات وساعات العمل والأوضاع الاقتصادية الراهنة .

ولكن السؤال الذي يبق مطروح هل فعلا سوف يتم التكفل الحقيقي بهذا القطاع الحساس او انها فقط سياسة الإلهاء وربح الوقت من قبل الدولة ، ولكن الاحداث الأخيرة لأساتذة التعليم الابتدائي برهنت مدى وعى موظفيها وقوتهم لا تخشى في مطالبة الدولة بحقوقها ورفع الأجور على حسب المجهودات المبذولة.

15- صعوبات البحث:

لا يوجد أي بحث أكاديمي علمي لا يخلو من الصعوبات والعراقيل، خاضة في الجوانب الميدانية والنظرية وفي هذا السياق واجهنا عدة صعوبات منها النظرية التي تمثلت في نقص المراجع والدراسات السابقة التي تتكلم عن الواقع الحقيقي بين الأجر وكيفية تسيره من قبل الموظف فأغلبية الدراسات السابقة أخذت وعالجة الأجر من الجانب الاقتصادي والمالي يعني العلاوات والحوافز والأجر الخام الج

أما فيما يخص الجانب الميداني فقد واجهنا عدة عراقيل ومن بينها صعوبة الدخول الى الميدان ومقابلة أفراد العينة بسبب ارتباطهم بساعات التدريس وخروجهم مباشرة من المدرسة بعد الانتهاء من التدريس.

الصعوبة في القيام بالمقابلات نظرا لتوقيت العمل ذات النظامين والانتظار لساعات الحضور التي يبقى فيها الأستاذ في المدرسة وهذا مفروض عليها استغراق وقت كبير من اجل القيام بمجموعة معتبرة من المقابلات.

أم فيما يخص صعوبة ملأ الاستمارات في بعض الأحيان وجدنا عدم الجدية في ملئها من قبل أفراد العينة او نسيانها وتضييعها مما استلزم منا إعادة توزيعها على عينة البحث وفي بعض الأحيان توزيعها والبقاء في المؤسسة لعدة ساعات من اجل استرجاعها وهذا ما جعل حضورنا ضروري في المؤسسة لملئها.

بالإضافة الى رفض المدير في بعض الأحيان مقابلة الأساتذة بحجة ارتباطهم ببعض الأنشطة البيداغوجية أو اعدادهم لندوات الداخلية ومواضيع الاختبارات ولكن كل هاته الصعوبات التي وجهتنا زادتنا عزما على استكمال هذا البحث الأكاديمي من اجل الوصول الى بعض الحقائق التي يخفيها هذا القطاع.

المحور الأول :
الجانب النظري للدراسة

مقدمة الفصل الاول:

لقد اعتبر وجود الاجر حتى الان مظهرا لتبادل تعاقدى ولتفاوض حر بين عارض العمل وطالبه لاجل هذا يعتبر معظم الاقتصاديين العمل كسلعة معينة وهذا مايؤدي بالاخير الى بذل كل الجهد لتصبح حاجات المعيشة في حدها الأدنى مغطاة بجزء قليل من الاجر، ولهذا فان سلوك المتعاقد بالاجر يتقرر. اكثر بتلبية حاجيات هامشية وازاافية كما بتلبية حاجيات ضرورية للحد الأدنى الحيوي، وفي يومنا هذا يعطي المنظور الانجلوساكسون او الأوروبيون الأكثر ابتعاد عن مفاهيم "ماركس دورا هاما للقدرة على المساواة التي تقوم بها جمعيات ارباب العمل والدولة من جهة ونقابات العمل من جهة أخرى.

ولهذا نجد ان هنالك تعاريف ومفاهيم كثيرة تحدثت عن الاجر وحاولت تحديده بشكل علمي موافق لطبيعته، غير اننا نجد ان هناك تشابه كبير في بعض المفاهيم وهذا ماستنطق اليه في هذا الفصل حيث ان كلها تصب في قالب واحد وهو ان الاجر هو الإنتاج القيام بخلق منفعة او ثروة سواء كانت عن طريق جهد عضلي او فكري.

سنتطرق الى اهم المفاهيم والتعاريف واهم النظريات التي تطرقت لهذا الموضوع أي حول الاجر ويوجه الخصوص الحد الأدنى للاجر والمعايير الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة فيه.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الأجر ومكوناته

1- المدلول مصطلح الراتب والأجر:

لتوضيح الفرق بين مصطلح الأجر والراتب يمكن القول انه حيث المضمون فكلاهما تعويض نقدي مباشر يتقاضاه الفرد من المنشأة لقاء مساهمته التي يقدمها لها، اما من حيث الشكل فقد جرى التعريف على ان مصطلح الراتب يطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الاعمال الإدارية والمكتبية والذي يطلق عليهم مصطلح أصحاب الياقات البيضاء¹ حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس الزمان ونسميهم بالموظفين.

اما مصطلح الأجر فيطلق على التعويض النقدي الذي يدفع لشاغلي الاعمال المصنعية الإنتاجية والذين يطلق عليهم اصطلاح: أصحاب الياقات البيضاء ونسميهم بالعمال حيث تدفع تعويضاتهم عادة على أساس كمية الإنتاج او على أساس الزمان او الاثنين معا في بعض الحالات.

اذن الفرق بين مصطلحي الراتب والأجر هو فرق في الشكل وليس في المضمون حيث نجد ان الفرق الشكلي يكاد يختفي في كثير من المنشآت الصناعية، اذ ان كثير منها قد تحولت الى دفع رواتب الى جميع العاملين فيها بمن فيهم عمال الإنتاج الذين كان يدفع لهم اجرا محسوبا على أساس ساعات العمل.

1 - كامل بربر " إدارة موارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي للمؤسسة الجامعية للدراسات النشر والتوزيع سنة

2- مفهوم الاجر و مكوناته

ا. مفهوم الاجر:

الاجر هو ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل مقابل تنفيذ ما يكلف به وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما وفي اطار ماتفرضه التشريعات المنظمة للعلاقة بين العامل و صاحب العمل.¹ وتدفع مستحقات العامل نقدا، غير ان ما يدفع لا يمثل التكلفة المصاحبة لتشغيل العامل في المنشأة والتي اصطلح على تسميتها تكلفة الاجور، الى جانب الجزء النقدي الذي يدفع للعامل تدفع المنشأة تكلفة ومبالغ أخرى للاتفاق على توفير مجموعة من الخدمات للعامل مثل: الوجبات الغذائية مجانية المساكن المؤجرة بايجار رمزي وسائل الانتقال العلاج الطبي اقسام التامينات الاجتماعية.....الخ

لذلك أصبحت فكرة الأجر واسعة جدا في محتويات تتضمن عناصر كثيرة ذات ارتباط بالاجر وعلى هذا يمكن تعريف الاجر على انه: "كل مرتب او اجر أساسي او أدني وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة او غير مباشرة نقدا او عينا من جانب صاحب العمل"²

ب. مكونات الاجر:

يتكون الاجر النقدي من جزئين جزء ثابت يدفع بشكل دوري وجزء متحرك يرتبط في قيمته بظروف العمل والجهد المبذول من جانب العامل.

2 - " نفس المرجع السابق"

1 - جلال مصطفى القرشي "شرح قانون العمل الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984 ص 214

-الاجر الثابت: يدفع الاجر الثابت عن الساعة او اليوم او الأسبوع او الشهر او السنة حسب نظام دفع الأجور في المشروع وحسب طبيعة العمل الذي يؤدي، فالعمال المؤقتين الذين يؤديون عملا مؤقتا ثم تنتهي ملاقاتهم بالمنشأة تدفع لهم مستحقاتهم يوميا او في النهاية الأسبوع اما العمال الدائمين فعادة ما يتم لهم الدفع في النهاية كل شهر او عن طريق التقويم السنوي للاجر، وهذا ما يتم العمل به في الدول الأوروبية.

ولا يعني هذا ان مبلغ النقدي يدفع كاجر أساسي يظل ثابتا طول مدة خدمة العامل ولكنه يظل ثابتا لفترة (عادة ماتكون سنة) ثم يجري هذا التغيير نتيجة لتوفر مجموعة من الظروف تحتم هذا التعديل، وأول هذه الظروف يتمثل في زيادة الخبرة لدى العامل بمرور الزمن وتزايد اعبائه العائلية بالاطافة الى اللاتوازن بين الواقع المعيشي والاجر المدفوع واستحالة تكميل تغطية الحاجيات وتسمى هاته الزيادة التي تطرا على الاجر الاساسي: العالوة الدورية او السنوية، والاجر في الحقيقة يتميز بالمرونة ولديه قابلية للتغير و الرفع في أي وقت يتم فيه بروز مؤثر وعامل جديد في المجتمع.¹

ويجدر بنا ذكر هذا العنصر الحساس في الاجر من خلال الاجر الوطني الأدنى المضمون للمعيشة الحسنة والذي يتم تحديده من خلال الشرارات الحريرية وقياسها باحتياجات كل فرد وما يمكن له من تحقيق الاكتفاء، وهذا من خلال الواقع المعيشي وربطه بالجانب الاقتصادي و الاجتماعي، ومدى تحقيق الاكتفاء مع الاجر الأدنى وهذا مانجده في

المواد(87-88) من قانون تشريعات العمل في الجزائر واتي تعدد المقاييس و المعايير التي على أساسها تحديد حد الأدنى مضمون وحيوي للمعيشة.

الاجر المتحرك او المتغير: ¹ تدفع المنشأة لعمالها زيادة على الاجر الثابت مبالغ إضافية وهو يكون من مجموعة من العناصر المتغير من القيمة المالية، ومن حيث عنصر الديمومة والاستقرار لانها ليست دائمة ومنتظمة كونها تخضع لعدة عوامل ومعطيات وأسباب قد لاتحقق بصفة دائمة هذا النوع من الاجر مقسم الى قسمين:

1-التعويضات: هي تلك التي تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له لاقوات عمله في غير الظروف العادية للعمل او لحقه اضرار مادية او معنوية من اجراء ذلك او مقابل المصاريف التي يكون العامل قد أنفقها اثناء قيامه بعمل او مهنة معينة.

2-الحوافز والمكافئات التشجيعية: وهي مبالغ مالية في شكل نقدي عيني يمنح للعامل كتغيير من صاحب العمل عن الاعترافات بالخبرة او المهارة وكحافز في زيادة الجهد في سبيل تحقيق نتائج أحسن ومن بين المكافئات نجد مايلي:

. مكافأة المرودية الفردية

. مكافأة المرودية الجماعية.

1 -محمد الصغير بعيلي "قانون تشريعات العمل في الجزائر"

3- تعريف الحد الأدنى للأجر:¹

ان الإقرار الشرعي ب "اجر أدني" او بحد حيوي أدني" الذي يسميه القانون الفرنسي الاجر الأدنى الحيوي للمعيشة المكفول المشترك بين المهن هو امر حديث، وفي الواقع فقد تضمنت الأجور دائما حدودا دنيا يستحيل الاستخدام او المنافسة في ما هو أدني منها. كانت هذه الحدود الدنيا تتغير كذلك حسب الظروف والصناعة، المنظمة، الموسم.....، وأدى تثبيت حد الأدنى شرعي وطني عمل به منذ الحرب العالمية الثانية في بلدان عديدة منها فرنسا، الى وضع حد أدني يستطيع معه أي رب عمل عرض أي عمل بما هو دون هذا الحد الأدنى.

ان الحد الأدنى المشترك بين المهن حسب التعريف الرسمي يجب ان يتوافق مع ميزانية نموذجية تعطي في كل الحالات " النزاع " في الحد الأدنى (الحاجات الفردية والاجتماعية للفرد) وترتبط هذه الميزانية النموذجية بمؤشر الأسعار التي تؤثر تقلباتها على مستوى الحد الأدنى المشترك للأجور.

حيث ان الحد الأدنى للاجر الذي يرتفع فووقه تدرج المكافآت، يرتبط مباشرة بالحاجات وليس العمل وهو لايتوافق مع عقد جري حوله التفاوض بين رب العمل والمستخدم بل وضع من قبل "السلطة التشريعية". وان تثبيت الحد الأدنى للاجر المضمون المشترك بين المهن وعلاقته بمؤشر كلفة الحياة يجسد العلاقة المعروفة بين الاجر الأسمى والحقيقي.

1 - جورج فريدمان. بيار نافيل. "رسالة سوسيولوجية العمل" الجزء 2 ص 150

فالاول هو مقدار الاجر بالنقد ولكن القدرة الشرائية للنقد ترتبط بمستوى الأسعار وهذا معناه السعر الحقيقي.

ان وجود الحد الأدنى المشترك او أي شكل اخر للحد الأدنى الوطني للاجر قد اثار لدى جماهير العمال الاجراء حالة فكرية جديدة وخلق عندهم وعي للمصالح الاجتماعية والجماعية التي يمثلها الاجر بالنسبة للحاجات الاجمالية للافراد والعائلات ويكرس تدخل الدولة هذا التغيير في الرؤية.

-تعريف الحد الأدنى الحيوي للمعيشة:¹

يثير الحد الأدنى مشاكل عديدة ويأتي في المقدمة "المعايير" الذي يتخذ أساسا في تحديده هل ناخذ بالمعيار المادي ذلك الذي يضمن ثمن الأشياء المادية اللازمة لمجرد الوجود (تكاليف الوجود) فقط او يتم الاخذ بالمعيار الاجتماعي فيضمن الحد الأدنى للاجر اشباع متطلبات الانسان المادية من ماكل

وملبس وماوى والمتطلبات الثقافية وتعليم الأطفال وقدر من الرفاهية كل ذلك في إطار المعطيات الاجتماعية والاقتصادية لبلد ما في وقت ما.

قديمًا كان الاجر المعترف به هو مايساوي السلع اللازمة لتغذية العامل وكسوته هو واسرته أي يساوي مايتكفله المجتمع من اجل (تكمين العمال من البقاء وتخليد جنسهم) هذه الفكرة تمثل الامتداد الطبيعي لما كان ينفقه السيد على عبده.

2 - حماد محمد شطا "النظرية العامة للأجور و المرتبات" ديون المطبوعات الجامعية الجزائر 1982. ص51

- مفهوم الأجر الوطني الأدنى المضمون :

وهو الحد الأدنى للأجر لكافة القطاعات والنشاطات دون استثناء حيث يتم تحديده من قبل السلطة (الحكومة) بالنظر الى عدة اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار وارتفاع المستوى المعيشي وهذا بعد استثمار نقابات العمل المستحق.

- التعريف الاقتصادي و الاجتماعي للأجر:¹

يبين "جون مارشال" الأجر الاقتصادي هو دخل العمل او عنصر العمل، ثم يرفض هذا التعريف الذي كان يعد سليما بالنسبة للراسمالية في القرن 19 ويقدم مبررات بناء على تدخل من جانب التجمعات النقابية ومن جانب السلطات العامة وتحت تأثير الفلسفة السائدة اليوم الأجر في ظل الراسمالية الحديثة دخل العامل أي دخل الفرد الذي ليس لديه لكي يعيش الا قوة عمله، ولكنه مجرد انسان ولا اكثر من ذلك فقد اصبح الأجر دخلا إنسانيا خالصا وقد بين "مارشال" ان ما ذهب اليه لم يعد حقا مكتسبا بعد لا في كل القطاعات الاقتصادية في أوروبا و الولايات المتحدة الامريكية.

اما الأجر الاجتماعي:²

يقصد بالأجر الاجتماعي في حقيقة القول تحليل اقتصادي اكثر منه قانوني، فهو يشمل كل مايقدم للعامل، فالأجر بوصفه نتيجة لعقد العمل ليس الا التقديرات التي يتضمنها وظيفة العامل، وان العامل لم يعد مجرد بائع للبضاعة يدفع ثمنها بالسعر الجاري الذي يحدده

1 - دحمان محمد شطا "النظرية العامة للأجور و المرتبات" ديون المطبوعات الجامعية. الجزائر. 1982. ص42

2 - نفس المرجع" ص 46

قانون العرض و الطلب، فالعامل احتياجات شخصية و عائلية فالمنافع التي يتسلمها لم تعد في الواقع مرتبطة بتقديم

العمل، فيما ان هذه المنافع تهدف الى ان تضمن للعامل الامن والقدرة الشرائية على الكسب المستقر يمكن ان نسميها بالاجر.

-تعريف الثلاثية:

هي الهيئة التي تضم الجوانب الثلاثة المكونة من اطراف الزراع، و التي تعتبر بمثابة تمثيل كل جهة وفئة، خاصة و تتكون من : الحكومة، النقابة(ممثلين العمال) ، نقابة ارباب العمل ولكن فئة ممثلين خاضين بها.

1-الحكومة : هي الهيئة الفاعلة او يمكن القول هي الجانب الذي يسعى الى تحقيق الغاية و اهداف المطالبة العمالية مع مراعاة القدرة المالية و الجوانب الاقتصادية لارباب العمل و القيام بتحديد الحدود الدنيا الاجر.

2-النقابة : هي الهيئة الممثلة من قبل العمال من اجل الدفاع و التحاور في المسائل

الحساسة المتعلقة بالحياة المهنية للعمل كذلك الدفاع عن الحقوق المادية و المعنوية لهم.

3-نقابة ارباب العمل : دخلت الأول مرة في الجزائر لتحديد الأجور و خاصة الحد الأدنى

و كان هذا في لقاء الثلاثية 22-07-1991 ثم الاتفاق على رفع الحد الأدنى الاجر ،

تتكون هذه النقابة من ممثلين يعملون على إيجاد الحلول المناسبة و المشاركة في اللقاءات

لحل المشاكل و تحقيق الأهداف.

المبحث الثاني: السياسة الاجرية في الجزائر و مراحلها

التمهيد:

السياسة الاجرية في الجزائر تشمل مجموعة من القوانين والتشريعات التي تحكم الأجور والمعاشات والحقوق المتعلقة بالعمل. تهدف هذه السياسات الى تحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل، وضمان العدالة الاجتماعية والاستقرار الاقتصادي. يتم تحديث هذه السياسات بشكل دوري لمواكبة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في البلاد. اذن الاجر في الجزائر عرف بعض المؤثرات، كما ان تحديده يتم وفق معايير ومقاييس حتى تكون هناك عدالة في توزيعه، فالاجر في الجزائر يختلف من حقبة الى أخرى على حسب المرحلة، حيث نجد اختلافا واضحا لوزن الاجر في المراحل السابقة التي كانت فيها القدرة الشرائية جيدة عكس السنوات الأخرى التي اجع فيها المستوى المعيشي بصفة ملحوظة وهذا ماسنتطرق اليه في هذا الفصل.

1- اعداد هيكل الأجور: 1

رغم ان تقييم الوظائف يحدد الأهمية النفسية لهذا الوظائف داخل الشركة الا ان ذلك في حد ذاته لا يحدد الاجر الخاص بهذه الوظائف، يتم التوصل الى معدل الاجر للوظيفة بتحويل هذه الأهمية الى قيم مالية وبمعنى اخر تحويل الترتيب الخاص بكل وظيفة عدد النقط التي حصلت عليها او الشريحة التي تنتمي اليها معدلات الاجر عن الساعة او اليوم او الأسبوع او الشهر.

يلاحظ ان معدل الاجر الذي يخصص لوظيفة ما هو عبارة عن موازنة بين الأهمية النسبية الوظيفية ومعدل الاجر الذي تدفعه الشركة لهذه الوظيفة لذلك يجب الاخذ بالعوامل الخارجية عند تحديد هذا المعدل، ومن هذه العوامل المؤثرة تلك المتعلقة بالظروف الخاصة بالقوي العاملة ونوعيتها ومدى الندرة فيها، ومقدرة الشركة على الدفع وما ستسفر عنه المساومة الجماعية المشتركة بين الإدارة والنقابة المعنية، والتشريعات الخاصة بالأجور ومعدلات الاجر السائدة في المجتمع بالنسبة لهذا النوع من الوظائف.

هناك عدد من الاعتبارات او الأسس التي يجب دراستها عند اعداد سياسة الأجور والرواتب بالمنشأة ومن اهم هذه الامس:

-ينبغي ان تكون الاختلافات في الأجور فيما بين الوظائف مبنية على الاعتبارات موضوعية تعكس الاختلافات في متطلبات كل وظيفة من حيث الخبرة والمهارة والتعليم وظروف أداء العمل.

-ينبغي ان يعد هيكل الأجور في المنشأة، بما يسمح باخذ الاختلافات الفردية في الاعتبارات. وقد يتم ذلك عن طريق وضع حدود دنيا بما يسمح بمراعاة هذه الاختلافات الفردية. مثال ذلك الاختلافات في السنوات الخبرة ومن ناحية أخرى قد يكون عن طريق نظام الأجور التشجيعية او استخدام نظام مناسب للترقية.

-ينبغي ان يتحقق نظام الأجور و الرواتب هدف أساسي هو الارتباط بين مايدفع كمقابل بين الأداء الفعلي المرتب به، وهذا الهدف لم تتجح كثيرا من المشروعات في تحقيقه حيث

ان الزيادات في الرواتب تدفع على أساس الاقدمية، أي على طول الفترة التي قضاها الموظف في العمل

2- العوامل المؤثرة في هيكل الأجور :¹

1. الأجور والرواتب السائدة: تتأثر المشروعات عند تحديد الأجور والرواتب التي تدفع او وظائفها المختلفة بمستوى الأجور والرواتب السائدة في المجتمع والتي الوظائف المماثلة في المنشأة الأخرى، ويرجع السبب في ذلك ان قيام هذا المشروع يدفع أجور نقل عن المشروعات المماثلة سوف يؤدي الى عدم امكان حصولها او فقدانها للعناصر البشرية ذات المهارة العالية وعادة تقوم المشروعات بعمل استقصاء الأجور السائدة في المنظمة التي تمارس فيها نشاطها للاسترشاد به عند اعداد هيكل الأجور والرواتب الخاصة بها.
- ب- قدرة المنشأة و امكانياتها: يتوقف مستوى الأجور و الرواتب التي تدفعها المنشأة للعاملين بها على امكانياتها المادية و مركزها المالي ، وكلما زادت كفايتها و مبيعاتها و أرباحها كلما كانت لها القدرة على دفع رواتب اعلى و العكس اذا كانت المنشأة تواجه صعوبات مالية نقل من قدرتها على دفع أجور اعلى.
- ج- التشريعات و القوانين العمالية: الأجور بنوع التشريعات العمالية السائدة والتي تتضمن تحديدا لساعات العمل و أيضا الحدود الدنيا من الأجور و بالتالي تعتبر هذه التشريعات قيودا على المنشأة الا ان ذلك لا يمنع بطبيعة الحال من ان تقوم المنشأة بدفع أجور تفرق الحدود قانونا.

1 -كمال بربر " إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي " ص150

د- الظروف الاقتصادية الطارئة: قد تطرا بعض الظروف التي تؤثر في مستوى الأجور و

الرواتب مثال: حالات الرواج و الكساد التي تمر بها الدولة: و يصبح من المتوقع ان

تتخفض مستويات الأجور في حالات الكساد و الانكماش الاقتصادي في الدولة و العكس

صحيح، حيث ترفع مستويات الاجور في حالة الرواج الاقتصادي.

ه -متطلبات العمل: هناك ارتباط كبيرة بين مستويات الأجور و المرتبات و بين متطلبات

أداء العمل من ناحية أخرى، فكلما زادت المتطلبات كلما زاد الاجر المقابل لها و العكس

صحيح، بمعنى اخر إذا قمنا بترتيب الوظائف المختلفة وفقا لدرجة و الخبرة و التعليم

اللازمة لادائها يمكن القول ان الوظائف هي التي تتصف بالصعوبة.

3-خطة الاجور:¹

تحدد خطة الأجور و المرتبات نظام دفع عائد العمل للأفراد كل في موقعه و تبين الخطة

على أسس التالية:

1-طريقة تقدير الأجور (اجر زمني، اجر بالإنتاج)

2-تحديد هيكل الأجور (عدد الفئات ومدى كل فئة)

3-تحديد الزيادات الدورية في الأجور

4-تحديد الحد الأدنى و الأقصى للأجور

2-كامل بربر "نفس المرجع" ص150-151

الأساس الأول:

يعالج طريقة تقدير الأجر حيث يمكن الاعتماد على عدة طرق للتقدير ودون الدخول في تفاصيلها لآبد من الأخذ في الأعتبار عند اعتماد طريقة ما ان تحقق المبادئ التالية: ان يكون الأجر موازيا لواجبات ومسؤوليات الوظيفة، كذلك ان يكون الأجر موازيا لآداء الفرد في العمل وان يأخذ بعين الأعتبار عند الأتحديد الظروف الأقتصادية والأجتماعية وحتى القانونية.

الأساس الثاني :

يتم عن طريق الأتحديد المستويات المالية لهيكل الأجر، ويوضح العلاقة بين كل مستوى وآخر هذا وقد يتضمن هيكل الأجر عددا قليلا من المستويات المالية لا تزيد عن أربعة او خمسة مستويات وهذا يتوقف على فلسفة المنظمة وعدد الوظائف المعتمدة في الهيكل التنظيمي.

الأساس الثالث:

يتعلق بالعلاقات التي غالبا ما الأحدد على أساس نسبة من الأجر او مقدار يضاف الى الأجر في فترات محددة.

الأساس الرابع :

يسعى الى تحديد الفئة المالية للفرق بين الحد الأدنى للفئة وبين الحد الأقصى لها ، الحد الأدنى هو بمثابة الاجر الذي يدفع للفرد حيث يبدأ بالعمل اما الأقصى مايمكن ان يحصل عليه الفرد في الفئة التي يشغلها.

-تدرج الأجور :¹

ستظل نظرية الاجر المقدم غير كاملة مالم نحاول تفسير تدرج الأجور، من المعلوم ان عمال مختلف القطاعات الإنتاج وكذلك العمال داخل نفس القطاع يتقاضون في الواقع أجور مختلفة فهناك فارق بين اجر مهندس والمراقب وبين اجر العامل المتخصص واجر هذا الأخير واجر العامل البسيط. اذن هناك تدرج في الأجور يفسر هذا التدرج بالظروف النوعية لتحديد قيمة قوة العمل من ناحية والظروف النوعية من الناحية أخرى. وفي الواقع ان أسباب غداء أفضل ومسكن أفضل تحكمها طبيعة الإنتاج: المهندس يحظى بجزء من السلطة داخل المؤسسة، ويجب ان تكون هذه السلطة واضحة للعمال عن طريق مقدار الاجر الذي يتقاضاه المهندس (طالما الشخص يتحمل مسؤولية أكبر فانه يستحق اجرا أفضل).

وبالنسبة للشغل فان تحديده قوة العمل تخضع القوانين مختلفة إذا لم تكن معاكسة. ان تحليلا دقيقا لهذا التدرج في الأجور يجب ان يأخذ بعين الاعتبار عدم التوافق بين الكميات

1- عبد اللطيف بن اشنهو "مدخل الاقتصاد السياسي" ص 213-214-215

المعروضة و المطلوبة لقوة العمل والتي تحدد العمليات المختلفة التي تتحول بواسطتها قيمة العمل الى اجر حسب القطاعات.

-العلاقات بين الإنتاجية و الاجر :¹

يجب ان نحلل العلاقات بين الإنتاجية و الاجر على الصعيد المجتمع وعلى صعيد المؤسسة.

على صعيد المجتمع: فان الاجر و الإنتاجية مرتبطان بواسطة قيمة قوة العمل، في الواقع ان الإنتاجية العمل هي التي تحدد قيمة (سلعة البضائع) وتحقيق هذه القيمة هو مصدر الاجر.

يوضح هذا الرسم البياني انه إذا كان هناك ارتباط بين الإنتاجية و الاجر فانه ليس ارتباطا مباشرا بمعنى لا يمكن القول اطلاقا ان الإنتاجية تحدد ولناخذ مثال لوضيح ذلك: ان الأجور و إنتاجية العمل في الولايات المتحدة مرتفعان ولكن لارتفاع الأجور مسببات، ان سلعة البضائع التي يطالب بها العامل الأمريكي مرتفعة وهامة ومن جهة أخرى يعمل سوق العمل عادة

1- عبد اللطيف بن اشنهو " نفس المرجع" 216-217

بصورة مواتية للعمال فان هذا الارتفاع في الأجور دفع الراسمالية الى المكننة وهنا ما أدى الى زيادة الإنتاجية، من المحتمل وجود ارتباطات أخرى ولكن لا يمكن اطلاقا ان تحدد الإنتاجية الاجر بطريقة مباشرة.

على مستوى المؤسسة: ان الروابط بين الإنتاجية و الاجر هي أيضا اكثر تعقيدا : من المعلوم ان إنتاجية العمل في المؤسسة تتعلق المؤسسة بالظروف الاجتماعية للتراكم ، وعلى مستوى المؤسسة نفسها هذه الكفاءة في التراكم تحدد مردودية معينة لراس المال المستثمر ، وعند التفاوض حول الأجور فان هذه المردودية هي التي تؤخذ في الاعتبار لتحديد الاجور: في حالة المردودية المرتفعة تحاول النقابات الحصول على زيادة كبيرة في الأجور وتعيد بذلك تقييم قوة العمل وهكذا فان الاجر و الإنتاجية و مرتبطان بمستوى مردودية راس المال المؤسسة وبوجود النقابات.

المبحث الثالث: السيرورة التطورية للأجر في الجزائر

التمهيد:

تعتبر السيرورة التطورية للأجر في الجزائر موضوعا مهما يشمل عدة جوانب، منها القانونية و الاقتصادية و الاجتماعية و تاريخيا، شهدت الجزائر تغييرات في سياسات الأجور وفقا للتحويلات الاقتصادية و الإصلاحات الحكومية في البداية، كانت الأجور تحدد بناء على القوانين العمالية و الاتفاقيات الجماعية وكانت تعكس الحاجة الى جذب الكفاءات و الحفاظ عليها، وكذلك لزيادة الإنتاج و تحقيق اهداف المؤسسة ومع مرور الوقت تطورت هذه السياسات لتشمل مراعاة القدرة الشرائية للعمال و الموظفين ، وتحسين مستويات المعيشة في السنوات الأخيرة ، تمت مراجعة الأجر القاعدي والحد الأدنى للأجور في محاولة لتحسين الظروف المعيشية للعمال و الموظفين الأجور بشكل يعكس الخبرة و المهارات و المسؤوليات الوظيفية . يمكن القول ان السيرورة التطورية للأجر في الجزائر تعكس الجهود المبذولة لتحقيق توازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، وهي عملية مستمرة تتطلب التقييم والتعديل المستمر للسياسات الاجرية لضمان تحقيق هذا التوازن

1-تحديد الأجور في النظام التسيير الذاتي:

اتبعت الجزائر هذا النظام مباشرة بعد الاستقلال والذي جاء كرد فعل لرحيل المعمرين من الأجانب عن وحداتهم وهجرتهم بمنشاتهم الامر الذي أدى بالعمال الانتظام في مزارع مسيرة ذاتيا لمتابعة النشاط في كل وحدة من الوحدات التي كانت مهجورة وماكان على

الدولة الا مسايرة الواقع واصدار قانون او مرسوم 22-03-1963¹ وابتقت على هذا الوضع ريثما تظهر قوانين جديدة. لكن التسيير الذاتي لم يتوسع وتلاشي تدريجا لان معظم المؤسسات صغيرة الحجم وهذا مايدل على ضعف التركة التي تم الاستيلاء عليها. كما ان صعوبات التمويل والتموين والتسويق التي كانت تتخبط فيها الوحدات المسيرة ذاتيا أدت الى تفاقم الوضع، كما ان الأجور المدفوعة للعمال تخضع لنظام السلفة من طرف الدولة التي كانت تتدخل عن طريق المدير المعين من طرفها.

ولد هذا النظام هيكلًا بيروقراطيًا ضخمًا في تسيير المصانع والمزارع، كل ذلك أدى الى انخفاض إنتاجية العمل والى ركود الإنتاج الصناعي والزراعي وهكذا فشلت التجربة في وضع جميع هذه الوحدات تحت اشراف شركات الوطنية وبالتالي تحت سيطرة الدولة.

2-تحديد الأجور من طرف الدولة (التحديد المركزي للأجور) :

وقد جاء هذا النظام تابعا لقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات هذه القدرة التنظيم الإداري لمختلف جوانب الحياة الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية بواسطة القوانين وابتعاد كلي للعمال حتى ولو عن طريق الاستثمار في بلورة اجورهم وهذا طبقا للمبدأ الاشتراكي "ان تحديد الأجور المرتبط باهداف المخطط هو من صلاحيات الحكومة"²

وهكذا تم وضع تصنيف وطني لمختلف المناصب والذي افرز بدوره سلما وطنيا للأجور ويشمل كافة العمال والمناصب المهنية كما تم تحديد كافة التعويضات، فجاه القانون

1-مرسوم 63-95 المؤرخ في 22-03-1963 النتنلق بنظام التسيير الذاتي الجريدة الرسمية عند 17 ص 298 الى

1-الامر رقم 71-74 المؤرخ 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية العدد101

الأساسي العام العامل ليكرس هيمنة الدولة¹ في تحديد الأجور فتح اتباع أسلوب الجدول² الوطني الأجور الذي يحدد من خلاله شبكة نظام تصنيف الوظائف وبالتالي تحديد الاجر الذي يرتبط بكل منصب.

ولتفسير كل هذا قامت الدولة بانشاء لجنة وطنية للأجور³ والتي كان عملها راي حلول تحديد أنظمة ضبط الأجور والحوافز وجداول الأجور ومناصب العمل، وانطلاقا من عمال هذه اللجنة صدر سلم وطني للأجور سنة 1985 وهو الجدول الذي يتكون من 20 صنفا مقسما على النحو التالي:

-الأصناف من 01 الى 09 تحتوي على ثلاث مجموعات

-الأصناف من 10 الى 13 تحتوي على أربع مجموعات

-الأصناف من 14 الى 20 تحتوي على خمس مجموعات

حيث تبدا كل مجموعة وكل صنف من رقم استدلالي قاعدي يضاف اليها الزيادات

الحاصلة نتيجة الترقيات المهنية ضمن نفس القسم او المجموعة ، الا ان هذه الطريقة

المركزية لتحديد الأجور أصبحت عبئا ثقيلًا على الدولة ، كما انه وجدت عدة صعوبات

عملية في التطبيق لا سيما انها لا تغطي كافة المناصب و العمال و الاعمال ، وكذلك

يصعب في الكثير من الاحياء تحقيقها على ارض الواقع نظرا لما تتطلبه من دراسات

2- قانون 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام العامل الجريدة الرسمية عدد 32

3- ظهرت هذه اللجنة في 12-04-1980

معمقة لكل منصب عمل من قبل متخصصين في تصنيف مناصب العمل ، كما انها بدأت تلوّح مظاهر عدم تقبل الوضع و الامر الواقع من طرف النقابة و العمال و عدم اشتراكهم في تحديد اجورهم ولو عن طريق الاستشراكهم في تحديد اجورهم و لو عن طريق الاستشارة ومثال على ذلك : التوقعات عن العمل في القطاع العام.

شهدت سنة 1977 اكثر من 109 اضرابا وحوالي 344 اضرابا سببها الأجور و العلاوات في سنة 1980 سجل 420 اضرابا¹ و 395 اضراب كانت تمثل فيها الأجور نسبة 55.5%² في سنة 2013 الى 2022 نحو 2173 اضرابا. كاحد أسباب هذه الاضطرابات

1- Dictionnaire ALFRAID ARABE- FRANÇAIS-

الاضراب GRAVE اضراب TROUBLE . الاضراب تحرك على غير انتظام يتميز بالتلقائية و الارتباك.

2- احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ديون المطبوعات الجزائرية 1982

جدول رقم 01: توزيع الاضطرابات حسب النزاع :

نسبة الاضطرابات	نسبة الاضطراب	سبب النزاع
21	38.4	الأجور
14	30	تاخير في الدفع الاجور
07	15	ظروف العمل
20.8	5.7	تسريحات فردية او جماعية
14.6	3.1	ممارسة الحق النقابي
08	1.5	علاقات مهنية سيئة
10.1	01	عدم صلاحية تمثيل منتخبى العمال
4.2	5.3	أسباب اخرى

المصدر: دراسة لـ " عبد اللطيف بن اشنهو" التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط

(1962-1980) الديون الوطني للمطبوعات الجماعية

وانطلاقا من هذا الجدول يتبين جليا عدم إمكانية الدولة الاستمرار في تحديد الأجور

لصعوبة العملية و لعدم قبول العمال بقائهم على الهامش في أمور تخصصهم "الاجر"

وبالتالي عرف الأسلوب المركزي في تحديد الاجر تراجعاً و ترك المجال للطرق و

الميكانيزمات الاقتصادية المتميزة بالمرونة و الفعالية في التسيير التي يتضمنها مبدأ الاستقلالية المؤسسات.

3-التحديد التعاقدى و التفاوض الأجور :

وهكذا يعد فشل كل الأنظمة السابقة في تحديد و تنظيم الأجور في الجزائر بدا التفكير في تغيير أسلوب هذه الأنظمة وذلك عن طريق ترك المجال المؤسسات المستخدمة و العمال في التحرك وذلك عن طريق مبدأ استقلالية المؤسسات الذي ظهر سنة 1988، والمتمثل في تنظيم او التحديد التفاوضي للأجور ومختلف التعويضات الأخرى حيث اصبح الاجر يحدد بصفة حرة بين الهيئات النقابية و المؤسسات التعاقدية في علاقات العمل الذي كرسه منهج استقلالية المؤسسات.

1- تحديد الاجر بمقتضى عقد العمال :

يعتبر عقد العمل الوسيلة المثلى لتحديد الاجر ، حيث يتفق الطرفان (العامل و صاحب العمل) بصفة انفرادية على تحديد الأجور (الاجر الأساسي و صاحب العمل) مع الاخذ بعين الاعتبار الحد الوطني الأدنى المضمون ومختلف الامتيازات الأخرى التي يقدرها القانون.

غير ان هذه الطريقة الجديدة لم يعمل بها كثيرا لما تتطلبه من تاهيل عال و دراية بعقود العمال و خاصة ان النسبة العمالية الكبيرة غير مهياة لذلك ، وليست لها القدرة الكافية

للتفاوض مع اخذ بعين الاعتبار انتشار البطالة وما لها من دور في الحد من إمكانية التفاوض مع العمال او من طرف العمال.

ب-تحديد الأجور بمقتضى الاتفاقية الجماعية :

بدا العمل بالاتفاقية الجماعية العمل بمقتضى قانون 90-11 الذي الغى نظام القانون العام للعمال 12-78 وكل المبادئ التي كان يعمل بها هكذا اصبح تحديد الأجور عن طريق التفاوض و التشاور بصفة حرة بين الهيئات النقابية و المؤسسات المستخدمة عن طريق الاتفاقية الجماعية للعمل.

فبعد ان كانت الأجور تحدد من طرف الدولة أصبحت المؤسسة بمختلف أطرافها (النقابية ، المديرية) هي التي يقوم بهذا الدور. فالاتفاقية الجماعية للعمل تحدد الأجور و مكوناتها و حصر مختلف المكافآت و الحوافز و تحديد الشروط لمنحها ومنعها كما تحدد الظروف و الشروط التي يتم فيها رفع الأجور ومن هذا أصبحت الاتفاقية الجماعية للعمل تقوم على بتحديد الأجور الأساسية الدنيا بشرط ان لا تكون اقل من الحد الأدنى الوطني المضمون المقرر من طرف الدولة.¹

وهكذا تم رفع الاجر الأدنى المضمون بصفة تدريجية فمن 1050دج في جويلية 1990 الى 2100 ابتداءا من نوفمبر 1990 ، ثم 2300دج في جانفي 1991 ليرتفع الى 2500دج في جويلية 1991 و الى جانب الحكومة و النقابة دخلت نقابة ارباب العمل لأول مرة في الجزائر لتحديد الأجور (الحد الأدنى) فبعد لقاء الثلاثية من 18 الى 22 جويلية

1 -الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)

1991 تم الاتفاق على رفع الحد الأدنى الى 3000 دج في جانفي 1992 ليرتفع أيضا الى 3500 دج في اول وصل الى 4000 دج سنة 1994.

رغم هذا التطور الذي حصل في الأجور ، الا انه لم يخلو من بعض المشاكل و الاضطرابات و النزاعات العمالية المطالبة برفع الأجور تناسب ظروف المعيشة. وبعد سنة 1994 وصل الحد الأدنى للأجور 4000 دج وبالتحديد في افريل 1994 وبين سنة 1995 و 1996 وصل الى 4500 دج لكن مع ارتفاع الأسعار و غلاء المعيشة جرت مفاوضات بين الحكومة و المركزية النقابية و ارباب العمل الخواص و ممثلي الشركات القابضة خلال اشغال الثلاثية و الذي جرى في افريل 1997 والذي اسفر على الاتفاق التالي

-زيادة في الأجور العمال العاملين بالوظائف العمومي بنسبة 20% والتي تكون كما يلي 10% ابتداء من فاتح ماي 1997 ثم 5% المتبقية ستمنح في شهر سبتمبر من نفس السنة

-رفع الحد الأدنى المضمون بنسبة 50% على ان يشرع في تطبيقه على ثلاث مراحل زمنية على النحو التالي:

- 4800 دج ابتداء من 01 ماي 1997
- 5400 دج ابتداء من 01 جانفي 1998
- 6000 دج ابتداء من 01 سبتمبر 1998

اذن بعدما كانت الأجور و حدودها النيا تقدر من طرف الدولة وحدها يلاحظ تدخل النقابة العمالية و ارباب العمل بمشاركة الدولة في تحديد الاجور، ورغم هذا التطور الذي حصل في الأجور الا ان هذا تغيير لم يخلو من بعض المشاكل و الاضطرابات و النزاعات العمالية المطابقة برفع الأجور بما يناسب ظروف المعيشة وهذا الجدول يظهر لنا المشاكل التي كانت حاصلة آنذاك والتي تبين ان معظم الاضطرابات هي ناتجة عن مشكل الأجور.

السنة	عدد الاضطرابات	نسبة الأجور من هذه المشاكل
1989	2802	%65
1990	1126	%67

المصدر:

الاضطرابات و الاضطرابات العمالية في المؤسسة العامة " احمد سليمان " التنظيم

القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ديون المطبوعات الجامعية.

جريدة "الخبر السياسي" الصادرة في 26 افريل 1997 الموافق ل 19 ذو الحجة 1417

العدد 05 المقال " ح سليمان "

تطور الحد الأدنى للأجر في الجزائر

الرقم	الشهور	السنوات	الزيادة(دج)
1	1	2000	8000
2	1	2001	8000
3	1	2002	10000
4	1	2004	10000
5	1	2007	12000
6	2	2010	15000
7	1	2012	18000
8	7	2014	18000
9	9	2020	20000
10	1	2021	20000
11	1	2023	20000
12	1	2024	20000

4-الأجر في النظامين الراسمالي و الاشتراكي :

1. طرق تحديد الأجور في النظام الراسمالي :

يتحدد حجم العمل في البلدان الراسمالية المتطورة و البلدان التي تخضع لقوانين السوق (البلدان النامية التي كانت في مراحل سابقة مستعمرة) بعدة طرق وهذا يرجع بطبيعة الحال الظروف كل بلد حيث تلعب العوامل الموضوعية و الذاتية بتفاعلها دورا حساسا في هذا المجال.

ففي بلدان أوروبا مثلا حيث الراسمالية متطورة و ارتفاع درجة الوعي الطبقي لدى العمال تستعمل طرقا لتحديد الأكثر ملائمة عن تلك التي يتم تطبيقها في البلدان النامية ، وذلك نتيجة تخلفها الاقتصادي و السياسي و لانخفاض الوعي الطبقي الكادحة و ضعف تنظيمها النقابي ، هذا الى جانب تخلف الأجهزة الإدارية في هذا البلدان وعدم وجود نظام محدد الأجور في الغالب الاعم الذي بموجبه يتم تحديد أجور عمال مختلف القطاعات وتتخذ كقاعدة عامة لدفع الأجور ، فيما يلي تحاول إعطاء شرحا مبسطا لطرق تحديد الأجور في النظام الراسمالي :

1.الاتفاقيات الفردية او حكم رب العمل :

ان هذه الطريقة ترغم العامل بشكل او باخر الى قبول الأجرة يقدمها له رب العمل بدون ايداء أي رأي حول المعدلات المقترحة ، علما ان مقدار الاجر هذا يحدد على أساس أجور العمال الذين يشتغلون في نفس النظمة التي يوجد بها مصنع رب العمل و يقومون بنفس العمل اخذا بعين الاعتبار سوق العمل بطبيعة الحال و معلوم ان الراسمالية يعلن مسبقا عن الأجور التي سوف يدفعها لفئات العمال عن طريق مختلف الوسائل الإعلامية التي تمكنه من جلب العمال .

2-الاتفاقيات الجماعية:

ان طبيعة النظام الطبقي في الكثير من البلدان الراسمالية جعلت من قانون صراع ووحدة الاضداد المصدر الأساسي في مجال تحديد الأجور حيث يقترح الراسمالية الاجر مدافعا عن حقه كمشتري لقوة العمل، في حين يطالب العمال بحقهم باجورهم كبائعي لقوة عملهم هذا الى جانب "ان قوة العمل التفاوضية للعمال وهم متحدين أي أفضل من القوة التفاوضية لكل عامل منفرد طالما ان القوة التفاوضية لرب عمل واحد مالك لوسائل الإنتاج تعادل ان لم تكن اكبر قوة مفاوضة لكل العاملين لديه"

3-لتحكيم الاختياري او الاجباري:

تظهر هذه الطريقة انه في حالة عدم اتفاق الطرفين أي رب العمل و العمال على تحديد الأجور يكون من اللازم اللجوء الى قرار التحكيم الذي يفصل بينهما ، وهذا طبعا استنادا

الى النصوص القانونية الموجودة في الكثير من البلدان الراسمالية و التي تلح على ضرورة الاستناد على تحكم الذي يراعي مصلحة الطرفين.

فالتحكيم الاختياري هو ذلك القرار النهائي الذي يتوصل اليه التنازعان معا بكل حرية اما في حالة عدم الاتفاق او اقتناعها بهذا التحكيم الاختياري فانهما يكونان مجبرين على الامتثال امام القانون حيث التحكم الاجباري الذي يقوم باقراره هيئات متخصصة وهذا علما بان القرارات النهائية التي تصدرها لجنة التحكم المنبثقة عن تلك الهيئات الزامية بالنسبة الطرفين.

4- مجالس الحدود الدنيا للاجور:

بخلاف الطرف السابقة التي تحدد الأجور على أساس الاتفاقية الجماعية¹ او الفردية او يقرار من التحكم ، فان هذه الطريقة التي تشرف عليها الدولة ترمي أساسا الى حماية الأجور الضعيفة و إعطاء ثمن يعادل لقيمة قوة العمل ، علما ان هذه المجالس تنصهر فيها إرادة العمال و ارباب العمل حيث يكون التمثيل متساويا بينهما وعلى هذا الأساس يلاحظ بان هذه الطريقة لجات الى استعمالها كثير من البلدان النامية نظرا لتماشيها من ظروفها الخاصة و اهملتها بلدان نامية أخرى نتيجة تسجيلها تطور نسبيا في بنائها الاقتصادي حيث ادمجها بمجلس مركزي يقوم بوضع سياسة محدد للاجور لمختلف فئات العاملين في قطاعات الإنتاج المادي و غير المادي في بلد معين.

5-قرارات السلطة السياسية:

¹- مقال للدكتور عقيل الناصري في الحدود الدنيا للاجور .معهد العلوم الاقتصادية جامعة وهران ص10.08

ان السلطة التنفيذية باعتبارها اعلى على السلطة او اعلى على الهيئة مركزية في البلد هي تقوم بتنظيم هذه الطريقة و ذلك اعتمادا على القرارات الصادرة عنها ، ومما يلاحظ ان هذه الطريقة تحمل بها الكثير من الدول النامية و ذلك من خلال إصدارها للقرارات الحدة للحد الأدنى للأجور هذا يغض النظر عن وجود أي طريقة من الطرق مشار اليها ذلك كما هو الحال بالعراق حيث يصدر من قبل مجلس قيادة الثورة او في السودان حيث يصدر عن رئيس الجمهورية.

ب. العناصر الرئيسية لنظام التوزيع وكيفية تخطيط الأجرة في النظام الاشتراكي:
ان قانون توزيع الأجرة في النظام الاشتراكي يخضع الى عدة مقاييس¹ أساسية تجعل منه أداة فعالة لتحديد كيفية توزيع الحاجات المادية على العمال طبقا للكمية والنوعية و أهمية العمل الاجتماعي المبذول وذلك بمراعاة ظروف العمل التي يتم فيها الإنتاج، هذا علما بان عملية التوزيع هذه تستند على قانون اقتصادي موضوعي لتوزيع رصيد الاستهلاك الشخصي على العمال حسب مشاركتهم في عملية الإنتاج.
وحتى يطبق هذا القانون بكل موضوعية بعيدا عن كل التشويشات التي يمكن ان نجعل منه قانونا عديم الفعالية في ايطاره عدة عناصر أساسية هي بمثابة أسس تتم على اثرها عملية التوزيع بصفة واضحة و بسيطة في نفس الوقت و هذه العناصر هي :

1- نظام التعريف

2- نظام المكافآت

1- محمود جاسم الصميدي .كتاب إدارة التوزيع بمنظور متكامل. دار اليازوري العلمية لنشر و التوزيع 435-436.

3-نظام التعويض

4-نظام معايير العمل

1.نظام التعريفية: قبل التطرق الى نظام التعريفية يجدر بنا الإشارة الى ان نظام توزيع

الاجر في النظام الاشتراكي له شكلان : الاجر بالوقت و الاجر بالقطعة كما ان نظام

التعريفية يعتبر حجر الزواية ادفع الأجور حسب العمل في كل اشكاله ، كما انه يشمل

على ثلاث مكونات نذكرها فيما يلي : جدول التعريفية تعريف الرواتب ودليل التعريفية و

الكفاءة.

وكما هو الحال فان الجداول التعريفية تعتمد في عملية التوزيع على معدلات التعريفات

التي تناسب كل فئة ذات درجة معينة من التاهيل و لهذا فان الأجور التي يحصل عليها

العمال تكون ماثمالة تبعا لمستوى تاهيلهم.

وما يلفت الانتباه هو انه تاتي ضرورة تحفيز العمال لرفع مؤهلات و قدرتهم الإنتاجية من

جاء الطريقة المستعملة في اعداد معدلات التعريفات المختلفة الفئات المؤهلة من العمل

بحيث انه يؤخذ بعين الاعتبار عند اعدادها خصائص الإنتاج و تعقيده او بعبارة أخرى

ظروف العمال التي يتم فيها الإنتاج.

اما الجانب التالي المكون لنظام التعريفية فهو تعريفه الرواتب التي تعبر عن مقدار الأجور

الذي ينفق لقاء كل وحدة (ساعة ، يوم ،أسبوع.... الخ) لكل فئة ذات درجة معينة من

التاهيل.

ويعتبر هذا المكون عنصرا هاما من حيث انه يأخذ بعين الاعتبار في عملية التوزيع الأهمية الاقتصادية للفرع، ظروف العمل، شكل التوزيع ، أهمية المؤسسة وظروف الحياة.

اما المكون الثالث والأخير لنظام التعريف والكفاءة الذي يحدد الشروط الخاصة لكل مهنة و التي يصنف على غرارها العمال الى فئات مختلفة التاهيل بحيث توضح لكل منها المعارف النظرية و التطبيقية و الاعمال التي بإمكان العمال ان ينفدوها و الواجبات التي يجب عليهم ان يلازموا بها اثناء قيامهم بالعمل.

وهذا يجب ان نشر الى ان المكونات الثلاث لنظام التعريف لدفع اجرة العمل لها طابع ديناميكي بحيث انها تتفاعل فيما بينها ولا يمكن الاستغناء عن أي عنصر من عناصر الثلاث.

2-نظام المكافآت:

ان هيكل ارصدة الأجور لفئة العمال يضم جانبين الأول هو التعريف اما الثاني فيسمى بالاضافات (المكافآت. الحوافز المادية....).

الجانب الأول يمتاز بمكانة هامة في تخطيط الاجور، اما الجانب الثاني يقدر على وجه التقريب في حسابات المكافآت الموزعة خلال السنة المنصرمة وهي مبالغ مالية في شكل نقدي عيني تمنح للعامل كتعبير من صاحب العمل عن الاعتراف بالخبرة او المهارة او

كحافز على الزيادة و يذل الجهد في سبيل تحقيق نتائج احسن ومن بين المكافآت نجد
المردود الفردي و الجماعي.

3- نظام التعويض :

وهي التعويضات التي تمنح للعامل متى قام بعمل إضافي عن العمل المقرر له او قام بعمله في غير الظروف العادية للعمل او لحقته اضرار مادية او معنوية من جراء ذلك او مقابل المصاريف التي يكون العامل قد انفقها اثناء القيام بعمل او مهنة معينة ، كما توجد علاوات المنطقة¹.

4- معايير العمل او نظام المعيار :

وفي النظام الاشتراكي تقيم المؤسسات معايير العمل وذلك قصد تحديد الوقت الضروري لتنفيذ عملية انتاج معينة خلال وحدة وقت معين (محدد) لذا كان الملازم لتحديد تعريفه راتب وحدة وقت استعمال العملية الحسابية التالية :

$$t = \frac{s \times k}{n} \quad \text{او} \quad \frac{s \times k}{q}$$

حيث ان تعريفه الراتب بالساعة للفئة الأولى من الجدول s :

تعريفه معامل الفئة المؤهلة المطلوبة بتنفيذ الانتاج k :

معيار الوقت لمنح المنتج او تنفيذ عملية الانتاج : n

معيار الإنتاج بالساعة المقام بعدد المنتج او العمليات : q

فيما يلي² جدول التعريف ، تعريفه الرواتب و دليل التعريف و الكفاءة وكما هو الحال فان جداول التعريف تعتمد في عملية التوزيع على معدلات التعريفات التي تتناسب كل فئة ذات

1 - القانون الأساسي العامل للعامل (s . t . g)

2 - نفس المرجع السابق ص 203

درجة معينة من التاهيل ولهذا فان الأجور التي يحصل عليها العمال تكون متميزة تبعا لمستوى تاهيلهم.

وما يلفت للانتباه هو انه تاتي ضرورة تحفيز العمال لرفع مؤهلاتهم و قدراتهم الإنتاجية من الاجراء الطريقة المستعملة في اعداد معدلات التعريفات المختلفة الفئات المؤهلة من العمال بحيث انه يؤخذ بعين الاعتبار عند اعدادها خصائص الإنتاج و تغقيداته او بعبارة أخرى ظروف العمل التي يتم فيها الإنتاج.

اما الجانب الثاني المكون لنظام التعريفة فهو تعريف الرواتب التي تعتبر على مقدار الأجور الذي يدفع لقاء كل وحدة (ساعة ، أسبوع ،الخ) لكل فئة ذات درجة معينة من التاهيل ويعتبر هذا المكون عنصرا هاما من حيث انه يأخذ بعين الاعتبار في عملية التوزيع الأهمية الاقتصادية للفرع ظروف العمل ، شكل التوزيع ، أهمية التوزيع.

اما المكون الثالث و الأخير لنظام التعريفة هو دليل التعريف و الكفاءة الذي يحدد الشروط الخاصة لكل مهنة و التي يصنف على غرارها العمال الى فئات مختلفة التاهيل بحيث توضح لكل منها المعارف النظرية و التطبيقية و الاعمال التي بإمكان العمال ان ينفذوها و الواجبات التي يجب عليهم ان يلتزموا بها اثناء قيامهم بالعمل وهذا يجب ان نشير الى ان المكونات الثلاث لنظام التعريفة لدفع اجرة العمل لها طابع ديناميكي بحيث انها تتفاعل فيما بينها و لا يمكن الاستغناء عن أي عنصر من عناصرها الثلاث.

خاتمة الفصل الأول:

في ختام الحديث عن الحد الأدنى للأجر في الجزائر ، يمكن القول ان هذا الموضوع

يحمل أهمية كبيرة في السياق الاقتصادي و الاجتماعي للبلاد الحكومة الجزائرية قد

اتخذت خطوات لرفع الأجر و تحسين القدرة الشرائية للمواطنين ، مثل رفع الحد الأدنى

المضمون للأجر الوطني و الغاء الضريبة على الدخل لذوي الأجر الأقل من 30 الف

دينار جزائري ومع ذلك تظل هناك تحديات مثل تراجع القدرة الشرائية و الحاجة الى

السياسات أجرة تحفظ كرامة الموظف و تؤسس الاستقرار مجتمعي من الضروري النظر

في الأثر الاقتصادي للحد الأدنى للأجر على معدلات البطالة، حيث اشارت دراسة الى

وجود علاقة عكسية بين الحد الأدنى للأجر ومعدلات البطالة ، مما يعني ان ارتفاع الأجر

الأدنى قد يؤدي الى انخفاض معدلات البطالة .

وفي النهاية يجب على الحكومة الجزائرية مواصلة العمل على تطوير سياستها الاقتصادية

و الاجتماعية لضمان تحقيق توازن بين النمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، مع الأخذ

في الاعتبار الحاجة الى تحسين مستويات المعيشة لجميع المواطنين.

الفصل الثاني

مقدمة الفصل الثاني

يعتبر القانون الأساسي للعامل ركيزة أساسية في النظام القانوني لاي دولة ، حيث يسهم في تحقيق التوازن بين مصالح العمال و أصحاب العمل. يتضمن هذا القانون مجموعة من المبادئ و الاحكام التي تنظم العلاقات العمالية و تحمي حقوق العمال ، مثل الحق في الاجر العادل ، ساعات العمل المحددة ، الأمان الوظيفي ، و الحماية من التمييز في العمل.

يعد القانون الأساسي للعامل أيضا أداة لتعزيز العدالة الاجتماعية ، اذا يمكن العمال من الحصول على ظروف عمل لائقة و يساعد في تحسين نوعية الحياة لهم و لاسرهم. كما يعزز من الإنتاجية و الكفاءة في العمل من خلال توفير بيئة عمل مستقرة و امنة. في سياق الجزائري يعتبر القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية المرجعية القانونية الأساسية في مجال الوظيفة العمومية يحدد هذا القانون القواعد القانونية الأساسية المطبقة على الموظفين و الضمانات الأساسية الممنوحة لهم في اطار تادية مهامهم في الخدمة الدولة . يمكن القول ان القانون الأساسي للعامل يشكل الأساس الذي تبنى عليه العلاقات العمالية السليمة و المستدامة ، و يعد ضروريا لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في أي مجتمع.

المبحث الأول : الاطار القانوني للقانون الأساسي للعامل

1-التطور التاريخي للقانون الأساسي للعامل:¹

ا: مرحلة ما قبل الاستقلال (الاستعمار الفرنسي 1830-1962) : خلال هذه الفترة كانت

القوانين الفرنسية المتعلقة بالعمل تطبق في الجزائر باعتبارها جزءا من فرنسا ، لكن

بنظرة استعمارية. لم يكن هناك قانون عمل خاص بالجزائر، وكانت القوانين الفرنسية

تطبق بشكل يخدم مصالح الاستعمار.

ب: مرحلة ما بعد الاستقلال : تنقسم هذه المرحلة الى قسمين مرحلة القانون التشريعي و

مرحلة القانون الاتفاقي

1: مرحلة القانون التشريعي (1962-1989)

المرحلة الأولى (1962-1973) : بعد الاستقلال واجهت الجزائر فراغا قانونيا في مجال

العمل و غيره. لسد هذا الفراغ تم تمديد العمل بالقوانين الفرنسية الى ان تصدر قوانين

وطنية جديدة.

المرحلة الثانية (1974-1978): بدأت الجزائر في سن قوانين خاصة بعلاقات العمل

وفي عام 1975 ، صدرت مجموعة من الأوامر التي تحدد الشروط العامة لعلاقات العمل

و العدالة في العمل و المدة القانونية للعمل و اختصاصات مفتشية العمل. وفي عام 1978

، صدر القانون الأساسي للعامل رقم 12-78 الذي يعد بمثابة دستور لعالم الشغل في

الجزائر .

¹ جلال مصطفى القرشي "شرح قانون العمل الجزائري" ديون المطبوعات الجزائرية الجزائر سنة 1984

2-مرحلة القانون الاتفاقي منذ(1989):

تميزت هذه المرحلة بانسحاب الدولة من تنظيم علاقات العمل وإعطاء الفرصة لأطراف العمل لتنظيمها بارادتها، مع الحفاظ على القواعد الأساسية لحماية العامل. وفي عام 1990 صدر القانون رقم 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، الذي يجسد مبادئ النظام الليبرالي السائد.

هذا التطور يظهر كيف تغيرت نظرة الدولة و المجتمع للعمل و العامل ، وكيف تطورت القوانين لتعكس هذه التغيرات و تحمي حقوق العمال.

2-المبادئ الأساسية للقانون الأساسي للعامل¹

-مبدأ الشمولية و التوحيد : يسري القانون الأساسي للعامل على جميع العمال دون تمييز، ويوحد الاحكام القانونية المتعلقة بالعمل في اطار واحد.

-مبدأ الحماية : يهدف القانون الى حماية العامل من أي شكل من الاشكال الاستغلال او تمييز ويضمن له حقوقه الأساسية مثل الاجر الأساسية مثل الاجر العادل و الأمان الوظيفي.

-مبدأ العدالة الاجتماعية : يعمل القانون على تحقيق التوازن بين مصالح العمال و أصحاب العمل ، ويسعى لتوفير ظروف عمل لائقة للعمال.

1 جورج مارشال. "العوامل التي تحدد معدل الأجور في العالم الثالث المجلة الاقتصادية 1950 مأخوذة من نظرية هيكس.

-مبدأ التفاوض الجماعي : يشجع القانون على التفاوض الجماعي بين النقابات العمالية و أصحاب العمل لتحديد شروط العمل و الأجور.

-مبدأ الأمان الاجتماعي : يضمن القانون الأساسي للعامل الحق في الضمان الاجتماعي و التأمين ضد البطالة و المرض و الحوادث.

هذه المبادئ تعتبر جزءا لا يتجزأ من القانون الأساسي للعامل و تساهم في تعزيز العلاقات العمالية السليمة و المستدامة.

المبحث الثاني: حقوق وواجبات العامل وفق القانون الاساسي

1-الحقوق المكفولة للعامل¹

-الحق في الاجر: يعد الاجر من الأهم الحقوق الأساسية للعامل ، حيث ينص القانون على ان للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدي.

-الحق في العمل في بيئة امنة: يجب ان تكون البيئة العمل خالية من المخاطر التي قد تؤثر على صحة العامل او سلامته.

-الحق في الراحة و الانجازات: يحق للعامل الحصول على فترات راحة و اجازات سنوية مدفوعة الاجر.

-الحق في التامين الاجتماعي: يجب ان يكون العامل مشمولاً بنظام التامين الاجتماعي الذي يوفر الحماية في حالات البطالة، المرض، والحوادث.

-الحق في التدريب و التطوير: يجب ان يتاح للعامل فرص التدريب و التطوير المهني لتحسين مهاراته و قدراته.

-الحق في الحماية من الفصل التعسفي: يكفل للعامل الحق في تعويض مادي في حالة الفصل التعسفي.

تنص على ان هذا القانون يحدد حقوق و الالتزامات العامل..... الخ

مهما كان القطاع الذي ينتمي اليه ، والمقصود من هذه المادة هو تعميم القانون على كل

العمال بدون استثناء و الإشكالية التي فتن بموجبها القانون العام للعامل تستجيب نوعاً

¹القانون العام للعامل. المادة الأولى ، الفقرة الثالثة 1978 ، الجريدة الرسمية ، متمم في 08-08-1978.

مالفرضيات و متطلبات عمال كل القطاعات عمال كل القطاعات آنذاك ، وان كان القانون العام للعامل يتشابه الى حد كبير بقانون الوظيف العمومي القديم (1966) ، والذي أراد المشرع توسيع نظام تطبيقه في القطاعات الإنمائية الأخرى في ظل هذا القانون الاشتراكي القائم، ولكن هذا القانون لم يعمر طويلا نظرا للصعوبات و المشاكل التي طرأت من جراء تطبيقه، ونظرا لتباين طبيعة نشاط كل قطاع، مما اثر على مركز القانوني للعامل في تحديد حقوق و اللتزاماته فعوض بالقانون الأساسي النموذجي للعمال المؤسسات و الإدارة العمومية الصادرة بموجب المرسوم رقم 85-85 المؤرخ في 23-03-1985 و استدرك المشرع من خلال تشريعة لهذا القانون النقائص التي ارتبطت بالقانون العام للعامل مع تغيير فلسفته وجعلها تتكيف و الأوضاع الحقيقية لمختلف القطاعات بمعنى حاول معالجة هذه النقائص و الهوات التي وقع فيها بالإضافة الى سد الفراغات التي مني بها واصبح يتجاوب نوعا مع متطلبات الخدمة العمومية المطلوبة، غير ان هذه الخدمات تنوعت و تطورت بموجب التغيرات السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية التي عرفتها البلاد والانتقال من الأحادية السياسية الى التعددية السياسية افرزت بعض الاهتزازات و التقلبات على مستوى قطاع الوظيف العمومي عن طريق وسائل الضغط كالاحتجاجات و الإضرابات مما اثر سلبا على استقرار البلاد، ودفع القيادة السياسية الى مراجعة المنظومة القانونية الخاضعة لقطاع الوظيف العمومي وجعلها تتكيف وطلبات هذه الفئة من المجتمع.¹

¹ نفس المرجع السابق.

2- الواجبات الملقة على عاتق العامل¹

-الالتزام بالقوانين و اللوائح: يجب على العامل الالتزام بالقوانين و اللوائح الخاصة

بمكان العمل

-الأمانة و النزاهة: يجب ان يتحلّى العامل بالأمانة و النزاهة في جميع تعاملاته.

-المحافظة على سرية المعلومات : يجب على العامل حماية المعلومات السرية الخاصة

بالعمل.

-التعاون و العمل الجماعي: يجب على العامل الحضور في الوقت المحدد و الالتزام

بواعيد العمل.

-الالتزام بمواعيد العمل : يجب على العامل الحضور في الوقت المحدد و الالتزام بواعيد

العمل.

-الإنتاجية و الكفاءة: يجب على العامل أداة مهامه بكفاءة و فعالية.

-التطوير المستمر: يجب على العامل السعي لتطوير مهاراته و قدراته المهنية.

هذه بعض الواجبات العامة وقد تتغير او تتوسع بناءا على طبيعة العمل و المتطلبات

الخاصة بكل وظيفة.

¹قانون 78-12 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام الجريدة الرسمية عدد 32.

-مساهمة القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في تعزيز الوضعية القانونية للعامل

(قانون 1985 ، وقانون 2006)¹:

الانتقال من الأحادية السياسية إلى التعددية السياسية كان له الأثر العميق في وضعية العامل، فبعدما حاول القانون العام للعامل (SGT 1978 /توحيد صفوف العمال، رغم اختلاف القطاعات التي ينتمون إليها، تبين عجزه في استيعاب المشاكل التي انجرت عن تطبيقه في كل الجوانب وبالتالي لم يعمر طويلا، فاستبدل بقانون 1985 الذي أثرت عليه الظروف السياسية والاقتصادية ففشل هو الآخر في التأثير على الوضعية القانونية للعامل، ثم جاء قانون 03-06 لغرض تسوية الأوضاع القانونية لكل العمال الخاصة بالضمانات والحقوق والالتزامات، كإجراءات التوظيف الراتب الوظائف، عقلنة الإجراءات التأديبية وهذا التأثير يظهر في النصوص التي تضمنها القانون الأساسي العام المنظمة للمركز القانوني للعامل وكذا التدابير الخاصة بالتسيير لضمان حسن سير المرفق العام.

أ- الحقوق

لقد عرفها المشرع بالضمانات وحقوق الموظف في الفصل الأول من الباب الثاني، وحكمة اعتبارها ضمانات هي جعل الموظف في وضعية مستقرة دائمة وشعوره بالأمن والطمأنينة، ذلك راجع إلى الأساس التي تقوم عليه الوظيفة العامة، وهو ضمان العمل بحكم انتهاج المشرع الجزائري منهج نظيره الفرنسي في تبنيه المفهوم الشخصي للوظيفة العامة وتميزه عن المفهوم الموضوعي القائم على عدم الثبات والاستقرار ومن هذه

¹ القانون العام للعامل. المادة الأولى. الفقرة الثالثة 1978 ، الجريدة الرسمية ، متمم في 08-08-1978.

الحقوق كما ورد في المادة 26 من القانون الأساسي للوظيفة العمومية لسنة 2006، حرية الرأي في حدود احترام واجب التحفظ المفروض عليه . وهذا تجسيدا لمبدأ الديمقراطية والتعددية السياسية التي صدر في إطارها هذا القانون ومقارنة بقانون 59-85 الصادر في إطار الحزب الواحد نلاحظ أن الحقوق والواجبات تضمنها الباب الثاني مباشرة، وشرع في مادته 15 بتحديد مرجعية القانون الأساسي النموذجي بالإشارة إلى الباب الأول والمادة 51 من قانون 1978 الصادر في 05/08/1978 بالإضافة إلى المواد التي تضمنت هذه الحقوق والواجبات وهي من المواد 16 إلى 29 من قانون 85/59 وحددها بالحق في الراتب بعد أداء الخدمة الحماية الاجتماعية الاستفادة من الخدمات الاجتماعية الراحة والعطل القانونية، التكوين وتحسين المستوى الترقية، في حين المادة 15 من قانون 03-06 كما سبق الإشارة أرادت تأكيد مبدأ المساواة في التوظيف حيث لا يمكن إبعاد الموظفين بسبب أرائهم أو جنسهم أو انتمائهم السياسي ولا تميزهم عن بعضهم البعض. وكل الحقوق تضمنتها المواد من 26 إلى 39 من القانون الأساسي 5 03-06 بانفراد، حيث انفردت كل مادة بحق من الحقوق مع اختلاف في الصياغة عكس ما تضمنته المواد من 16 إلى 29 من قانون 85/59 وإذا قمنا بمقارنة القانون العام للعامل الجزائري لسنة 1978 وقانون الوظيف العمومي لسنة 1966 تأثر تأثرا كبيرا وصل إلى حد الصياغة، حيث أن مواد القانون 1978 صيغت صياغة قانون الوظيف العمومي لسنة 1966 أما قانون 03-06 جاء مغايرا تماما لباقي القوانين والتشريعات المنظمة للوظيفة العامة في

الجزائر، كون صدر في ظل التعددية السياسية والعولمة واقتصاد السوق الذي كان له الأثر العميق في فلسفة قانون 06-03 على كل سوف نكتفي بالإشارة إلى بعض المواد المتعلقة بالضمانات والحقوق ومدى تأثيرها بقانون 85/59، فنلاحظ مثلا المادة 30 من قانون 06-03 تنص على أن يجب على الدولة حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة أو شتم أو قذف أو اعتداء من أي طبيعة كانت، أثناء ممارسة وظيفته أو بمناسبةها. وتحل الدولة في هذه الظروف محل الموظف للحصول على التعويض من مرتكب تلك الأفعال، كما تملك الدولة لنفس الغرض حق القيام برفع دعوى مباشرة أمام القضاء عن طريق التأسيس كطرف مدني أمام الجهة القضائية المتخصصة، هنا نلاحظ أن المشرع حمل الدولة مسؤولية حماية الموظف مما قد يتعرض له من تهديد أو إهانة..... الخ أثناء تأديته لوظيفته أو بمناسبةها عن طريق مؤسساتها التي ينتمي إليها الموظف أي المرافق العامة التي تديرها، أما استعمال المشرع المصطلح الدولة بدل المؤسسة أو الإدارة العمومية هو أن شخص الموظف العام يذوب في الدولة باعتباره ممثلا لها، ويتمتع بسلطتها أثناء قيامه بالتزاماته الوظيفية وبالتالي على الدولة حماية أدواتها المنفذة لسياستها الوظيفية والضامنة للخدمة العمومية التي وقعت على عاتقها من خلال إنشائها للمرافق العامة المختلفة، وذلك بتأسيسها كطرف مدني أمام الجهة القضائية المختصة برفع دعوى مباشرة، هذه في حالة الإعتداء عليه، أما المادة 31 من قانون 06-03 حمل المشرع الإدارة أو المؤسسة التي ينتمي إليها مسؤولية حماية الموظف في حالة ارتكابه لخطأ

مرفقى وترتب عليه ضرر ما من العقوبات المدنية التي قد تسلط عليه، هنا المشرع استعمل مصطلح المؤسسة أو الإدارة بدل الدولة عكس المادة 29 من قانون 06-03 ، فأراد المشرع من خلال استعماله للمصطلحين أي يبين أن مفهوم كل من الدولة والمؤسسة والإدارة، مفهوم واحد يعبر عن جهة واحدة هي الدولة بمفهومها الواسع، ويميزها عن المؤسسات الخاصة التي تؤدي نفس الخدمة العمومية بعمال يحكمهم قانون خاص ألا وهو قانون العمل المحدد لعلاقات العمل الفردية، أما المادة 19 من قانون 5985 التي تنص

يجب على المؤسسة أو الإدارة العمومية أن تحمي العمال مما قد يتعرضون له خلال قيامهم بمهامهم من تهديد أو إهانة الخ...¹

نلاحظ أن المشرع اكتفى بمفهوم المؤسسة أو الإدارة العمومية دون الإشارة إلى الدولة وإن كان يفهم ضمناً أنه يقصد الدولة، إذا فالمشرع في قانون 06-03 كان أكثر وضوحاً وصريحاً عكس قانون 85/59 على أساس أن صلاح الدولة مرهون بصلاح الموظف العام وفسادها مرهون بفساد الموظف العام، وتتجلى رغبة المشرع من خلال المادة 30 31 من قانون 06-03 تعزيز وجود الدولة وحياتها وتجسيدها ميدانياً ببسط سيادتها وسلطانها على أن السيادة هي الضمانة للخدمة والتنمية والمادة 21 من قانون 85/59 أسقطت من قانون 06-03 بانتهاج الدولة الديمقراطية التعددية وزوال نظام الأحادية السياسية، وبقي الالتزام بخدمة الدولة دون الحزب والإرتقاء بها إلى مستوى أعلى وجعلها تواكب النظام الاقتصادي الجديد القائم على العولمة واقتصاد السوق، كما أن المادة 36

¹ نفس المرجع السابق

اعترفت للموظف إلى جانب الحق النقابي الذي تضمنته المادة 35 من قانون 03-06 في إطار التشريع والتنظيم المعمول به بحق الإضراب في إطار النصوص المنظمة لهذا الحق وذلك بعد الاعتراف بالتعددية النقابية التي تستهدف خدمة الدولة والأمة ورعاية المصلحة العامة مع احترام قواعد الديمقراطية والتعددية السياسية والحزبية، وانطلاقاً من فكرة ضمان العمل، فالموظف يعتبر مالكا لوظيفته لحين ارتكابه لخطأ ما أو ارتقائه إلى رتبة أعلى فيتغير وضعه إيجاباً أو سلباً وفق تنظيم وتشريع محكم بعيد عن التمييز والمحسوبية.

ب- واجبات والتزامات الموظف:

المادة 40 من قانون 03-06 أعادت استعمال مصطلح الدولة كما ورد في شق الحقوق وهذا دليل على تعزيز وجود الدولة واحترام سيادتها وسلطانها وبسطها على كل الميادين وبالتالي فالموظف يمارس نشاطه في إطارها وفقاً لما تمليه القوانين والتنظيمات المنظمة لذلك بكل أمانة ودون تمييز مع استهداف مصلحة الأمة وحمايتها، فهذه المادة أكدت ما أنت به المادة 21 من قانون 85/59 ولكن دون الحزب والقيادة السياسية، بمعنى المساهمة تكون بكفاءة وفعالية في الأعمال التي تباشرها الدولة لا غير، أما المادة 42 من قانون 03-06 أكدت ما أنت به المادة 22 من قانون 85/59 فيما يخص تجنب الأعمال التي تنتافى والطبيعة القانونية لمهام الموظف مع إختلاف في الصياغة كاستعمال عبارة تنتافى والحرية المرتبطة بمهامهم»، في المادة 22 في حين غيرت العبارة «كل فعل ينتافى مع طبيعة مهامه والمادة 42 من قانون 03-06 وهي العبارة الصحيحة والمناسبة للتغيرات

والتحولات التي عاشتها الجزائر في الفترة الأخيرة، أما بقي الالتزامات في كلا القانونين واحدة دون تغيير، عدا الإختلاف الوارد في صياغة المواد المنظمة لذلك، كما نلاحظ أن التعبير والمصطلحات المستعملة في قانون 03-06 هي الصحيحة والمناسبة لاتفاقها مع مضامين كل المواد دون استثناء.¹

وقانون 85/59 كان يغلب عليه الطابع السياسي وخدمة الحزب الواحد الحاكم والمادة 4849 من قانون 03-06 أكدت ما نظمته المادة 23 من قانون 85/59 والخاص بالالتزام بالسر المهني وإخفاء وتحويل أو إتلاف الملفات رغم صدور هذا القانون في ظل إيديولوجية اشتراكية والأحادية السياسية، غير أنه فيه إختلاف في الصياغة في كلا القانونين والمبرر طبعا واضح، وهذه المجموعة من الالتزامات مرتبطة بنظام تأديبي محدد قائم على مجموعة من الأسس والمبادئ، وهي الإخلال بالواجبات المهنية والمساس بالإنضباط أثناء تأدية المهام، تحديد العقوبة على درجة جسامة الخطأ واتخاذ الإجراءات التأديبية، من صلاحية السلطة المختصة بالتعيين وهذا ما حددته المادة 160 161 162 من قانون 03-06 ، وقانون 85/59 جاء خاليا من هذه المبادئ كما أنه اكتفى بتعداد العقوبات دون تحديد الأخطاء التأديبية في حين أن قانون 03-06 إلى جانب تحديده للعقوبات التأديبية حسب جسامة الأخطاء المرتكبة وتصنيفها إلى أربعة درجات انطلاقا من التنبيه ووصولاً إلى التسريح وذلك من المواد 163 إلى 176 ، ثم صنف الأخطاء المهنية دون المساس بتكليفها الجزائي إلى أربعة درجات كما هو وارد في المواد من

¹ نفس المرجع السابق.

177 إلى 181 من قانون 03-06 ونظرا لخصوصية كل قطاع سوف تتولى القوانين الأساسية الخاصة بتوضيح باقي الأخطاء المهنية الخاصة والمنصوص عليها في المواد من 178 إلى 181 من نفس القانون، وهذا خلافا لقانون 1966، 1978، 1985، كذلك النموذج الفرنسي لسنة 1959 والتي اعتمدت عليها القوانين السابقة الذكر.

ج- التسيير الإداري للمسار المهني للموظف:

بعد التحاق الفرد بالوظيفة وفق الإجراءات القانونية المحددة في قانون الوظيفة العمومية لسنة 2006، انطلاقا من الترشح بعد توفر الشروط القانونية المنصوص عليها في المادة 74 75 من قانون 03-06 واجتياز مرحلة التربص المنظمة بمقتضى المواد من 83 إلى 91 من نفس القانون يكتسب صفة الموظف العام وبالتالي يحدد مركزه القانوني، وكل هذا لا يتم إلا إذا وجد منصبا شاغرا أو بمناسبة إنشاء منصب لضمان التغطية المالية للوظيفة التي يشغلها، وكل هذه المراحل تتم بمعرفة الإدارة التي ينتمي إليها الموظف بمساعدة مشاركة الموظفين في تسيير حياتهم المهنية عن طريق لجان إدارية متساوية الأعضاء ولجان طعن إلى جانب لجان تقنية وهذا ما أشارت إليه المادة 62 من القانون الأساسي النموذجي للوظيفة العمومية، بناء على السياسة الوظيفية المعتمدة، استشارة المجلس الأعلى للوظيفة العمومية المادة 58 من قانون 03-06 وهو بذلك يكون قد تأثر بقانون الوظيفة العامة لسنة 1966 المطابقة لقانون 1959 الفرنسي المعدل لقانون 1946 والمادة 9 من قانون 03-06 ربطت التعيين بالوظيفة الشاغرة بصفة قانونية بمعنى لا يتم التعيين

إلا بتوفر المنصب شاغر وبالتالي يشير المشرع هنا إلى الجانب التقني وهو بذلك يؤكد ما تضمنته المادة 32 من قانون 85/59 مع اختلاف في الصياغة وإن كان المعنى المقصود واحد، كما أنه يفرق بين الترقية الداخلية والتي لها الأولوية لما تكتسبه من أهمية بالغة في نفوس الموظفين السابقين برفع معنوياتهم من جهة واستغلال تجربتهم في تحسين مردوديتهم من جهة ثانية وضمان خدمة عمومية ذات نوعية والتوظيف الخارجي، بفتح المجال لكل من تتوفر فيه الشروط للالتحاق بالوظيفة مراعيًا في ذلك بعض الاستثناءات الخاصة بأبناء الشهداء الذين حلوا محل المجاهدين الذين كان لديهم الأولوية في التوظيف، ومادام هذه الفئة من المواطنين الذين قدموا النفس والنفيس من أجل جزائر حرة مستقلة، آيلة إلى الزوال نظرا لكبر سنهم، تجاوزها المشرع في القانون الجديد للوظيفة العمومية لسنة 2006، وأوجد نظام الأوسمة الشرفية والمكافآت بالنسبة للموظفين الذين أثبتوا جدارتهم وقاموا بمجهودات استثنائية ساهمت في تحسين أداء المصلحة أثناء تأديتهم لنشاطهم الوظيفي، هذا ما تضمنته المادتان 112 113 من قانون 06-03 إلى جانب اعتماد التوظيف على الشهادات العلمية وما يمتلكه المترشح من رصيد في التجربة وأخيرا نخلص إلى أن النموذج الجزائري هو نفس النموذج الفرنسي في الوظيفة مع بعض الاستثناءات المتعلقة بالسياسة العامة للدولة باعتبارها دولة عربية، لها خصوصياتها، تميزها عن باقي الدول الغربية، غير أنها تسعى للتكيف مع النظام الاقتصادي الدولي الجديد، والتوظيف عن طريق المسابقة، هو إجراء قانوني منظم التقييم الكفاءات والقدرات

والصلاحيات، أخذاً بعين الاعتبار كل ما يثبت ذلك من مؤهلات علمية وتجربة مهنية ونتائج المسابقات الداخلية والخارجية المنظمة من الإدارة المستخدمة وعلى الموظف قبول منصب يتناسب وكفاءته ومؤهلاته ولإدارة السلطة المطلقة والتقديرية في ذلك، أي لإدارة كامل الصلاحيات في اتخاذ ما تراه مناسباً في تنصيب الموظفين سواء كانوا داخليين أو خارجيين وهذه الآلية تتجلى واضحاً التنقلات لصالح المصلحة العامة وهذا ما أشارت إليه المادة 156 بنصها: يمكن أن تكون حركات نقل الموظفين ذات طابع عام ودوري أو ذات طابع محدود وظرفي، وتتم في حدود ضرورات المصلحة»، طبعاً مع الأخذ بعين الاعتبار رغبات المعنيين ووضعيتهم العائلية وأقدميتهم وكذا كفاءتهم المهنية، والمادة 7 من قانون 03-06 حددت الطبيعة القانونية لعلاقة الموظف بالإدارة على أنها علاقة قانونية أساسية وتنظيمية « يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية أساسية تنظيمية إلى جانب إمكانية التعاقد في وظائف معينة بمعنى المشرع أخذ بالنظرية التعاقدية كاستثناء للنظرية اللائحية في التوظيف وهذا ما يثبت توسيع نطاق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادر في 15/07/2006، شان قانون 1966، وقانون 85/59 الصادر في 23/03/1985، ومن بين الأهداف العامة والخاصة لهذا الإصلاح هو تحقيق وحدة الوظيف العمومي، ضمان احترافية الإدارة العمومية بانتهاجها أنواع عديدة من طرق التوظيف في إطار عصرنة الإدارة، تطوير علاقة العمل في القطاع الخاص والعمومي وفقاً لما تفرضه استقلالية المؤسسات الاقتصادية، باعتمادها مبدأ التعاقد ووضع

شبكة أو جدول استدلالي أساسي يخدم الطبقة الشغيلة وبذلك تحفظ كرامة الموظف مع ضمان مردوديته وتأديته لخدمة عمومية ذات نوعية وبأقل تكلفة وبذلك تتحقق الرفاهية الاجتماعية بعد تلبية حاجتهم الأساسية.¹

المبحث الثالث: تطبيقات القانون الأساسي للعامل في الواقع العملي

1- مصادر قانون العمل:²

الدستور: يعد الدستور المصدر الأساسي لقانون العمل حيث يضع المبادئ العامة التي تحكم عالم الشغل.

التشريع: القوانين التي يضعها المشرع و التي تنظم علاقات العمل بشكل مفصل.

الأنظمة و التعليمات: تشمل اللوائح و القرارات الإدارية التي تصدرها السلطات التنفيذية.

القضاء: الاحكام القضائية التي تعد مصدرا لتفسير القوانين وملء الفراغات القانونية.

الفقه: آراء الفقهاء و الخبراء القانونيين التي تسهم في تفسير وتطوير قانون العمل.

اللوائح الداخلية: القواعد التي تضعها المؤسسات لتنظيم العمل داخلها.

القرارات النقابية: الاتفاقيات القرارات التي تصدر عن النقابات العمالية.

الاتفاقات الدولية: الاتفاقيات التي تبرمها الدولة مع منظمات دولية مثل منظمة العمل

الدولية.

اما علاقات قانون العمل بالقوانين الأخرى فهي :

¹ نفس المرجع السابق.

² مقال للدكتور عقيل الناصري "في حدود الدنيا للأجور" معهد العلوم الاقتصادية جامعة وهران ص8 و10.

القانون المدني: يتداخل قانون العمل مع القانون المدني في مسائل مثل عقود العمل و الالتزامات.

القانون الدستوري: يجسد قانون العمل مبادئ الدستور مثل حق العمل و حرية تكوين النقابات.

القانون التجاري: يتعلق بالعلاقات التجارية التي قد تشمل جوانب من قانون العمل.

القانون الجنائي: يتضمن قانون العمل أحيانا عقوبات لمخالفات معينة تتعلق بالعمل.

هذه المصادر و العلاقات تشكل الاطار القانوني الذي ينظم العمل و يحمي حقوق العمال و أصحاب العمل على حد سواء.

-اهداف القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية:

أ- تكييف مهام الوظيفة العمومية مع الدور الجديد للدولة في اطار نظام التعددية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية، وكذا عصرنة الدولة و تحديث أساليب تسيير سلطاتها و مراقبتها العامة مع وضع نظام مبرمج للتكوين.¹

ب- ضمان وحدة قطاع الوظيف العمومي و تجسيد احترافية الإدارة العمومية.

ج- قيام إدارة فعالية، محايدة، قادرة، للاستجابة لمتطلبات التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و ضمان خدمة عمومية ذات نوعية و باقل تكلفة.

¹ نفس المرجع السابق.

د-تدعيم الموارد داخل قطاع الوظيفة العمومية و تكريس مبدأ التشاور في علاقته مع باقي القطاعات و العمل على توفير المناخ الوظيفي المناسب بمراجعة العلاقات الداخلية بتحديد الاطار العام وخاصة علاقة المرؤوس بالرئيس.

ه- اتخاذ التدابير اللازمة لتجسيد مبدأ المساواة بين الموظفين في حقوق و الالتزامات و مسارهم المهني، والالتزام بالحياد.

و- جعل القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية القاعدة الأساسية المشتركة و الاطار الموحد لجميع القوانين الأساسية الخاصة باعتباره الشريعة العامة التي تستنبط منها مبادئها و محتوياتها.

كما نعلم ان خصوصية الوظيفة العامة الديمومة و الاستقرار مما يضمن استمرارية المرفق العام، تقتضي ديمومة العلاقات الوظيفية التي تربط الموظف العام الإداري وتشكل أساس نظام المسار المهني الذي يحكم منظومة الوظيفية العمومية في بلادنا، مما جعل العلاقة القانونية الأساسية هي السائدة وبحكم مرونة الوظيفية العامة سوف تدعم باشكال قانونية الأساسية هي السائدة، وبحكم مرونة الوظيفة العامة سوف تدعم باشكال قانونية أخرى علاقة العمل الغرض التكفل ببعض نشاطات الإدارة.¹

¹ مصطفى نجيب شاويش " إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد) دار الشروق للنشر و التوزيع عمان الأردن سنة 2000 الإصدار الثاني.

-نطاق تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الجديد و تأثيراته:

ان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الصادرة في 15-07-2006 بموجب

المرسوم 03-06 جاء في الظروف سياسية خاصة قائمة على التعددية و اقتصاد السوق

مستهدفا المصلحة العامة و حماية فئة الموظفين، وتطبيقه جاء بخاصية واحد، هي توحيد

صفوف الموظفين و تحقيق وحدة الوظيف العمومي لضمان احترافية الإدارة العمومية ،

واستبدال مصطلح العامل بالموظف، وهو المصطلح الاصح و المناسب للمتغيرات

المتسارعة التي عرفتها البلاد خاصة في هذه الفترة الاخيرة، والمادة 51 من الدستور

1996 المعدل بدستور 2008 تتيح الفرصة لجميع المواطنين بدون استثناء في تقلد

الوظائف العامة في الدولة دون أي شرط، عدا الشروط التي يحددها القانون الأساسي العام

، من سن و جنسية و لياقة البدنية و اعفاء من الخدمة الوطنية و التمتع بالحقوق المدنية و

السياسية ، الاخلاق الحميدة...الخ، والعامل المميز بين الموظفين هو مقياس الكفاءة و

القدرة و الصلاحية و الالتزام و النزاهة كما ان المادة 21 من الدستور 1996 المعدل

بدستور 2008 ، تنص على انه لا يمكن ان تكون الوظائف في المؤسسات الدولة مصدرا

للثراء ولا وسيلة للمصلحة الخاصة أي ان الموظفين يعيشون من رواتبهم لاغير ولا

يتعاطون بصفة مباشرة او عن تصرفاتهم الغير مشروعة ويحاسبون تاديبيا و قضائيا

رغم تمتعهم بحماية قانونية اثناء تاديبهم لوظائفهم و القانون الأساسي العام للوظيفة

العمومية(2006) يتضمن 224 مادة في حين ان القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية

2006 يتضمن 224 مادة في حين ان القانون 85-59 يتضمن 150 مادة ، والتفاوت الواقع مابين القانونيين لدليل على ان المشرع وسع من نطاق تطبيق قانون 03-06

ليشمل كل الأوضاع القانونية الخاصة بالموظفين.

من يوم اكتسابهم صفة الموظف لغاية انتهاء العلاقة الوظيفية لسبب او اخر ، الى جانب ضمان احترافية الإدارة العمومية و انفتاحها على أنواع عديدة من طرف التوظيف في اطار عصرنة الإدارة التي تسعى الإصلاحات الادارية تحقيقها ميدانيا على غرار الدول المتقدمة ،

وفقا لما تفرضه استقلالية المؤسسات الاقتصادية، بالإضافة إلى اعتماد مبدأ التعاقد واعتماد كذلك القوانين الأساسية الخاصة بكل القطاعات على اعتبار القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية الشريعة العامة للقوانين الأساسية الخاصة، وكذلك محاولة التفكير بتعويض القوانين الأساسية باتفاقات جماعية وتقليص دور الدولة في ضمان تحقيق تشريعات في العمل .والمادة 2 من قانون 03-06 تحدد الفئة المعينة بهذا القانون وهم الموظفون الذين يمارسون نشاطهم في المؤسسات والإدارات العمومية وفي المؤسسات العمومية والإدارات المركزية في الدولة والمصالح غير الممركزة التابعة لها، والجماعات الإقليمية، والمؤسسات العمومية ذات الطابع الإداري، العلمي، الثقافي، المهني، وقد استبعد

المشرع من نطاق تطبيق هذا القانون القضاة المستخدمون العسكريون والمدنيون في الدفاع الوطني ومستخدموا البرلمان.¹

ثم هناك قانون المستخدمين العسكريين، الذي ينظم العسكريين من حيث كيفية الإلتحاق، ومسارهم العسكري إلى جانب تأديبهم وكذا تجسيد مبدأ الاحترافية في النظام العسكري بمعنى أن المشرع تصدى لكل فئات العاملين المدنيين والعسكريين. أما عن مستخدمي المؤسسات العمومية ذات الطابع الصناعي والتجاري يظلون خاضعين للتشريع المعمول به في مجال علاقة العمل في إطار القانون رقم 90-11 1990/04/21 المؤرخ في أما عن تعريف الموظف فعرفته المادة 04 من قانون 06-03 على أنه يعتبر موظفا كل عون عين في وظيفة عمومية دائمة ورسم في رتبة في السلم الإداري الترسيم هو الإجراء الذي يتم من خلاله تثبيت الموظف في رتبته. نلاحظ من خلال تحليلنا لهذا النص أنه يتضمن عدة حالات ومن بينها وضعية الموظف، ويقصد فئة معينة من الموظفين، كما أنه يكرس نظام المسار المهني الذي يضع الموظف في وضعية قانونية أساسية وتنظيمية ويجعله خاضعا لتبعات خاصة، باعتباره عونا عموميا يمارس مهامها ونشاطا باسم الدولة باعتباره كذلك ممثلا لها وأداة تطبيق سياستها، لضمان ما تحمله على عاتقها من خدمة عمومية التي تؤديها مرافقها العامة بواسطة فئة الموظفين، وتجسيد وتطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، متوقف على القوانين الأساسية الخاصة لكل قطاع على حدة، نظرا لخصوصيات بعض أسلاك الموظفين، وتنص على أحكام استثنائية للقانون الأساسي العام

¹ نفس المرجع السابق.

في مجال الحقوق والواجبات وسير الحياة المهنية والانضباط العام، غير أنه نظرا لوحدة الوظيفة العامة واحترافية الإدارة العمومية المستهدفة فإن هذه الأحكام الاستثنائية لم تمس نظام التصنيف النظام الاجتماعي، الواجبات والحقوق الأساسية للموظف وهيئات التشاور والمشاركة، كما أن المادة 04 عند تعريفها للموظف العام، أشارت في إطار ديمومة واستقرار الوظيفة والموظف، ينبغي ترسيم وتثبيت هذا الأخير في السلك والصف والرتبة المحددة له بعد اكتسابه صفة الموظف بحكم مبدأ عام للوظيفة ألا وهو ضمان العمل مقابل تكريس الحياة للوظيفة لغاية انتهاء العلاقة الوظيفية وهذا ما أكدته المادة 05 من نفس القانون بعد تصنيف أسلاك الموظفين حسب مستوى التأهيل والمحدد بأربع مجموعات (أ) (ب، ج، د)، وتقسيم هذه الأخيرة إلى مجموعات فرعية مع شغور الوظيفة قانونيا وهذا ما تضمنته المادتين (98) من القانون المشار إليه أعلاه وإذا كانت المادة 03 من قانون 85-59 أشارت إلى تطبيقه على الموظفين الإداريين والتقنيين العاملون.¹

في المؤسسات والأجهزة والمنظمات الجماهيرية التابعة لحزب جبهة التحرير الوطني، في إطار الحزب الواحد والإيديولوجية الاشتراكية، ونظرا للتعددية السياسية وتجسيد مبدأ الديمقراطية التشاركية، ألغيت هذه المادة واستبعدت هذه الفئة من العاملين من تطبيق القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية في هذا الإطار بالضبط، مرت الجزائر بعدة ظروف متباينة ومختلفة فمن الاشتراكية الإيديولوجية والاقتصاد الموجه والأحادية السياسية إلى التعددية السياسية واقتصاد السوق وكان لهذه الظروف الأثر العميق في

¹ نفس المرجع السابق.

تشريعات العمل، مما جعل كل تشريع عمل يتأثر ويؤثر على التشريع الذي يليه في الترتيب، فقانون الوظيف العمومي لسنة 1966 أثر على القانون العام للعامل (1978)، وهو الآخر أثر على قانون 1985، ثم جاء قانون 2006 ليصحح ما تضمنه قانون 1985، وكذا الدساتير الأربع 1963 1976 ، 1989 ، 1996 ، 2008 ، مثل مسألة حق الإضراب في المؤسسات العمومية نجد أن المادة 21 من القانون العام للعامل معتمدة على المادة 61 من دستور 1976 الجزائري الفقرة الثانية تنص على أن في القطاع الخاص حق الإضراب معترف به وينظم ممارسته، كما ورد في قانون الوظيف العمومي 02/06/1966، أما عن التأويل الخاص بالإضراب في القطاع العام فالمشرع عند منع ممارسته في القانون العام للعامل، لم يأت بجديد في هذا المجال، إذ أن القانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 1966 سكت هو الآخر عنه ولم يتضمنه، بمعنى عدم إباحة الإضراب في القطاع العام، ثم جاء قانون 1985 فسكت هو الآخر عن حق الإضراب، وعندئذ تريت المشرع في هذا الموضوع، محاولة منه دراسة هذا الحق بصفة دقيقة، نظرا لأهميته ودوره في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، فتغيرت الأوضاع السياسية وتم الانتقال من الأحادية السياسية إلى التعددية السياسية، فكان لابد من مراجعة كل القوانين وجعلها تتكيف وهذا التغير، فصدر دستور 1989 وبعده دستور 1996 أقر التعددية، وجسد مبدأ الديمقراطية واعترف بموجبه بحق الإضراب نظرا لإقراره التعددية النقابية وأكده دستور 2008، وفي هذه الفترة شرع القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية سنة 2006،

واعترف صراحة في مادته 36 أن حق الإضراب، أما عن الشبكة الاستدلالية الموحدة التي تضمنها قانون 1978 وتراجع عنها قانون 1985 استدرکها قانون 2006 بوضع شبكة استدلالية جديدة.¹

ظروف الموظف من كل الجوانب أخذًا بعين الاعتبار متطلبات التحولات الاجتماعية والاقتصادية، سواء تعلق بالعلاوات والمردودية وهي في الحقيقة تدابير تملئها مقاييس المرفق العام. أما الوظائف العليا فقد عالجها كل من قانون 1966 في مادته التاسعة (09) وكذا الفصل 17 من قانون 78 مستوفاة مباشرة من تدابير المادة 38 إلى 102 من دستور 1976 الجزائري، ونخلص إلى أن مفهوم الوظائف العليا قسم إلى صنفين هناك الإطارات السامية العادية (المادة 38 من الدستور (1976) والوظائف المحددة للمسؤوليات (المادة 102) من دستور (1976) ، ولهذا يبدو أن صنف الوظائف العليا في الوظيفة العامة 1966 تعتبر نقطة وصل ما بين الصنفين الذي سبق الإشارة إليه، إذ المادة 09 من قانون 85/59 فصلت في الأمر الذي كان محل دراسة في قانون 1966 ، 1978، وحددته بإمكانية إحداث مناصب عليا في المؤسسات والإدارات العمومية وما يتبعها دون إعطاء تفاصيل حول هذه المناصب العليا، فيما يخص العادي والسامي، اكتفت بإمكانية خلق هذا النوع من المناصب، وإن كانت المادة قد أشارت إلى كيفية تعيين من يتولاها وتحديد انتماءاتهم للأسلاك وللعمال المنتدبين إليها، الذين تتوفر فيهم شروط التأهيل المطلوبة للإلتحاق بالمناصب المذكورة بالإضافة إلى المدة التي يمكن أن يقضيها

¹ نفس المرجع السابق.

في المنصب المذكور والمقدرة بالمدة التي يستخدم فيها العامل المعني بمعنى تبقى رتبة العامل الذي يشغل منصبا عاليا مرتبطة بمنصب عمله الأصلي، ثم جاء القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية 03-06 متأثرا بالقانون الأساسي للوظيفة العامة لسنة 1966 وقانون 1978 وحدد في الفصل الثالث منه الإطار الخاص بالمناصب العليا والوظائف العليا للدولة وقال بأنها مناصب نوعية تنشأ بموجب القوانين الأساسية الخاصة التي تحكم بعض أسلاك الموظفين والمادة 12 منه أشارت إلى أن التعيين في المناصب العليا يتم عن طريق التنظيم مع ممارسة هؤلاء المسؤولية باسم الدولة، قصد المساهمة مباشرة في تصور إعداد وتنفيذ السياسات العمومية، أما تحديد قائمة الوظائف العليا وشروط التعيين فيها يتم عن طريق التنظيم، وهذا ما حددته المادة 17 من قانون 03-06 كما أنه لا يمكن تعيين غير الموظف في هذا المنصب العالي أي يجب أن يكون الفرد قد اكتسب صفة الموظف، وسبق أن ساهم في تطور الوظيفة العامة وشارك في عصرنة أساليب الإدارة بمعنى له تجربة كبيرة لشغل المنصب العالي.¹

2-التحديات و المشكلات التي تواجه تطبيق القانون الاساسي²:

تواجه تطبيق القانون الأساسي للعامل عدة تحديات و مشكلات وهذه بعض النقاط الرئيسية التي تم التعرف عليها من خلال البحث:

¹ نفس المرجع السابق.

² الامر رقم 74-71 المؤرخ في 1971-11-16 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية.

التمييز بين الموظف و العامل : يوجد تمايز في النظام القانوني المطبق على الموظفين مقارنة بالعامل، مما يؤدي الى اختلافات في الحقوق و الضمانات.

تحديد الأخطاء المهنية و العقوبات: هناك دقة في تحديد الأخطاء المهنية و العقوبات المقابلة لها بالنسبة للموظفين، بينما يترك تحديد الأخطاء و العقوبات للعمال للمستخدم وحده.

حق الدفاع: يحق للموظف الاستعانة بمحام خلال الاجراء التأديبي بينما يقتصر حق الدفاع للعامل على الاستعانة بشخص من نفس الهيئة المستخدمة.

الضمانات الممنوحة للموظف و العامل: هناك ضمانات ممنوحة للموظف قبل صدور القرار التأديبي لاتمنح للعامل، مثل الاستعانة بمحامي.

التظلم الإداري و الطعن القضائي: بالرغم من وجود الحق في التظلم الإداري و الطعن القضائي بعد صدور القرار التأديبي الا ان هناك اختلافات تحتاج الى تدارك.

خاتمة الفصل الثاني:

في ختام الحديث عن قانون الأساسي للعامل يمكن القول بان هذا القانون يشكل حجر الزاوية في تنظيم العلاقات العمالية و حماية حقوق العمال. انه يضع الاطار القانوني الذي يحكم العمل و يحدد الحقوق و الواجبات لكل من العامل وصاحب العمل.يسعى القانون الى تحقيق التوازن بين مصالح الطرفين وضمان بيئة عمل عادلة و امنة من خلال تطبيق قانون الأساسي للعامل، يتم تعزيز الاستقرار الوظيفي و توفير الحماية الاجتماعية للعامل، كما يتم تشجيع الإنتاجية و الكفاءة في العمل. وبتالي يسهم هذا القانون في تنمية الاقتصاد الوطني دعم التنمية المستدامة. وفي النهاية، يجب على جميع الأطراف المعنية الالتزام باحكام هذا القانون و العمل على تطبيقه بشكل فعال لضمان حقوق العمال و تحقيق العدالة الاجتماعية.

الفصل الثالث :

تطور السياسة الاجرية في الجزائر وفعالية الدور النقابي في القطاع

الحكومي

مقدمة الفصل الثالث:

لقد عرف المجتمع الجزائري بعد الاستقلال عدة تغيرات وتحولات في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية وعلى وجه الخصوص الجانب المؤسساتي من نظام التسيير الذاتي في السنوات الأولى إلى ما يعرف بالاقتصاد الموجه في بداية السبعينات ووصولاً إلى اقتصاد السوق كنظام جديد.

كل هذا مؤثر على السياسة الاجرية في الجزائر والمراحل التي مر بها الاجر في الجزائر عبر كل نظام.

كما لم يعد في الإمكان التعرض لبيان السلطة التي تملك تحديد المرتبات في الوظيفة العامة حيث يعتبر التعرض لتطور سياسة الاجر في الجزائر أمراً مهماً في إبراز وجه جديد لنظام الأجور المتبع في إمكانية تحسين المستوى المعيشي للأفراد الذين يطمحون دائماً نحو تغير أفضل يمكنهم من العيش في طمأنينة وهناء وستقرار في المجتمع.

كما يعتبر التعرض للدور النقابي الذي هو حق من حقوق الموظف والعمال ودورها الفعال في تحديد الأجور والوسائل التي تعتمد عليها في المطالبة من اجل تحقيق غايات وأهداف العمال ، واختيار الوقت والعوامل التي تساعد النقابة في المطالبة برفع الأجور أمراً مهماً لا يمكن الاستغناء عنه خاصة مع ظهور ما يعرف بتدهور القدرة الشرائية والارتفاع العشوائي لسلع الاستهلاكية.

المبحث الأول: تطور السياسة الاجرية في الجزائر

إن الاجر له أهمية بالغة على مستوى المؤسسة، أو على مستوى الفرد، فمن جهة المؤسسة تعتبر وسيلة لجذب الكفاءات المناسبة والحفاظ عليها وأكثر من ذلك زيادة الإنتاج، وبالتالي تحقيق أهدافها. أما على مستوى الفرد فيمثل وسيلة لإشباع الاحتياجات المختلفة للفرد والمناسبة للشعور بالتقدير من قبل المنظمة التي يعمل بها، إن الغاية بتحديد الاجر العادل والاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها تعتبر من عوامل نجاح إدارة الموارد البشرية وهذا مما أدى الى تطور السياسات الاجرية في مختلف دول العالم ومن بينها دولتنا الجزائر التي سايرة هاته التطورات من خلال ما يلي :

1 — مفهوم الاجر في الجزائر:¹

نظرا لأهمية الموضوع يجب علينا إعطاء بعض التوضيحات الأولية حول تعريف الاجر في الجزائر مع مراعاة التفريق بين الاجر الناتج عن العمل والاجر الاجتماعي.

أ — الاجر الإنتاجي: يتعلق الاجر هنا بمدى مشاركة العامل في الإنتاج بحيث يشكل قياس أو تحديد مشاركة العامل في عملية الإنتاج إن هذا الأجر فردي ويظهر تحت ثلاثة أوجه رئيسية:

1 - الأجر بالوقت: هو الاجر الذي يحصل عليه العامل لقاء مساهمته في العملية الإنتاجية

داخل المؤسسة خلال فترة زمنية معينة تتمثل في (ساعة، يوم، شهر.....)

¹ مهنان محمد، الاجور وإنتاجية العمل بين النظرية والتطبيق، مذكرة تخرج لشهادة الليسانس. جامعة وهران ص 45-47

2 - الأجر بالقطعة: هو الاجر الذي يحصل عليه العامل لقاء إنتاج كمية معينة من الإنتاج

والهدف من اتباع هذا الأسلوب في الاجر هو رفع من سرعة العمل وتحقيق اكبر قدر من الإنتاج.

3 - الاجر الإضافي: يقصد به ملحقات الأجور (المكافأة) التي تمنح للموظف او العامل

لقاء مساهمته في عملية الإنتاج وإنجازه للعمل أو خلقه لمنتوج معين ويراد به تحفيز العامل.

ب - الأجر الاجتماعي: إن هذا الاجر مكمل للأجر الانتاجي إلا انه يأخذ في اعتباره ليس

فقط نشاط العامل بل حالته العائلية والاجتماعية كذلك ينقسم إلى قسمين:

1 - الاجر العائلي: يتمثل في الإعانات العائلية التي تسلم بانتظام او باستمرار منها المنح

العائلية منح قبل المرأة الماكثة في البيت،.....الح

2 - إعانات الضمان الاجتماعي: تشمل التأمين على المرض وحوادث العمل، عطلة

الامومة، التقاعد.

ج - عملية تحديد الأجور في الجزائر:¹

خلاف للدستور السابق فقد جاء الدستور الحالي خاليا من الإشارة الى الأسس التي يجب

أن تقوم عليها وضع سياسة الأجور اعتبارا من الإصلاح الاقتصادي الذي يقتضي

إجراءمفاوضات على مستوى المؤسسة، حيث أصبحت المؤسسة تتكفل بنفسها بسير

العلاقات العمالية بعدما كان ذلك من اختصاص الجهاز المركزي(الحكومة).

¹ محمد الصغير بعليل، قانون وتشريعات العمل في الجزائر. 1992. ص. 52.

إذا كانت تشريعات العمل السابقة قد تعرضت الى الحق في المقابل المالي في مختلف النواحي (الأسس، التحديد، المكونات، الحماية)، فإن التشريع الحالي قد اكتفى بوضع القواعد الأساسية العامة ليحيل الامر تفصيلا الى الاتفاقيات الجماعية.

ان اهم الاحكام التشريعية المتعلقة بإجرة العامل هي تلك المتمثلة في القواعد والمبادئ الأساسية الموضحة في عقد العمل والاتفاقيات الجماعية.

- تحديد الاجر حسب عقد العمل:

أ - من حيث المبدأ: يلتزم المستخدم باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

ب - من حيث المكونات: ضمانا للتكافل الاجتماعي تم الاخذ بفكرة الاجر الوطني الادني المضمون (SNMG) المطبق على مختلف المؤسسات والذي يحدد بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمال والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا .

- تحديد الاجر حسب الاتفاقيات الجماعية:¹

بدأ العمل بالاتفاقية الجماعية بمقتضى قانون 11/90 والذي تجاوز بذلك الوضع السابق الذي كان يقوم على التحكم المركزي في الأجور حيث أصبح تحديد الأجور يتم عن طريق التشاور والتفاوض بين النقابات والمؤسسات عن طريق الاتفاقية الجماعية للعمل.

¹ . كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي ص 148/149.

الباب الرابع من قانون 11/90 والمتعلق بإجرة الموظف او العامل تضمن عدة مواد وأحكام عامة بتحديد الأجر وهي كالآتي:

المادة 80: للعامل الحق في الاجر مقابل العمل المؤدي ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 :يفهم من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي :

— الاجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة.

— التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف

عمل خاصة لاسيما العمل التناوبي والمضرو والالزامي بما في ذلك العمل الليلي وعلاوة المنطقة.و العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه.

هناك عدة اعتبارات التي يجب دراستها عند إعداد سياسة الأجور والرواتب من أهمها :

— ينبغي أن تكون الاختلافات في الأجور فيما بين الوظائف مبنية على اعتبارات

موضوعية تعكس الاختلافات في متطلبات كل وظيفة من حيث الخبرة والمهارة وظروف أداء العمل.

-ينبغي أن يعد هيكل الأجور، بما يسمح بأخذ الاختلافات الفردية في الاعتبار وقد يتم

ذلك عن طريق حدود دنيا ،نظام الأجور التشجيعي واستخدام نظام مناسب للترقية

2- بداية التفكير في نظام جديد للأجور:

بداية التفكير في نظام الأجور مند 1970 أي قبل 08 سنوات من ظهور القانون العام للعمال (SGT) حيث في نهاية سنة 1969 وبداية 1970 إجتمعت لجنة التنسيق ما بين الوزارات برئاسة وزير الداخلية حول مشكلة الأجور وقد خصص المجلس الاقتصادي والاجتماعي ، احد دوراته لدراسة الأجور والاسعار في جويلية 1970.

ولقد توصل هذا الاجتماع من اجل حل أول مشكل رئيسي وهو مشكل التفاوتات والفروقات فيما بين الأجور، كذلك محاولة الرفع من المستوى المعيشي والدفاع عن القدرة الشرائية للعمال. ومن بين الإجراءات التي اتخذت في هذا السياق قبل 1978 منها:

- توحيد الاجر الأدنى المضمون بين المهن (SMIG) الى اجر وطني أدنى مضمون (S.N.M.G).

- إلغاء الضرائب على الاجر الأكثر انخفاضا في كل فروع الاقتصاد الوطني.

أ - نظام الأجور حسب القانون العام للعامل (SGT):¹

ظهر في 05 أوت 1978 المعروف بقانون 1978/12، يمكننا أن نعرف القانون العام للعمال بصفة عامة ومختصرة كما يعرفه الأستاذ {بهلول} أنه إطار تشريعي قانوني يهدف إلى:

- تقنين حقوق العمال وواجباتهم الرئيسية، بالنسبة لحقوق العمال تركز على أربع

أوجه رئيسية:

¹ القانون العام للعمال 1978/12

1 - الحق في العمل في امن

2- الحق في الاجر والعطل والامتيازات الاجتماعية

3 -ضمان الحق السياسي والنقابي وحماية الممثلين

4 - ظروف العمل ،الوقاية،طب العمل

2.القانون العام للعمال المادة134 من الباب الرابع الفصل الأول ص43

ان القانون العام للعمال ينص على ضمن حقوق العامل من ظرف القانون وحمائته من كل اشكال الضغط أو الإهانة بشخصيته كعامل او موظف أو التعدي عليه اثناء او خارج أوقات العمل وحمائته اجتماعيا فيما يخص الشيوخوخة أو الحوادث المهنية وضمان صحة واستقراره في عمله وتطوير شخصيته على المستوى الثقافي والمهني وأيضا الاعتراف بحقوقه النقابية.

ب - المبادئ الأساسية لسياسة الاجور حسب SGT:¹

ان البعد الزمني الكبير الفاصل بين تاريخ ظهور القانون العام للعامل سنة 1978 وتاريخ تطبيقه سنة 1985 يمثل فترة طويلة نوع ما يؤكد على مدى ضخامة وصعوبة المشاكل التي كانت مطروحة خاصة على المستوى الأجور من بينها عدم وجود سلم وطني للأجور يعمل على التوزيع الانجع للأجور والقضاء على التفاوتات الغير مشروعة.

¹ مشروع الميثاق الوطني 1986 الفصل الرابع. الباب الثالث.

إن سياسة الأجور التي يتضمنها (SGT) جاءت لضبط الأجور وتحقيق مبدأ التساوي في العمل يستلزم التساوي في الاجر ومكافاة العامل حسب مايبذله فعليا من مجهود في عمله لتحقيق مبدأ لكل حسب عمله. إن هذه الشعارات تؤكد على المبدئ التالية:

- العدالة والمساواة، هذا المبدأ يرجع الى الخلفيات السياسية والفلسفية وحتى الدينية
- الشمولية أي التطبيق على الجميع مهما كان الفرد، منصب عمله ، في القطاع
- إن هذه المبادئ منبثقة من النصوص الرسمية للبلاد خاصة بالميثاق الوطني 1976-

1986 او الدستور

فمثلا ينص (SGT) على :

- على العامل ان يتقاضى اجرا من المؤسسة اذا كان معين في منصب عمل يقوم به فعلا بالأعمال المكاف بها
- يكافئ العامل على حسب حجم العمل الذي يقوم به.

3- السلم الوطني للاجور وتحديد الاجر الأساسي:

أ- مسألة التفاوض واللاتفاوض:¹

ان كلالنصوص التشريعية في البلاد فيما يخص الأجور تؤكد بوضوح تام على إرادة الدولة الصلبة في التدخل في تحديد الأجور وكذلك طرق توزيعها فالمادة 127 من الباب الرابع

¹ Mohamed Bahloul. Dans Notes critiques et débats. revue trimestrielle de L.L.S.E. Doran N2 1982.2

واضعة الكتلة الاجرية ومراقبتها وتطورها حيث توضح ان الأجور من إخصاص الدولة وتحديدتها يتضمن وضع الترفيم ونسب للمعايير والتعويضات في كل القطاعات حيث تجعل العمل لا يناقش بيع قوة عمله وفقا لأجر يبدو له ملائم لمؤهلاته وقدراته مع المستخدمين والشيء الذي يخلق جو عدم الرضى لدى العامل وإحساسه بان حقوقه مهضومة لعدم تناسب اجره مع الجهد المبذول مما يخلق وضعية تآثر داخل المؤسسة ما يستلزم التفاوض مع المسيرين والقيام بمبادرات لازمة لتحسين الوضع وبالتالي فإن التفاوض دخل المؤسسة يؤدي الى تصرفات سلبية من طرف العمال تؤثر على الإنتاج وإزاء الاقتصاد الوطني بصفة عامة.

فالأولى يمكن أن تتمثل في التماطل والتكاسل للعمال في العمل ما يقضي على وتيرة الإنتاج وضعف المردودية أما الثانية فهي كنتيجة للأولى حيث انه اذا ضعفت مردودية الإنتاج لدى المؤسسات فحتما سيؤثر على الاقتصاد الوطني مما يؤدي الى :

• ظهور الاقتصاد اللامتوازي

• ظهور الإضراب الانفعالي للعمل

ومن ثم فإن مسألة التفاوض لابد منها شريطة ان تكون هناك عقلانية في ذلك باحترام حقوق العامل وعدم هضمها كما يجب ان تكون منضمة على ان يتم التفاهم حول النقاط الأساسية التي يراد دراستها.

ب- تحسين العلاقة بين العاملين والإدارة :¹

إن الدراسة التحليلية للوظائف تكون على أساس التفاهم المشترك بين الإدارة والافراد فالجانب الإنساني للعاملين يعتبر في المكانة الأولى عند أي اصلاح اداري. ان القانون العام للعامل جاء لضمان حقوق العامل و حمايته وان أهمية تحسين علاقات العمل ومشاركة العمال في التنمية الوطنية تمثل كلها قضايا شديدة الارتباط بمدى أهمية مكافئة العامل أي الاجر الذي يتقاضه العامل وما يمثله في إعادة انتاج قوة العمل والمستوى المعيشي .

يبقى مشكل الأجور في كل البلدان عنصر مهم في السياسة الوطنية يستطيع حسب الحالات ان يكون عاملا لتنشيط التنمية او يكون بالعكس عائق لنمو ولهذا لايمكن ان يهمل في أي طريق البناء والتشيد .

المبحث الثاني: فعالية ودور النقابات العمالية في القطاع الحكومي

تعتبر النقابات العمالية من المنظمات الهامة في المجتمع نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها للدفاع عن مصالح الطبقة العمالية وتختلف هذه المهام تبعا للواقع الذي تعيشه هذه الأخيرة. ولقد استطاعت النقابات العمالية في الكثير من بلدان العالم أن تنظم صفوف الطبقة العمالية وتقود نضالها وأن تجعل من شروط العمل أكثر إنسانية.

¹ المواد 180 حتى 184 للفصل الثاني من الباب الخامس والمواد 187-196 من الفصل الثالث الباب الخامس للقانون

إن الحركة النقابية من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسة الوطنية ولقد تطورت النقابات في البداية وبدأت بالظهور والانتشار مع بداية الثورة الصناعية فبعد تطورها بدأت بالانتشار بين أرباب العمل والطبقة العمالية.

1- تعريف النقابة: ¹

النقابة هي منظمة إجتماعية ، وتنظيم يحكمه قانون أساسي ونظام داخلي يسعى لتأمين المصالح الاقتصادية والاجتماعية لاجتماعه وله تأثير ووسائل الضغط في عميلة اتخاذ القرار .

ونلاحظ من خلال هذا التعريف أن انضمام العمال للنقابة اختياري وليس إلزامي وكذا وفق مبادئ الحرية الفردية، وممارسة عملهم النقابي يكون بحرية كما تسعى النقابة الى تمثيلهم على الصعيد المحلي والوطني من اجل الدفاع عن حقوقهم.

2 - أنواع النقابات:

لقد اختلف الدارسون في تحديد وتقسيم أنواع النقابات وتسمية بعضها فاتفقوا في بعضها واختلفوا في أخرى، ولقد حاولنا أن نجمع بين المتشابهة والمختلفة في تعداد أنواع النقابات كالآتي:

أ - النقابة الحرفية : هي من أقدم التنظيمات النقابية التي عرفها العالم، وتضم عادة جميع العاملين الذين ينتمون الى حرفة أو مهنة واحدة حتى لو كانوا يعملون في مصانع مختلفة

¹ محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993)، ص6

ب - النقابة الصناعية: وتضم عادة جميع العاملين في منشأة معينة بغض النظر عن مهنتهم أو حرفهم ،مثل نقابة عمال شركة مصفاة البترول نقابة عمال شركة مصانع

الاسمنت..الخ

ج - النقابة العامة: تكونت في أواخر القرن التاسع عشر ونتيجة لدخول العمالة النصف ماهرة وعديمة المهارة الى مجال الصناعة مثال نقابة الحرفيين.

د - النقابة المهنية: وهي تضم لعضويتها القائمين بالأعمال الكتابية والعاملين في المكاتب أو الإداريين أو المهنيين وبالتالي فهي تشترط أن يكون الأعضاء شاغلين لوظائف معينة أو ذوي تدريب معين.

هـ - نقابة المؤسسة: وهي نقابة شجعت من طرف إدارة المؤسسة تساعد الإدارة في تطوير الاستراتيجية الصناعية للمؤسسة.¹

- أهداف النقابات العمالية:

تلعب النقابات العمالية دورا مهما في عملية الحراك الاجتماعي الداخلي باعتبارها قوة ذاتية تؤثر بها على مختلف الحياة السياسية الاقتصادية ،الاجتماعية .

- نشر الوعي النقابي بما يساهم في تدعيم التنظيم وتحقيق الأهداف.

- الاعتماد على الدورات التكوينية لأعضاء التنظيم النقابي بهدف الرفع من

مستواهم وتحسين الأداء المهني لهم عن طريق اشراكهم في دورات تكوينية

¹ لزبير بولعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية 1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم السياسية والاعلام، 2010/2011)، ص.

- المحافظة على وسائل الإنتاج وحماية المال العام.

- التكفل بالجانب الاقتصادي والاجتماعي وكذا الصحي لأسر الاعضاء بغرض

تحسين مستواهم.

- الاطلاع على صعوبات ومشاكل المنخرطين المادية والاجتماعية ودراستها عن

طريق إشراكهم في تجمعات عمالية سواء محلية أو دولية وتحويلها إلى مطالب .

3-تحديد الأجور في ظل تدخل النقابات العمالية:

يهدف التدخل النقابي بصفة عامة الى إحلال نظام الاحتكار المزدوج محل المنافسة

الاحتكارية حتى لا يكون هناك مشتر وحيد لقوة العمل أو قلة من المنشآت القوية أمام عدد

لانهائي من بائعي قوة عملهم.

وفي ظل التدخل النقابي يمكن تحديد مستوى الاجر انطلاقا من تحديد مدى قوة امتياز

أصحاب الاعمال ومدى قوة مقاومة العمال.

أ- مدى مقاومة احتكار أصحاب الاعمال:

أصحاب الأعمال أمام اختيارات صعبة فالتسليم برفع الأجور معناه نقص في الأرباح

وعند الاستجابات المتتالية قد تختفي أرباحهم الكبيرة وبتالي عندما لا يكون في مقدورهم

تحميل الزيادة في الأجور يلجؤون الى ما يعرف بتصريح الاقتصادي ولكن في المقابل

يخشون النقابة القوية بتمثيلها العمالي وبتالي عدم الاستجابة لطلبات النقابة في رفع الأجور

الى مستوى معين ، الحد المعقول الذي تقبل النقابة المساومة عليه فإنهم سوف يواجهون

بالأضرار مما يكبدتهم خسائر فادحة تتمثل في استمرار المصروفات الثابتة وغرامة الشروط الجزائية المترتبة على عدم احترام مواعيد التسليم المتفق عليه. وبناء على ذلك يقوم صاحب العمل بعمل موازنة بين ما يمكن أن يكلفه رفع الاجر الى حد معين ويمكن المساومة عليه وما يمكن أن يخسره وفقا لمسابق.

يمكن تحديد الدور الفعال لنقابات من خلال الوصول مع أصحاب المؤسسات او الحكومة الى حل يرضي الطرفين من خلال الزيادات ورفع الاجر مع اتباع متطلبات القاعدة العمالية فهي يمكن لها الدفاع عن حقوق الموظفين والعمال امام الهيئات الحكومية وستعمل وسائل الضغط من اجل افتكاك المطالب برغم انها سوف تواجه رفض من قبل ارباب الاعمال متحججين بقللة نسبة الأرباح او من طرف الحكومة وربط رفع الأجور بالاقتصاد الوطني ولكن هاته الأسباب كلها امام النقابات الحقيقية التي تكافح من اجل مصلحة الموظف او العامل تعتبرها ماهي الا محاولة ربح الوقت من قبل الحكومة مثل ما يحدث حول اصدار القانون الأساسي الجديد للتوظيف العمومي.

ب - مدى مقاومة العمال من اجل رفع الأجور:

على نفس النمط تكون مقاومة العمال، فهي ليست المحافظة على الأرباح كما هي أو السعي الى زيادتها ولكن الموظف او العمال يعرفون جيدا أن قبول معدل الاجر أقل مما يطمحون اليه معناه التنازل ولمدة لا يعلم مداها حتى يتم الاتفاق بعد مطالبة أخرى برفع الاجر من اجل تحسين مستواهم المعيشي وهذا يمثل تضحية، بل وقد يتدهور مستواهم

المعيشي الحالي نتيجة لتخلف قوتهم الشرائية الناتجة عن عدم المشاركة في ثمرة التقدم الاقتصادي .

وفي المقابل يعرف العمال وبرغم انهم تحت الحماية النقابية في حالات الإضرابات نتيجة عدم الاستجابة لرفع الاجر وان النقابة سوف تقف معهم ولكن هناك حتمية أخرى وهيا تقبل الاقتطاعات والحرمان من الاجر الحالي ،وبتالي كلما طالت مدة الاضراب يعني استنزاف لادخاراتهم ان وجدت مما قد يؤدي الى تراكم الديوان عليهم وليس هذا وحسب بل انهم قد لا يجدون من يقرضهم ،وهذا يعني تشردهم وتفكيك أسرهم .وبتالي يوجد معدل الاجر يمثل المطلب الرئيسي للعمال وهذا المطلب او الحد الأدنى يتوقف على مدى قدرة العمال على المقاومة ماليا والاستمرار في الاضراب .

وهنا من الناحية العملية يظهر فعالية وحنكة العمل النقابي بحيث يقوم القادة النقابيون بتوجيه مطالبهم الأولية برفع الأجور الى مستوى عال جدا لكي يتجنب نقد الأعضاء للتساهل المتزايد من جانب قادتهم من ناحية ومن ناحية أخرى لكي يحتفظ بحرية الحركة الواسعة في المناورة فيتظاهرون بانهم لا يطلبون بأكثر من حقهم ولكن مستعدون في نفس الوقت للانسحاب الى مستوى من الاجر يمكن لهم ان يدافعوا عنه.

وبتالي النقابات العمالية في بعض الأحيان تكون تحت ضغط العمال لكسب القضايا العالقة وبين تماطل الحكومة للاستجابة لرغبات العمال وفي نفس الوقت تحاول المحافظة على القاعدة العمالية من خلال عدم المساس بأجرة العامل من خلال الاقتطاعات بسبب

الإضرابات وعدم العمل ونحن نعلم ان مساس الموظف في جيبه قد يؤدي به الى التراجع في المطالبة بحقوقه مما قد يؤدي به لتخلي عن غاياته المستقبلية.

المبحث الثالث: العوامل التي تساعد النقابات العمالية على التفاوض في تحديد الأجور

ورفعها

ان موضوع التفاوض الجماعي في ظل التعددية النقابية في الجزائر يكتسي أهمية بالغة لأنه يمثل نظاما قانونيا قائما بذاته خصصت له منظمة العمل الدولية جهدا خاصا نتج عنه وضع معايير دولية تتعلق كلها بتنظيم الحق النقابي وحمائته وتطوره وفي المقابل هناك مجموعة من العوامل التي تجعل النقابة قوية وتساعد على التفاوض في تحديد الأجور والدفاع عن حقوق العمال

1-عوامل النقابة: ونذكر منها:

أ — درجة عمومية النقابة : لكي تكون النقابة فعالة وجب أن تمتد الى جميع فروع الاقتصاد وليس هذا وحسب بل يجب أن تظم كل العاملين فإن لم يكن في نقابة واحدة فعلى الأقل يجب أن يكون لكل فرع من الفروع الصناعية اتحاد تكون له الكلمة. لان في غير هذا سيكون في وسع صاحب العمل عند المواجهة بإضراب أن يستدعي العمال الغير النقابيين سواء من الإقليم الذي يمارس فيه النشاط أو من مجالات أخرى وبالتالي تتوقف قدرة النقابة العمالية على درجة تعميمها.

ب - التراكم الحدي لدى النقابات:¹

في حالة الاضراب تعتمد كفاءة مفاوضة النقابات على أهمية الادخارات التي تكون تحت تصرف أعضائها والموارد المتراكمة لدى النقابات ذاتها والوسيلة التي تستطيع أن تنقد بها المضربين وبالذات سلوك الأطراف المعنية بالأضراب مباشرة. ونعني بها نقابات المهن الأخرى التي يمكن أن ترسل النجدة والتجار الذين يستطيعون أن يخصصوا اعتمادات تؤمن الغذاء اليومي للشعب في مجموعة لكي لا تضر مصالحه وفي هذه الحالة يمكن تنظيم إكتتاب المتضاربين.

وذلك لان الموظف اذا وجد أن رزقه مضمون ولو كان أقل مما تعود عليه فإنه يقبل التضحية المؤقتة ويستمر في الاضراب لأنه يرى في استمرار الاضراب منفعة آنية وتحقيق غايات واحسن مثال انتفاضة 16 أكتوبر الخاص بالأساتذة لجميع الاطوار الذي عرف اضراب شامل بلغ 98%

ولا يكفي من جهة أخرى أن تكون هناك موارد هامة بل يجب أيضا معرفة كيفية استخدام هاته الموارد ففي القرن التاسع عشر مارست النقابات الإنجليزية بشجاعة وبحسم واستراتيجية تركيز القوى عاي المنظمين السيئين الذين يأخذون المبادرة في تخفيض الأجور أو يرفضون لمدة طويلة رفعها فقامت النقابات العمالية بدعوة أعضائها للإضراب عوض غيرهم من العمال لدى أصحاب الاعمال الأخرى بالاستمرار في العمل وبهذه الطريقة ادخرت النقابات قوتها وأضعفت القدرة التعاقدية لدي المنظمين السيئين

¹ حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية ج1982ص172

وخلال السنتين الأخيرتين رأينا في فرنسا والدول المتقدمة نقابات العمال تركز عملها على المراكز الحاكمة وأصحاب القرار وانه عندما ترتفع أجور بعض المهن فإن الأجور سوف تؤثر بالإيجاب وسيتبعه بالضرورة وبدون صعوبات كبرى وبتعبير آخر توجد أجور قائدة وأجور تابعة

ج — وحدة أو انقسام النقابة: اذا شمال العمال نقابة واحدة او على الأقل توحدت عدة

نقابات تحت اتحاد قوي تفرغ للعمل النقابي والدفاع عن مصالح الموظف دون الانشغال بالأهداف السياسية فإن الحكومة ومنظمات أصحاب الاعمال سوف تضعف لديها إمكانيات المناورة بعكس عندما تكون المنظمات النقابية للعمال منقسمة بين مراكز معادية وهذا

ملاحظنا من خلال العمل الميداني تعدد النقابات في قطاع التعليم وصلة الى 26 نقابة

مقسم بين الاسلاك التابعة لوزارة التربية وهذا مما يسهل ويعمل على عدم الاستجابة

للمطالب العمالية لان الجهة المقابلة تعلم ان النقابات تتناحر فيما بينها ولا يمكن لهم

الاتحاد تحت راي موحد وهذا ما لمسناه من خلال التماطل في اصدار القانون الأساسي

برغم اللقاءات المتكررة والمتعددة بين الوزارة والنقابات المعتمدة

" في تصريح احدي المبحوثين يقول عن النقابات: كل عام نقابة جديدة يعرف الموظف

فقط عندما تكون هناك تجديد العضوية، الخدمات الاجتماعية، لجنة متساوية الأعضاء، بيع

بطاقات الانخراط.... الخ

2 — الوسائل النقابية الأخرى الغير المطالبة برفع الأجور:¹

لا يقتصر عمل نقابات العمال على المطالبة برفع الأجور، كما لا ينحصر عمل نقابات المنظمين على مقاومة هذه المطالب، ولكن كلا الفريقين يسلك سبلا أخرى في سبيل المحافظة على زيادة الكتلة الاجرية للطبقة العاملة.

ويسعى الفريق الثاني إلى المحافظة على المستوى العام للأرباح ولكل وسائله الخاصة وقد يلتقيان معا بقصد العمل على ازدهار المشروع حتى يحقق كل فريق منهما أكبر نفع لأعضائه وبناء على ذلك يمكن تحديد مجموعة من الوسائل كالآتي:

أ - وسائل نقابات العمال في المحافظة على مستوى الأجور:

تجتهد نقابات العمال في تنظيم عرض العمل في المهن التي تعنيها حتى يكون لمطالبها الاجرية فعالية في المدى الطويل وتسلك إلى ذلك طريق متعددة منها:

1- تنظيم عرض العمل: فيما يتعلق بعرض العمل تمارس النقابات نشاطا ملحوظ بقصد

تحديد عرض العمل وذلك إنطلاقا من فكرة قديمة مفادها أن الطلب على العمل ثابت وبالتالي تقوم بتحريض أعضائها على عدم قبول العمل الإضافي، مع تقصير ساعات العمل حتى يترك من يعمل نصيبا لغيره فيتم استخدام عمالة جديدة وبذلك تمتص البطالة.

¹ — حماد محمد شطا. النظرية العامة للأجور والمرتبات. ديوان المطبوعات الجامعية ج 1982 ص 178 — 179

2 - توسيع الطلب على العمل: تقوم النقابات العمالية بممارسة ضغطها على أصحاب الأعمال لكي لا يستخدموا عمالا من غير أبناء الإقليم هذا من ناحية ومن ناحية أخرى الا يستخدموا عمالا غير نقابيين ويدخلون ذلك شرطا في الاتفاقيات الجماعية .كما تسعى النقابات في لقاءاتها مع الحكومة في عرض مناصب مالية جديدة لتخفيف الضغط على بعض الوظائف من اجل توفير مناصب لشباب .

3 - توسيع الطلب على منتوجات صناعية معينة:

تعمل النقابات العمالية على ترويج الطلب على منتوجات معينة وذلك قصد تشجيع المنتجين على الاستجابة إلى المطالب الاجرية والاستجابة إلى المطالب الاجرية وطلب المزيد من العمالة واستحداث وظائف جديدة.

كما يمكن تحديد دور النقابة في تحديد الأجور في نظام الرأسمالي فهي تمثل دور الحماية لطبقة العاملة ويظهر هذا من رد الفعل المعاكس من جانب أرباب العمل او الحكومة من خلال ما يلي:

- الاجر لا يتحددلا وفقا للقانون الطبيعي كما ادعت النظريات القديمة ولا عند الإنتاجية التي يلتقى عندها عرض العمل والطلب عليه ولكن يتحدد بالمساومة الجماعية .

- إن زيادة الأجور لفئة من العمال لا تعني قط البطالة لفئة أخرى وان التدخل النقابي يؤدي حتما إلى رفع الأجور بصفة عامة برغم من سياسة الهروب والتماطل من قبل الحكومة.

— إن التدخل النقابي أحل اعتبارات جديدة عند تحديد الأجور وذلك من خلال مراعات

الجانب الاقتصادي والاجتماعي والتطورات التي يعرفها العالم.

— كما بين ان التدخل النقابي أن الأجور يمكن ان ترتفع دون أن ترتفع الأسعار وذلك

من خلال المطالبة المستمرة في تحسين ظروف الموظف وتحقيق غاياته المستقبلية وبذلك

تتأكد ضرورة الوجود النقابي وجدوى تدخله.

خاتمة الفصل الثالث:

نستخلص مما سبق ان هناك علاقة متصلة بين السياسة الاجرية في الجزائر والتأثير النقابي في القطاع الحكومي وذلك من خلال العوامل التي تساعد النقابات على المفاوضة والضغط على الحكومة في رفع الاجر وذلك من خلال عمومية وشمولية النقابة والتراكم الحدي بالإضافة الى الوسائل النقابية الأخرى الغير المطالبة برفع الاجر فتسعى النقابة دائما بالمطالبة بأكبر قدر ممكن من المطالب برغم من علمها بان هاته المطالب لن يتم الاستجابة اليها كلية الا ان سوف ياخذ بعين الاعتبار بعض المطالب بسبب القاعدة العمالية فسياسة الأجور في الجزائر برغم من تطوراتها الا انها تعرف نقص كبير في مجال التوازي بين أسعار المواد الاستهلاكية والاجرة اليومية التي يتقاضاها الموظف البسيط في القطاع العام او الخاص ولهذا يجب ان تكون دراسات ميدانية واقعية على الدخل الحقيقي للموظف ومدى استجابته للمصاريف اليومية والاحتياجات الأسرية وماهي المدة الحقيقية التي يمكن من خلالها هذا الاجر تغطية عدد أيام الشهر.

المحور الثاني :

الجانب الميداني للدراسة

الفصل الرابع الواقع المعيشي للعمال في ظل تدني الحد الأدنى

للأجر في الجزائر

مقدمة الفصل الرابع

تعد مرحلة تفريع وتحليل وتفسير البيانات من إحدى الركائز الأساسية في البحث السوسيولوجي لذلك سنقوم في هذا الفصل نتائج استغلال الاستثمارات البحثية التي قمنا بتطبيقها على الموظفين ونستخدم في ذلك معايير متعارف عليها مع ربط النتائج بالفصول النظرية التي جاءت معنا.

من الخطوات الأولى التي قمنا بها هي الدراسة الاستطلاعية بغية التعرف عن قرب على موضوع البحث وكذا مجتمع البحث لتكوين فكرة عامة حول عينة المبحوثين، وكذلك التعرف على كل الجوانب والخصائص التي تهمننا من أجل القيام ببحث يحتوي على كل المعطيات والأفكار التي تساعدنا في البحث الميداني الذي كان بتحضير أسئلة المقابلة واستخلصنا منها المؤشرات التي تهمننا ولها علاقة مباشرة ببحثنا والاشكالية التي طرحناها.

أما التقنية الثانية فهي تقنية الاستمارة ساعدتنا على فهم وجمع المعلومات وتحليلها

بعد تفريغها

1 — عرض تحليل وتفسير البيانات الشخصية لعينة البحث:

قائمة المبحوثين	السن	الجنس	الحالة المدنية	الرتبة	عدد الاولاد	المستوي التعليمي	الاجر
01	55سنة	ذكر	متزوج	مكون	05	البكالوريا	80 الف
02	42سنة	أنثي	مطلقة	رئيسي	04	ليسانس	55الف
03	36سنة	أنثي	أرملة	أستاذ.م	03	ماستر2	44الف
04	38سنة	أنثي	مطلقة	أستاذ.م	03	ماستر2	45الف
05	45سنة	ذكر	متزوج	مكون	04	ماستر2	78الف
06	55سنة	أنثي	مطلقة	مكون	05	البكالوريا	80الف
07	41سنة	أنثي	أرملة	رئيسي	03	الدكتوراة	55الف
08	42سنة	أنثي	متزوجة	رئيسي	02	ماستر2	55الف
09	41سنة	ذكر	متزوج	أستاذ.م	02	ماستر2	45الف
10	54سنة	أنثي	متزوجة	مكون	03	البكالوريا	80الف
11	54سنة	أنثي	أرملة	مكون	03	الدكتوراة	80الف
12	48سنة	أنثي	متزوجة	مكون	02	ليسانس	78الف
13	45سنة	أنثي	أرملة	رئيسي	03	ماستر2	58الف
14	50سنة	ذكر	متزوج	مكون	03	ليسانس	70الف

15	48 سنة	أنثي	مطلقة	رئيسي	03	ماستر 2	60 الف
16	38 سنة	ذكر	متزوج	أستاذ م.	02	الدكتوراة	50 الف
17	50 سنة	أنثي	متزوجة	مكون	03	ليسانس	73 الف
18	48 سنة	أنثي	أرملة	رئيسي	03	ماستر 2	66 الف
19	43 سنة	أنثي	مطلقة	أستاذ م.	02	ماستر 2	64 الف
20	36 سنة	ذكر	متزوج	أستاذ م.	03	ماستر 2	52 الف

1 - عرض تحليل وتفسير البيانات الشخصية لعينة البحث:

قائمة المبحوثين	السن	الجنس	الحالة المدنية	الرتبة	عدد الاولاد	المستوي التعليمي	الاجر
21	55سنة	ذكر	متزوج	مكون	03	ليسانس	80الف
22	51سنة	أنثي	متزوجة	مكون	02	ليسانس	72الف
23	52سنة	أنثي	متزوجة	رئيسي	03	ليسانس	70الف
24	38سنة	أنثي	أرملة	أستاذ.م	03	ماستر2	50الف
25	47سنة	أنثي	متزوجة	مكون	04	ماستر2	70الف
26	40سنة	ذكر	متزوج	أستاذ.م	03	ماستر2	53الف
27	53سنة	أنثي	متزوجة	مكون	03	ليسانس	69الف
28	40سنة	أنثي	أرملة	أستاذ.م	02	ماستر2	58الف
29	45سنة	أنثي	متزوجة	رئيسي	03	ماستر2	65الف
30	34سنة	ذكر	متزوج	أستاذ.م	02	ماستر2	49الف
31	33سنة	أنثي	أرملة	أستاذ.م	02	ماستر2	50الف
32	48سنة	أنثي	متزوجة	مكون	03	ماستر2	69الف
33	33سنة	أنثي	أرملة	أستاذ.م	02	ماستر2	50الف
34	46سنة	أنثي	متزوجة	رئيسي	02	ماستر2	70الف

35	55سنة	أنثي	متزوجة	مكون	04	ليسانس	80الف
36	42سنة	ذكر	متزوج	أستاذ.م	03	الدكتورة	55الف
37	53سنة	أنثي	متزوجة	مكون	03	ليسانس	74الف
38	48سنة	أنثي	أرملة	رئيسي	03	الدكتورة	70الف
39	49سنة	أنثي	متزوجة	مكون	04	ليسانس	74الف
40	41سنة	ذكر	متزوج	رئيسي	03	الدكتورة	60الف

المبحث الأول : الحد الأدنى للأجر في قطاع التعليم

1- التحليل السوسيوولوجي للمقابلات:

1- الحد الأدنى للأجر في الجزائر:

من خلال المقابلات التي قمنا بها مع المبحوثين يقر أغلبهم على أن الحد الأدنى لازال يعرف نقصا وضعفا شديدين حيث لا يمكن التوافق والتطابق مع متطلبات المعيشة التي تعرف تدهورا وتأخرا مقارنة بما تملكه الجزائر من ثروات طبيعية مختلفة اذا لا يمكن للفرد أن يعيش حياة مستقرة بهذا الاجر الحدي وهذا ما يؤثر من جهة أخرى على المجتمع من خلال تفاقم المشاكل والأزمات وظهور الآفات الاجتماعية بمختلف أنواعها التي عرفت توسعا كبيرا في الاون الأخيرة حتى مست الفئات الصغرة في المجتمع وذلك نتيجة الفقر وعدم قدرة الاسر الجزائرية على مواجهة أعباء الحياة التي أصبحت صعبة وشبه مستحيلة مما دفع بها الامر الى دفع أبنائها الصغار الى سوق العمل في سن مبكرا بغيت تحقيق بعض المداخيل لسد بعض الاحتياجات العائلية.

ولكن هذا الضغط الرهيب في تحقيق مستوى معيشي مقبول قد يلجأ بعض الافراد إلى طرق أخرى قد تكون أخلاقية وغير أخلاقية من اجل الاستكمال الشهري لان هذا الاجر أصبح لا يحقق ولا يفي أدني شروط ومتطلبات المعيشية.

بالإضافة الى ارتفاع الأسعار التي عرفت زيادة وصلت بنسبة 100% في بعض المواد وخاصة الضرورية منها ما جعل البعض يفرون حتى من المسؤولية واللجوء الى الطلاق

بسبب عدم قدرتهم لتحقيق ادنى مستويات الحياة لأسرهم، ومن جهة أخرى ارتفاع نسبة

العنوسة في الجزائر بسبب عدم القدرة والامكانيات من تكوين أسرة بسبب هذا الأجر

المتدني خوفا منهم من عدم القدرة على توفير الشروط الضرورية للحياة.

إذا هذا الأجر أصبح الشغل الشاغل للأفراد في أمكانية تحسينه أو رفعه الى مستويات

أعلى يتماشى والوضعية الراهنة للمجتمع حتى يتمكن المستويات الدنيا من توفير أدنى

شروط الحياة الكريمة من مأكل وملبس وسكن.....الج.

ولازال الافراد يطمحون في أكثر من ذلك الا هو توفير عيش هنيئ يمكنهم من التفكير

في مشاريع ووضع خطط مستقبلية لهم تمكنهم ربما من الاستثمار او وضع برنامج للترفيه

والتجوال الذي بدا انه قد نزع من قاموس الجزائريين.

2 - تدهور الأجور واللامساوات بين الأجر وحجم العمل المبذول في الجزائر:

لدى مقابلتنا للمبشرين ومسائلتهم عن سبب تدهور الأجور في قطاع التعليم خاصة والقطاع

العمومي عامة يصرح المبحوث رقم (10):

"برغم ان الجزائر تملك احتياطا من المال يفوق 70مليار دولار، الا ان ليس هناك عدل

في توزيع الأجور حيث يوجد بعض القطاعات تمنح أجور عالية وهذا ما نجده في

المؤسسات الكبرى مثل: سوناطراك او لدى السلك العسكري"

بحيث اجرة عوان امن في سوناتراك تفوق اجرة أستاذة مكون لديه خبرة اكثر من 30 سنة ويقول بصريح العبارة "نوكان ايولي زمان الرول والله ما ندخل لجد هذا التعليم اربحنا منها سوي الامراض المزمنة السكري،الضغط الدمويالخ"

هذا يدل على حسب المستجوبين ان هناك اللاعدالة وهناك نظرة احتقار وتقزيم لهذا القطاع الحساس من اجل تكسير المجتمع .

ويذكر لنا المبحوث رقم (8) أن السبب الرئيسي لتدهور الأجور يرجع الى السلم الاجور المعمول به في الوظيف العمومي الذي يرجع الى أواخر السبعينيات، حيث لا يمكنه المسايرة والبقاء في تطبيقه الان وذلك لاختلاف الجيلين ومتطلبات الحياة اذا نستخلص ان هناك

سياسة لا عقلانية في توزيع الأجور تتبعها الدولة خاصة في قطاع الوظيف العمومي.⁷⁵ ويقول انهم يئسوا من الدولة في إمكانية تحسين أوضاع القطاع ورفع اجرتهم على حسب المجهودات المبذولة فالأستاذ يقوم بشراء جميع مستلزمات التدريس من جيبه الخاصة والبلدية غائبة لا توفر ادن شروط العمل الملائمة .

على سبيل المثال : لاجود لعمال النظافة على مستوى الابتدائيات مما يضطر الفريق التربوي والإداري الى جلب عاملات نظافة ودفع مستحقاتهم.

⁷⁵مقابلة مع مبحوث رقم(10): (مقابلة أجريت يوم:2024/01/15 على الساعة 10:45):استاد مكون

بالإضافة الى الأقسام المكتظة التي تفوق اكثر من 45 تلميذ زد على ذلك سياسة البريكولاج التي تتبعها وزارة التربية من خلال التعديلات في كل موسم دراسي انطلاقا من الجيل الثاني الي استثمار المكتسبات وإلغاء امتحانات السنكيام كلها تؤثر على الجانب النفسي والصحي للموظف وتجعله مرهق من كل النواحي.

إذن تدهور الأجور سببه واضح في هذا القطاع هو عدم وجود عدل وتساوي بين الاجر والجهد المبذول وعدم منح الموظف كامل حقوقهم الا وهو الحصول على اجر يمكنهم من العيش من دون تشويش على حياتهم.

ويرى البعض الآخر ان سبب تدهور الأجور هي الازمات التي مرت بها البلاد وخاصة الأخيرة منها العشرية السوداء التي قضت على البنية التحتية للبلاد وكل الهياكل القاعدية التي كانت موجودة أذاك ما جعل الدولة تخصص في دفع الأجور للعمال من مصدر

واحد⁷⁶

وهو " المحروقات " وهذا ما كان العكس من قبل حيث كانت الجزائر تعتمد على مصادر أخرى في وضع ميزانيتها كل سنة بالإضافة الى فتح الاقتصاد نحو السوق العالمية وبيع الشركات الوطنية بدينار الرمزي وخصخصة المؤسسات العمومية وتسريح العمال كلها عوامل ساعدت على تدهور الأجور وعدم المطالبة برفعها خوفا من التسريح التعسفي من قبل ارباب العمل كما ان هناك أسباب أخرى زادت من تدهور الأجور تبقى خافية حسب

⁷⁶ مقابلة مع مبحوث رقم(08):(مقابلة أجريت يوم:2024/01/17 على الساعة 13:45):استاد رئيسي ونقابي بنقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

أحد المبحوثين وتبقى غامضة ويستحيل معرفتها في بلد لا يسمح بالتدخل في الجوانب العميقة ويمنع ما يعرف بحرية المعرفة.

كل هاته الأسباب والعوامل التي ذكرناها زادت معانات الموظف الحالي الذي يحاول من خلال الإضرابات والاحتجاجات والحوارات من أجل تحسين المستوى المعيشي .

3 - السياسة الاجرية في الجزائر ونظرة الطبقة العمالية لها:

من خلال المقابلات التي قمنا بها اتضح لنا أن موظفين قطاع التربية لديهم أفكار مسبقة عن السياسة الاجرية التي تتبع في قطاعهم، حيث يذكر لنا أحد المبحوثين أن هاته السياسة التقديرية تجعل القطاع في الحضيض ولا تعني ولا تسمن من جوع وتجعل الموظف لديه تشائم ويجري وراء قفة العيش ولا يهتم بما يجري على المستوى الاقتصادي والاجتماعي

وبتالي اذا استطاع المواطن الجزائري تحقيق احتياجاته من كل من كل الجوانب فإن هذا سوف يؤدي به إلى المطالبة باحتياجات أخرى غير الاحتياجات الضرورية ، وقد تذهب هاته المطالب الى حد المساس ببعض المصالح ومحاولة التغير الجذري للأوضاع الراهنة باستعمال طرق مختلفة.

ويفسر اغلبية المبحوثين من (1 الى 15) ذلك من خلال أن 10% من الجزائريين

"عايشين عيشة الملوك"

من خلال الريع البترولي ورمي الفتات لطبقة العاملة من خلال الزيادات البسيطة المقدره أحيان ما بين 2000دج الى 4000دج. والملاحظ من خلال عينة البحث أن هناك سياسة الا تقبل للأوضاع المعاشة من خلال السياسة الاجرية والتصنيفات التي لا تخدم المربي ولا الاداري. وبتالي إذا تكلمنا عن الاجر ولم نقم بربطه ربط حقيقي مع المستوى

المعيشي⁷⁷

الحالي فالإمكان لنا تحقيق توازن اجتماعي دخل المجتمع ولهذا نجد هجرة واستقالة بعض الموظفين من هذا القطاع خاصة في السنوات الأولى. وذلك من خلال عدم قدرتهم على تقبل الأوضاع من خلال مقارنة المجهود والحجم الساعي والاجرة التي يأخذها الموظف، مما يؤدي بهم الى الحراك المهني من اجل تغيير الأوضاع الاجتماعية والمالية وبتالي القرارات والسياسات المتبعة في هذا القطاع جعلت انعدام الثقة بين الموظف والوزارة وهذا بسبب الوعود الكاذبة اوسياسة الهروب الى الامام من اجل ربح الوقت وتطبيق السياسات المبرمجة مسبقا بأهداف وغايات وتوجهات سياسية واقتصادية واجتماعية وجعل المجتمع يسير حسب البرنامج المسطر من قبل الهيئات العلية للبلاد.

⁷⁷مقابلات مع المبحوثين رقم (1 الى 15): (مقابلات أجريت بتاريخ 21-22-23 جانفي 2024 على الساعة 11:00): أستاذ رئيسي ، مكون، الأمين العام لنقابة UNPEF، مديرة مدرسة ، مشرفة تربوية.

4 - النقابات العمالية في قطاع التربية حتمية اوضرورة من اجل رفع انشغالات

الموظف

من خلال مقابلاتنا مع المبحوثين رقم (16-17-18-19-20) مدى فعالية النقابة في الدفاع عن حقوقهم ونقل انشغالات العمال يؤكد أغلبية المبحوثين أن ليس هناك نقابة فعلية تقوم بعملها على أحسن وجه، يذكر فيرى البعض أن أعضاء النقابة همهم الوحيد هو تحسين وضعيتهم الاجتماعية والمالية ولايهمهم مشاكل العمال التي يعانون منها ، حيث يقوم النقابيون بالتحيز للمالكين مقابل مصالحهم ، وهذا ما يتنافى مع مقام النقابة الذي لابد أن تكون في وضعية دفاع عن العمال

أما فيما يخص تحسين الأجر فيذكر لنا ان الدور النقابي لم يفي بالغرض على أكمل وجه حيث لا يقتصر عمل النقابة سوى على نقل الانشغالات الخاصة بالموظف من خلال اللقاءات والاجتماعات التي تكون مع الحكومة ولكن برغم من المطالبة من قبل 23 نقابة المتواجدة على مستوى وزارة التربية الا انها ليس لها تأثير واهمية بالغة في قرارات الوزارة. فالمشكل ليس فالنقابة وانما في السياسات المطبقة من قبل الحكومة. إذن النقابة في الجزائر دورها ضئيل لا يخدم الصالح العام في محاولة لتحسين الأجور وتحسين ظروف العمال وهذا ما جعل بعض المبحوثين يقر لنا بعدم تركيتهم لنقابات التي⁷⁸

⁷⁸ مقابلات مع المبحوثين رقم (16-17-18-19-20): (مقابلات أجريت بتاريخ 14-15-17-18 أبريل 2024 على الساعة 10:50): أستاذ مكون ونقابي وعضو لجنة متساوية الأعضاء سابقا 4 أساتذة رئيسي.

توجد في محيط عملهم لعلمهم أنها لا تأتي بالجديد ووزنها لا يقلب الكفة لتغيير وضعيتهم وإمكانية التقدم نحو الامام، ولكن حتمية الحماية تحت غطاء نقابي تفرض عليهم الانخراط في احدي النقابات التي لديها شعبية ووساطة ولديها القدرة من خلال أعضائها على نقل انشغالات العمال والدفاع والوقوف معهم من خلال المشاكل اليومية التربوية والادارية التي يتعرض اليها الطاقم التربوي والطاقم الإداري.

وبتالي دور النقابة في قطاع التعليم لا يمكن الاستغناء عنها برغم من عدم تأثيرها في بعض الأحيان الا انها واقفة مع المربي عندما يحتاجها خاصة اذا تم انتخاب أعضاء هاته النقابة بشفافية.

المبحث الثاني : الأجر و الواقع المعيشي للموظف

II - تحليل وتفريغ الاستثمارات:

1- عرض وتحليل وتفسير الفرضية الأولى:

الجدول رقم (1): هل يناسب الأجر الذي تتقاضاه حجم العمل الذي تبذله؟

المؤشر	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	20%
لا	32	80%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبين

تشير المعطيات الإحصائية للجدول رقم 1 أن أغلب المبحوثين يرون بأن الأجر الذي يتقاضونه لا يناسب الجهد المبذول وحجم العمل حيث نلاحظ أن نسبة 80% من عينة البحث اجابة بلا و 20% المتبقية اجابة بنعم وعند تحليلنا لهاته الفئة التي اجابة بنعم لاحظنا انها فئة قليلة مقارنة مع الفئة الاخر بالإضافة انها ليس لديها سنوات عمل في الميدان يعني اغلبيتهم شباب تتراوح سنوات الخبرة لديهم ما بين 6 الى 10 سنوات يتميزون بالحيوية والاندفاع وبغض الأحيان يطالبون بالساعة إضافية للعمل من اجل استكمال البرنامج برغم انهم غير مبرمجة ومفروضة من قبل الوزارة او الإدارة .

في تصريح احد المبحوثين رقم (17) حول الفئة التي أجابة بنعم يرد ويقول بصريح العبارة

”هذو أساتذة اجدد عندهم يومين تاع خدمة مساكين في بعض الأحيان نوكان اتعيطلهم

بيوم الجمعة ايجو يخدموا مازال امامهم مشوار طويل تم يعرفوا قيمة الجهد ”

ام النسبة التي إجابة بلا والمقدرة بـ 80% من عينة البحث تفسر عدم تناسب الاجر

والجهد المبذول من خلال تحليل لواقعهم المعاش واجحاف الحكومة في تطبيق ادنى

حقوقهم عاى سبيل المثال المرسوم الرئاسي 244/14 الذي يحدد تصنيف استاتذة

الابتدائي من الصنف 11 الى الصنف 12 برغم انه تم تطبيقه في جميع القطاعات التابعة

للوظيف العمومي وباتر رجعي الا في قطاع التربية ونحن ننتظر الوزارة مند 2014 في

تطبيقه ،ونفس الشيء فيما يخص القانون الأساسي يصرح المبحوث رقم (11):

”شهر ايجب شهر عام ايجب عام قارعوا مازال رانا انحسنوا فيه ،قبل الامتحانات ،قبل

الدخول المدراسي كلها سياسات الهروب وترك القطاع متعفن وتكسير المنظومة التربوية

ومسح كل شئ في الحلقة الضعيفة الا وهو المربي ”

وفي تصريح اخر يقوا احد المبحوثين: الأستاذ هو الموظف الوحيد الذي يبدأ عمله على

الساعة الثامنة تماما لان مرتبط بالتلاميذ اذا تغيب او تأخر لبضع دقائق يظهر ذلك للعيان

عكس القطاعات الاخر في الوظيف العمومي يدخلون ويخرجون كما يشاؤون.⁷⁹

⁷⁹مقابلات مع المبحوث رقم(11-17): (مقابلات أجريت بتاريخ 30 أفريل على الساعة14:30):أستاذ مدرسة ابتدائية.

وبتالي من خلال تحليلنا لإجابات المبحوثين من خلال المقابلات والاستمارات تبين ان هناك عدم الرضى الوظيفي من خلال ما يبده الأستاذ في الواقع والاجر الذي يتقاضه وذلك

—راجع للحجم الساعي الكبير والبرنامج المكثف وتعدد التلاميذ الذي يصل في بعض المناطق وعلى سبيل المثال المدارس التي قمنا بالدارسة الميدانية فيها الى 46 حتى 55 تلميذ في بعض المستويات وهذا غير مقبول من الناحية البيداغوجية التي يكون التدريس فيها بأفواج لا تتعدى 25 تلميذ. وبتالي الأستاذ في الوضعية الأول يبذل مجهود مضاعف يعنى عمل استاذين باجر استاد واحد وهذا ما يجعل الأستاذ دائما يعاني ولا يستطيع ان يحقق الكفاءة الختامية مع المتعلمين في هاته الظروف بالإضافة الى الأجر المتدني وانعدام الامتيازات مقارنة بالقطاعات الاخر .

ويصرح احد الاساتذة على سبيل المثال التدريس أيام جائحة كورونا كنا نعاني الويلات لا اهتمام من قبل الوزارة ولا توفير وسائل الوقاية من قبل البلدية بالإضافة الى انعدام منحة كورونا التي اخذتها وطبقت في جميع القطاعات الا في قطاع التعليم برغم اننا كنا اكثر المعرضون للخطر لأننا كنا نتعامل مع أطفال والطفل كان ناقل مباشر لهذا الفيروس بالإضافة الى عدم التعبئة للأساتذة المساكين الذين أصيبوا بكورونا ومحاولة الوزارة التهرب من المسؤوليات وترك الأستاذ يتخبط لوحدة بين المرض وتكاليف العلاج.

2 - الجدول رقم(2): هل يحقق لك الاجر الحالي مستوى معيشي مقبول

المؤشر	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	12	30%
لا	28	70%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبين

نلاحظ من خلال الجدول ان أكبر نسبة صرح بها المبحوثين هي 70% تؤكد أن الأجر الحالي للعامل لا يكفي، وهذا راجع الى مستوى الاجر الذي يتقاضاه الأستاذ مقارنة مع الأوضاع المعيشية والاسعار التي لا ترفع الاستقرار والارتفاع المستمر بالإضافة الى تدهور قيمة الدينار الجزائري الذي في نظر اغلبية المبحوثين هو السبب الرئيسي لمعاناة الموظف الجزائري بالإضافة الى عدم تحسين ومسايرة بعض المنح وتطويرها في القطاع على سبيل المثال النقطة الاستدلالية التي يحسب بها الاجر القاعدي التي تقدر بـ 55ج لساعة لا تتماشى مع القدرة الشرائية للموظف .

يصرح المبحوث رقم (30): بمان الزيادة في الأسعار للمنتوجات الاستهلاكية ارتفعت بنسبة 100% فيتوجب على الدولة الجزائرية رفع الراتب بنسبة 100 % للموظف حتى يستطيع العيش و يكون هناك عدلة وتوازي اجتماعي .

وهذا مانجده في الواقع المعيشي ،حيث يلاحظ على المجتمع تفاقم المشاكل وتدهور مستمر في المستوى المعيشي وصعوبة في الاستكمال الشهري للموظف.

أما نسبة 30% تصرح بان الاجر كافي لتحقيق مستوى معيشي مقبول ، وهي فئة قليلة بالمقارنة مع الفئة الأولى ويمكن تحليله أيضا انها تساهم فقط بنسبة معينة من اجرها في المصاريف او انها تعتمد على اعانات أخرى تسمح لها بالعيش برفاهية او تكون الاسرة ثنائية الدخل ويتحمل رب الاسرة جميع المصاريف بينما تساهم الام في بعض الأحيان أمثال المناسبات الدينية كعيد الفطر وعيد الاضحى وبتالي لا يمكن اخذها كمؤشر فعلي حقيقي.

ويرجع الاختلاف في الآراء مابين الفئتين لوجود عدة عوامل مختلفة تؤثر في الطرفين على سبيل المثال الحالة المدنية ،وعدد افراد العائلة ،وضعية المسكن من ايجار او الملكية،كيفية التنقل لافراد العائلة كلها ظروف وعوامل مؤثرة في إجابة المبحوثين. نذكر ان المبحوثين الذين لديهم عدد اكبر من الأبناء لديهم مصاريف يومية مقارنة مع الذي له عدد اقل من الأبناء، كذلك عمر وسن الأبناء له دور في التأثير على ميزانية الاسرة من حيث المشتريات فالأبناء ترتفع مصاريفهم كلما ارتفع سنهم فالموظف الذي لديه أبناء فالابتدائي مصرفه اقل من الموظف الذي لديه أبناء في الثانوي فالمصاريف اليومية ترتفع كلما زاد عدد الافراد .

في بعض الأحيان يمكن ارجاع المشكل كذلك في تسير الاجر وثقافة الاستهلاك وعدم العقلانية في المصروف ومحاولة تتبع الكماليات وترك الضروريات، حيث يجب وضع ميزانية محكمة مقارنة مع الاجر الذي يتقاضاه ،وقد يكون المشكل في المؤسسة أو القطاع الذي يعمل فيه الفرد، حيث اذا كانت المؤسسة تقدم بعض المساعدات والمكافآت والمنح والحوافز للموظف فإنها سوف تساعد كثيرا في الاستكمال الشهري من دون مشاكل .

ومن إجابات المبحوثين يتضح ان الأجرة الشهرية التي يتقاضاه الأستاذ الذي تتكون عدد افراد عائلته مابين (4 الى 5 افراد) تكفيه فقط لمدة أقصاها 20يوم مما تجعله يدخل في دوامة التفكير في كيفية استكمال العشرة أيام المتبقية فيلجأ الى طرق أخرى على سبيل المثال الاستدانة او القيام بأعمال خارج أوقات العمال او في بعض الأحيان التغيب من اجل العمل في مشاريع أخرى حتى يستطيع كسب المال .

والبعض الاخر يعتمد على تقسم أجرته الشهرية بطريقة حسابية فيشتري فقط الكماليات حتى يضمن الاكل والشرب ومصاريف الصحة والنقل لابنائهم ويتجاهل جميع الكماليات ويعتمد على سياسة "التقشف او زير السننورة حتي ايجب ربي الخير " كما يصرح احد المبحوثين. وبتالي الاجر الحالي لا يسمو الى تطلعات الموظف مما يدفع بالاستاذ في بعض الأحيان الى تقديم الاستقالة من هذا القطاع او البقاء والعمل حسب الاجر المدفوع حسب المقولة المشهورة "يا تخلصونا كيما نخدموا ولا نخدمو اعلى حساب مانخلصو".

الجدول رقم (3): هل تقتني الكماليات ام فقط السلع الضرورية

النسبة المئوية %	التكرار	المؤشر
10%	04	الكماليات
90%	36	السلع الضرورية
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال الجدول نلاحظ ان نسبة 90% من المبحوثين يصرحون انهم يعتمدون على الضروريات لان الاجر الذي يتقاضون لا يسمح لهم بشراء الكماليات بالإضافة الى ارتفاع هاته الكماليات التي أصبحت لم استطاع اليها سبيل يعني سعرها مرتفع جدا يرجع البعض أيضا غلاء هاته الضروريات وعدم استقرار أسعارها راجع الى عدم المراقبة من قبل الهيئات المختصة والسماح للانتهازين والاستغلاليين في التحكم في الأسعار بالإضافة الى تخلي الدولة عن سياسة التدعيم الذي زاد معانات الموظف البسيط وادى بتدهور المستوى المعيشي ويصرح المبحوث رقم (39) :

" اصبحنا لا نستطيع شراء الفواكه وبعض الكماليات حتى وهي في موسمها الأصلي وما بالك عندما تكون في غير موسمها "80

⁸⁰مقابلة مع المبحوث رقم(39): (مقابلة أجريت بتاريخ 2024/04/29 عاى الساعة 14:30): أستاذ مكون

وبتالي يمكن لنا تفسير هذا التراجع الرهيب في المستوى المعيشي الى عدم قدرة الموظف البسيط مسايرة ارتفاع الأسعار للمواد الغذائية والخطر والفواكه ،حتى اصبح المواطن البسيط يقتني احتياجاته بكميات قليلة من اجل تسير الاستهلاك اليومي يعني يقولون :

" تسلك اليوم او غدوا ربي افرج "

ام الفئة المتبقية والمقدرة بـ 10% التي تصرح انها تقتني الكماليات يمكن تفسير قدرتها من خلال عدد الافراد القليل او اعتمادها على مداخيل أخرى ام عن طريق الاهل او مساعدة الزوجة باجرتها الشهرية في المصرف اليومي والقيام بدروس خصوصية ،وفي بعض الأحيان قيام الزوج بالعمل بسيارته من خلال تطبيقات (ياسير) يعني كلون دستان من اجل شراء بعض الكماليات لأبنائه.

من خلال تفسيرنا للجدول نستخلص أن المقاييس التي يحدد من خلالها الاجر لايراعي فيها أسعار ومستجدات الاحتياجات اليومية وهذا يظهر نت خلال النسبة المصرحة لعينة البحث التي لا تستطيع شراء ابسط الكماليات حيث لو كانت المقاييس تراعى لما وصل سعر البطاطا الى 120 دج وسعر بعض الحبوب الجافة الى 500 دج وسعر الدجاج الى 600 دج...الج .وهذا بسبب تخلي الدولة عن سياسة الاستيراد وفتح المجال أمام الخواص المحليين والأجانب لجلب مختلف المواد وبيعها في السوق الوطنية بالأثمان التي يريدونها .

حيث أصبحت الدولة كوسيط بين الموطن والخواص وذلك من خلال فرض الغرامات الجبائية والجمركية على المستوردين وترك لهم فرصة الاحتكار وعدم تحديد الحدود القصوى للأسعار بالإضافة الى خلق عامل الندرة والأزمات برغم من توفر المواد الأساسية الا ان هناك جهات تعمل على عدم الاستقرار مثلما حدث في الآونة الأخيرة حول ندرة الحليب وزيت المائدة والسميد حتى زاد ثمنها اضعاف مضاعفة هذه كلها عوامل تؤثر على استقرار الموظف البسيط وتعمل على انهاك جيوبه وزيادة مصاريفه اليومية مقارنة مع مدخوله الشهري .

بالإضافة الى عدم وجود دراسات حقيقية توضح حقيقة العلاقة بين الأجر المتحصل عليها والأسعار اليومية ،ومن جهة أخرى لا يمكن التحكم في ثمن وأسعار هاته السلع الضرورية والكماليات لعدم وجود مخزون وإنتاج وطني ومحلي يحقق الاكتفاء الذاتي ويقضي على الندرة والاحتكار ويجعل الموظف البسيط يقتني هاته الضروريات وحتى الكماليات بأريحية حتى يشعر ببعض الاستقرار النفسي والاجتماعي .

الجدول رقم(4):هل تتوجه نحو الاستدانة من أجل تلبية حاجيات أسرته الشهرية

المؤشر	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	75%
لا	5	12.5%
أحيانا	5	12.5%
المجموع	40	100%

المصدر:من إعداد الطالبين

نلاحظ من خلال الجدول ان اكبر نسبة صرحت باتجاهها نحو الاستدانة تقدر بـ 75%

وهذا راجع الى عدم قدرتهم الى استكمال المصاريف الشهرية بسبب الارتفاع في الأسعار

لمختلف المواد الغذائية زد على ذلك ارتفاع فواتير الكهرباء والغاز والماء وهذا يمكن

ارجاعه الى عدم قدرة مسايرة الاجر وتكاليف الاسرة خاصة اذا كانت العائلة تتكون من

4ال5 افراد وتكون أحادية الدخل فيتحمل رب الاسرة هاته التكاليف فيلجأ الى طرق

مختلفة من اجل تعويض هاته الاحتياجات عند نفاذ السيولة لديه ومن خلال المقابلات التي

قمنا بها صرح اغلبية المبحوثين انهم يعتمدون على سياسة (شهر يضمن شهر) يعني

يقومون بجلب جميع الضروريات من مواد غذائية وخطر وفواكه من محلات المواد

الغذائية القريبة من محل سكنهم عن طريق الاستدانة وفي نهاية كل شهر يقومون بدفع

الدين السابق واخذ سلع جديدة وهكذا. وفي بعض الأحيان يقومون بإعطاء صاحب المحال شكايات من اجل الضمان حتى يضمن بانه سوف يدفعون له السلع التي يأخذونها .

ويصرح المبحوث رقم (05) " في بعض الأحيان نشعر بالخوف عندما نجد صاحب

المحال الذي نقتني منه احتياجاتنا مغلق وخاصة قبل نهاية الشهر "

وبتالي اصبح الموظف من الناحية الاجتماعية تابع لأصحاب المحلات التي يستندوا منها وييدي نوع من الولاء لأصحاب هاته المحلات .حتى طريقة تعاملهم تختلف مقارنة مع الزبائن التي تدفع ثمن المشتريات .فصاحب المحل يعطيه الكمية والنوعية التي يحب في بعض الأحيان تحت عبارة { عوني كما راني نعاونك اونتهلا فيك / يعني راك تدي الكريدي عندي }

وظهور أيضا بعض المصطلحات السوسولوجية الجديدة لدي الموظف الجزائري مثال:

"ثقافة كراس الاستدانة ،شراء الملابس بتقسيط.....الخ "

وبتالي يدخل الموظف في وضعية الحتمية لشراء بعض الأشياء من صاحب المحل الذي

يستدين منه ولا يستطيع تغيير المحل خوفا من رأيت صاحب المحل الذي يستدن منه

وبتالي يصبح الموظف تابع ومقيد من حرياته واتخاذ قراراته .

ام النسب الثانية التي صرحت بعدم لجؤها الى الاستدانة والتي تقدر بـ 12.5 من عينة

⁸¹مقابلة مع المبحوث رقم(05):(مقابلة أجريت بتاريخ 2024/04/28 عاى الساعة 14:30):أستاذ مكون

البحث وجدنا ان عدد الأبناء لا يتعدى 3افراد بالإضافة الا ان الاسرة هي ثنائية الدخل يصل

في بعض الأحيان دخل الاولياء 160 الف دج ، او نجد ان لهاته الاسرة مداخيل اخرى على سبيل المثال تقوم بفتح مجالات تربوية لتدريس الدروس الخصوصية او تقوم بكراء مساكنها واستغلال السكنات الوظيفية يعني تعتمد على مداخيل شهرية متعددة الاتجاهات. ام النسبة الثالثة التي صرحت بأحيانا والمقدرة بـ 12.5 % من خلال تحليل المقابلات وتصريحات هاته الفئة انها تلجأ الى الاستدانة في الأعياد والمناسبات بسبب تكليف هاته المناسبات مثال : عيد الفطر ، عيد الأضحى ، والدخول المدرسيالح و احيانا تعتمد على اذخارها السابق في تعويض النقائص الشهرية من خلال صد الحاجيات الضرورية والاعتماد على منحة المردودية التي يأخذونها كل ثلاثة اشهر . ولكن من خلال تحليلنا للواقع السوسولوجي للأستاذ فهو مرهون دائما للاتجاه نحو الاستدانة بمختلف أنواعها من اجل تحقيق حاجيات اسرته اليومية او المستقبلية برغم من اتباعه عقلانية في تسير الاجر الذي يتقاضه فهو دائما يحاول استكمال الشهر بدون دين من اجل المحافظة على استقرار العائلة وحفظ ماء الوجه والمحافظة على مكانته في المجتمع وعدم الحط من قيمته ونحن نعلم نظرة المجتمع للمربي لهذا فهو دائم الحرص على عدم احتياجه للجانب الاخر من المجتمع خاصة الاولياء حتى يحافظ على ذلك البعد الاجتماعي.

المبحث الثالث : الطرق التي يعتمد عليها الموظف لأستكمال الشهري

الجدول رقم(5): هل تقوم بعملية الإدخار؟

النسبة المئوية%	التكرار	المؤشر
25%	10	نعم
75%	30	لا
100%	40	المجموع

المصدر: من إعداد الطالبين

نلاحظ من خلال الجدول ان اكبر نسبة والمقدرة بـ 75% من مجتمع العينة تصرح بعدم قدرتها للإدخار في ظل الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الحالية وقد إشارة النتائج الى انكماش مستوى الدخل المتاح للأسر بالتزامن مع ارتفاع معدلات الاستهلاك بسبب ارتفاع معدلات التضخم وانعدام فرص العمل ، وزيادة فقر السكان ، وارتفاع وعدم استقرار الأسعار التي هي دائما في تزايد مستمر يعني تحرير أسعار المواد الغذائية ورفع الدعم عنها ، بالإضافة الى موجات التضخم التي اثرت عاى القدرة الشرائية والحافز على الادخار ووصول مؤشر البطالة لمستويات خطيرة في الاسر الجزائرية فتجد رب اسرة يتكفل بمصروف العائلة برغم من وجود أبناء حاملين لشهادات ماستر ودكتوراه ولكن بدون عمل وهذا مع تباطأ في معدلات نمو الدخل المتاح ، إضافة الى الاضرابات السياسية والأمنية التي عرفتھا البلاد بالإضافة الى كثرة الأعباء التي أنقلت كاهل الاسر الجزائرية

كزيادات في أسعار السيارات والمواد واسعة الاستهلاك ما جعل الاسرة الجزائرية تمر بمرحلة صعبة من الالتزامات المالية المستمرة والتي لا يستطيع من خلالها الموظف البسيط من خلال هذا الأجر الادخار بمستويات عالية.

هذا ما أبانت عنه الدراسة القياسية سنة 2022 في مقال مأخوذ من مجلة: (اقتصاد المال والاعمال) التي أظهرت وجود سلوك متذبذب على طول الفترة الممتدة من (1970-2020) ويؤول الى التباطؤ في حركة الادخار الاسري على مستوى المنظور ، وهذا ما يؤشر على صحة النتائج المتحل عليها والمصرح بها من عينة البحث.بالاضافة الى التحول في العادات الاقتصادية لأغلب الاسر الجزائرية .

ام انسبة الثانية والمقدرة بـ 25 % والتي تصرح بانها تقوم بعملية الادخار فهذا يمكن ارجاعه الى عملية التحكم الجيد في المصاريف اليومية وتحديد الميزانية يعني تتبع مجموعة من النصائح وأفكار تساعد على ادخار المال لوقت الحاجة من خلال تقليل النفقات والتسوق بدكاء واستثمار رؤوس الأموال من خلال شراء الذهب وبعض العملات مثال الأورو وبيعه عندما يعرف نوع من الارتفاع في السوق السوداء. بالإضافة الى الدخل العائلي في بعض الأحيان يكون هناك تفاهم بين الاولياء بصرف اجرة وادخار الأجرة الثانية،زد على ذلك عدد الافراد ومساهماتهم في المصرف اليومي كلها عوامل تساعد الموظف على الادخار والراحة في تحقيق مستوى معيشي مريح بدون ضغط .

في تصريح احد المبحوثين يقول عندما اتقاضى اجرتي اول شئى أقوم به وهو نزع مبلغ مالي معتبر واضعه في البنك ولا ارجع اليه الا مستقبلا في مشاريع وليس للاستهلاك واقوم بتسيير الشهر بالأجرة المتبقية .
وبعبارة صريحة يقول:

"يجب التحكم في كروشنا خطر الكرش تعطيها واش تعطيها او متشبعش "

في بعض الأحيان يلجأ الأستاذ الى الخدمات الاجتماعية من اجل عملية الادخار فيأخذ قرض بدون فوائد ويضعه في البنك حتى يضمن استغلاله في مشاريع مستقبلية وفي نفس الوقت يعلم انه اذا لم يضع نفسه امام حتمية نزع مبلغ مالي من كل اجرة شهرية من قبل الخدمات فانه لا يستطيع الادخار مدى الحياة .

فلاحظ ان اكثر من 75 % من عينة البحث استفادة من القروض الممنوحة من لجنة الخدمات الاجتماعية برغم في بعض الأحيان هي لا تحتاج اليها ولكنها تاخودها بنية الادخار .

يصرح المبحوث رقم 18 حول القروض التي تمنح من قبل الخدمات ومدى تحقيقها لأهدافها يقول

" انا فالحقيقة هاته القروض ما عنديما ندير بها بصح خمنت غاية انجبها وندسها

فالبانك اويقلعولي كل شهر 8000دج متضرنيش ومن جانب اخر نوكان مانطبقش هاته

العقلية في حياتي ما نجم نجم هذا المبلغ "82

وبتالي من خلال تحليلنا لمقابلات المبحوثين استخلصنا ان فئة الأساتذة يلجؤون الي الخدمات الاجتماعية بغيت الادخار ووضع انفسهم تحت حتمية العيش براتب المتبقي من اجرتهم بعد بدايت نزع الاشتراكات الشهرية من قبل لجنة الخدمات لمدة خمس سنوات وهذا ماسوف يؤثر على جانب حياة الموظف واسرته وسوف يدفع به مستقبلا الى اللجوء الى العمل وخلق مصدر لمداخيل أخرى تمكنه من تغطية هاته النقائص من أجرته. ام الفئة المتبقية المقدرة بـ25% فهي لم تستفد من الخدمات الاجتماعية ام بسبب انها ليس لديها سنوات عمل لازمة او من جهة اخرى لا ترى فيها فائدة من خلال الاقتطاع في كل شهر من الأجرة الشهرية ومن جهة أخرى خوفا منهم جلب هاته الأموال واستهلاكها في فترة زمنية قصيرة ودخولهم في دوامة أخرى من المشاكل ، بين الاقتطاع ومشكل مسايرة الراتب للمصاريف اليومية.

والبعض الاخر يري بانها هاته الخدمات لا تعود بالفائدة على الموظف بل هي سياسة لنهب الأموال لمصالحهم الشخصية لا يستفيد منها الموظف لا في الرحلات ولا في الاتفاقيات المبرمة فهي محتكرة من قبل اشخاص ونقابات معروفة ومن الأفضل على الموظف ان يطالب بحلها وتعويضها بشهر 13 كتعويض مادي يأخذه العامل والموظف

⁸²مقابلة مع المبحوث رقم(18):(مقابلة أجريت بتاريخ 2024/04/25 على الساعة 14:30):أستاذ رئيسي

نهاية كل سنة ام سياسة القروض التي تعتمد لها لجنة الخدمات لاتسمن ولا تغني عن جوع بل في بعض الأحيان تخلط حسابات الموظف وتجعله يعاني في دفع وارجاع هاته القروض قبل وقتها خاصة في حالة رغبة الموظف في التقاعد المسبق .

الجدول رقم (6): هل تعتمد على مصادر أخرى للرزق؟

المؤشر	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	35	87.5%
لا	5	12.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبين

تشير المعطيات الإحصائية للجدول رقم 6 ان معظم افراد العينة المقدرة بـ 87.5 % تعتمد

على مصادر أخرى للرزق من غير أجرتها ويفسر هذا من خلال الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها الموظف الذي تضعه امام حتمية البحث عن مصادر أخرى لتحقيق حاجياته وغايات اسرته المستقبلية وابتعاده عن حتمية انتظار وتبعية يوم دفع الراتب ومن .

وفي تصريح المبحوث رقم (17) يقول:

" من المعروف بأننا نعيش أوقات التضخم وغلاء وعدم استقرار الأسعار ووصولها لأعلى مستوياتها على كل الأصعدة وبلا شك أننا لن نستطيع مواجهة هذا التضخم بدون تعدد مصادر دخلنا كأفراد "

وبتالي ما تستطيع شرائه هاته السنة بـ مليون دج لن تستطيع شرائه بـ 2مليون دج

العام القادم وقد يكون الشهر القادم بسبب سياسة الاحتكار والتحكم في السوق وعدم

المراقبة الصارمة وتطبيق المقولة المشهورة: {زادوا فيها الله غالب احنا تاني

أنزيدوا }

وبتالي المستوى المعيشي بالأجر الحالي ينخفض باستمرار ان لم يصاحبه دخل اخري

بالإضافة الى قدرتنا على العمل وكسب المال تتخفف مع التقدم في العمر والاصابة

ببعض الامراض المزمنة مما يدفعنا للاستثمار على سبيل المثال: البيع والشراء عن طرق

المنصة الإلكترونية، القيام بدروس الخصوصية ، العمل في مدارس خاصة ، المتاجرة في

سوق السيارات (يعني كورتي)، التسويق في الانترنت .

وبتالي من خلال تحليل وتفسير المقابلات والاستمارات لا يمكن لعينة البحث الاعتماد

على مصدر واحد للرزق وانتظار الأجرة الشهرية التي لا تكفي سوى لمدة 15يوم كما

يقول احد المبحوثين بتباع سياسة النقشف

كما تعلمون نحن نتعامل أمام فئة مثقفة ودو مستوى علمي لا يمكن حصرها في وظيفة معينة فهي تقوم باستغلال قدراتها العلمية والفكرية لكسب المال وابتكار تقنيات تعليمية تجعلها محل اهتمام المجتمع وتسعى لكسب المعلومة من هاته الجهات التي بدورها تعود عليها بالفائدة المادية والمعنوية، فالأستاذ لا يمكن له ان يبقي مربع اليدين وينتظر مصيره من قبل وزارة لا تقدم ولا تأخر فهو يسعى دائم وفي حدود القانون الى خلق ثروة تسمح له العيش في رفاهية دائمة بعيد عن الضغوطات الاجتماعية.

ام الفئة الثانية التي تقدر بـ 12.5% والتي تصرح ان ليس لديها مصادر اخرى لرزق ربما تحقق احتياجاتها العائلية من خلال الأجرة التي تتقاضاها خاصة اذا كانت لديه سنوات عمل اكثر من 30 سنة زد على ذلك اذا كانت الاسرة متعددة المداخيل يعني الام والابناء لديهم وظائف واجرة شهرية ويتكفلون بمصارفهم الخاصة بدون اللجوء الى رب الاسرة.

ويمكن ارجاع عدم اعتماد هاته الفئة على مصادر اخرى للرزق هو ضيق الوقت وقضاء كل اوقاتهم في التدريس بالإضافة الى البرنامج المكثف. والتزاماتهم العائلية خاصة النساء دوى الأطفال الصغار وبتالي صعوبة التوفيق بين الاعمال المنزلية وتربية الأبناء ومتطلبات الوظيفة ونحن نعلم التحضيرات والاعمال التي يقوم بها الأستاذ داخل القسم وخارجه.

وبتالي هذه كل عوامل وصعوبات تجعله لا يعتمد على مصادر أخرى من غير الأجر الذي يتقاضه من الوظيفة بالإضافة الى عامل تقدم السن والارهاق الذي تجعله يفكر برجوع مباشرة الى البيت من اجل الراحة وعدم تفكيره بأشياء اخرى.

وبتالي كيف لا يعتمد هذا الأستاذ على مصادر أخرى للأجر فقد صنفته مركز أبحاث التعليم العالي التابع لجامعة شيكاغو الأمريكية، الجزائر في المرتبة الأخيرة من حيث أجور الأساتذة، مقارنة ببعض دول العالم عموما والدول المجاورة والعربية على وجه الخصوص بحيث يتقاضى المعلم المغربي راتبا بـ 9 ملايين سنتيم شهريا مقابل راتب يقدر بـ 80 مليون سنتيم يتقاضاه المعلم القطري.

وأوضح التقرير الذي أعده المركز الأمريكي حول " رواتب الأساتذة " في 13 دولة أجنبية وعربية وبإجراء مقارنة بسيطة بين الجزائر والدول العربية ، باحتساب 1 دولار لكل 100 دينار ، فإن الجزائر قد احتلت المرتبة الأخيرة براتب شهري يقدر بـ 4 ملايين سنتيم ما يعادله بالدولار 345.

وفي الموضوع أوضح الخبير الاقتصادي الدولي " مالك سراي " أن التقرير الذي اعده مركز أبحاث التعليم العالي حقيقي والأرقام كلها حقيقة مرة وبالتالي فرواتب الأساتذة سواء في جامعاتنا أم في مدارسنا ضعيفة ، خاصة اذا قارناها بدول شقيقة كالمغرب ، مؤكدا ان الأستاذ ببلادنا يعيش في محيط لا يحفزه على الابداع والبحث، لانه يجد نفسه مجبرا على الانشغال بامور أخرى كالبحث عن الايجار ، وتضييع وقته في المواصلات ، في الوقت

الذي أكد أن الأستاذ من حقه الحصول على " راتب محترم " ومنحه التحفيزات المادية للمشاركة في ملتقيات ودورات تكوينية بالخارج لتطوير قدراته المعروفة ورسكلتهم، بدءا بتوفير محيط ملائم له يحفز ويحفزه الى الابداع.

الجدول رقم (7): هل يسمح لك راتبك الشهري بالتخطيط للمستقبل أو القيام بمشروع

اقتصادي بسيط؟

المؤشر	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	05	12.5%
لا	35	87.5%
المجموع	40	100%

المصدر: من إعداد الطالبين

من خلال المعطيات الإحصائية الموجودة في الجدول يتضح مدي انعدام التخطيط او القيام بمشاريع مستقبلية حيث نجد ان اغلبية افراد العينة يصرحون بنسبة 87.5% ان ليس

لديهم تخطيطات ومشاريع اقتصادية ولو بسيطة في المستقبل في ظل تدني المستوى

الحدي للأجر من جهة ومن جهة أخرى لوجود لمصادر الدعم التي تدفع بالموظف

لتخطيط وان اغلبية تخطيطاتهم ومشاريعهم المستقبلية تكمن في اكتساب بعض الحقوق

التي هي واجب على الدولة في الدول الأوروبية مثال التخطيط لاكتساب مسكن عن طريق

احدى الضيع مثل سكنات عدل او سكنات الترقوي المدعم (LPA) او اكتساب قطعة ارض

وبناء منزل، اوشراء سيارة. وان هذه النسبة التي توضحها الجدول رقم 7 تشير الى ان الاسرة الجزائرية ليس لديها ميزانية للمشاريع الاقتصادية والتخطيط حيث هما الوحيد هو الجري وراء تحقيق الاحتياجات اليومية وهذا ما نلتمسه في تصريحات المبحوثين من خلال المقابلات:

" كيف يمكن لنا التفكير في التخطيط للمستقبل او القيام بمشروع اقتصادي والاجر الذي

نتقاضاه لايلبى لنا في بعض الأحيان سوى 15 يوم من الشهر؟"

وبقيت الأيام تستكمل بالاستدانة والقيام بأعمال أخرى وبتالي ميزانية التخطيط والترفيه حذفت و غابت عن قائمة الاحتياجات الاسرة الجزائرية من العهد الرئاسية للرئيس المرحوم

" الشاذلي بن جديد " إن الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية لا تسمح في التفكير لنا في

الوقت الحالي يمكن ان تكون هناك تطلعات ومشاريع مستقبلية اذا كان هناك تحسن حقيقي في الأجور التي نتقاضاها. او عن طريق منح قروض بدون فائدة للقيام بمشاريع والتخطيط على المستوى القريب والبعيد.

أما باقي النسبة الممثلة بـ 12.5% تعتبر نسبة ضئيلة فقد فسرت هاته المسألة بأراء مختلفة حيث يقول أحد المبحوثين بأن الموظف الجزائري لديه تخطيط ومشاريع مستقبلية ولكن بطريقة عفوية غير منظمة وبتالي كيف نفسر امتلاك الموظف بعد مدة زمنية لسكن اوسيارة جديدة او قيامه برحلات برعم انه يتقصى لنفس الاجر رغم الزيادات القليل خلال

هاته السنوات. فهنا تدخل سياسة عقلانية تسيير الأموال وكيفية تطويرها وتدويرها من موظف الى اخر فنجد في بعض الأحيان موظفان من نفس الرتبة ونفس التصنيف ولديهم نفس عدد افراد العائلة فنجد الأول يعاني ماديا بينما الموظف الثاني يعيش بأريحية ويستغل أجرته الشهرية في التخطيط والمشاريع فهنا المشكل لا يمكن ارجاعه الى الاجر الذي يتقاضاه الموظف وانما في سياسة تسيير الأموال المكتسبة شهريا من قبل الموظف.

ولكن في الواقع الاجتماعي لا يمكن للموظف بهذا الاجر المجازفة والدخول في مشاريع اقتصادية غير مضمونة فيضع اسرته على حافة النار ام النجاح او المعاناة ونحن نعلم مدى صعوبة نجاح المؤسسات الناشئة ومدى تقبل فكرة جديدة وتطويرها في مجتمع لا يهتم بالأبداع الفكري وبتالي هذا المشروع او المؤسسة الجديدة هي امام حتمية النجاح والتطور او الموت والانهاء والافلاس ، ولهذا لا نجد مبادرة من قبل افراد هذا القطاع.

خاتمة الفصل الرابع:

الواقع المعيشي للعمال في ظل تدني الحد الأدنى للأجر في الجزائر

يعتبر مصطلح الواقع المعيشي للعمال مصطلحا واسعا الاستخدام من طرف العديد من الهيئات والمنظمات الدولية، لارتباطه بالأجر الذي يتقاضاه الموظف او العامل وهو يضم جوانب متعددة مما ادي الى اختلاف مفهومه ومؤشرات قياسه من بلد الى اخر، وهو مجموع ما يملكه الفرد او المجتمع من سلع وخدمات سواء كانت مادية او غير مادية (كالتعليم والصحة وغيرها)، حيث يعكس هذا المجموع مستوى الرفاهية لدى الفرد او المجتمع ولكن من خلال درستنا وتحليلنا للواقع المعيشي للعمال في ظل تدني الحد الأدنى للأجر في الجزائر توصلنا الى مجموعة من النتائج من خلال الفرضية الأولى التي انطلقنا منها وهي تحديد الاجر مرتبط بالمناسبات السياسية وتوجهات الدولة الاقتصادية .

ومن خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها لاحظنا وتوصلنا الى ان الاجر الذي يتقاضاه الأستاذ مقارنة مع الجهد المبذول وحجم العمل لا يساوي الاجر الذي يتقاضاه حيث صرحت نسبة 80% من عينة البحث بعدم رضاها من هذا الأجر المدفوع من قبل الحكومة وهذا ما يعكس المعاناة اليومية للأساتذة بالإضافة الى ان هذا الاجر لا يحقق مستوى معيشي مقبول يليق بمربي الأجيال مما يفرض عليه البحث عن مصادر أخرى لتحقيق احتياجاته الاسرية حيث نجد 70% من مجتمع البحث يصرحون بأن هذا الاجر لا يكفيهم للعيش الكريم بدون ضغوطات نفسية وهذا الأجر يتم استهلاكه في 15 يوم على اقصى

تقدير من خلال اتباع سياسة التقشف والاعتماد على الضروريات من السلع بنسبة 90% والابتعاد على الكماليات التي لا يستطيع توفيرها الا عندما تصبح اثمانها متدنية .

كما استخلصنا أيضا أن أكثر من 75.5% من عينة البحث يعتمدون على الاستدانة من اجل تلبية حاجيات اسرهم الشهرية من طرف أصحاب المحلات المواد الغذائية والملابس والاشياء الأخرى القريب من سكنهم بشرط الدفع نهاية كل شهر اوفي بعض الأحيان وضع ضمانات مثل الشكاك البريدية ، وظهر ثقافة كراس الاستدانة يتم تسجيل السلع التي تأخذها الاسر يوميين .

ام عملية الإدخار فهي منعدمة بنسبة 75% من قبل افراد العينة بتصريح المبحوث رقم(20): بهاته العبارة "هههه احنا غارقين فالمصروف والاحتياجات اليومية والشهرية تكمل في 10 أيام ونت أتقولي الا تقوم بالادخار الله يهديك كيما يقول المثل ما يحس بالجمرة غير اللي كواتو"

كم نجد ان ان اغلبية افراد العينة يلجؤون للاستفادة من القروض الممنوحة من طرف الخدمات الاجتماعية بنسبة 75% برغم علمهم انها لا تحقق اهداف كبيرة الا انهم يستغلونها بدفعها في الصيغ السكنية وشراء المستلزمات المنزلية من عتاد وأجهزة كهر ومنزلية، ام مسألة التخطيط والقيام بمشاريع اقتصادية بسيطة فهي غير موجودة بسبب هذا

الاجر⁸³

⁸³مقابلة مع المبحوث رقم(20): (مقابلة أجريت بتاريخ 2024/04/16 عاى الساعة 13:30): أستاذ مكون

المتدني حيث نجد نسبة 87.5 % من عينة البحث لا يسمح لهم الأجر في الدخل في مشاريع استثمارية وهذا راجع الى عدم كسبهم رؤوس أموال بسبب عدم ادخارهم لان هاته الوظيفة تجعلك تعيش فقط واذا اردت التحسين من مستواك المعيشي يجب عليك ان تعتمد على مصادر اخري للرزق وهذا ما تفسره نسبة 87.5 % من عينة البحث انهم لا ينتظرون الأجر الشهري فقط بل يعتمدون على طرق اخري لكسب المال تجعلهم نوعا ما احرار وغير مربوطين بيوم دفع الأجور وهذا لمسناه من خلال المقابلات حيث صرح لنا الكثير من المبحوثين انه يشتغل في عدة مجالات بدون المساس بوظيفته مثال التجارة في السيارات ، القيام بدروس خصوصية في بيته او في مدارس خاصة ، العمل بسيارته خاصة في ظل التطبيقات الموجودة مثل " سائق ياسير".....الج

وبتالي حتمية الأجر المتدني دفعت بفئة الأساتذة للاعتماد على مصادر اخري لرزق برعم من المخاطر الصحية والنفسية، ويمكن تفسير ذلك من خلال النمو الكبير للاستهلاك الاسري الناتج عن تحرير أسعار المواد الغذائية ورفع الدعم عنها بالإضافة الى موجات التضخم التي أثرت على القدرة الشرائية والحافز على الادخار ووصول مؤشر البطالة لمستويات خطيرة، وهذا مع تباطأ في معدلات نمو الدخل المتاح، بالإضافة الى الاضربات السياسية والأمنية التي عرفتها الجزائر وبتالي ارتفع الأجر في الجزائر مرتبط بالمناسبات السياسية التي تجعل من الموظف وسيلة لتحقيق غاياتها خاصة في محاولة الجهات المعنية الفوز بعهدات انتخابية جديدة بالإضافة الى التوجهات الاقتصادية التي تسع الدولة من

خلالها الخروج بالبلاد من المشاكل والأزمات المالية والدفع بالاقتصاد الوطني نحو الازدهار والتقدم وخلق بنبوحة مالية تعود بالفائدة على الجميع على حسب كل مستوى من المجتمع من خلال رفع الأجور وتحسين المستوى المعيشي لطبقة الشغيلة.

ولكن هذا لم نلتمسه من خلال الدراسة التحليلية التي قمنا بها في بحثنا هذا برغم من ارتفاع أسعار البترول والغاز الطبيعي الى اقصى درجاته في السنوات الأخير الا انه لم يعالج مشكلة تدهور الأجور والواقع المعيشي المر الذي يعيشه الموظف بصفة خاصة ، والمواطن الجزائري بصفة عامة أم الزيادات التي يتكلمون عنها والمقدرة بنسبة 47 % خلال ثلاثة او اربعة سنوات الأخيرة فهي لا تعتبر مقنعة بسبب الارتفاع المضاعف لأسعار السلع والمنتجات بنسبة 100 % وان جملة الزيادات التي مست اليد الشغيلة قدرت بأقصى تقدير ما بين 10 الالف دج الى غاية 15 ألف دج خلال السنوات الأخيرة لو نقوم بعملية حسابية بسيطة من خلال تصريحات انها رفعت الاجر بنسبة 47% في الأربع سنوات الأخيرة يعني زيادة تقارب النصف من اجرة أي عامل او موظف ،وبتالي عندما نرجع الى اجرة أستاذ قبل اربع سنوات كان يتقاضى 32 ألف دج وفي نظرنا من خلال الزيادة المصرح بها فانه سوف يصل اجره من خلال الزيادة التالية

$$48000 = 32000 + 16000$$

دج ولكن في الحقيقة أجرته الحالية تقدر ب41900 دج

وبتالي استخلصنا ان العامل او الموظف هو اخر اهتمامات الحكومة وتحديد الاجر لم يتم التفكير به بشكل يوازي المستجدات الاقتصادية والاجتماعية والزيادة في الاجر في بعض

الأحيان تكون بسبب الضغط من قبل الطبقة العاملة ومحاولة الدولة إسكاتنا بالفتات من خلال الزيادات القليلة في كل مناسبة من مناسباتهم من أجل استمالت الرأي العام لتمرير مشاريعهم في غياب الوعي أو عدم القدرة على فعل أي شيء .

الفصل الخامس:

تمثلات العمال للقانون الأساسي للعمال

مقدمة الفصل الخامس:

إن الأوضاع المادية والاجتماعية الحالية للموظف والعمال الجزائري لا تبشر على خيرا وذلك بسبب المعانات اليومية وعدم الاستقرار المعيشي في ظل تدني القدرة الشرائية للموظف بسبب الارتفاع العشوائي لأسعار المواد الاستهلاكية الذي يعرف تزايد في كل المجالات، مما أرق جيوب العائلات الجزائرية التي أصبحت تجد صعوبة في الاستكمال الشهري من خلال الأجرة التي يتقاضاه رب الأسرة مما جعلتهم يعيشون حالة عدم الاستقرار والرد على هاته الظروف من خلال المطالب برفع الأجور وفتح هذا القانون او تعديله كليا او اخراج الموظف من قوانين الوظيف العمومي خاصة قطاع التعليم، لأن هاته الفئة لا تنتظر الجديد من هذا القانون الاساسي الذي هو عبارة عن تعديلات بسيطة سوف يمس بعض الرتب والتصنيفات وتكون هناك زيادات على اقصى تقدير بـ 10 الاف دج، فالمشكل لا يتوقف على الأجر فقط وانما على الأوضاع الاقتصادية وكيفية تحكم الدولة في التجارة والأسواق المحلية في ظل سياسة الإحتكار التي تعتمدها بارونات السوق التجارية من خلال تحكمها في السلع الموجودة ، ومحاولة خلق الندرة من اجل تعزيز السلع ورفع بأسعارها الى اعلى مستوياتها هذا مايجعل العامل الجزائري غير واثق من هذا القانون ولا يأمل منه الكثير ولكن في نفس الوقت يرغب في صدوره حتى يتسنى لهم معرفة المزايا التي سوف يأتي بها

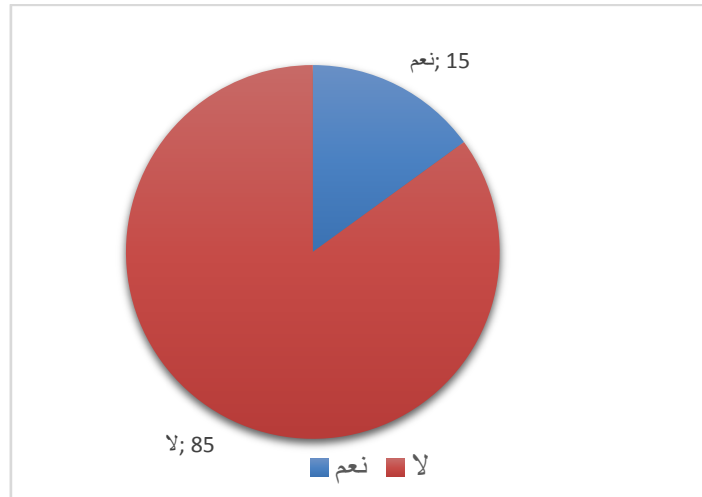
المبحث الأول: القانون الأساسي الجديد وأمال الطبقة العمالية

الجدول رقم (09): في نظرك هل القانون الأساسي الجديد سوف يحسن القدرة الشرائية

للموظف.؟

نسبة مئوية%	تكرار	
15%	6	نعم
85%	34	لا
100%	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



- من خلال هذا يتضح لنا ان القانون الأساسي الجديد هو قانون يؤثر على النظام

الاقتصادي بشكل عام وفقا لنسب التي ذكرناها، 15% من الأشخاص يعتقدون ان القانون

سيحسن القدرة الشرائية للموظفين، بينما 85% يعتقدون العكس. ولكن من المهم ان نأخذ في الاعتبار ان هذه النسب قد تكون استنادا الى اراء الأشخاص وقد تختلف تبعا لظروف و العوامل المحيطة كما ان هناك عدة عوامل قد تؤثر على تحسين القدرة الشرائية للموظفين. بعض هذه العوامل تشمل زيادة الرواتب و المزايا ، تحسين فرص العمل المستقرة أيضا تحسين الظروف الاقتصادية العامة و زيادة النمو الاقتصادي يمكن ان يساهمان في تحسين القدرة الشرائية للموظفين كما ان هناك بعض العوامل التي يمكن ان تؤثر سلبا على القدرة الشرائية للموظفين تشمل ارتفاع أسعار المعيشة ، زيادة الضرائب، تراجع العملة، ارتفاع معدلات البطالة وتدهور الظروف الاقتصادية العامة. هذه العوامل يمكن ان يقلل من القدرة الشرائية للموظفين وتؤثر على قدرتهم على تلبية احتياجاتهم اليومية على سبيل المثال ارتفاع أسعار السلع والخدمات، زيادة في تكاليف المواصلات، تراجع في العملات الاجنبية، و ارتفاع تكاليف السكن، جميع هذه العوامل يمكن ان تؤثر على القدرة الشرائية وتقلل من القدرة على تلبية الاحتياجات اليومية.

يمكن القول بان أي تغييرات في القانون الأساسي قد تؤثر على الأجور الاسمية و الحقيقية ، وبالتالي على القدرة الشرائية للموظفين على سبيل المثال ، دراسة سابقة تناولت تطور مستوى الأجور الحقيقية و القدرة الشرائية في الجزائر، وأشارت الى انه على الرغم من الزيادات في الأجور الاسمية ، الا ان الأجور الحقيقية لم تنمو الا بنسبة ضئيلة جدا، وذلك بسبب ارتفاع مستوى الأسعار هذا يعني ان الزيادة في الأجور الاسمية قد لا تترجم

بالظرورة الى تحسين في القدرة الشرائية اذا كانت معدلات التضخم عالية بالإضافة الى

ذلك ، هناك تقارير تشير الى ان مشروع النظام الأساسي لموظفي الجامعات قد اثار

استياء التنظيمات النقابية.

من المهم مراقبة كيف سيتم تطبيق القانون الجديد و التاثيرات الفعلية التي سيحدثها على

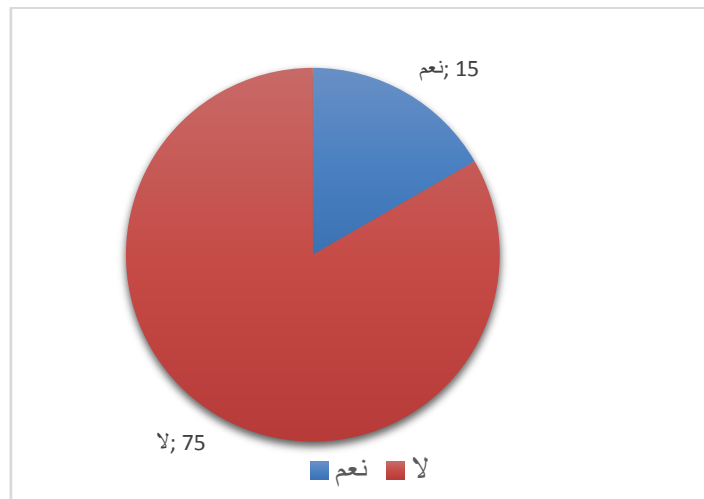
الأجور و القدرة الشرائية للموظفين من الضروري أيضا الاخذ في الاعتبار عوامل أخرى

مثل معدلات التضخم و التغيرات في السوق العمل التي قد تؤثر على القدرة الشرائية.

الجدول رقم (10): هل هناك اشتراك فعلي لكم في اعداد القانون الأساسي.

نسبة المئوية	تكرار	
25%	10	نعم
75%	30	لا
100%	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-وفقا للمعلومات المقدمة 10% من الأشخاص قالو "نعم" و 75% قالو "لا" ينكنا استنتاج ان هناك تفاوت في الآراء بشأن هذا الموضوع قد يعتمد ذلك على النظام القانوني لكل بلد او منظمة. من المهم أيضا ان ناخذ في الاعتبار الجهات المشاركة في اعداد القوانين ومدى تأثيرها على النتائج النهائية كما يمكن ان يكون سبب هذا هو العوامل مختلفة مثل الوقت والمصالح والمعرفة.

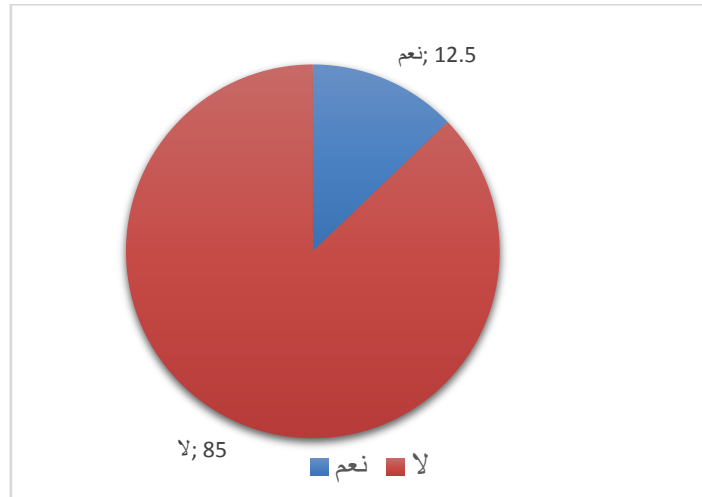
نسبة المشاركة في اعداد قوانين تختلف من بلد لآخر ويعتمد على النظام السياسي والقوانين المعمول بها. عادة مايكون هناك مجموعة صغيرة من الأشخاص المسؤولين عن صياغة القوانين، مثل البرلمان او الحكومة والتي تمثل المشاركة الفعلية في اعداد القوانين ومع ذلك قد يتم الاستشارة والاستماع الى آراء وملاحظات الجمهور والمجتمع المدني أيضا قبل اتخاذ القرارات النهائية هذا يهدف الى ضمان تمثيل جميع شرائح المجتمع وتلبية احتياجاتهم.

يساهم الاشراف الفعلي في تعزيز الشفافية والمساءلة ويعزز من شرعية القانون الناتج ومن المهم ان يكون هناك توازن بين مبداء إقليم الدولة و مبداء شخصية القوانين الذي يمكن ان يطبق القانون على اشخاص معينين بغض النظر عن مكان تواجدهم.

الجدول رقم (11) : المقاييس التي يحدد من خلالها الاجر هل تراعي المستوى المعيشي و الاجتماعي للموظف ؟

نسبة المئوية	تكرار	
%12.5	5	نعم
%87.5	35	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-بناء على النتائج التي ذكرناها ، يمكن ان نستنتج ان الغالبية العظمى من الأشخاص لايعتقدون ان المقاييس التي تحدد الاجر تراعي المستوى المعيشي و الاجتماعي للموظف هذا يشير الى وجود انقسام في الراي بشأن هذه المسألة. قد يكون هناك عوامل مختلفة تؤثر على وجهات نظر الأشخاص مثل الاقتصاد و السياسة و التوزيع العادل للثروة ، من المهم ان تكون المقاييس الحالية عادلة و تأخذ بعين الاعتبار جوانب الحياة المختلفة

للموظفين بما في ذلك المعيشة و الاحتياجات الاجتماعية يمكن ان يساهم ذلك في تحسين جودة الحياة للموظفين و تعزيز رضاهم عن العمل.

كما ان هناك عدة حلول يمكن اعتمادها لتراعي الجوانب المعيشة و الاجتماعية للموظفين ، يمكن للشركات ان تبدأ بتحسين برامج الرعاية الصحية و التأمين الاجتماعي للموظفين و توفير اجازات مدفوعة الاجر و مرونة في ساعات العمل.

كما يمكن للشركات توفير برامج تطوير المهارات و التدريب المستمر لتعزيز نمو و تطوير الموظفين ، بالإضافة الى ذلك يمكن للشركات تبني سياسات تعزز التنوع و الشمول في مكان العمل و تعزيز ثقافة العمل الصحية و الإيجابية تلك هي بعض الأفكار البسيطة التي يمكن ، اعتمادها لتحسين جودة الحياة للموظفين و تراعي الجوانب المعيشة و الاجتماعية لهم.

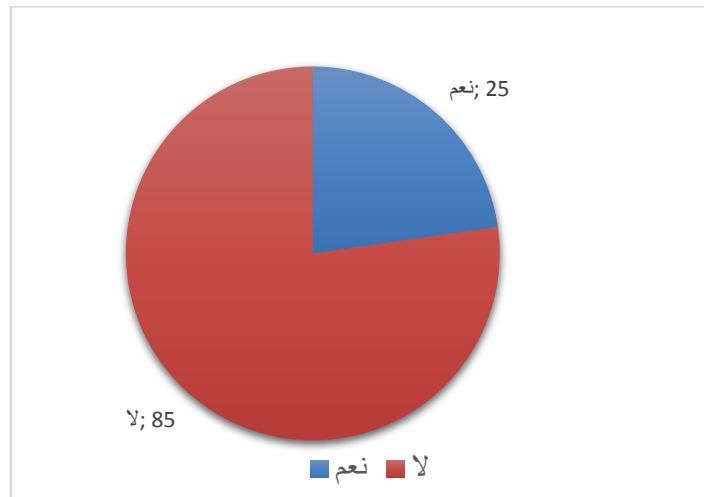
لمبحث الثاني : القانون الأساسي بين الإستجابة للعامل و المناسبات الإقتصادية و

السياسية

الجدول رقم (12) : هل فتح القانون الأساسي في اعتقادك هو استجابة فعلية لإنشغالات العمال ام مرتبط فقط بالمناسبات السياسية.

نسبة المئوية	تكرار	
%25	10	نعم
%75	30	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-يمكن ان تكون فتح القانون الأساسي استجابة فعلية لاحتياجات العمال و مناقشة القضايا المتعلقة بحقوقهم و مطالبهم ومع ذلك ، قد يكون أيضا مرتبطا بالمناسبات السياسية، حيث يمكن استخدام فتح القانون الأساسي كوسيلة لتحقيق اهداف سياسية او تحسين صورة الحكومة امام الجمهور، ومن الواضح ان هناك و جهات نظر مختلفة بين الناس حول هذه

القضية حيث يعتقد 25% انه مرتبط بالانشغالات العمال و 75% يرون انه مرتبط

بالمناسبات السياسية هذه النسب تعكس تفاوت الآراء و التفسيرات المختلفة لهذا

الموضوع.

-فتح القانون الأساسي هو عملية تعديل او تغيير الدستور او القوانين الأساسية لبلد ما كما

يمكن ان يكون لهذا الاجراء تاثيرات على العديد من الجوانب في المجتمع، بما في ذلك

القضايا العمالية و السياسية لتلبية مطالب العمال و حماية حقوقهم وفي بعض الأحيان

يمكن استغلاله لأغراض سياسية ومن الطبيعي ان يكون هناك تفاوت في الآراء حول هذا

الموضوع حيث يعتقد بعض الناس انه مرتبط بالمناسبات السياسية.

في نظري، القانون الأساسي يرتبط بكلا الجانبين فهو يهدف الى تلبية احتياجات العمال و

اهتماماتهم ، وأيضاً يأخذ في اعتبار المناسبات السياسية و التحديات الاجتماعية يعتبر

القانون الأساسي أداة لحماية حقوق العمال و تحسين ظروفهم المعيشية و العملية، وفي

الوقت نفسه يمكن استخدامه أيضاً لتحقيق اهداف سياسية و اجتماعية لذلك يمكننا القول انه

يرتبط بكلا الجوانب بنسبة مختلفة حسب وجهات نظر الافراد.

جدول رقم 13: كيف ترى مستقبلك المعيشي في ظل القانون الأساسي الحالي ؟

"مجحف في حقنا"

-الإجابات التي تشير الى ان القانون الأساسي يعتبر مجحفا قد تعكس شعورا بان القانون

لايلبي احتياجات الأغلبية او انه يفتقر الى العدالة في توزيع الفرص و الموارد و لتفسير

هذا يمكننا النظر الى عدة جوانب منها تأثيرالاقتصادي فقد يشعر الناس بان القانون

الأساسي لا يوفر الدعم الكافي للنمو الاقتصادي او الاستقرار المالي و كذلك تاثير الحقوق

و الحريات الشخصية او الحقوق فقد يعتبر ذلك مجحفا كما قد يعتقد الناس ان القانون

الأساسي لايمثلهم

بشكل كاف او لا يسمح بمشاركتهم الفعالية في العملية السياسية.

يمكن ان يؤثر القانون الأساسي الحالي سلبا على مستقبل الحياة المعيشية من خلال تأثيره

المحددة و الضوابط الصارمة الى قيود على الاعمال و الاستثمارات ، مما يؤثر على

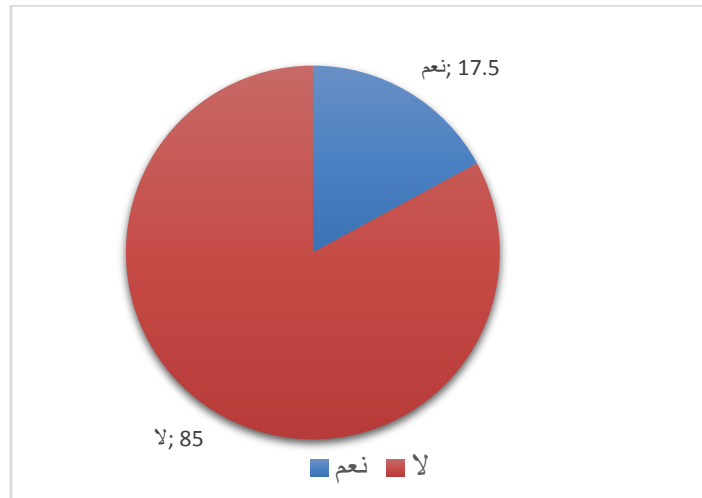
النمو الاقتصادي وفرص العمل. ومع ذلك يمكن لافراد العمل على تطوير مهاراتهم و

استكشاف فرص جديدة للتكيف مع الظروف القانونية و تحقيق النجاح المعيشي.

الجدول رقم (14) : هل هناك عدالة بين القوانين الأساسية لمختلف القطاعات التي تنتمي لقطاع الوظيف العمومي.

نسبة مئوية	تكرار	
%17.5	7	نعم
%82.5	33	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-استنادا الى نتائج التي ذكرناها يبدو ان الغالبية العظمى من الأشخاص 82.5% يرون انه ليس هناك عدالة بين القوانين الأساسية لمختلف القطاعات في الوظيفة العمومية ومع

ذلك ، يوجد نسبة صغيرة 17.5% من الأشخاص الذين يرون ان هناك عدالة. قد يكون هناك عوامل مختلفة تؤثر في وجهات نظر الناس ، مثل الخلفية و التجارب الشخصية.

يمكن ان تكون هذه النتائج مؤشرا على الحاجة الى مناقشة او تقييم افضل للقوانين الأساسية في القطاعات مختلفة لتحقيق المزيد من العدالة.

كما يمكن ان يكون السبب في عدم وجود عدالة مطلقة بين قوانين الأساسية لمختلف القطاعات في الوظيفة العمومية هو التنوع الكبير في احتياجات و متطلبات كل قطاع. قد يختلف كل قطاع في طبيعة العمل و التحديات التي يواجهها ، مما يستدعي قوانين وتشريعات مختلفة لتنظيمها ومع ذلك يجري العمل على المزيد من التوحد و التنسيق بين القطاعات لتحقيق المزيد من العدالة و التكافؤ في الوظيفة العمومية.

كما ان هناك جهود مستمرة لتحقيق التوحد و تعزيز العدالة في القطاعات المختلفة ، يتم ذلك من خلال اصدار و تعديل القوانين و التشريعات لتحقيق المزيد من المساواة و العدالة يتم العمل على تطوير اليات و إجراءات تنظيمية تضمن تطبيق القوانين بشكل عادل و موحد في جميع القطاعات الهدف هو تحقيق بيئة عمل عادلة و متوازنة للجميع.

-بالنسبة لي فانا اعتقد انه من ضروري و المهم ان تكون هناك جهود مستمرة لتحقيق التوحيد و العدالة في القطاعات المختلفة. المتساوية للجميع ، اذا كان هناك عدم توازن او تمييز في القوانين الأساسية ، فان تعديلها و تحسينها يمكن ان تكون له تأثير إيجابي على العدالة و التوحيد في المجتمع.

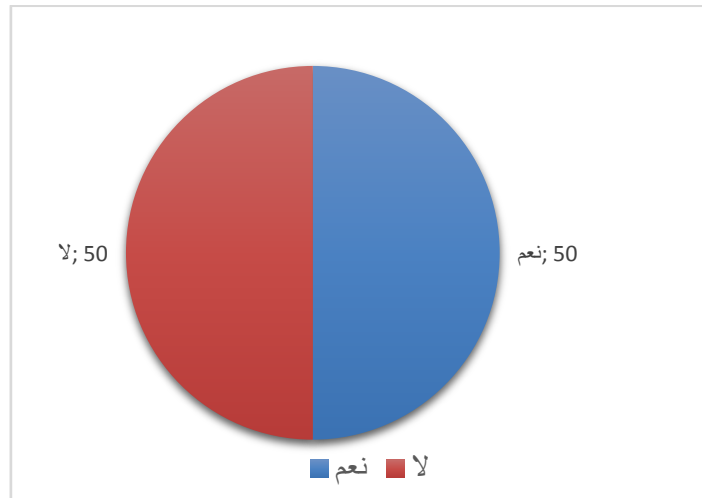
المبحث الثالث : الوظيف العمومي و القوانين المعمول بها

الجدول رقم (15) : هل يجب اصلاح القانون الأساسي ام قانون الوظيف العمومي في

اعتقادهم ؟

نسبة مئوية	تكرار	
%50	20	نعم
%50	20	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-بناء على آراء الناس المختلفة بنسبة 50% قالو نعم و 50% قالو لا ، يمكن تحليل هذا السؤال على انه قضية مثيرة للجدل يبدوا ان هناك رايان متضاربان بشأن ما اذا كان يجب اصلاح القانون الأساسي ام قانون الوظيفة العمومية ، قد يعود ذلك الى اعتبارات مختلفة

مثل العدالة ، والتوازن ، و الفعالية من الواضح ان هناك حاجة الى مناقشة و تقييم اعمق للقضية لاتخاذ قرار نهائي.

-هناك العديد من التحديات التي يجب معالجتها في قانون الوظيفة العمومية منها تحسين الكفاءة و الإنتاجية يمكن تحقيق ذلك من خلال تحسين إدارة الأداة و تعزيز التحفيز و تطوير اليات لتعزيز الابداع و الابتكار في مجال الخدمة العامة كذلك تعزيز التكافؤ و التنوع يجب ان يكون هناك تركيز على ضمان فرص متساوية للجميع لبعض النظر على الجنس او العرق او الدين و أيضا تحسين بيئة العمل يجب توفير بيئة عمل صحية و مرنة و داعمة تشجيع على التعاون و الابتكار و منها مواكبة التطور التكنولوجي يجب ان يشمل قانون الوظيفة العمومية اليات الضمان مشاركة الموظفين و المجتمع في صنع القرارات المتعلقة بالخدمة العامة.

-في رايي يجب ان يتم اصلاح كل من القانون الأساسي و القانون الوظيفة العمومية ، يعتبر القانون الأساسي هو الاطار القانوني الذي يحدد القواعد الأساسية لتحكم و حقوق المواطنين بينما يهدف قانون الوظيفة العمومية الى تنظيم العلاقة بين الدولة و الموظفين العاملين في القطاع العام. اصلاح هذين القانونيين يمكن ان يساهم في تحقيق العدالة و التوحيد في المجتمع.

الجدول رقم (16) : متى يمكن الحديث عن وجود قانون أساسي يحمي الموظف في

الجزائر؟

" عند تحقيق العدالة "

-يمكننا الحديث عن وجود قانون أساسي يحمي الموظف في الجزائر عندما يتم تحقيق العدالة في البيئة ، العملية ، يعني ذلك انه يجب ان تكون هناك نظام عادل لتوزيع الفرص و المزايا و معاملة الموظفين بشكل عادل و متساوي يجب ان يحمي القانون حقوق الموظفين و يوفر لهم ضمانات و حماية من التمييز و الإساءة و التعسف يعتبر هذا القانون الأساسية جوهريا لضمان حقوق و رفاهية الموظفي في الجزائر، فمن بين الحقوق التي يجب ان يحميها القانون للموظفين في الجزائر فهو يحمي حقوق الموظفين بشكل شامل بعض الحقوق التي يجب ان يحميها القانون تشمل حق العمل بكرامة ، و حقوق العمال و الموظفين في الحصول على أجور عادلة و متساوية وحق الحماية من التمييز و الإساءة في بيئة العمل ، وحق الحصول على اجازات مدفوعة الاجر و اجازات مرضية وحق الانضمام الى نقابات العمال و الدفاع عن حقوقهم، الى جانب الحقوق الأساسية التي ذكرناها سابقا يشمل قانون في الجزائر أيضا حقوق إضافية للموظفين من بين هذه الحقوق يمكن ان نذكر حق الحماية في حالات الإقامة غير المبررة وحق الحصول على تأمين صحي و اجتماعي وحق الحصول على اجازات مدفوعة الاجر للاحداث الخاصة مثل الزواج او الولادة .

-في رأيي انا يتضمن القانون الأساسي مجموعة من الضمانات و الحقوق للموظفين العموميين بما في ذلك حماية حرية الراي ومنع التمييز ، والحق في الحماية الاجتماعية و التقاعد كما يشمل القانون احكاما تتعلق بالتكوين و الترقية و العطل و يحدد واجبات الموظفين أيضا.

خاتمة الفصل الخامس:

يعتبر القانون الأساسي للعمال أداة مهمة لحماية حقوق العمال و ضمان معاملتهم بشكل عادل ، يحدد القانون الأساسي حقوق العامل فيما يتعلق بالاجور و ساعات العمل و الاجازات و الحماية الاجتماعية و الصحة و السلامة في مكان العمل ، كما ينص القانون على حق العامل في التنظيم النقابي و المشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بشؤون العمال و من خلال تمثيل العامل للقانون الأساسي ، يمكن للعمال المطالبة بحقوقهم و الدفاع عن مصالحهم ، ومع ذلك يجب أيضا ان يكون هناك توازن بين حقوق العمال و احترام حقوق العمال و احترام حقوق أصحاب العمل و احتياجات المؤسسات وفي النهاية ، يعتمد تمثلات العامل للقانون الأساسي على التفاصيل الدقيقة للقانون و الممارسة العملية في كل منظومة عمل محددة.

الفصل السادس: واقع العمل النقابي في القطاع العام

مقدمة الفصل السادس

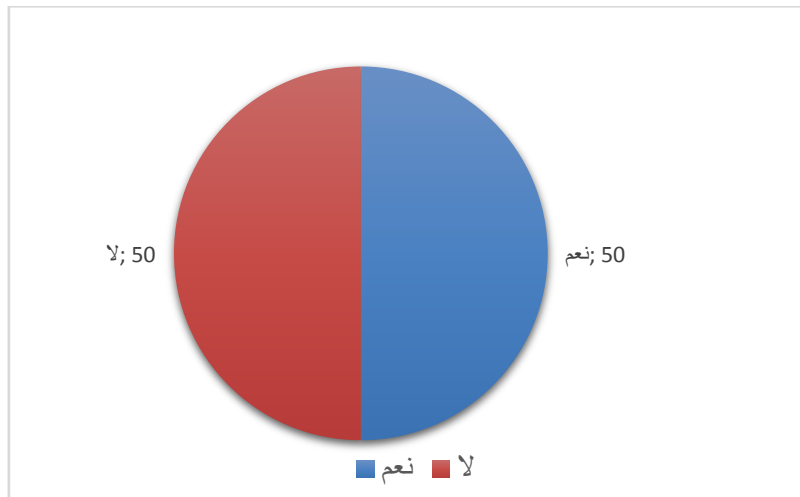
تعتبر النقابة شريك اجتماعي ولكن واقع العمل النقابي وفعليته يختلف من نقابة الى أخرى حسب كل قطاع حكومي فهناك بعض النقابات برغم من تباعيتها لسلطة إلا أنها لديها تأثير على بعض القرارات في القطاع العام وذلك راجع الى قوتها من خلال أعطائها ولكن هذا كله لم يحقق النتائج التي يسعى اويطالب بها الموظف من خلال رفع انشغاله الحقيقية ولهذا نجد واقع العمل النقابي في القطاع العام ما هو إلا عبارة عن اجتماعات ولقاءات من اجل منح الوقت الكافي للهروب من المطالب العمالية ومحاولة تحقيق بعض الاحتياجات من أجل إلهاء وإسكات الموظف وجعله ينتظر تنفيذ المطالب هذا مما أدى الى فقد الثقة بين الموظف والنقابات المنتمية للقطاع، لأن الموظف المنخرط في النقابة يضع ثقته في النقابة التي ينتمى اليها وفي حالة تلعب هاته النقابات بمصالح العمال والسعى وراء مصالحهم الشخصية تبدأ النقابة بفقدان مكانتها على مستوى المؤسسة ، وبداية الانسحاب الجماعي منها وهذا ماحدث لبعض النقابات في قطاع التربية بسبب أعطائها التي كانت تخدم السلطات وغايتها الشخصية وتبحث عن الأستاذ فقط في المناسبات الانتخابية،ولكن الإطارات الشبانية التي أخذت المشعل بقوى من أيادي الأعضاء الذين هرموا سوف يكون لهم وزن وتأثير في قرارات الدولة مستقبلا.

المبحث الأول : النقابات في قطاع التربية

الجدول رقم (17): هل تؤمنون بدور النقابات العمالية.

نسبة المئوية	تكرار	
%50	20	نعم
50%	20	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



النقابات العمالية هي منظمات تمثل مجموعة من العمال في مكان العمل. تهدف النقابات الى حماية حقوق العمال وتحسين ظروفهم العملية. يمكن للنقابات العمالية المساهمة في تحسين الأجور و ساعات العمل و الاجازات و السلامة و الصحة في مكان العمل. كما يمكنهم المساهمة في التفاوض مع أصحاب العمل بشأن قضايا مثل الزيادات العلاوات و

التعويضات. ومن المهم ان يكون هناك توازن بين حقوق العمال و احتياجات الشركات و الاقتصاد بشكل عام.

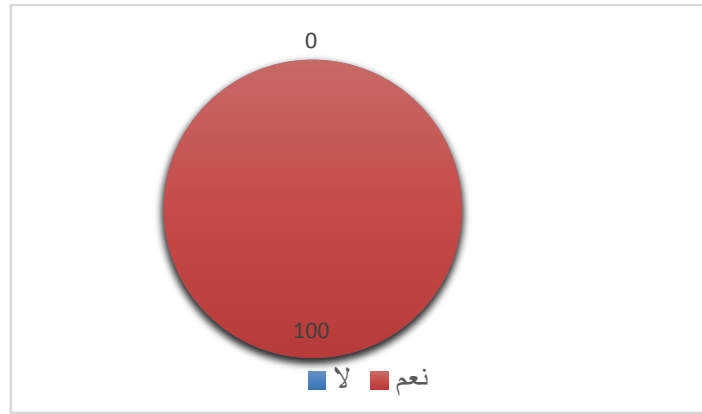
عندما يقول 50% يؤمنون بدور النقابات العمالية و 50% يقولون لا ، فان ذلك يعني ان هناك انقسام في الآراء بشأن دور النقابات العمالية هناك اشخاص يرون ان النقابات العمالية تعمل على حماية حقوق العمال و تحسين ظروفهم ، بينما يعتقد اخرون انها قد تسبب بعض التحديات مثل زيادة التكاليف او تعطيل عملية صناعة او خدمات معينة فافي النهاية يعتمد الدور الفعلي للنقابات العمالية على السياق الاجتماعي و الاقتصادي في كل بلد و مجال عمل.

ومن وجهة نظري ، يجب ان تكون النقابات العمالية موجودة لحماية حقوق العمال و العمل على تحسين ظروفهم و لكن يجب أيضا ان تكون هناك مرونة و توازن لتجنب التأثير السلبي على الاقتصاد و الاعمال.

الجدول رقم (18): هل تنتمون لنقابة عمالية؟

نسبة المئوية	تكرار	
%100	40	نعم
0	0	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



نستخلص من خلال النتائج المتحصل عليها أن نسبة 100% من أفراد العينة انهم ينتمون

ب الى النقابة العمالية ويستفيدون من جميع الخدمات والحقوق التي توفرها النقابة. اما عندما يقولون لا بنسبة 0% فهذا يعني انهم لا ينتمون الى أي نقابة عمالية ولا يستفيدون من الخدمات والحقوق التي تقدمها النقابات.

فأهمية الانتماء لنقابة العمالية تكمن في عدة جوانب رئيسية من بينها حماية حقوق العمال فهي تعمل على حماية حقوق العمال من خلال اجراء مفاوضات جماعية و ابرام اتفاقيات

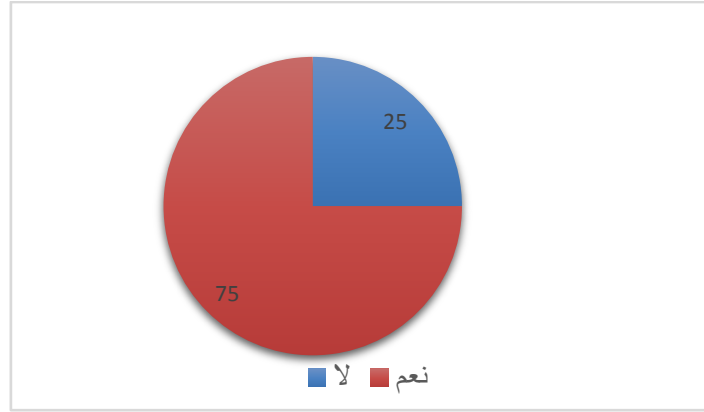
عمل مع ارباب العمل و كذلك تحسين شروط العمل تسعى النقابات لتحسين ظروف العمل مثل الاجازات ،المكفات، توفير بيئة عمل امنة و أيضا التمثيل و الدعم تمثل النقابات العمالية منتسبها في المفاوضات و تقدم الدعم في الحالات الاضراب و تسديد الحقوق تساهم كذلك في تعزيز العدالة الاجتماعية و توفير فرص متساوية للعمال كما تلعب النقابات دورا في تعزيز الحرية الاجتماعية والوطنية و الحق في تقرير المصير، كان للنقابات العمالية دور تاريخي في الضال من اجل الاستقلال و التحرر من الاستعمار كما تعمل أيضا على توسيع مجال المشاركة السياسية و ضمان الحريات العامة.

تعتبر النقابات عنصرا مهما في تنظيم الشارع و عكس حيوية، خاصة في ظل تحولات السياسية الكبرى هذه الأدوار تجعل النقابات العمالية أداة فعالة للدفاع عن مصالح العمال و تعزيز مكانتهم في المجتمع.

الجدول رقم (20): هل يتم اشتراككم في عملية اختيار الإطارات النقابية التي تمثلكم ؟

نسبة مئوية	تكرار	
75%	30	نعم
25%	10	لا
100%	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-من الواضح ان الغالبية العظمى من المشاركين ، وهم 75% اجابوا ب نعم مما يشير الى ان هناك دعما قويا لعملية اختيار الإطارات النقابية التي تمثلكم من ناحية أخرى ، 25% من المشاركين اجابوا ب لا ، مما يعكس وجود نسبة اقلية لاتشعر بالرضا عن العملية الحالية او ربما لديها تحفظات او اقتراحات للتحسين.

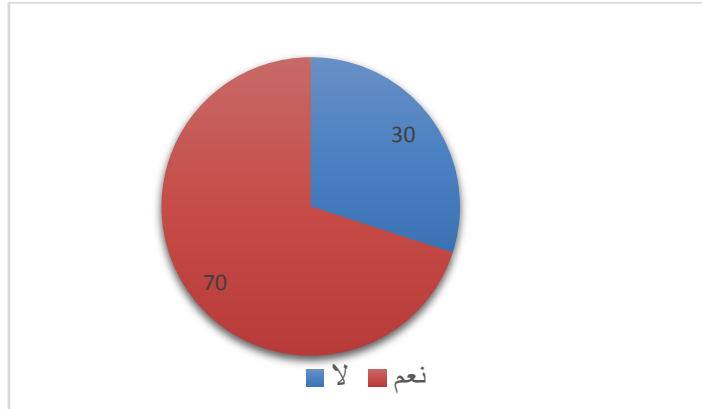
كما قد تعكس النتائج مستوى الوعي او المعرفة بعملية الاختيار لدى المشاركين. اذا كان المشاركون غير مطلعين بشكل كاف على كيفية عمل العملية او الأهداف التي تسعى لتحقيقها فقد يؤثر ذلك على اختياراتهم كما قد تعبر النتائج عن مدى الرضا المشاركين عن الإطارات النقابية الحالية و أدائها. اذا كانت هناك مشاكل معروفة او تحديات تواجه النقابات، فقد يكون ذلك قد اثر على استجابات المشاركين بالاضافة الى ذلك قد تكون النتائج مؤثرة بالسياق الثقافي و الاجتماعي و الاقتصادي الذي يعيش فيه المشاركون. العوامل الثقافية والقيم الاجتماعية يمكن ان تلعب دورا في كيفية تفاعل الافراد مع النقابات ومدى تقفهم في العمليات التمثيلية.

المبحث الثاني : قوة النقابة و شموليتها و تباعيتها

الجدول رقم 20 : هل تفرض النقابات نفسها في مؤسسة عملكم ؟

نسبة مئوية	تكرار	
70%	28	نعم
30%	12	لا
100%	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-النقابات هي منظمات تمثل مصالح العمال في المؤسسات نلاحظ أن نسبة 70% من

أفراد العينة تصرح ان النقابات تفرض نفسها في المؤسسة ، من خلال سياسة الاقناع

وحل المشاكل الداخلية بدون اللجوء الى الجهات الوصية هذا مايجعلها في موقف قوة

وتفرض نفسها من خلال ممثليها الذين يؤمنون بها وفي بعض الأحيان تلجأ اليها مديرية

التربية في جعلها وسيط لحل المشاكل والنزاعات التي تعجز عنها ان النقابات لديها تاثير قوي و تقوم بفض مطالبها على إدارة المؤسسة اما النسبة المتبقية المقدرة بـ: 30% الذين صرحوا بلا يرون ان النقابات ليست لديها القدرة على فرض نفسها بنفس القوة . هذه النسبة تعكس توجهات الأشخاص و ارائهم المختلفة حول دور النقابات في المؤسسات.

- الحرية والاستقلالية هما مفاهيم أساسية في النقابات العمالية فالحرية تعني حق العمال في تأسيس النقابات و الانضمام اليها دون تدخل او قيود من قبل ارباب العمل و الحكومة اما الاستقلالية تعني ان النقابات يجب ان تكون مستقلة عن الحكومة و الأحزاب السياسية و الشركات.

يتم انتخاب قادة النقابات من قبل أعضائها في بعض الحالات ، يمكن ان يكون هناك تمثيل قوي للنقابة في المؤسسة العمل حيث يمكن ان تفرض نفسها بشكا كبير فاذا كان 70% من العاملين يرون ان النقابة تفرض نفسها ، فهذا يشير الى تمثيل القوي للنقابة.

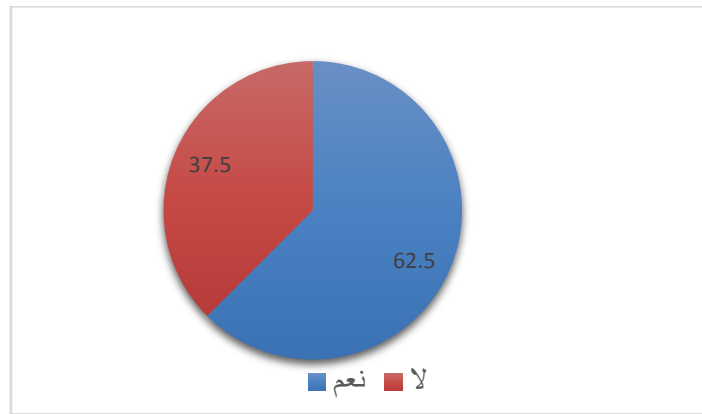
-من وجهة نظري ، يمكن ان يكون للنقابة دور هام في حماية حقوق العمال و تحسين ظروف العمل ، قد تساهم النقابة في توفير رواتب و مزايا عادلة ، وضمان سلامة و صحة الموظفين و تعزيز العدالة في بيئة العمل ومع ذلك قد يرى البعض ان النقابة قد تفرض بعض القيود او تزيد من تكاليف المؤسسة ، الامر يعتمد على الظروف و المعايير المحددة لكل مؤسسة.

الجدول رقم (21): اثناء صياغة النقابة لمطالب و انشغالات العمال. فهل يتم اشتراككم

في العملية ؟

نسبة مئوية	تكرار	
%62.5	25	نعم
%37.5	15	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-يبدو ان هذه النسب تعكس آراء الأشخاص حول مشاركة النقابة في صياغة مطالب و

اهتمامات العمال %62.5 اجابوا ب نعم مما يعني انهم يرون ان النقابة تشترك في

العملية. بينما 37.5% اجابوا ب لا مما يعني انهم يرون ان النقابة لا تشترك، هذه النسبة تعكس توجهات مختلفة بين الأشخاص حول دور النقابة في صياغة المطالب.

ف نعم تعني ان نسبة 62.5% من العمال اجابوا على السؤال الاشتراك في النقابة هؤلاء العمال يرون ان أهمية النقابة و يرغبون في الانضمام اليها للدفاع عن حقوقهم و تحسين أوضاعهم .

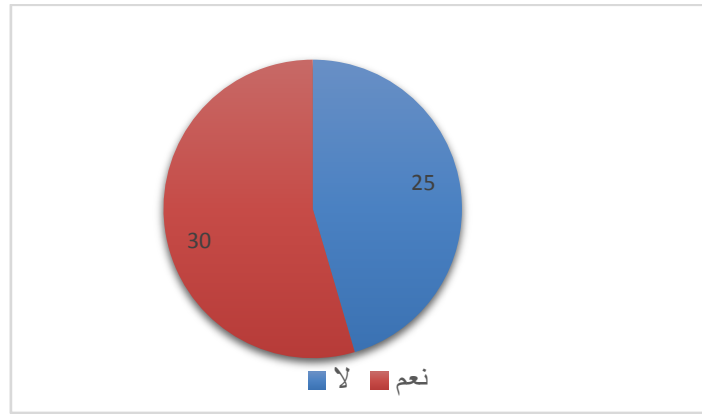
بالنسبة للعمال الذين اجابوا ب لا و التي كانت نسبتهم 37.5% قد يكون لديهم أسباب مختلفة لعدم الاشتراك في النقابة مثل عدم الاهتمام او عدم الثقة في دور النقابة بشكل عام يجب ان يكون هناك حوار مستمر بين النقابات و العمال لضمان تحقيق مطالبهم و تحسين أوضاعهم النقابات تلعب دورا حاسما في تحقيق العدالة الاجتماعية و الاقتصادية للعمال و المجتمع بشكل عام .

-من وجهة نظري النقابات يمكن ان تلعب دورا مهما في حماية حقوق العمال و تحسين ظروف العمل ولكن بعض الأشخاص قد يرون النقابات كما لو انها تفرض قيودا او تريد من التكاليف على المؤسسة و بالطبع يعتمد ذلك على الظروف و المعايير الخاصة بكل مؤسسة.

الجدول رقم (22): كيف تبدوا لكم النقابات العمالية ، تابعة للسلطة ام مستقلة عنها ؟

نسبة مئوية	تكرار	
%75	30	نعم
%25	10	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



-إذا كان 75% من الأشخاص يعتقدون ان النقابات العمالية تابعة للسلطة ، فهذا يشير الى

ان هؤلاء الأشخاص يرون ان النقابات تعمل بالتنسيق مع الحكومة او سلطة الرسمية

يمكن ان يكون هذا الاعتقاد مرتبطا بتاريخ النقابات و علاقتها بالحكومة في البلاد

المختلفة.

- اما اذا كان 25% يرون ان النقابات مستقلة عن السلطة فهذا يعني ان هؤلاء الأشخاص يعتقدون ان النقابات تعمل بشكل مستقل وغير تابعة للحكومة قد يكون لديهم رؤية مختلفة لدور النقابات في المجتمع و الاقتصاد.

يعكس هذا التوزيع الاعتقادات المختلفة بين الافراد حول دور النقابات العمالية.

يعتقد الاعتقاد بشأن تبعية النقابات السلطة على السياق التاريخي و الاجتماعي و السياسي

للبلاد يمكن القول ان هناك تنوعا في الرؤى حول العلاقة بين النقابات العمالية و السلطة

وهذا يعكس التحديات و التغييرات في البيئة الاقتصادية و الاجتماعية.

-من وجهة نظري ، يمكن ان تكون النقابات العمالية تابعة للسلطة او مستقلة عنها وذلك

يعتمد على النظام القانوني و التشريعات في كل بلد في بعض الأحيان يمكن ان تكون

النقابات تابعة للحكومة وتعمل بموجب توجيهات ، في حين يمكن ان تكون في حالة

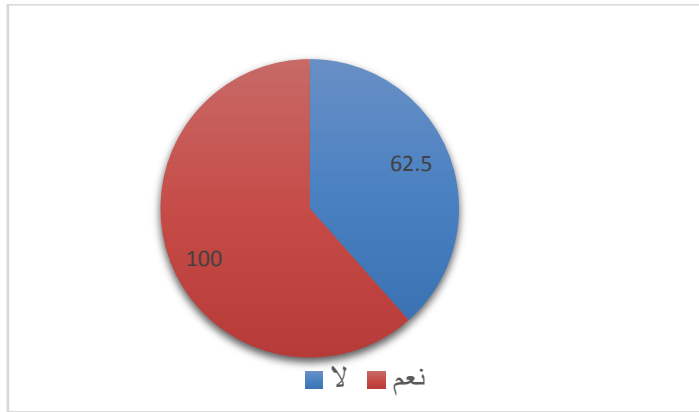
استقلال و تمتلك صلاحيات خاصة بها.

المبحث الثالث : النقابات العمالية و دورها الحقيقي في الميدان

الجدول رقم (23) : هل مستقبلكم المعيشي مرهون بدور النقابات العمالية ؟

نسبة مئوية	تكرار	
%37.5	15	نعم
%62.5	25	لا
%100	40	مجموع

المصدر: من إعداد الطالبين



- من خلال النتائج المتحصل عليها ، يبدو ان هناك نسبة كبيرة من الأشخاص والمقدرة

بـ: %62.5 يرون ان مستقبل المعيشة ليس مرهونا بالنقابات العمالية ، بينما يعتقد

نسبة اقل %37.5 ان النقابات العمالية لها تاثير على مستقبل المعيشي يمكن تفسير ذلك

بان الأشخاص يرون ان هناك عوامل أخرى تؤثر على مستقبل المعيشي بشكل اكبر.

- تعمل النقابات العمالية على تمثيل مصالح العمال من خلال المشاركة في الحوار

الاجتماعي مع أصحاب العمل و الحكومة يمكن ان يؤدي هذا الحوار الى تحسين القوانين

العمالية و توفير حماية افضل للعمال كما تسعى الى تحقيق حماية اجتماعية للعمال مثل التامين الصحي و التقاعد و الاجازات المدفوعة الاجر يمكن ان يكون لهذه الحماية تاثير كبير على مستقبل المعيشة كما تقوم على تحسين الظروف المعيشية من خلال التفاوض على الرواتب و المزايا. يمكن للنقابات العمالية ان تساهم في تحسين الظروف المعيشية للعمال وفي النهاية يعتمد مدى تاثير النقابات العمالية على الظروف المحلية و التحديات التي تواجهها يجب ان يكون هناك توازن بين حقوق العمال و احتياجات الاقتصاد و المجتمع بشكل عام.

-من وجهة نظري ، المستقبل المعيشي الخاص بنا ليس مرهونا بشكل حصري بدور النقابات العمالية ، هناك عوامل أخرى كثيرة تؤثر على مستقبلنا المعيشي ، مثل الاقتصاد العام و سوق العمل و التكنولوجيا و التغيرات الاجتماعية النقابات العمالية يمكن ان تساهم في تحسين الظروف و حماية حقوق العمال و لكن هي المحددة الوحيدة لمستقبلنا المعيشي.

السؤال رقم (24) : متى يمكن الحديث عن وجود نقابة حقيقية تهتم بمشاكل العمال

المختلفة؟

"عندما تهتم بمطالب العمال "

-حسب الأغلبية من الأشخاص الذين اجابوا يمكن الحديث عن وجود نقابة حقيقية عندما تهتم بمطالب العمال المختلفة. هذا يعني ان النقابة تعمل على حل مشاكل العمال و تمثيلهم بشكل فعال وهذا يعكس أهمية وجود نقابة تهتم بمصلحة العمال و تعمل على تحسين ظروفهم.

- يعتبر التمثيل النقابي احد العوامل الرئيسية لوجود نقابة حقيقية عندما يكون للنقابة قاعدة عضوية قوية و تمثل مجموعة كبيرة من العمال يمكن القول انها نقابة حقيقية كما تهتم بمشاكل العمال و تسعى لتحقيق مطالبهم. اذا كانت النقابة تعمل على تحسين الظروف العمالية و الأجور و السلامة و الصحة فهذا يشير الى وجود نقابة حقيقية كما ان النقابات تستطيع تأثير في القرارات و السياسات المتعلقة بالعمال ، اذا كانت النقابة تشارك في التفاوض مع أصحاب العمل و الحكومة ، فهذا يعزز مكانتها كنقابة حقيقية.

- يعتمد وجود النقابة الحقيقية أيضا قوانين و تشريعات في البلد ، اذا كانت هناك قوانين تحمي حقوق النقابات وتسهم في تأسيسها و تشجيع نشاطها فهذا يدعم وجود نقابة حقيقية. وبالإضافة الى ذلك يجب ان نلاحظ ان الانضمام الى النقابة العمالية قد يتضمن يعد الفوائد مثل التأمين الصحي او التأمين التقاعدي.

-من جهة نظري ، النقابات تلعب دورا مهما في حماية حقوق العمال و تحسين ظروف العمل ، فهي تعمل على توفير إجراءات و قوانين تحمي العمال من الاستغلال و تضمن لهم رواتب عادلة و ظروف عمل امنة كما انهم تساهم في تعزيز المفاوضات بين العمال و أصحاب العمل لتحقيق توازن القوى و تحسين العلاقة بينهم.

خاتمة الفصل السادس:

العمل النقابي في القطاع العام يلعب دورا هاما في حماية حقوق العمال و تحسين ظروف العمل . يساعد النقابيون في التفاوض مع ارباب العمل للحصول على رواتب و مزايا عادلة ، وضمان سلامة و صحة العمال وتوفير بيئة عمل مناسبة ، كما يعملون على تعزيز التدريب و التطوير المهني للعمال. ومن خلال النقابات، يمكن للعمال ان يتخذوا و يعبروا عن مطالبهم بشكل جماعي هذا يعزز العدالة و المساواة في مكان العمل ومن خلال تنظيم العمال ، يمكن للنقابات ان تحقق تغييرات إيجابية في سياسات العمل و تحسين الحوافز و الرواتب. ومع ذلك، قد توجه النقابات تحديات مثل الصراعات مع أصحاب العمل و التغييرات في السياسات الحكومية. في النهاية ، يعتمد واقع العمل النقابي في القطاع العام على الظروف المحلية و التفاصيل الخاص بكل دولة و مؤسسة. فالنقابة في قطاع التعليم لديها دور كبير في الدفاع عن مصالح الأساتذة وهذا مانجده من خلال الانخراط الكلي لأفراد العينة في النقابة بين UGTA و UNPEF وهذا راجع لقناعة المنخرطين في الإطارات والأعضاء الشبانية التي تمثل هذه النقابة و ايمانهم بهم وبافكارهم المستقبلية التي سوف تخرج الأستاذ من عنق الزجاجة الى مكانته الصحيحة ورد اعتباراته وقيمه الحقيقية كمؤثر اجتماعي فعال .

تحليل نتائج :

1- مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الفرضيات

2 - مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة

3 - الاستنتاج العام

1 مناقشة النتائج على ضوء الفرضيات:**أ_ مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الأولى:**

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها بالمدارس الابتدائية المتواجد في المقاطعة الإدارية الأمير عبد القادر وهران 14 التابعة للمقاطعة التربوية حي بن عربة وهران الجهة الجنوبية لاحظنا وستخلصنا من خلال تفريع الاستثمارات وتحليل المقابلات مع المبحوثين حول كيفية تحديد الحد الأدنى للأجر هل هو فعلا مرتبط بالمناسبات السياسية وتوجهات الدولة الاقتصادية توصلنا الى ان اغلبية عينة البحث ومن خلال دراسة الواقع المعيشي للعمال في ظل تدني الحد الأدنى للأجر في الجزائر توصلنا الى نسبة تتراوح ما بين 75 الى 90% من نتائج العينة يرون ان تحديد الاجر تتحكم فيه عوامل ومناسبات سياسية واقتصادية ففي بعض الأحيان تكون الزيادة من اجل تحقيق غاية واهداف وتمير رسالة من طرف الجهات الحكومية .على سبيل المثال الانتخابات الرئاسية او محاولة تغيير قانون من قوانين الدستور ويمكن ربط تحديد الأجور أيضا من خلال التوجهات الاقتصادية الكبرى ومحاولة مسايرة الأجور في دول العالم بصفة عامة والدول الشقيقة بصفة خاصة. ومحاولة الدولة الجزائرية رفع قيمة العملة الوطنية ، وتشجيع الإنتاج الوطني ، ومحاربة التضخم وتحقيق التنمية المستدامة .

بالإضافة الى نشر الوعي الاقتصادي لدى الشباب والمرأة وزرع حب العمل وثقافة

الإنتاج والاستثمار. فتوجهات الدولة الاقتصادية في بعض الأحيان قد تكون عائق في

زيادة الأجور من خلال التحكم في سلم الزيادات الاجرية حتى تحقق أهدافها المستقبلية من

خلال مجموعة من التوجهات الاقتصادية والسياسية التالية:

_ إشراك الجامعات والبحث العلمي في تحقيق التنمية

_ توجيه دور الدولة لتنمية الهياكل الأساسية والمرافق العامة وحماية القطاعات

الاستراتيجية وضمان التوازن التنموي لجميع فئات الشعب على حد سواء وتأمين حقوق

الأجيال المقبلة من الثروة.

_ المحافظة على القطاع العام الاستراتيجي بوصفه مكسبا وطنيا، وتشجيع القطاع الخاص

المنتج وترقية دورهما وإحداث توازن بينهما.

_ تشجيع تنوع مصادر الدخل للدولة وتحريرها من الارتهاق للعائدات النفطية وذلك من

خلال اكتشاف المزيد من الثروات الطبيعية والزراعية والتجارية والصناعات التحويلية

والسياحية وغيرها.

_ ضمان الامن الغذائي والمائي والبيئي، والاستغلال العقلاني للثروات المخزونة.

هذه كلها عوامل وأسباب وسياسات تتحكم في تحديد الحد الأدنى للأجر في الجزائر

لهذا عمليات الزيادة في أجره الموظفين تتطلب دراسات وسنوات وفي الأخير الخروج

بنتائج لا ترضي الطبقة العمالية، وفي نفس الوقت لا تتماشى والزيادات الخيالية للأسعار

المواد الاستهلاكية التي لا تعرف الاستقرار والارتفاع الدائم بسبب الندرة في بعض

الأحيان والاحتكار من جهات معينة.

ولهذا نجد ما يقارب 87.5% من عينة البحث تعتمد على مصادر أخرى لرزق وتعتمد على توفير الضروريات والابتعاد عن الكماليات من اجل الاستكمال الشهري،بالإضافة الى عدم الرضى من هذا الاجر الذي يتقاضاه الأستاذ وهذا بسبب المجهودات المبذولة وحجم ساعات العمل والضغوطات اليومية مقارنة والاجر الذي يأخذونه مما يؤدي بهم الامر الى الاستدانة واتباع طرق أخرة لزيادة المدخول الشهري .

هذه كلها نتائج وتفسيرات وعوامل اكدت على صحت الفرضية الأولى التي انطلقنا منها.وبناء على متقدم فان الفرضية الأولى التي مفادها: " تحديد الحد الأدنى للأجر مرتبط بالمناسبات السياسية وتوجهات الدولة الاقتصادية "، قد تحققت ميدانيا.

ب — مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثانية:

حسب المؤشرات والنتائج المتحصل عليها من خلال الجداول الإحصائية والمقابلات تبين لدينا ليس هناك امال كبير من قبل عينة البحث من هذا القانون الأساسي الجديد خاصة في تلبية المطالب العمالية في ما يخص الجانب المادي وفي ظل الارتفاع العشوائي لسلع الأكثر استهلاك من قبل المواطن البسيط زد على ذلك تدهور قيمة الدينار الجزائري مقارنة مع العملات الأخرى .

وهذا متوضحه نتائج الجدول رقم (9) من خلال نسبة 85% من عينة البحث التي تصرح بعدم تحسين القدرة الشرائية للموظف من خلال هذا القانون وهذا راجع الى عدة أسباب نذكر منها:

- عدم الاشراك والاستماع الفعلي لطبقة العاملة فيما يخص الاحتياجات المادية والاجتماعية مقارنة مع الأوضاع الحالية.
- المقاييس التي يحدد من خلالها الاجر لا يراعي فيها المستوى الاجتماعي والمعيشي الحقيقي للموظف واسرته على سبيل المثال المنح العائلية: 300 دج.
- بالإضافة ان المشكل ليس في القانون الأساسي وانما في كيفية صياغة قوانين الوظيف العمومي التي اكل عليها الظهر وشرب.
- فتح هذا القانون الأساسي الجديد وهو ليس استجابة فعلية لانشغالات العمال بل سوف يستعمل من خلال المناسبات السياسية وبتالي كيف نفسر تأجيله عدة مرات وعدم إصداره الى يومنا هذا. وهذا ما تأكده نتائج الجدول رقم (12) من خلال 75% من عينة البحث تصرح بأن فتح هذا القانون الأساسي الجديد لن يأتي بالجديد وإخراج الموظف من الأوضاع الاجتماعية المزرية التي يعيشها وانما سوف يأتي بمجموعة من الرتب والتصنيفات الجديدة خاصة في قطاع التربية التي قد تؤدي الى صراعات داخلية بين موظفين قطاع التربية بسبب انصاف البعض واجحاف الاخر مما سوف يزيد الطن بلا في القطاع الذي يتميز بالحساسية بين الإداري والتربوي.
- وكما سجلنا نسبة 82.5% صرحت بان لا توجد عدالة في صياغة القوانين الأساسية لقطاع الوظيف العمومي خاصة قوانين الخاصة بقطاع التربية والدليل على ذلك المرسوم الرئاسي 244/14 الذي طبق في جميع قطاع الوظيف العمومي وبأثر رجعي الاقطاع

التربية والذي يصنف أساتذة التعليم الابتدائي حاملي شهادة ليسانس في الصنف 12 ولكن الحقيقة المرة تم تصنيفهم الى يومنا هذا في الصنف 11 اين هيا العدالة في تطبيق القوانين امام هذا الحق المهضوم من قبل الوزارة والحكومة.

وبتالي المشكلة هي مشكلة قطاع كامل والإصلاح يجب ان يمس الجوانب الحساسة للموظف من الناحية الاجرية والسكنية والصحية والرعاية والتكفل الاجتماعي بعائلة وأبناء الموظف لهذا نجد النسبة مقسمة الى 50% ترى ضرورة اصلاح وتغير قوانين الوظيف العمومي والنسبة الثانية تقدر بـ 50% ترى ضرورة اصلاح القانون الأساسي الخاص بقطاع التربية لأنه هو أساس صلاح المجتمع وهو القطاع الذي يجب راد له الاعتبار من كل النواحي.

اما فيما يخص المستقبل المعيشي للموظف في ظل هذا القانون فإنه لن يكون هناك تغير في الطبقات الاجتماعية بالنسبة للموظف لان سوف تكون هناك زيادات على اقصى تقدير 2مليون دج ،وبتالي اذا قارنها مع التضخم الذي تعانه البلاد وتدهور قيمة الدينار وعدم التحكم في السوق الوطنية والارتفاع العشوائي للسلع لن تعود بالإيجاب هاته الزيادات على الموظف بل سوف تقابلها موجات في الزيادات خاصة في المناسبات الاجتماعية والاعياد الدينية.

يمكن الحديث عن وجود قانون أساسي يحمي الموظف من جميع النواحي عندما تكون دراسات ميدانية تراعى وضعية الموظف الحقيقية يشارك في اعدادها مختصين في الميدان

التربوي والاجتماعي والمالي مع اشراك القاعدة والنقابات العمالية التي تخدم الموظف وليس مصالحها الخاصة.

وفي الأخير حسب المؤشرات والاحصائيات العلمية للفرضية الثانية وبناء على ما تقدم فإن الفرضية الثانية التي مفادها: " لن يساهم القانون الأساسي الجديد للعامل في تلبية مطالب العمال المادية خاصة في ظل تدهور قيمة الدينار والارتفاع العشوائي للسلع " قد تحققت ميدانيا بنسبة 100% .

ج - مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الفرضية الثالثة:

من خلال تحليلنا لنتائج المتحصل عليها من الفرضية الثالثة المتمثل في دور وفعالية النقابات العمالية كوسيلة فعالة في نقل انشغالات العمال للحكومة يتضح ذلك جليا من خلال نتائج الجدول رقم (18) المتمثلة في انتماء الأساتذة بنسبة 100% في النقابة برغم من تعددها في قطاع التربية التي تقدر بحوالي 23 نقابة معترف بها فهي ترى فيها السند والمدافع عنها خاصة عند تعرض الأستاذ الى مشاكل إدارية او تربوية وهذا حسب قوة النقابة ومواقفها حيث نجد انقسام مجتمع العينة الى 50% يؤمن بدور العمل النقابي هذا نفسه في بعض الأحيان ووقوف النقابة مع منخرطيهما في المشاكل اليومية وريح النزاعات في المجالس التأديبية وهذا مما يزيد الرغبة الى الانخراط فيها والنسبة المتبقية والمقدرة بـ 50% لا تؤمن بدور النقابات لان هاته النقابات تعرف الأستاذ فقط في الانتخابات وشراء بطاقات الانخراط ورفع نسبة التمثيل النقابي برغم ان هاته الفئة تملك بطاقات

الانخراط ولكن تتخبط لأسباب أمنية من أجل الغطاء والحماية النقابية أثناء الإضرابات
و فقط بدون الولاء لها.

أم فيما يخص قضية اختيار الإطارات النقابية فقد صرحت أفراد العينة بنسبة 75%
أنهم يتم إشراكهم في عملية اختيار الأعضاء هذا من أجل إعطاء الشرعية للأفراد الذين
سوف يتم انتخابهم عن طريق الجمعية العامة حتى لا تكون هناك انشقاقات ونزاعات
داخلية من أجل أن تفرض النقابة نفسها في هاته المؤسسات .

من خلال نتائج الجدول رقم (21) يتضح إشراك القاعدة العمالية بنسبة 62.5%
في صياغة انشغالات ومطالب العمال ورفعها إلى الجهات الحكومية في بيان رسمي من
قبل الأمين الولائي العام لنقابة.

أم فيما يخص تباعيه النقابات لسلطة نجد نسبة 75% يصرحون بأن النقابات تابعة
لسلطة ولكن في بعض الأحيان مطالب القاعدة وضغطها على النقابة يفرد عليها الاستماع
والانسحاق لاحتياجات ومطالب القاعدة والا الخروج منها واحسن دليل انتفاضة

الاساتذة سنة 2018/2019 التي وقفت النقابة عاجزة امام هاته الانتفاضة فسأيرتها
بإصدار بيان الاضراب المفتوح الذي دام اكثر من 40 يوم.

وبتالي برغم من تباعيه النقابات لسلطة الا اننا لا يمكن نفي دورها الحساس في الدفاع
عن مطالب العمال الشرعية من خلال سياستها ومبدئها النقابي : " طالب وخذ ولا تيأس
من الرفض "

ان النقابات العمالية تعتبر وسيلة فعالة في نقل انشغالات العمال للحكومة وهي الممثل الرسمي للعمال لأنها الهيئة الرسمية المعترف بها من قبل الحكومة في المناقشات والمشاورات فيما يخص غايات وتطلعات العمال غير ان لا يمكن تحديد المستقبل المعيشي فقط بدور النقابات وانما في بعض الأحيان مرتبط بنية الحكومة في تغير الأوضاع وتحسين المستوى المعيشي والدليل على ذلك مطالبة النقابة في بيناتها المتكرر تطبيق مرسوم 244/14 بأثر رجعي ولكن لا حياة لمن تنادي من قبل الوزارة برغم من الإضرابات والوقفات الاحتجاجية والتكتلات النقابية في بيان موحد.

وفي الأخير وحسب الإحصائيات والنتائج المتحصل عليها من خلال الجداول رقم (17-18-19-20-21-) وتحليل المقابلات نستخلص ان للنقابة دور كبير وفعال في قطاع التربية خاصة والقطاعات الأخرى عامة سواء في الدفاع عن الموظف عند تعرضه لظلم والتعسف الإداري او الإهانة من قبل أولياء التلاميذ فنجد النقابة في جانب المظلوم، بالإضافة الى نقل انشغالات الطبقة العمالية للجهات الوصية وبتالي وبناء على ما تقدم فإن الفرضية الثالثة التي مفادها: " تعتبر النقابات العمالية وسيلة فعالة في نقل انشغالات العمال للحكومة في الجزائر" قد تحققت ميدانيا.

2 - مناقشة وتحليل النتائج على ضوء الدراسات السابقة

تلقت الدراسة الراهنة في أجزاء منها مع الدراسات السابقة فنجد ان الدراسة التي قامت بها الطالبة "صراح وهيبية" بصدد الحصول على شهادة الماجيستر بعنوان "دراسة

اقتصادية على مدى عدالة الأجور في الجزائر " تهدف هاته الدراسة الى الربط القياسي

بين الأسعار والأجور ومدى عدالتها وتوصلت الى النتيجة العامة التالية:

تتمثل هاته النتيجة في عدم وجود عدالة في الأجور التي يتقاضاها العمال الجزائريين من

أربع أوجه:

- الاجر الحقيقي الغير كافي للمتطلبات المعيشية

- حصة الأرباح من الدخل الكلي على حصة الأجور.

- لا توجد عدالة افقية في توزيع الأجور بين المؤسسات الجزائرية.

ترتكز هاته الدراسة على العوامل الاقتصادية والاجتماعية المؤثرة في الأجور ودور سوق

العمل في تحديد الاجر ومفهوم العدالة.

وهذا ما أكدته نتائج درستنا الحالية، من خلال نتائج الجدول رقم (14) هل هناك عدالة بين

القوانين الأساسية لمختلف القطاعات التي تنتمي لقطاع الوظيف العمومي فنجد نسبة

82.5% من عينة البحث تصرح بعدم وجود عدالة في تطبيق القوانين خاصة التي لديها

علاقة في الزيادة في الاجر مثال منحة المخاطر في جائحة كورونا تحصلت عليها بعض

القطاعات ولم نتحصل عليها كقطاع التربية

بالإضافة الى نتائج الجدول رقم (1) هل يناسب الاجر الذي تتقاضاه حجم العمل الذي

تبدله نجد نسبة 80 % من عينة البحث غير راضية على الاجر المدفوع مقارنة مع

المجهودات والحجم الساعي والبرنامج المكثف بالإضافة الى التكاليف التي يدفعها الأستاذ من جيبه في غياب البلدية والوزارة المعنية.

كما ان دراسة الطالبة "تعريفي عودة" بعنوان محددات الاجر وأثارها على العمالة في الجزائر ، حيث تناولت هذه الدراسة أهم المتغيرات التي تؤثر على الاجر في الجزائر وتوصلت الى النتائج التالية :

1 - ان التغيرات الحاصلة في المعدلات نمو الأجور لم تكن ناجمة عن التغيرات في معدلات البطالة وانما كانت ناجمة عن معدلات التضخم من جهة ومعدلات النمو الإنتاجي من جهة أخرى.

2 - ان تطور الكتلة الاجرية كان سريعا ومواكبا لتطور الأسعار.

3- ان الزيادة في الاجر الخام تتحكم فيه أسعار المحروقات ومدى عائداتها من الأرباح.

ان نتائج هاته الدراسة تتوافق مع دراستنا من خلال المؤشر الأول والثالث وتختلف معها

من خلال نتائج المؤشر الثاني لان النتائج التي توصل اليها في بحثنا تنفي التطور السريع

للأجور ومسايرته لتطور الأسعار والدليل على ذلك النتائج التي تحصلنا عليها من خلال

المقابلات وتفريغ الاستثمارات ومنها نتائج الجدول رقم (3-4-5) التي تبين عكس ذلك من

خلال معاناة الموظف مع ارتفاع الأسعار وعدم قدرة راتبه مسايرة هاته الزيادات من

خلال تصريح اغلب افراد العينة واعتمادهم على شراء الضروريات والابتعاد عن

الكماليات بنسبة 90% بالإضافة الى توجيههم الى الاستدانة وغياب ثقافة الادخار بنسبة

75.5% بسبب الزيادات التي لا تعود باي فائدة مع زيادة أسعار السلع المضاعفة مقارنة مع الراتب وبتالي اين هذه الزيادة السريعة في الاجر التي تتكلمون عنها.

ثم ان دراسة الثالثة التي كانت بعنوان الحد الادنى للأجور واثارها على التوظيف والبطالة في السودان كانت من اعداد "عبد السلام مختار" لنيل درجة ماجستير كانت

نتائجها تتوافق مع النتائج التي تحصلنا عليها من خلال ما يلي:

- 1- معرفة تأثير مستويات الأجور المنخفضة على المستوى المعيشي .
- 2 - ان سياسة التحرير الاقتصادي ورفع الدعم الحكومي عن الخدمات الأساسية للمواطن من تعليم وصحة و سلع ضرورية أضرب بالأجور الحقيقية في الاقتصاد وساعد على ارتفاع التضخم

- 3 - ان سياسة تعديل الأجور وعدم تبني معايير عدالة الأجور في المؤسسات القطاع العام مع الارتفاع المستمر للأسعار تجعل الطبقة العاملة دائما تعاني.

كما يمكن تأكيد نتائج هاته الدراسة مع النتائج المتحصل عليها من خلال النتائج

المتحصل عليها من دليل المقابلات وتفريغ الاستثمارات من خلال الجدول رقم (7-8-

16) ان سياسة الأجور لا تتماشى مع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للموظف وذلك

من خلال تدني المستوى المعيشي للموظف وعدم قدرته لتلبية حاجيات أسرته من خلال

الراتب الذي يتقاضاه واعتماد اغلب افراد العينة بنسبة 87.5% على مصادر أخرى

لرزق بسبب عدم قدرت هذا الراتب على استكمال 15 يوم من المعدل الإجمالي لشهر.

الإستنتاج العام:

لقد مكنتنا هاته الدراسة والبحث الميداني الذي قمنا به من استخلاص مجموعة من النتائج التي سوف تسمح للعمل بها في أبحاث مستقبلية من الناحية السوسولوجية ،وسوف تعتبر نقطة انطلاق لأبحاث أخرى ومجالات لم نتطرق اليها في بحثنا هذا وعليه نذكر مجموعة النتائج المتحصل عليها في ما يلي:

- 1 - توصلنا الى أن الحد الأدنى للأجر بمفهومه العالمي والحقيقي في واقعنا في بلاد بحجم قارة لا يكفي حيث يعرف نقصا واضحا في توفير حياة بدون ضغوطات للطبقة العاملة خاصة في مواجهة التهاب الأسعار ما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية للموظف بصفة خاصة والمواطن بصفة عامة وهذا ما يجعل الافراد يلجؤون الى طرق مختلفة من اجل الاستكمال الشهري.
- 2 - ان سبب تدهور الأجور يرجع الى اللاعدالة في توزيع الأجور والذي يظهر في المجتمع حيث تعرف قطاعات أجور عالية نجد اعوانها يتقاضون أجور اكبر بكثير من أجور إطارات في قطاعات أخرى.
- 3 - إن المقاييس والمعايير لا يعمل بها في تحديد الحد الأدنى المضمون للمعيشة وهذا ما يظهره الواقع المعيشي المزرى من فقر وركود اجتماعي في جميع المجالات. الاقتصادية والاجتماعية .

- 4 - بالنسبة للدور النقابي ومدى فعاليته نستنتج انه لديه تأثير لكن ليس بالقوى خاصة في مجالات رفع الأجور إنما هو وسيلة يلجأ اليها العامل والموظف لدفاع عنه في حالة وجود مشاكل وهذا حسب نوع النقابة وشموليتها وقوة أعضائها ،لان هناك نقابات تمثل نفسها فقط ولهذا نجد العمال لا يعطون الأهمية في تركية هاته النقابات الموجودة في مؤسستهم.
- 5 - ان اهتمامات الاسرة الجزائرية منصب حول الجري وراء قفة العيش من توفير جميع الاحتياجات الغذائية بالإضافة الى غياب سياسة الادخار والدخول في مشاريع مستقبلية بسبب تدهور الاجر خاصة في قطاع التربية لان هذا الاجر تتحكم فيه قرارات ومناسبات سياسية وتوجهات الدولة الاقتصادية ولايخضع الى مبدأ العقلانة في التوازي بين الاجر والواقع المعيشي.
- 6 - لن يساهم القانون الأساسي الجديد للعامل في رفع المستوى المعيشي وتلبية المطالب المادية والغير مادية للموظف وذلك لعدة أسباب منها: تدهور قيم الدينار والارتفاع العشوائي لسلع الاستهلاكية، نعتبر بلاد يستورد جميع الأشياء ونصدر المحروقات فقط يعني نستهلك كل ما هو أجنبي ونبتعد على كل منتج محلي ، بالإضافة انه لا يمكن اصلاح سنوات من الانحطاط في القاعدة الاجرية من خلال قانون أساسي جديد.

- 7 - إن إمكانية تحقيق الأجر الحالي لمستوى معيشي مقبول يتوقف على: عدد أفراد الأسرة، المدخول الشهري للعائلة، مساهمة كل فرد، الطريقة المتبعة للاستكمال الشهري والطرق التي يلجأ إليها الموظف في حالة نفاد الأجر.
- 8 - تخلي الدولة عن سياسة التدعيم للمواد الأكثر استهلاك ادخل المواطن الجزائري في دوامة مصارعة ارتفاع العشوائي لسلع، مما أدى الى تدهور القدرة الشرائية للموظف البسيط.
- 9 - ان أهم الاحتياجات التي تركز الأسرة الجزائرية عليها هي توفير المواد الغذائية كضرورة لا يستغنى عنها وتوفير المهمة منها وترك الكماليات لعدم المقدرة على شرائها، كما ان اكثر من نصف الأجرة الشهرية التي يتقاضاها الموظف موجهة نحو الاستهلاك الغذائي وذلك كضرورة حتمية أما باقي المصاريف فتكون متفاوتة على حسب الافراد وطبيعة وثقافة الاستهلاك.
- 10 - إن المساهمة في ميزانية الأسرة له دور وأهمية كبيرة في الاستكمال المريح للنفقات الشهرية وبالتالي كلما كانت الأسرة لديها أكثر من دخل يجعلها تعيش في اريحية وبعيدة عن الضغوطات النفسية والمادية وذلك لان الدخل يفوق المصاريف والاستهلاك الشهرية.
- 11 - لجوء الموظف الى طرق وأساليب أخرى حتى يتمكن من سد حاجياته الاسرية من خلال اعتماده على مصادر أخرى لرزق على سبيل المثال: العمل في أماكن أخرى خارج أوقات العمل الرسمية، القيام بدروس خصوصية هذه في حالة توفر الوقت للموظف والا

سوف يلجأ للاستدانة والقرض والسلفة التي سوف تؤثر عليه مستقبلاً وتجعله تابع لهؤلاء الجهات.

12 - الشيء المؤسف غياب ميزانية الترفيه في قائمة الاحتياجات أسرة موظف قطاع

التربية نظراً لرغبة الأفراد تحقيق متطلبات الحياة الضرورية للمعيشة.

13 - الأجر الفعلي الذي يجب أن يكون من خلال الدراسة هو أن يفوق 130 ألف دج

حتى يتمكن الأستاذ من العيش وتوفير الاحتياجات الضرورية .

خاتمة

من خلال معالجتنا لموضوع بحثنا المتمثل في " الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي " الذي تطرقنا إليه من خلال محورين كبيرين بداية بالمحور بالجانب المنهجي للدراسة ثم المحور الاول تضمن الجانب النظري لدارسة الذي قسمناه الى ثلاثة فصول كبرى وكل فصل مقسم الى تمهيد وثلاثة مباحث. فبدأنا الفصل الأول بالحديث عن الحد الأدنى للأجر ومكوناته في الجزائر وتحديد أهم المفاهيم حول الاجر والحد الأدنى في الجزائر الى جانب السياسة الاجرية في الجزائر ومراحلها خلال المبحث الثاني تم تطرقنا الى السيرورة التطورية للأجر في المبحث الثالث.

أما الفصل الثاني فتكلمنا عن القانون الأساسي للعامل من خلال ثلاثة مباحث، المبحث الأول: الإطار القانوني للقانون الأساسي للعامل، المبحث الثاني: حقوق وواجبات العامل وفق القانون الأساسي.

المبحث الثالث: تطبيقات القانون الأساسي للعامل في الواقع العملي.

اما الفصل الثالث: فتكلمنا فيه حول تطور السياسة الاجرية والدور النقابي من خلال المبحث الأول: تطور الساسة الاجرية في الجزائر، المبحث الثاني: فعالية الدور النقابي في القطاع الحكومي، المبحث الثالث: العوامل التي تساعد النقابات على المفاوضة في تحديد الأجر.

أما المحور الثاني فقد خصصناه للجانب الميداني للدراسة من خلال ثلاثة فصول كبرى في كل فصل ثلاثة مباحث بداية بالفصل الرابع الذي تكلمنا فيه عن الواقع المعيشي للعامل في ظل تدني الحد الأدنى للأجر في الجزائر. أم الفصل الخامس تطرقنا الى تمثلات العمال للقانون الأساسي للعامل. وفي الفصل السادس تكلمنا عن واقع العمل النقابي في القطاع العام. وذلك من خلال إجرائنا لدراسة الاستطلاعية على مجتمع البحث من اجل استخراج عينة البحث التي قمنا بـ " 20 " مقابلة وملاً " 40 " استمارة حيث كان مكان البحث الميداني في المقاطعة التربوية حي بن عربة التي تحتوي على 6 مدارس تربوية مقاطعة الحاسي وهران جنوب وكانت عينة البحث تخص فئة أساتذة التعليم الابتدائي .

إن ما توصلنا إليه بعد وضع الفرضيات ومدى تحققها توصلنا الى ان تحديد الحد الأدنى للأجر مرتبط بالمناسبات السياسية وتوجهات الدولة الاقتصادية وهذا ما وجدناه من النسبة المتحصل عليها من خلال تحليل المقابلات بنسبة 80% و نتائج الجدول رقم (12) بنسبة 75% صرحوا بان رفع الأجر في الجزائر تتحكم فيه مجموعة من العوامل الاقتصادية والسياسية وبعض المناسبات التي تفرض على الدولة رفع الأجر واحسن دليل على ذلك التماطل في اصدار القانون الأساسي الجديد ومحاولة ربطه بالانتخابات الرئاسية او بعد الانتخابات.بالاضافة الى عدم الاستجابة للمطالب العمالية في رفع الاجر برغم من الإضرابات والاحتجاجات ، وتخلى الدولة عن سياسة التدعيم التي كانت معروفة

ومحاولة اشغال المواطن من خلال الهائه بالمشاكل الاستهلاكية اليومية. وبتالي تحديد الحد الأدنى للأجر تتحكم به الدولة وتستعمله من خلال المناسبات الوطنية الكبرى او توجيه نظرة الرأي العام من خلال توجهات الدولة السياسية والاقتصادية.

أما بالنسبة للفرضية الثانية التي تتعلق بعدم مساهمة القانون الأساسي الجديد للعامل في تلبية مطالب العمال فقد تحققت بنسبة 82.5% وذلك من خلال نتائج تفريغ الاستمارة وتحليل المقابلات والذليل على ذلك نتائج الجداول رقم (9-10-11-14) الذي يبين عدم وجود آمال كبيرة من هذا القانون الأساسي لان المشكل الرئيسي هو تدهور قيمة الدينار والارتفاع العشوائي لسلع الاستهلاكية وعدم التحكم في الاسعار من خلال الاحتكار والتي توضح ان الاجر لا يحقق مستوى معيشي ما أدى الى تدهور القدرة الشرائية في المجتمع ،كما ان المقاييس والمعايير التي يحدد من خلالها قديمة جدا ولا يمكن اصلاح أوضاع القطاع من خلال هذا القانون الذي اصبح يتحدث عنه الكبير والصغير.

أما بالنسبة للفرضية الثالثة والتي تتكلم عن فعالية النقابات العمالية كوسيلة في نقل انشغالات العمال للحكومة فقد تحققت على ارض الواقع وذلك من خلال انخراط كل موظفين قطاع التربية في النقابة بنسبة 100% واشراك العمال في عملية اختيار الإطارات النقابية وصياغة المطالب وانشغالات العمال بنسبة 62.5% ، بالإضافة الى اهتمامات النقابة خاصة في قطاع التربية بالمشاكل اليومية التي تعني منها المدارس فنجد هذا واضح من خلال تحليل ونتائج الجدول رقم (17) هل تؤمنون بدور النقابات فنجد مجتمع العينة

مقسم الى 50% يؤمنون بفعالية الدور النقابي والنصف الثاني ربما لا يؤمن بفعالية النقابة ولكنهم منخرطون ويملكون بطاقة الانخراط فهم يرون بان النقابة تابعة لسلطة ولكن يجب ان تكون لدينا حماية قانونية اثناء الإضرابات، وبالتالي ومن خلال النتائج السابقة تتأكد صحة الفرضية الثالثة بنسبة 70.5% من خلال الاحصائيات التي تحصلنا عليها من جداول الاستثمارات.

المصادر والمراجع

-مصادر و المراجع باللغة العربية

1. — د. حماد محمد شطا. النظرية العامة للاجور والمرتبات. ديوان المطبوعات الجامعية ج 1982.
2. كمال بربر " إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي "
3. محمد الصغير بعيلي "قانون تشريعات العمل في الجزائر"
4. أحمد حسين البرعي :الوسيط في التشريعات الاجتماعية و علاقات العمل الجماعية ،الجزء الثالث الكتاب الأول للنقابات ، دار النهضة العربية القاهرة ، 2007 .
5. احمية سليمان التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. ديون المطبوعات الجزائرية 1982
6. الأستاذ الدكتور محمود جاسم الصميدي .كتاب إدارة التوزيع بمنظور متكامل. دار اليازوري العلمية لنشر و التوزيع 435-436.
7. بوربيع جمال،سوسيولوجية الحركات العمالية بحث غير منشور ،مقدم لجامعة محمد الصديق بن يحي كلية العلوم الاجتماعية والسياسية سنة 2015 .
8. الجامعية الجزائر 1982.
9. جلال مصطفى "نفس المرجع" د.م.ج.الجزائر 1984.

10. جلال مصطفى القرشي "شرح قانون العمل الجزائري" ديون المطبوعات الجزائرية الجزائر سنة 1984
11. جلال مصطفى القرشي "شرح قانون العمل الجزائري" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1984 .
12. جورج فريدمان. بيار نافيل. "رسالة سوسيولوجية العمل" الجزء 2 .
13. جورج فريدمان. بيار نافيل "رسالة في سوسيولوجية العمال" الجزء .
14. جورج مارشال. "العوامل التي تحدد معدل الأجور في العالم الثالث المجلة الاقتصادية 1950 ماخوذة من نظرية هيكس.
15. حماد محمد شطا " النظرية العامة الأجور و المرتبات" ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1982 .
16. دبحي مصطفى عليان. عثمان محمد غنيم مناهج و أساليب البحث العلمي النظرية و التطبيق دار الصفاء عمان الأردن ص 1 2000 .
17. دليو، فضل (2014)م معايير الصدق و الثبات في البحوث الكمية و الكيفية مجلة العلوم الاجتماعية .
18. صلاح الدين شروخ منهجية البحث دار العلوم للنشر القاهرة مصر 2003 .
19. صلاح محمد الفوال علم اجتماع المفهوم و الموضوع و المنهج دار الفكر العربي القاهرة مصر 1982 .

20. صلاح مصطفى الفوال منهجية العلوم الاجتماعية سلسلة علم اجتماع و التنمية
القاهرة. مصر 1982.
21. ظهرت هذه اللجنة في 12-04-1980
22. عبد اللطيف بن اشنهو "مدخل الاقتصاد السياسي" .
23. عبد المؤمن محمد. السياسة الاقتصادية بين أدوات السياسة المالية و أدوات
السياسية النقدية جامعة الجزائر 3. 2017 .
24. كامل بربر " إدارة موارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي للمؤسسة الجامعية
للدراستات النشر والتوزيع سنة 2000.
25. كامل بربر "إدارة الموارد البشرية و كفاءة الأداء التنظيمي" .
26. كمال بربر، إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي .
27. لزبير بولعناصر، الحركة النقابية في الجزائر في ظل التجربة الديمقراطية
1999-2010، رسالة لنيل شهادة الماجستير منشورة (جامعة الجزائر: كلية العلوم
السياسية والاعلام، 2010/2011).
28. محمد أحمد إسماعيل، القانون النقابي (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 1993).
29. محمد الصغير بعيلي، قانون وتشريعات العمل في الجزائر. 1992 .
30. محمد صفي الدين. مقدمة في النظم السياسية مطبوعات الجامعة الجزائرية.
الجزائر 1995.

31. محمد علي محمد علم الاجتماع و المنهج العلمي دار المعرفة الجامعية الإسكندرية
مصر 2000 .

32. مرزوقي. مجلة الدراسات الاقتصادية و المالية جامعة الشهيد حمه
لخضر. الوادي كلية العلوم الاجتماعية والتجارية وعلوم التسيير الجزائر 31-
12-2021 .

33. مرسوم 63-95 المؤرخ في 22-03-1963 النتعلق بنظام التسيير الذاتي
الجريدة الرسمية عند 17.

34. مصطفى أحمد أبو عمرو : علاقات العمل الجماعية دار الجامعة الجديدة
للنشر، مصر، 2115 .

35. مصطفى نجيب شاويش " إدارة الموارد البشرية (إدارة الافراد) دار الشروق
للنشر و التوزيع عمان الأردن سنة 2000 الإصدار الثاني.

36. مقال للدكتور عقيل الناصري "في حدود الدنيا للأجور " معهد العلوم الاقتصادية
جامعة وهران ص 8 و 10.

37. مقال للدكتور عقيل الناصري في الحدود الدنيا للأجور .معهد العلوم الاقتصادية
جامعة وهران .

38. مهنان محمد، الاجور وإنتاجية العمل بين النظرية والتطبيق، مذكرة تخرج لشهادة
الليسانس. جامعة وهران.

39. موريس انجرس منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ترجمة بوزيد صحراوي واخرون دار القصة للنشر و التوزيع ط2 الجزائر 2006 .

مراسيم و القوانين

40. الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)
41. الاضراب GRAVE اضراب TROUBLE . الاضراب تحرك على غير انتظام يتميز بالتلقائية و الارتباك.
42. الامر رقم 71-74 المؤرخ 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية العدد 101
43. الامر رقم 71-74 المؤرخ في 16-11-1971 المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الجريدة الرسمية. العدد 101.
44. قانون 12-78 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العالم العامل الجريدة الرسمية عدد 32
45. قانون 12-78 المؤرخ في 05-08-1978 المتضمن القانون الأساسي العام الجريدة الرسمية عدد 32.
46. القانون الأساسي للعامل للعامل (s. t . g)
47. القانون العام للعامل. المادة الأولى ، الفقرة الثالثة 1978 ، الجريدة الرسمية ، متمم في 08-08-1978.

48. القانون العام للعامل. المادة الأولى. الفقرة الثالثة 1978 ، الجريدة الرسمية ، متمم

في 1978-08-08.

49. القانون العام للعمال 1978/12

50. مشروع الميثاق الوطني 1986 الفصل الرابع. الباب الثالث.

51. المواد 180 حتى 184 للفصل الثاني من الباب الخامس والمواد 187-196 من

الفصل الثالث الباب الخامس للقانون العام للعمال

مصادر و المراجع باللغة الفرنسية.

52. Mohamed Bahloul. Dans Notes critiques et débats. revue

trimestrielle de L.L.S.E. Doran N2 1982.2

53. DICTIONNAIRE ALFRAID ARABE- FRANÇAIS

الملاحق

دليل الاستمارة

البيانات الشخصية:

السن:

الجنس: ذكر أنثى

الحالة المدنية: أعزب متزوج مطلق(ة) أرمل(ة)

عدد الأولاد: نوع السكن: ملكية مستأجر

المستوى التعليمي:

الحد الأدنى للأجر والواقع المعيشي :

* الواقع المعيشي للعمال في ظل تدني الحد الأدنى للأجر في الجزائر:

- 1) هل يناسب الأجر الذي تتقاضاه حجم العمل الذي تبذله؟ نعم لا
 - 2) هل يحقق لك أجرك الحالي مستوى معيشي مقبول؟ نعم لا
 - 3) هل تفتني الكماليات أم فقط السلع الضرورية؟ الكماليات السلع الضرورية
 - 4) هل تتوجه نحو الإستهانة من أجل تلبية حاجيات أسرته الشهرية؟ نعم لا أحيانا
 - 5) هل تقوم بعملية الإدخار؟ نعم لا
 - 6) هل استفدت من الخدمات التي تقدمها لجنة الخدمات الإجتماعية لعمال القطاع؟ نعم لا
- في حالة نعم، أذكرها؟
- 7) هل يسمح لك راتبك الشهري بالتخطيط للمستقبل أو القيام بمشروع اقتصادي بسيط؟ نعم لا
 - 8) هل تعتمد على مصادر أخرى للرزق؟ نعم لا

* تمثلات العمال للقانون الأساسي للعمال:

- 9) في نظرك هل القانون الأساسي الجديد سوف يحسن القدرة الشرائية للموظف؟ نعم لا
- 10) هل هناك إشراك فعلي لكم في إعداد القانون الأساسي؟ نعم لا
- 11) المقاييس التي يحدد من خلالها الأجر هل تتواءم مع المستوى المعيشي والاجتماعي للموظف؟ نعم لا
- 12) هل فتح القانون الأساسي في اعتقادك هو استجابة فعلية لإنشغالات العمال أم يرتبط فقط بالمناسبات السياسية؟
انشغالات العمال المناسبات السياسية
- 13) كيف ترى مستقبلك المعيشي في ظل القانون الأساسي الحالي؟

.....
.....
14 هل هناك عدالة بين القوانين الأساسية لمختلف القطاعات التي تنتمي لقطاع الوظيف العمومي؟ نعم لا

لماذا في رأيكم؟
.....
.....

15 هل يجب إصلاح القانون الأساسي أم قانون الوظيف العمومي في إعتقادكم؟ القانون الأساسي قانون الوظيف ع

16 متى يمكن الحديث عن وجود قانون أساسي يحمي الموظف في الجزائر؟
.....
.....

* واقع العمل النقابي في القطاع العام

17 هل تؤمنون بدور النقابات العمالية؟ نعم لا

18 هل تنتمون لنقابة عمالية؟ نعم لا

19 هل يتم إشراككم في عملية إختيار الإطارات النقابية التي تمثلكم؟ نعم لا

20 هل تفرض النقابة نفسها في مؤسسة عملكم؟ نعم لا

21 أثناء صياغة النقابة لمطالب و إنشغالات العمال، فهل يتم إشراككم في العملية؟ نعم لا

22 كيف تبدوا لكم النقابات العمالية، تابعة للسلطة أم مستقلة عنها؟ تابعة مستقلة

23 هل مستقبلكم المعيشي مرهون بدور النقابات العمالية؟ نعم لا

24 متى يمكن الحديث عن وجود نقابة حقيقية تهتم بمشاكل العمال المختلفة؟
.....
.....
.....

دليل المقابلة

-السن

-الجنس

- الحالة المدنية

-المهنة

-عدد الأولاد

-المستوى التعليمي: جام ليس ما الدك ه

1- كيف ترى الحد الأدنى للاجر في وقتنا الحالي؟

2- ما سبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد حاليا؟

3- هل يمكن اعتبار الحد الأدنى للاجر يحقق المطالب المعيشية؟

4- كيف ترى سياسة الدولة في تحديد الحد الأدنى للاجر؟

5- ماهي المقاييس و المعايير في رايك التي يجب ان يحدد من خلالها الحد الأدنى؟

6- هل يمكن العيش بالحد الأدنى للاجر؟

7- ماهي الأساليب والطرق التي تستعملها من اجلها الاستكمال الشهري؟

8- هل تساهم لوحدك في ميزانية الاسرة؟ ام ان هنالك مساعدة اخرى؟

9- كيف يمكن تفسير اللاتوازن بين غلاء المعيشة و الاجر الأدنى؟

10- هل يمكن اعتبار ثقافة المستهلك سببا في اللاتوازن؟

11- هل تحديد الحد الأدنى للاجر مرتبط بالنظام الاقتصادي؟

12- ماهي عدد الأيام التي يغطيها راتبك الشهري؟

13- كيف يمكن تفسير تدهور الأجور في الأجور في بلد يصل مدخوله من الربع البترولي الى اكثر من 67.7 مليار دولار؟

14- هل هناك فعالية للدور النقابي في تحديد الحد الادنى؟

15- ماهي اهتمامات الاسرة الجزائرية؟

16- هل يمكن للقانون الأساسي الجديد ان يحقق مستوى معيشي مقبول للموظف؟

17- هل اعتبار تدهور قيمة الدينار هو سبب الرئيسي في غلاء المعيشة؟

18- هل الزيادة في الأجور مرتبط دائما بالمناسبات للسياسية (الانتخابات)؟

19- كيف ترى النقابة التي تنتمي اليها في الدفع عن مطالب العمال؟

20- هل سوف تتحسن للأوضاع المادية للموظف من خلال اقرارت رئيس للجمهورية؟

21- ماهو الاجر الأمثل للعيش الكريم في رأيك؟