

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

' يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين
أوتوا العلم درجات والله بما تعملون
خبير "

سورة المجادلة الآية 11

إهداء

إلى كل إنسان..
يحب الخير لهذه الأمة..
ويسعى جاهداً إلى إعادة مجدها..

شكر وتقدير

من باب الاعتراف بالجميل ، أجد أنه من الواجب تقديم
وافر الشكر والتقدير:

✓ للأستاذة الدكتورة خالدي خيرة التي أشرفت على
هذه المذكرة، والتي لم تدخر جهدا في إهداء النصح
والإرشاد والتوجيه.. فجزاها الله خير الجزاء
✓ إلى كل من مد لي يد العون من قريب أو
من بعيد ولو بكلمة طيبة واخص بالذكر:

- السيد احمد رحمون الأستاذ في قطاع التربية
الذي ساعدني في الجانب التقني الإحصائي
لهذا البحث .
- السيد مصطفى شميصة الذي ساعدني في
ترجمة بعض الفقرات والكلمات ..
- عاملات قطاع التربية لمدينة الجلفة اللواتي
لم يبخلن علي بالمعلومات اللازمة.

الفهرس العام

الصفحة	فهرس المحتويات	
	مقدمة	
	الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة	
2	تحديد وصياغة الإشكالية.	1-1.
7	فرضيات الدراسة.	2-1.
10	تحديد مفاهيم الدراسة.	3-1.
21	أسباب اختيار الموضوع.	4-1.
21	أهمية موضوع الدراسة.	5-1.
23	أهداف الدراسة.	6-1.
	صعوبات الدراسة.	7-1.
23	الدراسات السابقة.	8-1.
32	المقاربة النظرية .	9-1.
	الفصل الثاني : التنشئة الاجتماعية	
	تمهيد	
	ماهية التنشئة الاجتماعية.	1-1.
33	مفهوم التنشئة الاجتماعية.	1-1-1.
33	أهداف التنشئة الاجتماعية.	2-1-1.
34	خصائص التنشئة الاجتماعية.	3-1-1.
34	أشكال التنشئة الاجتماعية.	4-1-1.
	نظريات التنشئة الاجتماعية.	2-1.
36	نظرية التحليل النفسي.	1-2-1.
38	نظرية التعلم الاجتماعي.	2-2-1.
40	نظرية الدور الاجتماعي.	3-2-1.
	نظرية التبادل الاجتماعي.	4-2-1.
42	نظرية التفاعل الرمزي.	5-2-1.
	الأسرة والتنشئة الاجتماعية.	3-2.
43	دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية.	1-3-2.
46	أهمية العلاقات الأسرية في التنشئة الاجتماعية.	2-3-2.

48	أهمية الرأسمال الثقافي للأسرة في التنشئة الاجتماعية.	II-3-3.
48	أهمية الوضع الاقتصادي للأسرة في التنشئة الاجتماعية.	II-3-4.
	التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة.	II-4.
49	المرأة الجزائرية بين العادات والتقاليد.	II-4-1.
51	التنشئة الاجتماعية والمشاركة النقابية للمرأة العاملة.	II-4-2.
	ملخص الفصل الثاني.	
	الفصل الثالث : المرأة العاملة	
	تمهيد.	
	نظرة حول عمل المرأة.	III-1.
56	ماهية عمل المرأة.	III-1-1.
57	تطور عمل المرأة.	III-1-2.
61	عمل المرأة في بعض البلدان .	III-1-3.
70	عمل المرأة في قطاع التربية.	III-1-4.
71	عمل المرأة في الإسلام .	III-1-5.
	المرأة العاملة.	III-2.
74	البناء النفسي للمرأة العاملة.	III-2-1.
77	دوافع المرأة للعمل .	III-2-2.
79	دور المرأة العاملة في المجتمع.	III-2-3.
82	صعوبات تواجه المرأة العاملة.	III-2-4.
88	رعاية المرأة العاملة .	III-2-5.
	ملخص الفصل الثالث.	
	الفصل الرابع: التنظيم النقابي.	
	تمهيد.	
	ماهية وتطور العمل النقابي.	IV-1.
92	مفهوم العمل النقابي.	IV-1-1.
102	تطور العمل النقابي .	IV-1-2.
105	العمل النقابي في الجزائر.	IV-2.
105	السيرورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر.	IV-2-1.
	أهم التنظيمات النقابية في الجزائر.	IV-2-2.
	المرأة العاملة والمشاركة النقابية.	IV-3.

120	المشاركة النقابية.	IV-3-1.
126	ظاهرة عزوف المرأة العاملة عن ممارسة العمل النقابي.	IV-3-2.
128	معيقات مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي.	IV-3-3.
	ملخص الفصل الرابع.	
	الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة.	
133	1 مجالات الدراسة .	V-1.
134	2 منهج الدراسة.	V-2.
136	3 أدوات جمع البيانات.	V-3.
135	4 العينة ومواصفاتها.	V-4.
	الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات الاستمارة.	
139	تحليل جداول البيانات العامة.	VI-1.
146	تحليل جداول المتغير المستقل.	VI-2.
154	تحليل جداول المتغير التابع.	VI-3.
164	تحليل جداول الفرضية الأولى.	VI-4.
177	تحليل جداول الفرضية الثانية.	VI-5.
196	تحليل جداول الفرضية الثالثة.	VI-6.
	الفصل السابع : نتائج الدراسة .	
228	عرض نتائج الدراسة.	VII.
238	الخاتمة.	
240	قائمة المراجع والمصادر.	
	الملاحق.	

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
	يوضح الثقل الاقتصادي للمرأة في شغل بعض الوظائف	1
	يبين نسبة النساء العاملات في قطاع التربية	2
	يبين الحاجات النفسية والاجتماعية للمرأة العربية	3
	يوضح الاتجاه العام لنسبة مشاركة المرأة في قوة العمل في بعض الدول	4
	يوضح الجرائم الواقعة على المرأة لعام 2001م	5
	يوضح الجرائم الواقعة على المرأة لعام 2002م	6
	يوضح الجرائم الواقعة على المرأة لعام 2003م	7
	يوضح حجم الإضرابات في الجزائر خلال الفترة (198 - 1969)	8
	يبين توزيع الإضرابات حسب فروع النشاط الاقتصادي	9
	يبين أسباب النزاعات في العمل إبان الفترة (1980 - 1977)	10
	يوضح العلاقة بين مراحل رأسمالية المجتمع الغربي والمشاركة	11
	يوضح الفئات العمرية لمفردات العينة	12
	يوضح صنف وظيفة مفردات العينة	13
	يوضح الاقدمية العامة لمفردات العينة	14
	يوضح الحالة العائلية لمفردات العينة	15
	يوضح عدد الأولاد لمفردات العينة	16
	يوضح الإقامة لمفردات العينة	17

18	يوضح المسكن لمفردات العينة
19	يوضح رأي مفردات العينة حول البعد عن مقرات التنظيم النقابي
20	يوضح رأي مفردات العينة في عدم توفر السيارة
21	يوضح مدى حرية تصرف مفردات العينة في الراتب
22	يوضح مدى كفاية الراتب لمفردات العينة
23	يوضح مدى تقيد مفردات العينة بالالتزامات المادية الأسرية
24	يوضح مدى وجود المشاكل الأسرية لمفردات العينة
25	يوضح اثر الحالة العائلية لمفردات العينة في حجم المشاركة النقابية
26	يوضح مدى وجود المشاكل المهنية لمفردات العينة
27	يوضح نوع العلاقة بإدارة العمل لمفردات العينة
28	يوضح نوع العلاقة بالزملاء لمفردات العينة
29	يوضح مدى القدرة على التواصل لمفردات العينة
30	يوضح مدى الرضا الوظيفي وحجم ضغوط العمل لمفردات العينة
31	يوضح مجال المستوى التعليمي لأولياء مفردات العينة
32	يوضح حجم الانخراط في العمل النقابي
33	يوضح العلاقة بين العمر والانخراط في التنظيم النقابي
34	يوضح العلاقة بين الوظيفة والانخراط في التنظيم النقابي
35	يوضح العلاقة بين الاقدمية العامة والانخراط في التنظيم النقابي
36	يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والانخراط في التنظيم النقابي
37	يوضح العلاقة بين عدد الأولاد والانخراط في التنظيم النقابي
38	يوضح حجم العضوية في العمل النقابي
39	يوضح أن سبب عدم الانخراط في العمل النقابي يعود إلى قلة البديل
40	يوضح حجم الانتخاب في العمل النقابي
41	يوضح حجم التقيد باللوائح والتعليمات في العمل النقابي
42	يوضح حجم انجاز المهام في العمل النقابي

43	يوضح حجم أداء حقوق الاشتراك في العمل النقابي
44	يوضح حجم المشاكل الإدارية في العمل النقابي
45	يوضح العلاقة بين قرب المسكن والانخراط في التنظيم النقابي
46	يوضح العلاقة بين ملكية السيارة والانخراط في التنظيم النقابي
47	يوضح العلاقة بين الراتب والانخراط في التنظيم النقابي
48	يوضح العلاقة بين تحقيق المكاسب والانخراط
49	يوضح العلاقة بين التحفيز المادي والانخراط في التنظيم النقابي
50	يوضح العلاقة بين اثر الوضع المادي والانخراط في التنظيم
51	يوضح العلاقة بين كفاية الراتب والعضوية
52	يوضح العلاقة بين حرية التصرف في الراتب والعضوية
53	يوضح العلاقة بين الالتزامات المادية الأسرية والعضوية
54	يوضح العلاقة بين تأدية المهام الأسرية والانخراط
55	يوضح العلاقة بين وجود المشاكل الأسرية والعضوية
56	يوضح العلاقة بين موافقة الزوج والانخراط في العمل النقابي
57	يوضح العلاقة بين نشأة المرأة العاملة والانخراط
58	يوضح العلاقة بين مدى تعارض العمل النقابي مع طبيعة المرأة
59	يوضح العلاقة بين مدى وجود المشاكل المهنية وعضوية التنظيم
60	يوضح نوع العلاقة بإدارة العمل وعضوية التنظيم النقابي
61	يوضح نوع العلاقة بالزملاء وعضوية التنظيم النقابي
62	يوضح العلاقة بين (كفاية قوانين العمل في الحماية) والانخراط
63	يوضح العلاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي والانخراط
64	يوضح العلاقة بين القدرة على التواصل والعضوية
65	يوضح العلاقة بين الاتصال بالنقابيات والانخراط
66	يوضح العلاقة بين سير العمل والعضوية
67	يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والعضوية
68	يوضح العلاقة بين نوع الشهادة والانخراط في العمل النقابي
69	يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي لأولياء العاملات والعضوية
70	يوضح العلاقة بين ممارسة الإخوة للعمل النقابي والانخراط
71	يوضح العلاقة بين المناقشات حول العمل النقابي والانخراط

72	يوضح العلاقة بين الاطلاع على الحقوق والواجبات والانخراط
73	يوضح العلاقة بين الاقتناع بقيم التنظيم والانخراط
74	يوضح العلاقة بين الاستجابة للإضراب والانخراط
75	يوضح العلاقة بين نمط قيادة التنظيم والانخراط
76	يوضح العلاقة بين صفات القيادة الحقيقية والانخراط
77	يوضح العلاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم والانخراط
78	يوضح العلاقة بين السلوك الاجتماعي البارز في التنظيم والانخراط
79	يوضح العلاقة بين اقتران العمل النقابي والسياسي والانخراط
80	يوضح العلاقة بين وضوح العمل النقابي والانخراط
81	يوضح العلاقة بين الاهتمام بمشاركة المرأة والانخراط
82	يوضح العلاقة بين نوع النجاح في العمل النقابي والانخراط

قائمة الأشكال

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
140	الفئات العمرية لمفردات العينة	1
141	صنف وظيفية مفردات العينة	2
142	الأقدمية العامة لمفردات العينة	3
143	الحالة العائلية لمفردات العينة	4
145	عدد الأولاد لمفردات العينة.	5

مقدمة

إن النضال من أجل حقوق المرأة هو نضال من أجل حقوق الإنسان بشكل عام، ولا يمكن فصل أحدهما عن الآخر، فالمرأة المقهورة لا تستطيع أن تعمل جيدا، ولا أن تفكر جيدا، ولا أن تربي جيدا ، لذلك فمشاركة النساء في العمل النقابي هامة جدا، لأن المرأة في هذه الحالة تصبح أكثر تفهما لمشاكل العمل، وأكثر ثقافة ووعيا بأهمية دورها الرائد للمساهمة في تطوير المجتمع، متى قدمت لها المساعدة، لتأكيد طموحها وكفاءتها.

ولكن هناك عوامل تتدخل وتؤثر في قضية المشاركة النقابية أهمها التنشئة الاجتماعية بمتغيراتها الاقتصادية ، الاجتماعية والثقافية...

من هذا المنطلق، تناولنا بالدراسة والتحليل التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة ومشاركتها في التنظيمات النقابية، حيث احتوت الدراسة على سبعة فصول هي :
الفصل الأول : جسد الإطار المنهجي للدراسة ، من أسباب اختيار الموضوع وأهدافه وأهميته ، إلى تحديد وصياغة الإشكالية ، إضافة إلى التطرق لفرضيات الدراسة والتحليل المفهومي لها ، وتحديد أهم المفاهيم المستعملة ، وأخيرا تناولنا الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع من زوايا مختلفة ، والمقاربة النظرية التي تصلح كموجه لهذه الدراسة

الفصل الثاني: تناول التنشئة الاجتماعية من مفهوم وأهداف ، وخصائص وأشكال، ثم أهم النظريات المفسرة للتنشئة الاجتماعية ، كنظرية التحليل النفسي لفرويد ، نظرية التعلم الاجتماعي ، نظرية الدور الاجتماعي، ونظرية التفاعل الرمزي ، إضافة إلى دور الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية ، وخصوصا أهمية العلاقات الاجتماعية، الرأسمال الثقافي والوضع الاقتصادي لها ، وختمنا هذا الفصل بالتنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة ، وتحديد المرأة الجزائرية بين العادات والتقاليد ، ثم علاقة التنشئة الاجتماعية بالمشاركة النقابية .

الفصل الثالث : تطرقنا فيه إلى المرأة العاملة ، من حيث ماهية عملها وتطوره ، ثم عملها في بعض البلدان ، ولم ننسى عملها في قطاع التربية تحديداً لأنه ميدان الدراسة ، ونظرة بعض علماء الإسلام لعملها ، بين المؤيد والمتحفظ ، والرأي المتوازن بينهما ، إضافة إلى البناء النفسي للمرأة العاملة ، ودوافعها للعمل ، ودورها الحقيقي في المجتمع ، والصعوبات التي تعترضها لأداء هذا الدور ، ثم كيف يتم رعايتها..

الفصل الرابع : في هذا الفصل تناولنا كل ما يخص التنظيم النقابي ، فبدأنا بالعمل النقابي حول ماهيته وتطوره وخصوصاً بالجزائر ، ثم أهم التنظيمات الموجودة على الساحة الوطنية ، وصولاً إلى المبتغى ألا وهو المشاركة النقابية ، التي تناولناها بالتفصيل في إطار المجتمع الكلي ، لتتوصل إلى دراسة ظاهرة عزوف المرأة عن المشاركة في التنظيمات النقابية ، لنستنتج أهم معوقات العمل النقابي..

الفصل الخامس : يمثل بداية الجانب الميداني ، حيث حددنا الأسس المنهجية للدراسة كمجالات الدراسة ومنهجها ، ثم تم تبين الأدوات المستعملة في جمع البيانات ، وعينة مجتمع البحث ومواصفاتها..

الفصل السادس : ويمثل لب الجانب الميداني والعمود الفقري للدراسة ، حيث تناولنا عرض وتحليل بيانات الاستمارة ، وقد راعينا الترتيب ، فكانت أولاً دراسة وتحليل جداول البيانات العامة للاستمارة ، ثم ما يخص المتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية) والتابع (المشاركة النقابية) ، وأخيراً تحليل بيانات جداول الفرضيات الثلاث..

الفصل السابع : يمثل نهاية الدراسة ، حيث تطرقنا فيه إلى عرض النتائج اعتماداً على الدراسة الميدانية ، وختمناه بملخص قد يكون مفيداً لمعالجة هذه الظاهرة ومحاولة لإثراء المعرفة السسيولوجية .

الجانب النظري

الفصل الأول : الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثاني : التنشئة الاجتماعية

الفصل الثالث : المرأة العاملة

الفصل الرابع : التنظيم النقابي

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد

- 1/ تحديد وصياغة الإشكالية
- 2/ فرضيات الدراسة
- 3/ تحديد مفاهيم الدراسة
- 4/ أسباب اختيار الموضوع
- 5/ أهمية موضوع الدراسة
- 6/ أهداف الدراسة
- 7/ صعوبات الدراسة
- 8/ الدراسات السابقة
- 9/ المقاربة النظرية

تمهيد

تستلزم الدراسات الاجتماعية كغيرها من الدراسات العلمية وجود إطار منهجي ، يكون بمثابة قاعدة توجيهية لمسار البحث ، حيث يتحدد وفق طبيعة الموضوع .. يتضمن هذا الفصل استعراضا للأسباب الكامنة وراء تناول موضوع التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة ومشاركتها في التنظيم النقابي ، وكذا أهدافه العلمية والعملية ، وأهميته في حقل المعرفة السociولوجية خصوصا ، وصولا إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع من زوايا مختلفة ، ونهاية بالمقاربة النظرية التي يمكن أن تستند عليها الدراسة بأدواتها التصورية ومفاهيمها المختلفة .

1-1. الإشكالية :

من الحقائق البديهية والمعروفة للجميع والتي ترد في معظم الأدبيات والتقارير المعالجة لقضايا النساء، أن "المرأة تمثل نصف المجتمع"، ولذلك لا يمكن لأي مجتمع أن يتقدم ويتطور وجزء منه عاطل أو ضعيف، فهي نصف الموارد البشرية، وبالتالي يصعب تهميشها أو إنقاص دورها في أي مجتمع يسعى لمواكبة متطلبات الحياة، ومستجدات العصر. كما وأن تعدد مسؤولياتها، في البيت والعمل يعطيها معرفة واسعة في كيفية حمل الأمانة، مما يؤهلها للتأثير بقوة على مجريات الحياة بشقيها العامة والخاصة وفي قطاعات مختلفة ...

وتاريخيا لم يكن خروج المرأة للعمل ناتجا عن رغبة طوعية، أو نتيجة نضال من أجل المساواة، بل جاء نتيجة الأزمات الاقتصادية التي أدت إلى تدهور الأوضاع المعيشية لغالبية الفئات من جهة، ومن جهة أخرى نتيجة حاجة الرأسمالية إلى يد عاملة رخيصة وسهلة الاستغلال، على خلفية التصنيع السريع الذي شهدته أمريكا وأوربا ..

هكذا إذن كان خروج المرأة لسوق العمل، الذي أبدت فيه كفاءات مهنية عالية، مما فتح شهية الاستغلال الرأسمالي اعتمادا على نظرية اليد العاملة الرخيصة، فكانت الدعوات لتشجيع عمل النساء أكثر فأكثر، دون العمل على تطبيق مبدأ المساواة بين الجنسين في حقوق وشروط العمل. " ونتيجة هذه الوضعية المستفحلة وتعميق الإحساس بالظلم، تم خلق تنظيم "النمل المجتمع" les fourmis réunies سنة 1848 بليون الفرنسية، لحماية حقوق النساء العاملات، وهو عبارة عن تجمع لعاملات يشتغلن بالخياطة (النسيج)، ومنه نمت الحركة العمالية النسائية، ولعبت دورا مهما في النضال من أجل تحديد يوم العمل بعشر ساعات، ثم بثمان ساعات، وكان هذا هو المطلب الرئيسي الذي تصدر شعارات الأول من أيار (مايو)، عيد العمال العالمي، الذي بدأ الاحتفال به نفس الفترة من أواخر القرن التاسع عشر، وكان ذلك في الولايات المتحدة عام 1886. ويعد ذلك البداية الحقيقية لولوج المرأة ساحة النضال النقابي ليتم الإعلان فيما بعد عن تشكيل أول نقابة نسائية مستقلة " ¹

" وفي الجزائر عند بدء التشكيلات النقابية في الخمسينات، لم تكن هناك مشاركة تذكر للنساء في الحركة النقابية لقلّة انخراط المرأة في سوق العمل، حيث اقتصرت فيما بعد على

النضال المسلح ضد الاستعمار، والوقوف إلى جانب الثوار، ومدّهم بالماء والطعام، والوثائق الصادرة عن التنظيمات السياسية، وهناك الكثيرات ممن ساهمن في ذلك.. فتكوّنت أول بذور التنظيم النسائي في الجزائر سنة 1945، وبرزت منظمة في سنة 1947م باسم (جمعية النساء المسلمات الجزائريات) التي تلاشت بعد انطلاق ثورة أول نوفمبر، حيث اندمجت ككل القوى الوطنية دون تمييز وانصهرت في بوتقة الثورة¹

"وبعد الاستقلال فتحت مجالات عملية واسعة أمام النساء، فدخلت المرأة سوق العمل بمستويات متعددة، فدارت عجلة التنمية، وعملت النساء في المجالات التربوية بفاعلية كبيرة لبناء المجتمع الجديد الخالي من الاستعباد والاستعمار... وعلى تكريس جهودهن لرسم وتنفيذ الخطط المختلفة، ومحو الأمية، ومحاربة الآفات الاجتماعية...²

وكنتيجة حتمية ومنذ بداية الستينيات، ظهرت الكثير من الحركات الاحتجاجية داخل عالم الشغل، أخذت شكل الإضرابات العمالية وحتى بعض الأشكال الأخرى الأقل جماعية، التي تعكس بدقة موازين القوى بين الحركة العمالية الناشئة والقوى الاجتماعية الحاكمة الجديدة التي لازالت في حالة صعود، كما لم يكن غريبا أن تكون أغلبية هذه الحركات المطالبة حتى نهاية النصف الثاني من السبعينيات متمركزة في القطاع الخاص الوطني والأجنبي، الذي كان يكتنز تجربة نقابية وعمالية طويلة، تستمد جذورها من فترة ما قبل الاستقلال.³

وبعد أن تم تشكيل العديد من المنظمات كالاتحاد العام للعمال الجزائريين والذي فضلت

القليل من النساء الانخراط فيه كمنظمة متخصصة تعنى بشؤون العمال، نظرا لان التقاليد الاجتماعية السائدة والاعتبارات العائلية الواقعة على المرأة، عوامل تقف حاجزا أمامها، فهي تواجه قهرا اجتماعيا من خلال المفاهيم الثقافية السائدة، والتي تتمثل في النظرة الدونية للمرأة باعتبارها الأضعف جسدا والأقل عقلا، فهي تواجه محاولات استبعادها عن بعض المواقع خاصة الإدارية منها، بالإضافة إلى الاستخفاف برأيها فقط لكونها امرأة، وهو انعكاس لأزمة المجتمع بشكل عام.

1 الجندي - مجلة دورية داخلية ثقافية عسكرية - منشورات: م. س. ج. وش العدد 35 - الجزائر جوان 1979 ص106

2 انظر الدراسات الاجتماعية للمرأة في العالم العربي، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، 1984 ص38

3 عبد المنصور جابي، الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع جامعة الجزائر-مركز البحوث الاقتصادية من أجل التنمية - cread-

ورغم ما توفر للمرأة اليوم من إرادة سياسية ونصوص قانونية تدعم مشاركتها في الحياة النقابية ، و استحقاقها للمناصب القيادية، و مع عودة الحياة الديمقراطية واتساع هامش الحريات العامة ، وتأكيد الدستور لحقوقها ومساواتها بالرجل في مختلف المجالات ، وازدياد عددهن في سوق العمل ، حيث أصبحن من حملة الشهادات العليا ، ولهن حضور في مختلف المهن والوظائف .. وبذلك شهدت العقود الأخيرة اعترافاً متزايداً بالدور الذي تضطلع به المرأة في المجتمع ، خاصة في ظل الجهود الدولية المتمثلة في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، و الرامية إلى إنهاء التمييز ضد المرأة ، و ضمان مشاركتها إلى جانب الرجل في عملية التنمية بكافة أشكالها ، حيث ورد في وثيقة إعلان العالم لحقوق الإنسان الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة المادة 23 عام 1948 ما يلي " يحق لجميع البشر، بغض النظر عن الأصل أو المعتقد أو الجنس، العمل من أجل رفاهيتهم المادية ، وتقدمهم الروحي ، في ظروف من الحرية والكرامة والأمان الاقتصادي وتكافؤ الفرص...

وعلى أن تكون الظروف المهيأة لذلك هي الهدف الأساسي للسياسة الوطنية والدولية".¹
ومع كل هذا فهي لا زالت تتعرض للكثير من المشاكل في مجال العمل، فهناك الكثير من النساء مازلن يعانين من التمييز الجنسي، ومازالت شريحة كبيرة منهن تواجه صعوبات للوصول إلى المراكز القيادية، فالظلم الذي تتعرض له المرأة العاملة أكثر بكثير من الذي يواجه الرجال... لذاك منع تشريع العمل طبقاً لأحكام الدستور الجزائري، أي شكل من أشكال التمييز فالقانون رقم 66 المؤرخ في 02 يونيو 1966 المتعلق بالوظائف العمومي في مادته 05 يمنع أي تمييز بين الجنسين ، أما القانون 90 / 11 المؤرخ في 21 أفريل 1990 المعدل والمتمم والمتعلق بعلاقات العمل فيضمن الحق في العمل للجميع ، والمساواة بين الجنسين في التشغيل، وعلى استفادتهم من نفس الحقوق الأساسية"² .

إن هذه النظرة التي تحد من مشاركة المرأة رغم أنها تشكل نصف المجتمع ترتبط أساساً بالتنشئة الاجتماعية ، وخاصة الموروث الثقافي الاجتماعي المتأصل في المجتمع، والذي يرى في حرمان المرأة من ممارسة حقوقها النقابية أمراً طبيعياً ، باعتبارها إنساناً غير كامل الأهلية لا

1 الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، بموجب القرار 217 نقلاً عن تقرير الاستخدام في العالم 2004/2005 الصادر عن منظمة العمل الدولية، الطبعة العربية، ص 24.

2 المرأة الجزائرية واقع ومعطيات ، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، الجزائر ، 2009 ، ص 14.

يستطيع بلورة مواقف ، ولا اتخاذ قرارات ، حيث يتمثل أساسا في منظومة القيم والمعتقدات والاتجاهات ، التي تؤثر في السلوك ، وتضغط على الأسرة بسبب عملية التغيير الاجتماعي المستمر . والمتجسد أيضا في المفاهيم السائدة بأنها مسؤولة مسؤولية كاملة عن الخدمة المنزلية أو ما يعرف بالدور الإيجابي بكافة أعبائه، مما يؤدي إلى اختفاء روح التعاون وهو ما يزيد من معاناة المرأة العاملة خصوصا ، التي تضطر إلى الجمع بين الوظيفة وتحمل كافة الواجبات المنزلية والأسرية التي تنهكها دون أي مشاركة أو تقدير من الرجل ، ما يجعل طاقتها اضعف ، ويتولد لديها خوف يعيق مساهمتها الفعالة في العمل النقابي . ولعل الإشكالية المهمة في هذا الموضوع هو أن عدداً كبيراً من النساء يتبنين رأياً مناقضاً لدعوات المشاركة . " وقد أثبتت التجارب في بعض البلدان أن المرأة تحجم عن العمل النقابي لقناعة راسخة في ذهنها بعدم أهليتها للقيام بهذه المهمة " ¹

وفي هذا البحث ، سوف نحاول تسليط الضوء على أهم العوامل المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة ، والتي نوجزها في إطار الأسرة ومؤسسة العمل ، دون التطرق إلى مراحل أخرى، بدءا بالعامل الاجتماعي (الأسري والمهني) وما يتخلله من علاقات اجتماعية مختلفة..

ثم العامل الثقافي المتمثل في ذلك الموروث الذي تحصلت عليه المرأة العاملة سابقا من بيئتها الاجتماعية ، وأخيرا العامل الاقتصادي الذي يظهر في شكل متطلبات ومستلزمات ، تخص العمل النقابي نفسه ، وبالتالي فهو مرتبط أساسا بالوضع المادي الذي تعيشه المرأة العاملة.

كل هذه العوامل تتولد عنها نظرة معينة تدفع بها إلى الإقبال أو العزوف ، أي تحدد مجالا واضحا للمشاركة النقابية ، التي تتخذ شكل نشاط ، أو تصرف ، أو عمل . " ويمكن أن تعكس المشاركة في النقابات ثلاث اتجاهات مختلفة : الانتساب إلى النقابة ، ممارسة الأنشطة النقابية ، المشاركة الفعلية في اتخاذ القرارات النقابية.. " ²

1 الدراسات الاجتماعية للمرأة في العالم العربي مرجع سابق، ص 43

2 غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية دليل نظري للنقابيين ، منشورات الأتحاد الدولي للخدمات العامة ، لبنان 1998 ص 10

ونذكر أننا لم نتناول في هذه الدراسة نوع أو اسم النقابة التي تنتمي إليها المرأة العاملة وتتخبط فيها، بل اكتفينا بالمشاركة العامة في التنظيم النقابي، محاولين الاقتراب من كل ما هو تنظيمي، أي محاولة كشف كل ما يتعلق بالتنظيم النقابي نفسه: من هيكله، شروطه، متطلباته، قيادته وتسييره.. وربطه بالتنشئة الاجتماعية، لمعرفة نوعية العلاقة والتأثير المتبادل بينهما...

وبالتالي سهولة التوصل إلى آليات تفعيل مشاركة المرأة في العمل النقابي، بإجراء عملية توعية وتدريب وتثقيف للنساء العاملات بأهمية مشاركتهن النقابية انتساباً وفعلاً، لضمان حقوقهن، وتزويدهن بمهارات التفاوض، لخلق قيادات نقابية قادرة على التأثير والدفاع عن حقوق العاملات، ورسم سياسات تعزز مشاركة المرأة في العمل النقابي، وتفعيله باستمرار مما سبق، يحق لأي باحث طرح التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

إلى أي مدى تساهم التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة في ممارستها للعمل النقابي؟

التساؤلات الفرعية:

- هل للرأسمال الثقافي للمرأة العاملة دور في مشاركتها النقابية؟
- هل للوضع الاقتصادي للمرأة العاملة علاقة بمشاركتها في التنظيم النقابي؟
- هل للجانب الاجتماعي للمرأة العاملة تأثير على مشاركتها النقابية؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

تؤثر التنشئة الاجتماعية بعواملها الاقتصادية، الاجتماعية والثقافية في حجم مشاركة المرأة في التنظيمات النقابية.

الفرضيات الجزئية :

- 1- كلما تحسن الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي.
- 2- كلما استقر الجانب الاجتماعي والأسري والمهني للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي .
- 3- كلما زاد الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي .

التحليل المفهومي لفرضيات الدراسة :

الفرضية الأولى:

كلما تحسن الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة ، زادت مشاركتها في التنظيم النقابي
المتغير المستقل : الوضع الاقتصادي
المتغير التابع : المشاركة النقابية:

البعد الأول:

○ المكاسب الاقتصادية الخاصة :

المؤشرات :

- الإقامة (صنف الحي)
- نوعية المسكن
- ملكية السيارة
- حجم الراتب

البعد الثاني:

○ الدوافع المادية للعمل النقابي

المؤشرات :

- القرب أو البعد من مقرات التنظيمات النقابية
- درجة الالتزامات المادية
- حجم المكاسب المادية العامة المتحصل عليها
- حجم التحفيز المادي الخاص بالتنظيم النقابي.

الفرضية الثانية:

كلما استقر الجانب الاجتماعي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي

المتغير المستقل : الجانب الاجتماعي

المتغير التابع : المشاركة النقابية.

البعد الأول :

○ الأسري

المؤشرات:

- درجة تأدية المهام الأسرية
- حجم المشاكل الأسرية
- نوعية العلاقة مع الزوج
- نوعية التنشئة الاجتماعية الأولية
- الطبيعة الاجتماعية للمرأة (قدرة المرأة).

البعد الثاني:

○ المهني

المؤشرات :

- حجم المشاكل المهنية .
- نوعية العلاقة بزملاء العمل .
- نوعية العلاقة بإدارة العمل .
- درجة الاهتمام بالعمل النقابي.
- القدرة على التواصل مع الآخرين .
- حجم الاتصال بالنقائيات .
- درجة الرضا الوظيفي وضغوط العمل .

الفرضية الثالثة :

كلما زاد الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي

المتغير المستقل : الرأسمال الثقافي

المتغير التابع : المشاركة النقابية:

البعد الأول :

○ المكاسب الثقافية:

المؤشرات :

- نوعية الشهادة المتحصل عليها
- المستوى التعليمي للولي
- حجم ممارسة الإخوة للعمل النقابي
- حجم المناقشات حول العمل النقابي
- درجة الإطلاع على الحقوق والواجبات
- حجم الاقتناع بقيم التنظيم
- درجة الاستجابة لما يصدر عن التنظيم (الإضراب)

البعد الثاني :

○ النظرة الخاصة إلى :

المؤشرات :

- نمط قيادة التنظيم
- صفات قيادة التنظيم
- السياسة الإعلامية للتنظيمات النقابية
- السلوك الاجتماعي داخل التنظيم
- اقتران العمل النقابي بالسياسي
- اهتمام التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة
- النجاح في العمل النقابي

○ المشاركة النقابية :

البعد الأول :

○ الانخراط :

المؤشرات :

- ممارسة حق الانتخاب
- العضوية في مجالس وهيئات التنظيم النقابي
- التقيد باللوائح والتعليمات
- انجاز المهام داخل التنظيم النقابي
- دفع حقوق الاشتراك
- حضور الاجتماعات والندوات
- مواجهة المشاكل الداخلية .

3-1- تحديد أهم المفاهيم :

إذا كان البحث الاجتماعي يهتم بمعالجة القضايا الملحة في المجتمع تبعا لمنهجية محددة وذلك قصد الوصول إلى نتائج أكثر واقعية ومصداقية ، فإنه يبقى على الباحث أن يكون واضحا في استقراء بحثه ، ومن أجل ذلك عليه أن يقوم بمجموعة من الخطوات الضرورية ، من بينها تحديد المفاهيم المتداولة في بحثه وتحليلها بما يخدم الموضوع.

وللمفاهيم أهمية كبرى في البحث الاجتماعي ، إذ أنه لا ينبغي تجاوز تحديدها وتحليلها في أي بحث من البحوث الاجتماعية ، فالمفهوم يمثل حلقة وصل أو تمفصل بين النظرية والميدان ، وبدونه يقل الربط بين الطرفين .

1-3-1- المرأة العاملة

1-1- التعريف الاصطلاحي :

- يقتصر التعريف على " أداء المرأة لبعض المهام خارج المنزل بمقابل مادي".¹

و التعريف بهذا الشكل ، يسقط من حسابه مهام وأعمال أخرى قد تقوم بها المرأة ، وقد تكون ذات قيمة وتأثير في حياة الأسرة والمجتمع بشكل عام..

1 نثاليا يفريموفا وتوفيق سلوم ، معجم العلوم الاجتماعية ، دار التقدم ، موسكو ، 1992 ، ص 87

- وكذلك "المرأة العاملة هي التي تمارس عملا إنتاجيا مدفوع الأجر..."¹

1-2- التعريف الإجرائي :

- بالنسبة للمرأة ، كل عمل لها خارج المنزل بأجر نقدي، فهذا يسمى وظيفة. ويتمثل ذلك في :

- وظيفة في قطاع خاص أو عام براتب شهري أو يومي

- التزام بوقت محدد

- استفادة من عطل مدفوعة الأجر

- الحصول على بعض الامتيازات كالتأمين الصحي

- إن عملها في منزلها كأن : تذاكر لأولادها ، أو تقوم بإعداد الطعام وكي الملابس..

كل هذه المستلزمات التي يعتبرها الغرب أعمالا تتم من طرف الآخرين مقابل أجر نقدي، هي في بلادنا في إطار مهامها الأصلية ..

أما عملها في المواضيع الأخرى ، سواء مع الأقارب أو المرضى، أو في حالة التكافل

الاجتماعي، فكل هذا يسمى عملا إيجابيا بناءا يندرج في إطار القيم الاجتماعية ..

ومنه فإن عمل المرأة في أي ميدان ، طالما أنه يقوم على الإخلاص، وحب الحق والخير،

فإنه يثاب عليه من جهة، ويؤدي إلى دفع حركة التنمية من جهة أخرى..

2- العمل النقابي.

1-2-1- التعريف الاصطلاحي :

- عرف كول (ج د) النقابة بأنها : هيئة تتكون من عمال تضمهم مهنة واحدة ، أنشئت

أساسا من اجل الدفاع عن مصالحهم المختلفة ..²

- ويعرفها احمد زكي بدوي : بأنها تنظيم اختياري دائم للعمال ، يتولى رعاية مصالحهم

والدفاع عن حقوقهم ، وتحسين أحوال معيشتهم .³

1 نفس المرجع سابق ص 256

2 بوخرسية بوبكر واخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية ، دار قرطبة ، الجزائر ، 2008 ، ص 220

3 احمد زكي بدوي ، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، بيروت ، 1985 ، ص 297

2-2- التعريف الإجرائي :

- يتمثل العمل النقابي من الناحية الإجرائية في :
- هيكل تنظيمي واضح تتدرج فيه المسؤوليات ، وتسيره قوانين مضبوطة.
 - مقر معروف ومشهر به.
 - لقاءات وحضور دوري (ندوات ملتقيات ..)
 - تقيد تام بلوائح ومراسيم مختلفة.
 - اشتراكات رمزية محدودة .
 - تأدية حقوق منها الانتخاب.

3- التنشئة الاجتماعية :

3-1- التعريف الاصطلاحي :

من الممكن أن تعرف التنشئة الاجتماعية بما يلي :

- يعرفها غي روشي على أنها " السيرورة التي يتعلم الفرد من خلالها ، ويستتبط العناصر الاجتماعية والثقافية لوسطه الاجتماعي ، حيث يقوم بإدماج هذه العناصر في بنيته الشخصية تحت تأثير التجارب والفاعلين الاجتماعيين ، ومن ثم يتكيف مع المحيط الخارجي الذي يعيش فيه.."¹

ويرى الكن (el kin) : أنها العملية التي يتعلم بواسطتها فرد ما طرائق مجتمع أو جماعة ، وأنماط السلوك والقيم المناسبة لها ، حتى يستطيع التعامل معها ²

- ويعتبر دوركايم أول من استخدم مفهوم التنشئة الاجتماعية بالمعنى التربوي، وهو أول من صاغ الملامح العلمية لنظرية التنشئة الاجتماعية ، فيقول بصدد تعريفه لها : "إن الإنسان الذي تريد التربية أن تحققه لنا ، ليس هو الإنسان على غرار ما أودعته الطبيعة، بل الإنسان الذي يريده المجتمع... فالتنشئة هي العملية التي يتم فيها ، ومن خلالها دمج ثقافة المجتمع في الفرد ، ودمج الفرد في ثقافة المجتمع.."³

1 د الفضيل رتيمي ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية ، الجزء الاول ، دار ابن مرابط ، الجزائر، 2009 ، ص11

2 عبد الله الرشيدان ، علم اجتماع التربية ج 1 ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة ، 1970 ، ص19

3 علي أسعد وظفه ، التنشئة الاجتماعية ودورها في بناء الهوية عند الأطفال ، مجلة الطفولة العربية ، مؤسسة الكويت للتقدم العلمي 2001 ، ص 93

3-2- التعريف الإجرائي :

تتمثل عملية التنشئة الاجتماعية من الناحية الإجرائية في :

- ملاحظة سلوك الطفل الصغير بعد الميلاد حيث يولد وهو لا يستطع الجلوس أو المشي، ولكن يقوم بحركات جسمية عشوائية .

- تعليمه طرق معينة تساعد على البقاء، والمحافظة على حياته ، مثل الأكل والشرب

- تعليمه قيم وعادات وتقاليد الجماعة التي سيكون عضو فيها ومن ذلك :

المراقبة ، النصح القائم على الإقناع، تعزيز وتدعيم السلوكيات الحسنة ،الاستجابة

لتساؤلاته وتطلعاته ، العقاب الايجابي القائم على التدرج...

وللعلم ليس هناك مؤسسة واحدة متخصصة في القيام بعملية التنشئة الاجتماعية، فهي

مسؤولية مشتركة لعدد من المؤسسات ، لان الفرد في أي مجتمع له مجموعة من العلاقات وجملة

من التفاعلات ، فهو عضو في أسرة، واحد اعضاء في نادي معين ، وتلميذ في مدرسة ، وعامل

في مصنع ، ومشاهد للتلفزيون .. ومن الطبيعي إن يتأثر ويتعلم نتيجة انتمائه لهذه الجماعات

والمؤسسات ، بحيث يمكن القول إن عملية التنشئة الاجتماعية محصلة لتأثير كل هذه المؤسسات

، سواء كانت بطريقة مباشرة أو بطريقة غير مباشرة..

- ومن ناحية أخرى ، فان أهم صفات التنشئة الاجتماعية ، هو كونها عملية مستمرة

4- العادات والتقاليد :

4-1- التعريف الاصطلاحي :

- كان "وليام جراهام سمنسر" أول من قدم المفهوم في عام 1906 حيث يؤكد أن

" العادات الشعبية هي قوى أساسية داخل المجتمع، تنمو فتقبلها الجماعة لاشعوريا ،

وبذلك تتضمن اتجاهها معينا في التفكير والسلوك ... " ¹

- تعرف على أنها " النشاط البشري ، من طقوس أو تقاليد تستمد في اغلب الأحيان من

فكر أو عقيدة المجتمع ، و تدخل العادات في كثير من نواحي الحياة ، مثل الفن و الترفية و

العلاقات بين الناس ... " ²

1 العادات والتقاليد في المجتمعات الشرقية ، نقلا عن ويكيبيديا الموسوعة الحرة ، الموقع www.kipedia.org

2 نتاليا يفريموفا وتوفيق سلوم ، مرجع سابق ، ص 269

- " العادات والتقاليد الاجتماعية أنماط سلوكية تختص جماعة ما ، حيث تتعلمها شفهيًا أو تدريبيًا من الجماعة السابقة لها ..."
- "هي أساليب الشعوب والقواعد التي تحدد السلوك ، و خرقها يؤدي إلى التصادم مع رأي الجماعة "

الفرق بين العادات والتقاليد هو أن التقاليد تنشأ من تقليد جيل لآخر سبقه في شتى المجالات ، أما العادات فلا يشترط فيها ذلك..¹

4-2- التعريف الإجرائي :

إجرائيًا تتمثل العادات والتقاليد في :

- تقليد أو احتفال أو فولكلور، بعيد معين ، مناسبة ... الخ
- قد تصبح بعض العادات في مجتمع معين جزءا من القانون الرسمي ، أو تؤثر على الدستور مثل عادة وجهة سير السيارات في الطرق اليمنى أو اليسرى...
- قد تكون بشكل مكتوب ومقيد ، كبعض الموثيق والأعراف...
- تؤدي العادات والتقاليد وظيفة اجتماعية حيث أنها تقوي الروابط والوحدة ، وقد تكون ضارة بالمجتمع مثل وأد البنات أو الذهاب للعرافين والمنجمين ..

5- النظرة الاجتماعية :

5-1- التعريف الاصطلاحي :

ترى الكاتبة والنشطة النسوية "ريما كتانة نزال" أن نظرة المجتمع تتمثل في :

"مجموعة مفاهيم نمطية سائدة في المجتمع ، تبرز في مواقف معينة ، قد تكون ايجابية أو سلبية ، حسب الحالة..."²

5-2- التعريف الإجرائي :

تتمثل نظرة المجتمع من الناحية الإجرائية في نظرة سلبية وأخرى ايجابية

- السلبية منها :

نظرة تشير إلى ارتكاب الخطأ

1 نفس المرجع السابق، ص 290

2 نفس المرجع السابق، ص 462

نظرة ازدرء واحتقار

نظرة تدخل وتناول..

نظرة بعدم الكفاءة ونقص المؤهلات

- أما الايجابية فمنها :

نظرة التقدير والعرفان

نظرة التحضر والثقافة

نظرة الوعي الاجتماعي

نظرة ممارسة الحقوق

6- الرأسمال الثقافي .

6-1- التعريف الاصطلاحي :

"رأسمال رمزي، يسعى إلى تكريس التمايز ، ويلعب أدوارا فاعلة ، بل وحاسمة في عمليتي تحديد وإعادة إنتاج المواقع والأدوار الاجتماعية" ..¹

"الثقافة عند "بيار بورديو P.Bourdieu " نسق رمزي Symbolic

System أو كما أطلق عليها اسم القوة الرمزية ، وهو يقصد أن الأنساق الرمزية في أي مجتمع ما ، هي أدوات للسيطرة الاجتماعية والسياسية ، لذلك فالثقافة هي رأس مال حقيقي ، وفي نفس الوقت تعتبر موضوع صراع بين القوى الاجتماعية ، حيث تهدف كل واحدة منها إلى إنتاج وتوزيع رأسمالها الثقافي في الحقل الاجتماعي" ..²

" استعار بيار بورديو ها المصطلح من الماركسية، وقدمه بمحتوى جديد عبر مفهوم

الرأسمال الثقافي بوصفه رأسمال رمزي ، مقابل الرأسمال الاقتصادي بوصفه مفهوم مادي.

بمعنى أن التمايز الاجتماعي لا يقع بالضرورة ، ولا يمكن رؤيته فقط في نطاق الرأسمال

الاقتصادي كمدى حيوي ، بل في نطاق الرأسمال الثقافي الذي يسعى إلى تكريس التمايز وإعادة

1 بيبير بورديو ولويك ج.د. فاكونت ، أسئلة علم الاجتماع - في علم الاجتماع الانعكاسي، تر : عبد الجليل الكور، إشراف ومراجعة : محمد بودودو، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، ط1، 1997، المدخل، ص52

إنتاج الطبقات لا شعورياً، لهذا فهو يتسم بالعنف الرمزي ، تماماً مثلما هو الرأسمال الاقتصادي الذي يتسم هو الآخر بعنف مادي " ¹

6-2- التعريف الإجرائي:

يتمثل الرأسمال الثقافي في: اكتساب الفرد ل :
الشهادات ، اللغات ، المعارف ، الشفرات الثقافية ، طرائق الكلام وأساليب الحديث..

7- العامل الاقتصادي :

7-1- التعريف الاصطلاحي

"ينطلق من مفهوم مادي ، و يؤسس لعملية التفاضل الاجتماعي ، فيمكن ملاحظة بحدود فاصلة في مختلف الطبقات الاجتماعية ، من الأكثر غنى حتى الأشد فقراً وحرماناً، اعتماداً على المهنة أو الدخل، أو حتى المكانة الاجتماعية، أو السلم القيمي الذي لا ينفصل كثيراً عن السلم الطبقي التقليدي²

7-2- التعريف الإجرائي:

يتم تحديد العامل الاقتصادي للأسرة بمستوى الدخل المادي الحاصل، ويقاس كذلك من خلال الرواتب الشهرية ، أو الدخل السنوي التي يتقاضاها أفراد الأسرة، وغالباً ما تحسب نسب الدخل بالتقسيم على عدد الأفراد، ويقاس المستوى الاقتصادي أحياناً بقياس مستوى ممتلكات الأسرة : من غرف، أو منازل، أو سيارات، أو عقارات، أو من خلال الأدوات التي توجد داخل المنزل كالتلفزيون والفيديو.. إلخ.

1 د اكرم حجازي ، مجلة العرب الأسبوعية ، لندن ، 2009/4/8 ، ص24

2 د اكرم حجازي مرجع سابق ص24

8- الجانب الاجتماعي:

8-1- التعريف الاصطلاحي :

"يستند مفهوم الرأسمال الاجتماعي على ثلاثة محاور رئيسة: الثقة، معايير التجاوب (norms of reciprocity)، والشبكات، ومن ناحية أخرى على قوة العلاقات الاجتماعية ذات النفع الواسع، لذلك يفهم الرأسمال الاجتماعي بوصفه ظاهرة بنيوية (الشبكات الاجتماعية)، كما يفهم أيضا بوصفه ظاهرة ثقافية ترتبط بالمواقف (التجاوب والثقة)".¹

8-2- التعريف الإجرائي :

إن الرأسمال الاجتماعي يشيع بين الأفراد الالتزام بالخير ، ويشجع على الإعلاء من شأنه، كما يساعد على تجديد التضامن ، ويساهم بكيفية فعالة في شيوع قيم الوفاق ، وثقافة عقد التسويات و يلعب دورا في تدعيم رغبة الفرد تحقيق مصالح الجماعة ، أو تطوير "الأنا" في إطار " نحن" أي يشجع المواطنين مثلا على رفع مطالب تخص الجماعة، وللأسباب نفسها أيضا يمكن للجماعة، إذا كان مخزون رأسمالها الاجتماعي وافرا، أن تتخلى عن مطالب المدى القصير، ذات البعد الاستهلاكي الزائل، وتتبنى مطالب المدى البعيد ، مما يعود بالخير على كل أعضائها ..

9- المشاركة النقابية:

9-1- التعريف الاصطلاحي :

" هي إشراك عقلي وانفعالي للفرد في موقف جماعي ، يشجعه على المساهمة في تحقيق الأهداف ، وتحمل المسؤولية المترتبة عن ذلك " ²

لا يميز بعض الباحثين بين الان تساب إلى النقابة والمشاركة في الأنشطة النقابية ، وهذا حال اولسون (M Olson).³

1 Putnam Robert D. (1995) " Bowling Alone :America's Declining Social Capital (Journal of Democracy) 6 January .(p.67) نقلا عن الموقع www.mustafahaddad.blogspot.com

2 سمير نعيم احمد ، علم الاجتماع القانوني ، ط2، دار الوادي الجديد للطباعة والنشر ، القاهرة ، 1982 ، ص165

M. Olson, *logique de l'action collective*, PUF, 1978p11 3

وآخرون لا يميزون بين المشاركة الطفيفة ، والمشاركة الفاعلة في اتخاذ القرارات، ولكن يبدو أن معظم الباحثين يختارون الاتجاه الثاني: تشتمل المشاركة على أنشطة متنوعة في الشؤون النقابية، وبخاصة الرسمية منها.¹

لكن ماذا يُقصد بالمشاركة في النقابات؟ هل يمكن تحديد المشاركة في النقابات على أنّها متغير خاص بالسلوك، او متغير خاص بالموقف.

- المشاركة كمتغير للسلوك : تتخذ شكل نشاط، أو تصرف، أو عمل ².

- المشاركة كمتغير للموقف: تتجلى عبر موقف سلبي أو إيجابي ، حيال إدارة النقابة، أو عبر مواقف أخرى أخرى حيال العلاقات بين أرباب العمل والنقابات، أو حيال مشكلة تنظيم العمال، أو حيال المنظمة بحد ذاته.. الخ ³

وقد حددت غالبية الأبحاث المشاركة كمتغير للسلوك، وعالجتها انطلاقاً من هذا التحديد.

9-2- التعريف الإجرائي

تتمثل المشاركة النقابية من الناحية الإجرائية في ما يلي :

- عملية الانخراط في العمل النقابي ، بالحصول على بطاقة مقابل دفع مبلغ مادي رمزي، ولاحقا اشتراكات دورية ..
- المشاركة في أنشطة العمل النقابي ، وحضور الاجتماعات والندوات
- الاستجابة للتعليمات الصادرة عن قيادة التنظيم النقابي كنداء الإضراب ..
- المساهمة الميدانية بالتعريف بأهداف وأهمية العمل النقابي لجلب أعضاء جدد
- المساهمة بالنقاش وتبادل الآراء لاتخاذ بعض القرارات الهامة
- القيام ببعض الإجراءات القانونية للدفاع عن حقوق العمال ..

A. Tannenbaum, «la participation aux activités syndicales », sociologie du travail, Juin 1960, P. 1 141-150

2 نفس المرجع السابق ونفس الصفحة

Benoît O. «Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers», sociologie du travail 3 1962, No. 3, P. 230-242

10- التنظيم :

10-1- التعريف الاصطلاحي :

يمكن تعريف التنظيم بأنه "مجموعة من النشاطات الضرورية ، لتحقيق الأهداف المحددة عن طريق وجود نوع من الرغبة في التعاون بين العاملين في المنظمة " كما يعرف التنظيم وفقاً لهذا الاتجاه أيضاً بأنه "عملية بناء الشكل الذي تفرغ فيه الجهود الإنسانية ، لأجل تحقيق هدف عام "

أما بالنسبة لأنصار الاتجاه الحديث ، فقد عرفوا التنظيم بأنه "الأسلوب الأمثل لتحقيق أكبر تعاون ممكن بين الأفراد داخل المنظمة، لتحقيق أهدافها بأكبر كفاءة ممكنة " ¹ وكذلك "انه تجمع حر، أو مستقل بصورة اعتباطية ، بهدف التنسيق الأفضل بين وسائل وإمكانات عديدة ، بشرية ومادية ، لتحقيق هدف معين " ²

ويبدو واضحاً من خلال التعريفات السابقة أن هناك اتفاقاً بين مختلف الباحثين والمفكرين حول التركيز على تحقيق أهداف المنظمة بفعالية ، إذ أن التنظيم ليس هدفاً في حد ذاته ، بل وسيلة لتحقيق أهداف المنظمة.

10-2- التعريف الإجرائي :

لا يمكن أن يكون هناك تنظيم إلا إذا كان هناك أشخاص يستطيعون الاتصال ببعضهم البعض، مستعدين وراغبين للإسهام بنشاطاتهم أو مجهوداتهم ، لتحقيق هدف مشترك تتفرع فيه جهود جماعية ، لتحقيقه بسهولة ، فيظهر جلياً نظام التعاون بصيغته الاجتماعية .. ومن المؤشرات الإجرائية الدالة على التنظيم نجد:

وجود مورد بشري ، مورد طبيعي ، تنظيم إداري ، هيكل وظيفي ، تخطيط ، قوانين ، ولوائح ، قيم ، توزيع للاختصاصات و الأدوار ، التداول على القيادة...

1 سهيل فهد سلامة، مقدمه في التنظيم الإداري ، منشورات معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1407 هـ ، ص.8

2 مراد زعيبي وآخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية ، الجزائر ، منشورات قرطبة، 2008 ، ص21

أسباب اختيار الموضوع

إن اختيار أي موضوع له أسباب ذاتية وأخرى موضوعية

الأسباب الذاتية :

- الميل الخاص من قبلنا نحن أصحاب البحث، ورغبتنا في تسليط الضوء على قضية هامة وإشكالية مطروحة، تتمثل في تأثير التنشئة الاجتماعية بعواملها المختلفة على مشاركة المرأة العاملة في التنظيم النقابي، حيث تكتسب نظرة خاصة تدفع بها إلى الإقبال أو العزوف.
- تواجدنا في ميدان العمل كمربين ، ورؤية شريحة واسعة من النساء العاملات ، وهن يفقدن الكثير من حقوقهن ، بسبب جهلهن لقواعد العمل النقابي ، وطرق ممارسته...

الأسباب الموضوعية :

- إثراء البحث العلمي عموما
- دراسة ومناقشة إشكالية مطروحة من زاوية خاصة تتلاءم مع التخصص المدروس
- إضافة الجديد للمعرفة العلمية عموما، وميدان علم الاجتماع خصوصا ...
- فتح المجال لبحوث جديدة تنطلق من نتائج هذا البحث..
- سهولة البحث في هذا الموضوع

أهمية الموضوع :

إن ما يزيد من أهمية التطرق إلى موضوع يتضمن معرفة العلاقة بين التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة ومشاركتها في العمل النقابي من الناحية السوسيولوجية لاسيما في المجتمع الجزائري عموما والمجتمع الجلفاوي خصوصا .. هو تلك التحولات التي شهدها المجتمع وبروز مفاهيم نابذة من التوجه العام نحو النظام الاقتصادي الحر ، مما أدى إلى بلورة دور جديد للعمل النقابي، حيث تأثرت الحركة العمالية و توسعت في مجال الاحتجاج والمطالب .. فتصاعدت وتيرة الإضرابات والنزاعات عموما ، ليس في القطاع الاقتصادي فحسب ، بل امتد إلى قطاعات أخرى إدارية ، تجارية ، تربية ... أي ظهور معالم جديدة تحدد صبغة مغايرة لما سبق من حيث تحديد دور وحدود الحركة العمالية ، من خلال طرح قضايا كالاستقلالية النقابية ، التعددية النقابية ، الممارسة السياسية والفصل بينهما ... لذلك فإن هذا الموضوع يفرض نفسه بقوة حيث تكمن أهميته في :

- كشف الحلقة الأضعف في العمل النقابي ، ألا وهي مدى ممارسة المرأة العاملة للعمل النقابي ودورها فيه ، وبالتالي التطرق إلى كل جوانبه المختلفة ...
- إبراز ارتباط ممارسة العمل النقابي بعوامل أخرى : اجتماعية ، ثقافية واقتصادية تؤثر فيه .
- من الناحية السسيولوجية ، دراسة هذا الموضوع تسهل كشف متغيرات جديدة ، باعتبار أن كل القضايا ما هي إلا مفاهيم لها خاصية التفكك والتشكل من جديد .
- من الناحية العملية ، إفادة كل المهتمين بنتائج علمية متوصل إليها على أساس منهجية البحث العلمي ، وذلك لمناقشتها وإيجاد الحلول المناسبة .
- يعتبر هذا البحث بعد انجازه نقطة بداية (دراسات سابقة) وانطلاق لبحوث جديدة ، تهتم بهذا الموضوع...

أهداف الدراسة :

- إن ممارسة البحث العلمي لهو عمل شاق، ومهنة عسيرة ، تتطلب من الباحث الكثير من الحنكة والاجتهاد ، والتحلي بشيء من الصبر واليقظة ...
- وحتى يتوصل إلى نتائج علمية يعترف بها ، يجب أن تتحقق فيها المنفعة العامة ، وان تتسم بالموضوعية العلمية..
- وإذا أراد الباحث أن يواصل بنجاح ، فلا بد له من تحديد الخطوات المتبعة ، و تسطير الأهداف ، وقد ابتغينا من دراستنا الأهداف التالية :

أولا : الأهداف العلمية :

- 1 - التطرق إلى موضوع العمل النقابي من رؤية سسيولوجية .
- 2 - محاولة الوصول إلى العوامل الحقيقية المرتبطة بالتنشئة الاجتماعية ، التي تؤدي بالمرأة العاملة إلى المشاركة أو التخلي عن العمل النقابي، مع التركيز على العامل الاقتصادي ، الرأسمال الثقافي ، الجانب الاجتماعي الأسري والمهني، وكذا كل ما يتعلق بالعمل النقابي : الهيكلية ، التنظيم ، القيادة... وذلك للتوصل إلى معالجة حقيقة للموضوع انطلاقا من التخصص...
- 3 - كشف متطلبات العمل النقابي.
- 4 - كشف معيقات العمل النقابي.

5 - محاولة إيجاد ملامح الفروق بين المرأة العاملة المنخرطة في العمل النقابي وغير المنخرطة فيه .

ثانيا : الأهداف العملية :

- 1 -توضيح أهمية العمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة.
- 2 -ترقية المرأة العاملة ، ومحاولة إيجاد مكانة مرموقة لها داخل النسق الاجتماعي، حيث يمكن أن تعي ما لها وما عليها .

صعوبات الدراسة

لا يمكن إيجاد موضوع بحث جاهزا مكتمل الجوانب في أي مجال علمي . بل تبدأ كل دراسة بفكرة بسيطة تتحول إلى بحث علمي بفضل مجهودات مبذولة أمام مشاكل ومصاعب لا يمكن حصرها ...

ولقد اعترضت سبيلنا جملة مصاعب منها :

- _ انعدام احصائيات وافية عن المشاركة النقابية للمرأة العاملة في قطاع التربية في مدينة الجلفة
- _ عدم توفر الدراسات السابقة في مكتبة الكلية باعتبارنا الدفعة الأولى
- . صعوبات التنقل من الجلفة إلى جامعة الجزائر للإطلاع على بعض الدراسات السابقة
- . تضيق بعض الاستثمارات من طرف بعض المبحوثين
- . صعوبة الحصول على المراجع العامة لنقصها في المكتبة
- . قلة المراجع التي تتناول العمل النقابي من وجهة سسيولوجية

الدراسات السابقة :

الدراسة الأولى :

الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع

عبد الناصر جابي

جامعة الجزائر - مركز البحوث الاقتصادية من أجل التنمية - **cread**

- انطلق الباحث من محاولته إبراز الوضع الذي ورثته الجزائر بعد الاستقلال ، وخص

بالذكر الوضع الاقتصادي والاجتماعي ، حيث بين أن الحقبة الاستعمارية الاستيطانية الطويلة

(132 سنة) أنتجت مجتمعا جديدا ، سماته الأساسية الفقر والحرمان ، بعد نزع الملكية

وتحطيم الهياكل والمؤسسات التقليدية للمجتمع الجزائري .

هذه التجربة التاريخية الجماعية أفرزت الكثير من الخصائص ، التي ميزت الثقافة الشعبية،

فسادت "الجزرية " أثناء كل مطالبة اجتماعية أو اقتصادية، كما عمت النظرة المساواتية الراضية

لكل أشكال التمايز الاجتماعي .

- بعدها أكد الباحث عبد الناصر جابي أستاذ علم الاجتماع ، أن الحركات الاجتماعية

كانت في بدايتها كلاسيكية الشكل والمحتوى ، وعلى رأسها الحركة العمالية النقابية ، التي قامت

بمجموعة إضرابات وحركات احتجاجية قصيرة ذات طابع اقتصادي، وأحيانا خرجت إلى

مجالات سياسية .

- ثم تطرق إلى تطور هذه الإضرابات لتشمل مطالبا نوعية ، وتصبح أكثر طولا ، فتتحول

إلى إضرابات أدايته بدل التعبيرية ، التي كانت سائدة من قبل .. ثم ينتقل الباحث إلى فترة

التعددية النقابية ، حيث بداية تشكل النقابات المستقلة تحت تأثير توجهات إيديولوجية في كثير

من المحطات ، لتصبح في مواقع اقل دفاعية..

ولقد عالج الباحث مسألة الحركات النسوية ، ليؤكد نخبوية خروج المرأة للعمل المأجور،

الذي افقدها الكثير من الحقوق وأشكال التغطية القانونية، وفي هذا المضمار يناقش ضعف وقلة

التنظيمات النسائية ، المنادية بالدفاع عن حقوق النساء العاملات ، وخاصة التنظيمات النقابية

النسائية التي لم تولد بعد ..

نتائج الدراسة :

- أكد الباحث دخول عالم الشغل بمختلف مكوناته العمالية والنقابية في المرحلة الدفاعية الواضحة .
- أشار الباحث إلى أن الفاعل النقابي كان الواسطة التي تمكن منها السياسي والحزبي من ولوج عالم الشغل والتقرب منه .
- تكوين النقابات المستقلة كان في بعض محطاته تحت تأثير مباشر لتوجهات إيديولوجية وسياسية .
- النقابات المستقلة لم تستطع حتى الآن وبعد مرور أكثر من عشر سنوات على تكوينها من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية وحقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية رغم الاعتراف القانوني بوجودها وقوة تمثيليتها القطاعية.
- هذه النقابات المستقلة لم تصل بعد إلى مرحلة التضامن فيما بينها لطرح مشاكلها والخروج من مرحلة العمل النقابي الفئوي .
- المرأة الجزائرية لا تملك خصوصيات في طرح قضاياها منفصلة عن قضايا واهتمامات المجتمع : الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية الكلية ، مما اثر سلبا على تكوين حركات نسوية مستقلة وفعالة.
- في البداية لم تتقبل بعض الأسر خروج بناتها للعمل إلا بشروط، كان على رأسها التأهيل العلمي العالي أو المتوسط على الأقل ، وعلى أن يكون العمل في مجالات محدودة و مقبولة اجتماعيا
- التعددية الواسعة لم تستفد منها الحركة النسوية في اكتساب قوة أكثر داخل المجتمع لتستمر في طابعها النخبوي ، حتى وإن تعددت أشكالها التنظيمية .
- العمل النقابي النسوي داخل الفضاءات الاقتصادية غير الرسمية مفقودا تماما ولا يعول عليه في الدفاع عن حقوق هذه الفئات العمالية الجديدة التي التحقت بسوق العمل المأجور - يبدو أن الباحث في طرحه هذا ، يقترب أكثر من الجانب السياسي ، أثناء تحليله لمنشأ وسيرورة الحركات الاجتماعية في الجزائر عموما ، والتنظيمات النقابية على وجه الخصوص، فهو يركز على علاقة السياسي بالاجتماعي .بينما في دراستنا نحاول

التطرق إلى موضوع المشاركة النقابية للمرأة العاملة، في إطار عوامل التنشئة الاجتماعية :
كالعامل الاقتصادي ، الاجتماعي والثقافي ..

الدراسة الثانية:

أولاً/ العمل النسائي ..الواقع والمرضى ، كتاب ل د / عبد الله فهد النفيسي ، شركة
الربيعان للنشر والتوزيع ، 1990.

- تناول هذا الكتاب بالدراسة والتحليل اعتمادا على بعض الإحصائيات...قضية العمل
النسائي واقعه وآفاقه ، والصعوبات التي تعترض عمل المرأة ، موضحا أهمية أن تعي المرأة
حقوقها، ومن ذلك ممارسة العمل النقابي ، والانخراط في مختلف الجمعيات التي تخدم مثل
وقيم المجتمع..

المجال المكاني للدراسة

مختلف دول الخليج العربي وخاصة الكويت.

فصول الدراسة.

- قضية المرأة.

تناول الكاتب في هذا الفصل مواقف المجتمعات من قضية المرأة عموما ، حيث أوضح
قضية التمييز ضد المرأة في العمل والتعليم ، والأجر والدور الاجتماعي..

فمثلا لا تضم الحكومة الصينية إلا 11 امرأة بدرجة وزير أو نائبه من مجموع 200

وزير ليعرج على العالم العربي ، ويعطي بعض الأمثلة الحية والواقعية عن طرح قضية المرأة

العربية بحماس ، و الأخطاء التي وقعت فيها بعض النخب... ليتوصل إلى انه آن الأوان

لتقييم وتثمين دور المرأة تقييما اقتصاديا واجتماعيا ، يليق بها ، ولا بد من استصدار تشريعات

وقوانين لحمايتها .

. الجمعيات النسائية:

يؤكد الكاتب أن النساء يمثلن نصف الموارد البشرية في أي بلد ، وأن التنمية الحقيقية لا

تتحقق في أي بلد بدون مشاركة النساء... ويتطلب ذلك :

. عمل نقابي واضح ، تسييره قواعد تتبع من ثقافة وقيم المجتمع .

. يري انه برز مؤخرا اتجاه للعاملات نحو العمل النقابي، و المشاركة السياسية الجادة والمنظمة ، مبتدئا من ثقة عموم النساء العاملات بجدوى العمل النقابي ، و فوائده بالنسبة للمجتمع و قد أوضح أن نسبة 3% من العاملات يمارسن العمل النقابي في الخليج العربي عموما ، وهي نسبة ضئيلة تتحكم فيها عوامل اجتماعية كالعادات و التقاليد ، حيث ناقش هذه القضية من منظور إسلامي، ليخلص أن العادات و التقاليد عقبة في وجه عمل المرأة عموما، و ممارستها للعمل النقابي خصوصا ، و أضاف أن لطبيعة و تركيب المجتمع نفسه اثر بالغ في ذلك...

الانخراط في الجمعيات : ناقش الكاتب الموضوع من زوايا :

. إعادة النظر في أوضاع الصحافة النسائية

. حق الانتخابات و دخول البرلمان

. القيادة النسائية

و أعطى أمثلة عن تجارب العمل النقابي في بعض الدول العربية كسوريا ولبنان وفلسطين.

نتائج الدراسة:

بعد مناقشته لقضية المرأة والعمل النقابي خصوصا ، والعوامل المؤثرة فيهما خلص الكاتب

الى:

. حركية المرأة عموما مستقلة عن حركية الرجل.

. يجب عزل التقاليد والأعراف المؤثرة في الفعل الاجتماعي .

. عدم الخلط بين التقاليد والأعراف وما يجب إن يكون بينهما .

• لقد انطلق الباحث في هذه الدراسة من البيئة الاجتماعية لدول الخليج العربي ،

مركزا أساسا على دور العادات والتقاليد ، واثر ذلك على عمل المرأة ، وما تحدده من مجال

للمرأة العاملة ، كالمشاركة في التنظيمات النقابية ، والانخراط في الجمعيات النسائية أي انه في

هذه الدراسة لا يركز على العمل النقابي ، بل عالجه بشكل ثانوي في إطار عمل المرأة عموما ،

وهو ما يختلف عن ما جاء في دراستنا .

الدراسة الثالثة:

التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة

رسالة دكتوراه لفتيحة محمد محفوظ جامعة أسبوت ج م ع ، 2008.

تساؤلات الدراسة :

تقوم الدراسة الراهنة على تساؤل رئيسي مؤداه :

هل هناك علاقة بين التغير القيمي والحراك المهني للمرأة العاملة اليمينية ؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدة تساؤلات هي :

1 - ما دوافع وأسباب خروج المرأة اليمينية للعمل ؟ وما المشكلات التي تواجهها ؟

2 - هل هناك حراك مهني حدث للمرأة اليمينية ؟ ما أسبابه وما معوقاته ؟

وما المشكلات التي تواجهها في الحراك ؟

3 - هل هناك تغير في بعض القيم التي تؤثر على عمل المرأة وحراكها المهني ؟

4 - ما أهم معوقات الحراك المهني للمرأة العاملة في الجانب الاقتصادي والاجتماعي

و الثقافي .

أهداف الدراسة :

- دراسة الحراك المهني للمرأة العاملة ، وأسباب خروجها للعمل ، والمشكلات التي تواجهها

في عملها ومدى استعدادها لتحمل تبعات ذلك .

الكشف عن معوقات وحدود مشاركتها النقابية ، وإثراء وعيها من خلال ممارسة العمل

النقابي ، للاطلاع على حقوقها القانونية ، والدفاع عن مصالحها .

أهمية الدراسة :

تتبع أهمية هذه الدراسة في أنها تكشف عن مدى تغير القيم والعادات والتقاليد التي كانت

تحد وتعوق خروج المرأة للعمل ، و مشاركتها في العمل النقابي ، وعلاقة ذلك بحراكها المهني

ومدى تقبل المجتمع لها .

كما أنها تكشف عن أنماط الحراك و أساليبه و انعكاساته على أوضاع المرأة العاملة ،

ومدى تأثيره بالقيم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية.

المنهج والأداة :

لتحقيق أهداف الدراسة اعتمدت الباحثة على المناهج الآتية : المنهج الوصفي ، المنهج التاريخي ، منهج المسح الاجتماعي .

أدوات الدراسة :

استخدمت الباحثة : أداة الاستبيان ، المقابلة الشخصية ، الوثائق والسجلات الرسمية ، المعالجة الإحصائية .

عينة الدراسة :

تتكون عينة الدراسة الراهنة من عدد من النساء اليمنيات العاملات في مجالات مختلفة ، ومنهن المتزوجات أو غير متزوجات ، واختيرت العينة العشوائية بمقدار (8%) من تعداد العاملات في مجتمع البحث ، أي (547) امرأة موزعة على الإدارات الحكومية أو غير الحكومية ، وبعض الشركات والبنوك والمستشفيات ، وذلك لتشمل العينة كافة التخصصات والمهن

مجالات الدراسة :

- المجال البشري : أجريت الدراسة على عينة من العاملات في مهن وتخصصات مختلفة

- المجال الجغرافي : أجريت الدراسة في مدينة(المكلا)عاصمة محافظة حضرموت في الجمهورية اليمنية .

- المجال الزمني : استغرقت الدراسة الميدانية ومرحلة تصميم الاستبيان الخاص بالجانب الميداني وتطبيقه في الفترة من 2007م حتى 2008م .

نتائج الدراسة :

إن عمل المرأة أصبح أمراً واقعياً ، حيث أصبحت تعمل في كافة الميادين والتخصصات، بعد أن كانت تعمل في مجال التدريس والصحة على وجه الخصوص ، وقد كشف هذه الدراسة على النتائج التالية :

- توجد أسباب ودوافع لعمل المرأة أولها الأسباب الاقتصادية ، تم شغل أوقات الفراغ ، وأخيراً تحقيق للذات .

- تعارض بعض الأسر عمل المرأة ، والسبب وجود بعض القيم والعادات والتقاليد
- هناك تهميش لدور المرأة في معظم الأعمال ، مما أدى إلي عدم إتاحة الفرصة لها للوصول إلي المراكز القيادية .
- هناك تزايد في أعداد العاملات، ويرجع السبب إلي اعتراف المجتمع بدور المرأة ، إضافة إلي إدراك المرأة نفسها بأهمية دورها في المجتمع .
- عدم معرفتها الكافية بقوانين العمل .
- وجود معوقات اجتماعية وثقافية تعوق وتحد المرأة من المشاركة النقابية. كالموروث الثقافي والاجتماعي المتأصل في الأفراد والطابع الذكوري للمجتمع .
- هناك بعض النساء يرغبن في الانخراط في العمل النقابي ولكن نسبتهن ضئيلة في الواقع.
- إن من أهم الصعوبات التي تواجه المرأة العاملة وتقف أمام طموحها المهني العادات والتقاليد وبعض القيم التي تحد من ذلك .
- من أهم المشكلات التي تواجه المرأة العاملة للانخراط في العمل النقابي هو زيادة حجم مسؤولية الالتزامات الأسرية ، من خدمات وواجبات منزلية ، فهي تواجه صراعا في الأدوار بين عملها وما يترتب عنه ومسئولية الأسرة ، لذلك تجتهد في التوفيق بين البيت والعمل.
- لقد عمدت الباحثة في هذه الدراسة على إبراز تأثير القيم الاجتماعية على الحراك المهني للمرأة العاملة ،حيث ناقشت كل الظروف المحيطة بعمل المرأة ، وخصت بالذكر دور العادات والتقاليد الاجتماعية التي تفق حاجزا أمام المرأة في سبيل رقيها وتقدمها في جانبها المهني ، ومن ذلك صعوبة المشاركة في التنظيمات النقابية وشغل المناصب القيادية في مؤسسات العمل ، أي أن الدراسة تركز أكثر على كل ما يتعلق بالجانب المهني ، وتتطرق للمشاركة النقابية من باب ضيق ، بعكس دراستنا التي تتبنى المشاركة النقابية كموضوع أساسي .

الدراسة الرابعة (دراسة أجنبية) :

Les femmes dans les syndicats Méthodes et bonnes pratiques

الكاتب : Homa Dean .

الناشر : معهد الاتحاد الأوروبي لبحوث، التعليم والصحة والسلامة (REHS - ETUI)

بروكسل 2006 .

- انطلق الباحث في هذه الدراسة من قضية المساواة بين الجنسين داخل التنظيمات النقابية في بلدان الاتحاد الأوروبي حيث استند على تقارير "ندوة مكافحة القوالب النمطية المتعثرة" ، التي عقدت في 16 يونيو 2005 في بروكسل ، وقد شارك في هذه الندوة المعهد المعني بالمساواة بين المرأة والرجل ، داخل الهياكل التنظيمية للاتحاد الأوروبي ، و تهدف هذه الندوة إلى تسهيل تبادل المعلومات ، وأفضل الإجراءات العملية في هذا الشأن بين النقابات العمالية، حول كيفية تقديم وتنفيذ الممارسات المؤدية إلى التكامل المحدد بين الجنسين في النقابات . على اعتبار أن المساواة بين الجنسين حق أساسي في الاتحاد الأوروبي ، ولأن المرأة تمثل عاملا ضروريا في تحقيق أهداف الاتحاد الأوروبي ، كزيادة النمو الاقتصادي والعمالة ، والتماسك الاجتماعي.. كما وان النساء يمثلن نسبة متزايدة من السكان .

- تطرق الباحث إلى قضية المرأة داخل النقابات حيث أكد انه من الأمور الايجابية ملاحظة أن متوسط نسبة المشاركة النسائية في النقابات الأوروبية تتعدى 40 % وتختلف في جميع أنحاء أوروبا ، هذه النسبة تتراوح ما بين 18 % بإيطاليا و 68 % بفنلندا .. وأوضح أن المطلوب هو خطوة هامة نحو مزيد من التطورات ل تحقيق مستويات أفضل للعضوية داخل الهياكل النقابية وللوصول إلى التمثيل النسبي في عملية صنع القرار. وقد أكد أن الثقافة أمر أساسي لتحقيق هذا الهدف بعيد المنال ، حيث تعتبر بمثابة عامل محفز يمكن للجنسين من الحاجة الماسة نحو التغيير الأفضل.

نتائج الدراسة :

- أهم العوامل التي تمنع المرأة من الانضمام إلى النقابة :
- قلة الوعي القانوني لدى المرأة العاملة.
- الأشكال غير النمطية التي تخضع لها المرأة في العمل .
- الخوف من انتقام صاحب العمل .

- الالتزام بالمسؤوليات الأسرية .
 - المعايير والقيود الدينية والأخلاقية .
 - قلة الثقافة النقابية الخاصة بالنشاطات ، التي يهيمن عليها الذكور .
 - أهم المبادئ لتفعيل المساواة داخل النقابات :
 - التأكيد على أهمية الإصلاحات الدستورية لتعزيز مستويات أعلى من مشاركة المرأة.
 - المساعدة العملية في تغيير مواقف العاملات غير المنخرطات نحو النقابة.
 - تبني السياسات التي تخلق بيئة أفضل ، ووضع إطار واضح أمر ضروري في هذه القضية.
 - إقامة برامج التدريب اللازمة للنساء النقابيات حتى يمتلكن المهارات اللازمة لتمثيل النساء الأخريات.
 - تطبيق المنظور "الجنساني" في جميع السياسات والقرارات.
 - الأخذ بنظام الحصص المؤدي إدخال تحسينات على الفوارق القائمة بين الجنسين داخل النقابات لتعزيز أوجه المساواة القائمة.
 - يجب أن النقابات بناء الجسور اللازمة بين هياكلها الخاصة والتكتلات النسائية حتى تكون مساهمة هذه الأخيرة فعالة .
- في هذه الدراسة** حاول الباحث إبراز مكانة المرأة الأوروبية داخل التنظيمات النقابية ، من خلال التأكيد على مبدأ المساواة بين الجنسين ، الحق الذي تكفله كل الدساتير الأوروبية، لذلك فان مسألة المشاركة النقابية للنساء العاملات أمر مفروغ منه ، بدليل نسبة المشاركة المرتفعة ، ولكن الإشكالية هي كيف يتم "التكامل الجنساني"؟ وكيفية التوصل إلى جعل القيادة النقابية سهلة وفي متناول النساء العاملات ، لذلك فان زاوية هذه الدراسة تكاد تكون متقدمة عن ما نصبو إليه في بحثنا .

9-1. المقاربة النظرية :

تتطلب كل دراسة الانطلاق من نظرية معينة ، حتى تكتسب الطابع العلمي ، وبذلك تتحدد نوعية واتجاه التحليل ، وحسب طلعت همام " النظرية هي إطار فكري يفسر مجموعة من الفروض العلمية ، ويصنفها في نسق علمي مترابط " ¹ إن المقاربة السسيولوجية (المنهجية) هو ذلك الإطار التصوري الذي يركز عليه الباحث، ويتماشى معه في دراسته النظرية . " وهناك خلاف بين الباحثين والمؤلفين في علم مناهج البحث حول الترجمة العربية الأنسب للمصطلح ، فهناك من يطلق كلمة مدخل بدل المقاربة " ² وبالنسبة لموضوعنا فقد اقترحنا الاعتماد على :

9-1-1. نظرية التنشئة الاجتماعية :

أهمها التي تنظر إلى عملية التنشئة الاجتماعية بوصفها عملية تعلم في المقام الأول، ومما يؤكد علي ذلك التفسيرات التالية لهذه النظرية :

يري أصحاب هذه النظرية أن التنشئة الاجتماعية هي عملية تعلم اجتماعي ، يتعلم فيها الفرد عن طريق التفاعل أدواره الاجتماعية ، ويكتسب المعايير التي تحدد هذه الأدوار، كما انه يكتسب الاتجاهات النفسية ، و يتعلم كيف يسلك سبيله في الحياة بطريقه اجتماعيه توافق عليها الجماعة ، و يرضي عنها المجتمع " ³

تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية بحد ذاتها عملية تعلم ، لأنها تتضمن تغيرا أو تعديلا في السلوك نتيجة التعرض لخبرات و ممارسات معينه ، و لأن مؤسسات التنشئة الاجتماعية المختلفة تستخدم أثناء هذه العملية بعض الأساليب و الوسائل المعروفة في تحقيق التعلم سواء أكان ذلك بقصد أو بدون قصد .

1 طلعت همام ، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية ، مؤسسة الرسالة، بيروت ، 1984 ، ص70

2 صالح بن بوز ، المناهج والمقاربات في بحوث الاعلام ، مجلة الثقافة ، الجزائر، العدد 111/110 ، ص126 ، بدون سنة نشر

3 زكريا الشربيني-يسريه الصادق، تنشئة الطفل وسبل الوالدين في معاملته و مواجهه مشكلاته ، دار الفكر العربي ، القاهرة، 1996 ، ص ص ، 32 /31

إن ما يهم في هذه العملية هو ذلك الجانب المحدد من التعلم الذي يعني السلوك الاجتماعي عند الإنسان ، لهذا يمكن النظر إلى التطبيع الاجتماعي باعتباره تعلمًا يسهم في زيادة مقدره الفرد علي القيام بأدوار اجتماعيه معينه "1.

المبررات :

التلاؤم مع الموضوع ، حيث سوف نتناول أثر التنشئة الاجتماعية لمشاركة المرأة العاملة في التنظيمات النقابية من عدمه.

1-9-2 نظرية الدور الاجتماعي :

اتجاه في دراسة الفرد وشخصيته ، ظهر في السسيولوجيا الغربية ، يذهب إلى انه بالإمكان وصف هذا الفرد عبر ما يستوعبه ويتقبله ، أو يضطر لقبوله من وظائف اجتماعية وأنماط للسلوك ، وذلك انطلاقًا من الأدوار التي تتبع من مركزه الاجتماعي..
أرسى دعائم هذه النظرية "جورج هيرت ميد" و "الانثروبولوجي لينتون" 2

المبررات .

ما دمننا بصدد دراسة :

- شخصية وطبيعة وبعض خصائص المرأة المشاركة ، وغير المشاركة في العمل النقابي.

- دور المرأة ، انطلاقًا من مركزها الاجتماعي ، وأدائها النقابي ، فان هذه النظرية تعتبر من بين الأطر النظرية الملائمة والمناسبة .

1 د نشواني عبد المجيد ، علم النفس التربوي ، دار الفرقان ، عمان ، 1985 ص129

2 صالح بن بوز ، المناهج والمقاربات في بحوث الاعلام ، مرجع سابق ص 182

الفصل الثاني

التنشئة الاجتماعية

تمهيد

أولاً: ماهية التنشئة الاجتماعية

1 مفهوم التنشئة الاجتماعية

2 أهداف التنشئة الاجتماعية

3 خصائص التنشئة الاجتماعية

4 أشكال التنشئة الاجتماعية

ثانياً: نظريات التنشئة الاجتماعية

1 نظرية التحليل النفسي

2 نظرية التعلم الاجتماعي

3 نظرية الدور الاجتماعي

4 نظرية التبادل الاجتماعي

5 نظرية التفاعل الرمزي

ثالثاً: الأسرة والتنشئة الاجتماعية

1 دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية

2 أهمية العلاقات الأسرية في التنشئة الاجتماعية

3 أهمية الرأسمال الثقافي للأسرة في التنشئة الاجتماعية

4 أهمية الوضع الاقتصادي للأسرة في التنشئة الاجتماعية

رابعاً: التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة

1 المرأة الجزائرية بين العادات والتقاليد

2 التنشئة الاجتماعية والمشاركة النقابية للمرأة العاملة

ملخص الفصل الثاني

تمهيد :

تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تحويل الفرد من كائن بيولوجي إلى فرد اجتماعي عن طريق التفاعل الاجتماعي، ليكتسب بذلك سلوكا و معايير وقيما واتجاهات تدخل في بناء شخصيته، لتسهل له الاندماج في الحياة الاجتماعية، وهي بذلك مستمرة، تبدأ بالطفولة فالمرحلة فالرشد وتنتهي بالشيخوخة ..

إن التنشئة الاجتماعية بهذا المفهوم هي عملية جوهرية، فهي تربط بين الفرد بما لديه من استعدادات وراثية وبيئته الاجتماعية، ليتم النمو التدريجي لشخصيته من جهة، واندماجه في المجتمع من جهة أخرى، ضمن إطار ثقافي يؤمن به ويتمسك بمحتواه وقصد الاقتراب من هذا الموضوع، سوف نعتمد على أهم الإسهامات التي تناولت بالدراسة والتحليل جوانب التنشئة الاجتماعية، وأهميتها في إعطاء مقارنة حقيقية، تفسر العلاقة الجدلية بين الفرد والمجتمع .

أولاً : ماهية التنشئة الاجتماعية :

1 - مفهوم التنشئة الاجتماعية :

أ/ **التعريف اللغوي:** جاء في لسان العرب لابن منظور ، كلمة التنشئة من الفعل نشأ، ينشأ ، نشوءاً بمعنى ربا وشب¹.

ب/ **التعريف السوسولوجي للتنشئة الاجتماعية:** التنشئة الاجتماعية حسب المفهوم

الاجتماعي ما هي إلا " تدريب للأفراد على أدوارهم المستقبلية ، ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع، وتلقينهم للقيم الاجتماعية والعادات والتقاليد والعرف السائد في المجتمع ، لتحقيق التوافق بين الأفراد وبين المعايير والقوانين الاجتماعية، مما يؤدي إلى خلق نوع من التضامن والتماسك في المجتمع"².

"كما وتشمل جميع الجهود ، والنشاطات والوسائل الجماعية والفردية ، التي تعمل على تحويل الكائن العضوي عند الولادة إلى كائن اجتماعي ، فهي عملية تعلم وتعليم ، يشارك فيها كل من الفرد والجماعة، الفرد بما هو عليه من تكوين بيولوجي ثم نفسي ، والجماعة بما توفره من ظروف اجتماعية مادية"³.

ويعرف بارسونز التنشئة الاجتماعية بأنها "عبارة عن عملية تعليم تعتمد على التلقين والمحاكاة والتوحد مع الأنماط العقلية والعاطفية والأخلاقية عند الطفل والراشد ، وهي عملية تهدف إلى إدماج عناصر الثقافة في نسق الشخصية ، وهي مستمرة لانهاية لها"⁴.

ويعرفها عبد الله زاهي الرشدان على أنها كافة الأساليب التي يتلقاها الفرد من الأسرة ولاسيما الوالدين ، ومن ما يحيط به من أجل بناء شخصية نامية ، متوافقة جسمياً ونفسياً واجتماعياً في شتى الأنشطة والفعاليات الحياتية المختلفة..⁵

1 ابن المنظور أبو الفضل جمال الدين ، لسان العرب ، دار الطباعة والنشر ، ج3- بيروت ، 1997 ، ص 156

2 د . جواد محمد الشيخ ، التنشئة الاجتماعية وأهدافها ، مجلة شبكة النبا المعلوماتية ، مؤسسة المستقبل ، لبنان ، 2006 ، ص46

3إبراهيم عثمان، مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان الأردن، 1999، ص-182

4 فاطمة المننصر الكتابي ، الاتجاهات الوالدية وعلاقتها بمخاوف الذات ، دار الشروق ، عمان، 2000 ، ص44

5 د عبد الله زاهي الرشدان ، التربية والتنشئة الاجتماعية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، بيروت ط1 ، 2005 ، ص 18

كما يمكن القول أن عملية التنشئة الاجتماعية تتضمن اكتساب

- القدرة على التكيف مع البيئة الطبيعية والاجتماعية والثقافية للجماعة.
- القدرة على التفاعل وبناء علاقات مع الآخرين
- القدرة على فهم أنماط السلوك والرموز الخاصة بجماعة ، أو مجتمع أو حضارة ، بما ينطوي ذلك على اكتساب أنماط الفعل والفكر والشعور ، إضافة إلى اكتساب هوية.
- القدرة على المعرفة والمهارات اللازمة لشغل دور أو أكثر، علما أن هذه المعرفة والمهارات متغيرة ، وتختلف باختلاف الأدوار و السن ووسائل تطوير المعارف والجوانب الثقافية الأخرى".¹

2- خصائص التنشئة الاجتماعية:

- ا/إنها عملية تعلم اجتماعي، يتعلم الفرد فيها عن طريق التفاعل الاجتماعي أدواره الاجتماعية والمعايير التي تحدد هذه الأدوار، ويكتسب الاتجاهات النفسية والأنماط السلوكية التي توافق عليها الجماعة ويرتضيها المجتمع .
- ب/إنها عملية نمو ، يتحول خلالها الفرد من طفل يعتمد على غيره، متمركزا حول ذاته ، يهدف إلى إشباع حاجاته الفسيولوجية ، إلى فرد ناضج يدرك معنى المسؤولية الاجتماعية ويتحملها...
- ج/إنها عملية فردية وسيكولوجية، بالإضافة إلى كونها عملية اجتماعية في الوقت نفسه
- د/إنها عملية مستمرة ، لا تقتصر فقط على الطفولة ، ولكنها تستمر خلال مراحل العمر المختلفة ، من الطفولة إلى المراهقة والرشد وحتى الشيخوخة والممات.
- ه/إنها عملية ديناميكية تتضمن التفاعل والتغير ، فالفرد في تفاعله مع أفراد الجماعة يأخذ ويعطي فيما يختص بالمعايير والأدوار الاجتماعية والاتجاهات النفسية.
- و/إنها عملية معقدة متشعبة تستهدف مهامها كبيرة وتتوسل بأساليب ووسائل متعددة لتحقيق ما تهدف إليه".²

1 د الفضيل رتيمي ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية الجزء الأول ، نشر ابن مرابط ، الجزائر ، 2009 ص، 10

2 ابراهيم ياسين الخطيب وزهدي محمد ، التنشئة الاجتماعية للطفل ، الدار العلمية ، عمان ، 2003، ص11

3- أشكال التنشئة الاجتماعية تأخذ التنشئة الاجتماعية شكلين رئيسيين هما :

أ - التنشئة الاجتماعية المقصودة: ويتم هذا النمط من التنشئة في كل من الأسرة والمدرسة، فالأسرة تعلم أبناءها اللغة، وآداب الحديث، والسلوك، وفق نظامها الثقافي و معاييرها واتجاهاتها، وتحدد لهم الطرق والأساليب والأدوات التي تتصل باستيعاب هذه الثقافة، وقيمها و معاييرها، كما أن التعلم المدرسي في مختلف مراحلها يكون تعليماً مقصوداً، له أهدافه وطرقه، وأساليبه ونظمه، ومناهجه التي تتصل بتربية الفرد وتنشئته بطريقة معينة.

ب- التنشئة الاجتماعية غير المقصودة :

ويتم هذا النمط من التنشئة من خلال المسجد ووسائل الإعلام كالإذاعة، التلفزيون، السينما والمسرح.. وغيرها من المؤسسات التي تسهم في عمليات التنشئة من خلال الأدوار التالية :

- 1- يتعلم الفرد المهارات والمعاني والأفكار عن طريق اكتسابه المعايير الاجتماعية، التي تختلف باختلاف هذه المؤسسات .
 - 2- يكتسب الفرد الاتجاهات المتصلة بالحب، الكره، النجاح و الفشل إضافة إلى اللعب، التعاون وتحمل المسؤولية .
 - 3- يكتسب الفرد العادات المتصلة بالعمل والإنتاج والاستهلاك، وغير ذلك من أنواع السلوك الاقتصادي¹.
 - 4- أهداف التنشئة الاجتماعية : التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة، تهتم بكل مراحل نمو الشخصية، لذلك فإن لها أهدافاً سامية منها : إن الفرد لا يولد اجتماعياً، ولذا فإنه من خلال التنشئة يمكنه اكتساب الصفة الاجتماعية، والحفاظ على فطرته السليمة، وإبراز جوانب إنسانيته الصحيحة .
- إن التنشئة تهدف إلى إكساب الفرد أو تحويله من كائن بيولوجي إلى كائن آدمي السلوك والتصرفات، كما يتحول الفرد من طفل يعتمد على غيره غير قادر على تلبية حاجاته الأساسية، إلى فرد يدرك معنى المسؤولية الاجتماعية .

1 عباس محمود عوض ورشاد صالح، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته، دار المعرفة الجامعية، مصر، 1994، ص89

تهدف التنشئة إلى غرس ثقافة المجتمع في شخصية الفرد ، فالعلاقة وثيقة وتبادلية بين الثقافة و التنشئة ، فكل منها يؤثر ويتأثر بالآخر ، ولعل من أبرز وظائف التنشئة الاجتماعية قدرتها على حفظ ثقافة المجتمع ، ونقلها من جيل لآخر، ولما كان الفرد يولد وهو مزود بمجموعة من القدرات والصفات الوراثية التي تحدد شكله الخارجي والمهارات العقلية، فالتنشئة الاجتماعية هي التي تهذب هذه القدرات والمهارات ، فإما أن تدفعها إلى الأمام عن طريق تنميتها واستغلالها أحسن استغلال لصالح الفرد نفسه ولصالح مجتمعه، وإما أن تشدها إلى الوراء فتعيقها عن التقدم ، فتصبح معول هدم بدل لبنة بناء ، حيث يكتسب الفرد قيم جماعته فيعرف معنى الصواب والخطأ، الحلال والحرام فنتكون بذلك نظرته للحياة وللمجتمع .¹

2- تعمل التنشئة الاجتماعية السليمة على تنشئة الفرد على ضبط سلوكه ، وإشباع حاجاته بطريقة تساير القيم الدينية والأعراف الاجتماعية ، حيث تعلمه كيفية كف دوافعه غير المرغوبة أو الحد منها، ومما يجدر ذكره أن القدر الأكبر من عملية التنشئة الاجتماعية يتمثل في إقامة حواجز وضوابط في مواجهة الإشباع المباشر للدوافع الفطرية ، كالدافع الجنسي ودوافع العدوان، وهي ضوابط لا بد منها لقيام مجتمع سوي وبقائه مدة طويلة ، ولهذا فإن هذه الضوابط توجد داخل كل المجتمعات حتى الأكثر بدائية .

3- تعلم العقيدة والقيم والآداب الاجتماعية والأخلاقية ، وتكوين الاتجاهات المعترف بها داخل المجتمع ، وذلك حتى يستطيع الفرد اختيار استجاباته للمثيرات في المواقف المختلفة التي يتعرض لها يوميا، كما تعمل التنشئة الاجتماعية على تعليم الفرد أدواره التي يشغلها باختلاف الجنس والسن، فدور المرأة مختلف عن دور الرجل، ودور الطفل مختلف عن دور الرجل الناضج ، وتجدر الإشارة إلى أن الأدوار الاجتماعية تختلف أهميتها باختلاف المجتمع كذلك...

4- غرس عوامل ضبط داخلية للسلوك ، وتلك التي يحتويها الضمير الذي يوصف بأنه حي، وأفضل أسلوب لإقامة نسق الضمير في ذات الطفل أن يكون الأبوين قدوة لأبنائهم ، حيث ينبغي ألا يأتي أحدهما أو كلاهما بنمط سلوكي مخالف للقيم الدينية و الآداب الاجتماعية²

1 انظر احمد بوذراع . علاقة الأسرة والتنشئة الاجتماعية بالعنف المدرسي. رسالة ماجستير. كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية . قسم علم الاجتماع جامعة الحاج لخضر .باتنة ، الجزائر. 2005/2004 ص 44

2 محمد محمد نعيمة ، التنشئة الاجتماعية وسمات الشخصية ، دار الثقافة العلمية للطباعة والنشر والتوزيع ، الإسكندرية ، 2002 ، ص 59

ثانيا : نظريات التنشئة الاجتماعية

1. **نظرية التحليل النفسي** : يعتبر سيغمون فرويد S.Freud أول من وضع هذه النظرية أوائل القرن العشرين ، حيث تبرز عملية التنشئة الاجتماعية عند ه في نظريته حول مكونات الشخصية ، وفي جدل العلاقات القائمة بين هذه المكونات التي تبرز أهمية العلاقة بين الجانب البيولوجي والجانب الاجتماعي: فالهوا (le ça) ينطوي على الحالة الفطرية الأولية عند الكائن الحي ، بينما يشكل الأنا الأعلى (le sur moi) الجانب الاجتماعي الثقافي في شخص الفرد ، ويرمز إلى القيم والعادات والتقاليد الجمعية السائدة في المجتمع".¹

إن عملية التنشئة الاجتماعية أو التطبيع الاجتماعي عند فرويد هي عملية نمو و تطور، فهي عملية نمو حتمية وأساسية ، متداخلة فيما بينها ، وذات تأثير بالغ في شخصية الفرد مستقبلا، ومن أهم هذه المراحل :

المرحلة الأولى : وتبدأ هذه المرحلة من الولادة حتى النصف الثاني من السنة الأولى، فشخصية الطفل ونمط علاقاته تتحدد بمدى تعلقه بأمه ، ومدى إشباعه لحاجاته فهو يتعرف على العالم الخارجي بالفم .

المرحلة الثانية : وتقع هذه المرحلة بين العام الثاني والثالث من عمر الطفل ، حيث يكتسب فيها المتعة واللذة ، نتيجة تعلمه ضبط الإخراج ، ويحظى في هذه المرحلة بحب وقبول والديه، وتلعب التنشئة الأسرية في هذه المرحلة دورا مهما من حيث درجة التأثير على شخصية الطفل ونموه الاجتماعي، ونوع علاقاته مع الآخرين .

المرحلة الثالثة: وتغطي هذه المرحلة العام الرابع والخامس من عمر الطفل ، حيث نجده يهتم بأعضائه التناسلية ، باعتبارها مصدرا للإشباع واللذة، والظاهرة الرئيسية في هذه المرحلة هي عقدة أوديب حيث يرتبط الذكر بأمه راغبا في الاستئثار التام بحبها. أما البنت فترتبط ارتباطا قويا بأبيها وتحس بالغيرة والعدوانية اتجاه أمها . وعلى أي حال فإن كل من الذكر والأنثى يكبت مشاعره نحو والده من الجنس الآخر خوفا من العقاب وفقدان الحب .

1 علي اسعد وطفة ، علم الاجتماع التربوي ، منشورات جامعة دمشق ، سورية ، 1993 ، ص38

المرحلة الرابعة : وفي هذه المرحلة يتعلق الطفل بالوالد " إين ، أب " " بنت ، أم " وبالتالي فإنه يتقمص دور أحد الوالدين ويعرف التقمص بوصفه "عملية نفسية ، يتمثل فيها الفرد مظهرا من مظاهر الآخر، أو خاصة من خواصه ، أو صفة من صفاته" 1
ومن خلال هذا التقمص ينشأ الضمير " الأنا الأعلى " وبالتالي نجد أن الشخصية تتطور تدريجيا من الهو إلى الأنا، ثم إلى الأنا الأعلى (الضمير) والذي يعد بمثابة مراقب للسلوك وتتيح عملية التقمص للفرد في أن يستبطن مفاهيم المجتمع وتصوراته وقيمه ، وأن يتمثل أدوارا اجتماعية عبر سلسلة من العلاقات التي يقيمها الفرد مع الأشخاص الذين يحيطون به، ويشكلون موضوع تقمصه أو نماذج لسلوكه.2

المرحلة الخامسة : والتي تبدأ مع مرحلة البلوغ ، فقد يواجه المراهق في هذه المرحلة ظروفًا غير مواتية ومحبطة في حياته، تدفع به إلى النكوص والارتداد إلى الاعتماد الزائد أو أية صورة من صور الإحباط، وقد تؤدي الدوافع الجنسية المتبعة إلى التصادم مع معايير السلوك عند الأنا العليا مؤدية إلى صراع داخلي شديد.
وعليه فعملية التحليل النفسي حسب الطرح الفرويدي هي عملية تحلل النفس إلى عناصرها الأولية ، فالنفس الانسانية تحتوي على ثلاث جوانب اطلق على كل واحد منها اسما خاصا ، وجاءت على النحو التالي :

النفس ذات الشهوة ، العقل ، الضمير ³

من خلال ما سبق ذكره نجد أن نظرية التحليل النفسي، ترى أن التنشئة الاجتماعية تتضمن اكتساب الطفل لمعايير وسلوك والديه عن طريق أساليب التنشئة الاجتماعية ، كالثواب والعقاب حيث يتكون لدى الطفل الضبط الداخلي أو الضمير الموجه للسلوك ، وبذلك يعتبر التقليد إذا من أبرز أساليب التنشئة الأسرية في نظر فرويد ⁴

1 مارسيل بوستيك ، العلاقة التربوية ، ترجمة محمد بشير النحاس ، م ع ت ث ، تونس، 1981 ، ص170

2 علي اسعد وطفة ، مرجع سابق ، ص38

³ جمال معتوق، مدخل الى علم الاجتماع الجنائي ، الجزء الاول ، ابن مرابط للنشر ، الجزائر 2008 ص130

4 انظر رابع حروش . أساليب التنشئة الأسرية وانعكاساتها على المراهق .رسالة ماجستير.قسم علم الاجتماع . جامعة باتنة الجزائر 2004 ص 52

ومما وجه لهذه النظرية من نقد عدم إمكانية التحقق من افتراضات فرويد في نظريته للتحليل النفسي و إن كان من ايجابياته التأكيد علي علاقة الطفل بوالديه و دورها في عمليه التنشئة¹ .

2. نظرية التعلم الاجتماعي : ترى هذه النظرية أن التطور الاجتماعي يحدث عند الطفل بالطريقة نفسها التي يحدث فيها تعلم مهمات أخرى، وذلك من خلال مشاهدة أفعال الآخرين وتقليدهم، ولا شك أن مبادئ التعليم العامة مثل التعزيز، والعقاب، والتمييز كلها تلعب دورا رئيسيا في عملية التنشئة الاجتماعية.²

لذلك تعتبر عملية التنشئة الاجتماعية بحد ذاتها عملية تعلم، لأنها تتضمن تغييرا أو تعديلا في السلوك نتيجة التعرض لخبرات وممارسات معينة ، ولأن مؤسسات التنشئة الأم المختلفة تستخدم أثناء عملية التنشئة بعض الأساليب والوسائل المعروفة في تحقيق التعلم . والتطبيع في رأي نظرية التعلم، هو ذلك الجانب المحدود منه والذي يعنى بالسلوك الاجتماعي عند الإنسان، ويمكن النظر اليه باعتباره تعلما يساهم في قدرة الفرد على أن يقوم بأدوار اجتماعية معينة³ .

ويرى باندور " أن الناس يطورون فرضياتهم حول أنواع السلوك التي سوف تقودهم إلى أهدافهم ، ويعتمد قبول أو عدم قبول آرائهم على النتائج التي تتمخض على هذا السلوك عن طريق الثواب والعقاب ، معنى هذا أن هناك الكثير من تعلم السلوك يحدث عن طريق ملاحظة سلوك الآخرين، ونتائج أفعالهم ، وانطلاقا من ذلك فإن الفرد لا يتعلم نماذج السلوك فقط بل قواعد السلوك أيضا⁴ .

ويقترح هذا العالم ثلاثة مراحل للتعلم بالملاحظة وهي :

تعلم سلوكيات جديدة : يستطيع الطفل تعلم سلوك أو سلوكيات جديدة عن طريق النموذج الموجود أمامه ، فعندما يقوم فرد ما باستجابة جديدة لم تكن من قبل في حصيلة ملاحظته فإنه يحاول تقليدها ، غير أن باندور يؤكد على أن الملاحظ لا يتأثر بالنماذج الحقيقية الملاحظة

1 زكريا الشربيني-يسريه الصادق ، مرجع السابق ، ص30

2 ا د عبد الله زاهي الرشدان ، مرجع سابق ، ص259

3 عباس محمود عوض ورشاد صالح ، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته ، مرجع سابق ، ص 61

4 نفس المرجع السابق ص 61

أمامه فقط ، بل يؤكد على أن التمثيليات التصويرية الموجودة في الصحافة والتلفاز والسينما، تقوم مقام النموذج الحقيقي كذلك.

الكف والتحرير : ومفادها أن عملية الملاحظة قد تؤدي بالطفل إلى الكف والتحرير عن بعض السلوكيات أو الاستجابات وتجنبها ، وخاصة إذا واجه نموذج صاحب السلوك عواقب ونتائج سلبية غير مرغوب فيها من جراء انغماسه في هذا السلوك، وقد تؤدي عملية ملاحظة السلوك أيضا إلى تحرير بعض الاستجابات المكفوفة أو المقيدة ، وخاصة عندما تكون نتائج السلوك إيجابية ، لذلك فهي تدفع بالطفل إلى إتيانها والقيام بها إذا ما اقتضت الضرورة .

التسهيل : تؤدي عملية التسهيل إلى ظهور بعض النماذج السلوكية ، أو الاستجابات التي قد تقع في حصيله الملاحظ السلوكية، التي تعلمها على نحو مسبق، إلا أن الفرصة لم تسمح له باستخدامها ، بمعنى أن "السلوك النموذج" يساعد الملاحظ على تذكر استجابات مشابهة ، فالطفل الذي تعلم بعض الاستجابات التعاونية ولم يمارسها يمكن أن يؤديها عندما يلاحظ بعض الأطفال منهمكين في سلوك تعاوني ، وتختلف عملية تسهيل السلوك عن عملية تحريره، فالتسهيل يتناول الاستجابات المتعلمة غير المكفوفة ، أما تحرير السلوك فيتناول الاستجابات المقيدة أو المكفوفة التي تقف منها التنشئة الاجتماعية موقفا سلبيا، فيعمل على تحريرها بسبب ملاحظته نموذجا يؤدي مثل هذه الاستجابات دون أن يصيبه سوء .¹

من النقد الذي وجه إلي نظريته التعلم أنها لم توفق في تفسير المواقف والمعايير

الاجتماعية و تعلم اللغة كما انه لا يمكن تفسير السلوك الإنساني الاجتماعي عن طريق دراسة الأشكال الإنسانية² .

3. نظرية الدور الاجتماعي : هناك تعريفات متعددة للدور تختلف باختلاف وجهات نظر

العلماء الذين اهتموا بدراسته كعلماء الاجتماع، وعلماء النفس الاجتماعي ، وعلماء الأنثروبولوجيا.

"وعموما تتخذ هذه النظرية مفهومي المكانة الاجتماعية و الدور الاجتماعي ، فالمكانة الاجتماعية هي وضع الفرد في بناء اجتماعي يتحدد اجتماعيا ، و ترتبط به التزامات

1 انظر د/الفضيل رتيمي ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية ، مرجع سابق ، ص30

2 أماني عثمان محمد عثمان، علاقة المستوى التعليمي للام بأسلوبها في تنشئة أولادها، رسالة ماجستير غير منشوره، معهد الدراسات التربوية، جامعه القاهرة، 2004 ، ص36

وواجبات تقابلها حقوق وامتيازات ، مع ارتباط كل مكانه بنمط من السلوك المتوقع و هو الدور الاجتماعي ، لذلك يكتسب الطفل أدوارا اجتماعية عن طريق التفاعل الاجتماعي مع الآباء و الراشدين، الذين لهم مكانه في نفسه تضمن له قدرا من الارتباط العاطفي ونوع من التعلق ، وتعتبر الذات المفهوم الثالث في نظريه الدور ذلك لأنه إذا استطاع الفرد أن يتفاعل بنجاح مع غيره في مجتمعه ، فهو بذلك يعرف ما هو السلوك المتوقع منه و المصاحب للمكانة الاجتماعية التي يشغلها ...¹

يرى جورج ميد وهو رائد هذه النظرية أن هناك مفهومين رئيسيين في نظرية الدور الاجتماعي وهما الدور الاجتماعي ، والمكانة الاجتماعية التي تعني وضع بناء اجتماعي يتحدد اجتماعيا ، وترتبط به الواجبات والحقوق ، ولكل فرد عدد من المكانات الاجتماعية كمكانة السن والوظيفة ، حيث ترتبط بها أنماط من السلوك المتوقع ..²

ويعرف لينتون الدور بأنه المجموع الكلي للأنماط الثقافية ، المرتبطة بمركز معين ، أو هو الجانب الميكانيكي للمركز ، والذي يلتزم الفرد بتأديته كي يكون عمله سليما ..³

في حين يعرف كوتول الدور بأنه : " سلسلة استجابات شرطية متوافقة داخليا لأحد أطراف الموقف الاجتماعي، تمثل نمط التنبيه في سلسلة استجابات الآخرين الشرطية المتوافقة داخليا بنفس المستوى في هذا الموقف. " ⁴

وعليه يمكن القول وفق هذه النظرية إن الدور ثمرة تفاعل الذات والغير، وأن الاتجاهات نحو الذات هي أساس فكرة الدور، وتكتسب عن طريق التنشئة الاجتماعية ، وتتأثر تأثرا كبيرا بالمعايير الثقافية السائدة ، كما تتأثر بخبرة الشخص الذاتية ، ولهذا حاولت نظرية الدور تفهم السلوك الإنساني بالصورة المعقدة التي وجد عليها ، باعتبار أن السلوك الاجتماعي يشمل عناصر حضارية واجتماعية وشخصية ، ولهذا فان عناصر النظرية هي :

الدور ، الوضع والذات.. " ⁵

1 زكريا الشربيني ويسريه الصادق، تنشئة الطفل ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 ص ص 30 31

2 عبد الله الرشيدان علم اجتماع التربية دار الشروق عمان الأردن 1998 ص 91

3 ميشيل دبابنة ونبييل محفوظ سيكولوجيا الطفولة دار المستقبل عمان الاردن 1984 ص 160

4 صالح محمد علي سيكولوجيا التنشئة الاجتماعية دار الميسرة عمان الاردن ط 1 1998 ص 52

5 عباس محمود عوض مرجع سابق ص 62

إن عملية اكتساب الأدوار الاجتماعية بصفة عامة ليست مسألة معرفية فقط ، بل هي ارتباط عاطفي يوفر عوامل التعلم الاجتماعي ، وتتم هذه العملية من خلال ثلاثة طرق هي :
التعاطف مع الأفراد ذوي الأهمية ، وهم المحيطين بالطفل ، وتعني قدرة الطفل على أن يتصور مشاعر أو أحاسيس شخص ما في موقف معين .
دوافع الطفل وبواعثه على التعلم .. فالطفل يحرص على التصرف وفق ما يتوقعه أبواه ويجتنب ما لا يقبلانه .

إحساس الطفل بالأمن والطمأنينة ، وهذا الشعور يجعل الطفل أكثر جرأة في محاولة تجريب الأدوار الاجتماعية المختلفة ، وخاصة في مجال اللعب فيمثل دور الأب والمعلم بحرية وطلاقة ، حي يتعلم الكثير عنهما وكيف يتعامل معهما ¹ .
يؤخذ علي هذه النظرية أن مفهوم الدور فيها لم يتحدد بصورة واضحة ، خصوصا في المجتمعات المعقدة ، وإغفالها لتركيب الشخصية و خصائصها في تأدية الدور الاجتماعي ، و أخيرا تركيزها علي الجانب الاجتماعي في عملية التنشئة الاجتماعية ، في الوقت الذي أهملت فيه الجوانب الأخرى لا سيما الجانب النفسي ² .

4. نظريه التبادل الاجتماعي :

يقوم نموذج هذه النظرية علي مفهوم السلطة ، حيث أن هناك ارتباطا بين القوة والموارد و يقصد بذلك أن القدرة التي يمتلكها الوالدان علي أبنائهم تبدو واضحة في السنوات الأولى من عمر الطفل، حيث يكون في احتياج دائم لهما ، سواء من الناحية المادية أو المعنوية ، و هذه المرحلة من عمر الطفل توصف بأنها مرحلة الاعتماد التام .
بعدها ينمو لديه إحساس بأنه يمتلك بعض الإمكانيات تجعل العلاقة بينه و بين والديه تتطور إلى عملية مساومة ، و تسمى هذه المرحلة بالتبادلية ، أي في مقابل طاعته لوالديه يحصل علي أشياء يرغبها هو ، حيث تتغير تبعا لتغير عمر الطفل .
و تتضمن النظرية التبادلية فكرة : المكافأة ، الخسارة والجزاء ..

1 صالح محمد علي مرجع سابق ص 56

2 أماني عثمان محمد عثمان ، مرجع السابق ص 38

- تتجسد فكره المكافأة في شعور الوالدين بالسعادة عندما يرون أن أبناءهم يحذون حذوهم ، ويحاولون تقليدهم والالتزام بقيمهم ، فهم يعتبرون أنفسهم قد نجحوا في تنشئة أبنائهم وفق ما يعتقدون ، من قيم دينية وعادات وتقاليد اجتماعية مختلفة ..

تتمثل فكره الخسارة في رفض الأبناء أسلوب وطريقه حياه الوالدين، وانتقادهم للقيم والمعايير التي يتمسك بها الوالدان، ومحاولة تغييرها ، ومن هنا يشعر الوالدان بالأسف ، لأنهما فشلا في تحقيق التوحد مع أبنائهما..

- أما فكره الجزاء فتعني أن يكون الجزاء ايجابيا عندما يكون السلوك مقبولا ، أو قد يكون الجزاء سلبيا عندما يكون السلوك غير مقبول¹

5. نظرية التفاعل الرمزي : يرجع الفضل في نظرية التفاعل الرمزي لكتابات تشارلز كولي

(1864-1929) وجورج هيربرت ميد (1863-1931) ، ورايت ميلز (1916-1962).

و من أهم المرتكزات التي تقوم عليها هذه النظرية

1 - إن الحقيقة الاجتماعية حقيقة عقلية ، تقوم على التخيل والتصور.

2 - التركيز على قدرة الإنسان على الاتصال من خلال الرموز، وقدرته على تحميلها

معان وأفكار ومعلومات يمكن نقلها لغيره.

وترى هذه النظرية أن تعرف الفرد على صورة ذاته من خلال تصور الآخرين له ، ومن خلال تفاعل الفرد مع الآخرين، وما تحمله تصرفاتهم واستجاباتهم لسلوكه ، كاحترام والتقدير...، وتفسيره لهذه التصرفات والاستجابات ، فيكون صورة لذاته، أي أن الآخرين مرآة يرى فيها نفسه.

ومع تعقد درجة البناء الاجتماعي وتنوع الأدوار، فان الإنسان يلجأ إلى التعميم ، فينمو لديه مفهوم عام، فيرى نفسه والآخرين في جماعات مميزة عن غيرها. كأن يرى نفسه صاحب نفوذ في إدارته على أساس جهوي أو عشائري، ولهذه الجماعات أثر مميز في عملية التنشئة الاجتماعية، كالأسرة وجماعة الرفاق، وجماعة العمل ، حيث ان لهذه الجماعة أو تلك التي يتفاعل معها الفرد باستمرار قيما و معايير و اتجاهات خاصة بها.²

1 محمد عبده محبوب وآخرون ، التنشئة الاجتماعية دراسات انثروبولوجية في الثقافة والشخصية ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005م ، ص 46

2 د/الفضيل رتيبي ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية ، مرجع سابق ص/37

ثالثاً/ الأسرة والتنشئة الاجتماعية

1 دور الأسرة في التنشئة الاجتماعية

يجمع الباحثون في مختلف الميادين على أهمية الدور الذي تلعبه الأسرة في حياة الناشئة والأطفال، فهم بذلك ينطلقون من الأهمية الخاصة لمرحلة الطفولة على المستوى البيولوجي والنفسي والاجتماعي، وتؤثر الأسرة في بناء شخصية الطفل بفضل عاملين أساسيين هما :

- النمو الكبير الذي يحققه الطفل خلال سنواته الأولى جسدياً ونفسياً .

- قضاء الطفل معظم وقته خلال سنواته الأولى في عملية التعليم .

ويشير بلوم في هذا الصدد أن الطفل يكتسب 33% من معارفه وخبراته ومهاراته في

السادسة من العمر، ويحقق 75% من خبراته في الثالثة عشرة من عمره، ويصل هذا الاكتساب إلى أتمه في الثامنة عشرة من العمر.

ويشير علماء البيولوجيا أيضاً أن دماغ الطفل يصل إلى 90% من وزنه في السنة

الخامسة من العمر، وإلى أن 95% من وزنه في العاشرة من العمر.

ويؤكد غلين دومان أن 89% من حجم الدماغ الطبيعي ينمو خلال السنوات الخمس

الأولى. وهذا من شأنه أن يؤكد أهمية مرحلة الطفولة المبكرة في حياة الإنسان على المستوى

البيولوجي ، ومن المعروف أن نمو الدماغ أثناء الطفولة يترافق بزيادة مرموقة في القدرات العقلية

عند الأطفال ، ويرجع فرويد، كما هو معروف، الأمراض النفسية من مخاوف واضطرابات، وعقد

نفسية إلى مرحلة الطفولة المبكرة ، وإلى الخبرات النفسية القاسية التي يعيشها الطفل في هذه

المرحلة، فإذا وجد الطفل خلال هذه المرحلة في كنف الأسرة، فإن لها دوراً حاسماً في تحديد

شخصيته ، وتحديد مستوى نمائه وتكامله على مختلف المستويات الانفعالية والمعرفية والجسدية

والاجتماعية.¹

2- الراسمال الثقافي للأسرة ودوره في التنشئة الاجتماعية :

يلعب العامل الثقافي للوالدين دوراً هاماً في بناء شخصية الطفل ، والمحافظة على نموه

اللغوي والجسمي وتحصيله الدراسي ، حيث بينت الدراسات الجارية في هذا الخصوص، أن هناك

تبايناً في أساليب التنشئة الاجتماعية بين الأسر، بتباين المستويات الثقافية للأب والأب.

1 وظيفة على اسعد . علم الاجتماع التربوي وقضايا الحياة التربوية المعاصرة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، ط2 الكويت، 1998 ، ص ص

وقد تبين أيضا أن الأبوين يميلان إلى المعرفة العلمية في العمل التربوي كلما ارتفع مستوى تحصيلهم المعرفي أو التعليمي.

وتبين نتائج الدراسة التي أجراها صفوح الأخرس في سوريا على عينة واسعة تقدر بأربعمئة (400) أسرة سورية ، أن هناك علاقة ارتباطية قوية بين مستوى تعليم الأبوين ومدى استخدام الشدة في العمل التربوي حيث أبدى 7.6% من الآباء حملة الشهادات الجامعية ميلهم إلى استخدام الشدة في التربية مقابل 25% عند الآباء الأميين وعلى العكس من ذلك أعلن 9.48% من الآباء الجامعيين اعتمادهم على أسلوب التشجيع مقابل 15% فقط عند الآباء الأميين، وتشير الدراسة إلى نتائج مماثلة فيما يتعلق بأسلوب التربية ومستوى تعلم الأم.

وفي سياق آخر تبين بعض الدراسات الجارية أن مستوى تحصيل الأطفال أبناء الفئات التعليمية العليا يكون أفضل من مستوى تحصيل أبناء الفئات التعليمية الدنيا ، وتلك هي النتيجة التي توصل إليها الباحث الفرنسي " بول كليرك Paul Clerc " في دراسة له حول دور الأسرة في مستوى النجاح المدرسي في فرنسا على عينة وطنية من التلاميذ، في مستوى المرحلة الإعدادية عام 1963، حيث أكد أن النجاح المدرسي للأطفال يكون على وتيرة واحدة بالنسبة للأطفال الذين هم لآباء ذوي مستوى تحصيل جيد ، وذلك مهما يكن التباين في مستوى دخل العائلة الاقتصادي، وعلى خلاف ذلك إذا كان الدخل المادي للعائلة متفاوتا فإن نجاح الأطفال يتقيد بالمستوى التحصيلي لآبائهم .

وفي هذا الخصوص يعلن كل من بورديو P. Bourdieu وباسرون Passaron في جل أعمالهما عن الدور الكبير الذي يلعبه العامل الثقافي تجاه مستوى التحصيل المدرسي للأطفال. حيث تؤكد نتائج الدراسات إلى أهمية العلاقة بين المستوى الثقافي للأب وحاصل الذكاء عند الأطفال، ونمط شخصياتهم ، ومدى تفهمهم ، وتدل هذه الدراسات إلى ارتباط قوي بين طموح الأطفال العلمي والمهني، والمستوى التعليمي لرب الأسرة ، ويعود تأثير العمل الثقافي إلى جملة عوامل : كمستوى التوجيه العلمي للأبوين ، أنماط اللغة المستخدمة ، ومستوى التشجيع الذي يقوم به الآباء نحو أطفالهم.

وتشير الدراسة التي قام بها المعهد العالي في هينو، في فرنسا و التي أجريت على 29 صفاً وعلى عينة تقدر بحوالي 620 طالباً ، وذلك من أجل تحديد مستوى الذكاء وفقاً لمستوى دخل أسرة التلاميذ ، إلى أن هناك علاقة ترابط قوية بين المستوى الاقتصادي للأسرة، وحاصل الذكاء عند التلاميذ ، وتشير نتائج هذه الدراسة إلى فوارق كبيرة بين حاصل الذكاء بين هؤلاء الطلاب .

وقد بينت الدراسة نفسها أن الأطفال الذين يتعرضون للرسوب هم في الأغلب من أبناء الفئات الفقيرة ، حيث بلغت نسبة الرسوب عند أبناء الفئة الميسورة 5.5%، و 2.28% عند الفئة المتوسطة ، و 4.47% عند أبناء الفئات الفقيرة، ويذهب كثير من الباحثين اليوم في مجال علم الاجتماع التربوي، إلى الاعتقاد بأن الأسرة الميسورة تستطيع أن تمول دراسة وتحصيل أبنائها من أجل تحقيق مزيد من النجاح والتفوق . وعلى خلاف ذلك فإن الأسرة الفقيرة تدفع أبنائها إلى سوق العمل في مراحل مبكرة من حياتهم ، وقبل إتمام دراستهم . وفي هذا الصدد يذهب المفكر إيليتش على الاعتقاد بأن اللامساواة المدرسية تتبع من اللامساواة الاقتصادية بشكل مباشر .

ويؤكد على أهمية هذه الفكرة أيضاً المفكر الفرنسي بودون Boudon حيث يذهب إلى القول بان العامل الاقتصادي للأسرة يلعب دوراً محدداً على مستوى نجاح أبنائها. ويرى جاك هالاك في هذا السياق أن الأسرة توظف بعضاً من مداخلها في عملية التربية والتعليم ، وذلك من شأنه أن يعطي للأطفال الذين ينحدرون من أسر غنية فرص أفضل في متابعة تحصيلهم المدرسي والعلمي " ¹.

أهمية العلاقات الاجتماعية الأسرية في التنشئة الاجتماعية : تشمل الأسرة، بحكم بنيتها ووظائفها على نسق من العلاقات التي تقوم بين أفرادها.

وتعد العلاقة القائمة بين الأبوين المحور الأساسي لنسق العلاقات التي تقوم بين أفراد الأسرة، والمنطلق الأساسي لعملية التنشئة الاجتماعية . حيث تعكس العلاقة الأبوية ما يسمى "بالجو العاطفي" للأسرة والذي يؤثر تأثيراً كبيراً على عملية نمو الأطفال نفسياً ومعرفياً ، وتمثل

العلاقة الأبوية نمطا سلوكيا لأفراد الأسرة. وهذا يعني أن الطفل يكتسب أنماطه السلوكية من خلال تمثل هذه العلاقات السلوكية القائمة بين أبويه.

فالأطفال، كما هو معروف، يتقصدون شخصية آبائهم، ويمثلون سلوكهم، كنموذج تربيوي بشكل شعوري أو لا شعوري، ويتحدد النمط السلوكي داخل الأسرة بتصورات الدور والمواقف، وسلوك الدور الذي يقوم به أفراد الأسرة.

ويلاحظ أن الأسرة تتضمن منظومة من الأدوار: كدور الأب، ودور الأم، ودور الزوجة، ودور الأخ، ودور الأخت، ودور المربية، وكل دور من هذه الأدوار تجري وفق تصورات قائمة في ثقافة المجتمع العامة أو في ثقافته الفرعية، وتشكل هذه الأدوار منظومة العلاقات التي تسود في وسط الأسرة. والتي تشكل بدورها محور التفاعل الاجتماعي والتربيوي داخلها. وتتباين العلاقات القائمة في إطار الأسرة الواحدة من حيث درجة الحرية، ودرجة الشدة ويمثل التصلب التربيوي في استخدام الشدة في العلاقات الأسرية كالضرب، والشجار، والعقاب الشديد، والاستهتار والظلم، وغياب المرونة في إطار التعامل الأسري.

أما التسامح فيتمثل بالمرونة، والرقّة، والحرية، واحترام الآخر، والتكافؤ والعدل والمساواة. ويطلق على الجانب الأول من العلاقات علاقات التسلط والقوة، وعلى الجانب الآخر العلاقات الديمقراطية. ويكاد يجمع المربون اليوم بأن أسلوب الشدة لا يتوافق مع متطلبات النمو النفسي والانفعالي عند الأطفال، بل يؤدي في جملة ما يؤديه، إلى تكوين مركبات وعقد النقص، والضعف، والإحساس بالقصور، وإلى تنمية الروح الانهزامية عند الطفل.

وعندما تلجأ الأسرة إلى أسلوب الشدة، فإنها تمارس دوراً سلبياً يتناقض مع مبدأ خفض التوتر النفسي الدائم عند الأطفال. ويؤدي أسلوب الشدة، في جملة ما يؤديه أيضاً، إلى تحقيق مبدأ الاغتراب النفسي الانفعالي عند الأطفال.

ولقد بينت الدراسات الجارية في هذا الميدان أن العلاقات الديمقراطية المتكاملة التي توجد داخل الأسرة تؤدي إلى تحقيق التوازن التربيوي والتكامل النفسي في شخص الأطفال: كالجرأة، والثقة بالنفس، والميل إلى المبادرة، والروح النقدية، والإحساس بالمسؤولية، والقدرة على التكيف الاجتماعي.

ومن الدراسات التي أجريت في هذا المجال دراسة " بلودوين Bloduun التي تناول فيها أثر المعاملة الديمقراطية المنزلية على سلوك 17 طفلاً، حيث وجد أن ديمقراطية البيت تخرج أطفالاً نشيطين هجوميين، مخططين، فضوليين ميالين إلى التزعم، وعلى خلاف ذلك وجد أن الأطفال الذين يأتون من أسر متسلطة ميالون إلى الهدوء، غير هجوميين، محدودي الفضول، وضعاف الخيال"¹.

كما تتفق نتائج دراسات عديدة على أن الأطفال الذين ينتمون لأسر ديمقراطية يتميزون عن الأطفال الذين ينتمون لأسر متسلطة بأنهم :

- أكبر اعتماداً على الذات وميلاً إلى الاستقلال وروح المبادرة.
- أكثر قدرة على التركيز في نشاط عقلي تحت ظروف صعبة.
- أكثر تعاوناً مع الأطفال الآخرين.
- أكثر اتصافاً بالود وأقل اتصافاً بالسلوك العدواني .
- أكثر تلقائية وأصالة وابتكاراً .

وتبين دراسات أخرى وجود ارتباط بين معدل الذكاء ونوع المعاملة التي كان يجدها الأطفال في وسطهم المنزلي، وأن الطفل الذي ينشأ في أجواء مشحونة بالمشاجرات والانفعالات القاسية ينشأ مشحوناً بالعصبية والقلق والتوتر والخوف.

فالطفل يتعلم أول درس له في الحب والكراهية في المنزل، وتحت تأثير العلاقات الأسرية

القائمة² .

4- أهمية العامل الاقتصادي للأسرة في التنشئة الاجتماعية :

يؤثر المستوى الاقتصادي للأسرة في التنشئة الاجتماعية لأفرادها كثيراً لان الشخصية، عموماً وحدة متكاملة، تتداخل فيها كل الجوانب، لذلك يلعب الجانب المادي للأسرة دوراً أساسياً في حياة الأفراد، حيث يؤدي إلى إشباع الحاجات الضرورية لهم من سكن ومتطلبات العيش، وهو بذلك يحافظ على بنائها واستقرارها، فالأسرة ذات الدخل المادي المتوسط أو الضعيف لا تستطيع تلبية بعض الحاجيات، وبالتالي يشعر الفرد المنتمي إليها بالنقص والخجل، وعدم القدرة

1 نفس المرجع السابق - صفحة 147

2 نفس المرجع السابق - صفحة 148

على القيام ببعض النشاطات ، أو إحداث نوع معين من العلاقات الاجتماعية ، ومن ثم فإن هذا العجز يدفع بالشخص إلى تدارك هذا النقص بوسائل خاصة قد تكون غير مقبولة اجتماعيا ¹ ويلعب الوضع الاقتصادي المادي للأسرة دوراً كبيراً على مستوى التنشئة الاجتماعية للأطفال، وذلك في مستويات عديدة أهمها مستوى النمو الجسدي ، الذكاء ، النجاح المدرسي وأوضاع التكيف الاجتماعي.

وتبين الدراسات العديدة أن الوضع الاقتصادي للأسرة يرتبط مباشرة بحاجات التعلم والتربية ، فالأسرة التي تستطيع أن تضمن لأبنائها حاجاتهم المادية بشكل جيد من غذاء، وسكن ، وألعاب، ورحلات علمية، وامتلاك للأجهزة التعليمية : كالحاسب، والفيديو والكتب، والقصص، تستطيع أن تضمن من حيث المبدأ الشروط الموضوعية لتنشئة اجتماعية سليمة. وعلى العكس من ذلك فإن الأسر التي لا تستطيع أن تضمن لأفرادها هذه الحاجات الأساسية ، لن تستطيع أن تقدم للطفل إمكانيات وافرة لتحصيل علمي، أو معرفي مكافئ ، وبالتالي فإن النقص والعوز المادي سيؤدي إلى شعور الأطفال بالحرمان والدونية، وأحياناً قد يلجؤون إلى السرقة والحقد على المجتمع .

وهذا ما أكده ملتبر meltber من خلال دراسة حول تأثير تباين أساليب تربية الأبناء في مختلف المستويات الاجتماعية والاقتصادية على اتجاهات الأطفال نحو آبائهم ، ولقد تكونت عينة بحثية من ثلاثة مجموعات ، وكل مجموعة تحتوي على 50 طفلاً ، ابتداء من الصف الخامس الابتدائي وحتى الثالث إعدادي ، وكانت تشمل المستويات الاجتماعية والاقتصادية العليا والوسطى والدنيا وكانت نتيجة ذلك ما يلي :

- 1- كان إعجاب أطفال المستوى الاجتماعي والاقتصادي المرتفع بالديهم شديداً ، كما أن شعورهم بالكراهية نحوهم كان ضعيفا جداً.
- 2- أبدى أطفال المستوى المتوسط نوعاً من الرضا نحو والديهم ، حيث صرحوا بتقبلهم واحترامهم لهم نظراً لتسامحهم ومساعدتهم لهم .

1 انظر رمزية الغريب ، التعلم دراسة نفسية اجتماعية ، مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة ، 1967، ص454

3 - أما أطفال المستوى المنخفض فكان شعورهم متذبذبا فقد صرحوا بالعداء لوالديهم وكانوا من أكثر المجموعات كبتا وحساسية ، واقلها شعورا بالأمن والطمأنينة ، وعدم قدرتهم على التمتع بصحبة الوالدين " ¹.

رابعا: التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة :

1- المرأة الجزائرية بين العادات والتقاليد :

" لقد كتب ابن خلدون في التاريخ عن البربر وأسلمتهم، وكيف لقي الإسلام صدا عنيفا، ترجمه التذبذب والتأرجح بين العادات البربرية الوثنية القديمة أو تلك الموروثة عن الرومان، وبين الإسلام دين التسامح والحق، وما إن حصلت الألفة بين العرب والبربر، حتى بات من الطبيعي جدا أن يتخذ فقهاء الأمة موقفا حازما في إعادة هيكلة النظام القبلي البربري، حسب تعاليم الدين، إلى غاية القرن 18م، وسقوط الجزائر في يد الاستعمار الفرنسي، الذي قام بتفكيك نظام القضاء (عزل القاضي والمفتي)، واستولى على أملاك الوقف (أموال الزكاة الموجهة للفقراء والمساكين).

فحدثت القطيعة بين الروح والجسد، ما أدى إلى تشييد "النظام الأبوي" المتشعب بمورثات الحضارات قبل الإسلام وبعده، ثم لعبت المرأة دورا كبيرا في إنتاجه وإعادة إنتاجه.

لقد كانت مكانة النساء مرتبطة بالبيت منذ عصور بعيدة، وبالخيمة والدار، وارتبط دورهن بالولادة (إنتاج النوع البشري وهي سنة الله في خلقه) ، وتربية الأولاد ورعايتهم، إنهن الراسمال الثقافي(الرمزي) في كل الحضارات.²

"ويعرف العرف على انه واقع الفرد وواقع الجماعة، وله في ذلك صورتان :

- صورة في الواقع الثابت .

صورة في الواقع المتغير .

فالواقع الثابت: هو سنن الله في الآفاق والأنفس ، والتي نص القرآن الكريم على أنها لا تتغير ولا تتبدل .. لان التشريع مبني على مراعاة الواقع ، لذلك يكون الواقع الذي رعاه التشريع هو الواقع الثابت الذي لا يتغير.

1 عباس محمود عوض ورشاد صالح ، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته ، مرجع سابق ص ص 102/103

2 زيان محمد ، المرأة الجزائرية بين العادات الموروثة وروى التغيير ، الحوار المتمدن - العدد: 1855 - 2007 / 3 / 15 ، نقلا عن الموقع www.ahewar.org

أما الواقع المتغير فهناك كذلك مستويان له : مستوى الواقع العام ؛ وهو الأعراف وظروف التي تتغير من مكان إلى غيره ومن زمان لآخر .

وهناك الواقع الخاص بحالات فردية محددة ، وهنا تأتي مراعاة هذا الواقع في صورة الفتوى أو في صورة حكم القضاء ¹ .

إن إصاق النساء بالصفات الدونية يرجع أصلاً إلى الحضارات البائدة التي سبقت الإسلام ، فهي ذلك الكائن المحتقر، "غير الإنساني" حسب المفهوم الأفلاطوني، أو العنصر "الفتاك" حسب فلسفة أرسطو أو "المتاع" الذي يباع ويشترى في الأسواق، كما في جاهلية شبه الجزيرة العربية، إن المجتمع الغربي يحمل الإسلام وزر التصورات الثقافية المهينة للمرأة ، وهو حكم مسبق حسب قواعد المنهج السوسيولوجي لدوركايم ² .

إن مسألة تحرير المرأة من هذه المسلمات الموروثة عن الحضارات القديمة هي صلب الحديث عن الموضوعية، لذلك يجب التخلي عن الأحكام الجوفاء واعتبار العادات والتقاليد من الظواهر الاجتماعية، التي يعرفها دوركايم على أنها "ذلك الحدث الذي يجري داخل المجتمع، وتكون له أهمية اجتماعية.

لقد مارست العادات والتقاليد دورها قسراً على المجتمع، ولم يصبح للفرد أي سلطة عليها، فلعبت دوراً في الحفاظ الأخلاقي ، واتخذت أبعاداً متعددة في عصرنا سياسية واجتماعية وإيديولوجية ، وكل هذا يثبت مقولة أخرى لدوركايم " أن كل منا يحمل المجتمع في عقله على شكل معان، وتصورات ومبادئ أخلاقية ، اكتسبها الفرد من خلال عملية التطبيع الاجتماعي، وأصبحت جزءاً من ذاته"

من هذا المنطلق نجد انه بداية بزوال الأسرة الممتدة، وخروج المرأة للعمل وطلب العلم، وتوسع حركة التصنيع، ومع تراجع متدرج للتضامن الآلي، وحل محله التضامن العضوي، ورغبة الفرد في بناء حياة جديدة بعيداً عن مجموعته النسبية.

وعندما نفكر في المجتمع الجزائري وكل هذه المفاهيم، نميز الروابط الاجتماعية وعلاقة الرجل بالمرأة ، ونكتشف سلطة النظام الأبوي، المؤثر على المواقف الفردية والاجتماعية، ³ .

1 جمال الدين عطية، "كيف نتعامل مع الواقع"، مجلة المسلم المعاصر، مؤسسة المسلم المعاصر: العددان 75-76، السنة 10، يوليو 1995، بيروت، ص 195.

2 عبد الوهاب المسيري، التمركز حول الأنثى، دار نهضة مصر، 1999 ص 38

3 علي فالج حمد هندواي، التنشئة الوالدية والسلوك الاجتماعي للبناء ، نشر الجامعة الأردنية ، الأردن 1990، ص 58

فالمراة عندما تقدم على عمل ما لا يرضاه المجتمع فإنها بذلك تخالف السلطة الأبوية، فهي اقل من أن تقف وببساطة في وجه "رأسمال وراثي" انتقل من الأب إلى الابن، وهذا الأخير ينتمي إلى الجماعة التي تسير ، وفق إستراتيجية احترام قطعي للتقاليد الإسلامية أساسا، فالفرد يرضخ للتحكم والضبط الآلي للأفعال المختلفة .

نحن أمام منظومة ضخمة من الميكانزمات المترابطة فيما بينها، غير أن اختلالها يتوضح أكثر عندما يفقد الأفراد صلتهم بموروث الأجداد، فيقعون في تقليد لا معنى له، وهنا تكمن الخطورة الحقيقية، لذا وحسب كل التغيرات الجارية، نتساءل بصراحة هل تملك المراة الجزائرية(في كل شرائح المجتمع، وبين الريف والمدينة) وعيا موحدا لتحررها؟¹

2- التنشئة الاجتماعية والمشاركة النقابية للمراة العاملة :

مما لا شك فيه أن أوضاع المراة العربية قد تطورت بتطور التاريخ والمجتمعات، وبشكل ملحوظ، ووفقاً لخصوصية كل بلد. وقد تضمن ذلك خروج المراة العربية وانخراطها في ميادين العمل. أثبتت وجودها في كافة الميادين : في الزراعة ، في الصناعة .. وحتى في استخدام الوسائل العلمية والتكنولوجية الحديثة، ومن هنا كان لا بد من وجود حماية لحقوق المراة العاملة ، ودعم مسيرتها. فقد كفل الدستور الجزائري للمراة الحق في ممارسة العمل النقابي وتمثيل المستخدمين « يمنع على المنظمات النقابية إدخال أي تمييز على قوانينها الأساسية، أو ممارسة تمييز بين أعضائها من شأنه المساس بحريتهم الأساسية " المادة 22 من القانون 90 / 14 المؤرخ في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي² .

وقد تكاثفت كل الجهود في سبيل ذلك ، ومن ضمنها جهود منظمتي العمل العربية والدولية اللتين تعملان على إيجاد وتطبيق نصوص واتفاقيات لدعم المراة في كافة المجالات. "وكلنا نعلم مدى الاهتمام والدور الذي تلعبه النقابات في الدفاع عن حقوق كل العمال على حد سواء، ولكن حقوق المراة العربية في الوقت الراهن تُنتهك علناً؛ حيث تعتبر المراة الضحية الأولى لسلبات العولمة. وهنا يبرز الدور الكبير للنقابات في دعم المراة والاهتمام بتحسين ظروف وشروط عملها ، وكذا الدفاع عن حقوقها انطلاقاً من مبدأ المساواة وتحقيق العدالة

1 انظر زيان محمد ، المراة الجزائرية بين العادات الموروثة وروى التغيير ، مرجع سابق (موقع الكتروني)

2 المراة الجزائرية واقع ومعطيات ، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المراة ، الجزائر ، 2009 ، ص 15

الاجتماعية ؛ طبقاً لما تنص عليه معظم الاتفاقيات الدولية والعربية، الأمر الذي يتطلب من المنظمات النقابية العمل على توسيع قاعدة انتماء المرأة لعضوية النقابات ، ومنحها الثقة لإثبات ذاتها ، وتقليدها مراكز قيادية في إطار النقابة لتأخذ دورها جنباً إلى جنب مع الرجل، وعدم تهميش دورها والتقليل من شأنها والتذرع بعدم قدرتها على منافسة الرجل، نظراً لانشغالها بمسئولياتها كأم وزوجه، وعلى النقابات أيضاً الاهتمام بتدريب المرأة ، وتطوير قدراتها ومهارتها المهنية ، وحثها على الاهتمام ببناء قدراتها القيادية، وتعميق وعيها بأهمية انخراطها في التنظيمات النقابية ، ومعرفة حقوقها القانونية لتتمكن من الدفاع عن نفسها.¹

ومن الجدير بالذكر أن انخراط المرأة وانتخابها في التنظيمات النقابية يخضع إلى معايير أهمها تنشئتها الاجتماعية ، المؤدية إلى تكوين نظرة اجتماعية قد تكون عائقاً أمام مشاركة نقابية فعالة ، ويمكن إيجاز ذلك في النقاط التالية :

1 - العادات و التقاليد في المجتمع التي حالت دون مشاركة المرأة في العمل النقابي، باعتبار أن وظيفتها المنزلية أهم من الأعمال الأخرى ، حيث أن النقابات أهملت النساء و لم تفعل شيئاً لاجتذابهن للعمل النقابي ، بل أن هناك محاولات لإقصائهن عن العمل النقابي.

2- عدم توفر الاهتمام الجدي و الحقيقي من قبل قطاع نسوي واسع بالانضمام إلى النقابات، و إدراك أهميتها في الدفاع عن حقوقهن المهضومة ، و تعزيز مكانتهن في المجتمع ، نتيجة الموروث الثقافي الضيق والقائم على أن مكانة المرأة هو البيت وان دورها محدود في العمل إن سمح به ..

3- المفاهيم النمطية السائدة التي تبرز في كل محطة تحاول المرأة أن تتقدم لتطالب بحقوقها المختلفة والتي أهمها المشاركة النقابية ، نتيجة التنشئة الاجتماعية غير السوية وما يثيره البعض من تشكيك بقدرات المرأة ، و الانتقاص من مكانتها و دورها على هذا الصعيد ، و محاولة إقصائها عن قيادة النقابات ، حيث تقذف في وجهها المصطلحات المتعلقة بنقص المؤهلات و الكفاءة ، فنقص هذه الأخيرة ليست صفة ملازمة للمرأة ، كما أن الكفاءة ليست حكراً على الرجل ، و الأمر هنا متعلق بعدم تكافؤ الفرص و التجارب و لا يتعلق بتركيبة المرأة الفسيولوجية ، أو طبيعة تكوينها النفسي .

1 فوزية بامرحول ، ممثلة دائرة المرأة والطفل بالاتحاد العام لنقابات العمال اليمنية ، المرأة والعمل النقابي ، رقلا عن الموقع ، www.almotamar.net

4- نظرة المجتمع الدونية للمشاركة النسائية في العمل النقابي ، وقد ساهم في تكريس هذه النظرة الدور المنغلق الذي تلعبه النقابات بهذا الصدد و المنغمس في العمل الإداري المحض ، بحيث لم تتبلور لحد الساعة أي حركة اجتماعية ضاغطة و حقيقية ، للدفاع عن حقوق النساء العاملات .

إن النقابات الموجودة أضعفت العمل النقابي و أفرغته من محتواه النضالي ، بسبب عدم استقلاليتها و نأيها عن المنهج الديمقراطي في سياساتها و برامجها

5- الطابع الذكوري للمجتمع الجزائري الذي يعتبر سبباً رئيسياً في غياب النساء عن العمل النقابي، لذلك فإن الحركة النسوية تتحمل جزءاً من مسؤولية هذا الغياب ، كونها لم تواجه هذه العقبة بنوع من التحرر الايجابي ، ولم تتبع آليات التنسيق مع المؤسسة النقابية لسد الفجوة الموجودة ، فالمطلوب من الحركة النسوية دعوة النساء للانتساب والانخراط في النقابات على أساس برنامجها ومطالبها ، كما يتوجب على الحركة النسوية تثقيف قاعدتها حول أهمية العمل النقابي لتحسين وضع المرأة العاملة و تحقيق مكتسبات و إنجازات تتعلق بقوانين العمل و الحقوق

1 "

ملخص الفصل الثاني

مما سبق يمكن القول إن التنشئة الاجتماعية عملية مستمرة ، تستهدف نقل مجموعة القيم والمعتقدات الاجتماعية من جيل لآخر، وهي تخص كل المجتمعات على السواء ولقد توصلنا في هذا الفصل إلى :

- المفهوم الاجتماعي لها ، حيث تطرقنا إلى بعض التعاريف التي تناولت ذلك وخاصة ما جاء على لسان بعض علماء الاجتماع
 - أهداف التنشئة الاجتماعية التي تسعى إلى تحقيقها
 - خصائص التنشئة الاجتماعية التي تميزها عن غيرها
 - أشكال التنشئة الاجتماعية التي تبين طابعها العام
- ثم تطرقنا إلى أهم النظريات التي عالجت وفسرت التنشئة الاجتماعية ، ودور الأسرة فيها باعتبارها من أهم مؤسساتها ، وأوضحنا العوامل المساعدة في ذلك : كالعامل الاقتصادي والثقافي ..
- وأخيرا تناولنا التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة الجزائرية واثرت ذلك في مشاركتها النقابية.

الفصل الثالث

المرأة العاملة

تمهيد

أولاً : نظرة حول عمل المرأة

1 : ماهية عمل المرأة

2 : تطور عمل المرأة

3 : عمل المرأة في بعض البلدان

4 : عمل المرأة في قطاع التربية

5 : عمل المرأة في الإسلام

ثانياً : المرأة العاملة

1 : البناء النفسي للمرأة العاملة

2 : دوافع المرأة للعمل

3 : دور المرأة العاملة في المجتمع

4 : صعوبات تواجه المرأة العاملة

5 : رعاية المرأة العاملة

ملخص الفصل الثالث

تمهيد

إن واقع التغيير الاجتماعي والثقافي مع بداية القرن العشرين جاء لصالح المرأة ، حيث فتح المجال أمامها للتعليم والعمل ، وأدى هذا التغيير إلى التخفيف من القيود أو التحديات الثقافية المتوارثة ، التي تمنعها من الالتحاق بالعمل وممارسة حقوقها في هذا المجال .

وبذلك اقتحمت المرأة دوائر الحياة بثتى أوجهها ، وعلى جميع المستويات التي كانت حكرًا على الرجال فقط ، حيث اتجهت كثير من النساء وخاصة الزوجات للعمل خارج بيوتهن ، بالإضافة إلى حصول المرأة على بعض المكاسب ، كالانخراط في العمل النقابي ، وارتفاع مكانتها في المجتمع ، من خلال مساهمتها في النشاط الاقتصادي ...

وسوف نتطرق في هذا الفصل إلى جزأين مهمين :

عمل المرأة : ونقتصر فيه على ماهية عملها وتطوره ثم نماذج عن ذلك في بعض البلدان وفي قطاع التربية خصوصاً وأخيراً نظرة الإسلام إليه .

المرأة العاملة : نوضح فيه بناءها النفسي ودوافعها للعمل ودورها الحقيقية في المجتمع ولا ننسى الصعوبات التي تواجهها وكيف يتم رعايتها اجتماعياً ..

1- ماهية عمل المرأة :

تختلف التعاريف والمفاهيم التي عالجت موضوع المرأة العاملة لارتباطه بمفهوم العمل في حد ذاته ، ومن ناحية أخرى لاختلاف المداخل النظرية المهمة به .

أ / المرأة

التعريف اللغوي :

"مرأ" هذه الكلمة مصدرها " المروءة " وتعني عند العرب الرجولة أو الإنسانية بالمعنى الحديث ، لذلك فالمرء هو الإنسان ، أما المرأة فهي مؤنث الإنسان ¹

التعريف الاصطلاحي :

يعرفها معن خليل عمر في كتابه علم اجتماع الأسرة بأنها " الشق الثاني للإنسان المعمر في هذه الأرض ²

ب / العمل

التعريف اللغوي :

العمل لغة المهنة والفعل، والجمع أعمال، عَمِلَ عَمَلًا، وَأَعْمَلَهُ غَيْرُهُ وَاسْتَعْمَلَهُ، وَاعْتَمَلَ الرَّجُلُ: أَي عَمِلَ بِنَفْسِهِ؛

وقيل: العمل لغيره والاعْتِمَالُ لِنَفْسِهِ؛ قال الأزهري: هذا كما يقال اخْتَدَمَ إِذَا خَدَمَ نَفْسَهُ، وَاسْتَعْمَلَ فُلَانٌ غَيْرَهُ إِذَا سَأَلَهُ أَنْ يَعْمَلَ لَهُ، وَاسْتَعْمَلَهُ: طَلَّبَ إِلَيْهِ الْعَمَلَ ³

التعريف الاصطلاحي :

"العمل مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية، لتحقيق هدف اقتصادي مفيد ، كما انه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد .." ⁴

ومن ناحية أخرى يعد الأجر من أهم عناصر علاقة العمل، حيث يمثل بالنسبة للعامل دخله الأساسي الذي يعول عليه في حياته ، ويسعى دائما للمحافظة عليه لإشباع حاجاته هو وأسرته من السلع والخدمات، بل ويأمل أن يجد فيه متسعا لتحسين مستوى معيشته، وعلى الجانب

1 معن خليل عمر ، علم اجتماع الأسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ،الاردن ، 2002 ،ص170.

2 نفس المرجع السابق ،ص170

3 ابن منظور، لسان العرب ،دار الكتاب العلمية للنشر والتوزيع ،القاهرة ، 2003 ،ص492.

4 احمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، د ط ،مكتبة لبنان، بيروت ،1977، ص236.

الآخر يمثل الأجر لدى صاحب العمل نفقة من نفقات العمل ، حيث يؤثر مباشرة في تكلفة الإنتاج وبهذه تخفيضها بأكثر قدر ممكن ، حتى يحقق المزيد من الأرباح ، لذلك فالأجر في قانون العمل هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله، ثابتا كان أو متغيرا، نقدا أو ما يساويه. ويعتبر أجرا ما حصل عليه العامل من: عمولة، أو نسبة مئوية، أو علاوات، أو مزايا عينية، أو منح، أو بدلات، أو نصيبه في الأرباح، أو هبة " 1

ج / مفهوم المرأة العاملة:

التعريف اللغوي :

- يعرفها المنجد الأبجدي بأنها :

مؤنث العامل : وكل إنسان يعمل بيده " 2

التعريف الاصطلاحي :

- عرفها إحصاء 1966 بأنها: " عمل شخص من الجنس المؤنث، يهتم بأعمال منزلية

تشكل نشاطه الرئيسي " 3

وعرفها إحصاء 1977 بأنها : المرأة الماكثة في البيت التي تدير الأعمال المنزلية ،

وتمارس جزئيا عملا مربحا " 4

وفي معجم مصطلحات العمل تعرف بأنها "الفرد الذي يؤدي أعمالا يدوية أو غير يدوية ،

أي كل العاملين في جميع المستويات " 5

بناء على ما سبق وتماشيا مع التخصص يمكن القول بان المرأة العاملة هي ذلك الإنسان

المتصف بحالة اجتماعية معينة ، والمؤدي لأعمال أو وظائف خارج البيت ، حيث يتلقى عليها

أجرا ماديا معيناً ، ويتمتع بواسطتها بمزايا اجتماعية معينة..

1 خالد على عمر ، العمال والمقاومة الاجتماعية. مركز هشام مبارك للقانون. مصر 2007 ص 15

2 المنجد الأبجدي ، دار الشروق ، لبنان ط 5 / 1987 ، ص 681

3 هيلين فان وآخرون ، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة للطباعة والنشر ، لبنان ط 5 / 1983 ، ص 32

4 هيلين فان وآخرون ، مرجع سابق، ص 33

5 احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية معجم مصطلحات العمل (انجليزي ، فرنسي ، عربي) ، دار الكتاب الشامي ، بيروت لبنان ط 6

1988 / ص 430

2- تطور عمل المرأة :

"يتميز تاريخ المرأة في العمل بالظلم الذي رافق عملها منذ قرون عديدة، خلال تاريخ تطور المجتمعات فمنذ المراحل الأولى من تاريخ التطور البشري في عهد الرق والعبودية كانت المرأة تعاني من ظلم الرجل، الذي كان يمضي حياته في الصيد، ومقارعة الحيوانات البرية، فكانت حارسة لحجرها وحامية لأولادها من الحيوانات المتوحشة، وتعتني بالأولاد وترعاهم ، وتقوم بتأمين الاحتياجات الضرورية لها ولأطفالها، في الوقت الذي كان فيه الحصول على أبسط الأشياء فيه مشقة، فمن مهامها جمع الحطب وإشعال النار وتأمين الدفء وإعداد الطعام، والخروج إلى الصيد في غياب الرجل .

ثم أصبحت تباع وتشتري وتسخر ليل نهار لخدمة الأسياد، ثم العمل في الزراعة بعد اكتشاف وسائل الإنتاج الزراعية من آلات الحراثة البدائية والفلاحة ، فكانت له العون والسند في حراثة الأرض والبذر والحصاد وبيع المنتجات ، والعمل في الحقل ، والقيام بمجهود عضلي كبير، حيث كانت جميع الأعمال التي تؤديها يدوية ، تأخذ من قوتها الجسمانية الشيء الكثير، وتهدر طاقتها إلى جانب عملها في المنزل كربة بيت، توكل إليها رعاية الأطفال والاعتناء بهم، وإعداد الطعام والتنظيف والغسيل..

لقد كانت المرأة تتعرض لاستغلال طاقتها وجهودها من قبل الزوج أو صاحب العمل، هذا الاستغلال رافقها في كثير من مراحل الحياة الاجتماعية، حيث ينظر إلى الأعمال التي تؤديها في إطار واجباتها تجاه زوجها وتجاه المجتمع نظرة العبودية.¹

وتختلف تجربة المرأة العاملة في العمل باختلاف النظام الاجتماعي الذي تعيش في ظلّه، وباختلاف الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها ، ففي عهد الإمبراطورية الرومانية كانت تتعرض لامتهان كرامتها واستعبادها، وينظر إليها كوسيلة للمتعة واللهو ، واستمر ذلك عهداً كثيرة شملت عصور التخلف التي عاشتها أوربا في ظل سيطرة الكنيسة التي كانت تمسك بزمام الأمور في جميع أنحاءها ، وكانت تفرض قيوداً كثيرة على المرأة وتتنظر إليها بمنظار

1 مجلة الجزيرة ، العدد 38، المدخل ، الرياض ، الثلاثاء 17 جوان ، 2003 ، ص13

متخلف، فهي في نظر مجتمع أوروبا في العصور الوسطى كائن قاصر، ومصدر للنشر في نفس الوقت..

ومع التطور الاقتصادي والاجتماعي في أوروبا وظهور الفكر القومي بمعناه التحرري نتيجة الثورة الصناعية التي شملت جميع نواحي الحياة ، ومنها ما يخص المرأة ، فازداد الاهتمام بها وبقضائها ويعملها، ومع نشوء عصابة الأمم المتحدة أصبحت سنداً لها ومرجعاً تلجأ إليها المرأة لتسكي همومها، وتعرض مطالبها .

ومكنت الحرب العالمية الأولى من دخول المرأة في كثير من الدول الغربية سوق العمل، ولأول مرة أصبحت المرأة تتقاضى راتبها من الدولة، ودخلت مجالات عمل عدة كالاتصالات وعمل السكرتارية وأعمال المؤسسات حكومية، وباتت المرأة تتنافس الرجل في كثير من الأعمال والوظائف، وواجهت صعوبات كثيرة نتيجة العراقيل التي وضعها الرجال أمام عملها، والتي ظهر الكثير منها على شكل مراسيم وقوانين تمنع عمل المرأة إلا في حالات خاصة كوفاة زوجها أو إعالة الأسرة.¹

بعدها ازداد عدد النساء العاملات في الدول الغربية بنسبة كبيرة وصلت إلى 32% في العديد من هذه الدول، في حين كانت النسبة 15% فقط إبان الحرب العالمية الأولى، والتحققت النساء المتزوجات بالعمل وكذلك الأرمال، فاقتمن مجالات مهمة كالطب والصيدلة والبحث العلمي ، والقانون والإدارة، وأصبحن مفضلات على الرجال في كثير من المواقع الإنتاجية ، وكانت لهن حماية قانونية ، حيث " تؤكد المادة 24 من قوانين منظمة العمل الدولية ، أن لكل شخص الحق في الراحة في أوقات الفراغ ، ولا سيما في تحديد معقول لساعات العمل ، وفي عطلات دورية بأجر مؤسس . ونصت المادة 25 على ضرورة إيجاد مستوى معين من المعيشة ، من خلال توفير الخدمات الصحية والاجتماعية ، والحق في التأمين في حالات البطالة والمرض والعجز والشيخوخة ، وهو ما يعرف في أغلب التشريعات الوطنية بنظام التأمينات الاجتماعية . كما نصت الاتفاقية الدولية المعروفة باسم العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية عام 1966 " تتعهد دول الأطراف بتطبيق ما جاء في المادة

1 انظر ابو غيضة زكي علي السيد ، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرر ، دار الوفاء للطباعة والنشر ، مصر 2007 ص من 93 الى 97

25 دون أي تمييز ، بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو الدين ، أو الرأي السياسي أو غير السياسي ... أو غير ذلك من الأسباب¹

وبالرغم من انخراط النساء في الدول الغربية في سوق العمل من أوسع أبوابه ، وتزايد أعدادهن في شتى المجالات ، وتحقيقهن لاستقلالية نسبية ، وفتح مجالات العلم والمعرفة أمامهن، إلا إنهن أصبحن يعانين من متاعب كثيرة ناتجة ، عن ضغوط العمل المزدوج في البيت حيث تربية الأولاد والعناية المنزلية وواجبات الزوج ومرض الطفل...وفي مكان العمل حيث الاستغلال والضغوط المختلفة ..

أما في النظام الاشتراكي فكانت المرأة تعيش على قوت عملها في المزارع والحقول، تجد نفسها بعد التطور التقني وإدخال الصناعة في ميادين الزراعة، وانتشار الآلات الزراعية، عاجزة عن العمل في هذه الظروف التي أوجدها التطور الاقتصادي العالمي، وعاطلة عن العمل في الأرض التي كانت يوما ما سيدة فيها تزرعها وتحصدها، فقد انقطعت بها سبل العيش والعمل من قوت يدها، وأصبحت معاناتها شديدة ، أما في المصانع فقد كانت تعاني من سلطة الإدارة ، وجور القوانين البالية ، والنظرة المثالية الزائدة التي تحكم المجتمع الاشتراكي..²

أما في المجتمعات الفقيرة فتتعرض المرأة العاملة إلى جانب الرجل لظلم الطبقات المستبدة والغنية باستغلالها في العمل بزيادة الساعات والزهد في أجورها بممارسة شتى أنواع الحيل وأساليب الخداع ، إمعانا في الاستغلال وتحقيقا للأرباح السريعة بأقل التكاليف . لذلك تعاني المرأة العاملة الفقيرة من ظلم مزدوج ، يتسم بلطابع الاجتماعي، فهي بالرغم من عملها والجهد الكبير الذي تبذله لتربية أولادها ، لا تستطيع الإيفاء بالاحتياجات اليومية المترتبة على الأسرة ، فتعاني من نقص في تأهيلها التربوي والتعليمي ، وسوء في التغذية والصحة العامة وتتعرض للعنف الجسدي والجنسي في العمل ، وما إفريقيا إلا مثال واضح

1 مجلة الجزيرة ، مرجع سابق، ص 14

2 أبو غيضة زكي علي السيد ، مرجع سابق ، ص 102

عن سوء المعاملة والظلم الكبير الذي لحق بالمرأة من جراء مفاهيم اجتماعية عقيمة ، إضافة إلى ظروف اقتصادية قاسية .¹

وفي وقتنا الحالي تتمتع المرأة العاملة بقدر من الحرية والمساواة في الحقوق والواجبات في ظل الطبقات المتوسطة التي سمحت لها بممارسة حقوقها في التربية والتعليم والأعمال المكتبية إلى جانب عملها في المنزل فجاءت ظروف العمل متوازنة ومعتدلة للمرأة العاملة بصيانة حقوقها وحمايتها في العمل حيث أنشئت منظمات نسائية تعنى بحقوق المرأة العاملة وتحافظ على قوانين العمل وتحميها من الاستغلال فيه وتصون حريتها ، فكانت الدعوة إلى المساواة مع الرجل في الحقوق والواجبات وإتاحة الفرص أمامها لتلعب دورها الحقيقي .

وتعتبر المرأة العاملة في ظل الطبقة المتوسطة واحدة من أبناء هذه الطبقة ، حيث لا تمارس العمل العضلي ، فهي إما مدرسة أو ممرضة أو موظفة.. لذا فهي تتمتع بعيش متوسط حقق لها قسطا كبيرا من الحياة الكريمة البعيدة عن الاستغلال، إلا أن معاناتها تكون من نوع آخر، معاناة قد تكون من المفاهيم السائدة في المجتمع والأخلاقيات العامة، كالنظرة الاجتماعية السلبية التي تعود على المجتمع والمرأة بالضرر، ومن جانب آخر معاناة العمل المزدوج في المنزل و خارجه، هذا العمل الذي يؤثر سلبا على راحتها وراحة أطفالها وتربيتهم، فهي تجد صعوبة كبيرة في التوفيق بين عملها في البيت وفي مكان العمل ، أي بين العناية بمتطلبات المنزل كالطبخ، والترتيب والنظافة ، وبين الخروج إلى العمل لساعات طويلة.²

3- عمل المرأة في بعض البلدان :

أ/ في العالم العربي:

نظرا لاختلاف وجهات النظر وتباعدها وتدخل عوامل متعددة ، لا يمكن تقديم صورة واضحة وموحدة عن وضع المرأة العاملة في كل العالم العربي " فالنظرة العربية للمرأة تتأرجح عموما في اتجاهين هما محافظ ومتقدم"³

1 انظر حسون تماضر زهري ، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب الرياض ، 1993 ، ص63

2 انظر الدراسات الاجتماعية للمرأة في العالم العربي ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ، 1984 ، ص 36

3 تقرير اتجاهات الاستخدام العالمي للنساء ، الصادر عن منظمة العمل الدولية ، الطبعة العربية 2004 ، ص49

تصل نسبة النساء العاملات 40 امرأة لكل 100 رجل في بلدان الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وتصل معدلات البطالة في نفس المنطقة للنساء إلى 16.5%، وعادة ما تتقاضى النساء أجورا تقل عن أجور الرجال.

وتشكل النساء حوالي 60% من العمال الفقراء ، الذين يعيشون بأقل من دولار أمريكي واحد في اليوم، والذين يبلغ عددهم في العالم حوالي 550 مليون شخص، في نفس الوقت الذي لا تشكل نسبة النساء العاملات إلا 40% من العمال في العالم، والذين بلغ عددهم في عام 2003 إلى 2.8 مليار عامل.¹

أما في مصر فلا تزيد معدلات النشاط الاقتصادي للنساء عن 20.5%، بينما تصل نفس النسبة عند الرجال إلى 73.8%، في نفس الوقت الذي تزيد فيه نسبة البطالة عند النساء عن 19.9%، بينما تقدر نسبة البطالة بحوالي 5.1% عند الرجال²

فعلى سبيل المثال لا الحصر تراوح عدد القوى العاملة من النساء في لبنان ومصر والمغرب وتونس بين 21% إلى 29%، بينما كانت النسبة في دول الخليج كعمان والأمارات العربية المتحدة أقل بكثير، ووصلت إلى 12% و 9%. إلا أن هذه النسب تبقى أقل بكثير من نظيرتها في ألمانيا ومعظم الدول الأوروبية .

- في دراسة أجرتها منظمة العمل العربية على حوالي 13مدينة عربية اتضح أنّ نسبة عمل المرأة في الاقتصاد العشوائي غير المنظم (غير لمهني) بلغت 36.1% في تونس، و 56% في المغرب، و 25% في الجزائر ، و 43% في مصر..

وبينت الدراسة أن أهم المجالات التي تعمل فيها النساء في هذا القطاع هي بيع الحلوى والسجائر والمناديل الورقية ، والآيات القرآنية في وسائل المواصلات.

وأكدت الدراسة أنّ 80% من النساء في القطاع العشوائي متزوجات ، مما يدل على أن توفير نفقات الأسرة هو الدافع الوحيد للعمل، ونصف هؤلاء النساء أميات ، وقد تصل نسبة أميتهن إلى 90%.

1 تقرير المرأة العربية ، اتجاهات وإحصاءات ، الصادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك 2004، ص 27، جدول 13

2 الدراسات الاجتماعية للمرأة في العالم العربي ، المؤسسة العربية للنشر، بيروت 1984 ، ص 58

- في دراسة أخرى للمنظمة العربية للعلوم والتكنولوجيا حول عمل المرأة ، تبين أن نسبة كبيرة من النساء يعملن في القطاع غير الرسمي (غير المسجل) المولد للدخل مثل الإنتاج المنزلي (حياكة الملابس- المصنوعات اليدوية- المنتجات الغذائية.. إلخ).
كما أن 80% منهن ينتمين إلى الطبقات ذات الدخل المنخفض ، التي ترتفع فيها نسبة الأمية.

- أما دراسة للمركز القومي للبحوث الاجتماعية في مصر تؤكد أن 30% من دخل المرأة ينفق في أدوات الزينة، وأن ما تستفيده الأسرة من ذلك الدخل لا يتجاوز 18% والباقي ينفق في الملابس والأحذية والمواصلات ومتطلبات العمل¹ " إن هناك في الوطن العربي من يقر بمبدأ " المساواة بين المرأة والرجل والإقرار بواقع الظلم الذي تعيشه المرأة ، دون التعارض مع التقاليد ، و يعترف بحقها في العمل في نطاق وظائف معينة (التعليم ،الصحة ...) مما يتلاءم مع طبيعتها ، ويؤدي إلى زيادة دخل الأسرة وتحريها...²"

وتعد التقاليد الرافضة لعمل المرأة ، وارتفاع نسبة الولادات ، وانخفاض فرص العمل وانتشار الأمية، من الأسباب الرئيسية لاضمحلال دور المرأة في أسواق العمل في العالم العربي.
وحسب البعض الآخر فان المرأة كائن ضعيف جسما وعقلا تنحصر وظيفتها في الزوجية بمفهومها الخضوعي ، والأمومة بمفهومها الرعوي ، ويبررون موقفهم بتعاليم الدين ويرون في اختلاطها وعملها خارج المنزل فسادا للأخلاق ، لكنهم لا يعترضون على مساهمة المرأة الريفية مثلا رغم قسوة عملها ، وهذا ما يثبت أن تمسكهم بموقفهم لا يرجع لأسباب دينية بل للتقاليد ، والرغبة في امتلاك المرأة والسيطرة عليها³

إضافة إلى ذلك ترفض نسبة كبيرة من الرجال عمل المرأة بشكل عام ، وكذلك بأن يقوم الرجال ببعض الواجبات المنزلية ، لأسباب يعتبرها بعضهم بأنها تحط من شأنهم ولا تتطابق مع

1 د. محمد علي البار . عمل المرأة في الميزان ، مجلة الأسرة ، العدد 107 ، الرياض صفر 1423 ، ص179

2 فوزية العطية . المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي م ع للتراث والثقافة ، بغداد 1988 ، ص19

3 علي شلق وآخرون ، المرأة ودورها في حركة الوحدة العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، بيروت 1985 ، ص36

تصوراتهم. وكما يعتقد محمد السويدي " إن هذا الرأي هو الأكثر رواجاً في المجتمعات المتخلفة في الوطن العربي.. " ¹

وعلى عكس من ذلك تقر مجموعة أخرى بمبدأ المساواة بين المرأة والرجل في الحقوق والواجبات ، وفي مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، ويرجعون تخلف المجتمع العربي لانعدام حرية المرأة وجهلها ، وعدم اطمئنانها على مستقبلها لكونها عضواً غير فعال فيه ، لذا يطالبون بفتح الأبواب للعمل بمختلف أنواعه .

وفيما يلي جدول يوضح الثقل الاقتصادي للمرأة في مصر في شغل بعض الوظائف:

جدول رقم (1) الثقل الاقتصادي للمرأة في مصر في شغل بعض الوظائف

النسبة	المهنة
الوظائف عالية الأجر	
29%	الطبيبات
11%	المهندسات
9%	المرشدات السياحيات
6%	شاغلات الدرجة الممتازة
الوظائف منخفضة الأجر	
77%	الممرضات
42%	الخدمات الاجتماعية و الشخصية

المصدر: الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء ، الكتاب الإحصائي السنوي (وضع المرأة والرجل في مصر) القاهرة - يناير 2002 ، ص 86، 108

ب / عمل المرأة في الجزائر

إن الأوضاع التي مرت بها المرأة في الجزائر ، قد لا تختلف كثيراً عن أوضاعها في باقي أقطار الوطن العربي والإسلامي، فلقد كانت في زمن الاستعمار تعاني من الحرمان المطلق، وحتى بعد الاستقلال الذي حققته الجزائر سنة 1962 م تواصلت حالة الحرمان مع اختلاف المسببات، ولكن الأوضاع تغيرت مع الزمن ، وتوفرت بعض الإمكانيات ففتح المجال واسعاً

1 محمد السويدي ، محاضرات في الثقافة والمجتمع ، د م ج الجزائر ، بدون تاريخ ، ص 12

للمرأة في مختلف مجالات الحياة العامة ، فأضحت متواجدة في قطاعات التعليم، الصحة، الإعلام والقضاء.. بل تعد كل ذلك لتخوض المرأة معترك السياسة وأضحت تنافس الرجل على أعلى منصب في الدولة ، وذلك تنفيذاً لما نصت عليه الإعلانات العالمية والمواثيق الدولية على بعض الحقوق الأساسية الواجب مراعاتها في المجتمع الدولي بواسطة التشريعات الوطنية .

وطبقاً لما أكدته الفقرة (ج) من المادة 55 من ميثاق الأمم المتحدة والحريات الأساسية للمجتمع : (عدم التمييز بسبب الجنس أو اللغة أو الدين ولا فرق بين الرجال والنساء مع مراعاة لتلك الحقوق فعلاً...)¹

تحظى المساهمة الاقتصادية للنساء باهتمام خاص في إطار تحقيق الأهداف الإنمائية ، ذلك أنها تساهم في تقليص مستوى الفقر وسوء التغذية ، وتسهيل الحصول على الخدمات الصحية والتربوية ، وزيادة المشاركة في اتخاذ القرار ، والمساهمة بكيفية مباشرة في النمو الاقتصادي . وتواصل الجزائر تشجيع إدماج المرأة في الاقتصاد الوطني، خاصة وأن تشريع العمل يمنع أي نوع من أنواع التمييز يرتبط بالجنس .

لذلك "جاءت المادة (07) من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الصادر عن الأمم المتحدة عام 1966 لتعيد التأكيد على مبدأ المساواة بين الرجل والمرأة . ومن أهم الوثائق القانونية التي يتعين الإشارة إليها اتفاقية الأمم للقضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة ، والتي اعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة عام 1979 بمناسبة احتفال العالم بعقد الأمم المتحدة للمرأة . وتعد هذه الوثيقة بمثابة إعلان لحقوق المرأة في سائر المجالات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ومن المواثيق الدولية انتقل المبدأ إلى إعلانات الحقوق الأخرى، فمعاهدة روما التي أنشئت بموجبها السوق الأوروبية المشتركة عام 1957 تؤكد على المساواة بين الرجل والمرأة وتكافؤ الفرص بينهما ، وقد أكدت أغلب دساتير دول العالم على مبدأ المساواة بين الجنسين ."²

1 بسام العسيلي، المجاهدة الجزائرية ، دار النفائس ، بيروت، 1989 ، ص28

2 مصطفى عوفي ، المرأة العاملة في مضمون الاتفاقيات الدولية للعمل ، مجلة العلوم الاجتماعية العدد 7. 2002 ، جامعة باتنة ، الجزائر، ص ص

"وفي الجزائر، الدولة التي تعرضت لأزمات شديدة تجري ثورة هادئة تتمثل في ظهور النساء كقوة اقتصادية وسياسية حيث أن 70% من المحامين في الجزائر من النساء و 60% من القضاة منهن. وتسيطر النساء على المجال الطبي. كما تساهم النساء بطريقة متزايدة في دخل الأسر أكثر من الرجال. وان 60 في المائة من طلاب الجامعات من النساء. وفي منطقة، النساء فيها غير بارزات، يمكنك مشاهدة المرأة الجزائرية في كل مكان. وقد بدأت في قيادة الحافلات وسيارات الأجرة. ويعملن في محطات الوقود ويخدمن في المطاعم.

وعلى الرغم من أن الرجال يمسن بكل مقاليد السلطة في الجزائر، ولا يزيد عدد النساء العاملات على 20 في المائة، إلا أنهن في تنامي مستمر¹ ونقدر الإحصائيات أن العدد الإجمالي للسكان في جانفي 2007 كان 33.1 مليون نسمة منهم 16.934.472 امرأة (50.5% رجال و 49.5% نساء)، وبلغت نسبة السكان النشطين 41.7% سنة 2008 من المجموع العام للسكان، ونسبة العمالة 37% من مجموع السكان النشطين. أما نسبة العمالة النسوية فقد قدرت بنسبة 16,9% دون احتساب اليد العاملة النسوية في القطاع الفلاحي والقطاع غير الرسمي الذي يمتص أكثر من 51% من بين النساء النشطات مقابل 54% لدى الرجال.

وقد ارتفعت نسبة النساء النشطات بشكل كبير، خاصة خلال العشرية الأخيرة مقارنة بنسبة الرجال، وقد كان للنمو المحقق في مجال التعليم بالنسبة للإناث، أثر واضح على تزايد نصيبهن في مجال التشغيل. فحسب الدراسات المعدة في هذا المجال فإن أكثر من نصف الإناث العاملات لديهن مستوى التعليم الثانوي وأكثر، بينما لا تتجاوز هذه النسبة الربع لدى الذكور. ومن بين أهم خصائص عمل المرأة في الجزائر، هي ارتفاع نسبة النساء في بعض الفروع والأسلاك المهنية مثل التعليم والتربية: أكثر من 60% (سنة 2007)، الصحة 60% (سنة 2007) والقضاء أكثر من 36.82% (جويلية 2008).

وفي إطار تشجيع التشغيل، وخلق مختلف الأنشطة المدرة للربح لاسيما بالنسبة للنساء، تم وضع برامج لدعم التشغيل خاصة انطلاقا من سنة 2004 تتمثل في:

1 مايكل سلايمان، المرأة الجزائرية تساهم في دخل الأسر أكثر من الرجال، الشرق الأوسط، العدد 10407، لندن الأحد 27 مايو 2007

- برنامج نشاطات الاحتياجات الجماعية : تعد مشاركة المرأة في هذا البرنامج جد معتبرة ، حيث تمثل نسبة 48.9% (2005).
- القروض المصغرة : يتوجه هذا البرنامج الذي تم وضعه سنة، 1999 كوسيلة للإدماج ومكافحة البطالة والفقير ، لفئة البطالين لإنشاء نشاطات مدرة للدخل. وتقدر نسبة النساء المستفيدات من هذه الآلية 70 % سنة 2008.
- برنامج الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات: وصل عدد طلبات العنصر النسوي فيه إلى 147.968 طالبا خلال الأربع سنوات الأخيرة. وتحتل المرأة مرتبة متقدمة في هذا البرنامج وذلك بنسبة 65% من النسبة الإجمالية.
- كما استحدث مخطط العمل الخاص بترقية التشغيل ومهارية البطالة جهازا للإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية العمومية والخاصة، حيث كانت استفادة النساء من هذه الأجهزة كبيرة على اعتبار أن نسبة المتخرجات من الجامعة أكبر
- وتبعا لإنشاء "مرصد شغل المرأة" سنة 2002 على مستوى الشركة الوطنية للمحروقات(مجمع سوناطراك) التابع لوزارة الطاقة والمناجم ، جرى تعميم التجربة على مستوى فروع الشركة في بعض ولايات الوطن ، على أساس الكفاءة وتكافؤ الفرص وتوفير فرصة اعتلاء النساء العاملات مناصب المسؤولية في جميع مجالات أنشطة المجمع وهذا من خلال:
- اقتراح الإجراءات التي من شأنها تحسين فرص التوظيف والتكوين والوصول إلى مناصب المسؤولية .
- التعرف على الصعوبات التي تعرقل تطور المسار المهني للنساء العاملات واقتراح الإجراءات الكفيلة للتغلب على ذلك .
- تطوير أعمال التوعية والإعلام في مجال التعريف بحقوق المرأة في العمل لاسيما ما يتعلق بالترقية المهنية.
- إنشاء بنك معلومات حول سوق العمل النسوي سواء على المستوى الوطني أو الدولي.¹

1 التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين +15 ، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، الجزائر

ولقد سجل في آخر إحصاء عام للسكان (2002) أن تعداد سكان الجزائر بلغ 31 مليون و 357 ألف نسمة ، منهم 15 مليون و 521 ألف امرأة

وقدرت في مجموع السكان الفئة النشطة أي العاملة بـ 9 ملايين و 305 ألف ضمت في تعدادها مليون و 321 ألف امرأة عاملة بنسبة % 14.20 .

وقد توصلت دراسة تحليلية ميدانية حول وضعية تشغيل المرأة بالجزائر أنجزها المعهد الوطني للعمل وفرع منظمة "فريدريش إبارت " الألمانية بالجزائر، إلى أن نسبة نشاط المرأة الجزائرية في عالم الشغل تعد من أضعف النسب في العالم وحتى مقارنة بالدول المجاورة . كما توصلت الدراسات إلى أن نسبة التأهيل العالي عند النساء العاملات أعلى منه عند الرجال ، وغالبية عازبات ويدخلن إلى عالم الشغل في سن أقل من الرجال ، وكثيرا ما تسند لهن مهام ووظائف بأجر أقل من مستوى تأهيلهن وشهادته .

وحسب المعطيات الإحصائية المتوفرة إلى غاية 2003 من طرف الديوان الوطني للإحصاء وغيره من المؤسسات، تبين أن الإدارة تبقى هي الأكثر استخداما للنساء بنسبة 48.4 % من مجموع النساء العاملات ، و 80% من هذه النسبة موجودة في الإدارات الصحية والتربية والتعليم، في حين أصبح قطاع الصناعة يستوعب عددا أكبر من النساء مقارنة بالسنوات الماضية، حيث كان 7.4 % فقط من النساء العاملات يعملن في قطاع الصناعة سنة 1996، وارتفعت هذه النسبة إلى 24.2 % في 2003 .

ويبقى تواجد النساء ضعيفا في قطاع التعمير والأشغال العمومية، بينما قطاع الفلاحة الذي كان يشغل أقل من 2% من النساء سنة 1996، وصلت النسبة به إلى 11% في 2003 مما سمح بظهور نساء مقاولات أو مستخدمات يملكن المؤسسات ويعرضن مناصب العمل لغيرهن هذا ويشير الاتحاد الوطني للنساء الجزائريات أن دور المرأة في الحياة الاقتصادية ، يعرف قلة نسبة اليد العاملة النسوية في عالم الشغل التي لا تتعدى 883 ألف و 549 منصب شغل من مجموع اليد العاملة المقدر بـ 14.18 %، بحيث لا تمثل هذه النسبة إلا 11.55 % فقط من عمال 55 ألف مؤسسة صغيرة ومتوسطة، إلى جانب نشاط بعضهن في بعض الأعمال والحرف اليدوية التقليدية غير المصرح بها في المنازل والتي تتواجد أكثر نسبة منها في الأرياف. وهناك أجيال وعاملات في إطار التمهين بمختلف المؤسسات لا تقل نسبتهم

عن 12% غير مصرح بهن للضمان الاجتماعي، وبالتالي لا يدخلن في الإحصاءات الرسمية، كما أن هناك من لديهن عمل رسمي ويقمن بنشاطات ثانوية¹.

ج/ في بلدان أخرى :

1- في اليابان :

97.7 من الفتيات اليابانيات يذهبن إلى المدارس الثانوية ، ومع ذلك لا تتجاوز نسبة مشاركتهن في مجال العمل 38% ، تقول مراسلة صحيفة أنه خلال زيارتها لأسرة يابانية قرب مدينة هيروشيما فوجئت بأن معظم النساء من صديقات ربة المنزل التي استضافتها لا يعملن، رغم أن أولادهن تجاوزوا سن الخامسة، وحاولت إحدى النساء تفسير ذلك بأن أزواجهن يقضون ساعات طويلة في العمل ، وليس لديهم وقت لقضائه مع الأولاد حيث تتولى المرأة جميع الأمور من تربية الأطفال ، وإدارة شؤون المنزل ، بل وأيضا التعامل مع الأمور الأخرى المرتبطة بالمنزل مثل تسديد الفواتير وغيرها..

وهناك شركات يابانية عديدة لا تفضل توظيف المرأة إلا في أعمال السكرتارية والوظائف المكتبية، وحتى المرأة العاملة لا تحصل على حقوقها كاملة، فنسبة النساء اللاتي يشغلن مناصب إدارية عليا أقل من 10% ولا توجد رئيسة تحرير لأي من الصحف والمجلات في وقت مضى .

2- في فرنسا :

أجرت مجلة (ماري كير) استفتاءً للفتيات الفرنسيات من جميع الأعمار والمستويات الاجتماعية والثقافية، حول الانخراط في العمل وشمل الاستفتاء 2.5 مليون فتاة في مجالات العمل ، وفي بيوت الزوجية ، وكانت النتيجة أن 90% من النساء يفضلن البقاء في المنزل وعدم الخروج للعمل، وقلن: لقد مللنا المساواة مع الرجل ومللنا حياة التوتر ليلا نهارا، والاستيقاظ عند الفجر للجري وراء المترو، ومللنا الحياة الزوجية التي لا يرى الزوج فيها زوجته إلا عند النوم، ولا ترى فيها الأم أطفالها إلا على مائدة الطعام....

1 عبد الحق عباس ، تأملات في واقع المرأة الجزائرية والتحديات ، أمان ، المركز العربي للمصادر والمعلومات

3- في ألمانيا:

قامت إحدى الهيئات باستفتاء آلاف من البنين والبنات في سنّ 14-15 سنة وكانت إجاباتهم: 84% يأملون في تكوين أسرة، وفضلت 65% من الفتيات عدم العمل.

4- في إنجلترا :

أظهرت دراسة علمية جديدة أنّ الوضع الوظيفي والمهني للزوجة يعد عاملا مهما ورئيسا في صحة الرجل، خاصة فيما يتعلق بحالته النفسية، وقالت الدراسة التي مولها مجلس البحوث الاجتماعية والاقتصادية في قسم الطب النفسي في كلية الملكة ماري الطبية بلندن أن الرجال في منتصف العمر ممن تعمل زوجاتهم بدوام جزئي أو لا يعملن ويبقين في المنزل للعناية بالأسرة ورعاية الأطفال، سجلوا أقل درجات الكآبة، مقارنة مع الرجال الذين تعمل زوجاتهم بدوام كامل، كما تزيد مخاطر الكآبة، والمشكلات النفسية بين الرجال الذين تتجه زوجاتهم للعمل خارج المنزل ويتخلين عن العناية بشؤون الأسرة...¹

4 : عمل المرأة في قطاع التربية :

يعتبر قطاع التربية والتعليم من ضمن الأولويات التي أخذتها الدولة الجزائرية على عاتقها ويخص، تبعاً للسياسية التي انتهجها القيادة السياسية للبلاد، جميع الشرائح و الطبقات الاجتماعية لذلك حرصت الدولة الجزائرية على تطوير التعليم والتكوين ، وفي هذا الإطار حققت المرأة الجزائرية قفزة نوعية ، سواء من حيث أعداد النساء والفتيات المتعلمات ، أو من حيث تراجع نسبة الأمية . وتعد ميزانية وزارة التربية ثاني ميزانية في الدولة. وتقدر بـ 476 مليار دج (2008-2009)، يخصص منها ما قيمته 100 مليار دينار لبناء المؤسسات التربوية، و 6 ملايين دينار للمنح المدرسية، و 6.5 ملايين دينار للكتب المدرسية، ومليارا دينار للنقل المدرسي، و 12 مليار دج للإطعام المدرسي.

إن تطبيق البرامج ميدانياً سمح ببروز العنصر النسوي في حقل التعليم والتكوين، علماً أن ذات البرامج المترتبة عن سياسية الدولة، لا تخص المرأة بذاتها، حيث تكشف الإحصائيات أن نسبة النساء والفتيات في ارتفاع مستمر، سواء على مستوى التأطير أو المتمدرسات .

1 مجلة الأسرة، العدد 107- م ع س ، ماي 2002 ، نقلا عن الموقع www.goore.net

وبهذا الشكل نجد أن المجتمع المدني اهتم بقضية المرأة والفتاة، لما لها من دور فعال في تربية الأجيال الصاعدة، وتنظيم المجتمع، وبلورة نظرة مستقبلية إيجابية.

فخلال الدخول المدرسي 2007 - 2008 تم استقبال 7.636.531، تلميذ وتلميذة منهم 3.777.233 بنات، بنسبة 49.46%، يؤطّهم قرابة 354.958 مدرس في كل أطوار التعليم، تمثل النساء 53.71% من المجموع.¹

لقد قامت جماعات وهيئات مختلفة من المجتمع المدني بإعداد مشاريع ترمي إلى ترقية مكان المرأة، وبطبيعة الحال خصصت أغلب هذه المشاريع لتعليم وتكوين النساء في شتى المجالات، وتوعيتهن، وتحسيسهن حول أهمية دور المرأة في الميدان التربوي بصفة خاصة، وفي تنمية البلاد بصفة عامة. ولتجسيد ذلك أولت الدولة الجزائرية عناية كبيرة للتعليم وجعلت من ديمقراطيته ومجانيته واجبا أساسيا قامت عليه المنظومة التربوية، حتى بلغ القيد في المدارس الابتدائية 99% بالنسبة إلى 96% الذكور بالنسبة إلى الإناث .

وفي ما يلي جدول يبين نسبة النساء العاملات في قطاع التربية²

جدول رقم (2) النساء العاملات في قطاع التربية

السنوات	2000	2005/2004
المجموع	327.284	339.430
منهم النساء	154.507	172.905
النسبة	% 47.20	% 50.93

1 التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين + 15 ، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، 2009 ص

ص 8 / 7

2 المرأة الجزائرية واقع ومعطيات ، مرجع سابق ، ص 21

5- عمل المرأة في الإسلام :

كان الإسلام أول من حرر المرأة من وطأة الجاهلية ، حيث أعاد لها كرامتها ، وجعلها جزءاً من كيان المجتمع ، وراعى الفوارق في التركيبة الجسمانية والنفسية بين الرجل والمرأة، بما يضمن كرامة وحقوق كل منهما .

"قاله عز وجل جعل المحل العادي للمرأة بيتها ، وكلف غيرها أن ينفق عليها ، ولم يحرم عليها أن تعمل ولا أن تتعلم . ولا أن تمتلك ولا تكسب ، ولا أن تشارك برأي . بل على العكس من ذلك ، عندما ندرس وضع المجتمع الإسلامي ، فإننا لا نرى أنه لم يوجد عصر حرم فيه على المرأة أن تتعلم أو تكتسب أو تعمل ، أو تمتلك بل نجد في كل عصر أن المرأة كانت تعمل وتتقاضى على عملها أجراً" ¹.

حقيقة لم تستطع شعوب العالم قاطبة رغم تشربها بمذاهب إنسانية عديدة عبر قرون طويلة، من الوصول إلى صيغة عملية تحدد حقوق المرأة وواجباتها إلا مؤخراً، ولكن الإسلام وضع وأقر بحقوق المرأة وواجباتها منذ أربعة عشر قرناً ، "فقد عملت المرأة في عهد الرسول لربها ولنفسها ولبيتها ولمجتمعها ، في جو من الفضيلة والوقار ، ولم يكن شيئاً من ذلك يمنعها من أداء وظيفتها الأساسية" ².

لقد أعاد لها كرامتها المهذرة في عصور الجاهلية، وجعلها تحس بكيانها وقيمتها كجزء مهم من المجتمع الإسلامي، مراعيًا بذلك البناء الفيزيولوجي والجسماني والنفسي لها، واختلافها عن الرجل في هذه العناصر الثلاثة، ولقد أوكل الإسلام إلى المرأة مهمة جديرة بها وهي بناء الأجيال وإعدادهم ليكونوا أجيالاً صالحين " (من عمل صالحاً من ذكر أو أنثى وهو مؤمن فلنحبيبه حياة طيبة ولنجزينهم أجرهم بأحسن ما كانوا يعملون) (سورة النحل الآية 197) وذلك من خلال التربية الحسنة والخلق الفاضل، لذا فإن مهمتها إنسانية تربية في المقام الأول ، تتعلق بالعناية بالأطفال وصحتهم وتربيتهم التربية الصالحة، والاهتمام بالرجل وإسعاده، أكثر من أن تكون مهمة مادية توكل إليها "وبالرغم من أن الإسلام حلل عمل المرأة ،

1 سعيد حوى ، الإسلام ، دار عمار، بيروت، 1988 ص ص 226 . 227

2 احمد زيادة، نساء الخليج أسرار وحكايات ، مركز الربية للنشر ط 1 م ع ، السعودية ، 1994، ص 167

إلا أنه حمل الرجل مسؤولية إنفاقه عليها لتتفرغ لواجباتها البيئية ورعاية شؤون أطفالها المادية والأدبية"¹.

" في حين لا يرى أي مانع في عملها لأجل تغطية حاجاتها المعيشية ، أو لتسعف ذويها ، أو تساعد زوجها في جميع الميادين التي تستطيع العمل فيها ، وتؤهلها لها كفاءتها ومواهبها الفطرية كالتدريس ، الزراعة ، الصحة... أو أي عمل ترى نفسها قادرة عليه ومؤهلة له ، ونافعة فيه ، على شرط أن لا يتنافى مع أنوثتها ، أو يفضي بها إلى امتهان كرامتها، أو إلى ضياع أولادها "² فالإسلام رفع مكانة المرأة وحررها من قيود الجاهلية ، و أعطاه حق التمتع باستقلاليتها الاقتصادية "³

وعن عمل المرأة في الإسلام يقول الشيخ سلمان العودة: "ولا شك أن الإسلام جاء برفع قضية المرأة عن واقعها الجاهلي، جاء في الصحيح عن ابن عمر "إنا كنا في الجاهلية لا نعد للنساء أمرا حتى أنزل الله فيهن ما أنزل وقسم لهن ما قسم..")، ولما حج رسول الله صلى الله عليه وسلم حجة الوداع وقام في عرفة أوصى بالنساء وصية خاصة ، كما رواه جابر بن عبد الله عن مسلم وغيره .

فالمرأة في الإسلام تقوم بالتربية، والدعوة، وطلب العلم، وتعلم سائر العلوم التي لا توجب الخلل بالخلق والعفاف، فتدرس من العلوم ما شاءت وليس في الإسلام علوم تباح للرجال، وتحرم على النساء، وتعمل العمل المناسب لها ، و إن لم تستطع التوفيق بين عملها داخل المنزل وخارجه ، فلتلتزم بيتها لصنع الأجيال⁴

بل أكثر من هذا كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يخرج ببعض النساء من أمهات المؤمنين وغيرهن في الجهاد في سبيل الله يداوين الجرحى، ويسقين، ويحذين من الغنيمة جزاء لهن .

1 محمد الصالح الصديق ، نظام الاسرة في الاسلام ، دار هومة للطباعة ، الجزائر ، 1999 ص 65

2 نفس المرجع السابق ، ص ص 160 ، 161.

3 يحيى احمد الكعكي ، معالم النظام الاجتماعي في الإسلام ، دار النهضة العربية ، بيروت لبنان ، بدون تاريخ ، ص 7

4 احمد زيادة ، مرجع سابق ، ص 98

وخلاصة القول إن عمل المرأة في أي مجتمع مسلم جائز ، ولكن يرتبط بالمتغيرات التالية

:

- تكوين المرأة وطبيعتها .
- حاجة المرأة للعمل .
- ظروفها الاجتماعية والاقتصادية .
- آداب وقيم ومبادئ الإسلام .
- عادات المجتمع وتقاليد .
- نمو الوعي عند المرأة وتنامي ثقافتها الاجتماعية.
- إدراكها لدورها في الأسرة وفي تنمية المجتمع " ¹

ثانيا : المرأة العاملة

1 - البناء النفسي للمرأة العاملة

"تؤكد النظرية القديمة في الطب النفسي ، على أن هناك اكتئاباً تفاعلياً تتسبب فيه ظروف الحياة السلبية، واكتئاب مرضي يحدث بلا سبب ، لذلك فالإكتئاب بالنسبة للمرأة مرتبط بالمسألة الهرمونية : الحيض، الحمل والولادة ، أو بالاضطرابات النفسية عموماً .

ولكن المسألة مربكة ولها دلالات اجتماعية ، والمثال على ذلك أن المرأة العربية إذا بلغت سن انقطاع الطمث ، أو استوصل رحمها؛ فإنها تبقى في غاية الحساسية لمسألة فقدان أنوثتها ، بخلاف بعض النساء في الغرب ، اللاتي تحديداً يبدأن حياة جديدة بدون أولاد، يمارسن هوايات متعددة ، يلعبن الرياضة، ويذهبن إلى الأوبرا والدورات التدريبية والندوات لكن . مع تقديرنا البالغ لانشغالات المرأة العربية ، إلا أنها تلتزم البيت أكثر، كما أن المرأة عموماً تمر بمرحلة تغيرات وتبدلات هرمونية كثيرة كل شهر، وعلى الرغم من أن البحث العلمي لم يثبت بعد أن التغيرات الهرمونية تلعب دوراً في الإصابة بالاكتئاب ، إلا أن الأمر يبدو كذلك للبعض، فالبنيت وهي في طريقها إلى مرحلة البلوغ معرضة للاكتئاب مرتين ضعف الولد، ويعتقد علمياً أن الأمر راجع إلى التغيرات الهرمونية المرتبطة ببدء الدورة الشهرية، والنظرية التي تعارض ذلك تؤكد على أن

1 علي عبد العزيز عبد القدر ، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل ، مجلة العلوم الاجتماعية ، م ع س مجلد 23 ، 1992 ص112

البنات في تلك المرحلة تتعرض لضغوط وصراعات أكثر من الولد و تحديدا في مجتمعاتنا الشرقية ، وكل ذلك يتسبب في الاكتئاب"¹ "

ومن جانب آخر أوضحت الكثير من الدراسات، أن المرأة أقل عرضة للحوادث من الرجل وأنها أكثر استقرارية منه في ميدان العمل . وبالرغم من وجود بعض الأمراض النفسية والاجتماعية ، التي تقع فيها المرأة العاملة (القلق ، الاكتئاب) إلا أن مجتمع المهنة والعمل استطاع أن يخلصها من كثير من الأمراض والهواجس التي أُلصقت بها"² .

ونظرا لكونها أمًا وزوجة وربة بيت، وبالتالي مسؤولة بالكامل عن أسرته وعملها، فإن التوفيق بين هذه المهام يخلق عندها أوضاعاً جديدة، تجعل منها إنسانة تعاني من تغيرات متعددة على الصعيد الاجتماعي أكثر مما يعاني الرجل، فترك الأطفال عند الخروج للعمل أمر بالغ الأهمية ، مع الاعتراف بأهمية وجودها الدائم مع الطفل خصوصاً في السنوات الثلاث من عمره، باعتبارها المعلم الأول للعلاقات الإنسانية والقيمية، والوسيط المهم بين الطفل والعالم الخارجي، ولانفصالها عنه أسوأ الأثر في شخصيته ، من خلال شعوره بالقلق وعدم الأمان والارتباك، الأمر الذي يجعلنا نعتزف بالدور المميز للأم عن دور الرجل.

من هنا نجد أن بعض النساء تخف رغبتهن في الإنجاب مع التقدم الوظيفي والمهني ، نتيجة هذه الإرباكات ، لأنهن يعتبرن الإنجاب ومسؤولياته عائقاً أمام تقدمهن الوظيفي . إضافة لمشكلات أسرية وزوجية ، قد تنشأ نتيجة ضعف الروابط الأسرية، بخروج المرأة للعمل، مما يؤدي لزيادة حالات الطلاق أيضاً.

أما على الصعيد النفسي، فتؤكد الدراسات السيكولوجية، أن المرأة العاملة تواجه جملة من الاضطرابات النفسية، مع أنها خرجت للعمل بمحض إرادتها، ومع أنها وجدت فيه ذاتها. ومن أبرزها :

أ - **الاكتئاب والإحساس بالذنب:** فهي مشتتة الفكر ما بين أسرته وعملها، وضرورة قيامها بواجباتها كاملة، وهذا ما ينعكس على تصرفاتها، إذ نجدها مكتئبة يائسة، وعرضه

1 خليل فاضل ، سيكولوجيا المرأة ، محور علوم اجتماعية ، الحوار المتمدن ، العدد: 2108 - 2007 / 11 / 23 ، رقلا عن الموقع www.ahewar.org

2 سهير كامل احمد ، دراسات في سيكولوجيا المرأة ، مركز الإسكندرية للكتاب ، مصر ، 1998 ، ص85

ب - للإحساس بالذنب الذي يترافق مع بعض الأعراض الثانوية كفقدان الشهية، الأرق، وربما البكاء في بعض الأحيان

وفي حال تفاقم الوضع، تتحول الأعراض الثانوية إلى مرض حقيقي، وتصبح المرأة عاجزة عن القيام بأي عمل.

ب - القلق والخوف نتيجة العوامل التالية:

1. للمرأة صلات اجتماعية وأسرية مسؤولة عنها، كالأومومة وغيرها، وعندما لا تقوم بهذه المسؤوليات بشكل إيجابي، يتولد لديها القلق النفسي الدائم، والذي ينتج عنه اضطراب عاطفي بصورة مخاوف متعددة.

2. القلق الناجم عن عدم التوفيق في العمل نتيجة ظروف عملها ذاتها، كالتكيف مع الزملاء، وإثبات قدرتها وكفاءتها في العمل، الأمر الذي يؤدي بها لترك العمل أحياناً، وبالتالي حرمانها من المشاركة في عملية الإنتاج. ولأن القلق شكل من أشكال الاضطراب النفسي الذي يدفع للتوتر، أو الخوف الذاتي من حدوث شيء ما، لذا فإنه مسؤول عن ظاهرة سوء التوافق على الصعيدين المهني والاجتماعي.

ج- **الانفعال:** إن المرأة العاملة غالباً ما تكون تحت ضغط حالة من التوتر والانفعال في المجالات كافة لتحملها المسؤولية كاملة، خصوصاً إذا كان لديها أطفال، فهي مشتتة بين العمل ومشاكله، وما بين دور الحضانة والمنزل ومسؤولياته، إضافة إلى الأوضاع الاقتصادية التي تتأثر بها المرأة أكثر من غيرها باعتبارها المسؤولة عن تأمين مستلزمات الأسرة من طعام وملبس وغيره، وهذا ما يجعلها تعاني الغربة والضغط النفسي، والإرهاق العملي الناتج عن تحملها ما يفوق طاقتها وقدراتها.

وهنا فالانفعال يشمل جميع الحالات الوجدانية التي تكون شخصيتها، وعندما يصبح الانفعال مزمناً ويحدث التوهم من وقوع مشكلة أسرية أو مهنية، أو اجتماعية، فإنه يتحول لمرض عضوي. فهناك أمراض جسدية كثيرة تعود أسبابها العميقة لعوامل نفسية انفعالية كأعراض القلب، حالات الإسهال والإمساك المزمنة، التهاب المفاصل، والصداع النصفي، وغيرها من الأمراض التي لا يجدي فيها العلاج الجسدي وحده، ما لم تستجيب للعلاج النفسي.

د - الصراع العاطفي والتأزم النفسي: في كل الحالات تكون المرأة العاملة خصوصاً

الزوجة والأم، نهياً للوساوس والمتاعب والإرهاق العصبي، وهنا تقع فريسة للصراع العاطفي

الخطير، حيث تبدأ بشعور الكراهية لعملها، لأنه بنظرها سبب بعدها عن البيت، خصوصاً وأن الزوج غالباً ما يلجأ للراحة فور عودته للبيت، بينما هي لا يمكنها ذلك بسبب مسؤولياتها المنزلية الكثيرة، وقد تشعر بالندم لأنها تزوجت، وتحس بالحسد من زميلاتها غير المتزوجات لعدم التزامهن بمسؤوليات البيت والأسرة.¹

أن هذا الصراع النفسي العميق والعنيف يتوقف على شخصية المرأة ومدى التزامها واتزانها. فإذا كانت متزنة عاطفياً، فإنها تعالج مشاكلها بتنظيم وقتها ومسؤولياتها، والتكيف وفق الظروف. فلا تتذمر، بل تشعر بقيمة العمل، وتحس بالفرح لدى عودتها للبيت. أما إذا كانت غير ذلك، فنجدها دائمة الشكوى بشكل غير صحيح، ودائمة التغيب عن عملها، وهذا تعبير عن رغبة لا شعورية في التخلي عن العمل. لذلك فإن الصراع النفسي وتشتت المرأة ما بين عاطفتها كزوجة وأم متفرغة وكامرأة عاملة لا ينتهيان بمجرد زيارة الطبيب النفسي. وتتضح تلك الحالة بشدة حين تقتحم المرأة إحدى المجالات وتتجح في عملها على أكل وجهه، وتشعر باستقرار عملي، لكنها بذات الوقت تشعر بحاجة ممارسة إلى أمومتها بحرية. مثل هذه المرأة تحاول التوفيق

بين عملها وواجباتها الأسرية، فتعمل على تعديل ساعات عملها، أو تغامر باستبدال عملها الناجح، بعمل آخر قد تعاني منه أكثر لكنها ومن أجل الحفاظ قدر الإمكان على واجباتها العاطفية والأسرية والمهنية، إضافة إلى التكيف مع الأمومة والعمل، فإنها قد تواجه أيضاً صعوبات أخرى مع الزوج الذي يثور على تعارض عملها مع احتياجاته العاطفية وحياته الاجتماعية، ولا يستبعد ظهور خلافات حادة جراء ذلك على أساس التنافس على سلطة البيت وصولاً إلى المنافسة في الميدان المادي، وينسيان بذلك دورهما الحقيقي والعاطفي كزوجين مرتبطين بمواثيق الزواج، ولكل منهما حقوقه وواجباته.

إن جميع هذه المشاكل تحتضنها المرأة في مواقفها العملية والاجتماعية، مما يسبب لها مع مرور الزمن أمراضاً نفسية قد تكون حادة.

1 إيمان أحمد ونوس، حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات، الحوار المتمدد، العدد: 1910 - 2007 / 5 / 9، نقلًا عن

الموقع www.ahewar.org

2 انظر محمد خليل، المرأة العاملة، مؤسسة المعارف للطباعة والنشر، القاهرة، 1999 من ص 58 إلى 63

ففي دراسة أجرتها سهير احمد كامل بين عينتين نساء من مصر والكويت تبين أن هناك تقارب في حاجات المرأة العربية عموماً والجدول التالي يوضح ذلك¹ .

جدول رقم (3) الحاجات النفسية والاجتماعية للمرأة العربية

العينة المصرية	العينة الكويتية
الحاجة إلى الحب والعطف	الحاجة إلى الحب والعطف
الحاجة إلى السعادة	الحاجة إلى الأمن والاستقرار
الحاجة إلى الأمن والاستقرار	الحاجة إلى السعادة
الحاجة إلى الجنس	الحاجة إلى الإنجاب
الحاجة إلى الإنجاب	الحاجة إلى الجنس

2 - دوافع المرأة للعمل :

إن خروج المرأة للعمل ومغادرتها البيت تكمن وراءه دوافع أهمها :

الدافع الداخلي: ويتمثل في الإحساس بالمسؤولية تجاه الذات والأسرة والمجتمع ، ورفض الوحدة ، سعياً وراء الأمان والراحة والرضا عن النفس، من خلال إثبات القدرات المهنية والشخصية في العمل والمجتمع...

وهذا ما أثبتته بعض الدراسات، منها دراسة شريفة حلمي التي ترى أن دوافع خروج المرأة للعمل لدى الشريحتين المتوسطة والعليا هو تحقيق الذات بالدرجة الأولى² .

و يمكن تلخيص هذه الدوافع الداخلية كما يلي:

- 1 - دافع احترام الذات الذي غالباً ما تسعى به لتحقيق طموحاتها الشخصية .
- 2 - دافع الحصول على مكانة اجتماعية من خلال العمل المقدم.
- 3 - دافع الشعور بالمسؤولية والفخر بالمهنة، وتقديم شيء مفيد.

1 سهير كامل احمد ، مرجع سابق ، ص132

2 شريفة حلمي ، المرأة العاملة وأساليب التنشئة الاجتماعية للطفل ، منشورات المجلس العربي للطفولة ، القاهرة ، 1999 ، ص25

4 - دافع الإحساس بالقيمة الاجتماعية ، التي تتحقق من خلال كون العاملة عنصراً فاعلاً في المجتمع .

أما الدوافع الخارجية: فتتمثل في مساعدة الأسرة مادياً، والاعتماد على الذات في حل بعض القضايا والمشاكل الأسرية، أو الاجتماعية، من خلال العمل وهذا ما أكدته ف. تايلور " حيث يرى أن دافع العمل لدى الأفراد مرتبط أساساً بالمال أكثر"¹ ، وهذا الطرح تؤكد العديد من الدراسات منها :

- دراسة مصطفى العوجي التي تؤكد أن الضغط الاقتصادي أدى بخروج الكثير من النساء سعياً وراء الرزق ، ولسد حاجات الأسرة المتزايدة²

- دراسة عالية بورغدة التي خلصت إلى أن دافع خروج المرأة الجزائرية للعمل بالنسبة للفئات الدنيا والوسطى ، هو الاحتياج المادي (66.66 %)³ .

مما سبق يمكن القول إن العمل يخلق تطابقاً واضحاً ما بين القدرات الشخصية، وما بين متطلبات النشاط والمكانة الاجتماعية. إذ أنه يُعتبر لدى المرأة العاملة مصدراً لإثبات الشخصية وتطورها، وبالتالي فهو يترك أثره على العمليات النفسية الداخلية أولاً، وعلى المشاعر ونتائج العمل على المدى البعيد ثانياً، ويتحول من مجرد عبء إلى مصدر راحة نفسية وطمأنينة ذاتية..

الدوافع الاجتماعية :

مع الاعتراف أيضاً بحقيقة مفادها، أن المرأة دخلت ميدان العمل نتيجة التغيير التكنولوجي والأيدولوجي الذي طرأ على المجتمعات ، لكن الدوافع الاقتصادية والاجتماعية والنفسية تبقى هي الأهم ، بالنظر إلى وجود علاقة تناسبية بين الروح المعنوية والعمل. حيث أن ارتفاع هذه الروح قد يزيد من مدة البقاء فيه.

وأهم العوامل من حيث شدة تأثيرها في الروح المعنوية هو الشعور بالأمن في العمل، التعويض، فرص الترقى، الفوائد المالية كالتأمين.. وبالتالي فهناك علاقة بين مستوى الإنتاج والروح المعنوية، فكلما ارتفعت الروح المعنوية، زاد مستوى الإنتاج، والعكس صحيح

1 احمد زيادة ، مرجع سابق ، ص 98

2 مصطفى العوجي ، رعاية الحدث بين الأسرة والمؤسسة الاجتماعية ، ط.1، المؤسسة الحديثة للكتاب ، طرابلس ، لبنان 2008 ، ص 28

3 عالية بورغدة ، المرأة العاملة الجزائرية وتنظيم النسل ، رسالة ماجستير ، معهد علم الاجتماع ، جامعة الجزائر، 1986 ص ص 164 165

كما أن هذه الروح المعنوية لا ترتبط عند العاملات دائماً بنوعية ومكان العمل، والظروف المادية في هذا المكان (إضاءة، تهوية، تدفئة) وإنما ترتبط إلى حد ما بالعلاقة الطيبة والإيجابية مع الرؤساء والزملاء، والثقة المتبادلة بينهم.

لذلك فالظروف الجيدة لمكان العمل، قد تدعم الروح المعنوية التي ستؤدي إلى زيادة الإنتاج، ولكنها في حد ذاتها لا تخلق هذه الروح، وإنما انطلاقاً من تلك العلاقات الإيجابية بين العاملة ورئيسها وزملائها على الصعيد الاجتماعي.

إن هذا الموقف الاجتماعي، وهذا المنظور له علاقة طيبة الأثر في نفس العاملة، وفي ارتفاع مستوى أدائها لعملها من حيث الثقة المتبادلة، والحرية في العمل، فهو يساهم في تحسين مستوى الإنتاج أكثر. لذلك فالدوافع الحقيقية للعمل هي دوافع اجتماعية أكثر منها مادية.¹

3 - دور المرأة العاملة في المجتمع

كانت المرأة تعمل في عهد رسول الله (ص) وتكتسب ما لا تعول به نفسها و زوجها و أولادها. فهذه ريطة بنت عبد الله التقفية زوجة عبد الله بن مسعود كانت امرأة صناعاً تعمل و تصرف على زوجها و أولادها، فقد جاءت إلى النبي ص فقالت له: « إني امرأة ذات صنعة، فأبيع و ليس لأولادي و لا لزوجي ما لا فيشغلونني عن الصدقة، فهل لي في النفقة عليهم أجر؟ » فقال لها رسول الله ص: « لك في ذلك أجر ما أنفقت عليهم »².

و كانت هناك امرأة بالمدينة يقال لها الحولاء العطاره، فكان النبي (ص) يأنس بها و يزورها و كانت تبيع العطور، كان (ص) إذا دخل بيته قال: « أين الحولاء العطاره؟ إني لأجد ريح العطاره ، هل ابتعتم منها اليوم شيئاً »³

"من هذا المنطلق سطرّت المرأة في المجتمعات الإسلامية أسطراً من نور في جميع المجالات، حيث كانت ملكة وقاضية وشاعرة وفنانة وأديبة وفقهية ومحاربة وراوية للأحاديث النبوية الشريفة.

وإلى الآن ما زالت المرأة في المجتمعات الإسلامية تكذب وتكدر وتساهم بكل طاقاتها في رعاية بيتها وأفراد أسرتها، فهي الأم التي تقع على عاتقها مسؤولية تربية الأجيال القادمة،

1 انظر رقيقة سليم حمود، المرأة مشكلات الحاضر وتحديات المستقبل، دار الأمين، القاهرة، 1997، ص 37

2 ابن الأثير، أسد الغابة، دا العلم، بيروت، 2001 جزء 5، ص 461

3 ابن الأثير، مرجع سابق، جزء 5، ص 432

وهي الزوجة التي تدير البيت وتوجه اقتصادياته، وهي بنت أو أخت أو زوجة، وهذا ما يجعل الدور الذي تقوم به المرأة في بناء المجتمع دوراً لا يمكن إغفاله أو التقليل من أهميته. ولكن قدرة المرأة على القيام بهذا الدور تتوقف على نوعية نظرة المجتمع إليها ، والاعتراف بقيمتها ودورها في المجتمع، وتمتعها بحقوقها ، وخاصة ما نالته من تثقيف وتأهيل وعلم ومعرفة ، لتنمية شخصيتها وتوسيع مداركها، ومن ثم يمكنها القيام بمسؤولياتها تجاه أسرتها، والمشاركة في مجال الخدمة العامة " 1

فالمرأة نصف المجتمع وتقوم بدور مؤثر في كافة نواحي الحياة الاقتصادية والسياسية والإنسانية ، ويتأثر دورها في العمل بنوعية المجتمع الذي تعيش فيه من حيث الثقافة والمعتقدات ، إضافة إلى العادات والتقاليد التي تحكمه ، والأفكار والقيم التي تتحكم فيه ، ومع هذا كله فإن المرأة بطبيعتها وطبيعتها ودورها في الحياة كأخت وأم ومربية ، يجب أن تحاط بسياسات من التشريعات القانونية ، حتى تتمكن من أداء دورها في الحياة الاجتماعية والاقتصادية. وقد أكدت كل الديانات السماوية والأعراف والمواثيق الدولية أن التنمية الرشيدة لأي دولة في العالم ، تتطلب المشاركة الفعالة للمرأة على قدم المساواة مع الرجل في كافة الميادين ، ومن الأزل و المرأة بطبيعتها عاملة .

"وبشير الواقع الديموغرافي لعدد السكان في بلدان العالم الإسلامي أنه بلغ 1028751 ألف نسمة عام 2000، وتبلغ المرأة نصف هذا العدد تقريباً أي حوالي 514.751 ألف نسمة، والفئة العمرية للبنات في الشريحة العمرية من (6-14) حوالي 91324 ألف من مجموع النساء أي بنسبة 17.8% ". 2

وعلى الرغم من ارتفاع نسبة مشاركة المرأة في النشاط الاقتصادي في السنوات العشر الأخيرة ، حيث بلغ معدل النشاط الاقتصادي للإناث 34.5% عام 1999، وكنسبة من معدل الذكور وصل إلى 44% ، كما ارتفعت نسبة مساهمة المرأة في القوة العاملة من 29% سنة 1995 إلى 30% عام 2000 ، إلا أن ذلك ما زال دون المستوى المطلوب. وتأكيداً على ذلك، فقد بلغت نسبة البطالة بين النساء 19.4% عام 1999 ، بما يعادل أربعة أضعاف

1 المركز الإقليمي لتعليم الكبار ، مؤتمر دور المرأة العربية في التنمية القومية ، من 30 إلى 24 سبتمبر ، مصر 1972، التقرير النهائي، ص7

2 اليونيسكو ، تقرير عن التربية في العالم 2000 ، منشورات اليونسكو ، باريس 2000، ص13

مثيلتها بين الرجال. ويعزى ذلك إلى أرقام الأمية التي تفصح عن نفسها بأبلغ ما يكون في عجز تواصل المرأة مع وسائل التنمية التي تزداد تعقيداً يوماً بعد يوم في عصر ثورة الاتصالات.¹

جدول رقم (4) الاتجاه العام لنسبة مشاركة المرأة في قوة العمل (%)

معدل التغير ما بين 1960-2000	2000	1990	1980	1970	1960	
85	31.2	20.1	19.1	17.6	16.9	الجزائر
735	34.1	29.8	17.1	4.1	0	البحرين
43	37.1	32	29.3	27.4	25.9	مصر
19	19.4	15.1	16.2	16.3	16.5	الأردن
102	27.8	17.8	14.7	14.8	13.8	الكويت
58.1	37.8	38.9	21.1	11.9	5.6	لبنان
159	32.3	26.5	21.4	18.3	12.4	ليبيا
27	26.1	21.4	23.3	19.3	20.6	المغرب
34	43.6	40.5	38.1	34.3	32.5	عمان
393	20.0	13.4	7.5	5.8	4.1	قطر
231	41.3	32.9	12.5	0	0	السعودية
564	22.3	15.7	9.6	4.9	3.4	سوريا
29	29.9	24.5	23.6	23.3	23.2	تونس
80	39.7	34.5	34.5	25.2	22.0	الإمارات
59	9.8	6.5	6.2	6.5	6.2	اليمن

المصدر: البنك الدولي - (2003)

4 - صعوبات تواجه المرأة العاملة

1/ التوفيق بين العمل والالتزامات الأسرية :

يشكل التوفيق بين مسؤوليات العمل والعائلة ركناً أساسياً في عمل النساء، ويتطلب ذلك تدعيم حماية الأمومة ، والتوفيق بين العمل والمسؤوليات العائلية ، وما يرتبط بذلك من تحديد ساعات العمل ، والعطل وشروط وظروف العمل الأكثر مناسبة للمرأة وواجباتها العامة، وما يرتبط

1 التقرير العربي الموحد لمتابعة إنجازات الدول العربية في تنفيذ منهاج عمل بيجين . منشورات ج د ع ، 2003 ، ص 7

بذلك أيضا من توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل إعانات الأمومة ورعاية الأطفال، سواء
للأم العاملة أو لزوجة العامل المؤمن عليه".¹

ب / ظاهرة العنف

العنف هو الإيذاء باليد أو اللسان ، بالفعل أو بالكلمة ، في الحقل التصادمي مع الآخر ،
انه بالدرجة الأولى حالة تدرس بذاتها ، ولكنها غير مستقلة عن موجباتها ومبرراتها ومسارها
التاريخي ، وبالدرجة الثانية حالة مركبة من حيث ظهورها وآدائها وترابطها ..²
"تعاني المرأة العاملة في الغرب من مشاكل عدة تهدد حياتها وأنوثتها ، وما نسمعه كل يوم
من تقارير إخبارية وأخبار من ملفات القضاء ، تفيد بزيادة جرائم الاغتصاب والتحرش الجنسي
بشكل يومي.. بالإضافة إلى مشاكل صحية كثيرة تعترض سبيلها في العمل، والتي من شأنها
التأثير على فسيولوجية جسمها وطبيعتها الأنثوية، حيث سجلت حالات كثيرة من تضرر العاملات
في المصانع وفقدانهن لكثير من المميزات التي تعتبرها المرأة رمزا لأنوثتها كالإخصاب والولادة ،
حيث يتعرضن إلى إشعاعات وتأثيرات ناجمة عن التلوث البيئي في المعامل والمصانع،
بالإضافة إلى حوادث الاعتداء إلى جانب المشاكل التربوية والحياتية الكثيرة التي تتعلق بتربية
الأطفال ورعايتهم في كنف الأم ، هذه الرعاية التي تكاد تختفي في هذه البلدان، مما ينذر بكارثة
اجتماعية تربوية، تظهر على شكل تفكك للأسرة وانتشار حالات الطلاق، والعزوف عن الزواج،
الذي هو أساس المجتمع ولبنته الأساسية " ³

" وفي الجزائر تواصل الدولة جهودها الرامية لاستئصال ظاهرة العنف بصفة عامة،
والممارس ضد المرأة بصفة خاصة في بعض الأوساط ، وهذا من خلال توقيعها على أهم
المواثيق والمعاهدات الدولية، التي لها صلة بمحاربة العنف والتمييز الممارس ضد المرأة،
وتكييف تشريعاتها طبقا لذلك، وإنشاء الهياكل المختصة في إيواء واستقبال وتوجيه الأشخاص
ضحايا العنف ، والعمل على إعادة إدماجهم الاجتماعي والاقتصادي ، ومع ذلك

1 انظر كتاب منظمة العمل الدولية السنوي حول إحصائيات العمل، لسنة 2003، فصل المرأة في الإدارة، الصادر عن مكتب العمل الدولي، بيروت 2005،
ص 15.

² جمال معتوق ، مدخل الى علم الاجتماع الجنائي ، مرجع سابق ، ص 304
³ مجلة الجزيرة ، العدد 38 الثلاثاء 17 ربيع الثاني 1424 ، السعودية ، الرياض ص 18

يعرف العنف بشتى أنواعه في المجتمع الجزائري ارتفاعا ملموسا ، لعدة اعتبارات، منها الاجتماعية والاقتصادية ، وحتى السياسية في وقت سابق.

وقد تعرضت مختلف شرائح المجتمع للعنف بشتى أشكاله وللمرأة نصيب من هذا العنف ، حيث سجلت مصالح الأمن على مستوى الوطن، تفشيا واضحا لظاهرة العنف الممارس على المرأة وسط المجتمع للثلاثي الأول لسنة 2006 . فقد تعرضت 1762 امرأة للعنف بمختلف أنواعه ، يتصدّر العنف الجسدي بـ 1113 امرأة ضحية، ليبلغ ذات العنف أقصى حدوده بتسجيل 06 حالات قتل عمدي، ثم العنف الجنسي بـ 53 حالة، فسوء المعاملة التي أحصت 527 حالة ، والتحرش الجنسي بـ 63 حالة، حيث أن القاصرات هن أكثر عرضة للعنف الجنسي، عمر معظمهن يتراوح من 18 سنة فما فوق. وللذكر حسب نفس المصدر بلغ عدد النساء ضحايا العنف خلال سنة 2005 حوالي 7419 امرأة، منها 5179 ضحية تعرضت لعنف جسدي، و 277 لعنف جنسي، و 34 ضحية لقتل عمدي، فيما تعرضت 1753 ضحية لسوء معاملة، و 176 ضحية لتحرش جنسي.

ونفس الإحصائيات تقريبا قامت خلال عام 2004 بتسجيل 7197 حالة عنف مورست على المرأة، منها 4281 حالة عنف جسدي، و 250 حالة عنف جنسي، و 16 حالة قتل عمدي . ويبقى أن الأرقام لا تعكس الواقع، في ظل رفض النساء ضحايا العنف الزوجي أو العائلي، رفع شكاوى ضد المعتدين عليهن . وفي ذات السياق كشف قسم الطب الشرعي بمستشفى باب الوادي بالعاصمة ، عن تجربة القسم في استقبال ضحايا العنف الجنسي، حيث يستقبل سنويا أكثر من 3000 معاينة لحالات العنف بمختلف أنواعه، علما أن الشريحة الأكثر عرضة لهذه الاعتداءات تتراوح أعمارهن بين 13 و 16 سنة .

وعن المتسببين في العنف كشفت نتائج التحقيق الوطني الذي أنجزه المعهد الوطني للصحة العمومية سنة 2002 أن "الغرباء" (جيران، أقارب، زملاء عمل، أفراد من الشارع) يأتون في المرتبة الأولى، ضمن قائمة الأشخاص المتسببين في المعاملات العنيفة ضد

المرأة، إذ يحتلون نسبة تفوق 76%، يليهم الأزواج بنسبة 11% ثم الإخوة بنسبة 5.5% ثم الأبناء بأكثر من 3%.¹

وإيماننا من الجزائر بأن الحد من ظاهرة العنف يستلزم وضع برنامج وطني شامل، يعبر عن إستراتيجية واضحة وقادرة على رفع كل أشكال الظلم والتمييز خاصة ضد المرأة ويكرس ثقافة حقوق الإنسان بكل أبعادها، تم في إطار مشروع مكافحة العنف ضد المرأة الذي تقوم بتنفيذه بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة، إعداد إستراتيجية وطنية لحماية النساء اللواتي هن في وضع صعب والتكفل بهن، بالتشاور والمشاركة بين الفاعلين والمتدخلين سواء كانوا من الحكومة أو من الهيئات النظامية (شرطة ودرك وطنيين)، أو من الهيئات الوطنية أو الجمعيات وتنظيمات المجتمع المدني، وكان شهر أكتوبر 2007 تاريخ إطلاقها الرسمي، حيث كان أن أول عمل ميداني لها ممثل في بعث تحقيق وطني حول انتشار العنف في أوساط النساء الجزائريات، وخاصة العاملات منهن. حيث انطلق في جويلية 2006، معتمدا على عينة تشمل 2000 امرأة من مختلف الشرائح² ويتجلى التمييز ضد المرأة من خلال ممارسة العنف الأسري ضدها، ولا شك بأن المسألة الهامة تحظى باهتمام كافة فئات المجتمع في العالم العربي عموما. وقد ظهر هذا الاهتمام بقضية العنف ضد المرأة من خلال حملات التوعية التي تقوم بها مختلف الجمعيات النسائية.

1 التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين +15، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، 2009، ص

وتبين الجداول الآتية أشكال وعدد جرائم العنف الواقعة على المرأة¹

جدول (5) الجرائم الواقعة على المرأة لعام 2001م

الرقم	الجريمة	الإجمالي العام	الواقعة على المرأة	النسبة
1	الاعتداء على سلامة جسم الغير	4099	466	%11.4
2	الاغتصاب	31	31	%100
3	الاعتداء على العرض	135	23	%17
4	القذف	1042	218	%20.9
5	السب	526	109	%20.7
6	هتك العرض	130	21	%16.2
	المجموع	5963	868	%14.6

المصدر: وزارة الداخلية.

جدول رقم (6) الجرائم الواقعة على المرأة لعام 2002م

الرقم	الجريمة	الإجمالي العام	الواقعة على المرأة	النسبة
1	الاعتداء على سلامة جسم الغير	3205	625	%19.5
2	الاغتصاب	15	15	%100
3	الاعتداء على العرض	181	99	%54.7
4	القذف	1056	284	%26.9
5	السب	687	187	%27.2
6	هتك العرض	50	22	%44
	المجموع	5194	1232	%23.7

المصدر: وزارة الداخلية.

1 منشورات الامم المتحدة ced aw/c/bhr/2 اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة 2007 ص06

جدول رقم (7) الجرائم الواقعة على المرأة لعام 2003م

الرقم	الجريمة	الإجمالي العام	الواقعة على المرأة	النسبة
1	الاعتداء على سلامة جسم الغير	2070	574	%27.7
2	الاغتصاب	16	16	%100
3	الاعتداء على العرض	66	26	%39.4
4	القذف	670	228	%34
5	السب	360	131	%36.4
6	هتك العرض	25	12	%48
	المجموع	3207	987	%30.8

المصدر: وزارة الداخلية.

ب / العنوسة:

"تعتبر ظاهرة العنوسة من أحنك المشاكل التي تعانيها المرأة العاملة في مختلف الدولة العربية ، والجزائر من الدول التي تعرف ارتفاعا لافتا لظاهرة العنوسة ، حيث تشير الأرقام المتوفرة من خلال إحصائيات المعهد الوطني للإحصاء ، وما تنشره الصحف الوطنية إلى وجود 11مليون فتاة عانس، في الوقت الذي تدخل العنوسة سنويا 200 ألف فتاة، ويوجد ضمن الـ 11مليون عانس قرابة 5 ملايين فوق سن الـ 35 سنة.. وأمام تنامي أعداد العوانس بات يطلق بعض المتابعين لهذه الظاهرة اسم "دولة العوانس" على هذا العدد الكبير منهن، إذا ما تمت مقارنة مستوى العنوسة في الجزائر بنظيرتها في بعض البلدان العربية، حيث يفوق عدد عوانس الجزائر عدد سكان ليبيا ، بل يفوق عدد 5 دول خليجية مجتمعة"¹.

فبعدها كان المجتمع يعرف بزيجاته المبكرة، وارتفاع نسبة المتزوجين و تراجع نسبة العزاب و العوانس ، عرف في السنوات الأخيرة تأخرا ملحوظا في متوسط العمر عند الزواج الأول لدى كلا الجنسين .

1 مركز الأخبار ، تحقيقات وآراء ، نقلا عن الموقع (<http://www.amanjordan.org/a-news>)

وتشير إحصائيات الديوان الوطني للإحصاء، إلى أنه بالرغم من ارتفاع المعدل الخام للزواج إلى 8.50 % سنة 2005. إلا أن هذه الزيادة تبقى ضعيفة مقارنة بنسبة العزاب. والمتصفح للمسوح و التعدادات التي أجريت في الجزائر، يلاحظ بوضوح ارتفاع نسبة العزوبة لدى الجنسين، كما يلاحظ أن نسبة النساء غير المتزوجات عرفت ارتفاعا ملحوظا في الفئات العمرية المتقدمة، بحيث انتقلت النسبة في الفئة العمرية 25-29 سنة من 34.8% سنة 1992 إلى 57.5% سنة 2002، أما بالنسبة للفئة العمرية 30-34 سنة فقد ارتفعت النسبة من 13.2% سنة 1992 إلى 33.7% سنة 2002. كما "كشفت أرقام الديوان الوطني للإحصائيات أن 51% بالمائة من نساء الجزائر، اللواتي بلغن سن الإنجاب يواجهن خطر العنوسة.

وقد عرفت المرأة تغيرا ملحوظا من حيث المكانة و الدور ، فبعدما كانت تؤدي في الغالب دورا واحدا يتمثل في كونها زوجة و أم ، أصبحت في الوقت الحالي تبحث عن أدوار جديدة ، و تسعى لإثبات ذاتها في المجتمع من خلال التعليم و العمل، الأمر الذي قد يؤخر من سن زواجها.¹

وفي إطار محاربة ظاهرة العنوسة المتزايدة منذ بداية التسعينات يمكن اقتراح بعض الحلول لأزمة العنوسة في الجزائر منها:

- إنشاء بنك الزواج
- تشجيع الزواج المبكر
- إنشاء صندوق وطني للمتزوجين،
- تشجيع تعدد الزوجات
- إنشاء نوادي للعوانس حتى يتم تمكينهن من الخطبة لمن يريد التعدد وعبر مختلف مناطق الوطن.

1 آمال بن عيسى، ظاهرة العنوسة في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة البليدة، الجزائر، أكتوبر 2008، ص 83

ج /هاجس الطلاق:

"كشفت الإحصائيات تنامي حالات الطلاق على مدى الخمس السنوات الماضية، من خلال الأرقام المعلن عليها في ولاية جنوبية واحدة ، حيث تشير إلى تسجيل 981 قضية في الأحوال الشخصية العام الماضي، منها 390 قضية تخص الطلاق ، بينما كان الطلاق لا يتعدى 291 حالة سنة 2004، و321 حالة سنة 2003 ، و 271 حالة سنة 2002، و 205 حالة سنة 2001، و292 حالة سنة 2000، الأمر الذي يبرز ارتفاع نسبة الطلاق إلى ما يقارب 17 % من حالات الزواج، أي من أصل كل ست حالات زواج يوجد حالة طلاق واحدة . من جهة أخرى يوجد في الجزائر 40 ألف و 500 امرأة مطلقة عاملة ، مقابل 7 آلاف و 300 رجل مطلق له أجرة من مجموع 4 ملايين و 600 ألف، وهي الفئة الأجيبة النشطة المحصاة من طرف الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، وهو ما يشكل 50 % من فئة المؤمنين الاجتماعيين المقدر بـ 8.718.216 .

والغريب في الأمر أن هناك بعض الأسر تلجأ إلى فك رابطة الزواج قبل الدخول أصلاً نتيجة سوء تفاهم أو خصام يطرأ بين الزوجين، في حين توجد حالات أخرى تتفصل بمجرد مرور ساعات أو أيام معدودة من العقد الغليظ بعد أن استغرقت سنوات عديدة في التحضير لمراسيم الزفاف الذي يستهلك الآلاف من الدينارات " ¹.

ولتفادي الطلاق وصيانة الأسرة والعلاقات الزوجية "يركز ابن الجوزي على التربية الأسرية والتي يعتبرها مسألة حيوية يجب ان تقوم بها الاسرة على اكمل وجه ، وان تعمل على توعية أبنائها للنجاح في الحياة الزوجية " ²

في ظل هذا الواقع الذي تعيشه المرأة الجزائرية، تبقى الآمال قائمة من أجل غدا أفضل ، أمام سعي الدولة لتجسيد مشروع المجلس الأعلى للمرأة الذي أعلن عن تنصيبه مؤخراً، وهو المشروع الذي يسعى من ورائه القائمون عليه إلى تحقيق حياة أفضل للمرأة الجزائرية .

¹ جيهان دربال ، منشورات المركز العربي للمصادر والمعلومات حول العنف ضد المرأة ، الاردن ، 2008، المدخل
² جمال معتوق والفضيل رتيبي، المبسط في علم الاجتماع ، ابن مرابط للنشر، الجزائر 2008، ص70

5 - رعاية المرأة العاملة :

حظي ملف المرأة عموما والعاملة خاصة في الجزائر منذ الاستقلال بكل اهتمام، مما أدى إلى أخذ المرأة الجزائرية مكانتها في حركية المجتمع، مشاركة بذلك في كافة مسارات التنمية والتطور ، سواء على المستوى الاجتماعي ،أو الثقافي ، أو الاقتصادي ، أو السياسي "إن التقدم المحرز في مجال المرأة العاملة تترجمه عديد المؤشرات الإيجابية منها اعتماد سياسة وطنية بشأن المساواة وتمكين المرأة، من خلال تبني الحكومة لمقاربة النوع الاجتماعي، حيث جاء في برنامجها لسنة 2007:

- إدماج الطرح الخاص بالنوع الاجتماعي في كافة البرامج الوطنية .
- إزالة العراقيل التي تمنع الاندماج الاجتماعي والمهني للنساء، من خلال وضع إستراتيجية وطنية .
- تحسين مؤشرات التنمية المتعلقة بالتنمية البشرية ، وحماية الفئات المحرومة .
- وضع الآليات والهيكل الضرورية الكفيلة بمساعدة وتدعيم النساء اللاتي يتواجدن في وضع صعب، سواء في المدن أو الأرياف .
- مكافحة العنف ضد النساء ، وتقليص هذه الظاهرة، من خلال اتخاذ إجراءات للتكفل بالضحايا وكذا وضع سياسة وقائية.

ترقية الحقوق السياسية للمرأة: وضع التعديل الدستوري الأخير بموجب القانون رقم 08-19 المؤرخ في 15 نوفمبر، 2008 المعالم في اتجاه تكريس حقوق المرأة وتعزيز حضورها في المجالس المنتخبة، حيث تنص المادة 31 مكرر: "تعمل الدولة على ترقية الحقوق السياسية للمرأة بتوسيع حظوظ تمثيلها في المجالس المنتخبة. على أن يحدد قانون عضوي كيفية تطبيق هذه المادة." وقد تم تكليف لجنة وطنية بإعداد القانون العضوي وإعمال هذه المادة الدستورية. علماً أن المادة 31 من الدستور تضع على عاتق مؤسسات الدولة مسؤولية ضمان المساواة وإزالة كل العقبات التي تحول دون مشاركة الجميع في كل مناحي الحياة " ¹.

ولأن المرأة تمثل في كافة البلدان طاقة كبيرة وفعالة، تُعنى هذه البلدان في إشباع حاجاتها المادية والاجتماعية والنفسية بدرجات متفاوتة، وبحسب أنظمتها وقوانينها، عن طريق تأمين الاحتياجات المادية اليومية كالصحة والتعليم، وممارسة نشاطها الاجتماعي والترفيهي. كل ذلك من أجل أن تتخلص المرأة من مشكلاتها النفسية والاجتماعية سالف الذكر، ومن أجل أن تتمتع المرأة العاملة برعاية تتمثل في توكيد الضمانات الممنوحة لها في التشريعات الاجتماعية، بعدم تشغيلها في أوقات لا تناسبها، ووجوب توفير الرعاية اللازمة لها في فترات الحمل والولادة والإرضاع.

وقد وضعت بعض المقترحات لتخفيف العبء عن المرأة العاملة، وتتضمن ما يلي:

1. مشاركة الزوج وكل أفراد الأسرة في مسؤوليات البيت، والتوجيه من خلال وسائل

الإعلام لتوعية المجتمع بهذا الخصوص، وتعديل الاتجاهات الأسرية والأفكار والعادات التي ترفض مساعدة الرجل للمرأة.

2. مراعاة القوانين والأنظمة الخاصة بالعمل لظروف وطبيعة المرأة كأم وزوجة، والابتعاد

عن تكليفها بدوام يتطلب غياباً طويلاً عن البيت، إضافة لتأمين وسائل النقل من وإلى

¹ التقرير الوطني للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بيجين +15، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة، 2009،

العمل لاختصار الوقت والجهد، وزيادة عدد رياض الأطفال ودور الحضانه، وتزويدها بمشرفات مختصات في مجال التربية.

3. أيضاً استصدار تشريع يعطي الأفضلية والتسهيلات اللازمة للمرأة العاملة ، ونقلها بين إدارة وأخرى بما لا يتعارض مع مصلحة العمل ، ويتفق مع ظروف المرأة العاملة. من هنا نجد أن الرعاية الاجتماعية للمرأة العاملة تخلق وضعاً نفسياً ومهنياً جيداً، إذ أنها تعدل السلوك الشخصي والمهني، وتخلق شخصية متوازنة متوافقة مع المجتمع والعمل في وقت واحد.

وقد أوضحت الدراسات السيكولوجية الحديثة، أن المرأة أقل عرضة للحوادث، وهذا ينفي عنها عدم حرصها وتركيز انتباهها في عملها، وأنها أكثر إنتاجية، ولديها طاقة أكبر على التألوم مع عملها حتى في الشروط الصعبة والقاسية. وأهم ما تتميز به المرأة العاملة أنها أكثر استقلالية و استقرارية في عملها من الرجل.

لذلك على والمجتمع إنصاف المرأة بشكل عام، والعاملة بشكل خاص، لأنها وبكافة الحالات تشكل نصف المجتمع، وهي الطاقة الهائلة والمدرسة الأولى لخلق الأجيال التي ستعمل على تطوير المجتمع بكل نواحيه ومجالاته"¹.

1 انظر دراسات في سيكولوجيا المرأة ، مرجع سابق، ص 61

خلاصة الفصل الثالث

إن قضية مشاركة المرأة ومساهمتها في مختلف نشاطات المجتمع، لم تعد مجالاً للمناظرة، بل إن الواقع وسير الأحداث يفرضانها كحقيقة موضوعية ، فقد دخلت النساء سوق العمل في عدد من القطاعات الاقتصادية الحديثة ، وصار من الضروري زيادة كفاءتهن وقدراتهن وسن القوانين المنظمة لشؤونهن دون تمييز، لان بناء المجتمع يتشارك فيها الرجال والنساء على حد سواء .

من هذه الرؤية يكون عمل النساء ضرورة مشاركة لا تنافس، ويبقى الأهم بالنسبة لعمل المرأة اختيار نوعه، وطبيعته، وتنمية مهاراتها فيه وتوضيح أهدافها نحوه .
وضمن هذا السياق لا يبقى الهدف من عمل المرأة الخروج من المنزل فقط ، وإنما يتسع المفهوم ليشمل كل عمل مفيد تقوم به المرأة ، حتى لو كان عملاً منزلياً ، كالقيام بشؤون البيت وإدارته ، لان العمل أياً كان مجاله يعد قيمة حقيقة لوجود الإنسان، و ضرورة إنسانية تحقق من خلاله الانجازات حتى ولو كانت بسيطة .

لقد أحطنا في هذا الفصل بكل ما يتعلق بعمل المرأة من ناحية ، وكل ما يخصها كعاملة من ناحية أخرى ، تماشياً مع طبيعة الموضوع ، وإيماناً منا بأن المنطق يدعونا إلى البحث عن المشاكل الأساسية التي تعترض طريق الإنسان، والتي يعاني منها الرجال والنساء على السواء. فالمرأة ليست عدواً للرجل حتى تنافسه ، ولا الرجل عدواً للمرأة حتى يطالب بالرفق بها ، على غرار ما تفعله جمعيات الرفق بالحيوان .

الفصل الرابع

التنظيم النقابي

تمهيد

أولا : ماهية وتطور العمل النقابي

1 مفهوم العمل النقابي

2 تطور العمل النقابي

ثانيا : العمل النقابي في الجزائر

1 السيرورة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر

2 أهم التنظيمات النقابية في الجزائر

ثالثا : المرأة العاملة والمشاركة النقابية

1 المشاركة النقابية

2 ظاهرة عزوف المرأة العاملة عن ممارسة العمل النقابي

3 معوقات مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي

ملخص الفصل الرابع

تمهيد :

أضحى الاهتمام بقضايا المرأة مسألة تنموية وحقوقية ، بل ومعياراً أساسياً لمعرفة وقياس مستوى تحقق التنمية في المجتمع، فلم تعد **المشاركة النقابية** للمرأة العاملة نوعاً من الانتماءات الفكرية أو الثقافية فقط ، بل غابت نظرة تهميش المرأة وتحجيم دورها، فأصبحت مشاركتها النقابية مسألة تعبر عن نضج المجتمع ومقياساً لحيويته .

وفي هذا الفصل سوف نتوصل بالدراسة النظرية لماهية **العمل النقابي** وتطوره ، ثم السيرورة التاريخية للعمل النقابي بالجزائر ، أي في فترة ما قبل الاستقلال وما بعده ، لنخرج على أهم التنظيمات النقابية في الجزائر، بعدها نتطرق للمشاركة النقابية من جوانب مختلفة، وصولاً إلى ظاهرة **عزوف المرأة** عن ممارسة العمل النقابي، لنحصى أهم العقبات التي تقف حائلاً في سبيل الانخراط الفعال ...

1 : مفهوم العمل النقابي

أ/ التعريف اللغوي :

الاشتقاق اللغوي لكلمة نقابة من " نقيب " والتي تعني كبير القوم، المعني بشؤونهم، كما تعني أيضا العميد، و بالفرنسية لها معنى مقارب لمعناها بالعربية، فهي تعني المحامي أو المدافع أمام العدالة، أو المهتم بشؤون و مصالح الجماعة التي هو عضو فيها.¹ وقد وردت كلمة "نقيب " في قوله تعالى { ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا }²

"كما أن الرسول "صلى الله عليه وسلم " قد اختار نقباء ليمثلوا عشائرهم و قبائلهم ، وهو ما يؤكد إقرار المجتمع الإسلامي وتقبله لوجود هيئات ومنظمات على هذا الأساس ، و لم يوجد من المبادئ و الأصول الإسلامية ما يدعوه لمعارضتها، أو حلها ، أو الحيلولة دون قيامها ، منذ فجر الحضارة الإسلامية"³.

ب/ التعريف الاصطلاحي :

"النقابة هيئة تتكون من العمال الذين تضمنهم مهنة أنشئت أساسا من اجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ، و رعايتهم من الناحية الاقتصادية المرتبطة بحياتهم اليومية" وتعرف أيضا بأنها " تنظيم اختياري دائم للعمال، يتولى رعاية مصالحهم، و الدفاع عن شروط عملهم، و تحسين أحوال معيشتهم"⁴ .

لذلك تشكل النقابة إحدى التنظيمات ، التي تكتسي أهمية بالغة و تأثيرا اجتماعيا كبيرا ، و لا نبالغ في هذا الإطار إذا قلنا إن العمل النقابي هو من المؤشرات الأساسية التي تعكس مستوى الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، وكذا درجة ممارسة الحريات في أي مجتمع، و طبيعة العلاقات الاجتماعية بين الأفراد ، بما في ذلك علاقة السلطة بالمجتمع المدني⁵ .

¹ محمد حنفي ، الحوار المتمدن ، العدد 848 ، 29/ 05/ 2004. نقلا عن موقع www.ahewar.org

² سورة المائدة، مدنية، عدد آياتها 120، رواية ورش، الآية رقم 12

³ نشرية يصدرها الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل، طبعة يونيو 1999، ص 03

⁴ كول (ج.د): الحركة النقابية، ترجمة السيد حسن محمود، الدار القومية للطباعة و النشر، دت، القاهرة ، ص 30 بدون سنة نشر

⁵ . مراد زعيبي وآخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية الجزائر ، منشورات قرطبة ، 2008 ص 219

وقد أصبحت النقابة الحديثة تنظيماً يحوي كل عناصر و مقومات التنظيمات الرسمية الأخرى، من هياكل تنظيمية متدرجة تبعا لكل نموذج نقابي ، ووجود قيادات نقابية لهذه التنظيمات ، و كذا أهدافا تسعى لتحقيقها داخل البناء الاجتماعي ، تستمدّها من المكانة التي تشغلها الفئات العاملة ، ودرجة تأثيرها في المجتمع ¹ .

وهذا ماذهب إليه آلان توران بقوله : " إن النقابة منظمة للدفاع ، و الهجوم الاقتصادي، تناضل من أجل أجر أحسن ، و من أجل أمن وافر في مجال التوظيف..... " ² وأخيرا يمكن اعتبار النقابة أهم القنوات المنظمة للعمل الجماعي ، والمشاركة في إيجاد الحلول المناسبة للمشاكل والعقبات ، التي تعترض طريق أعضائها الذين يسعون للنهوض بأوضاعهم المعنوية والمادية، أو الارتقاء بمجتمعهم ووطنهم ، فضلا عن تنظيم ممارسة المهنة ، ووضع تصور لأدائها وأخلاقياتها " و تنشأ عادة بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل " ³ .

أهداف ودور العمل النقابي :

" تعتبر النقابة مرآة لطموح العمال وتطلعاتهم ، باعتبارهم القائمين ميدانيا على العمل داخل المؤسسة المستخدمة، فهم أدرى بظروف العمل ، و بحقوقهم المشروعة .. إن قيام النقابة بالاتفاقيات الجماعية مع المستخدم يخفف من عدم توازن المراكز القانونية بين العمال والمستخدمين subordination وبالتالي تساهم في تطوير القانون الاجتماعي بصفة عامة " ⁴ .

لكل نقابة غرض معين من إنشائها.. وعموما يهدف العمل النقابي الصحيح في إطار النقابة الصحيحة إلى:

¹ مراد زعيمي ، مرجع سابق، ص 221

² Alain Tourain: Sociologie de L'action, Paris, ed/ le seuil, 1965, P 346

³ احمد سلامة، شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي ، مصر الطبعة الأولى، 1959، ص17

⁴ 10 سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال ، دم ج الجزائر، 2001 ، ص93

1. اقتصاديا:

باعتبار أن النقابة جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر، وظيفتها الدفاع عن مصالح العمال ورعايتهم من الناحية الاقتصادية فهي تسعى إلى تحسين الأوضاع المادية للعاملين، عن طريق رفع مستوى الأجور ، بما يتناسب مع متطلبات العيش اليومي، و السكن و اللباس و الخدمات الاجتماعية المختلفة ، كالتعليم و الصحة و التثقل و الترفيه... الخ. و تحقيق التعويضات المختلفة ، و رفع مستواها، ، و ضمان الحصول على تقاعد مناسب، و توفير التأمين على الأخطار المختلفة...¹ .

2. اجتماعيا:

يسعى العمل النقابي إلى رفع مستوى وتأهيل العاملين، و توفير الحماية الاجتماعية لهم، وتدعيم الروابط المهنية والاجتماعية فيما بينهم بوسائل وآليات عديدة ومتنوعة، منها التنظيم المستمر، فتجمعهم وحدة المهنة للتعبير عن رغباتهم وآمالهم ، وبذلك تتحقق أهدافهم الاجتماعية

3. ثقافيا:

يُمكن العمل النقابي العاملين من رفع مستواهم الثقافي، عن طريق تمكينهم من ممارسة الأشكال الثقافية في أماكن العمل، التي يجب أن تتوفر على بنيات مناسبة في هذا الإطار، بالإضافة إلى تشجيع الإنتاج الثقافي في المجتمع ككل. مما يساعد على نمو المكونات الثقافية نموًا سليمًا يتناسب مع ما يقتضيه العصر².

الحقوق والواجبات في العمل النقابي :

القادة :

الحقوق:

- تولى شرعية التمثيل أمام الأعضاء والغير.
- تولى مهام قيادة النقابة، وإدارة شؤونها المالية والإدارية .

¹ انظر علي شحاته، تخطيط وتنمية الموارد البشرية، جمعية ادارة الاعمال العربية، القاهرة، 1967، ص17

² انظر أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل، مكتبة القاهرة الحديثة، مصر 1964، ص 125

الواجبات :

- الالتزام بدستور ولوائح النقابة ومبادئها المقررة .
- الأخذ بمبدأ القيادة الجماعية ، حيث تشارك القاعدة في اتخاذ القرار بواسطة النهج الديمقراطي أو الشورى .
- الدفاع عن مصالح وحقوق الأعضاء .

الأعضاء :**الحقوق:**

- الانتخاب الحر ، مع كفالة حق الترشح .
- مساءلة ومحاسبة القادة .
- حق النقد والنقد الذاتي .

الواجبات :

- الالتزام بدستور ولوائح النقابة، ومبادئها المقررة .
- التزام الأعضاء الجدد بشروط وضوابط العضوية .
- الالتزام برأي الأغلبية ، مع احترام الأقلية ، وكفالة حقها في التعبير والرأي .
- دعم ومؤازرة قيادة النقابة في تحركاتها وأعمالها " ¹

أدبيات العمل النقابي :

- مبدأ الاقتناع.
- مبدأ الذاتية الايجابية.
- مبدأ الديمقراطية المركزية.
- مبدأ القيادة الجماعية.
- مبدأ العمل الجماعي او الشورى.
- مبدأ المسؤولية الفردية.
- مبدأ المراقبة والمحاسبة.

¹ حمود عقلة العنزي، المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي ، مراجعة و تقديم :أ.محمد الدلال ، ا. و. ط الكويت ، 2000 ، ص23

- مبدأ النقد والنقد الذاتي.
- مبدأ تقبل الرأي المعارض.
- مبدأ موضوعية الاختيار¹.

أدوات العمل النقابي :

• الحوار :

يعتبر فتح الحوار والتفاوض بين النقابة وأرباب العلم والمسؤولين أول وسيلة تستعملها النقابات...

• التنسيق :

تلجأ النقابات إلى تنسيق العمل فيما بينها حول القضايا التي تهمها ، حتى تمارس ضغطا أكبر على المشغلين والمسؤولين ...

• استعراضات فاتح ماي :

يحتفل النقابيون في كل مناطق العالم في اليوم الأول من فاتح ماي كل سنة بعيد العمال، الذي يرجع تاريخه لسنة 1884 بمدينة شيكاغو، حيث سقط العديد من الضحايا في صفوف العمال المطالبين بتحديد ساعات العمل...

وتعتبر الطبقة العاملة في هذا اليوم عن أوضاعها بواسطة رفع اللافتات ، وترديد الشعارات أثناء استعراضهم في مسيرات تجوب أهم الشوارع...²

• الإضراب :

بالرجوع إلى أصل استخدام كلمة الإضراب نجد أنها تعود للممارسة العمالية بباريس، أين كان العمال يجتمعون في مكان يسمى ساحة الإضراب (Grève) بغية طلب العمل، ولقد كانت هذه الساحة مكانا لتنفيذ عقوبة الإعدام.

أما عن المعنى الاصطلاحي للإضراب، فيمكن تعريفه بأنه: " اتفاق عدد من العمال أو الموظفين على الامتناع عن العمل الواجب عليهم بمقتضى القوانين واللوائح، أو عقد العمل، مع التمسك بمزايا الوظيفة العامة." وهناك من يعرفه على أنه: " امتناع الموظفين أو

¹ حمود عقلة العنزي، المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي، مرجع سابق ص ص 6/5

² موقع النقابة الوطنية للعمالين بالتعليم العالي بالمغرب، نقلا عن www.kifah-nakabi.org

المستخدمين العموميين عن عملهم ، مع تمسكهم بوظائفهم ، ويلجأ الموظفون عادة لهذا الأسلوب إظهارا لسخطهم عن سياسة الحكومة المنتهجة في هذا المضمار ، أو لإرغامها على التراجع عن مواقفها ، أو استجابة لمطالبهم.¹

وقد أقرت الشرعية الدولية بحق الإضراب في المادة (8) من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، وألزمت الدول بأن تكفل الحق في الإضراب عن العمل، على أن تخضع ممارسته للقوانين الوطنية.

وقد استقرت أجهزة منظمة العمل الدولية على أن منع الإضراب يقلل من الوسائل المتاحة للنقابات ،من أجل تدعيم مصالح أعضائها ، والدفاع عنهم، ويعد تقييدا لحقها في تنظيم أنشطتها، وهو ما يخالف مبادئ الحرية النقابية. كما أكدت المنظمة الدولية على أنه، وحتى لو كان هذا المنع يتم بسلطات الطوارئ أو لمواجهة أزمة، فإنه يعتبر قييدا على إمكانية ممارسة النقابات لأنشطتها، وأن منع الإضراب- وفي كل الأحوال- يعد قييدا على إحدى الوسائل الهامة المتاحة للعمال لتدعيم مصالحهم.

وفي نفس الوقت تؤكد المنظمة على ضرورة حماية العمال المضربين من التعصب، أو توقيع العقوبات ضدهم ، أو ضد قياداتهم بسبب ممارستهم للإضراب.

وقد تتخذ الإضرابات أشكالا مختلفة، (مثل الوقوف مكتوفي الأيدي، أو العمل بدون حماس، أو التباطؤ في العمل، أو إضراب الجلوس على الأرض، أو احتلال المنشأة، أو الامتناع عن العمل، أو وقف العمل والاعتصام وغيرها)، تعتبر جميعها صحيحة ومشروعة لممارسة الاحتجاج ما لم تفقد طابعها السلمي. أما إضرابات التعاطف أو التضامن مع إضرابات أخرى فقد أقرت لجنة الحريات النقابية بمنظمة العمل الدولية مشروعيتها، ما دامت تؤيد إضرابا شرعيا.

وفي جميع الأحوال يجب أن تكون الشروط الموضوعية لاعتبار الإضراب مشروعاً معقولة، وألا يكون من شأنها التقليل من الوسائل المتاحة أمام العمال ومنظماتهم لتحسين أحوالهم.

¹ الحوار المتعدن - العدد: 1960 - 2007 / 6 / 28 المحور: دراسات وأبحاث قانونية عن الموقع www.ahewar.org

ويمكن قبول شرط إخطار صاحب العمل قبل الدعوة للإضراب ، أو وجود فترة تهدئة، أو سماح للتفاوض قبل الدعوة للإضراب، ولكن بشرط أن تكون هذه الإجراءات بسيطة وغير ثقيلة ، بحيث تجعل حدوث الإضراب الشرعي أمرا مستحيلا في الواقع.

كما يمكن قبول فرض اتخاذ إجراءات تحكيم وتوفيق قبل الدعوة إلى الإضراب، ولكن ذلك في الحالات الخاصة بمواقع الخدمات الجوهريّة والخدمات العامة.

ولا يكون مقبولا من مبادئ الحرية النقابية أن يسمح القانون للوزير أو سلطات العمل أن تحول منازعات العمل إلى التحكيم الإلزامي كلما تراءى لها ذلك. وترى لجنة الحرية النقابية أن نظام التحكيم الإلزامي ووقفه لحق الإضراب يؤدي إلى تقييد حق العمال ومنظماتهم في تنظيم أنشطتها، ويعني ضمنا تقييد ومنع حق الإضراب.

ولا يكون تقييد الحق في الإضراب المشروع إلا في حالة العاملين بالخدمة الحكومية الأساسية، الموظفون المدنيون العاملون في إدارة الدولة ذات "الخدمات الأساسية" فقط، أي تلك التي قد يهدد توقفها السلامة العامة، أو الصحة، وتشمل عادة قطاع مياه الشرب، والكهرباء، والهاتف، وضبط حركة المرور، والخدمات الصحية...

وعند حرمان النقابات من حق الإضراب، لا بدّ من وجود إجراءات بديلة للوساطة، والتحكيم وتسوية المظالم.¹

من ناحية أخرى لا يجوز أن تلجأ السلطات إلى القوة لفض الإضراب إلا في الحالات التي تهدد القانون تهديدا خطيرا، ويعتبر استخدام أجهزة الأمن لإنهاء الإضراب انتهاكا للحقوق النقابية.

كما يمثل اعتقال المضربين أو فرض عقوبات عليهم تهديدا خطيرا للحرية النقابية، ولا يجوز - إطلاقا- تطبيق عقوبات جنائية على العمال الذين يشاركون في الإضرابات، كما لا يجوز فرض غرامات على الموظفين العموميين لمشاركتهم في الإضراب، لأن ذلك يؤدي إلى زعزعة علاقات العمل وعدم استقرارها.

1 المسح العام للحرريات، منظمة العمل الدولية، لسنة 1983، فقرة 214؛ الملخص المنشور 1996، الطبعة الرابعة المنقحة، ص 526، 544

أما اتخاذ إجراءات خطيرة ضد العمال بسبب اشتراكهم في إضراب، مثل فصلهم أو رفض إعادة تشغيلهم فهو يتضمن خطراً شديداً وتعسفاً، ويمثل انتهاكاً للحرية النقابية، أما إذا تم فصل نقابيين لممارستهم حق الإضراب فإن ذلك يعد عقاباً على ممارسة النشاط النقابي، وهو إجراء غير مشروع.

كما لا يجوز اعتبار دعوة العمال الآخرين للانضمام للإضراب السلمي، ولو في حزم، أو الابتعاد عن أماكن العمل مخالفاً للحقوق النقابية.

ويعتبر استخدام عمال من خارج المنشأة ليحلوا محل العمال المضربين اعتداءً على حق الإضراب والحرية النقابية.¹

لقد أصبح الإضراب اليوم، في العالم أجمع، حدثاً مألوفاً سواء داخل المقاولات، أو المرافق العمومية، محلياً أو على مستوى البلد كله. بل أحياناً يشمل الإضراب بلداناً عديدة دفعة واحدة كإضراب فروع الشركات متعددة الجنسية.. فهو أبرز وأقوى وسيلة جماهيرية للاحتجاج في كافة المجالات، وأضاف أشكالاً وصوراً عديدة له تطلبتها الظروف، وبهذا وضعت الحركة النقابية في أيدي الجماهير وسيلة فعالة، تعبر بها عن غضبها، وتضغط بها على السلطات والملاك للتجاوب، وكمثال نورد بعض حالات الإضراب في الجزائر...²

1 مجلة عالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، العدد 51، الطبعة العربية، جنيف، سبتمبر 2004، ص 11

2 المناضل، مجلة نقابية العدد 21 الاحد 24 حزيران (يونيو) المغرب/2007، ص35

جدول (8) الإضرابات في الجزائر خلال الفترة (1969 - 1980)

السنة	الإضرابات	العمال	مجموع العمال	نسبة (%)
1969	72	10865	271625	4
1970	99	-	-	-
1971	152	-	-	-
1972	146	20140	287714	7
1973	168	-	-	-
1974	210	-	-	-
1975	392	-	-	-
1976	349	-	-	-
1977	521	70000	636364	11
1978	323	-	-	-
1979	696	-	-	-
1980	922	110000	733333	15
المجموع	4050	-	-	-

المرجع : Said , chikhi : « grève et société en Algérie 1969 - 1985 » in les **cahier du cread** , N6 , Alger , 2eme trimestre 1986, PP92 , d'après les statistiques du ministère du travail

جدول (9) توزيع الإضرابات حسب فروع النشاط الاقتصادي (1980/1977/1972/1969)

1980	1977	1972	1969	فروع النشاط الاقتصادي
13	06	01	0	الفلاحة ، الصيد البحري و الغابات
03	03	02	01	الصناعة الاستخراجية
03	08	05	0	البتروول ، الغاز الطبيعي
28	27	14	15	المواد الغذائية ، التبغ والخشب
38	34	20	01	الصناعة النسيجية
15	13	02	01	الجلود والأحذية
06	16	02	08	الكيمياء ، المطاط و البلاستيك
33	19	0	0	مواد البناء
42	26	28	18	إنتاج و تحويل البناء
10	05	0	0	الخشب ، الفلين و الأثاث
03	19	0	0	الورق ، الطباعة
628	313	66	27	البناء و الأشغال العمومية
15	0	0	0	الكهرباء ، الغاز و الماء
07	0	0	0	البنوك ، التأمينات و الشؤون العقارية
25	20	06	01	النقل و المواصلات
10	03	0	0	التجارة
43	09	0	0	الخدمات
922	512	146	72	المجموع
0	02	07	09	عدد الفروع التي لم يمسه الإضراب

Said chikhi : Grève et société en Algérie : 1969-1985 – in les cahier du CREAD, : المرجع :
N6 , Algérie , 2eme trimestre 1986 , P95 , d'après les statistiques du travail .

جدول (10) أسباب النزاعات في العمل إبان الفترة (1977 – 1980)

1980 (%)	1979 (%)	1978 (%)	1977 (%)	أسباب النزاعات
17	66.7	55.4	34	الأجور و ملحقاتها (منح ، توزيع الأرباح..الخ)
38	0	0	18.5	التأخر في دفع الأجور أو عدم استلامها أصلا
9	2	10	11.6	الظروف العامة للعمل
6	14	10	15	الفصول الفردية أو الجماعية
3.5	8	5	9	ممارسة الحق النقابي
7.6	9	8.8	3.4	علاقات سيئة بين الإدارات والنقابات أو مجالس العمال (48)
2	0	0	4.5	عدم تمثيلية المنتخبين
16.9	0.3	10.8	4	متنوعة

Noureddine, Saadi : Syndicat et relation du travail dans les entreprises socialistes en : المرجع :
Algérie, in annuaire de l' Afrique du nord,

قواعد وخطوات إنشاء نقابة عمالية :

العمل النقابي السليم يتطلب عملا منظما ومنهجيا، لذا وضعت الأعراف النقابية قواعدا لتأسيس النقابات مهما كان نوع هذه النقابة، وفي الواقع نجد الكثير من المنظمات تعاني مشاكلا عديدة داخل أجهزتها وبين أعضائها، ولعل هذا يرجع إلى وجود خلل في قواعد تأسيسها، لذلك ينبغي مراعاة شروطا أهمها :

- 1 - أن تكون فكرة تأسيس النقابة مقبولة عند الفئات المعنية.
 - 2 - أن تتخذ إجراءات التأسيس ضمن آليات العمل الجماعي، بحيث تضمن مشاركة الغالبية أو تأييدهم على الأقل.
 - 3 - أن تعهد الإجراءات التنفيذية للجنة تحضيرية، تتشكل بطريقة ديمقراطية، فتكتسب ثقة الجميع .
 - 4 - أن تراعى اللوائح المطبقة في الدولة التي تضم هذه النقابة.
- وقد يتسبب الإخلال بأحد هذه الضمانات حدوث انشقاقات في القطاع الذي ينوي تشكيل هذه النقابة، مما يؤدي إلى تأسيس عدة نقابات تمثل نفس القطاع ، وتكون عرضة للتناقض فيما بينها ، مما يضعف بنيانها النقابي، أو قد تؤدي إلى تأسيس نقابة بطريقة مخالفة للقانون، مما يسقط حقها في الحصول على الشخصية الاعتبارية لها ، وإشهارها من قبل الجهات المسؤولة في الدولة.

خطوات إنشاء النقابة:

يجب أن ينطلق أي عمل- له أهمية ويتطلع أصحابه إلى نتائج مرضية على جميع الأصعدة- من خطوات مؤسسة ومركزة، فلا يتم ذلك إلا ببذل جهد في وضع هذه الخطوات الضرورية واللازمة .

من هذا المنطلق ما هي أهم الخطوات التي يتم بموجبها إنشاء نقابة مهما كانت نوعها؟
سوف نجيب على هذا السؤال بما يلي :

- 1- **تداول فكرة التأسيس :** يبدأ النشطون لفئة معينة بالسعي لتداول فكرة تأسيس منظمة تمثل هذا القطاع فيما بين الأفراد ، ويتم التعريف بأهمية الفكرة و مناقشتها ، حتى يلم الجميع بها ويفهمونها، ويظهروا قناعتهم بها ، وفي حالة ما كان عدد المؤيدين للفكرة كبيرا، يتم القيام بدعوة الأفراد لعقد اجتماع تشاوري عام لمناقشة الفكرة بشكل جماعي.

2- **اللقاء التشاوري** : يقوم بعض الأفراد الذين لهم صيت وخبرة، ويحضون بقبول واسع لدى هذه الفئة بالدعوة إلى لقاء للتشاور حول جدوى تأسيس نقابة تمثل الفئة، و يدعى إلى هذا اللقاء كافة القطاعات و الجماعات التي من الممكن أن تساهم في تشكيل نقابة، و يتم خلاله تبادل و جهات النظر، و في حالة عدم الاتفاق يتم تكرار اللقاءات التشاورية حتى يتم حسم الخلافات ، و عندها يتم الإعلان عن المؤتمر التحضيري.

ا/ **المؤتمر التحضيري**: هو مؤتمر تمهيدي، تناقش فيه الخطوات الأولى على صعيد

الاتصالات، و إعداد الوثائق المطلوبة ، و التقارير و الدراسات التي تتناول الهدف

الحقيقي من إنشاء أو تأسيس هذه النقابة.

ب/ **اللجنة التحضيرية** : تتولى اللجنة التحضيرية التمهيد لعقد المؤتمر التأسيسي، و تقوم

بإعداد مسودة لدستور النقابة ، و لوائحها الداخلية ، و تجري الاتصالات اللازمة لذلك كالتفاوض مع المسؤولين حول تأسيس النقابة ووضع تصور عنها ، وعن طبيعة أنشطتها، كما تتولى كافة الترتيبات الإدارية اللازمة لعقد المؤتمر التأسيسي (الموعد، المكان ، جدول أعمال الدعوة.....الخ).

ج/ **المؤتمر التأسيسي** : يناقش أعمال المؤتمر التحضيري و اللجنة التحضيرية و يعدل

منها ما شاء ، و أهم أعمال المؤتمر إعلان تأسيس النقابة ، و إقرار الدستور، واللوائح الداخلية ، و انتخاب الهيئات المختلفة لها ، و يتولى إدارة جلسات المؤتمر .

د/ **إشهار النقابة** : يقصد بإشهار النقابة الحصول على الاعتراف القانوني بوجودها ،

وحصولها على الشخصية الاعتبارية التي تؤهلها للتقاضي أمام القضاء ، و شرعية تملك الأموال ، و إبرام العقود ، و قبول التبرعات و الهبات ، و إجراء سائر التصرفات القانونية".¹

2- تطور العمل النقابي :

مع تطور النهضة الصناعية بأوروبا وظهور الآلات الحديثة وبداية التحول من الإقطاع إلى الرأسمالية ، نزحت أعداد هائلة من الفلاحين نحو المناطق الصناعية ، مما أدى إلى توفر يد عاملة رخيصة ، وأخذ العمل بعدا مفهوما جديدا ، حيث صارت الصناعات الناشئة تسقط القوى العاملة ، وتركزها في مساحات اقل اتساعا ، وأصبح العمل أكثر تنظيما و مراقبة ، ولم يعد العامل سوى بائعا لقوة عمله في سوق العمل. ليصبح تحت سلطة رب العمل مدة طويلة¹ لذلك عاش العمال الذين جذبهم العمل الصناعي ، كل مظاهر البؤس و الاستغلال ، لانعدام أدنى شروط الحماية ، لقد امتلاك أرباب العمل سلطة مطلقة في المصنع فهم الذين يشغلون العمال ، و يحددون أجورهم ومدة عملهم ، كما يفصلونهم عن العمل متى شاءوا ، لذلك كثيرا ما كان يسرح العمال جماعيا خاصة في فترات الكساد الاقتصادي ، و ذلك بعد استهلاك قوة عملهم ، أو في حال تعرضهم لحادث عمل أو لأمراض مهنية " 2.

هذه الوضعية فتحت مجال المنافسة بين أرباب العمل لزيادة رؤوس أموالهم ، و تحقيق مزيدا من الأرباح ، كما ساعد هذا التحول على الاستغناء عن المهارات التي كانت سائدة في ظل النظام الحرفي ، وأدت إلى تشغيل النساء و الأطفال ، مقابل أجور زهيدة لمدة عمل تصل إلى ثمانية عشرة ساعة في اليوم³ .

في ظل هذه الأوضاع قام العمال بمحاولات عديدة و متتالية ، من اجل تكوين تنظيمات مهنية (نقابات) تدافع عن مصالحهم، و تحميهم من استغلال الرأسماليين ، وفي هذا الصدد شهدت بريطانيا على الخصوص ظهور هذه التنظيمات ، والتي مثلت الملامح الأولى للنقابات ففي " سنة 1720 رفع الخياطون في لندن تظلماتهم إلى البرلمان، مطالبين بتكوين جمعية مهنية تمثلهم وتدافع عن حقوقهم ، ومن اجل تحقيق هذا الغرض دون كل عامل اسمه على سجلات خاصة، و جمعوا مبالغ مالية تمكنهم من الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للمتابعة من طرف السلطات " 4

1 انظر نفس المرجع السابق ص 8

2 جان بيار ريو، الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري ، وزارة الثقافة، دمشق ، 1975، ص9

3 جان بيار ريو، الثورة الصناعية، مرجع سابق ، ص75

4 كول (ج.د): الحركة النقابية، مرجع سابق ، ص7.

وقد حدثت معارضة واضحة لكل ما سبق تجسدت في صدور قوانين تمنع تكوين النقابات ، ففي بريطانيا مهد الثورة الصناعية صدر قانون 1718 يمنع إنشاء الجمعيات ، أما في فرنسا ، فبعد انتصار الثورة الفرنسية ، التي قامت باسم الحرية و العدالة و ضحى العمال من اجل انتصارها ، سن قانون لوشابلييه سنة 1791 يمنع إنشاء الجمعيات و التنظيمات المهنية .و بذلك تم إجهاض كل المحاولات التي قام بها العمال بغية إنشاء أي تنظيم لتمثيلهم ، مما ولد لديهم مظاهر المقاومة لمواجهة هذا الاستغلال المسلط عليهم مستخدمين في ذلك كل أشكال الصراع مثل : الإضرابات ، تحطيم الآلات ، التغيب عن العمل ...و غيرها من مظاهر الصراع التي كثيرا ما تعدى مجالها محيط العمل ، لتتحول إلى أعمال عنف و مظاهرات " مثل مظاهرات لندن ضد جورج الثاني و سياسة وزيره الأول ، ومظاهرات ليون سنة 1831 و غيرها.. " ¹

و في خضم هذه الأحداث لم تجد السلطات في بريطانيا بدا من الاعتراف بحق العمال في تكوين نقابات تمثلهم و تدافع عنهم ، مما سمح بتأسيس أول نقابة رسمية في بريطانيا سنة 1843(عمال الأحذية) و ذلك بعد صراع طويل ، ومقاومة عنيفة من طرف العمال ، عكس قدرتهم كقوة اجتماعية تزايدت أهميتها بتزايد أهمية العمل الصناعي نفسه ، ثم انتشرت النقابات بعد ذلك في باقي دول أوروبا : فرنسا ، ألمانيا ، السويد ، إيطاليا ..² .

لقد أسفر نضال العمال عن تحقيق عدة مكتسبات من أبرزها : تقليص ساعات العمل اليومي، الزيادة في الأجور ، إحداث تعويضات المرض و حوادث الشغل و البطالة و التقاعد، و حق الإضراب ، و الاستفادة من العطل المؤدى عنها ، و الاحتفال بعيد الشغل في فاتح ماي من كل سنة .

بذلك اخترقت الحركة النقابية لأول مرة في العصر الحديث أسوار القوميات وحدود الدول، وتغلبت على صعوبة تعدد اللغات، وذلت عراقيل المواصلات، لتأخذ شكلاً دولياً وعالمياً، وقبل أن تفكر أي حركة أخرى في "العالمية الشعبية" أسست الحركة النقابية أول "أممية" سنة 1864 وسرعان ما عملت النقابات على تدويل نشاطها ، و ذلك بإقامة علاقات

1 جان بيار ريو: مرجع سابق، ص194

2 حسن الساعاتي ، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف ، مصر ، 1976، ص324

فيما بينها بواسطة المؤتمرات مثل المؤتمر العمالي الذي عقد في جنيف سنة 1866 ، حيث اعتبر أن تأسيس النقابات هي قضية العمال الأولى و ذلك حتى تكتسب النقابات بعدها الدولي ، وتوثق العلاقات فيما بينها ، وتتبادل التجارب و الخبرات ، ثم أنشئت النقابات الدولية : مثل الاتحاد العمالي للنقابات (F.S.I) من طرف نقابات دول أوروبا الغربية الرأسمالية ، كما أنشأت دول أوروبا الشرقية (الاشتراكية) النقابية العمالية الحمراء كرد فعل لإنشاء الاتحاد العمالي للنقابات¹

"و بناء على ما سبق ذكره ، يمكن القول إن نشأة النقابة في مجتمعات أوروبا الرأسمالية ، كان وليدا لصراع طويل ، و توضيحات من طرف العمال ، ضد سلطة و هيمنة الرأسماليين. أي أنها ظاهرة أوروبية ارتبطت نشأتها و تطورها بنشأة و تطور النظام الرأسمالي نفسه ، ثم انتشرت بعد ذلك في مختلف المجتمعات الأخرى، لذلك اكتسبت النقابة دورها و خصوصيتها، من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، و طبيعة نظامه الاقتصادي و السياسي و درجة تطوره"²

ثانيا : العمل النقابي في الجزائر .

التنظيم النقابي .

يمكن تقييم التنظيم النقابي بالاستناد إلى ثلاثة معايير: حرية التنظيم، ديمقراطية التنظيم وفعالية التنظيم. وللمفاهيم الثلاثة بالإضافة إلى قدرتها الاستيعابية لمختلف العوامل، ميزتان:

- الميزة الأولى في أنها تحيل النقاش مباشرة إلى مواصفات التنظيم المطلوب، لإعادة بنائه.
- الميزة الثانية في أنها متداولة في الأوساط النقابية ، وهي بالتالي تسهل النقاش لا بل تعطيه بعض الحماسة والاندفاع ، لذلك فالتنظيم النقابي هو الذي يقوم بربط الفئة وفق منظومة موحدة ، تحدد بها الحقوق والواجبات ، و آلية اتخاذ القرار، و كيفية اختيار الممثلين ، لان سيطرة العمال أنفسهم هي وحدها، في نظرهم الكفيلة بتحقيق الكفاءة مع الحرية، وتوثق هذه الأمور في القانون الداخلي الخاص بالنقابة.³

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

2 مراد زعيمي واخرون، دراسات في تسيير الموارد البشرية، مرجع سابق، ص225

3 حمدي أمين عبد الهادي. تنظيم العلاقات الصناعية وشؤون الأفراد، مطبعة بغداد، 1970، ص 06

1 : السيرة التاريخية للعمل النقابي في الجزائر

1 / قبل الاستقلال:

يرجع اعتبار الحركة العمالية الجزائرية ، حركة نضالية وطنية سياسية في الأساس إلى الحالة التي كانت عليها الجزائر قبل سنة 1962 ، و هي الحالة الاستعمارية، التي لم تساهم في تشكل نضال مطلبى قوي، وإنما ساعدت على تشكل وعي وطنى سياسى¹.
"لذلك يمكن القول إن الحركة النقابية كانت غير موجودة بشكل عملي، حتى فترة الاحتلال، فارتبطت ارتباطا كبيرا بالظاهرة الاستعمارية، إلا أن جذورها التاريخية تعود إلى سنة 1880م، إذ أن عمال المطابع شكلوا أول نقابة لهم ، و كانت تضم أساسا عمالا جزائريين وأوربيين ، يعملون بالجزائر، لذلك لم تكن هناك نقابة جزائرية خالصة لأسباب حالت دون تأسيسها ، نذكر منها:
- انعدام كلي للبنية التحتية الصناعية .

- رفض " مشروعية" تنظيم خاص بالجزائريين.²

ويعود كل هذا إلى هجرة الجزائريين إلى فرنسا ، و اكتشافهم لأشياء جديدة كالحزب، والنقابة... وكذا استفادتهم من الحريات السياسية ، التي كانت موجودة في فرنسا فانخرط الجزائريون في التيارات النقابية الفرنسية (CGT, CGTU) ، اللتين كانتا لهما آراء مختلفة حول القضية الجزائرية ، و حول الاستعمار الفرنسي. فنقابة " CGTU كانت شيوعية المذهب لها تصور مناهض للاستعمار، وفي ظروف صعبة سعت إلى الدفاع عن وضعية العمال الجزائريين، وتنظيمهم النقابي ، بالرغم من ملاحقات قانون الأهالي للقضية الوطنية، وقد ذهبت إلى حد المطالبة بالاستقلال التام للجزائر".³

"لقد كانت نقابة عمال المطابع ، أول نقابة جزائرية مختلطة تظهر إلى الوجود، و ذلك في عام 1880 في مدينة قسنطينة، و بظهورها باشرت السلطات الاستعمارية إلى إصدار قانون سنة 1884م، يمنع الجزائريين من حق التنظيم النقابي، و في خلال أربع سنوات

1 نعيم بن محمد، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق ، معهد الهقار ، الجزائر ، نقلا عن الموقع www.hoggar.org

2 Omar Derras, Le phénomène associatif en Algérie, FES Bureau, Alger, 2007, p14

3 ، عبید أحمد "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال الثقافى إبان وجود الاستعمار"، مجلة المرشد: عدد 09 ، الجزائر ، 1988 ،

استطاعت هذه النقابة أن تمت نشاطها، حيث كان أول إضراب لها عام 1884 استمر أكثر من خمسة عشر يوماً، و قد كانت هذه النقابة الدافع القوي و المحرك الأول لنشوء النقابات ، إذ في سنة 1886 تشكلت نقابة الطباخين، و في 1889 تأسست نقابة الحلاقين ، ثم نقابة النجارين في عام 1891م، إلى أن تأسست نقابة الخبازين في 1892. ¹

وتعد فرنسا المهد الأول لتكوين النواة الأولى للمناضلين النقابيين الجزائريين، وقد كانت النقابات تدافع عن العمال الأوروبيين و الفرنسيين خاصة، والجزائريين لم يكن لهم تأثير في العملية النقابية، وقد كان عددها في تلك الفترة حوالي 33 نقابة سنة 1901م، و ارتفع هذا العدد إلى 47 نقابة في 1907م، و في ظل هذه الظروف الاستعمارية وفي خضم هذا احتفل المعمرين بالذكرى المئوية للوجود الاستعماري بالجزائر لسنة 1930، وفي المقابل انعقد مؤتمر العرب بالجزائر، وأسفر على الدعوة لإنشاء نقابة جزائرية لكن هذه الفترة لم تتكامل بالنجاح، نظراً لأن الفكرة طرحت والحركة العمالية في طور التشكل، و النقابيين الجزائريين قلة، علاوة على حداثة عهدهم بالممارسة النقابية ²

وما نلاحظه أن هذه النقابات لها فروع فرنسية، و قد عمل الاستعمار على إدماج الجزائريين في هذه النقابات لا من أجل تنظيمهم نقابياً، بل من أجل كسر الإضرابات التي تنظمها النقابات في الجزائر خاصة في السنوات ما بين 1906 و 1907 فكان نجم شمال أفريقيا من أول الأحزاب التي تأسست في سنة 1926، و قد ضم هذا النجم العمال الجزائريين المهاجرين، ثم ظهرت حركة الانتصار والحريات الديمقراطية في عام 1947م ، حيث بادرت هذه الحركة إلى تكوين لجنة عمالية، تحت رئاسة "عيسات إيدير" و ذلك من أجل تكوين نقابة وطنية حرة، غير أنها عرفت الكثير من العراقيل، خاصة بعد تشكيل مركزية نقابية، خاصة بالعمال الجزائريين نابعة من السياسة الفرنسية، و ذلك في سنة 1954 و قد عرفت هذه المركزية تحت اسم "الإتحاد العام للنقابات الجزائرية" المنعقدة في 24 / 27 جوان 1954م شارك فيها أكثر من 236 نقابي جزائري..

1 منتديات النقابة الوطنية لعمال التربية ، نقل عن الموقع www.alafdal.net

2 مجلة الجيش ماي /عدد 430 الجزائر، 1999، ص 25

بعد اندلاع الثورة التحريرية بسنتين، أسّس مجموعة من النقابيين منظمة نقابية جزائرية هي "الإتحاد العام للعمال الجزائريين" (الإ ع ع ج) ، يترأسها عيسات إيدير وذلك في 24 فيفري 1956 بمبادرة من "جبهة التحرير الوطني" ويمكن اعتبار ذلك حلقة متصلة بين الحركة الوطنية و الحركة النقابية ، و أصبح له تشكيلات و فروع .

كان "الإ. ع. ع. ج" يضم آنذاك أكثر من 11 ألف منخرط..وقد تعرض الأمين العام عيسات إيدير إلى الملاحقة من قبل قوات الاحتلال الفرنسي، إلا أن ذلك لم يثنيه عن كفاحه المتواصل لصالح الطبقة العاملة الجزائرية..¹

ويمكن القول إن العمل النقابي في تلك الفترة غلب عليه الطابع الأوروبي، و إن معظم قادة التنظيم النقابي في ذلك الوقت كانوا غير جزائريين، من حيث المنشأ الأصلي ، وكان لا يضم إلا عددا ضئيلا من العمال الجزائريين، وربما يعود هذا أيضا إلى ذهنية العامل الجزائري، فالعامل الثقافي لعقلية "الجزائري لم تكن تستوعب هذه الحركة وما تسعى إليه في تحقيق ما يطمح إليه أي عامل بصفة عامة والجزائري بصفة خاصة، غير أن العامل الأوربي المشبع بالثقافة الغربية، والذي كان يرى أن النضال من أجل حقوقه المهضومة من أصحاب رؤوس الأموال شيء مقدس، و لا يجوز المساس به أو التخلي عنه بأي حال من الأحوال." ²

ملاح الحركة النقابية الجزائرية في هذه الفترة :

- إن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة ناتجة عن صراع بين إيديولوجيات متقاوتة الانتشار في الأوساط الشعبية ، فإذا كانت الحركة الشيوعية هي السبابة إلى تشكيل النواة الأولى للحركة العمالية الجزائرية، فإنها لم تستطع أن تواكب التطورات السياسية الحادثة ، نتيجة تمسكها بالناحية المطالبية ، وارتباطها التام أو المطلق بالحركة الشيوعية الفرنسية ، التي لم تكن صريحة و واضحة فيما يخص المطالب السياسية، هذا الارتباط ساهم في إقصاء طاقات نضالية ، كان يمكن الاستفادة منها سواء في النضال السياسي أو المطلبي - إن الحركة النقابية الجزائرية هي حركة عمالية المنشأ و التأطير، على أساس أن اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية، و موسمية في أساسها، و أن البذرة الأولى لتكون وعي

1 وطبان عبد العزيز . الاقتصاد الجزائري ماضيه و حاضره 1830-1985 ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص 334 بدون سنة نشر .

2 مجلة الجيش ، مرجع سابق ، ص 26

نضالي عمالي بدأ مع الهجرة إلى فرنسا ، و العمل بمصانعها ، الأمر الذي يسمح بالقول إن النضال العمالي في الجزائر، لم يكن بناء على تجربة ذاتية ، إنما كان مبنيا على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في فرنسا.

إن تشكيل و تنظيم أول نقابة جزائرية ، كان بهدف دعم النضال السياسي ، وتجنيد العمال في سبيل الوقوف في وجه الاستعمار ، و بالتالي فإن العمل أو النضال المطلي كان مؤجلا، إلا أن أحداث أول نوفمبر، وتعميم الكفاح المسلح ، هي شروط أدت إلى خلق نقابة مركزية جزائرية ، وذلك لأنها تجاوزت مع الإرادة العميقة للأجراء الجزائريين، ومع الوضع السياسي العسكري للنضال ضد الاستعمار . والدليل هو انعقاد المجلس التأسيسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين في 24 شباط 1956 بمدينة الجزائر وكان ذلك في إطار جبهة التحرير الوطني، ولقد انشق الاتحاد العام للعمال الجزائريين إلى نقابتين مستقلتين هما: الإتحاد العام للنقابات الجزائرية UGSA ، التي تكونت في جوان 1954م تحت قيادة "قايدي لخضر" واكتفت هذه النقابة بالمطالب الاجتماعية ، واتحاد نقابة العمال الجزائريين USTA ، والتي كانت تابعة للمصاليين (نسبة إلى الزعيم مصالي الحاج) حيث تكونت سنة 1956م تحت قيادة "رمضاني محمد" .¹

الحركة النقابية بعد الاستقلال :

بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت وطأة السياسي ، حيث تم انخراطها في العمل التنموي، وقد اعتبرت من بين المنظمات الجماهيرية، التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بالمهام التنموية ، والملاحظ هنا أنه تم محاصرتها ، ومحاولة الحد من دورها ، وتقليصه إلى أقصى الحدود، الأمر الذي أدى إلى انحسار دورها ، و لعل أهم الخطط المعدة لاحتوائها هي تدعيم بعض الأساليب كالتسيير الذاتي، إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات ، و سياسة التخطيط الفوقي ، ومركزية التسيير الإداري" ، حيث كانت السياسة التشريعية بالجزائر تستند إلى الأهداف الاشتراكية، حيث نصت المادة 60 من دستور 1976 "حق الانخراط في نقابة معترف به لجميع العمال، سواء على المستوى الجماعي أو الفردي"²

Weiss François : doctrine et action syndicales en Algérie CUIJAS-Paris.1970, p27 1

2 الدستور 1976 ، المادة 60 . الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية . مصلحة الطباعة المعهد التربوي الوطني ، الجزائر ، 1976

كما كان للتدخل السياسي أثره في الحد من فعالية النقابات، مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني، حتى تتمكن من الترشح لأي منصب مهما كان نوعه (المادة 120). كل هذه الإجراءات، أدت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة، و بين النقابة و الدولة من جهة ثانية، الأزمة الأولى كان من نتائجها قيام إضرابات عمالية غير مؤطرة و عشوائية، خاصة في فترة الثمانينات. أما الثانية فتتعلق بانتهاج الدولة سياسة الانفتاح غير المبرمج، الأمر الذي أدى إلى بروز اضطرابات اجتماعية، سعت النقابة دائما لأن تكون بعيدة عنها، وما يمكننا استخلاصه يكمن في أن الحركة النقابية بعد الاستقلال تميزت بمرحلتين و هما: ما قبل الانفتاح السياسي، ومرحلة ما بعد الانفتاح . وتميزت المرحلة الأولى بـ :

- النقابة تحولت إلى جزء من هياكل الدولة و الحزب.

- النقابة أصبحت وسيلة لتجنيد العمال لصالح مشاريع الدولة السياسية و الاقتصادية و

الاجتماعية، والدفاع الجزئي عن بعض الفئات العمالية، الأكثر حرمانا و الأقل تجربة مطلبية وقد تحولت إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئات في المجتمع".¹

أما المرحلة الثانية فكانت بعد سنة 1989 حيث فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية و حرية التعبير، فحدث الانفجار الذي أدى إلى ظهور تنظيمات مختلفة، حيث جاء القانون المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بممارسة الحق النقابي، مقرا لمبادئ أساسية، أهمها أن النقابة لها حق الدفاع عن مصالح المستخدمين المادية والمعنوية، وإعطاءها الصفة التمثيلية للعمال بالتفاوض، وباسمهم إذ توفرت شروط الاعتماد، و مرور ستة أشهر على هذا الاعتماد، وان يكون لها 20 % على الأقل من مجموع العمال، المنخرطين في تنظيمها النقابي. أما باقي التنظيمات النقابية التي لا تتوفر على شرط من هذا الشروط وخاصة التمثيل، فإن لها حق إبداء الرأي والملاحظة .²

هذه التعددية النقابية، التي تم الاعتراف بها في الوقت الذي كانت فيه الحركة العمالية المطلبية في حالة ضعف أكيدة، لم تكن عاملا مساعدا على الخروج من الوضعية الدفاعية التي كانت عليها. فقد بادر الموظفين، أساتذة، عمال القطاعات الصحية والإدارة العمومية بل وحتى

1 نعيم بن محمد، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق، معهد الهقار الجزائر، نقلا عن الموقع www.hoggar.org

2 انظر القانون المعدل و المتمم بالقانون 30/91 المؤرخ في 1991/12/21 المتعلق بممارسة الحق النقابي (الملاحق)

عمال بعض المؤسسات الصناعية العمومية ، لتكوين نقابات مستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، النقابة الرسمية الوحيدة التي تدهورت تمثيليتها العامة أكثر ، فلم تحافظ إلا على القوى العمالية الأقل تأهيلا ، بعد قرار الكثير من القوى العمالية والأجيرة المؤهلة مغادرتها مفضلة تجربة الاستقلالية¹ ورغم ذلك بقي الاتحاد يحافظ على احتكاره للعمل و النضال النقابي ، حيث سعى جاهدا لتخفيف آثار الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي ، و ما نتج عنها من تسريح للعمال . باعتباره الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة ولأرباب العمل .

و على هذا الأساس يمكننا القول ، إن الحركة النقابية في الجزائر اليوم ، يتنازعها تياران أساسيان ، تيار يبني نضاله على لغة الحوار و التشاور ، ممثلا في الاتحاد العام و العمال الجزائريين ويتخذ من رصيده التاريخي و النضالي حجة لتمثيل العمال ، و التكلم باسمهم ، إضافة إلى الاعتراف التام به ، من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال ، نظرا للأدوار السياسية التي لازال يقوم بها داخل اللعبة السياسية الوطنية ، بكل تشعباتها وثنائها ، ادوار لازال النظام السياسي في حاجة إليها ، جراء استفحال أزماته المتعددة ، مما يجعله يرفض وجود منافسين آخرين ، لازال غير متأكد من أدائهم للأدوار المطلوبة منهم ، كما يقوم بذلك الاتحاد العام للعمال الجزائريين بنسب نجاح متفاوتة².

وفي مقابل هذا يوجد التيار الثاني ، الذي يجسد نظرة المواجهة و الصراع ، والمتحصل على الاعتماد مؤخرا ، من قبل السلطات ، حيث أحدث حشدا في صفوفه وقاد نجاح في الإضرابات التي نظمها ، من اجل مطالب أكثر جرأة.. " و لعل ما يميز هذه النقابات ، التي تنعت بالمستقلة ، هو ابتعادها عن النشاط السياسي ، و تركيزها على النواحي المطالبة ، كما أنها في السنوات الأخيرة جنحت نحو المطالب النوعية ، كالحرية النقابية و التمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاقتصادية ، ومع ذلك لم تستطع حتى الآن ، وبعد مرور مدة زمنية على تكوينها ، من حل الكثير من المشاكل التي تعترضها ، كتلك المتعلقة بالجوانب التنظيمية ، و حقها في المشاركة في العملية التفاوضية المركزية ، رغم الاعتراف القانوني بوجودها ، وقوة تمثيليتها القطاعية ."³

¹ عبد المناصر ، جابي الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع ، جامعة الجزائر-مركز البحوث الاقتصادية من اجل

التنمية -cread ، ص 8 نقلا عن الموقع <http://www.forumtiersmonde.net/>

² المرجع السابق ص 9

³ المرجع السابق ص 9

في خضم هذا الجدل التمثيلي، تبقى النقابة الجزائرية تعاني من بعض النقائص، سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد، وهشاشة الانخراط فيها، مما يقلل من فعاليتها الميدانية. وكذلك عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم، تساهم في تفعيل الانخراط حيث لوحظ أن نوعية المطالب هي العمل الرئيسي في تجنيد العمال، فمثلا يعتبر وجود مطلب الأجر على قائمة اللائحة المطالبية كافيا في رفع نسبة التجنيد، في حين أن غيابه يقلل منها. أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر بعدم وجود استثمارات مباشرة و ناجعة، تساهم في تفعيل العمل، و بالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية. كذلك وجود النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة، في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية، الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطالب، و يصبح نضال سياسي لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطالبية¹.

كل هذه الأمور وغيرها، حدثت من فعالية النشاط النقابي، خاصة المطالب، إلا أن هذا الواقع لن يبقى على حاله، إن تم تحقيق جملة من الشروط على رأسها فتح المجال أما الاستثمار المنتج و الحقيقي، و ليس الظرفي و الآني، مما سيعزز من مكانة النقابة و دورها، و بروز الحاجة الملحة لها مع الوقت. من جانب آخر فإن فصل الشق السياسي عن المطالب، و الابتعاد عن المزايدات السياسية، سيعزز هو أيضا من النضال النقابي، في سبيل معالجة المشاكل العمالية، بنوع من الجدية و الفعالية، و بالتالي يسمح بتحقيق السلم و الأمن الاجتماعي، الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه من الناحية المبدئية².

وفي الأخير لا يسعنا إلا القول أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة السكون و المراقبة ناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة و تدخل السياسي في جميع مناحي الحياة إلا أن هذا لن يحد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ليس في التسيير و التنظيم و إنما في مواجهة مستجدات الأحداث و الظروف التي تحيط بها على اعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها هي إشكالية وجود ...

1 نعيم بن محمد نفس، مرجع سابق (موقع الكتروني)

2 نفس المرجع السابق

الاتحاد العام للعمال الجزائريين :

تم تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين رسمياً في تاريخ 24 فبراير 1956 ، أي في خضم معركة التحرير التي خاضها شعب الجزائر ضد الاحتلال الفرنسي ، ووفقاً للوثائق التي تتناول تاريخ هذا الإتحاد النقابي الوطني ، تجدر الإشارة إلى أن جذور الحركة النقابية الجزائرية انطلقت مع انطلاقة النشاط النقابي الفرنسي ، لأنها كانت جزءاً منها ، وقد انطلقت براعم النشاط النقابي في قسنطينية ضمن الكنفدرالية العامة للشغل (cgt) ، وخاض عمال الجزائر قبل انطلاق شرارة الثورة العديد من النضالات العمالية والإضرابات القوية منها إضراب العمال الزراعيين وإضراب عمال الموانئ وغيرها ...

لقد جاء ميلاد الإتحاد العام لعمال الجزائر كرافد هام من روافد الثورة ، وفي خضمها ، بهدف واضح ألا وهو تجنيد العمال وتعبئتهم لفائدة الكفاح ضد الاحتلال الكولونيالي الفرنسي ، وعدم شرعيته . ومن أجل العمل على تدويل المسألة النقابية الجزائرية ، وتجنيد عمال العالم دعماً للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري ، بهدف إنهاء الاستعمار الفرنسي والوصول إلى الإستقلال ، ولقد انضم الإتحاد فور تأسيسه إلى الإتحاد الدولي للنقابات الحرة ، حيث حصل على دعم متواصل في نضاله ضد الاستعمار بمختلف المحافل الدولية ¹ .

أهداف تأسيس الإتحاد :

"كان من أهم الأهداف المتوخاة وراء تأسيس الإتحاد هو تدويل المشكلة النقابية الجزائرية ، وتجنيد عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين . ولتجسيد هذه الأهداف ، انضم الإتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة ، حيث وجد فيها منبراً لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي ، فأسس فروعاً للإتحاد في كل من تونس والمغرب ، فرنسا . وقد مكنته هذه الخطوات من القيام بنشاط كبير في المجال الدولي للتعريف بالحركة النقابية الجزائرية ، ومشكلة الحرب في الجزائر ونتائجها الاجتماعية ، لكسب تأييد عمال العالم لكفاح العمال الجزائريين خصوصاً والشعب عموماً . وقد توجت هذه التحركات العالمية في تقديم مساعدات هامة للاجئين الجزائريين في كل من تونس والمغرب ، والحصول على منح دراسية ، وإرسال عدد من العمال الجزائريين للتكوين والتخصص في مختلف المصانع الدولية . وقد

1 جهاد عقل ، الحركة العمالية والنقابية ، الحوار المتمدن - العدد: 1473 - 2006 / 2 / 26 نقلًا عن الموقع ww.ahewar.org

حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركات الاتحاد ، من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقادته بالخروج من الجزائر ، والزج بهم في السجون الفرنسية وكان الأمين العام للاتحاد عيسات إيدير من ضحايا هذه السياسة . وهكذا ، وبفضل هذا الإتحاد تمكنت جبهة التحرير الوطني من التشهير بجرائم الاستعمار الفرنسي في الجزائر في المحافل الدولية ، والتجمعات العمالية ، وبالتالي العمل على كسب الرأي العام الدولي لصالح القضية الجزائرية¹ وهكذا فإن تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين من قبل جبهة التحرير الوطني، كان من أجل إعطاء نفس جديد للثورة ، وتدعيما لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد ، وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما في النضالي السياسي والكفاح المسلح من أجل تحرير الجزائر .²

دور الإتحاد إبان الثورة التحريرية :

لعب الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، دورا كبيرا ومميزا في تنظيم الطبقة العاملة الجزائرية وحرص صفوفها لخدمة أهداف الثورة التحريرية ، وأزداد هذا الدور وتجذر بعد مؤتمر الصومام ، الذي خرج بتصوّر مستقبلي للإتحاد العام للعمال الجزائريين و الإتحاد العام للطلبة المسلمين الجزائريين والدور المنوط بهما في عملية النضال والتنمية ، وقد برز دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر وبصفة خاصة في فرنسا، إذ ساهم العمال الجزائريون مساهمة فعالة وكبيرة في تدعيم الثورة ، من خلال الاشتراكات المالية التي كانوا يدفعونها لفروع فدرالية جبهة التحرير الوطني في مختلف المدن الفرنسية . وقد وصلت اشتراكات العمال الى 30 فرنكا لكل عامل ، مع الإشارة أن عدد المشتركين سنة 1961 كان 135.202 عاملا مناضلا. وقد بلغ ما كان يجمعه العمال 500 مليون فرنك فرنسي .وكذلك برز دور الطبقة العاملة بعد نقل الحرب إلى فرنسا ، وفتح جبهة ثانية ، وفي هذا الإطار تعرضت مدينة باريس والمدن الفرنسية الأخرى لعدة أعمال فدائية. زيادة على تنظيم الإتحاد لعدد من

1 منشورات المركز الوطني للدراسات و البحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954 الجزائر 1988ص17

2 مجلة المرشد، مرجع سابق ، ص 7.

الإضرابات في ربوع الوطن وخارجه في سنوات 1956/1957. وقد نفذ الإتحاد برامج وأهداف الإضرابات بكل دقة.¹

الاتحاد ومشاركة المرأة في العمل النقابي :

أكد «عبد المجيد سيدي سعيد»، الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين، أن وجود النساء العاملات والنقابيات بقوة داخل الاتحاد يعد انتصارا للنقابة، مشيرا إلى أن المركزية النقابية تعد اليوم 205 ألف نقابية حاضرة في مختلف هياكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين . وأضاف «سيدي سعيد»- خلال يوم إعلامي بادرت به منظمات نقابية للنساء المنخرطات في الاتحاد العام لعمال الجزائريين بمناسبة إحياء الذكرى الـ 90 لتأسيس المنظمة الدولية للعمل، أنه في سنة 1997 لم تكن هناك أي نقابية في الاتحاد مؤكدا أنه في ظرف 12 سنة خاضت المرأة العاملة والنقابية ثورة صامتة ، فرضت من خلالها مسعى نضاليا وذكيا لفرض وجودها داخل هياكل الاتحاد"، وفي هذا الصدد دعا «سيدي سعيد» إلى الحرص على حضور النقابيات في الاجتماعات والملتقيات والمؤتمرات المنظمة من طرف الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، أو تلك التي يدعى إلى المشاركة فيها في الجزائر أو في الخارج، وإذ وصف نضال النساء النقابيات بأنه "تقدم للديمقراطية " في الجزائر أكد «سيدي سعيد» أن الاتحاد العام للعمال الجزائريين هو أول منظمة من الضفة الجنوبية للمتوسط تطرقت إلى موضوع التحرش الجنسي في الوسط المهني، وأضاف الأمين العام للمركزية النقابية بقوله

"أوجه تحية حارة للنقابيات اللاتي تمكن من كسر هذا الطابو والتطرق إلى موضوع

التحرش الجنسي، مع إبقائه في سياقه السوسيوولوجي"، كما ذكر بأن النقابيات قد شاركن بفعالية في تعديل قانون الأسرة، وتثمين التضامن خلال الكوارث الطبيعية التي ألمت بالبلاد ، واستطرد يقول أنه "بهذه الأعمال عززت المرأة النقابية هبة الاتحاد وحسنت صورته أكثر على الصعيد الدولي" مؤكدا أن نجاح المرأة النقابية وتحررها انتصار للاتحاد .

هذا وقد نظم أمس بالعاصمة يوم إعلامي ضم الحكومة وأرياب العمل والنقابة بمبادرة من المنظمات النقابية للنساء المنخرطة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بالجزائر، إحياء للذكرى الـ 90 لإنشاء المنظمة الدولية للعمل، وقد تميز هذا اليوم الإعلامي الذي افتتحه

1 مجلة المرشد ، مرجع سابق ، ص 08

الأمين العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين بتنظيم معرض للمنظمات والفروع النقابية التابعة للاتحاد تحت عنوان "المنظمة الدولية للعمل والمرأة والعمل اللائق"، كما تم تنظيم معرض للصور يبرز النساء النقابيات وهن يمارسن مهن متعددة الاختصاصات، ويهدف هذا المعرض إلى التأكيد بأن عمل النساء النقابيات لا ينحصر في المطالب الخاصة بالأجور بل يشمل أيضا عمل متعدد الخصائص، كما تضمن هذا المعرض صورا تمثل نساء جمركيات، وعاملات في قطاع الحديد، وسائقات للحافلات والقطار وهن يمارسن نشاطاتهن، ومن المنتظر أيضا تنظيم معرض للمهن التي تعتبر حكرا على الرجال بصفة عامة خلال هذا اليوم الإعلامي، وحسب رئيسة لجنة النساء للعاصمة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، فإن إحياء ذكرى إنشاء المنظمة الدولية للعمل يصادف الذكرى الـ10

لانطلاق مخطط عمل هذه المنظمة حول المساواة، مؤكدة أن المساواة تبقى الموضوع الرئيسي للنساء النقابيات، وفي الصدد ذاته صرحت أن المساواة تعتبر أكثر من مطلب نسائي. إننا نناضل حتى تعتبر هذه المساواة أحد ركائز الديمقراطية وحقوق الإنسان، حيث أوضحت هذه المتحدث أن مختلف المنظمات والجمعيات، تناضل من أجل استحداث آليات جديدة للتصديق على القوانين والاتفاقيات التي تكرس المساواة.¹

ب - الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين :

الاتحاد الوطني منظمة نقابية مستقلة يرمز لها بالحروف العربية (إ . و . ع . ت . ت) وبالحروف اللاتينية U.N.P.E.F ، وقد أخذ اعتماده في 1990/10/27، لا يخضع لأي وصاية حزبية، يتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية، وبالاستقلال المالي، وذلك كله وفقا للتشريع المعمول به في ظل التعددية النقابية .

يتواجد مقره بالجزائر العاصمة، و يضم جميع فئات عمال قطاع التربية والتكوين، ويمارس نشاطه على كامل التراب الوطني ولمدة غير محدودة، لذلك دأب أن يأخذ على عاتقه هموم المنظومة التربوية، والتي يفترض حسه أن تكون حاملة لمشروع مجتمع مستقبلي، وتظل مجالا للاستثمار الضامن للاستمرارية والازدهار، وكذا المحافظة على التواصل مع التاريخ، إذ أن الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين مازال ينادي ويؤكد على ضرورة

احترام الثوابت الوطنية ، في كل صياغة جديدة للمنظومة التربوية لأنها تمثل المعلم التي تميزنا على غيرنا ، وتحصن شبابنا من الضياع ، كما تضمن للأمة وحدتها وقوة تماسكها " ¹

هيئات الاتحاد الوطنية لنقابة الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين:

بموجب القانون الأساسي يتكون الاتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين من هيئات رسمية تتواجد على المستوى الوطني، تتمثل في:

المؤتمر الوطني ، المجلس الوطني والمكتب الوطني. ²

أولا : المؤتمر الوطني .

يعتبر أعلى هيئة للاتحاد ، يشرف على تحضيره المكتب الوطني، وأعضاء المكاتب الجهوية ، ويشارك في المؤتمر الوطني كل من : أعضاء المجلس الوطني السابق ، مندوبون ينتخبون من المكاتب الولائية ، و ممثلو القطاع ، على أساس مندوب لكل 500 منخرط ، ويجتمع كل خمس (05) سنوات.

صلاحياته : تتمثل في:

- يحدد النظام الداخلي للمؤتمر ويسير أشغاله ولجانه.
- المصادقة على نظامه الداخلي وجدول أعماله
- الاستماع إلى التقريرين الأدبي والمالي للمجلس الوطني، ومناقشتها والمصادقة عليهما
- تزكية لجنة إثبات العضوية والترشيحات المقترحة من قبل المكتب الوطني ، من بين المندوبين للمؤتمر حيث لا يحق لهم الترشح .
- مناقشة أو تعديل القانون الأساسي والمصادقة عليه.
- مناقشة القرارات واللوائح والتوصيات المصادقة عليها.
- تشكيل المجلس الوطني. ³

1 بوحميذة التومي، بكوش قدور: دور النقابة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعية تطبيقية، جامعة التكوين المتواصل، السنة الجامعية 2006/2007، غرداية، الجزائر ، ص55

2 القانون الأساسي للاتحاد. المعدل في المؤتمر الوطني الثالث يومي 29 / 30 / 12 / 2004. القبة، الجزائر، ص5

3 القانون الداخلي: الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين ، المصادق عليه 16/02/2005م، ص08

ثانيا : المجلس الوطني.

يمثل المجلس الوطني أعلى هيئة بين المؤتمرين وهو المسؤول أمام المؤتمر، ويتكون من أعضاء المكتب الوطني السابق ورؤساء المكاتب الولائية، بحكم منصب وعضو عن كل (1000) منخرط . ينتخب على المستوى الولائي من بين أعضاء المكاتب الولائية الذين استوفوا (05) سنوات بهذه الصفة وممثلون عن الأسلاك والأطوار ، يجتمع في دورتين (02) عاديتين سنويا واستثناءا بطلب من ثلث (3/1) أعضاء المجلس الوطني أو ثلثي (3/2) أعضاء المكتب الوطني أو بطلب من الرئيس.¹

صلاحياته : تتمثل في :

- المصادقة على جدول أعمال المجلس.
 - المصادقة على النظام الداخلي الخاص بكيفية تسيير أشغال المجلس .
 - مناقشة التقريرين الأدبي والمالي والمصادقة عليهما.
 - مناقشة ميزانية الاتحاد والمصادقة عليها، ومراقبة تنفيذها.
 - إعداد النظام الداخلي للاتحاد ، وتعديله ، والمصادقة عليه .
 - تحديد بطاقة الانخراط.
 - البث في القضايا المعروضة عليه .
- ينتخب المجلس الوطني من بين أعضائه الذين استوفوا مدة خمس (05) سنوات لعضوية المكتب الوطني، تم ينتخب المجلس من بينهم رئيسا للاتحاد ، وفي حالة تساوي المرشحين للرئاسة في الأصوات ، تعطى الأولوية لأقدمهم في المنظمة ، ثم لأكبرهم سناً ، كما يمكن للمجلس الوطني تشكيل لجان متنوعة حيث يترك لنظام الداخلي تحديد عدد أعضائها وصلاحياتها.²

¹ القانون الأساسي للاتحاد :مرجع سابق ،ص05

² القانون الأساسي للاتحاد:مرجع السابق ،ص06

ثالثاً: المكتب الوطني.

هو الهيئة التنفيذية للاتحاد ، وهو مسؤول أمام المجلس الوطني ، حيث يتكون من (09) إلى (11) عضواً ويعقد اجتماعاته مرة (01) كل شهر في دورة عادية واستثناءاً بطلب من (3/2) أعضائه و الرئيس .

كما يسهر المكتب على تنفيذ قرارات وتوصيات المجلس الوطني ، و توزيع المهام على الأعضاء ، ويحق له اتخاذ إجراءات تحفظية اتجاه أعضاء أو هيئات الاتحاد ، لمدة محددة وفق شروط يحددها النظام الداخلي . وهو الناطق الرسمي للمنظمة ويمثلها لدى الهيئات المحلية و الوطنية والدولية ، أو من ينوبه أو يكلفه لهذه المهمة.

وكل الهيئات التي سبق عرضها، يتمتع المكتب الوطني بصلاحيات متعددة، تجعل منه ركيزة من ركائز الاتحاد العام لعمال التربية والتكوين .

صلاحياته : تتمثل في ما يلي :

- تسيير مجموعة الوسائل البشرية ، المادية والمالية للاتحاد في إطار ميزانية عامة مصادق عليها من طرف المجلس الوطني.
- تنظيم اجتماعات المجلس بتوفير المكان وتوجيه الاستدعاءات الشخصية للأعضاء 15 يوماً قبل الاجتماع .
- إطلاع المجلس الوطني والمكاتب الولائية على نشاطات الاتحاد ، ومستجدات العمل النقابي.
- يصادق على تعيين المكاتب الجهوية ويشرف عليها .
- يطلع على التقارير لكل عضو من أعضائه ، ويدونها في محضر الاجتماع ويقترح برنامج عمل سنوي على المجلس للمصادقة¹.

أعضاء المكتب الوطني :

- الرئيس - نائبه - كاتب العام - مساعد له - أمين المال والوسائل - أمين مكلف بالإعلام والاتصال - أمين مكلف بالتكوين - أمين مكلف بالعلاقات - أمين مكلف بالتنظيم - مساعد له - أمين مكلف بالدراسات و الاستشراف والبرامج .

1 القانون الداخلي:الإتحاد الوطني لعمال التربية و التكوين، مرجع سابق،ص10

أهم إنجازات الاتحاد :

عرف المكتب الوطني لاتحاد عمال التربية والتكوين نشاطا مكثفا تمثل في لقاءاته الدولية والوطنية والجهوية ، وبمشاركاته المختلفة في :

- فعاليات مؤتمر نقابة الاتحاد الإسلامي الدولي للعمل بماليزيا .
- في إطار التعاون والتبادل مع المنظمة العالمية للتربية بوفد نسوي بتونس
- في ملتقى المربيات النقابيات للمغرب العربي .
- لحضور ملتقى مغربي (تونس ، الجزائر ، المغرب) في المغرب لتأسيس مسابقة مغربية للشباب ما بين 15 و 18 سنة ، لكتابة مقال صحفي حول نظرته لمستقبل المغرب العربي.
- وطنينا إحياء اليوم العالمي للمعلم ، إضافة إلى شروعه في تقديم برنامجه العملي، حيث تجسد في هيكلة و تأطير التسيقيات الوطنية لكل الأسلاك .
- لتجسيد برنامج التكويني الخاص بالعنصر النسوي، قام الاتحاد بإجراء اللقاءات التكوينية الجهوية بالتعاون مع مؤسسة " فريدريش أبيرت " ، حيث توجت هذه اللقاءات والنشاطات بحوصلة جملة من الانشغالات نوقشت عند القيام بلقاءات دورية مع المدراء المركزيين مثلا Contract de performance (عقد النجاعة)¹
- وأخيرا يمكننا القول إن من أهم التحديات التي تواجه النقابات في الوقت الحالي، كسب الاعتراف السياسي بعد حصولها على الاعتراف القانوني ، صحيح أنه تم قانونيا الاعتراف بعدد كبير من النقابات المستقلة ، غير أنه بالمقابل بقيت نقابات معينة معترف بها سياسياً... أمام هذا الوضع يبقى على النقابة المستقلة أن ترفع تحدي التمثيلية ، فنفوذ هذه النقابات و تمكنها من فرض نفسها كشريك اجتماعي لا غنى عنه، يمر بالاجتهاد في كسب ثقة العمال للانخراط بقوة عن طريق السعي بجد للدفاع عنهم وحمايتهم من كل تعسف يقعون ضحيته في أماكن عملهم، و هذا بالرغم من كل العراقيل التي قد تضعها الإدارة والمسирون، لعرقلة هذا النشاط وتشويه صورة النقابات المستقلة.²

¹ مجلة الإتحاد الوطني لعمال التربية والتكوين ،مرجع السابق ، ص 03

² فضيلة عكاش :تطور الحركة النقابية في الجزائر، معالم عامة، د م ج،الجزائر،2006م،ص8

ثالثاً : المرأة العاملة والمشاركة النقابية .

1/ المشاركة النقابية :

استحوذت مشكلة مشاركة الأفراد في المنظمات والجماعات على اهتمام عدد كبير من الباحثين، وذلك لأ سهاب متعدّدة. " فبالنسبة إلى البعض، ومنهم روجر باجيس (Roger Pages)، يؤكد انه ينبغي أن تكون هذه الدراسة في إطارها السياسي لان مشكلة مشاركة الأشخاص في المجموعات والمنظمات مشكلة سياسية بالدرجة الأولى"¹

وقد استطاع الاختصاصيون في العلوم الإنسانية، ولا سيما المتخصّصين في علم النفس الاجتماعي، أن يقدموا مساعدة جلية للفكر السياسي، من خلال دراسة معمقة تناولت شروط التوازن بين أنشطة الأفراد الإنتاجية أو الاستهلاكية من جهة، ومشاركتهم في تحديد غايات أنشطتهم وشروطها من جهة أخرى.²

ومن ناحية أخرى فان المشاركة في العمل الجماعيّ ضروريّة على المستوى الاجتماعيّ من أجل تحقيق التغيير السياسي والاجتماعي. إذ أن الأفراد ملزمون بأن يشاركوا في العمل الجماعيّ، لأنّه من مصلحتهم تحسين شروط عيشهم؛ فعدم مشاركتهم دليل على وجود مشكلة ما، أو حواجز لا بدّ من تخطّيها. لتأمين الحد الأقصى من الرقابة من قبلهم على وظائفهم طوال حياتهم..³

وقد درس متخصّصون في علم الاجتماع وعلم النفس الاجتماعيّ، ولأسباب غير سياسيّة في الظاهر، لا بل علمية، مشكلة المشاركة من نواحي متعددة :

- متصلة بدراسة البيروقراطية : على غرار وبيير (Weber) وميرتون (Merton)، وسلزويك (Selzwick)، وغولدر (Gouldmer)، وكروزيه (Crosier) ... إلخ
- متصلة بدراسة سلوك الجماعات وال منظمات : على غرار مايو (Mayo)، ولوين (Lewin)، ومورينو (Moreno)، وسيمون (Simon)، ومارش (March)، إلخ.

1 غسان صليبي، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية (الدليل النظري للنقائين)، الاتحاد الدولي للخدمات العامة، لبنان 1998، ص 8

R.pages, « Notions et problèmes concernant la participation politique et le pouvoir », 1963, Nr. 4-5, P.5-14 2

(نقلا عن المرجع السابق)

3 غسان صليبي، مرجع سابق، ص 8

- متصلة باستخراج محددات المشاركة الاجتماعية والتنظيمية : حيث طرح بعض

الباحثين مشكلة المشاركة طرحاً مباشراً، على أنها موضوع أساسي تعالجه جميع الدراسات¹ وبالتالي تفهم على أنها إما متصلة بمشاكل سوسولوجية عامة، أو متصلة بمشاكل نفسية شخصية تتجلى في إطار المجتمع الكلي، في حين يجب ألا ننسى أنّ المقصود دائماً هو المشاركة في عمل جماعي، أي ضمن جماعة أو منظمة. وبالتالي وجود التفاعل والتواصل. ولا يقتصر دور الدراسات النفسية والاجتماعية التي تتناول الجماعات وال منظمات على المساعدة في فهم التصرف الاجتماعي الذي تمثله المشاركة في العمل الجماعي. فقد أجريت عقب أبحاث مورينو (Moreno) ولوفين (Lewin) ومايو (Mayo)، وفي هذه الحالة لا تعتبر المشاركة ضرورة منهجية لإنجاز البحث فحسب، بل تبين الظروف والآثار التي يحدثها أي عمل في هذه المشاركة (action research).²

جميع هذه المقاربات عالجت مسألة المشاركة في المنظمات بشكل عام. وخلال فترة محدّدة من التاريخ اكتسبت هذه المشكلة في المنظمات النقابية بعداً أهم. وقد يبين فونس (Faunce) في معرض تحليله لأهمية علم الاجتماع الصناعي بالنسبة إلى النقابات، أن الأولوية تتوجه نحو الاهتمام، بصورة أساسية بدراسة البنية الداخلية للرقابة في النقابات، والهدف من ذلك تحديداً، هو التعرف على مدى مشاركة الأعضاء في نقاباتهم وممارستهم الرقابة عليها. وقد أجري عدد كبير من الدراسات حول المشاركة في النقابات، وغالباً ما اهتم في البحث بالمشكلة بحد ذاتها.³ ويمكن أن يفسّر هذا الاهتمام بمشكلة المشاركة، بمحاولة الباحثين الرفع من مستوى الوعي المهني للعمال، فبالرغم من الاستغلال الذي يعيشونه، وشروط العمل القاسية وشروط العيش الصعبة، إلا أنهم لا يبذلون الجهد المطلوب من أجل تأمين مشاركة أفضل في تنظيماتهم النقابية، لان المشاركة ليست هدفاً قائماً بحدّ ذاته، بل هي وسيلة تسمح ببلوغ مجتمع أفضل،

1 المرجع السابق ص9

2 المرجع السابق ص6

Spinard, W, "correlates of Trade Union Participation: a summary of the literature", American sociology 3

review, 25 April, 1960, PP. 237-244. (نقلا عن المرجع السابق)

أكثر ديمقراطية وعدالة، و أقل بيروقراطية. وفي نفس الوقت تحقق الهدف وتؤدي إلى المعالجة النفسية، والتدريب المستمر على أوجه مختلفة..¹

ولكي تكون هذه المشاركة ممكنة، يجب على الأشخاص أن يكونوا أكثر تحملاً، و أقل خضوعاً لسلطة الأهل وأرباب العمل وأكثر وعياً لمصالحهم..

ا/المشاركة النقابية في المجتمع الصناعي الاوربي :

وفقاً لألان توران (Alain Touraine) ، مرّ العصر الصناعي بثلاثة نماذج تنظيمية

تكنولوجية ومهنية:

أ العمل المؤهل والمتعدد الكفاءات

ب العمل الممكن (من ماكينة) والشديد التخصص

ج مراقبة العمل الآلي.

ويقابل هذه النماذج الثلاثة ثلاثة أطوار صناعية أطلق عليها توران تسميات الطور أ،

والطور ب، والطور ج.²

1 A. Tannenbaum, «la participation aux activités syndicales », sociologie du travail, Juin 1960, P. 141-150

2 A. Tourain, «L'organisation professionnelle de l'entreprise», , opcit, T, 1P. 387 - 427

وفي ما يلي تلخيص للعلاقة بين مراحل رأسمالية المجتمع الغربي والمشاركة النقابية :
جدول رقم (11) العلاقة بين مراحل رأسمالية المجتمع الغربي والمشاركة النقابية.

المشاركة	حجم الجماعة	معدل الانتساب إلى النقابات	الانديولوجيا النقابية	التنظيم النقابي	الاتصال بالعمال	التنظيم التكنولوجي والمهني	المتغيرات / أطوار الرأسمالية
درجة عالية من المشاركة	متوسط وصغير	ارتفاع معدل الانتماء إلى النقابة	استرجاع وسائل الإنتاج ورفض البرلمانية	نقابة المهنة	اتصالات مسهلة بالتبادل بين مراكز الإنتاج	العمل الماهر المتعدد الكفاءات	أ
تدني درجة المشاركة	كبير	انخفاض معدل الانتماء إلى النقابة	النضال السياسي والانتخابي	اتحاد صناعي ومركزية بيروقراطية	صعوبة الاتصال بفعل تنظيم العمل المجزأ	عمل مؤتمت (automatique) شديد التخصص	ب
ارتفاع درجة المشاركة	صغير ومتوسط	ارتفاع معدل الانتماء إلى النقابات	مراقبة تسيير المؤسسة	نقابة المؤسسة: لامركزية البيروقراطية	تسهيل الاتصال بفعل تنظيم العمل ضمن الفريق	مراقبة العمل المؤتمت	ج

(لن يشمل هذا القسم المرحلة ما بعد الصناعية والتي تميّز حاليًا البلدان المتقدّمة)

ب/ المجتمع الكلي والمشاركة :

حسب أول قانون لهومنس (Homans) الوارد في أعماله حول المجموعات " تضطر كل مجموعة إلى العيش في محيط معين، ويجب أن ييسر لها سلوكها هذا العيش. وبالتالي، تحدد هذه الضرورة، بصورة جزئية، التنظيم الداخلي للجماعة، بصورة تتلاءم مع وضعها"¹ لذلك لا تتوقف المشاركة في المنظمات عليها فحسب. بل تتعداها لترتبط بالمجتمع الكلي الذي يعمل فيه التنظيم. ويمكن أن تتمثل هذه التبعية بصورة مبسطة بشكلين:
 - التبعية غير المباشرة التي تعزى إلى التفاعل بين المجتمع الكلي وال منظمة التي تعمل فيه.

- التبعية المباشرة التي تعزى إلى التفاعل بين الأفراد الأعضاء في المنظمة ومجتمعهم.¹ ولا يسهل التمييز بين شكلي هذه التبعية لأنهما بدورهما مترابطان، فكلّ مجهود للتنظيم يصب في إطار عام تشكله ضغوطات المحيط: الإقتصادية، والقانونية، والاجتماعية، إلخ. كما يفرض التشريع نظاماً داخلياً يحتوي على عناصر بنية رسمية ومجموعة أنظمة قانونية وموجبات خاصة بالأعضاء.²

ويمكن ألاّ تسمح موجبات عيش المجموعة في محيطها إلاّ بمنظمة واحدة، وبنوع واحد من العلاقات المتداخلة. فالمنظمات إذاً ليست بكيان نهائيّ. و"علينا اليوم إكتشاف... أهمية ونسبية استقلالية الجماعات، والمنظمات، والمنشآت، والمؤسسات الاجتماعية، وفي الوقت نفسه الإكتشاف أن هذه المجموعات هي دائماً غير نهائية، و غايتها نكمن في مكان آخر، في المجتمع الكليّ، وفي التاريخ".³

ج/ التجربة الاجتماعية والمهنية والمشاركة :

يتجلى تأثير المجتمع الكليّ على مشاركة العمّال في نقاباتهم ، من خلال تجربتهم لا سيّما في إطار حياتهم الاجتماعية والمهنية. فلقد تبين من الدراسات العديدة التي أجريت حول تأثير الجماعات الانتمائية على المشاركة النقابية، أن المشاركة في العمل النقابي تتأثر بالوعيّ الطبقيّ ، والعائلة ، ومكان إقامة الأجراء ، والجمعيات الاختيارية ، وأصدقاء الأجراء خارج المؤسسة التي يعملون فيها. فكلما كان الوعيّ الطبقيّ عند الأجراء راسخاً شاركوا في النقابات. وكلما كانت مواقف عائلة الأجير إيجابية نحو النقابة شارك في النقابات، وكذلك كلما كانت اهتمامات الأجير بالأمر العائليّة الداخليّة قليلة ، شارك في النقابات. وكلما كان: مكان إقامة الأجير في المدينة ، مكان الإقامة قريباً من مقر العمل ، مؤلفاً من جماعات عمالية متجانسة ، زادت المشاركة في التنظيمات النقابية.

¹ غسان صليبي مرجع سابق ، ص12

² A.Muchielli, *psychologie sociale des organisations*, ed. ESF, 1977, P. 27.

³ G. Lapassade, *groupes, organisations, institutions*, Bordas, Paris 1974, P.124 -125.

وكلما انتمى الأجير إلى بعض الجمعيات الاختيارية كالنوادي والجمعيات شارك في النقابات.

وأخيراً كلما كان للأجير أصدقاء خارج المؤسسة وكان موقف هؤلاء الأصدقاء إيجابياً نحو النقابة زادت المشاركة في النقابة.¹

د/ المؤسسة الاقتصادية والمشاركة :

إنّ العوامل التي تدخل في إطار المؤسسة الاقتصادية التي يعمل فيها الأجراء لها تأثيرها أيضاً على المشاركة النقابية التي لا يمكن أن تُفهم إلا على ضوء التجربة الحياتية التي يعيشها الأجير في عمله.

"إنّ تقسيم العمل في المؤسسة ، وقلة الاتصالات بين الأجراء ، والعلاقات الرسمية المحددة التي تفرضها الأنظمة الداخلية، كل هذه الأمور يمكن أن تؤدي إلى عزل الأجراء بعضهم عن بعض ، والى جعل كل منهم يسعى إلى تحقيق مصالحه الخاصة على حساب المجموعة. ولهذه العوامل تأثير سلبي كبير على حجم المشاركة في العمل النقابي، هذه المشاركة التي تقتض تفاعلاً وتضامناً بين الأجراء."²

إن لعدد العاملين في المؤسسة تأثير كبير على نسبة المشاركة النقابية ، فكلما كبر حجم الجماعة داخل المؤسسة الاقتصادية مثلاً قلت التفاعلات بين الفرد والمجموعة، وبالتالي تنخفض مشاركة هذا الفرد في أعمال هذه المجموعة . ومن جهة ثانية لقد اعتبر أحد الباحثين أن الفرد في المجموعة الكبيرة لا يجد مبرراً لمشاركته في النقابات. فهو يظنّ أولاً أنّ مشاركته أو عدم مشاركته لن تغير شيئاً في عمل النقابات.

كما أن مشاركته في حال حصولها، سوف تأخذ الكثير من وقته ومن جهده دون أن تكسبه شيئاً إضافياً ، فهو سوف يستفيد من ما تحقّقه النقابة سواء شارك في أعمالها أم لم يشارك³.

1 غسان صليبي ، مرجع سابق ، ص 26

Georges Gurwitsch, la vocation actuelle de la sociologie, TI, PUF, 1950, PP. 120-121 2

Albert Meister, La participation dans les associations, ed Ouvrières, Paris 1974P51 3

وأخيراً، يمكن القول إن أغلب المشاركين في النقابات أصدقاء فيما بينهم داخل المؤسسة أكثر من غيرهم ، وأن هؤلاء المشاركين هم عادة نشيطين وفاعلين في جماعة العمل التي يعملون فيها، ومنه يتبين لنا عندئذ كم للعلاقات الإنسانية والاجتماعية داخل مؤسسة العمل من تأثير على المشاركة في العمل النقابي.

هـ/ الثقافة والمشاركة :

يمكن أن نلاحظ اختلافاً في ردّات الفعل الفردية حيال المشاركة النقابية، حسب الأثر الثقافي حيث يمكن تسجيل نوعين من الملاحظات :

- بحسب ما أشار إليه كرزيه (Crozier) يمكن أن يعتبر عدم المشاركة سلوكاً مرضياً في مجتمع يعتبر فيه إثبات استقلالية الشخص قيمة بحد ذاتها.
- ولكن هيرى في دراسة أخرى أنّ العلاقات بين الطبقات الشعبية والقادة في النقابات ، تتوقف على الظروف الاجتماعية والثقافية في مختلف البلدان التي تقوم فيها تلك النقابات.¹

فالأجواء المختلفة التي يمكن أن تسود الحركات العمالية في مختلف الدول الغربية تنطبق، على حدّ قوله، على نقاط التباين بين الثقافات التي تشارك فيها تلك الحركات. فعلى سبيل المثال، إن طابع الشكلية الذي تتسم به النقابات الأنجلوسكسونية، وتقيداً غير المشروط بالمراعاة الصارمة لقواعد اللعبة، يتعارض مع الاعتباطية الفوضوية والتسلطية التي تسود الاجتماعات والمؤتمرات في البلدان اللاتينية. ويشير لاباساد (Lapassade) إلى أن إرادة القاعدة في المشاركة والإدارة تتضاءل كلما تضاءل الإكراه والتسلط في العمل... ويضيف أن خبير العلوم الاجتماعية يستطيع أن يكتشف هذه الظاهرة في المجتمعات البيروقراطية بكل بساطة.²

2- ظاهرة عزوف المرأة العاملة عن ممارسة العمل النقابي.

لا يمكن دراسة واقع عمل المرأة النقابي بشكل عام ومجرد عن الظروف التي تعيشها، حيث تختلف الظروف الموضوعية المتاحة من مكان إلى آخر، ويتمتع كل بلد بخصوصية في بيئته الاقتصادية والاجتماعية ومستوى الوعي السياسي والثقافي، الأمر الذي ينعكس على

1 Claude Levy, Lebover, psychologie des organisations, PUF, P187

2 M. Crozier "sociologie du syndicalisme", T2, 1970, P. 180

تطور وعي المرأة ونموها ، والانفتاح على تهيئة الظروف التي تسمح بالانخراط في العمل النقابي، ولا يخفى ما للعامل الذاتي لدى المرأة من تأثير على مشاركتها بكل أبعادها وشموليبتها، واختلاف مكونات هذا العامل من بلد إلى آخر ومن امرأة إلى أخرى، فوعيتها وتأهيلها العلمي، وثقافتها، ونضوجها الفكري يؤهلها للمشاركة في أداء أي عمل ، إلا أن هذا لا ينفي وجود قواسم مشتركة بين مختلف البلدان التي يجمعها تراث مشترك أو لغة مشتركة أو حضارة واحدة، كما هو الحال في الوطن العربي .

"كما أن بعض الموروثات الثقافية تفت عائقا في سبيل تقدم المرأة و ممارستها لبعض الوظائف والأعمال ، والترقية المهنية والإدارية، فتؤدي أحيانا إلى الفصل بين النساء والرجال في بعض الوظائف، وعلى سبيل المثال فان سيادة بعض القوالب النمطية في المجتمع يؤدي إلى خمول المرأة و ضعفها و خجلها و عدم التزامها أحيانا بأنظمة العمل الخاصة ، وتعارض طبيعتها مع مسؤوليات القيادة، على اعتبار أن الوظائف القيادية تحتاج إلى خصال ذكورية كالعدوانية والتنافسية والحسم والشدة، وتستبعد خصال الاجتهاد والتعاون والصدق والصبر والنزاهة من شروط شغل الوظائف القيادية، مع أن جميع هذه الخصال هي صفات إنسانية لا تتوقف كثيرا على نوع الجنس.

وتجبر الثقافة السائدة النساء- في كثير من الأحيان- على هجر العمل المأجور والاكتفاء بالحياة العائلية، أو تؤدي بها لاختيار العمل الجزئي لبعض الوقت، مما يدعم حرمان النساء من فرص عديدة"¹

1 تقرير المرأة العربية ، اتجاهات وإحصاءات، الصادر عن اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، نيويورك 2004، ص 27، جدول 13

"ولتفادي التأثير السلبي لهذه القوالب تمت مجهودات معتبرة لجلب المرأة نحو العمل النقابي، فعلى سبيل المثال انخرطت المرأة البحرينية في النقابات العمالية مؤخرًا(في 24 سبتمبر 2002م) وقد بلغ عدد النقابات التي تشكلت حتى سبتمبر 2003م حوالي 36 نقابة، 5 نقابات منها ترأسها نساء ، وهي نقابة الفندقة والتموين ونقابة الأسواق الحرة ونقابة عاملات مصانع الملابس والنسيج ونقابة EDS لدولة الخليج. وتشكل المرأة نسبة صئيلة حوالي 5ر12% من أعضاء مجالس إدارة النقابات وتوصلت امرأة واحدة فقط إلى مجلس إدارة الاتحاد العام لنقابات عمال البحرين"¹

وفي الجزائر هناك برامج خاصة لفائدة النساء النقابيات ، و ملتقيات متعددة تهدف إلى التعريف بالحقوق المهنية للمرأة في التشريع الوطني والإتفاقيات الدولية ، بالإضافة للوقوف وبالأرقام على وضعية المرأة العاملة النقابية ، قصد وضع إستراتيجية لجلب النساء العاملات في النقابة .²

"لذلك فدمج المرأة في العمل النقابي يتم على عدة مستويات أهمها :

المستوى الأول : يتمثل بالتنقيف والتوعية والتدريب للنساء العاملات، وتعريفهن

بحقوقهن القانونية والنقابية ، وضرورة مشاركتهن في العمل النقابي تقوية للحركة العمالية ، وخلق قيادات نقابية جماهيرية قادرة على التأثير من أجل الدفاع عن مصالح العاملات ، وتنظيمهن في لجان عمالية تعتبر حجر الزاوية في التنظيم النقابي .

المستوى الثاني: يتمثل بسن التشريعات والقوانين وتطبيقاتها، و ممارسة الضغوط الكبيرة

من أجل إصدار قانون نقابات عادل، يصون حرية التنظيم النقابي للعاملات والعمال على حد سواء ودون تمييز ، والضغط من أجل تنفيذ القوانين التي تنظم العلاقة بين أطراف العمل الثلاثة " الطبقة العاملة ، أصحاب العمل والدولة "، وتفعيل دور مفتشي العمل لضمان تطبيق حقيقي لبنود القانون ، إضافة إلى متابعة إصدار القوانين، وتعديل ما هو مجحف منها بحق الطبقة العاملة

...

1 منشورات الأمم المتحدة ced aw/c/bhr/2 اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة 2007/11/17 ص70

2 لقاء مع النقابية ح/ قدوس ، بوابة المرأة ، www.womengateway.com

المستوى الثالث : يتمثل في إتباع التقاليد الديمقراطية داخل التنظيمات النقابية المختلفة ولتحقيق ذلك يجب العمل على إجراء انتخابات حرة ونزيهة ، والعمل على ترسيخ استقلالية العمل النقابي بما يخدم مصالح الطبقة العاملة دون تمييز ، و رسم سياسات تعزز مشاركة المرأة في العمل النقابي ، والعمل على تفعيلها باستمرار¹.

3 : معوقات مشاركة المرأة العاملة في العمل النقابي

لا ترتبط الصعوبات والمعوقات بانخراط المرأة في العمل النقابي وحسب وإنما في الالتحاق بالعمل نفسه ، ومنها نذكر:

- 1 - عدم توفير فرص عمل مناسبة للنساء .
- 2 - عدم تشكيل لجان للمرأة في النقابات منذ بدء تزايد التحاق المرأة بالعمل، لتساعد على استقطاب النساء لعضوية النقابات .
- 3 - الدور القاصر لمعظم اللجان النقابية في نشر الوعي النقابي بين صفوف العمال بشكل عام والنساء بشكل خاص.
- 4 - النظرة القاصرة لمشاركة المرأة وتقدمها وتحررها والتلفظ بعبارات جارحة من قبل البعض يتسبب بعزوف النساء عن المشاركة .
- 5 - الأعباء الإضافية التي تتحملها المرأة على عاتقها، ومشقة الجمع بين المسؤولية الأسرية والعمل حيث تصيبها بحالة من الإحباط ، وتجعلها تحجم عن أي مشاركات لعدم زيادة تلك الأعباء.
- 6 - معظم العاملات من الأمهات لا يجدن دور الرعاية لأطفالهن من الحاضنات أو رياض الأطفال ، وبالتالي تزداد مطالبتهن بالإجازات أو حالات الاستئذان للخروج من العمل مما يضعهن محل اتهام بالتقصير في العمل.
- 7 - بعد مرافق العمل عن أماكن سكن العاملات يجعلهن يعزفن عن المشاركة في أية نشاطات أو فعاليات خاصة عند عدم توفر وسائل المواصلات المناسبة.
- 8 - قلة أو انعدام عدد النساء في مواقع صنع القرار في الأجهزة الإدارية أو النقابات يؤثر سلبيًا في تأكيد النساء لحقوقهن ، أو تمكنهن من تحقيق مكاسب لهن.

1 انظر صوت النساء ، فلسطين السنة الثامنة ، العدد 206 ، الخميس -2004/12/30

9 - عدم ثقة النساء ببعضهن أو غيرتهن من البعض الآخر، قد يؤثر سلباً في الوصول لمواقع قيادية ، بسبب عدم انتخابهن ، وضياع الفرص على النساء بسبب تدني مستوى الوعي.

10 - ويأتي أخيراً حصول المرأة على امتيازات نص عليها القانون مثل أجازات الوضع، وتخفيف ساعات العمل أثناء الحمل، وفترة الإرضاع ، مما يجعل بعض المسؤولين يقللون من شأنها بسبب تغييبها عن العمل في تلك الفترات ، فيتولد لديها شعور بالإحباط، والخوف من المواجهة ، والإحجام عن المطالبة لتولي المناصب القيادية ، والوصول إلى مواقع صنع القرار...¹

ومن جانب آخر، يمكن تحميل الحركة النقابية كامل المسؤولية عن تهميش و تغييب المرأة عن العمل النقابي، كونها لم تحرك ساكناً على صعيد تفعيل الدور النسوي في النقابات ، لكن هذا لا يعني إعفاء الجمعيات النسوية من التقصير و الإهمال لعدم إعطائها أهمية بالغة للعمل النقابي ، فهي لم تقم بحملات ضغط على النقابات من أجل ضمان حصة للتمثيل النسائي في العمل النقابي ، لكي تكون قضايا المرأة العاملة جزء لا يتجزأ من أولويات ومصالح هذه الطبقة .

النتائج الغياب:

يؤدي غياب و إقصاء المرأة عن ممارسة العمل النقابي إلى تغييب قضايا المرأة النقابية و المطالبة عن برامج النقابات ، فلا يستطيع الذكور مهما أوتوا من قدرة على تمثيل هموم و مصالح المرأة و مطالبها ، كما أن غياب المرأة أفقد العمل النقابي زخماً و فعالية القطاع النسوي العامل الذي يعاني هموماً تتقاطع مع هموم القطاع العمالي و المهني ، و له خصوصية، حيث يعاني من التمييز الحقوقي و المالي ، و يجري استغلاله و تحديداً في القطاع غير المنظم ، كالعاملات في الزراعة أو السكرتيرات و الممرضات و خادمت البيوت ...

كذلك نتيجة غياب المرأة عن نقاباتها أدى و سيؤدي بالضرورة إلى غيابها عن العمل العام الوطني و الاجتماعي ، مما أفقد الحركة الوطنية و السياسية الزخم الجماهيري .

1 أحمد عاطف حسن ، المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة وكيفية مواجهتها في ظل المتغيرات الدولية ، منشورات الدار القومية، القاهرة ، 1985

إن عدم مشاركة المرأة النقابية يعكس عدم مشاركتها في الجدل الدائر حول قوانين تمسها و ذات صلة مع شأنها اليومي الحياتي و المادي .

و يبدأ الضرر من أصغر مكونات المجتمع ألا وهي الأسرة انتهاءً بالهيئات القيادية التي تصنع قرارات المجتمع . فقد تضررت مصالح النساء نتيجة هذا الغياب فأصبحت المرأة العاملة هي الأكثر عرضة للاستغلال في قطاعات العمل المختلفة ، سواء الخاصة أو العامة ، من حيث التمييز في التوظيف والأجور والترقيات ، وعلى مستوى القوانين أيضاً¹ .

ب/آليات تفعيل المشاركة:

هناك حاجة ماسة إلى تفعيل مشاركة المرأة في العمل النقابي خاصة بعد ارتفاع وتيرة الاستغلال الذي تتعرض له الطبقة العاملة بشكل عام.

أما فيما يتعلق بالمرأة فالحاجة مضاعفة والإصرار كبير لخوض النضال من خلال تمكين النساء العاملات بمهارات القيادة والتفاوض، والعمل على قاعدة الشراكة من أجل تحقيق هذه المشاركة و تفعيلها ، وخاصة في ظل عدم استقلالية النقابات العمالية، وتجر هياكلها التمييزية ضد المرأة ، وعدم ديمقراطيتها و لتفعيل المشاركة يمكن الاهتمام بما يلي :

1 ضرورة التوجه لإجراء عمليات توعية و تثقيف مجتمعي للنساء تحديداً بأهمية المشاركة النقابية انتساباً و فعلاً وإبراز مردودها على المرأة بمكاسب مادية و معنوية .

2 ضرورة التوجه لإجراء انتخابات في عموم النقابات ، يسبقها حملة مشاركة تستهدف خلالها المرأة العاملة لاستقطابها على أساس برنامجي ، و دفعها للترشح لعضوية الهيئات القيادية بمستوياتها المختلفة .

3 إعطاء فرص حقيقية للنساء للانخراط في العمل النقابي، و المشاركة في الهيئات المقررة على صعيد إقرار السياسات و آلية رسم القرار .

4 إظهار البعد النقابي في آليات العمل اليومي ، وإعطاء العمل النقابي أهمية عبر تفعيل دور الأعضاء في النقابات .

1 د. رشاد عبد اللطيف ، قضايا المرأة ، نقلا عن الموقع www.egkw.com

5 العمل على توعية وتدريب النساء بأهمية وضرورة مشاركتهن في الحياة النقابية ، لضمان حقوقهن ، والدفاع عنها ، والعمل على تطويرها أيضاً " ¹

إن اغلب النساء العاملات قادرات وبشكل فعال على خوض معركة العمل النقابي ، فهناك نماذج نسوية قادرة على خوض الحياة النقابية في حال توفر بيئة داعمة لهن ، حيث أثبتن جدارة وكفاءة متميزة ، و برعن في العمل النقابي ، إلا أنهن تركنه بسبب الصعاب و العقبات التي وضعت في طريقهن..

1 انظر صوت النساء ،. السنة الثامنة ، العدد 206 ، فلسطين الخميس -2004/12/30

خلاصة الفصل الرابع

نؤكد مرة أخرى ، أن النقابة تشكل إحدى التنظيمات الاجتماعية التي تكتسي أهمية وتأثيرا اجتماعيين ، حيث تتضح فوائدها بزيادة أهمية العمل نفسه ، و لا نبالغ في هذا الإطار إذا قلنا إن العمل النقابي هو من المؤشرات الأساسية التي تعكس مستوى الأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، وكذا درجة ممارسة الحريات في المجتمع ، و طبيعة العلاقات الاجتماعية بما في ذلك علاقة السلطة بالمجتمع المدني .

لقد توصلنا في هذا الفصل إلى المفهوم الحقيقي للعمل النقابي، وكيف نشأ في بريطانيا وتطور في أوروبا الغربية ، ثم المراحل التي مر بها في الجزائر ، واهم التنظيمات النقابية النشطة في الساحة الوطنية .

وفيما يخص المشاركة النقابية توصلنا إلى أنها مرتبطة بعوامل متعددة . ولا يمكن دراستها بمعزل عن هذه العوامل التي أهمها التنشئة الاجتماعية ، وعندما تغيب المرأة العاملة عن الانخراط في التنظيم النقابي فهذا هو العزوف الذي يتنامى بفعل مجموعة صعوبات وعوائق مختلفة تمكنا من الوصول إلى أهمها عن طريق الدراسة والتحليل.

الجانب الميداني

الفصل الخامس : الإجراءات المنهجية للدراسة

الفصل السادس : عرض وتحليل بيانات الاستمارة

الفصل السابع : نتائج الدراسة

الفصل الخامس

الإجراءات المنهجية للدراسة

1 مجالات الدراسة

أ/ المجال الزمني

ب/ المجال البشري

ج/ المجال المكاني

2 منهج الدراسة

3 أدوات جمع البيانات

أ/ استمارة الاستبيان

ب/ المقابلة

4 العينة ومواصفاتها

أ/ نوع المعاينة

ب/ صنف المعاينة

ج/ إجراءات السحب

الإجراءات المنهجية للدراسة

1 - مجالات الدراسة :

أ/ المجال المكاني :

المجال المكاني المقترح في هذه الدراسة هو مدينة الجلفة ، التي تبعد عن الجزائر العاصمة بحوالي 300 كلم ، وتمثل عاصمة الولاية ، وباعتبار أنها منطقة حضرية فإنها تحتوي على الكثير من المؤسسات التربوية لذلك تعد نموذجا ملائما لمجتمع البحث المراد دراسته .

ب/ المجال البشري :

يتمثل في كل النساء العاملات في قطاع التربية ، باستثناء غير المرسمات ومنتحلات صفة عقود ما قبل التشغيل ، فكانت الإحصائيات تؤكد وجود 2686 امرأة من مجموع 8947 الذي يمثل العدد الكلي أي بنسبة 30.02%¹

ج/ المجال الزمني :

دامت الدراسة الميدانية حوالي اثنا عشر أسبوعا ابتداء من 05 / ديسمبر 2009 إلى غاية 20 فيفري 2010 وقد تمت على فترات هي :

الفترة الأولى : ودامت حوالي أسبوعين حيث خصصت للدراسة الاستطلاعية الميدانية

للتعرف على مجتمع البحث ومحاولة التقرب منه. حيث كان الاتصال بمديرية التربية لولاية الجلفة أولا ، ثم النزول إلى الميدان لإجراء مقابلات مع بعض النساء العاملات في قطاع التربية وبشكل مباشر مع بعض النقابيات.

الفترة الثانية : دامت حوالي ثلاثة أسابيع حيث تم فيها البدء في إجراءات بناء الاستمارة..

الفترة الثالثة : دامت حوالي ثلاثة أسابيع وفيها تم التطبيق الفعلي للاستمارة.

الفترة الرابعة: دامت حوالي أسبوعين وفيها تم :

¹ احصاءيات مديرية التربية لولاية الجلفة الى غاية 2008/12/31

- تفرغ المعطيات المتحصل عليها بعد الترميز باستعمال نظام spss ثم :
- اختيار الجداول حسب فرضيات الدراسة

2 - المناهج المستعملة :

"يعبر المنهج عن خطوات منظمة يتبعها الباحث لمعالجة الموضوعات التي يقوم بدراستها للوصول الى نتائج معينة " ¹

ونظرا لان الدراسة تهدف إلى معرفة أهم عوامل التنشئة الاجتماعية كالعامل الاجتماعي، الاقتصادي، والثقافي ، وما يترتب عنها من مشاركة في التنظيمات النقابية، فإنها تدخل ضمن الدراسات الوصفية التحليلية التي تقف بالملاحظة والتشخيص والتتبع لكل عناصر الظاهرة المطروحة للدراسة ، لتحديد خصائصها ، وتفسيرها، بغية استخلاص النتائج وفق الأهداف المرسومة .. ومنه نقترح استعمال وتوظيف المنهج الوصفي بهدف الحصول على معطيات من مجتمع البحث المقصود أو العينة المختارة منه. حيث يتضمن عدة عمليات أهمها :

تداول ظاهرة المشاركة النقابية في إطار التحليل السوسولوجي .

جمع معلومات مفصلة عن المشاركة النقابية للمرأة العاملة على وجه الخصوص من حيث الخصائص والأبعاد ...

دراسة أهم العوامل المرتبطة بالظاهرة والتي تؤثر في حجمها. وقد توصلنا إلى أن التنشئة الاجتماعية تعتبر عامل مهم بمتغيراته الاجتماعية ، الاقتصادية والثقافية ، ثم تصنيفها ،ومعرفة علاقاتها ، ومدى ارتباطها ببعضها وبالظاهرة في حد ذاتها.

- تحليل البيانات وتفسيرها ..
- استنتاج العوامل المؤدية إلى عزوف المرأة العاملة عن المشاركة في التنظيمات النقابية.

1 عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ، الجزائر، د.م.ج.1985 ، ص12

3 - العينة ومواصفاتها :

ا/ نوع المعاينة :

نقترح معاينة احتمالية حيث يكون فيها احتمال الانتقاء معروفا بالنسبة إلى كل عنصر من عناصر مجتمع البحث..¹

تتطلب هذه المعاينة عدا أو قائمة تشمل كل عناصر مجتمع البحث

ب/ صنف المعاينة :

نقترح معاينة طبقية وهي صنف ينطلق من فكرة أن هناك خاصية أو عدة خصائص تميز عناصر مجتمع البحث، والتي لا بد من أخذها بعين الاعتبار قبل الانتقاء.. يسمح هذا الإجراء بإنشاء مجموعات صغيرة، أو طبقات ، سيكون لها بعض الانسجام"² وأثناء سحب العينة يصبح من الممكن اخذ بعين الاعتبار عدد من المتغيرات مثل السن ، المستوى ، الحالة العائلية... الخ

في دراستنا نستطيع تأكيد وجود أربع طبقات : طبقة التعليم الثانوي ، المتوسط ، الابتدائي والإداريات . ثم نقوم بمعاينة عشوائية بسيطة داخل كل طبقة..

ولقد كانت عملية اختيار عينة مجتمع البحث كالتالي :

● اقترحنا عدد مفردات العينة 100 من مجموع 2686 أي بنسبة 26 %

وقد وزعت كما يلي :

25 لطبقة التعليم الثانوي

25 لطبقة التعليم المتوسط

25 لطبقة التعليم للابتدائي

25 للإداريات

● انجاز قائمة عددية مفصلة تضم كل المؤسسات التربوية داخل المدينة

(الثانويات ، المتوسطات، الابتدائيات) التي تتوفر على نسبة معتبرة من العنصر النسوي .

1 موريس انجرس ، منهجية البحث العلمي . دار القصة ، الجزائر ، 2004 ، ص301

2 موريس انجرس ، مرجع سابق ، ص304

- اختيار 5 ثانويات من القائمة بسحب عشوائي بسيط بما يفي العدد المطلوب ، ثم توزيع الاستمارة على 5 عاملات من كل ثانوية عن طريق السحب العشوائي .
 - تكرار نفس العملية مع طبقة التعليم المتوسط والابتدائي .
 - أما الإداريات فمفرداتهن من المؤسسات التربوية التي وقع عليها الاختيار، باعتبار أن كل مؤسسة تحتوي على عدد معتبر من الإداريات كأعوان المصالح الاقتصادية وكاتبات الإدارة ..الخ.
- إن الإجراءات المتخذة سابقا سمحت لنا بالحصول على عينة نعتقد أنها أكثر تمثيلية لمجتمع البحث .

ج إجراءات السحب

لجاناً إلى السحب بواسطة الإعلام الآلي لاختيار الأرقام المناسبة للعناصر المنتقاة .

4 أدوات جمع البيانات

لكل منهج أدوات خاصة تستعمل من أجل الحصول على المعلومات ، حيث تتيح الدراسات الوصفية إمكانية تعدد التقنيات أثناء جمع المعطيات ، ذلك انه يمكن الاستعانة بكافة الطرق المستخدمة للحصول على المعلومات ، وكذا الجمع بين أكثر من طريقة واحدة مثل المقابلة والملاحظة واستمارة البحث وتحليل الوثائق...¹

ومن أهم الأدوات المقترحة في هذه الدراسة لجمع البيانات من الميدان :

الاستمارة - المقابلة

أ/ استمارة استبيان

"الاستبيان أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي يستعمل للحصول على الحقائق ، والتوصل إلى الوقائع ، والتعرف على الظروف والأحوال ، ودراسة المواقف والاتجاهات ، يساعد الملاحظة ويكملها وفي اغلب الأحيان يعتبر أهم الأدوات في الدراسات الاجتماعية"²

1 صالح بن بوز ، المناهج والمقاربات في بحوث الاعلام ، مجلة الثقافة الجزائر العدد 111/110 ، ص 182

2 رجاء وحيد الدويدي ، البحث العلمي اساسياته النظرية وممارساته العلمية ، دار الفكر المعاصر، دمشق ط 2000/ ، ص 329

وكذلك تعرف بانها" اداة تتضمن مجموعة من الأسئلة او الجمل الخبرية ، التي يطلب من المفحوص الاجابة عنها بطريقة يحددها الباحث.."¹

صياغة الاستمارة

أثناء صياغة الاستمارة اعتمدنا بشكل رئيسي على فرضيات الدراسة ، حيث تمكنا من محاولة إعادة بناء المؤشرات من جديد على هيئة أسئلة مفتوحة وأخرى مغلقة عددها 57 سؤال، توجه إلى كل النساء العاملات في قطاع التربية المنخرطات وغير المنخرطات.

المفتوحة: أسئلة توجي بإجابات على شكل مواقف أو آراء ، يعبر عنها المبحوث دون تقييد .

المغلقة : أسئلة ذات إجابات متعددة مضبوطة يختار الباحث منها ما يناسبه.

○ أثناء صياغة الأسئلة راعينا قدر الإمكان : الدقة ، الوضوح ، الابتعاد عن الإيحاء والأحكام المسبقة...

محاوِر الاستمارة

يتكون الاستبيان المقدم لمفردات عينة مجتمع البحث من ثلاث محاور أساسية هي :

المحور الأول : يتعلق بالبيانات العامة ويحمل 06 أسئلة

المحور الثاني : يتضمن بيانات تتعلق بالتنشئة الاجتماعية بعواملها المختلفة الموزعة في محاور فرعية تشمل :

ا/العامل الاقتصادي : 13 سؤالاً

ب/العامل الاجتماعي :الأسري 7 أسئلة ، المهني 8 أسئلة

ج/ العامل الثقافي : 15 سؤال

المحور الثالث : يتضمن بيانات حول مشاركة المرأة العاملة في التنظيمات النقابية ويحتوي على 8 أسئلة .

1 د حسان هشام ، منهجية البحث العلمي ، مطبعة الفنون البيانية بالجلفة ، الجزائر ، 2007 ص112

● مراحل بناء الاستثمار :

اختيار استثمار الاستبيان كأداة مناسبة لجمع البيانات من الميدان ثم :

- الشروع في إعداد الاستثمار
- التوزيع الأولي للاستثمار
- التعديل الأولي للاستثمار
- تحكيم الاستثمار
- التعديل وفق التحكيم
- ضبط الاستثمار
- توزيع الاستثمار
- جمع الاستثمار

ب/ المقابلة

نظرا لاتصافها بالمرونة وتحقيقها لأكبر استجابة للمبحوثين، فإننا اقترحنا استعمالها لأنها :

- تتيح فرصة الملاحظة المباشرة لرصد بعض سلوكيات النساء العاملات في القطاع التربوي خصوصا .

- تتيح فرصة التعمق لفهم بعض مواقف وآراء النساء العاملات النقابيات.

- أجرينا المقابلة على 35 امرأة عاملة في قطاع التربية من الأطوار الثلاث ومن الإداريات التابعات لمديرية التربية على وجه الخصوص، نظرا لوجودهن دفعة واحدة .

ا/تصميم المقابلة :

تعتبر المقابلة تكملة لاستمارة الاستبيان، فكانت لزاما علينا الإطلاع على ظاهرة المشاركة النقابية للمرأة العاملة ، ووصفا كيفيا للواقع .فكانت مقابلة تشخيصية فردية نصف مفتوحة تضمنت مجموعة من الأسئلة (انظر الملاحق)

التكميم : بعد استعمال منهج تحليل المحتوى أي تحويل المعطيات الكيفية إلى كمية

تحصلنا على نتائج أولية منها :

- فيما يتعلق بالمشاركة النقابية وجدنا 12 كلمة تدل على الموروث الثقافي الاجتماعي و 09 كلمات توحى بالجانب الاقتصادي والباقي متفرقات لذلك تعتبر التنشئة الاجتماعية من أهم العوامل المؤثرة في مشاركة المرأة العاملة في التنظيمات النقابية .

- فيما يخص نمط المشاركة وجدنا نساء عاملات :
عازفات تماما عن ممارسة العمل النقابي وغير منخرطات نهائيا.
عازفات تماما عن ممارسة العمل النقابي ولكن منخرطات شكليا.
مشاركات في العمل النقابي وغير منخرطات في أي تنظيم نقابي.
مشاركات في العمل النقابي ومنخرطات في التنظيم النقابي.

الفصل السادس

تحليل بيانات الاستمارة

1 تحليل جداول البيانات العامة

2 تحليل جداول المتغير المستقل

3 تحليل جداول المتغير التابع

4 تحليل جداول الفرضية الأولى

5 تحليل جداول الفرضية الثانية

6 تحليل جداول الفرضية الثالثة

تمهيد:

قصد التقرب أمبريقيا من مجتمع الدراسة الذي يتضمن النساء العاملات في قطاع التربية، نقوم بعرض خصائص العينة المنتقاة ، ثم التطرق إلى تحليل جداول الفرضيات الثلاث .

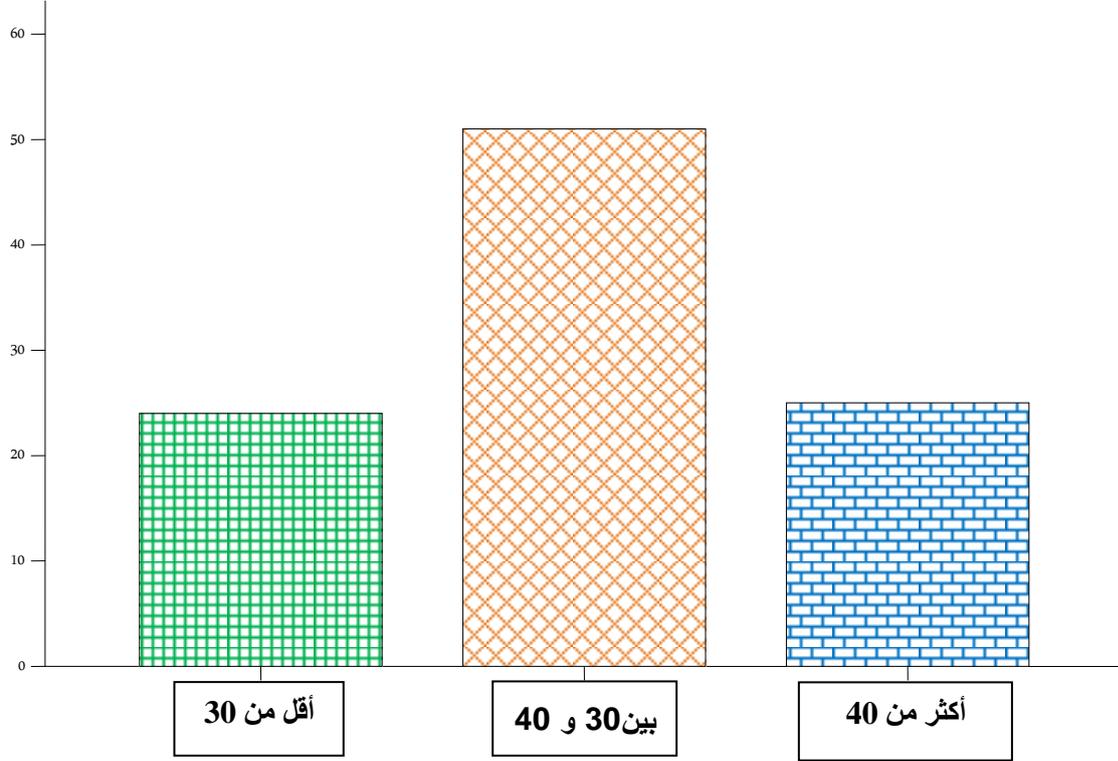
VI-1. تحليل جداول البيانات العامة**جدول رقم(12) يوضح الفئات العمرية لمفردات العينة**

العمر	التكرارات	النسبة%
أقل من 30	24	24,0%
بين 30 و 40	51	51,0%
أكثر من 40	25	25,0%
المجموع	100	100,0%

يتضح لنا من خلال الجدول أن أعلى نسبة من النساء العاملات في عينة الدراسة، تتراوح أعمارهن (بين 30 و 40 سنة) وكان ذلك بنسبة 51 % وتليها فئة (أكثر من 40 سنة) بنسبة 25% وتقاربها فئة (اقل من 30 سنة) بنسبة 24% .

يمكن القول إن الفئة الوسطى (بين 30 و 40) تسطر على سن أغلب العاملات في قطاع التربية ، الذي شهد في السنوات الأخيرة استقطابا للكثير من النساء بحكم توفر العديد من المناصب ، وكذا لخصوصية المنطقة التي تدعم أكثر عمل المرأة في هذا القطاع بالذات .

شكل رقم (1) يوضح الفئات العمرية لمفردات العينة

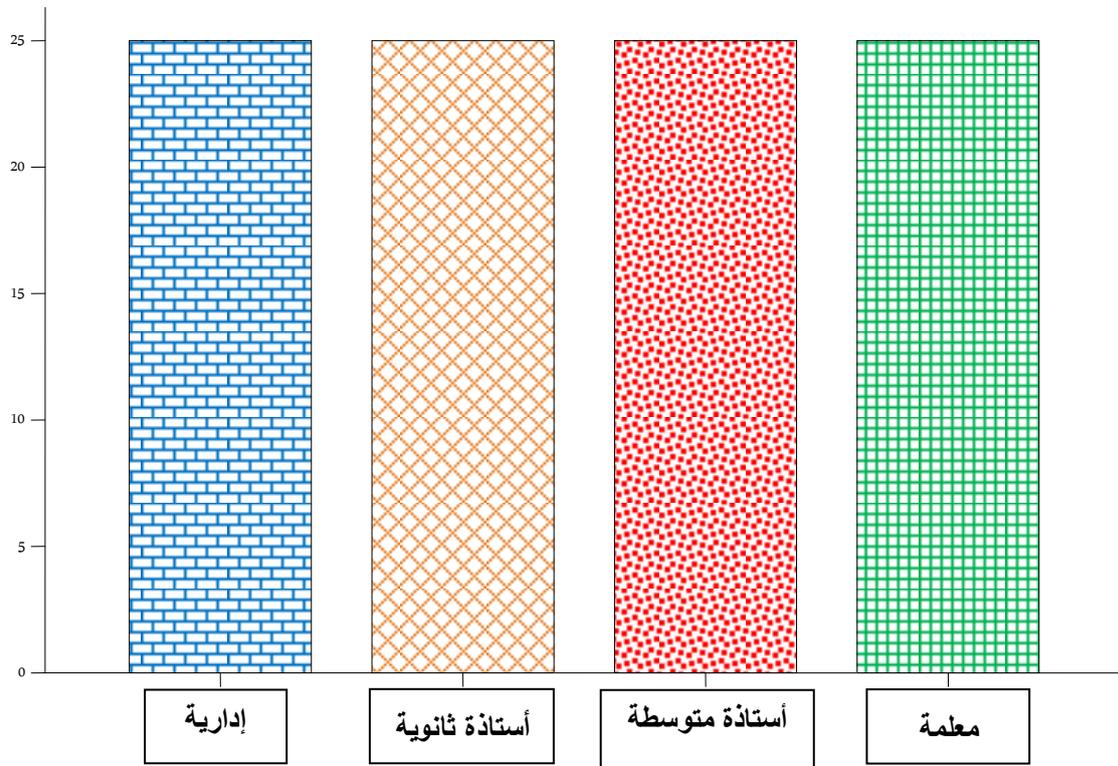


جدول رقم (13) يوضح صنف وظيفة مفردات العينة

النسبة %	التكرارات	الوظيفة
25,0	25	معلمة
25,0	25	أستاذة متوسط
25,0	25	أستاذة ثانوي
25,0	25	إدارية
100,0	100	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن النسب متساوية بين فئات قطاع التربية ب 25 % ، ويعود ذلك لاختيارنا عينة طبقية من مجتمع البحث ، فكانت 25 فردا من كل صنف ، أي من التعليم الابتدائي والمتوسط والثانوي إضافة لفئة الإداريات ، وذلك حتى تكون العينة أكثر تمثيلية ونكون قد عالجت الأصناف الموجودة بالقطاع بشكل متوازن..

شكل رقم (2) يوضح صنف وظيفة مفردات العينة

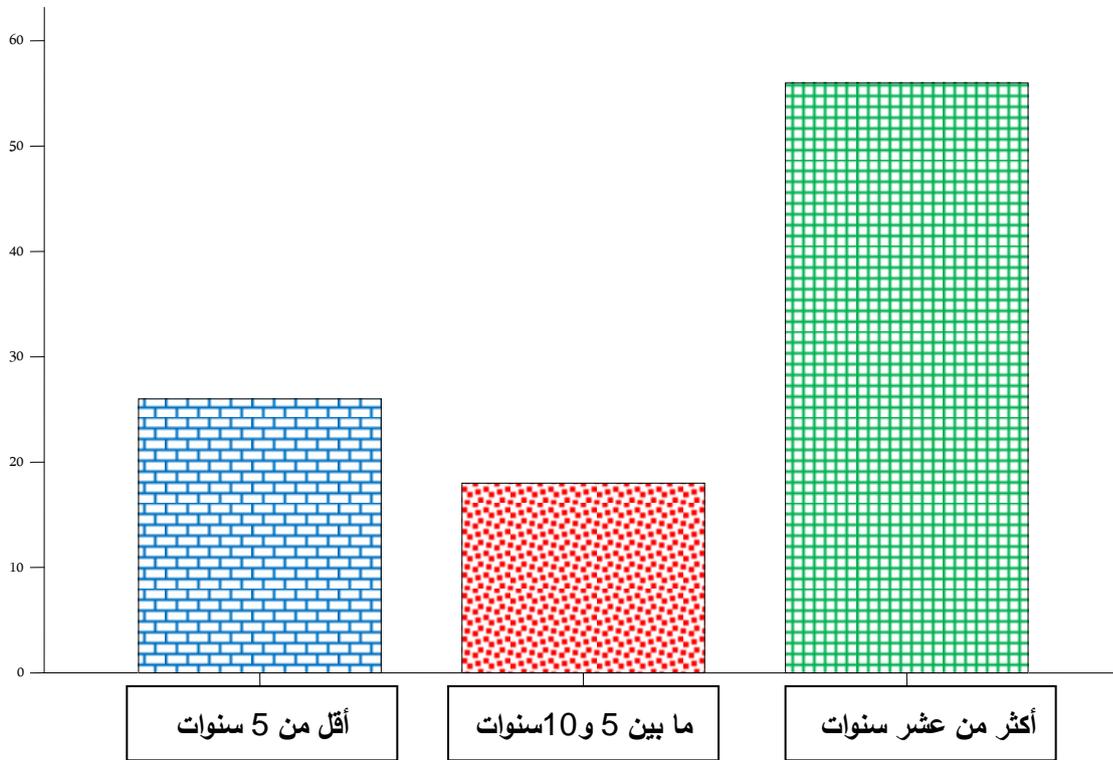


جدول رقم (14) يوضح الأقدمية العامة لمفردات العينة

الأقدمية	التكرارات	النسبة %
أقل من 5 سنوات	26	26,0
ما بين 5 و 10 سنوات	18	18,0
أكثر من عشر سنوات	56	56,0
المجموع	100	100,0

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة من حيث الأقدمية العامة في قطاع التربية لمفردات العينة كانت للفئة (أكثر من 10 سنوات) بنسبة 56% ، تليها فئة (أقل من 05 سنوات) بنسبة 26% ، ثم فئة (ما بين 05 و 10 سنوات) بنسبة ، ويعود ذلك إلى كون القطاع شهد استقرارا بحكم تواجد نساء عاملات انتمين إليه منذ مدة طويلة..

شكل رقم (3) يوضح الأقدمية العامة لمفردات العينة



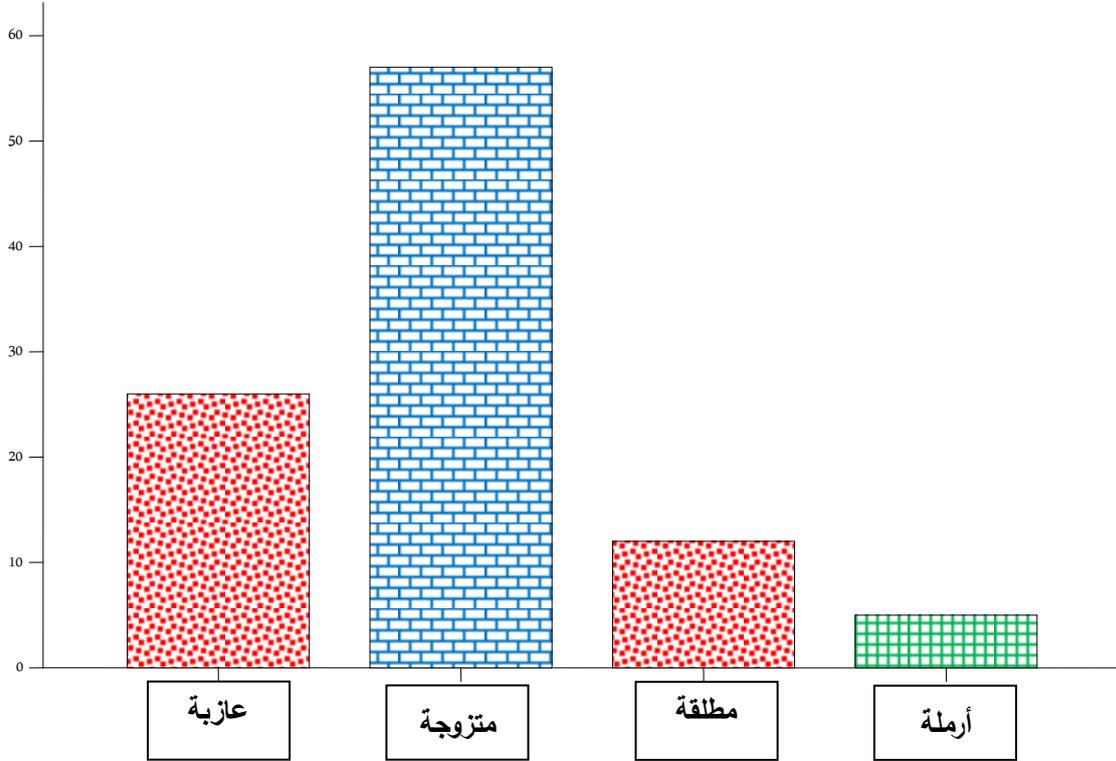
جدول رقم (15) يوضح الحالة العائلية لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	الحالة العائلية
26,0	26	عازية
57,0	57	متزوجة
12,0	12	مطلقة
5,0	5	أرملة
100,0	100	المجموع

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن الحالة العائلية لمفردات العينة الموزعة في الأصناف الأربعة: العازيات ، المتزوجات ، المطلقات ثم الأرملة كانت بنسب متفاوتة، حيث نجد أن أكبر نسبة كانت للمتزوجات بـ 57 % ، تليها العازيات بـ 26% ثم المطلقات بـ 12 % وأخيرا الأرملة بنسبة 05 % .

يمكن تفسير ذلك بكون قطاع التربية من أكبر القطاعات التي تحوي نسبة معتبرة من النساء العاملات ، وبالتالي من الطبيعي إيجاد هذا التنوع الذي تغلب عليه فئة المتزوجات ، كون الزواج وتكوين أسرة مطمح وألوية كل النساء ...

شكل رقم (4) يوضح الحالة العائلية لمفردات العينة



جدول رقم (16) يوضح عدد الأولاد لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	عدد الأولاد
31,0	31	أقل من 3
29,0	29	بين 3 و 5
4,0	4	أكثر من 5
11,0	11	بدون أولاد
75,0	75	المجموع
25,0	25	القيم غير المعنية
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول يتضح لنا أن فئة (أقل من 03) في عدد الأولاد لمفردات عينة مجتمع البحث شكلت النسبة الأكبر ب 31% ، تليها فئة (بين 03 و05) بنسبة مقاربة لها حيث قدرت ب 29% ، بينما كانت فئة بدون أولاد بنسبة 11% . أما الفئة الأخيرة أكثر من 05 أولاد فكانت بنسبة 04% ، إضافة إلى القيم غير المعنية والتي تخص العازبات والمقدرة ب 25% من النسبة الكلية .

يرجع ذلك إلى عوامل متداخلة: اجتماعية ،اقتصادية وثقافية تخص المنطقة كالدخل ومستوى المعيشة ، ونوعية المسكن ، والموروث الاجتماعي الثقافي السائد ، والمؤدي إلى نمطية معينة في التفكير والسلوك ، منها ظاهرة الإنجاب...

شكل رقم (5) يوضح عدد الأولاد لمفردات العينة.



VI-2. تحليل بيانات المتغير المستقل (التنشئة الاجتماعية).

جدول (17) يوضح الإقامة لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	الإقامة
69,0	69	في حي حضري
29,0	29	في حي شعبي
2,0	2	في الريف
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن اغلب مفردات عينة مجتمع البحث يقمن في حي حضري بنسبة 69 %، تليها الإقامة في حي شعبي بنسبة 29 %، ثم في الريف بنسبة 02 % .

يرجع ذلك إلى أن العينة المختارة تقيم أصلا في مدينة الجلفة وضواحيها والتي شهدت مؤخرا نموا ديموغرافيا وتوسعا عمرانيا هائلا ، حيث انتشرت الأحياء الحضرية وزاد قاطنوها مع انحصار واضح للأحياء الشعبية في المناطق المركزية من المدينة ..

جدول (18) يوضح المسكن لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	المسكن
11,0	11	فيلا
51,0	51	شقة
38,0	38	منزل ارضي
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن اغلب مفردات عينة مجتمع البحث يقمن في شقق بنسبة 51 %، تليها الفئة التي تقيم في منازل أرضية بنسبة 38 %، أما الفئة التي تقيم في فيلا فكانت نسبتها قليلة حيث قدرت ب 11 % من النسبة الكلية .

يرجع ذلك إلى كون الشقة هي المسكن المتوفر بقوة ، مقارنة بالمنزل الأرضي بالغ التكاليف ، أو الفيلا التي تعتبر حكرًا على طبقات اجتماعية مميزة وقليلة ...

جدول (19) يوضح رأي مفردات العينة حول البعد عن مقرات التنظيم النقابي

عائق البعد	التكرارات	النسبة %
نعم	24	24,0
لا	76	76,0
المجموع	100	100,0

من الجدول نلاحظ أن نسبة كبيرة تقرب 76% من عينة مجتمع البحث أقرت أن البعد عن مقرات التنظيمات النقابية على اختلاف أنواعها لا يشكل عائقًا ومانعًا للانخراط والمشاركة النقابية ، حيث أجابت بلا ، بينما أقرت مجموعة أخرى بأن البعد يشكل عائقًا ومانعًا للمشاركة، وكانت نسبتها 24 % وقد أجبن بنعم .

يرجع ذلك إلى تدخل عوامل أخرى منها ملكية السيارة ، التي تجعل البعد ليس بالعائق، أو أن منظومة النقل منظمة ومتوفرة في المدينة ، وبالتالي فليس البعد مانعًا للالتحاق بمقرات التنظيمات، أو قد تكون الفكرة المسبقة عن العمل النقابي المتضمن زيارات قليلة إلى المقرات هي الدافع وراء ذلك .

جدول (20) يوضح رأي مفردات العينة في عدم توفر السيارة

عائق عدم توفر السيارة	التكرارات	النسبة %
نعم	67	67,0
لا	33	33,0
المجموع	100	100,0

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 67 % من عينة مجتمع البحث أكدت أن عدم توفر السيارة يشكل عائقًا لممارسة بعض أنشطة العمل النقابي، وقد أجبن بنعم ، أما نسبة 33% من العينة المنتقاة فترى أن عدم توفر السيارة لا يشكل عائقًا .

يعود ذلك إلى أن السيارة أصبحت في وقتنا الحاضر تشكل ضرورة ملحة لقضاء المصالح ومزاولة الأنشطة ، لذلك تحتاج ممارسة العمل النقابي خصوصا لدى الأعضاء والقادة إلى وسيلة تنقل خاصة ، تمكنهم من تفعيل كل ما يترتب عن المشاركة النقابية..
 أما المجموعة الثانية التي أجابت بنعم فقد تكون بعيدة عن المشاركة النقابية، وبالتالي تفتقر إلى أبجديات العمل النقابي ، وليس لها دراية بأنشطته المختلفة..

جدول (21) يوضح مدى حرية تصرف مفردات العينة في الراتب

النسبة %	التكرارات	حرية التصرف فيه
70,0	70	نعم
30,0	30	لا
100,0	100	المجموع

من الجدول نلاحظ أن 70% من مفردات عينة مجتمع البحث المتمثلة في النساء العاملات في قطاع التربية، بمدينة الجلفة، أكدن أن لهن الحرية الكاملة في التصرف في الراتب ، على عكس الفئة الثانية التي تؤكد انه ليس لها حرية التصرف فيه وكانت بنسبة 30% يرجع ذلك إلى أن الفئة الأولى تشعر بنوع من الاستقلالية عن الزوج أو الولي وينضج اجتماعي يؤهلها إلى إزاحة كل وصاية..
 ومن ناحية أخرى قد يلعب المستوى الاقتصادي لأسر هذه الفئة دورا هاما ، فقد تكون من الميسورة ماديا ، وبالتالي فهي ليست بحاجة إلى راتب العاملة .
 وكذلك يتدخل الموروث الديني لبعض الأولياء والأزواج في هذه القضية ، حيث يعتقدون بأحقية المرأة العاملة في راتبها لذلك يتركونها لحالها..

جدول (22) يوضح مدى كفاية الراتب لمفردات العينة

النسبة%	التكرارات	كفاية الراتب
24,0	24	نعم
76,0	76	لا
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 76% من عينة مجتمع البحث ترى أن الراتب غير كاف لمجابهة متطلبات الحياة ، بينما تؤكد البقية انه كاف ، وقدرت ب 24% .

ترجع عدم كفاية الراتب إلى تعقد الحياة الاجتماعية، وكثرة المتطلبات، وزيادة الكماليات، وغلاء الأسعار . إضافة إلى تدني الأجور وخاصة في قطاع التربية . لذلك فمن الطبيعي أن تصرح اغلب المبحوثات بعدم رضاهن عن سياسة الأجور المعتمدة .

ويمكن تفسير اعتقاد الفئة الثانية بكفاية الأجور إلى بعض الظروف المحيطة بها فقد تكون عناصرها من العازبات ، أو من الأسر قليلة العدد التي تقل احتياجاتها المادية ، أو أن لها مداخل إضافية . وتلعب القناعة في جانبها الأخلاقي دورا هاما في القضية .

جدول (23) يوضح مدى تقييد مفردات العينة بالالتزامات المادية الأسرية

النسبة%	التكرارات	الالتزامات المادية تجاه الأسرة
87,0	87	نعم
13,0	13	لا
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن نسبة 87% من مبحوثات عينة مجتمع البحث أقررن بان لهن التزامات مادية تجاه الأسرة ، بينما ترى البقية منهن أنهن غير معنيات بهذه الالتزامات وكانت نسبتهن 13% .

لتفسير هذه المعطيات ، يمكن القول إن الواجب الأسري المتمثل في الالتزامات المادية ضرورة ملحة في المجتمع الجزائري عموما وبصفة خاصة في منطقة الجلفة، حيث تملية

العادات والتقاليد ، فوجد أواصرا أسرية قوية ، ووازعا دينيا يقر بمبدأ التعاون والمساعدة بين أفراد الأسرة الواحدة .

جدول(24) يوضح مدى وجود المشاكل الأسرية لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	وجود المشاكل الأسرية
13,0	13	نعم
87,0	87	لا
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ إن 87 % من عينة مجتمع البحث صرحن بعدم وجود مشاكل أسرية معتبرة، بينما تقر الفئة الثانية بنسبة قليلة 13 % أنها تعاني فعلا من مشاكل داخل الأسرة .

لتفسير ذلك يمكن القول إن قطاع التربية يزخر بالمثل العليا ، وبانتشار القيم الأخلاقية التي يقتنع بها ويمارسها أغلب المنتسبين إليه ، وبالتالي فمن الطبيعي أن ينعكس ذلك على الجانب الاجتماعي الأسري لعاملات القطاع ، فنقل المشاكل الأسرية ويسود التفاهم والاحترام.

جدول(25) يوضح اثر الحالة العائلية لمفردات العينة في حجم المشاركة النقابية

النسبة %	التكرارات	اثر الحالة العائلية في المشاركة
58,0	58	عائقا للمشاركة
14,0	14	حافزا للمشاركة
28,0	28	لا علاقة لها بالمشاركة
100,0	100	المجموع

من الجدول أعلاه نلاحظ أن الفئة الأولى ترى أن الحالة العائلية تشكل عائقا لممارسة العمل النقابي ، وكانت نسبتها 58 % من النسبة الكلية لعينة مجتمع البحث ، تليها الفئة الثانية التي ترى أن حالتها العائلية تشكل حافزا للمشاركة بنسبة 14 % ، بينما تقر الفئة الثالثة أن حالتها لا علاقة لها بالمشاركة النقابية بنسبة 28 %.

يرجع هذا الاختلاف في الاعتقاد والقناعة الشخصية والرؤية الخاصة، إلى جملة عوامل أهمها الجانب الاجتماعي والنفسي للمرأة العاملة في قطاع التربية والتي تجد نفسها في جملة علاقات اجتماعية متنوعة ومتداخلة، تفرض عليها نمطية معينة من التفكير والسلوك .. وعلى سبيل المثال فان المرأة المتزوجة كثيرة الأولاد، العاملة في قطاع التربية ، قد تجد نفسها أمام جملة من الالتزامات الأسرية، تحتم عليها أن تجعلها في قمة الأولويات فتتجاهل المهام الأخرى..أما المرأة المطلقة فقد تجد نفسها في وضعية مريحة لرفع التحدي أمام عقبات صنعها المجتمع الذي ينبذ المطلقات، فتكون حالتها حافزا للانخراط في العمل النقابي مثلا ، وذلك لتجد لنفسها مكانة اجتماعية فقدتها سابقا..

جدول (26) يوضح مدى وجود المشاكل المهنية لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	المشاكل المهنية
22,0	22	نعم
78,0	78	لا
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 78 % من عينة مجتمع البحث يعتقدون بعدم وجود مشاكل مهنية على مستوى مؤسسة العمل التي يزاولون فيها نشاطاتهم التربوية ، أما 22 % من مفردات البحث فيعتقدون بوجود مشاكل مهنية .

قد يرجع هذا الاختلاف إلى الطبيعة الاجتماعية للمرأة العاملة، فقد تتسبب في بعض المشاكل المهنية ، أو تكون ضحية لها.

ومن ناحية أخرى، قد تعود هذه الرؤى إلى نظرة المرأة للأشياء والحكم عليها، كتقدير الحجم الطبيعي للمشاكل المهنية ، ونوعيتها ودرجة تأثيرها..

جدول (27) يوضح نوع العلاقة بإدارة العمل لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	العلاقة بإدارة العمل
87,0	87	حسنة
13,0	13	متوترة
100,0	100	المجموع

من الجدول نلاحظ ان 87 % من عينة مجتمع البحث ترى أن علاقتها بإدارة العمل تبدو حسنة ، عكس الفئة الثانية التي ترى أنها سيئة ، حيث كانت نسبتها 13 % من النسبة الكلية . قد يعود تحديد نوع العلاقة إلى درجة الانضباط في العمل وأداء المهام التربوية ، وإلى المصالح الشخصية والولاء ، وكذلك إلى عامل السن والمكانة الاجتماعية ..

جدول (28) يوضح نوع العلاقة بالزملاء لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	العلاقة بالزملاء
93,0	93	حسنة
7,0	7	متوترة
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 93 % من عينة مجتمع البحث والمتمثلة في النساء العاملات في قطاع التربية بمدينة الجلفة يعتقدن أن العلاقة بزملاء العمل حسنة، بينما ترى 07 % من النسبة الكلية أن العلاقة متوترة .

قد تعود نوعية العلاقات بين زملاء المهنة الواحدة إلى الصفات الخلقية للفرد، ودرجة تجاوبه مع الآخرين، وما يقدمه لهم إضافة إلى طبيعته شخصيته . وعموماً فإن قطاع التربية و بحكم ما يتبنى من قيم حسنة، فإن العلاقات داخل صفوفه مشهود لها بالتميز .

جدول (29) يوضح مدى القدرة على التواصل لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	القدرة على التواصل
83,0	83	نعم
17,0	17	لا
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن 83 % من عينة مجتمع البحث ترى أن لها القدرة الكاملة على التواصل مع الآخرين ، بينما ترى الفئة الثانية والمقدرة نسبتها ب 17 % من النسبة الكلية أنها غير قادرة على التواصل..

يمكن تفسير ذلك بكون قطاع التربية من أهم القطاعات التي يتبنى عناصره التواصل بشكل متنوع و مستمر ، فلا عجب أن تكون المرأة العاملة في قطاع التربية من أكثر العاملات تواسلا مع الآخرين ، بحكم تواسلها الأولي مع التلاميذ خصوصا ومع الأولياء عموما..بينما نفسر نسبة الفئة الثانية بتدخل عوامل أخرى تحول دون التواصل الفعال كنوعية الزوج الذي يفرض عليها اتصالا محدودا أو التنشئة الاجتماعية السلبية التي تلقتها سابقا ...

جدول (30) يوضح مدى الرضا الوظيفي وحجم ضغوط العمل لمفردات العينة

النسبة %	التكرارات	الرضا الوظيفي وضغوط العمل
72,0	72	نعم
14,0	14	لا
14,0	14	لا ادري
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن هناك ثلاث فئات لعينة مجتمع البحث ، الفئة الأولى تعتقد أن ضغوط العمل قليلة في المؤسسة التربوية وبالتالي فهناك رضا وظيفيا ، وكانت نسبتها الأكثر ب72 % ، أما الفئة الثانية فتعتقد العكس أي أن هناك ضغوطا بالغة في المؤسسة التربوية، وكانت النسبة 14 %، بينما لم تستطع الفئة الثالثة الإجابة فاخترت لا ادري بنسبة 14 % من مجموع النسبة الكلية .

قد ترجع كثرة ضغوط العمل في المؤسسة التربوية إلى تغير طبيعة تلميذ المرحلة الحالية من تلميذ يقدر أستاذه ، ويحترمه ، وبطيعة، ويخافه في اغلب الأحيان ، إلى تلميذ متمرد يتحدى أستاذه ، ويرى فيه عائقا لتصرفاته ، ونموذجا للجيل الماضي.. أضف إلى ذلك عدم الاستقرار في المنظومة التربوية، فقد أصبح التغيير المستمر غير المدروس صفة تلاصق الحقل التربوي. ومن ناحية أخرى تراجع مخزون القيم الاجتماعية التي كان يوجهها المجتمع نحو المدرسة والتي أعطت لها تميزا واستمرارا ..

جدول(31) يوضح مجال المستوى التعليمي لأولياء مفردات العينة

النسبة %	التكرارات	المستوى التعليمي للولي
11,0	11	جامعي
16,0	16	ثانوي
73,0	73	بدون مستوى
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 73 % من عينة مجتمع البحث قد كان أولياؤهم بدون مستوى، بينما 16 % من النسبة الكلية كان مستوى أولياؤهم "ثانوي"، أما نسبة 11 % من النسبة الكلية فكان المستوى "جامعي" .

يعود تدني المستوى في ولاية الجلفة عموما إلى انتشار ظاهرة الأمية بين عناصره ، نظرا إلى أن المجتمع الجلفاوي بطبعه مجتمع رحال ، يتصف بطابع البداوة في وقت مضى . وللاشارة فان أولياء العاملات يمثل الجيل الأول الذي تنطبق عليه الصفات التي ذكرناها سابقا ، عكس الجيل الحالي المتميز بحمل الشهادات العليا والتخصصات المختلفة..

VI-3. تحليل بيانات المتغير التابع (المشاركة النقابية) .

جدول(32) يوضح حجم الانخراط في العمل النقابي

النسبة %	التكرارات	الانخراط
25,0	25	نعم
75,0	75	لا
100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 25% من عينة مجتمع البحث المتمثل في النساء العاملات في قطاع التربية ، صرحن أنهن منخرطات في التنظيم النقابي ، بينما أقرت نسبة كبيرة قدرت ب75 % من النسبة الكلية بأنهن غير معنيات بالمشاركة النقابية .
 مما سبق يمكن القول إن هناك ظاهرة اجتماعية واضحة المعالم ، تتمثل في عزوف المرأة العاملة عن المشاركة في التنظيم النقابي ، حيث تتحكم فيها جملة عوامل مختلفة، كالمستوى الاقتصادي للمرأة العاملة ، ورأسمالها الثقافي ، ووضعها الاجتماعي الأسري والمهني..

جدول(33) يوضح العلاقة بين العمر والانخراط في التنظيم النقابي

المجموع	العمر			التكرارات	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	أكثر من 40	بين 30 و 40	أقل من 30			
25	8	11	6	%		
100,0%	32,0%	44,0%	24,0%	%		
75	17	40	18	%	لا	
100,0%	22,7%	53,3%	24,0%	%		
100	25	51	24	%		المجموع
100,0%	25,0%	51,0%	24,0%	%		

نلاحظ من خلال الجدول أن الفئة العمرية (بين 30 و 40) تمثل العدد الأكبر في الانخراط ب11 من مجموع 25 أي بنسبة 40 % ، تليها فئة (أكثر من 40) ب 08 وبنسبة 32% ، أما فئة (أقل من 30 سنة) فكان انخراطها أقل ب06 عناصر وبنسبة 24%
 أما غير المنخرطات فكان عددهن 75 مفردة منها 40 في الفئة العمرية (بين 30 و 40) أي بنسبة 53.3 % ، وهي أعلى نسبة ، تليها فئة (أقل من 30) ب18 مفردة وبنسبة 24% ، وأخيرا فئة (أكثر من 40 سنة) ب17 مفردة وبنسبة 17. %

مما سبق يمكن القول إن الفئة العمرية الثانية (بين 30 و40) تمثل مرحلة عمرية متوسطة تشهد استقرارا في العمل التربوي، وتعودا على طريقتة، ونضجا في التعامل مع أبعدياته. وبالتالي تقبل على ممارسة العمل النقابي براحة أكبر، عكس الفئة الأولى التي تعتبر في بداية الطريق، حيث تصرف النظر إلى أمور أخرى خاصة بالعمل التربوي، كالانشغال بالتحضير والتدريس.. أما الفئة الأخيرة فهي على وشك مغادرة قطاع التربية، وبالتالي تهتم بأولويات هذه المرحلة كالتفكير في التقاعد ...

جدول(34) يوضح العلاقة بين الوظيفة والانخراط في التنظيم النقابي

المجموع	الوظيفة في القطاع				ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	إدارية	أستاذة ثانوي	أستاذة متوسط	معلمة			
25	4	15	4	2	ت	%	
100,0%	16,0%	60,0%	16,0%	8,0%	%		
75	21	10	21	23	ت	%	لا
100,0%	28,0%	13,3%	28,0%	30,7%	%		
100	25	25	25	25	ت	%	المجموع
100,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن فئة أستاذات التعليم الثانوي كان انخراطهن في التنظيمات النقابية كبيرا 15 منخرطة من المجموع 25 بنسبة 60% تليها فئة أستاذات التعليم المتوسط ب04 منخرطات أي بنسبة 16%، ونفس الشيء مع فئة الإداريات، أما فئة المعلمات في قطاع التربية فكان عدد المنخرطات منهن 02 أي بنسبة 08% من النسبة الكلية وهي اقل نسبة يرجع كون غالبية المنخرطات في العمل النقابي من فئة التعليم الثانوي إلى وجود نوع من الوعي الطبقي لديها، فهي تمثل قمة الهرم من حيث المستوى والشهادة، ونوعية العمل التربوي المقدم من طرفها، لذلك تشهد تميزا ودرجة عالية من الأداء المهني المؤدي إلى زيادة النضج، وبالتالي تكثر مطالباتها بالحقوق، ويساعد في ذلك قلة العدد، إضافة إلى وجود نقابات متنوعة تخص هذه الفئة بالذات، عكس الفئات الأخرى التي تمثل درجة اقل من الوعي المهني، وعدم وجود نقابات معتمدة خاصة بكل واحدة منها..

خلاصة القول إن هناك علاقة واضحة بين الوظيفة وحجم المشاركة النقابية للنساء العاملات في قطاع التربية .

جدول(35) يوضح العلاقة بين الأقدمية العامة والانخراط في التنظيم النقابي

المجموع	الأقدمية العامة			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	أكثر من عشر سنوات	ما بين 5 و 10 سنوات	أقل من 5 سنوات			
25	11	5	9	ت	%	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	44,0%	20,0%	36,0%	%		
75	45	13	17	ت	%	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	60,0%	17,3%	22,7%	%		
100	56	18	26	ت	%	المجموع
100,0%	56,0%	18,0%	26,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن فئة أكثر من 10 سنوات تمثل العدد الأكثر انخراطا لمفردات عينة مجتمع البحث ب 11 مفردة وبنسبة تقدر ب 44 % ، تليها فئة اقل من 05 سنوات ب 09 مفردات وبنسبة تقدر ب 36 % ، وأخيرا فئة ما بين 05 و 10 سنوات بنسبة 20% من النسبة الكلية .

يتضح لنا من المعطيات الإحصائية السابقة أن فئة أكثر من 10 سنوات كأقدمية عامة في قطاع التربية تمثل الحصة الأكبر من حيث الانخراط ، ويرجع ذلك إلى التجربة المهنية التي تمتلكها ، إضافة إلى عامل الاستقرار الذي تشهده ، وبالتالي فإنها الأجدر للقيام بمهام أخرى كتمثيل الزملاء في التنظيمات النقابية ..أما فئة اقل من 05 سنوات فإنها تحاول وبحكم الحدوثة أن تجد لها مكانة تمكنها من طرح انشغالاتها وإسماع صوتها للوصول إلى مبتغياتها.. وأخيرا يمكن القول إن الأقدمية العامة للمرأة العاملة في قطاع التربية تساهم إلى حد كبير في مشاركتها في التنظيمات النقابية .

جدول (36) يوضح العلاقة بين الحالة العائلية والانخراط في التنظيم النقابي

المجموع	الحالة العائلية				ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	أرملة	مطلقة	متزوجة	عازبة			
25	2	6	7	10	ت	%	
100,0%	8,0%	24,0%	28,0%	40,0%	%		
75	3	6	50	16	ت	%	لا
100,0%	4,0%	8,0%	66,7%	21,3%	%		
100	5	12	57	26	ت	%	المجموع
100,0%	5,0%	12,0%	57,0%	26,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 40 % من مفردات عينة مجتمع البحث المنخرطات في التنظيم النقابي، أو ما يساوي 10 من 25 مفردة كانت حالتها العائلية من فئة العازبات ، وهي تمثل النسبة الكبرى ، أما فئة المتزوجات المنخرطات فكانت ب 07 مفردات وبنسبة 28 %، وتقاربها فئة المطلقات المنخرطات ب 06 وبنسبة 24 % ، أما النساء الأرامل فكان حجم انخراطهن مقدرا ب 08 % .

يرجع الانخراط الأكبر للعازبات في التنظيم النقابي، إلى كون هذه الفئة تعتبر الأكثر تحررا من القيود الأسرية ، والضوابط الاجتماعية ، وباعتبارها تملك نوعا من حرية التصرف والاستقلال المادي .حيث يؤولها إلى لعب ادوار إضافية ، وانجاز مهام أخرى ، إضافة إلى أنها قليلة الالتزامات ، وتملك شبكة أوسع من الاتصالات..

أما فئة المتزوجات فان حجم تمثيلها في العمل النقابي يعتبر منطقيا بحكم كثرة عددها . بينما يتقارب حجم تمثيل المطلقات والأرامل على اعتبار أنهن قليلات العدد ويشكلن استثناءا وليس قاعدة عامة..

من الطبيعي القول بان الحالة العائلية تتحكم في حجم المشاركة النقابية للمرأة العاملة وبالتالي، فان هناك علاقة و تأثير بينهما .

جدول (37) يوضح العلاقة بين عدد الأولاد والانخراط في التنظيم النقابي

المجموع	عدد الأولاد في حالة الزواج				ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	بدون أولاد	أكثر من 5	بين 3 و 5	اقل من 3			
15	3	0	3	9	%		
100,0%	20,0%	,0%	20,0%	60,0%	%		
60	8	4	26	22	%	لا	
100,0%	13,3%	6,7%	43,3%	36,7%	%		
75	11	4	29	31	%		المجموع
100,0%	14,7%	5,3%	38,7%	41,3%	%		

من خلال الجدول نلاحظ انه من بين 25 امرأة عاملة في قطاع التربية منخرطة في التنظيم النقابي ، كانت 09 منها لها عدد أولاد اقل من 03 ، وهي الفئة الأولى بنسبة تعتبر الأكبر وتقدر ب60 % . تليها فئة (بين 03 و 05) أولاد ب 03 مفردات ، وبنسبة 20 % ، ونفس الشيء لفئة بدون أولاد ، حيث كانت النسبة 20 % .

نلاحظ انه لا توجد نساء منخرطات في التنظيم النقابي من عينة مجتمع البحث لهن عدد أولاد أكثر من 05 .

يمكن القول انه كلما قل عدد الأولاد قلت الالتزامات الأسرية للمرأة العاملة ، وأضحت مهامها الخارجية سهلة المنال . وبالتالي فمن السهل الانخراط في العمل النقابي ، عكس المرأة كثيرة الأولاد التي تجد نفسها مجبرة على تأدية واجبات أسرية كثيرة، ومرتبطة أكثر بمهام متنوعة ، تقف حاجزا بينها وبين أي أعمال أخرى خارج هذا النطاق .

أما فئة بدون أولاد فان عددها قليل في مفردات عينة مجتمع البحث 11 % (حسب جدول البيانات العامة) لذلك كان انخراطها في العمل النقابي ضئيلا مقارنة بالنسب الأخرى .

جدول (38) يوضح حجم العضوية في العمل النقابي

من نسبة المنخرطات %	من النسبة الكلية %	التكرارات	العضوية
24 %	6,0	6	نعم
76 %	19,0	19	لا
100 %	25,0	25	المجموع
/	75,0	75	القيم غير المعنية
/	100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 06 نساء عاملات من مفردات عينة مجتمع البحث المنخرطات في التنظيم النقابي والمقدر عددهن ب 25 بنسبة تقدر ب 06 % من النسبة الكلية وبنسبة 24 % قد كانت لهن العضوية في التنظيم النقابي .
بينما تقدر نسبة من لم يحصلن على العضوية في التنظيم النقابي ب 19 % من النسبة الكلية ، وب 76 % من نسبة المنخرطات .

يمكن القول إن نسبة عضوية النساء في التنظيمات النقابية تعد ضئيلة مقارنة بعدد العاملات، أو بنسبة الانخراط ، ويعود ذلك إلى كون العضوية تشكل مرحلة متقدمة من المشاركة وبالتالي فهي صعبة المنال ، وتحتاج وقتا طويلا ، وعملا متواصلا، وجهدا بالغا ، وهو ما تفتقده المرأة عموما ، إضافة إلى عقبات اجتماعية متنوعة تقف أمامها حاجزا كالتابع الذكوري للمجتمع ، والموروث الثقافي المتداخل ، والعادات المتأصلة..

جدول(39) يوضح أن سبب عدم الانخراط في العمل النقابي يعود إلى قلة البديل

البديل	التكرارات	من النسبة الكلية %	من نسبة غير المنخرطات
نعم	49	49,0%	65.3%
لا	26	26,0%	34.7%
المجموع	75	75,0%	100%
القيم غير المعنية	25	25,0%	/
المجموع	100	100,0%	/

من خلال الجدول نلاحظ أن 49 مفردة من المجموع المقدر ب 75 امرأة غير منخرطة أي بنسبة 65.3 % قد أقررن بان سبب عدم الانخراط متمثل في قلة البديل في التنظيم النقابي، فهن يرفضن التنظيمات النقابية الموجودة على الساحة . بينما صرحت 34.7 % الباقية أن البديل ليس بالضرورة عائقا للانخراط ، بل السبب في رأيهن عوامل أخرى .

يرجع وجود عامل البديل كسبب مبرر لعدم الانخراط إلى النظرة الأيديولوجية أو التوجه الديني لبعض النساء العاملات في قطاع التربية ، فهن يشترطن وجود نقابة تابعة من توجهات وقيم يؤمن بها ويعتقدن أنها الأمثل، ومن ناحية أخرى تلعب الأفكار المسبقة لدى البعض منهن دورا كبيرا في طرح البديل كحل ، حيث يأخذن انطباعا سيئا عن النقابات الحالية ، ويتهمنها بالانتهازية في العمل ، والتسلط في القيادة ، (انظر الجدول 67) ولذلك يرفضنها جملة وتفصيلا..

جدول (40) يوضح حجم الانتخاب في العمل النقابي

الانتخاب	التكرارات	من النسبة الكلية %	من نسبة المنخرطات %
نعم	21	21,0	84
لا	4	4,0	16
المجموع	25	25,0	100
القيم غير المعنية	75	75,0	/
المجموع	100	100,0	/

من خلال الجدول نلاحظ أن 21 من مفردات عينة مجتمع البحث المتمثل في النساء العاملات المنخرطات في العمل النقابي من مجموع 25 أي بنسبة 84 % قد أكدن أداء عملية الانتخاب داخل التنظيم النقابي ، أما النسبة المتبقية منهن والمقدرة ب 16 % فصرحت مفرداتها بعدم أدائها لحق الانتخاب .

يعود أداء عملية الانتخاب عموماً إلى ثقافة الشخص، ومدى قناعته بالعملية نفسها، لذلك ترى الكثير من عاملات التربية انه من الواجب أداء هذا الحق، واختيار من ينوب عنهن، ويتكلم باسمهن، ويطرح انشغالاتهن ، ويسعى جاهداً إلى حل مشاكلهن .بينما ترى نسبة قليلة أنها غير معنية بهذه العملية إيماناً منها بعدم جدواها وتأكيدها منهن بنتائجها السلبية .

جدول (41) يوضح حجم التقيد باللوائح والتعليمات في العمل النقابي

التقيد باللوائح والتعليمات	التكرارات	من النسبة الكلية %	من نسبة المنخرطات %
نعم	17	17,0	68
لا	8	8,0	32
المجموع	25	25,0	100
القيم غير المعنية	75	75,0	/
المجموع	100	100,0	/

من الجدول نلاحظ أن 17 مفردة من عينة مجتمع البحث المتمثل في النساء العاملات في قطاع التربية والمنخرطات في التنظيمات النقابية والبالغ عددهن 25 قد صرحن أنهن يتقيدن باللوائح والتعليمات الصادرة عن التنظيم النقابي، وكانت نسبتهن 68 % . أما النساء المنخرطات واللواتي لا يتقيدن باللوائح والتعليمات فكانت نسبتهن 32 % .

يرجع حجم التقيد بكل ما يصدر عن قيادة وهيآت التنظيم النقابي إلى مدى الانضباط السلوكي، والقناعة الشخصية للعناصر، وإيمانهم بقيمه وقضاياه، وكل ما يتعلق بأهدافه، وكذلك إلى الظروف المحيطة بالشخص المنخرط، وخاصة في جانبها الاجتماعي، فالعلاقات الاجتماعية الرسمية وغير الرسمية تلعب دورا هاما في عملية التطبيق، أضف إليها نمط الاتصال المستخدم، ونوع قيادة التنظيم النقابي المشرفة على كل العمليات.

جدول (42) يوضح حجم انجاز المهام في العمل النقابي

انجاز المهام	التكرارات	من النسبة الكلية %	من نسبة المنخرطات %
نعم	11	11,0	44
لا	14	14,0	56
المجموع	25	25,0	100
القيم غير المعنية	75	75,0	/
المجموع	100	100,0	/

من خلال الجدول نلاحظ أن 44 % من مفردات عينة مجتمع البحث المتمثل في النساء العاملات في قطاع التربية والمنخرطات في التنظيمات النقابية (المجموع 25 امرأة) يرين أن المهام تتجز بشكل فعال ومتوازن داخل التنظيم النقابي المنتمين إليه، بينما ترى نسبة 56 % الباقيات أن المهام لا تتجز بشكل كاف.

يعود هذا التمايز في الرأي إلى كون انجاز المهام في حد ذاته يخضع إلى مجموعة آليات واطر، ولا يتم بشكل اعتباطي، أو بشكل عفوي، ومن ذلك كيفية الانجاز ومدته ونوعيته، وهل حقق الأهداف المرجوة منه...

هذه القواسم تختلف النظرة إليها من شخص لآخر، حسب التنشئة الاجتماعية، ونوعية التربية، والمستوى التعليمي وحجم المسؤولية.. لذلك نجد اختلافا في الرؤية من امرأة عاملة منخرطة في العمل النقابي لأخرى في كثير مما ينجز داخل التنظيم النقابي، فقد تعتقد الواحدة أن هناك قصورا في تأدية المهام، بينما ترى الأخرى أن الإنجاز تم على أحسن ما يرام.

جدول (43) يوضح حجم أداء حقوق الاشتراك في العمل النقابي

من نسبة المنخرطات %	من النسبة الكلية %	التكرارات	الاشتراك
96	24,0	24	نعم
04	1,0	1	لا
100	25,0	25	المجموع
/	75,0	75	القيم غير المعنية
/	100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 96 % من النساء العاملات في قطاع التربية عينة مجتمع البحث المنخرطات في التنظيم النقابي يؤدين حق الاشتراك ، بينما 04 % المتبقية لا تؤدي هذه الحقوق .

يرجع الالتزام بأداء حقوق الاشتراك في التنظيمات النقابية إلى ما تمليه الضرورة الملحة من طرف القائمين على الجمع وإصدار البطاقات ، فهي عملية أولية لا بد منها تدل على صدق واثبات انتماء الفرد إلى التنظيم النقابي ..

وباعتبار ثمن الاشتراك رمزيا ، فإن الأغلبية الساحقة من العاملات في قطاع التربية يؤدين هذا الحق دون عقبات أو تردد ، كحسن نية على الانخراط الفعلي، ومن ناحية أخرى تسهل عملية دفع حق الاشتراك مراحل أخرى في العمل النقابي كالانتخاب ..

جدول (44) يوضح حجم المشاكل الإدارية في العمل النقابي

من نسبة المنخرطات %	من النسبة الكلية %	التكرارات	المشاكل الإدارية
32	8,0	8	نعم
68	17,0	17	لا
100	25,0	25	المجموع
/	75,0	75	القيم غير المعنية
/	100,0	100	المجموع

من خلال الجدول نلاحظ أن 68 % من النساء العاملات في قطاع التربية عينة مجتمع البحث المنخرطات في التنظيم النقابي والبالغ عددهن 25 ، قد صرحن بعدم وجود مشاكل داخله، بينما ترى النسبة المتبقية والمقدرة بـ 32 % أن هناك فعلا مشاكل إدارية .

يمكن القول إن تقييم حجم المشاكل الموجودة في أي منظمة أو هيئة أو قطاع يرجع إلى التقدير الذاتي للفرد صاحب الرأي ، وتتداخل في ذلك عوامل اجتماعية ونفسية كدرجة الاستقرار الذي يعيشه الفرد ويشعر به على كل المستويات ، وكذا درجة النضج ، وحجم التجربة الشخصية .. لذلك يمكننا القول إن حجم المشاكل الإدارية في التنظيم النقابي تخضع إلى حجم نتائجها على الأعضاء والمنخرطين ، ثم درجة تأثيرها في المحيط الاجتماعي الخارجي...

VI -4. تحليل جداول الفرضية الأولى :

جدول (45) يوضح العلاقة بين قرب المسكن والانخراط في التنظيم النقابي

0,007	مستوى المعنوية		7,317(2)		قيمة كا 2
المجموع	قرب المسكن من مقر التنظيم النقابي		ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا	نعم			
25	16	9	%	%	
100,0%	64,0%	36,0%	%	%	
75	66	9	ت	لا	
100,0%	88,0%	12,0%	%	%	
100	82	18	ت	المجموع	
100,0%	82,0%	18,0%	%	%	

اختبار العلاقة بين قرب المسكن والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1 - بناء على النتائج السابقة ، هل هناك علاقة بين قرب المسكن والانخراط في العمل النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 : لا توجد علاقة بين قرب المسكن من التنظيم النقابي وعملية الانخراط.

H1 : هناك علاقة بين قرب المسكن من التنظيم النقابي وعملية الانخراط.

3 - اختيار معامل الارتباط (كيدو) (khi deux) لدراسة العلاقة بين المؤشرين.

4 - كيفية اتخاذ القرار:

- إذا كانت قيمة α اقل من 0.05 نرفض الفرضية الصفرية القائلة بعدم وجود علاقة

ونقبل بالفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة بين المؤشرين .

- إذا كانت قيمة α اكبر من 0.05 نقبل الفرضية الصفرية القائلة بعدم علاقة

ونرفض الفرضية البديلة القائلة بوجود علاقة .

5 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.007$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

6 - النتيجة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين قرب المسكن من مقرات التنظيمات النقابية وعملية الانخراط فيها ذات دلالة إحصائية .

من خلال الجدول السابق نلاحظ أن عدد النساء المنخرطات في التنظيم النقابي في عينة مجتمع البحث يقدر ب 25 امرأة ، 09 منهن صرحن بان مساكنهن قريبة من بعض مقرات التنظيمات النقابية ، وكانت نسبتهم 36 % وقد اجبن بنعم ، أما الباقي فقدر ب 16 وبنسبة 64 % حيث كانت الإجابة بلا .

بينما عدد غير المنخرطات قدر ب 75 امرأة منهن 09 مساكنهن قريبة من المقرات بنسبة 12 % والباقي 66 بنسبة 88 % كانت مساكنهن بعيدة عن مقرات التنظيمات النقابية .

تحليل الجدول :

يعتبر قرب المسكن من مقرات التنظيمات النقابية أحد العوامل المساعدة على عملية

الانخراط في العمل النقابي ، ذلك أن القرب يحفز المرأة على المشاركة وحضور الاجتماعات واللقاءات ، فتسهل عملية المتابعة ، على اعتبار أن المرأة العاملة لها التزامات متعددة ، ومسؤوليات جسيمة تخص البيت والأولاد والزوج..

فإذا كانت المسافة بعيدة ، فان ذلك يعرقلها في أداء هذه المهام ، وبالتالي تصرف النظر عن ممارسة العمل النقابي لعدم تهيئ الظروف المناسبة له .

جدول (46) يوضح العلاقة بين ملكية السيارة والانخراط في التنظيم النقابي

0,000	مستوى المعنوية		12,733	قيمة كا2
المجموع	ملكية السيارة		ت	نعم
	لا	نعم		
25	8	17	ت	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	32,0%	68,0%	%	
75	54	21	ت	لا
100,0%	72,0%	28,0%	%	
100	62	38	ت	المجموع
100,0%	62,0%	38,0%	%	

اختبار العلاقة بين ملكية السيارة والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1 - بناء على النتائج السابقة ، هل هناك علاقة بين ملكية السيارة والانخراط في العمل

النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين ملكية السيارة وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين ملكية السيارة وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 - النتيجة : هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين ملكية السيارة وعملية الانخراط في

التنظيم النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 68 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث والمقدر عددهن بـ 17 من مجموع 25 ، قد صرحن بامتلاكهن لسيارة

خاصة بينما الباقيات منهن 08 وبنسبة 32 % لا يملكن سيارة .

أما غير المنخرطات ف 21 منهن من مجموع 75 أي بنسبة 28 % صرحن بامتلاكهن

للسيارة . بينما النسبة المتبقية المقدره بـ 72 % لا يملكن سيارة وكان عددهن 62 .

تحليل الجدول :

تعتبر ملكية السيارة من أهم الأدوات والوسائل الممكنة لأداء أنشطة العمل النقابي ، حيث

بواسطتها يتم تنقل العضو أو المنخرط بين مقرات التنظيم النقابي ، فالمرأة العاملة المشاركة في

التنظيم النقابي على وجه الخصوص تستطيع أداء بعض المهام بواسطة السيارة وتصبح عليها

بدونها .

يمكن القول إن ممارسة العمل النقابي تتطلب القيام بنشاطات ضرورية خاصة في وقت محدد

للغاية ، ولا يتأتى ذلك إلا بتوفر السيارة .

مما سبق نستنتج أن ملكية السيارة تؤثر على حجم المشاركة النقابية .

جدول (47) رقم يوضح العلاقة بين الراتب والانخراط في التنظيم النقابي

0,014	مستوى المعنوية		5,998(2)		قيمة كا 2
المجموع	الراتب				
	أكثر من 30000	اقل من 30000			
25	16	9	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	64,0%	36,0%	%		
75	27	48	ت	لا	
100,0%	36,0%	64,0%	%		
100	43	57	ت	المجموع	
100,0%	43,0%	57,0%	%		

اختبار العلاقة بين الراتب والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

- 1 - بناءا على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الراتب والانخراط في العمل النقابي ؟
- 2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 : لا توجد علاقة بين الراتب وعملية الانخراط

H1 : هناك علاقة بين الراتب وعملية الانخراط

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.014$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 - النتيجة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين الراتب وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

من خلال الجدول نلاحظ أن 16 مفردة من 25 امرأة عاملة في قطاع التربية ومنخرطة في التنظيم النقابي بنسبة 64 % قد بينت أن راتب كل منها يتجاوز 30000 د ج ، في حين أن 09 الباقيات بنسبة 36 % أكدت أن الراتب اقل من 30000 د ج .
بينما نسجل أن 64 % من النساء غير المنخرطات في التنظيم النقابي كانت رواتبهن اقل من 30000 ، و 36 % الباقيات تقل رواتبهن عن 30000 د ج.

تحليل الجدول :

بصفة عامة يمكن القول إن الراتب يعتبر العمود الفقري لأي تحرك مادي على مستوى الفرد أو الأسرة ، باعتباره المصدر الرئيسي لتحقيق المتطلبات من ملابس ومأكل ومشرب ولوازم أخرى ..وهكذا فهو احد المؤشرات الهامة المحددة لدرجة المستوى الاقتصادي .

إن الدخل المنخفض قد يخلق نوعا من الصعوبات للمرأة العاملة المنخرطة في التنظيم النقابي، منها عدم تلبية بعض متطلبات العمل النقابي والتي تحتاج إلى نوع من التضحية والالتزام الزائد، فعلى سبيل المثال قد تؤدي بعض الإضرابات إلى اقتطاع جزء من الراتب . ومن ناحية أخرى ، وعلى العكس تماما قد يؤدي تدني الراتب للمرأة العاملة إلى دفعها وبقوة نحو مشاركة نقابية فعالة ، من اجل تحسين هذا الوضع والدفاع عن حقوقها المهنية المهضومة ، أي أن الراتب المرتفع في هذه الحالة قد يؤدي إلى فتور نحو ممارسة العمل النقابي ، فعندما تتحقق المطالب المرفوعة مثلا فان ذلك قد يؤدي إلى أن تصرف المرأة العاملة نفسها عن المشاركة النقابية .

يمكن القول إن راتب المرأة العاملة يؤثر في حجم مشاركتها النقابية .

جدول(48) رقم يوضح العلاقة بين تحقيق المكاسب والانخراط

0,001	مستوى المعنوية		10,730(2)		قيمة كا2
المجموع	تحقيق المكاسب		ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا	نعم			
25	1	24	%	لا	
100,0%	4,0%	96,0%	%	ت	
75	29	46	%	لا	
100,0%	38,7%	61,3%	%	ت	
100	30	70	%	ت	
100,0%	30,0%	70,0%	%	ت	
					المجموع

اختبار العلاقة بين تحقيق المكاسب والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين تحقيق المكاسب والانخراط في العمل

النقابي ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين تحقيق المكاسب وعملية الانخراط

H1 هناك علاقة بين تحقيق المكاسب وعملية الانخراط

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.001$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4- النتيجة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين تحقيق المكاسب وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 96 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم

النقابي ، قد اجبن بان التنظيمات النقابية قد حققت مكاسبا معتبرة للعمال ، في حين أن النسبة

المتبقية المقدرة بـ 04 % ترى على عكس من ذلك بان العمل النقابي لم يحقق شيئا يذكر للعمال

أما الفئة الثانية من عينة مجتمع البحث والمتمثلة في النساء العاملات غير المنخرطات

فترى النسبة الأكبر منهن والمقدرة بـ 61.3 % أن العمل النقابي قد حقق مكاسبا للعمال بينما

ما تبقى منهن والمقدر بـ 38.7 % فيرى العكس .

تحليل الجدول :

يمكن القول إن تحقيق المكاسب بمختلف أنواعها الاجتماعية أو المهنية أو معا ، يعتبر

عاملا قويا يدفع بالنساء العاملات في قطاع التربية إلى الإقبال على ممارسة العمل النقابي حيث

تزداد ثقتهم فيه ، على اعتبار أن الوصول إلى نتائج مرضي العامل من شأنها أن تعطيه فكرة

واضحة عن مدى أهمية ونجاعة العمل النقابي ، وانه السبيل الأمثل لطرح الانشغالات ، ولإيصال

صوته إلى المسؤولين .

فالعامل النقابي من الناحية الاقتصادية يسعى إلى تحسين الأوضاع المادية للعاملين عن طريق السعي إلى رفع مستوى الأجور بما يتناسب مع متطلبات العيش اليومي، و الخدمات الاجتماعية المختلفة كالتعليم و الصحة و التنقل و الترفيه... الخ. و تحقيق التعويضات المختلفة و رفع مستواها، و توفير الحماية الاجتماعية للعاملين و أسرهم، و ضمان الحصول على تقاعد مناسب، و توفير التأمين على الأخطار المختلفة.

مما سبق يمكن القول انه كلما تحققت مكاسب معتبرة للعمال من طرف التنظيمات النقابية زاد حجم المشاركة فيها .

جدول (49) رقم يوضح العلاقة بين التحفيز المادي والانخراط في التنظيم النقابي

0,000	مستوى المعنوية			16,072(1)	قيمة كا 2
المجموع	التحفيز المادي			ت	نعم
	لا أدري	لا	نعم		
25	1	16	8	ت	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	4,0%	64,0%	32,0%	%	
75	12	60	3	ت	لا
100,0%	16,0%	80,0%	4,0%	%	
100	13	76	11	ت	المجموع
100,0%	13,0%	76,0%	11,0%	%	

اختبار العلاقة بين التحفيز المادي والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين التحفيز المادي والانخراط في

العمل النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين التحفيز المادي وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين التحفيز المادي وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4- النتيجة :

هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين التحفيز المادي وعملية الانخراط في التنظيم النقابي .
 من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 64 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم
 النقابي عينة مجتمع البحث ترى انه لا يوجد تحفيز مادي من داخل التنظيمات النقابية يشجع
 المرأة على الانخراط والمشاركة .

بينما ترى نسبة 32 % من هذه الفئة أن هناك فعلا تحفيزا يدفع للمشاركة ، أما النسبة
 المتبقية 04 % فصرحت بأنها لا تدري .

أما غير المنخرطات فتري نسبة كبيرة منهن 80 % انه لا وجود للتحفيز المادي بينما ترى
 11 % منهن بوجود التحفيز المادي وصرحت النسبة المتبقية منهن 12 % بأنها لا تدري.

تحليل الجدول :

إن الإنسان بطبعه يميل إلى كل ماله علاقة بالإثابة والتعزيز التي من شأنهما أن تشبعا له
 نوعا من حاجاته ومتطلباته المختلفة .

إن الحصول مثلا على الانتداب لبعض النساء العاملات في قطاع التربية قد يدفع بغيرهن
 إلى المشاركة النقابية الواسعة من اجل الحصول على هذا المكسب والتمتع به .

مما سبق يعتبر التحفيز المادي عاملا له علاقة بانخراط النساء العاملات لذلك كلما زاد
 التحفيز المادي زادت المشاركة في التنظيم النقابي .

جدول (50) رقم يوضح العلاقة بين اثر الوضع المادي والانخراط في التنظيم

0,018	مستوى المعنوية			8,089	قيمة كا
المجموع	اثر الوضع المادي			ت	نعم
	لا علاقة له	حافزا	عائقا		
25	2	21	2	%	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	8,0%	84,0%	8,0%	%	
75	14	39	22	ت	لا
100,0%	18,7%	52,0%	29,3%	%	
100	16	60	24	ت	المجموع
100,0%	16,0%	60,0%	24,0%	%	

اختبار العلاقة بين اثر الوضع المادي والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1 - بناءا على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين اثر الوضع المادي والانخراط

في العمل النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين اثر الوضع المادي وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين اثر الوضع المادي وعملية الانخراط.

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.018$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4- النتيجة : هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين اثر الوضع المادي وعملية الانخراط في

التنظيم النقابي.

من خلال الجدول نلاحظ أن مفردات عينة مجتمع البحث قد انقسمت إلى ثلاث فئات

مختلفة حول اثر الوضع المادي للنساء العاملات في المشاركة النقابية

الفئة الأولى : ترى أن وضعها المادي يشكل عائقا للمشاركة النقابية، حيث نجد فيها

المنخرطات ب 02 مفردة و بنسبة 08 % ، أما غير المنخرطات 22 مفردة و بنسبة 29.3 %

الفئة الثانية : ترى أن وضعها المادي يشكل حافزا لممارسة لعمل النقابي ، حيث نجد

المنخرطات ب 21 و بنسبة 84 % ، أما غير المنخرطات 39 و بنسبة 52 %

الفئة الثالثة : ترى أن وضعها المادي لا علاقة له بالمشاركة في التنظيم النقابي، حيث

كانت نسبة المنخرطات فيها 08 % وغير المنخرطات بنسبة 18.7 %

تحليل الجدول :

يلعب الوضع المادي دورا هاما في المشاركة النقابية ، فقد يكون حافزا للمرأة من اجل الانخراط وذلك في حالة توفر المتطلبات المساعدة في ممارسة العمل النقابي التي ذكرناها سابقا (ج 40/39) .

وقد يكون عائقا ، إذ تتطلب مشاركة المرأة على الصعيد النقابي عامة والانتخابات وما يترتب عليها من فعاليات كلفة مالية عالية تعجز المرأة العاملة في مجاراتها ، نظرا لعدم تمتعها بالاستقلالية المالية في معظم الحالات، كما وان المساهمة في المجالات الأخرى من العمل النقابي تتطلب التزاما من حيث الوقت، ويشكل ذلك صعوبة أمام المرأة المتزوجة والعاملة. ومن ناحية أخرى ، يشكل ارتفاع تكلفة الحملة الانتخابية على المستويات العليا إعاقة لتقدم المرأة للترشيح ، خاصة وأنها من بين الفئات الأكثر فقراً في المجتمع .

جدول(51) رقم يوضح العلاقة بين كفاية الراتب والعضوية

المجموع	كفاية الراتب		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	4	2	ت	نعم	
100,0%	66,7%	33,3%	%		
19	15	4	ت	لا	
100,0%	78,9%	21,1%	%		
25	19	6	ت		المجموع
100,0%	76,0%	24,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 66.7 % من النساء العاملات في قطاع التربية عينة مجتمع البحث المتحصلات على العضوية داخل التنظيم النقابي ، والمقدر عددهن ب 04 من 06 قد صرحن أن الراتب غير كاف لمجابهة متطلبات الحياة ، بينما ترى البقية منهن 02 انه كاف وكانت نسبتهن 33.3 % .

أما بقية المنخرطات 19 فترى 78.9 % منهن انه غير كاف، بينما البقية منهن 21.1 %
فترى العكس .

تحليل الجدول :

مما سبق يتضح لنا أن عضوية المجالس داخل التنظيم النقابي تتطلب قدرا ماديا وإنفاقا يزيد
عن البقية ، وذلك لتأدية بعض النشاطات والإعمال ، كمصاريف التنقل والاجتماعات وحملات
التوعية ..

ومن ناحية أخرى فإن العضوية تكسب الشخص قدرا من الوعي المهني، حيث تقوم النقابات
عادة بدراسة مدى تطابق القدرة الشرائية مع الراتب ، وبالتالي فإن الأعضاء على دراية تامة بكفاية
الراتب .

يمكن القول إن هناك علاقة بين كفاية الراتب وعضوية التنظيم النقابي .

جدول (52) رقم يوضح العلاقة بين حرية التصرف في الراتب والعضوية

المجموع	حرية التصرف فيه		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	0	6	%	نعم	
100,0%	,0%	100,0%	%	لا	
19	4	15	%	نعم	
100,0%	21,1%	78,9%	%	لا	
25	4	21	%	نعم	المجموع
100,0%	16,0%	84,0%	%	لا	

من خلال الجدول نلاحظ أن كل النساء المتحصلات على صفة عضوية المجالس النقابية
100 % أكدن أن لهن الحرية الكاملة في التصرف برواتبهن .

ونلاحظ كذلك أن بقية النساء المنخرطات (غير العضوات) تباينت إجاباتهن ف 78.9 %
منهن صرحن أن لهن الحرية الكاملة في الراتب بينما ترى 21.1 % منهن عكس ذلك .

تحليل الجدول :

إن مسألة حرية التصرف بالراتب تتدرج ضمن مجموعة عوامل اجتماعية وثقافية توجه الفرد
نحو سلوك اجتماعي معين، فالمرأة العاملة التي تشعر أن لها الحرية الكاملة في التصرف

براتبها تكون قد تجاوزت بعض العادات والتقاليد التي تعطي الرجل أولوية ونوعاً من الوصاية على كل ما يتعلق بها ، وبالتالي فإن هذا النوع من النساء يشعر بالتححرر والمسؤولية على كل أفعاله وتصرفاته .

ومن ناحية أخرى فالمرأة التي اكتسبت عضوية المجالس والهيئات النقابية تكون قد تحصلت على نوع من حرية التصرف المادي والمعنوي (أراء وقرارات) لأنها تجاوزت العقبة الأولى بانخراطها في التنظيم النقابي ، ثم عضويتها فيه ، ولم يبقى أمامها إلا إكمال المسيرة .

مما سبق يمكن القول إن هناك علاقة وطيدة بين حرية تصرف المرأة في راتبها ، وعضويتها في المجالس والهيئات النقابية .

جدول (53) رقم يوضح العلاقة بين الالتزامات المادية الأسرية والعضوية

المجموع	الالتزامات المادية تجاه الأسرة		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	2	4	ت	نعم	
100,0%	33,3%	66,7%	%		
19	2	17	ت	لا	
100,0%	10,5%	89,5%	%		
25	4	21	ت		المجموع
100,0%	16,0%	84,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 66.7 % من النساء العاملات في قطاع التربية لمدينة الجلفة عينة مجتمع البحث المكتسبات لعضوية المجالس والهيئات النقابية (04 من المجموع 06) قد صرحن أن لهن التزامات مادية تجاه أسرهن ، بينما 33.3 % الباقية منهن فترى عكس ذلك ، أي انه ليس لهن أي التزامات مادية تجاه الأسرة . أما بقية المنخرطات غير العضوات في المجالس المقدر عددهن ب 19 فترى 21 منهن بنسبة 89.5 % أن لها التزامات مادية تجاه الأسرة ، أما النسبة المتبقية 16 % فترى عكس ما سبق .

تحليل الجدول :

من الطبيعي أن يكون هناك التزام مادي للأفراد تجاه أسرهم ، لان ذلك يعد من القيم التي نشأ عليها في مجتمعاتهم ، لكن كثرة وتشعب الالتزامات المادية ، قد تكون عائقاً للمرأة

العاملة المشاركة في التنظيم النقابي، على اعتبار أن العمل النقابي يقتضي نوعاً من المتطلبات المادية كما اشرنا إليها في (الجدول 55).
ومن ناحية أخرى قد تكون عضوية المرأة في التنظيم النقابي عائفاً في سبيل أداء التزاماتها المادية كزيادة الإنفاق، وكثرة النشاطات، والتفرغ التام للعمل النقابي .
نستنتج أن هناك علاقة متبادلة بين الالتزامات المادية للمرأة العاملة تجاه أسرتها وعضويتها في التنظيم النقابي .

VI-5. تحليل جداول الفرضية الثانية :

VI-5-1- العامل الاجتماعي الأسري:

جدول (54) يوضح العلاقة بين تأدية المهام الأسرية والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		14,327		قيمة كا 2
المجموع	تأدية المهام الأسرية بفعالية				
	لا	نعم			
25	13	12	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	52,0%	48,0%	%		
75	11	64	ت	لا	المجموع
100,0%	14,7%	85,3%	%		
100	24	76	ت		
100,0%	24,0%	76,0%	%		

اختبار العلاقة بين أداء المهام الأسرية والانخراط في التنظيم النقابي إحصائياً :

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين أداء المهام الأسرية والانخراط في

العمل النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين أداء المهام الأسرية وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين أداء المهام الأسرية وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

3 - النتيجة : هناك علاقة بين أداء المهام الأسرية وعملية الانخراط في التنظيم النقابي.

من خلال الجدول نلاحظ أن 12 مفردة من مفردات عينة مجتمع البحث المتمثلة في النساء

العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي والمقدرة نسبتها ب 48 % ، قد صرحن بتأدية مهامهن الأسرية على أكمل وجه ، وبفعالية كبيرة ، بينما ترى البقية منهن 13 المقدرة بنسبة 52 % أنها لأستطيع تأدية مهامها الأسرية.

أما غير المنخرطات 75 فترى 64 منهن بنسبة 85,3% أنها تستطيع أداء المهام الأسرية على أكمل وجه وما تبقى منهن 11 بنسبة 14.7 % صرحن عكس ذلك .

تحليل الجدول : يمكن القول إن الواجبات المنزلية لا تزال حتى الآن تُعد من مهام المرأة عند

معظم الأسر في مجتمعنا الجزائري، ويعود السبب في ذلك إلى عدم استعداد الكثير من الرجال لتخفيف الأعباء المنزلية على أزواجهن ، ويرجع ذلك لتصورات قديمة ، وتقاليد محافظة ، ورثوها عن التركيبة الاجتماعية السابقة، وهذا ما يقف عائقاً أمام طموح المرأة لتحقيق إنجازات أعلى في مشوارها المهني ، كالانخراط في العمل النقابي ، وممارسته بفعالية .

ويجبر هذا الوضع نساء عديدات يطمحن للوصول إلى مراكز عالية أثناء مشاركتهن النقابية

الاختيار بين أمرين: إما الأسرة والأطفال أو المشوار المهني. أما التوفيق بين الأمرين فممكن ،

لكنه يتحقق عادة على حساب المرأة، لأن نسبة عالية من الرجال غير مستعدة لتحمل

مسؤولية القيام ببعض الواجبات المنزلية. ويُعلل ذلك غالباً بأن الرجل ليست لديه الكفاءة لتربية الأطفال مثلاً .

وعندما لا تتجح النساء العاملات المشاركات في التنظيم النقابي في التنسيق والتوفيق بين أعمالهن وتدبير الأمور المنزلية، تضطر بعض النسوة الطامحات إلى النجاح في مشوارهن المهني إلى التخلي عن إنجاب الأطفال كي يستطعن تحقيق ما يطمحن إليه، وعموما تكافح النساء العاملات المنخرطات في التنظيمات النقابية على جبهتين: الجبهة الأولى في الأسرة لانجاز الواجبات المنزلية ، والثانية داخل التنظيم النقابي لإثبات حقوقهن وإيصال انشغالاتهن. وأيضاً من أجل إلغاء كل التصورات التقليدية القديمة ، التي تقول إن النساء غير قادرات على المهام التي يقوم بها الرجال..

جدول (55) يوضح العلاقة بين وجود المشاكل الأسرية والعضوية

المجموع	وجود المشاكل الأسرية				
	لا	نعم	ت	نعم	
6	6	0	ت	نعم	العضوية
100,0%	100,0%	,0%	%		
19	17	2	ت	لا	
100,0%	89,5%	10,5%	%		
25	23	2	ت		المجموع
100,0%	92,0%	8,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 100 % من النساء العاملات عينة مجتمع البحث المنخرطات في التنظيم النقابي والمكتسبات صفة عضوية المجالس ، قد صرحن بعدم وجود أي مشاكل أسرية تعترض سبيلهن .

أما المنخرطات غير العضوات (عددن 17) فصرحت اغلبهن 89.5 % بعدم وجود مشاكل أسرية ، بينما النسبة الباقية 10.5 % فترى بوجود مشاكل أسرية .

ترجع قلة المشاكل الأسرية لدى النساء العاملات في قطاع التربية إلى تمتع هذه الشريحة الاجتماعية بقدر كبير من الاستقرار الأسري، على اعتبار تأثرها بالقيم التي تنادي بها ، وتنقلها للأجيال الصاعدة ، وبذلك تشهد هدوءاً نسبياً في العلاقات الاجتماعية فيما بينها، وانخفاضاً في حجم التوترات مع غيرها.

ومن ناحية أخرى تتطلب عضوية مجالس التنظيم النقابي بالنسبة للمرأة جانبا من التفرغ، فمن غير المعقول أن تتجه المرأة للعمل النقابي وهي تعاني مشاكل أسرية كبيرة .
مما سبق يمكن القول إن هناك علاقة بين وجود المشاكل الأسرية وحجم المشاركة النقابية فكلما قلت المشاكل الأسرية زاد حجم العمل النقابي .

جدول (56) يوضح العلاقة بين موافقة الزوج والانخراط في العمل النقابي

0,015	مستوى المعنوية		5,870		قيمة كا 2
المجموع	الموافقة على المشاركة في التنظيم النقابي		ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا	نعم			
10	5	5	%	لا	
100,0%	50,0%	50,0%	%	ت	
51	43	8	%	لا	
100,0%	84,3%	15,7%	%	ت	
61	48	13	%	ت	
100,0%	78,7%	21,3%	%	لا	
					المجموع

اختبار العلاقة بين والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا:

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين موافقة الزوج والانخراط في العمل النقابي ؟

2 صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين موافقة الزوج وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين موافقة الزوج وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.015$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 - النتيجة : هناك علاقة بين موافقة الزوج وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 50 % من 10 نساء منخرطات في التنظيم النقابي ،

(15) غير معنيات بالإجابة ، لعدم وجود الزوج فقد يكن مطلقات أو أرامل أو عازبات

قد كانت إجابتهن بان الزوج يوافقهن على المشاركة في التنظيم النقابي، بينما النسبة المتبقية 50

% صرحن أن الزوج لا يوافقهن على الانخراط والمشاركة في التنظيم النقابي .

أما غير المنخرطات فان 84.3 % منهن لم يحصلن على الموافقة . بينما البقية منهن والمقدرة ب15.7 % حصلنا عليها .

تحليل الجدول : يؤثر المجتمع بقيمه ومبادئه وأنماط علاقاته في تحديد موقع المرأة

اجتماعيا، فالثقافة السائدة تتحكم في مسيرتها وتقدمها ، كما تحد من خياراتها ونمط مشاركتها ضمن سلطة شبه مطلقة تتجسد في حكم الأب أو الأخ أو الزوج ا لذي قد يمنعها من الانخراط في أي تنظيم نقابي، و حضور أي شكل من أشكاله ، بدءا بالاجتماعات والندوات والتكوينات. لذلك قد تمارس المرأة العمل النقابي على استحياء وبحذر شديد، خاصة وان هذا المجال يحتاج إلى تميز نوعي ، في المهارات والكفاءات ، وهذا ما لا يتوفر لأغلب النساء العاملات. وهكذا فان النظام الاجتماعي السائد يضع العقبات أمام وصول المرأة إلى مراكز النضال النقابي ، ويوجه كافة طاقاتها وقدراتها لخدمة أهداف الزوج مثلا ، الذي يحتكر صناعة القرار داخل الأسرة على حساب المرأة الخاضعة لسلطته .

جدول (57) يوضح العلاقة بين نشأة المرأة العاملة والانخراط

0,000	مستوى المغنوية			40,629(1)	قيمة كا 2
المجموع	النشأة			ت	نعم
	تسمح به وتشجعه	تسمح به	تعارض ممارسة العمل النقابي		
25	7	15	3	ت	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	28,0%	60,0%	12,0%	%	
75	7	7	61	ت	لا
100,0%	9,3%	9,3%	81,3%	%	
100	14	22	64	ت	المجموع
100,0%	14,0%	22,0%	64,0%	%	

اختبار العلاقة بين النشأة والانخراط في التنظيم النقابي إحصائياً :

1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين النشأة والانخراط في العمل النقابي ؟

2 صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين النشأة وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين النشأة وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 - النتيجة : هناك علاقة بين النشأة وعملية الانخراط في التنظيم النقابي .

نلاحظ من خلال الجدول أن 15 مفردة من مفردات عينة مجتمع البحث ، المتمثلة في

النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي، المقدر مجموعهن ب 25 ، قد صرحن أنهن نشأن في بيئة اجتماعية تسمح بممارسة العمل النقابي ، وكانت نسبتهن 60 % .

بينما صرحت 07 منهن بنسبة 28 % أنهن نشأن في بيئة اجتماعية تسمح بممارسة العمل النقابي وتشجعه . أما 03 الباقية بنسبة 12 % فيؤكدن أنهن نشأن في بيئة اجتماعية تعارض ممارسة العمل النقابي .

أما فئة غير المنخرطات 75 فترى 61 منهن أنهن نشأن في بيئة اجتماعية تعارض ممارسة العمل النقابي ، وكانت نسبتها 81.3 % بينما ترى 07 منهن أنهن نشأن في بيئة اجتماعية تسمح به حيث كانت النسبة 09.3 % وقد صرحت الباقيات بالسماح والتشجيع بنسبة 09.3 % .

تحليل الجدول : حسب المفهوم الاجتماعي تعتبر التنشئة الاجتماعية عملية تدريب للأفراد

على أدوارهم المستقبلية ، ليكونوا أعضاء فاعلين في المجتمع، وتلقين للقيم والعادات والتقاليد السائدة في المجتمع، لتحقيق التوافق مع المعايير والقوانين الاجتماعية، مما يؤدي إلى خلق نوع من التضامن والتماسك في المجتمع¹.

¹ مجلة شبكة النبا المعلوماتية ، التنشئة الاجتماعية وأهدافها ، مؤسسة المستقبل للثقافة والإعلام ، الكويت ، 1999ص12

ومن أبرز مؤسسات التنشئة الاجتماعية نجد الأسرة، التي تعتبر البيئة الاجتماعية الأولى التي ينشأ فيها الفرد ، وتبنى فيها شخصيته الاجتماعية، فهي المجال الحيوي الأمثل والقاعدة الأساسية لإشباع مختلف حاجاته المادية والمعنوية ، بطريقة تؤخذ فيها المعايير الاجتماعية، والقيم الدينية والأخلاقية بعين الاعتبار، وذلك من خلال إتباع الوالدين مجموعة من الأساليب لتلبية حاجات الأبناء ، خصوصا في فترة المراهقة ، فهي تعلمهم اللغة، وآداب الحديث، والسلوك الأمثل، وفق نظامها الثقافي و معاييرها واتجاهاتها...

لذلك نجد أن المرأة التي نشأت في بيئة اجتماعية تسمح بممارسة العمل النقابي نتوقع منها إقبالا وشغفا به ، في إطار الممارسة الطبيعية للأدوار التي رسمها المجتمع ، بينما نجد عزوفا لدى النساء اللواتي نشأن في بيئة اجتماعية تعارض ممارسة العمل النقابي ، فهذا الوسط العائلي يعتبر انخراط الفتيات في العمل النقابي والانتساب له مضيعة للوقت.

وينظر إليه بوصفه مجالا إضافيا يكرس احتمالات الانحراف والضياع، على اعتبار أن عملية اكتساب الأدوار الاجتماعية بصفة عامة ليست مسألة معرفية فقط، بل تخضع لما تعلمه الفرد سابقا..

جدول(58) يوضح العلاقة بين مدى تعارض العمل النقابي مع طبيعة المرأة والانخراط

0,006	مستوى المعنوية			10,395(1)		قيمة كا ²	
المجموع	تعارض العمل النقابي مع طبيعة ومهام المرأة			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي	
	لا أدري	لا	نعم				
25	0	22	3	ت	%		
100,0%	,0%	88,0%	12,0%	%	%		
75	5	39	31	ت	%		
100,0%	6,7%	52,0%	41,3%	%	%		
100	5	61	34	ت	%	المجموع	
100,0%	5,0%	61,0%	34,0%	%	%		

اختبار العلاقة بين طبيعة ومهام المرأة والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين طبيعة ومهام المرأة والانخراط في

العمل النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين طبيعة ومهام المرأة وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين طبيعة ومهام المرأة وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.006$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 - النتيجة : هناك علاقة بين طبيعة ومهام المرأة وعملية الانخراط في التنظيم النقابي.

من خلال الجدول نلاحظ أن 88% من النساء العاملات عينة مجتمع البحث المنخرطات

في التنظيم النقابي قد صرحن بان العمل النقابي لا يتعارض مع مهام وطبيعة المرأة ،

بينما ترى 12% الباقية أن العمل النقابي يتعارض فعلا مع طبيعة ومهام المرأة ، ونلاحظ انه لم

تصرح أي واحدة منهن بلا ادري .

أما النساء غير المنخرطات في العمل النقابي فانقسمن في إجابتهن إلى ثلاث فئات :

الفئة الأولى : ترى أن العمل النقابي يتعارض مع طبيعة ومهام المرأة وكانت نسبتها

. 41.3%

الفئة الثانية : ترى أن العمل النقابي لا يتعارض مع طبيعة ومهام المرأة وكانت نسبتها

. 52%

الفئة الثالثة : صرحت إنها لا تدري وكانت نسبتها 06.7%.

تحليل الجدول : يمكن القول إن تصور طبيعة المرأة ككائن اجتماعي ينبع من الصورة

النمطية التي يرسمها المجتمع ، فهو يعتبرها أدنى من الرجل ، وتابعة له ، وإنها مخلوق ناقص ،

لذلك ينبغي على الرجل أن يكون وصيا عليها وعلى ممتلكاتها . فهي تقدم في اغلب الأحيان في

ادوار هامشية، ويقل الاهتمام بها كمبدعة ومنتجة ومشاركة في التنظيمات النقابية على سبيل

المثال ..

حقيقة تختلف الطبيعة الفسيولوجية للمرأة عن الرجل، فهو اشد منها قوة وغلظة ، وأكثر مقاومة منها ، حيث يتحمل من المشاق ما لا تتحمله ، ولكن ذلك لا يمنع المرأة من المشاركة الفعالة في التنمية الاجتماعية .

ويعود اعتبار بعض النساء أن طبيعة المرأة لا تسمح بممارسة العمل النقابي إلى الثقافة الاجتماعية السائدة والموروث الاجتماعي المتجذر في فكر الأفراد، والمتحول إلى سلوك اجتماعي بارز، بخلاف بعض المجتمعات المتحضرة التي تجاوزت هذه العقبات ، ومنحت المرأة حقها في المشاركة على صعيد واسع ..

VI -5-2- العامل الاجتماعي المهني:

جدول (59) يوضح العلاقة بين مدى وجود المشاكل المهنية والعضوية

المجموع	وجود المشاكل المهنية		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	6	0	ت	%	العضوية
100,0%	100,0%	,0%	%		
19	17	2	ت	%	العضوية
100,0%	89,5%	10,5%	%		
25	23	2	ت	%	المجموع
100,0%	92,0%	8,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن نسبة 100 % من المنخرطات في التنظيم النقابي والمكتسبات عضوية المجالس النقابية ، صرحن بعدم وجود أي مشاكل مهنية داخل مؤسسة العمل . أما غير المنخرطات فصرحت 89.5 % منهن بعدم وجود مشاكل مهنية كبيرة بينما صرحت النسبة المتبقية منهن 10.5% بوجود مشاكل مهنية كبيرة داخل مؤسسة العمل .

تحليل الجدول :

تعود قلة المشاكل المهنية لفئة مكتسبات العضوية داخل التنظيمات النقابية إلى كونها تمثل نخبة متميزة بمعرفتها للحقوق والواجبات ،وبالقوانين المنظمة للعمل ،لذلك من الطبيعي أن تتميز بالانضباط والجدية .

ومن ناحية أخرى فان انتماء هذه الفئة إلى قطاع التربية، يملئ عليها نمطية معينة من السلوك الاجتماعي، المتشبع بالقيم الحسنة ، فنقل المشاكل المهنية لديها ، إضافة إلى أنها تكتسب اقدمية عالية في القطاع ، تمنحها جانبا كبيرا من الاستقرار .

جدول (60) يوضح نوع العلاقة بإدارة العمل والعضوية

المجموع	العلاقة بإدارة العمل		ت	نعم	العضوية
	متوترة	حسنة			
6	0	6	ت		
100,0%	,0%	100,0%	%		
19	5	14	ت	لا	
100,0%	26,3%	73,7%	%		
25	5	20	ت		المجموع
100,0%	20,0%	80,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 100 % من عاملات قطاع التربية المكتسبات للعضوية النقابية عينة مجتمع البحث، قد صرحن أن علاقاتهن مع إدارة العمل حسنة. أما غير المنخرطات في التنظيم النقابي، فترى 73.7 % منهن أن العلاقة حسنة بإدارة العمل، في حين ترى البقية المقدرة بـ 26.3 % أن العلاقة متوترة .

تحليل الجدول:

يمكن تفسير وجود العلاقات الحسنة بين عمال قطاع التربية والإدارات المشرفة عليه، بكون اغلبه منتسبيه تتمتع بتقارب اجتماعي وطبقي، وبمعايير مشتركة، وبدرجة من الوعي الأخلاقي والديني، وعلى سبيل المثال فان فئة عضوات التنظيم النقابي في المؤسسة التربوية يمثلن غيرهن، وقد تم انتخابهن، وبالتالي فهن يحملن صفة حسن العلاقة مع الآخرين ..

إضافة إلى تدخل عامل اجتماعي آخر يتمثل في حرص إدارة العمل على إرضاء هذه الفئة، وعدم الدخول معها في مناقشات، أو خلافات، لأنها تتمتع بحماية قانونية، وتستند إلى مراكز نفوذ تؤهلها إلى لعب ادوار متقدمة .

جدول (61) يوضح نوع العلاقة بالزملاء والعضوية

المجموع	العلاقة بالزملاء		ت	نعم	العضوية
	متوترة	حسنة			
6	0	6	ت	%	
100,0%	,0%	100,0%	%		
19	1	18	ت	لا	
100,0%	5,3%	94,7%	%		
25	1	24	ت	المجموع	
100,0%	4,0%	96,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 100 % من عاملات قطاع التربية المكتسبات للعضوية النقابية عينة مجتمع البحث، قد صرحن أن علاقاتهن مع الزملاء حسنة.

أما غير المنخرطات في التنظيم النقابي فترى 94.7% منهن أن العلاقة حسنة مع زملاء العمل، في حين تري البقية المقدرة 05.3 % أن العلاقة متوترة .

تحليل الجدول :

تبين العديد من الدراسات التي أجريت حول تأثير زملاء العمل على المشاركة النقابية، أن هناك تأثيراً متبادلاً بالوعي الطبقي ، بين الأفراد والعائلة والأصدقاء ، وزملاء العمل داخل وخارج المؤسسة التي يعملون فيها.

إنّ العوامل التي تدخل في إطار مؤسّسة العمل ، لها تأثير على المشاركة النقابية التي لا يمكن أن تُفهم إلاّ على ضوء التجربة الحياتية التي يعيشها الفرد في عمله ، لذلك فان تقسيم العمل وقلة الاتصالات بين العمال ، والعلاقات الرسمية المحددة التي تفرضها الأنظمة الداخلية، كل هذه الأمور يمكن أن تؤدي إلى عزل العمال عن بعضهم البعض ، والى جعل كل منهم يسعى إلى تحقيق مصالحه الخاصة ، وعلى حساب المجموعة، ولا حاجة إلى الإشارة هنا كم لهذه العوامل من تأثير سلبيّ على المشاركة في العمل النقابي، هذه المشاركة التي تفترض تفاعلاً وتضامناً بين العمال.¹

جدول (62) يوضح العلاقة بين (كفاية قوانين العمل في الحماية) والانخراط

0,011	مستوى المعنوية			9,093(1)		قيمة كا 2	
المجموع	قوانين العمل وحماية حقوق العمال			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي	
	لا ادري	لا	نعم				
25	4	21	0	ت	نعم		الانخراط في العمل النقابي
100,0%	16,0%	84,0%	,0%	%	%		
75	15	41	19	ت	لا	المجموع	
100,0%	20,0%	54,7%	25,3%	%	%		
100	19	62	19	ت		المجموع	
100,0%	19,0%	62,0%	19,0%	%	%		

1 غسان صليبي ، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية ، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة ، لبنان ، 1998 ، ص 27

اختبار العلاقة بين كفاية قوانين العمل في الحماية والانخراط في التنظيم النقابي :

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين كفاية قوانين العمل في حماية مصالح

العمال والانخراط في التنظيم النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين كفاية قوانين العمل في حماية مصالح العمال وعملية الانخراط في

التنظيم النقابي .

H_1 هناك علاقة بين كفاية قوانين العمل في حماية مصالح العمال وعملية الانخراط في

التنظيم النقابي .

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.011$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1 .

4 - النتيجة : هناك علاقة بين كفاية قوانين العمل في حماية مصالح العمال وعملية

الانخراط في التنظيم النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 21 امرأة من النساء العاملات بقطاع التربية عينة مجتمع

البحث المنخرطات في العمل النقابي بنسبة 84 % صرحن بأن القوانين المنظمة لعلاقات العمل

والمسار المهني ، غير كافية لحماية حقوق ومصالح العمال ، بينما ترى 04 % المتبقية أنها لا

تدري ، وليس لها فكرة واضحة حول هذه القضية .

ونلاحظ أن فئة المنخرطات تنفي أن تكون قوانين العمل كافية لحماية حقوق العمال ، حيث

لم تكن هناك إجابة بنعم . أما غير المنخرطات فتعتقد 41 % منهن بعدم الكفاية، بينما ترى 19

% منهن أنها كافية أما ما تبقى منهن فكانت إجابتهن بلا ادري بنسبة 15 % .

تحليل الجدول :

تختلف النظرة للقوانين المنظمة للعمل في المؤسسة التربوية من فرد لآخر ، فعلى سبيل

المثال يمكن أن تعتقد المرأة العاملة في قطاع التربية بأهمية قوانين العمل وكفايتها في الحفاظ

على حقوق العمال ، مما يؤدي بها إلى ترك العمل النقابي على أساس أن لا جدوى منه ، وان

البديل متوفر وملائم .. وكلما كان اعتقادها في القوانين واللوائح المنظمة للحقوق والواجبات

ضعيفا ، زاد تعلقها ورغبتها الملحة في الاعتماد على العمل النقابي كحل مناسب يعوض النقص المسجل ..

ترجع هذه النظرة المختلفة في الحكم على مدى أهمية قوانين العمل ونجا عنها إلى الرأسمال الثقافي للفرد العامل ، والى البيئة الاجتماعية التي نشأ فيها .

جدول (63) يوضح العلاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		27,000(2)		قيمة كا ²
المجموع	الاهتمام بالعمل النقابي في مؤسسة العمل				
	لا	نعم			
25	11	14	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	44,0%	56,0%	%		
75	69	6	ت	لا	
100,0%	92,0%	8,0%	%		
100	80	20	ت	المجموع	
100,0%	80,0%	20,0%	%		

اختبار العلاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي داخل المؤسسة والانخراط في التنظيم النقابي :

- 1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي داخل مؤسسة العمل والانخراط في التنظيم النقابي ؟
- 2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي داخل مؤسسة العمل وعملية الانخراط في

التنظيم النقابي

H_1 هناك علاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي داخل مؤسسة العمل وعملية الانخراط في

التنظيم النقابي

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1 .

4- النتيجة :

هناك علاقة بين الاهتمام بالعمل النقابي داخل مؤسسة العمل وعملية الانخراط في التنظيم النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 56 % من النساء العاملات المنخرطات في العمل النقابي عينة مجتمع البحث ،المقدر عددهن 14 من المجموع 25، لاحظن أن هناك اهتماما بالعمل النقابي داخل مؤسسة العمل ، بينما صرحت 11 المتبقية منهن بنسبة 44 % عكس ذلك . أما غير المنخرطات في عينة مجتمع البحث البالغ عددهن 75 فقد صرحت الغالبية الكبرى منهن 92 % بعدم وجود أي اهتمام بالعمل النقابي داخل المؤسسة، بينما رأت البقية منهن 08 % عكس ما سبق .

تحليل الجدول :

يعود اهتمام الفرد بالعمل النقابي إلى عدد معتبر من العوامل المتباينة،التي تؤدي به في النهاية إلى رسم صورة نمطية عن التنظيمات النقابية، والمشاركة فيها، وأهمها نظرة المجتمع للعمل النقابي، فكلما كانت النظرة حسنة والأحكام القيمية مناسبة، زاد ميل الفرد نحو كل ماله صلة بالعمل النقابي، والعكس صحيح في هذه الحالة ،على اعتبار أن المجتمع ينشئ عناصره على تفضيلات معينة واختيارات موجهة ..

ويتدخل عامل آخر في هذه القضية متمثلا في ما يحققه العمل النقابي للعمال ،أي ما يعود به من نتائج مادية ومعنوية ، وقد اشرنا إلى ذلك في الجدول (65) إضافة إلى التجربة الشخصية التي يعيشها الفرد المشارك في التنظيم النقابي، حيث تؤثر في اهتمامه بالعمل النقابي بالسلب أو الإيجاب .

ومن ناحية أخرى تلعب التنظيمات النقابية دورا هاما في توجيه اهتمام العامل نحوها بمجموعة آليات ،أهمها الاتصال الداخلي والخارجي، والسياسة الإعلامية المتبعة من طرف التنظيم النقابي للتعريف بكل ما يتعلق به الجدول (65).

جدول (64) يوضح العلاقة بين القدرة على التواصل والعضوية

المجموع	القدرة على التواصل		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	0	6	ت	نعم	
100,0%	,0%	100,0%	%		
19	5	14	ت	لا	
100,0%	26,3%	73,7%	%		
25	5	20	ت	المجموع	
100,0%	20,0%	80,0%	%		

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن 100 % من النساء العاملات في قطاع التربية مفردات عينة مجتمع البحث المكتسبات صفة العضوية في مجالس وهيئات التنظيم النقابي ، يعتقدن بقدرتهن الكاملة على التواصل مع الآخرين.

أما المنخرطات غير العضوات التسعة عشر 19 فتعتقد 73.7 % منهن بقدرتها على التواصل مع الآخرين ، حيث قدر عددهن ب 14 بينما ما تبقى منهن 26.3 % فيعتقدن أنهن غير قادرات على التواصل مع الآخرين ، وكان عددهن 05 .

تحليل الجدول :

يعتبر الاتصال الوسيلة الملائمة والمثلى لنقل المعارف والخبرات بين الأفراد والجماعات، لذلك من الضروري أن تتصف المرأة العاملة المنخرطة في التنظيم النقابي والتي تمثل الآخرين في المجالس والهيئات النقابية المنتخبة بتواصل فعال، يضمن لها نقل انشغال الزميلات والتعبير عن طموحهن وآمالهن في الميدان المهني . وكذا مناقشة أنشطة العمل النقابي ومتطلباته ، واهم العقبات والصعاب التي تقف حاجزا في سبيل تقدمه ،وكيفية الوصول إلى الأهداف المسطرة...كل هذا لا يتم إلا بوجود التواصل السليم والمناسب..

مما سبق يمكن القول إن الاتصال يعد من الأدوات المهمة لنجاح العضوية في التنظيم

النقابي .

جدول (65) يوضح العلاقة بين الاتصال بالنقابيات والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		30,561(2)		قيمة كا 2
المجموع	الاتصال بالنقابيات				
	لا	نعم			
25	10	15	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	40,0%	60,0%	%		
75	69	6	ت	لا	
100,0%	92,0%	8,0%	%		
100	79	21	ت	المجموع	
100,0%	79,0%	21,0%	%		

اختبار العلاقة بين الاتصال بالنقابيات والانخراط في التنظيم النقابي إحصائياً :

- 1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين اتصال النساء العاملات بزميلاتهن النقابيات والانخراط في العمل النقابي ؟
- 2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين اتصال النساء العاملات بزميلاتهن النقابيات وعملية الانخراط في التنظيم النقابي.

H_1 هناك علاقة بين اتصال النساء العاملات بزميلاتهن النقابيات وعملية الانخراط في التنظيم النقابي.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1 .

4 - النتيجة : هناك علاقة بين اتصال النساء العاملات بزميلاتهن النقابيات وعملية الانخراط في التنظيم النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 60 % من المنخرطات في التنظيم النقابي في عينة مجتمع البحث ، والمقدر عددهن ب 15 من 25 ، قد صرحن أن لهن اتصالات مع زميلات المهنة المنخرطات في التنظيم النقابي ، بينما ترى البقية 40 % المقدر عددهن ب 10 إنها ليست على اتصال بالنقابيات .

أما النساء العاملات غير المنخرطات فتؤكد الأغلبية منهن 69 من المجموع 75 أي بنسبة 92 % أنهن ليسن على اتصال مباشر بالزميلات النقابيات ، بينما صرحت القلة المتبقية منهن 06 وبنسبة 08 % أنها على اتصال بالنقابيات .

تحليل الجدول :

يشكل الاتصال بالنقابيات الطريقة الأفضل لإعطاء الصورة المناسبة ، ونقل الفكرة الواضحة عن المشاركة النقابية. فالمرأة العاملة ، ونظرا لبعض الاعتبارات الاجتماعية والثقافية السائدة في المجتمع، يكون اتصالها ايجابيا أكثر مع بنات جنسها، حيث تعتمد عليهن في أي استفسار أو توضيح يخص جوانب العمل ، وما ينجر عنه من مهام أخرى، كالمشاركة النقابية ، ومن ناحية أخرى فان النجاح في العمل النقابي بالنسبة للمرأة ، يشكل دعما إضافيا لغيرها ، فيكون الاتصال بها في هذه الحالة أكثر أهمية وفائدة ..

مما سبق يمكن القول كلما زاد الاتصال بالنقابيات زادت مشاركة المرأة وانخراطها في التنظيم النقابي .

جدول (66) يوضح العلاقة بين سير العمل والعضوية

المجموع	سير العمل		ت	نعم	العضوية
	متوتر	حسن			
6	1	5	ت		
100,0%	16,7%	83,3%	%		
19	3	16	ت	لا	
100,0%	15,8%	84,2%	%		
25	4	21	ت		المجموع
100,0%	16,0%	84,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 38.3 % من النساء العاملات مفردات عينة مجتمع البحث المنخرطات في التنظيم النقابي، والمكتسبات العضوية فيه، المقدر عددهن ب 05 من المجموع 06، قد صرحن أن العمل يسير بشكل حسن داخل مؤسسة العمل، بينما ترى البقية 01 وبنسبة 16.7 % أن جو العمل متوتر .

أما المنخرطات فقط فتعتقد الأغلبية منهن 84.2 % أن العمل يسير بشكل حسن، وما تبقى منهن 15.8 % فيرين عكس ذلك أي متوتر .

تحليل الجدول :

يعتبر أداء العمل في شروط حسنة وظروف ملائمة ، من الأولويات التي تحرص عليها كل إدارة ، تود سيرا طبيعيا للعمل داخل المؤسسة ، حيث يسمح الجو المناسب في العمل للمرأة العاملة على وجه الخصوص بالانخراط في العمل النقابي ، بكل اقتناع ومسؤولية، فهو يوفر لها كل عوامل اكتساب العضوية، ويمهد لها الطريق للاقتراب الفعلي من ممارسته.. ومن ناحية أخرى وفي مجال ضيق ، يمكن أن تكون عضوية المرأة في المجالس والهيئات النقابية ، مرتبطة بتوتر جو العمل داخل المؤسسة ، فهو في هذه الحالة يدفع بها إلى التحدي وإثبات الذات..مما سبق يمكن القول إن السير الحسن للعمل يدفع بالمرء العاملة إلى اكتساب عضوية التنظيم النقابي بسهولة أكثر .

جدول (67) يوضح العلاقة بين الرضا الوظيفي والعضوية

المجموع	الرضا الوظيفي وضغوط العمل			ت	نعم	العضوية
	لا ادري	لا	نعم			
6	0	0	6	ت	نعم	العضوية
100,0%	,0%	,0%	100,0%	%		
19	1	2	16	ت	لا	العضوية
100,0%	5,3%	10,5%	84,2%	%		
25	1	2	22	ت	المجموع	العضوية
100,0%	4,0%	8,0%	88,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 100 % من النساء العاملات عضوات التنظيم النقابي، صرحن بان العمل النقابي يؤدي إلى الرضا الوظيفي ويقلل من ضغوط العمل . أما المنخرطات غير العضوات فترى 22 منهن بنسبة 84.2 % أن وجود العمل النقابي في مؤسسة العمل يؤدي إلى الرضا الوظيفي، ويقلل من الضغوط، بينما تؤكد 02 منهن بنسبة 10.5 % عكس ذلك أما ما تبقى منهن 05.3 % فاجبن بلا ادري .

تحليل الجدول :

يمكن القول إن المشاركة الفعلية في التنظيمات النقابية (العضوية) تؤدي إلى نوع من الرضا الوظيفي للأعضاء ،على اعتبار أن العمل النقابي في رسالته السامية ، ما وجد إلا من اجل حماية حقوق العمال ، والدفاع عن مصالحهم ، فالمؤسسة التربوية التي تتواجد فيها فروع نقابية قوية وصادقة في طرحها ، تشعر العمال بان هناك نوعا من الحماية القانونية لهم وبالتالي تقل ضغوط العمل عنهم، عكس المؤسسة التي لا تتواجد بها فروع نقابية ، حيث يشعر العامل بنقص الغطاء القانوني في أي احتجاج، أو رفض لوضع معين ..

لكن مشاركة العمال في النقابات تختلف أيضاً بحسب مميزات العمل ، فلقد دلت الدراسات على أنّ المشاركين في النقابات يحتلون مراكز عالية في المؤسسات، وعملهم يتميز أيضاً بأنه بطبيعته يسهل الاحتكاك بالعمال الآخرين، كما أن المشاركين هم عادة راضون عن عملهم. هذه المعطيات تشير إلى أنّ المشاركين هم إذاً أكثر من غيرهم انخراطاً في عملهم وفي مؤسستهم ، وذلك عكس ما كان يظنه البعض بأن المشاركة النقابية هي نتيجة الإحساس بعدم الرضا في العمل والمؤسسة ، أو أنّ المشاركين هم عادة الأكثر فقراً والأقل مستوى من حيث المركز في المؤسسة.¹

1 غسان صليبي مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية ص ص29/28

VI-6. تحليل جداول الفرضية الثالثة :

العامل الثقافي :

جدول (68) يوضح العلاقة بين نوع الشهادة والانخراط في العمل النقابي

0,002	مستوى المعنوية				14,988(1)		قيمة كا 2
المجموع	الشهادة المتحصل عليها				الانخراط في العمل النقابي		
	شهادة اقل	باكالوريا	ليسانس	ماجستير			
25	1	3	20	1	ت	نعم	%
100,0%	4,0%	12,0%	80,0%	4,0%			
75	6	37	32	0	ت	لا	%
100,0%	8,0%	49,3%	42,7%	,0%			
100	7	40	52	1	ت	المجموع	
100,0%	7,0%	40,0%	52,0%	1,0%	%		

اختبار العلاقة بين نوع الشهادة المتحصل عليها والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين نوع الشهادة المتحصل عليها والانخراط

في التنظيم النقابي ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين نوع الشهادة المتحصل عليها وعملية الانخراط في التنظيم النقابي.

H1 هناك علاقة بين نوع الشهادة المتحصل عليها وعملية الانخراط في التنظيم النقابي.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.002$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4- النتيجة :

هناك علاقة بين نوع الشهادة المتحصل عليها وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

من خلال الجدول نلاحظ أن 80% من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أنهن من حملة شهادة الليسانس ، وهي النسبة الأكبر بينما

صرحت 12 % منهن ، أنهن من حملة شهادة البكالوريا ، أما حاملات شهادة اقل من

الباكالوريا فكانت نسبتهم 04 %، ونلاحظ أن عدد حملة شهادة الماجستير كان قليلا جدا بنسبة تقدر ب 04 % .

أما غير المنخرطات في التنظيم النقابي فتراوحت نسبهن كالتالي :
حملة البكالوريا 49.3 % ، حملة شهادة الليسانس 42.7 % ، حملة الشهادة اقل من البكالوريا 08 % ، ولا وجود لحملة شهادة الماجستير .

تحليل الجدول :

يلعب المستوى التعليمي دورا مهما في عملية المشاركة النقابية ، ذلك أن نوع الشهادة المتحصل عليها ما هو إلا تعبير عن ثقافة معينة ، تؤدي بالفرد إلى تبني مجموعة من الآراء والأحكام ، على درجة عالية من الموضوعية والمنطق ، حيث يستطيع التمييز أكثر بين ما هو مقنع به ، وبين ما هو مفروض عليه من قبل المجتمع .

وعلى سبيل المثال فان اغلب النساء العاملات في قطاع التربية ، ممن يحملن شهادات جامعية لا يجدن حرجا في الانتماء إلى التنظيمات النقابية ، بحكم أنهن مررن بتجارب مماثلة ، أثناء المسيرة الجامعية الحافلة بأنواع شتى من النشاطات ، واختلاف الآراء والأفكار ، فتتكون لديهن استقلالية وتحرر ، فتقل العوائق والصعوبات ، وعلى العكس من ذلك فان النساء اللواتي لم يسعفن الحظ في الحصول على شهادة جامعية ، تجدهن مرتبطات بنوع معين من التفكير والسلوك ، يفرضه الموروث الثقافي الاجتماعي ، الذي يحتم عليهن عزوفا عن المشاركة النقابية ، وبالتالي فهن اقل مبادرة وفعالية في هذا الشأن .

جدول (69) يوضح العلاقة بين المستوى التعليمي لأولياء العاملين والعضوية

المجموع	المستوى التعليمي للولي			ت	نعم	العضوية
	بدون مستوى	ثانوي	جامعي			
6	2	0	4	%		
100,0%	33,3%	0%	66,7%	%		
19	15	3	1	%	لا	
100,0%	78,9%	15,8%	5,3%	%		
25	17	3	5	%		المجموع
100,0%	68,0%	12,0%	20,0%	%		

من خلال الجدول نلاحظ أن 66.7 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي مفردات عينة مجتمع البحث ، والمكتسبات صفة العضوية في مجالس التنظيم النقابي ، قد صرحن أن المستوى التعليمي للولي كان جامعيًا ، وهي النسبة الأكبر ، بينما صرحت 33.3 % المتبقية منهن أنه بدون مستوى .

أما المنخرطات الباقيات (19) ف 78.9 % منهن أولياؤهم بدون مستوى بينما 15.8 % منهن مستوى أولياؤهم ثانوي ، أما ما تبقى منهن 05.3 % فالمستوى كان جامعيًا .

تحليل الجدول :

يمكن القول إن عضوية التنظيمات النقابية تتطلب عموماً صفات نوعية ، ومؤهلات خاصة حتى يستطيع الفرد أن يقبل على ممارستها بانتظام ، لذلك فالمرأة العاملة المشاركة في التنظيم النقابي يجب أن تتمتع بقدر كبير من الجرأة والشجاعة ، ودراية عالية بالقوانين واللوائح المنظمة لسير العمل النقابي ، وقبل ذلك يجب أن تتخطى بعض العقبات النفسية والاجتماعية (انظر الجداول 46 ، 50 ، 51 ، 52) التي تقف حاجزاً في سبيل مشاركة حقيقية للمرأة في العمل النقابي ، ومن العوامل التي تساعد على تأدية هذا الدور نجد المستوى التعليمي للولي المرأة العاملة التي اكتسبت صفة العضوية ، والذي يساهم في تحديد نمط التنشئة الاجتماعية وأسلوبها . فإذا كان الولي على درجة عالية من المستوى التعليمي فإنه يتبع الأساليب العاطفية أثناء التربية ، مما يساعد الأطفال على النمو السليم عكس الولي الذي لا يملك مستوى ، حيث

يستعمل عادة أسلوب التهديد والحرمان فتظهر للطفل ملامح الانطواء واللامبالاة ، وهذا ما ذهب إليه R. Spitz في دراسته لآثار التي يعاني منها الأطفال المحرومون"1 .
وعادة ما يلجأ الأولياء عديمي المستوى التعليمي إلى أنواع قاسية من الضبط لتوجيه السلوك عكس المتعلمين الذين يعطون الأطفال جانبا من الحرية ، ولديهم القدرة على المناقشة والإقناع ، والنتيجة في ذلك اكتساب الأطفال سلوكا يناسب الدور الاجتماعي المقبل ، وهي عملية ضرورية لتكوين الذات الفردية .

جدول(70) يوضح العلاقة بين ممارسة الإخوة للعمل النقابي والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		12,322(2)		قيمة كا2
المجموع	ممارسة الإخوة للعمل النقابي				
	لا	نعم			
25	9	16	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	36,0%	64,0%	%		
75	56	19	ت	لا	
100,0%	74,7%	25,3%	%		
100	65	35	ت	المجموع	
100,0%	65,0%	35,0%	%		

اختبار العلاقة بين ممارسة الإخوة للعمل النقابي والانخراط إحصائيا

- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين ممارسة إخوة العاملات للعمل النقابي وعملية انخراطهن في التنظيم النقابي ؟

2 صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين ممارسة إخوة العاملات للعمل النقابي وعملية انخراطهن في

التنظيم النقابي

H1 هناك علاقة بين ممارسة إخوة العاملات للعمل النقابي وعملية انخراطهن في

التنظيم النقابي .

1 عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي ، الإسكندرية ، دار المعرفة الجامعية ، 1994ص 125

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1 .

4- النتيجة :

هناك علاقة بين ممارسة إخوة العاملات للعمل النقابي وعملية انخراطهن في التنظيم النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 64 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي مفردات عينة مجتمع البحث (25) ، صرحن أن إخوتهن قد مارسوا العمل النقابي ، وهي اكبر نسبة تليها 36 % منهن ليس لهن إخوة مارسوا العمل النقابي . أما غير المنخرطات 75 فكانت اكبر نسبة منهن ب 74.7 % ممن ليس لهن إخوة مارسوا العمل النقابي ، أما ما تبقى منهن 25.3 % فصرحن عكس ما سبق .

تحليل الجدول :

تعتبر العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد في مجتمع ما نتيجة تفاعلهم مع بعضهم البعض من أهم ضرورات الحياة ، ولا يمكن تصور أية هيئة أو مؤسسة تحاول أن تسير في طريقها بنجاح ، ما لم تسعى جاهدة إلى تنظيم علاقاتها الاجتماعية ، فوجود الجماعة البشرية يعني بالضرورة وجود تفاعل اجتماعي ، سواء كان في المدرسة أو العمل ، أو في الأسرة ، بغض النظر إذا كانت هذه الجماعة صغيرة العدد أم كبيرة، حيث يتلقى الأفراد مجموعة مختلفة من الخبرات خلال معيشتهم المشتركة ، وتتميز العلاقات بين الأخوة بالإشباع والشمول ، كما تتسم بالصراحة والوضوح ، ومن البديهي أن يكون بعضهم منخرطون في العمل النقابي فيؤثرون في البقية عن طريق التفاعل الاجتماعي بصور وأساليب متعددة ، فقد يحدث هذا التفاعل بطريق مباشر أو غير مباشر، بين عدد محدود من الأفراد أو عدد كبير ، ويكون عادة عن طريق استخدام الإشارة واللغة والإيماء في المنزل أو حتى خارجه ، ومن النتائج في ذلك تشكل نظرة معينة قد تكون ايجابية أو سلبية عن المشاركة النقابية ، حسب طبيعة العلاقة، فقد تكون وقتية أو محدودة أو طويلة الأجل إضافة إلى حجم تبادل المشاعر ودرجة احتكاكهم ببعضهم البعض .

هذه النظرة المسبقة للمرأة العاملة على سبيل المثال ، المتكونة لديها حول العمل النقابي، سوف تبقى على شكل رواسب اجتماعية ، تؤثر في جانب مهم من قراراتها المستقبلية فيما يتعلق بالمشاركة النقابية ، فنجد أنها تقبل على العمل النقابي إذا كان نموذج الإخوة المشاركين الذي صادفته فيما مضى أو تتفاعل معه حالياً في المستوى المطلوب ، وقد نجدها تعزف عن المشاركة النقابية إذا كان النموذج عكس ذلك .

جدول(71) يوضح العلاقة بين المناقشات حول العمل النقابي والانخراط

0,024	مستوى المعنوية		5,096(2)		قيمة كا 2
المجموع	المناقشات حول العمل النقابي				
	لا	نعم			
16	4	12	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	25,0%	75,0%	%		
19	12	7	ت	لا	
100,0%	63,2%	36,8%	%		
35	16	19	ت	المجموع	
100,0%	45,7%	54,3%	%		

اختبار العلاقة بين المناقشات حول العمل النقابي مع الإخوة والانخراط في التنظيم إحصائياً

1 - بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين المناقشات حول العمل النقابي مع

الإخوة والانخراط في التنظيم النقابي ؟

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين المناقشات حول العمل النقابي مع الإخوة وعملية الانخراط

H1 هناك علاقة بين المناقشات حول العمل النقابي مع الإخوة وعملية الانخراط

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.024$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 - النتيجة :

هناك علاقة بين المناقشات حول العمل النقابي مع الإخوة وعملية الانخراط في التنظيم

النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 12 امرأة من النساء العاملات 16 مفردات عينة مجتمع البحث اللواتي لهن إخوة مارسوا العمل النقابي ، صرحن انه قد تمت معهم مناقشات حول العمل النقابي ، وكانت نسبتهن 75 % ، أما ما تبقى منهن 04 بنسبة 25 % فلم يحدث مع إخوتهن أي مناقشات حول العمل النقابي رغم أنهم يمارسونه .

أما غير المنخرطات 19 اللواتي لهن إخوة مارسوا العمل النقابي فكانت 07 منهن قد قامت بمناقشات حول العمل النقابي مع إخوتهن ، وتقدر نسبة هذه الفئة ب 036.8 % . بينما 12 الأخرى لم تقم بأي مناقشات حول العمل النقابي حيث قدرت نسبتها 63.2 % .

تحليل الجدول :

النقاش أو الحوار وسيلة بنائية علاجية، تساعد في حل كثير من المشكلات ، كما أنها الطريقة المثلى لبناء جو أسري سليم ، يدعم نمو الأطفال ، ويؤدي بهم إلى تكوين شخصية سليمة قوية، وإلى الاحترام المتبادل بينهم ، كما أنه يؤسس لثقافة التقبل ونبذ الصراع. وعندما يطفو على السطح موضوع للنقاش كالعامل النقابي وكل ما يتصل به، فنحن نعلم علم اليقين أنه سيكون هناك رأي ورأي آخر .. أي رأي مؤيد ورأي معارض ، وقد تتفق الآراء وقد لا تتفق، وقد تنتشعب الآراء لتشمل آفاق أوسع.. ولكن لكل نقاش هدف يتمثل في الوصول إلى نتيجة مرضية للطرفين المتحاورين، ويختلف هدف الحوار باختلاف المواقف الحياتية إن هذا النقاش سيبقى رصيذا للمرأة العاملة على سبيل المثال ، ويساهم بشكل فعال في بلورة أفكار رئيسة ومفاهيم أساسية حول المشاركة النقابية ، فتعتمد عليه وتتطلق منه للتعبير عن آرائها ، والمطالبة بحقوقها .

إن مشاركة المرأة العاملة في التنظيمات النقابية ترتبط بنوع وحجم المناقشات التي دارت حول العمل النقابي ، فذلك يعطيها فكرة واضحة عنه ويؤدي إلى الاقتناع ، وتقريب وجهات النظر، وتخفيف التوترات ، أو تعديلاً لوجهات نظر سابقة ، حتى لو كان حواراً سطحياً بسيطاً، لأن النظر هنا ليس لماهية الحوار وإنما لما يتركه من اثر، ويساعدها على توضيح التفكير ،

فتشعر بالمقابل بأن لها الحق أن يسمعها الآخرون فهي تشعر باستقلالية وقادة على اتخاذ القرارات بنفسها ، فتكون عملية المشاركة في إطارها الطبيعي ودون عواقب أو صعوبات .

جدول(72) يوضح العلاقة بين الاطلاع على الحقوق والواجبات والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		20,059(2)		قيمة كا
المجموع	الإطلاع بالحقوق والواجبات		ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا	نعم			
25	7	18	%		
100,0%	28,0%	72,0%	%		
75	58	17	ت	لا	
100,0%	77,3%	22,7%	%		
100	65	35	ت		المجموع
100,0%	65,0%	35,0%	%		

اختبار العلاقة بين نوع الشهادة المتحصل عليها والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الإطلاع على الحقوق والواجبات

المهنية والانخراط في التنظيم النقابي ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين الإطلاع على الحقوق والواجبات المهنية وعملية الانخراط

H_1 هناك علاقة بين الإطلاع على الحقوق والواجبات المهنية وعملية الانخراط

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1 .

4- النتيجة :

هناك علاقة بين الاطلاع على الحقوق والواجبات المهنية وعملية الانخراط في التنظيم

النقابي

من خلال الجدول نلاحظ أن 72 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أنهن على إطلاع واسع بالحقوق والواجبات المهنية وقد قدر عددهن 18 من 25 ، بينما صرحت الباقيات منهن 07 بنسبة 28 % أنهن غير مطلعات بالحقوق والواجبات المهنية .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 58 منهن بنسبة 77.3 % ليست على إطلاع بالحقوق والواجبات المهنية ، بينما ما تبقى منهن 17 بنسبة 22.7 % فهن على إطلاع بها .

تحليل الجدول:

إن تقدم أي مجتمع إنما يستند إلى المرأة العاملة المثقفة الواعية المطلعة على حقوقها وواجباتها أكثر من غيرها ، فهي التي تعرف كيف تمارس العمل النقابي ، وتعي جيدا أهميته وفوائده ، وبالتالي فبإمكانها إذا ما أعدت بصورة صحيحة القيام بدورها ، فتبني مجتمعا قويا متطورا ، وقادرا على معايشة الواقع والعصر في كل حال ، والقيام بدورها النقابي على خير وجه وأحسن صورة . ذلك أن اطلاع المرأة العاملة على الحقوق والواجبات المهنية يدفعها إلى المشاركة النقابية أكثر؛ فكلما ارتفعت درجة اطلاعها أدى ذلك إلى جعلها عنصراً فعالاً في المجتمع ، نتيجة لزيادة وعيها ، فتفتح أمامها آفاق جديدة وتستطيع معرفة تجارب الآخرين والاستفادة منها.. نعم هي قادرة أن تتوب مكان الرجل في مراكز المسؤولية النقابية، ولكن يجب عليها أن تطور ذاتها باستمرار، لأن التطوير هو أساس التفوق والنجاح ، وفي هذا المجال يجب أن تعي دورها أيضا كمراه ، وتتمتع قدراتها التربوية والفكرية وغيرها ، كونها العامل الأساس في الدفاع عن مكتسباتها المهنية والأسرية .

ولعل المستقبل القريب سيضع على كاهل المرأة واجبات جديدة تفتح أمامها آفاقا في الممارسات النقابية ، فهذا المجال ما زال حكرا على الرجل ، ويحتاج إلى بذل المزيد من الجهود . إن هذه الحقيقة على درجة بالغة من الأهمية؛ فالحل الوحيد لدمج النساء في ميدان العمل النقابي هو التعليم ، الذي يؤدي بهن إلى معرفة حقوقهن وواجباتهن ، ويرفع من درجة كفاءتهن وعطائهن ، فالمرأة المثقفة التي تعرف مالها وما عليها عامل مهم في حسم قضية المشاركة النقابية ، ذلك أن تحسين مجال التوعية الاجتماعية والقانونية للنساء العاملات بغية

الانخراط في التنظيمات النقابية يقتضي تكريس الجهود ، وإعداد الكوادر والقيادات النسائية التي تستطيع تغطيته بكل جدارة وإخلاص .

جدول(73) يوضح العلاقة بين الاقتناع بقيم التنظيم والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		32,011(2)		قيمة كا 2
المجموع	الاقتناع بقيم التنظيم النقابي		ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا	نعم			
25	7	18	ت	نعم	
100,0%	28,0%	72,0%	%	%	
75	65	10	ت	لا	
100,0%	86,7%	13,3%	%	%	
100	72	28	ت	المجموع	
100,0%	72,0%	28,0%	%	%	

اختبار العلاقة بين اقتناع المرأة العاملة بالقيم التي يتبناها التنظيم و الانخراط فيه إحصائيا :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين اقتناع المرأة العاملة بقيم التنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين اقتناع المرأة العاملة بقيم التنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه

H_1 هناك علاقة بين اقتناع المرأة العاملة بقيم التنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1 .

4- النتيجة :

هناك علاقة بين اقتناع المرأة العاملة بقيم التنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه.

من خلال الجدول نلاحظ أن 72 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أنهن مقتنعات بالقيم التي يتبناها التنظيم النقابي وينادي بها ، وقد قدر عددهن 18 من 25 ، بينما صرحت الباقيات منهن 07 بنسبة 28 % أنهن غير مقتنعات بذلك .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 65 منهن بنسبة 86.7% ليست على اقتناع بما يتبناه التنظيم النقابي من قيم ، بينما ما تبقى منهن 10 بنسبة 13.3% فهن على قناعة تامة بما ينادي به التنظيم النقابي من قيم .

تحليل الجدول :

إن من أهم مبادئ العمل النقابي أن يكون الفرد مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق الأعضاء ، وتحسين مستواهم ، والارتقاء بهم نحو الأفضل ، فالعامل الذي ينخرط في النقابة و ينتمي إليها بكامل آرائه ومعتقداته يناضل فيها لا بصفته السياسية أو الوطنية أو الدينية بل بصفته عضوا في النقابة ، يعمل على تحقيق أهدافها ومن اجل تحسين أدائها، بما يعود بالنفع على الأعضاء . وفي خضم هذا نضال يكون الاقتناع بالقيم التي تتبناها النقابة حافزا للعامل على المثابرة والتضحية في سبيل تحسين عمل النقابة وتحقيق أهدافها، وهذا ما قد يدفع بالبقية إلى تبني هذا الطرح متأثرا به ، فيؤدي ذلك بالضرورة إلى تنوير الطبقة العاملة عن طريق خلق وعي طبقي متجذر في أوساطها، لأنه بدونها سوف تبقى غير قادرة على إدراك واستيعاب ما يمارس عليها من مستويات الاستغلال ، وبدونه لا تقاوم ذلك الاستغلال .

ولكن الأمر المهم جدا هو أن تنشأ قيادة النقابة نفسها عن طريق اقتناع الأعضاء بكفاءاتها وإخلاصها لأهداف النقابة ، واستعدادها للتضحية في سبيل تحقيق مصالح المنظمة.

وعندما نطرح مشروع تفعيل العمل النقابي نجد لا محالة صعوبات جمة في إنجازه نظرا لاختلاف رؤى الأعضاء التي تستند إلى إحالات ومرجعيات متنوعة، لذلك يجب الاتفاق على الحد الأدنى من الديمقراطية ، التي تمثل قاسماً مشتركاً بين كل النقابيين ، كالتصدي الحازم للبيروقراطية والفساد ، ورفض تسييس النقابة والنضال الفعلي من اجل مصالح وحقوق العمال والطلاب والمهنيين ، والعمل على إفراز نقابات مناضلة ، عوضاً عن النقابات العاجزة ، والرجوع إلى شكل الانخراط الطوعي في النقابات علي قاعدة الوعي الفاعل من اجل الحصول علي الحقوق .

إن قناعة المرأة العاملة بقيم التنظيم النقابي هو أساس الانطلاق ، وركيزة المشاركة ، فقد لاحظنا من الدراسة الميدانية عدم إقدام النساء على المشاركة في العمل النقابي، وذلك لأسباب كثيرة، منها ما تتحمله المرأة من أعباء اجتماعية وعائلية ، بالإضافة إلى الأهم وهو عدم اكتراثها بهذا الموضوع، وعدم الإيمان به. وكل هذا ما هو إلا جزء من أزمة المجتمع بشكل عام .

جدول (74) يوضح العلاقة بين الاستجابة للإضراب والانخراط

0,016	مستوى المعنوية		5,807(2)		قيمة كا
المجموع	الاستجابة للإضراب		ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا	نعم			
25	1	24	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	4,0%	96,0%	%	%	
75	20	55	ت	لا	المجموع
100,0%	26,7%	73,3%	%	%	
100	21	79	ت		المجموع
100,0%	21,0%	79,0%	%	%	

اختبار العلاقة بين الاستجابة للإضراب والانخراط في التنظيم النقابي إحصائياً :

1- بناءً على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين الاستجابة للإضراب والانخراط في

التنظيم النقابي ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين الاستجابة للإضراب وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين الاستجابة للإضراب وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.016$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4- النتيجة :

هناك علاقة بين الاستجابة للإضراب وعملية الانخراط في التنظيم النقابي .

من خلال الجدول نلاحظ أن 96 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أنهن يستجبن لنداء الإضرابات الصادرة عن التنظيم النقابي، وقد قدر عددهن 24 من 25 ، بينما صرحت القلة القليلة الباقية 01 بنسبة 04 % أنهن لا يستجبن لذلك .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 55 منهن بنسبة 73.3% تؤكد استجابتها لنداء الإضراب ، بينما ما تبقى منهن 20 بنسبة 26.7 % فهن على عكس ما سبق .

تحليل الجدول :

تقوم الحركات الاجتماعية المطالبة بالإصلاح والتغيير في مختلف المجتمعات البشرية بممارسة العديد من الإجراءات ، وذلك لبلوغ أهدافها وتحقيق مطالبها، وتتمحور هذه الأساليب في الوقت الحالي في محاولة القيادات النقابية الدعوة للإضراب ، الذي تؤكد معظم الدساتير كحق قانوني مشروع ومسموح به ، وتنظم سيره قوانين محددة تصدر عن السلطة التشريعية، ولا جدال في ذلك على الورق، ولكن على أرض الواقع نجد العديد من دول العالم الثالث ترى في الإضرابات انتهاكاً لهيبة الدولة، وتمرداً على النظام والسلطة، وشكلاً لمصالح الخدمة العامة، وترتكز على جوانب عدم السيطرة والانفلات ، ولكن منظمات المجتمع المدني تصر على أن الإضراب تعبير سلمي مدني عن الرأي الذي تقتنع به ، وعن أهداف ومطالب محددة، للضغط على صانعي القرار .

لقد ارتبط مفهوم الإضراب ولمدة طويلة بالعمال ومطالبهم في الدول الصناعية الرأسمالية وخاصة بعد الثورة الصناعية، حيث عاشوا تحت ظل ظروف عمل ومعيشة صعبة، وكانت النقابات واتحادات العمال تنظم تلك الإضرابات الكلية أو الجزئية .
وعليه عرف الإضراب بأنه " التوقف أو الامتناع عن العمل بصورة مقصودة وجماعية ، بهدف الضغط على رب العمل لقبول وجهة نظرة العمال في النزاع ، أو القضية محل الجدل"¹.

1 ابو عمرو مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب ، دار الكتب العلمية ، القاهرة ، 2009 ، ص 14

ويمكن ذكر العديد من الأسباب التي تنظم لأجلها الإضرابات مثل المطالبة بتحسين شروط العمل، زيادة الأجور وتقليل ساعات العمل، أو الاحتجاج على المساس بالحرية النقابية، أو الطلب بإعادة العمال المسرحين .

ويحتاج الإضراب إلى مناخ ووعي وانضباط للقيام به، فلا يمكن حدوثه في العديد من الدول إلا بوجود نقابات عمالية قوية فاعلة، لأنه بالنهاية عرض للقوة وتجربة تخوضها النقابات لإثبات فاعليتها ضد أرباب العمل.

إن الاستجابة للإضراب من طرف النساء العاملات عامل قوي، ومؤشر فعال على أن المرأة انخرطت في التنظيمات النقابية عن وعي وقناعة ، وان مشاركتها دليل على أنها قادرة على تأدية واجبها ، لان الإضراب لم يعد مرتبطا بالمزايا الاقتصادية ، أو بهدف الحصول على تنازلات ، وإنما اتسعت تطبيقاته كآلية لتنظيم عملية التغيير الاجتماعي من خلال تحرك سلمي يهدف الاستفادة من الحقوق بعد أداء الواجبات.

جدول(75) يوضح العلاقة بين نمط قيادة التنظيم والانخراط

0,011	مستوى المعنوية				11,061(1)		قيمة كا 2
المجموع	نمط القيادة داخل التنظيم النقابي				ت		الانخراط في العمل النقابي
	لا أدري	تسلطي	ديمقراطي	إداري			
25	5	6	3	11	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100%	20,0%	24,0%	12,0%	44,0%	%		
75	10	46	5	14	ت	لا	الانخراط في العمل النقابي
100%	13,3%	61,3%	6,7%	18,7%	%		
100	15	52	8	25	ت	المجموع	الانخراط في العمل النقابي
100%	15,0%	52,0%	8,0%	25,0%	%		

اختبار العلاقة بين نمط قيادة التنظيم والانخراط فيه النقابي إحصائيا ؟

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين نمط القيادة داخل التنظيم النقابي

وعملية الانخراط في فيه ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين نمط القيادة داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط.

H1 هناك علاقة بين نمط القيادة داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.011$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1.

4 النتيجة :

هناك علاقة بين نمط القيادة داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه .

من خلال الجدول نلاحظ أن الإجابة تمحورت في أربع فئات:

الفئة الأولى : نمط إداري في القيادة داخل التنظيم النقابي، وقد اعتقدت بوجوده 11 امرأة منخرطة من 25 وقدرت نسبتها 44 % ، أما غير المنخرطات فاعتقدت به 14 امرأة من المجموع 75 أي بنسبة 18.7 %.

الفئة الثانية : نمط ديمقراطي في القيادة داخل التنظيم النقابي ،وقد اعتقدت بوجوده 03 امرأة منخرطة من 25 وقدرت نسبتها 12 % ،أما غير المنخرطات فاعتقدت به 05 امرأة من المجموع 75 أي بنسبة 06.7 %.

الفئة الثالثة : نمط تسلطي في القيادة داخل التنظيم النقابي وقد اعتقدت بوجوده 06 امرأة منخرطة من 25 وقدرت نسبتها 24 % ،أما غير المنخرطات فاعتقدت به 46 امرأة من المجموع 75 أي بنسبة 61.3 %.

الفئة الرابعة : كانت إجابتها بلا ادري حيث قدرت ب 05 من النساء المنخرطات بنسبة 20 % بينما كانت 10 في غير المنخرطات بنسبة 13.3 .

تحليل الجدول :

إن تحقيق الأهداف وتسريع الأداء ورضا الأعضاء ، يتوقف على نمط القيادة ، أو نوع السلوك الذي يمارسه القائد ، لذلك فالعامل المحدد لفعالية القيادة يكون على شكل أنشطة وتصرفات يبدونها القائد فتعكس على الجماعة اوالمنظمة ..

وعن نمط القيادة في التنظيمات النقابية كشفت اغلب النساء المبحوثات المنخرطات أنها قيادة إدارية وكانت عاملا مهما في انخراطهن ومشاركتهن ، حيث يتميز هذا النوع بان القائد فيها " يستخدم سلوكا منفصلا في مواقف معينة دون الرجوع إلى الجماعة ، حيث يتبع اللوائح بدقة ،

ويحافظ على استمرارية العمل بعدم التورط مع الآخرين، وعادة لا يهتم بشكل العمل، او العلاقات مع الناس، ورغم ذلك يمكن أن يكون فعالاً¹.

أما العازفات عن الممارسة النقابية فيعتقدن أنها من النوع التسلطي، وكان ذلك عاملاً مهماً في عدم انخراطهن، ويتسم هذا النوع بكون القائد "يقوم بتركيز كل السلطات والصلاحيات في يده، فهو يتولى القيام بكل صغيرة وكبيرة، ولا يشرك معه أحد في مباشرة وظيفته، و يتخذ من المركزية المطلقة أسلوباً في العمل، حيث لا يفوض سلطاته حتى البسيطة منها، بل يسعى دائماً لتوسيع دائرة صلاحياته، وينفرد باتخاذ القرارات ووضع السياسات، والخطط دون مشاركة من معاونيه، أو حتى استشارتهم في ذلك"².

ولكن بعض النساء العاملات المنخرطات في التنظيمات النقابية يتمنين القيادة الديمقراطية التي اشرنا إليها سابقاً حيث "تقوم فلسفتها على مبدأ المشاركة وتفويض السلطات، فالقائد الديمقراطي يتفاعل مع أفراد الجماعة، ويشركهم في عملية اتخاذ القرارات، ويتوسع في تفويض السلطات والصلاحيات لمؤوسيه، فهو يباشر مهامه من خلال جماعية التنظيم. فالسياسات عنده تتحدد من خلال الاتفاق والمناقشة الجماعية لأعضاء التنظيم.

وتلعب القيادة دورها في بلورة ما تتفق عليه الجماعة من آراء وأفكار إلى قرارات وسياسات، فالقرار في النهاية يأتي من تفكير ومبادرة الجماعة، ومن مزايا هذا الأسلوب رفع معنويات المرؤوسين، وخلق الثقة في نفوسهم، وزيادة التعاون، ومضاعفة الإنتاج، وفي هذا الأسلوب يشعر أفراد التنظيم بأن القرار قرارهم فيتمسكون به ويعملون على تنفيذه تنفيذاً سليماً لارتباطهم العضوي"³.

1 ظاهر محمد كلادة، الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية، دار زهران للنشر، عمان الاردن 2002، ص 117

2 نفس المرجع ونفس الصفحة

3 نفس المرجع السابق ص 118

جدول (76) يوضح العلاقة بين صفات القيادة الحقيقية والانخراط

0,000	مستوى المعنوية			21,571(1)	قيمة كا 2
المجموع	صفات القيادة الحقيقية			ت	نعم
	لا ادري	لا	نعم		
25	8	12	5	%	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	32,0%	48,0%	20,0%	%	
75	5	68	2	ت	لا
100,0%	6,6 %	90,7%	2,7%	%	
100	13	80	7	ت	المجموع
100,0%	13,0%	80,0%	7,0%	%	

اختبار العلاقة بين صفات القيادة الحقيقية والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين تمتع قادة التنظيم النقابي بصفات القيادة الحقيقية وعملية الانخراط .

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين تمتع قادة التنظيم النقابي بصفات القيادة الحقيقية وعملية الانخراط

H1 هناك علاقة بين تمتع قادة التنظيم النقابي بصفات القيادة الحقيقية وعملية الانخراط

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1

4- النتيجة :

هناك علاقة بين تمتع قادة التنظيم النقابي بصفات القيادة الحقيقية وعملية الانخراط .

من خلال الجدول نلاحظ أن 20 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث ،صرحن أن قادة التنظيم النقابي المنتميات إليه يتمتعون بصفات القيادة الحقيقية، و قد قدر عددهن ب 05 من 25 ، بينما صرحت 12 الاخرى بنسبة 48 % أن قادة التنظيم النقابي لا يتمتعون بصفات القيادة الحقيقية ، أما ما تبقى من 25 فصرحن بلا ادري ،وكانت نسبتهن 32 % وعددهن 08.

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 68 منهن بنسبة 90.7% ، فيعتقدن أن القادة لا يتمتعون بصفات القيادة الحقيقية حيث كانت الإجابة بلا بينما صرحت 02 منهن بنعم بنسبة 02.7% ، أما ما تبقى فكانت إجابتهن بلا ادري بنسبة 06.6 % وعدد يقدر ب05 .

تحليل الجدول :

إن الأسلوب القيادي المثالي للتنظيمات النقابية هو ما يتفق مع توقعات وتطلعات أعضاء المنظمة ، ومنه تبرز القيادة الراشدة القريبة من الواقع ، والتي تتطلب أن يكون القائد قادراً على إدارة وقته، ويستطيع التأثير في سلوك الجماعة ، والتفاهم مع أفرادها، وأن تكون لديه القدرة على رؤية التنظيم الذي يقوده ، وفهمه جيداً حتى ينظم نشاطاته ، ويربطها مع البيئة الخارجية بأشكالها وصورها وتنظيماتها المختلفة، إضافة أن يكون القائد ذا مرونة عالية، فيستطيع أن يكيف نفسه مع المواقف التي لا يمكن تغييرها، كما تكون لديه القدرة على اتخاذ القرارات المناسبة .

ولعل من أهم واجبات القائد في التنظيم النقابي أن يكون قدوة حسنة للجماعة، فيلزم نفسه قبل غيره من أفرادها بالسلوك القويم، والالتزام بما يتطلبه عمله من صبر وأمانة وتضحية، وأن يتحلى بالخلق الكريم وأن يتصف بالتواضع والاستقامة، وأن يكون متفهماً لأهداف المنظمة مقتنعاً بها، مؤمناً بإمكانية تحقيق هذه الأهداف لما فيه خير المنظمة وصالح أفرادها¹

ومن ناحية أخرى إذا كانت القيادة النقابية لا تتمتع بالصفات التي ذكرناها آنفاً فإن ذلك ينعكس سلباً على حجم الانخراط والمشاركة النقابية ، حيث يحدث نفور وعزوف يؤدي بالمرأة العاملة مثلاً إلى ترك العمل النقابي بشكل نهائي ، و تترسخ لديها صورة سيئة عنه قد تنقل إلى غيرها نتيجة الاحتكاك والتأثير المتبادل بين الأفراد في المجتمع .

جدول (77) يوضح العلاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم والانخراط

0,001	مستوى المعنوية			13,131(1)		قيمة كا 2
المجموع	السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا أدري	لا	نعم			
25	0	20	5	%		
100,0%	,0%	80,0%	20,0%	%		
75	6	68	1	ت	لا	
100,0%	8,0%	90,7%	1,3%	%		
100	6	88	6	ت		المجموع
100,0%	6,0%	88,0%	6,0%	%		

اختبار العلاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه إحصائياً :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه

H1 هناك علاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.001$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1

4- النتيجة :

هناك علاقة بين السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي وعملية الانخراط فيه

من خلال الجدول نلاحظ أن 80 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أن السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي غير كافية للتعريف

به ، وقد قدر عددهن 20 من 25 ، بينما صرحت 05 الباقية بنسبة 20 % إنها كافية .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 68 منهن بنسبة

90.7 % ، ترى أن السياسة الإعلامية للتنظيم النقابي المنتميات إليه غير كافية للتعريف به بينما

ترى امرأة واحدة (01) بنسبة 01.3 % أنها كافية أما 06 المتبقيات بنسبة 08 % فكانت

إجابتهن بلا ادري .

تحليل الجدول

تكمُن أهمية الإعلام النقابي في تناوله لقضايا التنظيم ، والتأكيد على الحاجات الأساسية للعمال ، ونشر المطالب والتوجهات إلى اكبر عدد ممكن منهم ، لخلق رأي داعم ومساند ومؤيد ومتضامن مع المطالب المشروعة ، ويتم عادة رسم السياسة الإعلامية للتنظيمات من طرف قيادات هذه الأخيرة ، التي يجب أن تتمتع بالكفاءة والمؤهلات القيادية، وبالتزامها بقضايا العمال. ويتمثل التأثير المباشر للسياسة الإعلامية النقابية الفعالة ، في شرح الحقوق والمطالب العمالية ، والتعريف بأصول العمل النقابي وقواعده، إضافة إلى اعتبار النضال النقابي مسألة ضرورية لفرض الحوار الإيجابي الهادف إلى التقليل من حدة الاستغلال الاقتصادي والاجتماعي الممارس على الطبقة العاملة .

أما التأثير غير المباشر فقد يؤدي إلى إيجاد مواقف مساندة من طرف مؤسسات المجتمع المدني ، فتؤيد التوجهات النقابية المطروحة ، ومن ناحية أخرى قد تتأثر القوى النقابية الباقية ، فتبادر بالدعم والتأييد ، فتساند التطلعات والآراء والمواقف والمطالب العمالية التي تتبناها النقابة ، كما يسود توحيد للخطاب فيما بينها ، فتؤلف تكتلا نقابيا واحدا.

ويتجلى دور الإعلام النقابي في خدمة قضايا العمال والتنظيم النقابي عموما في متابعة حركة التطور المستمر في مختلف المجالات ، ونشر المبادئ والقيم المرتبطة بالعمل وإعدادهم العمال إعدادا سليماً للنهوض بمسؤولياتهم والإصرار على تحقيق ذواتهم ودورهم الفعال في المجتمع .

إن السياسة الإعلامية النقابية بشكلها الحالي تفتقر إلى الآليات والقواعد الإعلامية المساعدة على جذب اكبر عدد ممكن من النساء العاملات للانخراط والمشاركة ، فهي المسؤولة عن تهميش و تغييب المرأة عن العمل النقابي ، كونها لم تحرك ساكنا على صعيد تفعيل الدور النسوي في النقابات ، وهذا مؤشرا سلبي لا يشجع النساء على دخول المعترك النقابي .

لكن هذا لا يعني أن التقصير والإهمال الملاحظ في السياسة الإعلامية للتنظيمات النقابية لا تتحمله المرأة والجمعيات النسائية التي لم تلجا إلى إثارة حملات ضغط على النقابات من أجل ضمان حصة للتمثيل النسائي داخل التنظيم النقابي¹.

¹ انظر صوت النساء ،. السنة الثامنة ، العدد 206 ، فلسطين ، الخميس -2004/12/30

جدول (78) يوضح العلاقة بين السلوك الاجتماعي البارز في التنظيم النقابي والانخراط

0,042	مستوى المعنوية				8,185(1)	قيمة كا 2
المجموع	السلوك الاجتماعي البارز				ت	نعم
	لا ادري	تعاون	منافسة	صراع وانتهازية		
25	2	2	7	14	%	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	8,0%	8,0%	28,0%	56,0%	%	
75	5	1	8	61	ت	لا
100,0%	6,7%	1,3%	10,7%	81,3%	%	
100	7	3	15	75	ت	المجموع
100,0%	7,0%	3,0%	15,0%	75,0%	%	

اختبار العلاقة بين نوع السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيم النقابي والانخراط إحصائيا :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين نوع السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط ؟

1 - صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين نوع السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط

H_1 هناك علاقة بين نوع السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.042$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1

4 - النتيجة :

هناك علاقة بين نوع السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيم النقابي وعملية الانخراط

من خلال الجدول نلاحظ أن 56% من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أن السلوك البارز داخل التنظيم النقابي يتمثل في الصراع

والانتهازية ، وهي النسبة الأكبر وبلغ عددهن 14 من 25 ، بينما صرحت 28 % من المجموع

أن السلوك البارز داخل التنظيم النقابي يتمثل في المنافسة وبلغ عددهن 07 أما النساء

العاملات اللواتي أقررن بان هناك تعاونا فكانت نسبتهن 08 % وعددهن 02 ونفس الشيء

للنساء اللواتي اجبن بلا ادري .

أما غير المنخرطات في التنظيم النقابي البالغ عددهن 75 فتراوحت إجابتهن كالتالي :
 صراع وانتهازية 81.3 % ، منافسة 10.7 % ، تعاون 01.3 % ، الإجابة بلا ادري 06.7 % .

تحليل الجدول :

إن عدم توفر الاهتمام الجدي والحقيقي من قبل قطاع نسوى واسع بالانضمام إلى النقابات ، و إدراك أهميتها في الدفاع عن حقوقهن المهضومة ، وتعزيز مكانتهن الاجتماعية ، يرجع إلى اعتقادهن أن العمل النقابي تسوده الانتهازية ، ويسيطر عليه الصراع والمزايدات ، والتميع وفقدان الثقة ، وكلها سلوكيات برزت من خلال أشخاص من صلب التنظيم النقابي ، همهم الوحيد مصلحتهم الشخصية ، و ما يتعلق بها كمصالح العائلة و الأصدقاء، فهي العامل المؤثر و المحرك لنشاطهم ، و الأساس الذي يعتمدونه في تكوين علاقاتهم و رسم أبعاد سلوكياتهم العامة و الخاصة .

هذه الحالة التي بدأت تأخذ أبعادا مع استمرار تفاعلها و تطورها ، فبرز الصراع بشكله المعلن أو الخفي ، الهادف إلى ترجيح الكفة لصالح هذه الفئة ، التي تعني الوصولية و الانتهازية ، وقد أصبحت اليوم من أخطر الآفات التي تتخر في أوصال التنظيمات النقابية ، و معولا هداما ، يعمل على القضاء على ما تبقى من القيم و المبادئ التي نهضت عليها، لاسيما وأنا نلمس تقينا لها وضوابطا وأطرا تسير عليها دون رادع من دين أو خلق أو قانون..

إن الانتهازية في العمل النقابي ظاهرة خطيرة ، تظهر على السطح في الظروف العصبية التي تمر بها التنظيمات ، وتعني التضحية بالأهداف الإستراتيجية للمنظمة من اجل تحقيق أهداف خاصة مرحلية ومؤقتة ، لذلك تظهر عواقبها و انعكاساتها السيئة على المجتمع كسائر الظواهر و الآفات الاجتماعية الأخرى، فهي تحطم صمود النقابة ، وتفقد أعضائها قدرة التمييز بين الحقيقة و الزيف، بحيث تضع المقاييس وتندثر المعايير .

جدول (79) يوضح العلاقة بين اقتران العمل النقابي والسياسي والانخراط

0,000	مستوى المعنوية			18,154(1)	قيمة كا 2
المجموع	اقتران العمل النقابي بالسياسي			ت	نعم
	لا ادري	لا	نعم		
25	0	4	21	%	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	,0%	16,0%	84,0%	%	
75	18	0	57	ت	لا
100,0%	24,0%	,0%	76,0%	%	
100	18	4	78	ت	المجموع
100,0%	18,0%	4,0%	78,0%	%	

اختبار العلاقة بين اقتران العمل النقابي بالسياسي والانخراط في التنظيم النقابي إحصائيا :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين اقتران العمل النقابي بالسياسي والانخراط في التنظيم النقابي

2 - صياغة فرضيات إحصائية:

H0 لا توجد علاقة بين اقتران العمل النقابي بالسياسي وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

H1 هناك علاقة بين اقتران العمل النقابي بالسياسي وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H0 و نقبل بالفرضية البديلة H1

4- النتيجة :

هناك علاقة بين اقتران العمل النقابي بالسياسي وعملية الانخراط في التنظيم النقابي

من خلال الجدول نلاحظ أن 84 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أن هناك اقتران بين العمل النقابي والسياسي ، وقد قدر

عددهن 21 من 25 ، بينما صرحت 04 الباقية بنسبة 16 % انه لا يوجد اقتران بين العمل

النقابي والسياسي .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 57 منهن بنسبة

76% فترى انه يوجد اقتران بين العمل النقابي والسياسي ، بينما صرحت المتبقيات 18 بنسبة

24 % بلا ادري .

تحليل الجدول :

في المناخ الديمقراطي عندما يستطيع أي حزب التعبير عن مصالح هذه الطبقة أو تلك، يعبر العمال عن ولائهم ، من خلال التصويت، عبر صناديق الاقتراع ، لذلك لا تخلو النقابات مثل مؤسسات المجتمع المدني الأخرى من غايات سياسية ، ومنه يعتقد البعض انه ليس المهم فصل العمل السياسي عن النقابي، فأعضاء النقابات هم أشخاص بالدرجة الأولى ، قد ينتمون إلى هذا الحزب أو ذاك، لكن مهما كانت قوة ونفوذ الأحزاب في النقابات ، فلا يجب عدم تحويل النقابة إلى تشكيل تابع للحزب ، بل ينبغي أن يكون هناك تكامل بينهما، فلا تتحول النقابات إلى ملحقات خاصة بالأحزاب ، مما يؤدي إلى الشقاق والخروج عن القواعد النقابية المعروفة.

إن بعض النقابات سواء العمالية أم المهنية ، قد تحولت إلى مؤسسات سياسية بفعل اندماج الطبقة السياسية بالتجمعات النقابية التي يسهل الاتصال بأعضائها من خلال مقراتها أو نشاطاتها ومن هنا يأتي التفاعل بين أعضاء التنظيم السياسي وبين أعضاء النقابة .

لذلك صارت تعمل بالشأن السياسي أكثر من المهام المطلوبة التي على أساسها تشكلت مما جعل العاملات يعزفن عن الانتساب لها، لأن همومهن و مصالحهن تاهت مع هموم السياسة.

و حتى نكون أكثر موضوعية ، فإن غياب التنظيمات النقابية عن ساحة النضال السياسي يؤدي حتما إلى إضعاف الحركة العمالية ، وتشتيت صفوفها ، وضياح الكثير من مكتسباتها. ولذلك فإن إشكالية النقابي والسياسي أصبحت بالنسبة للبعض البوابة التي يتم ولوجها للمس بالعمل النقابي ومصادقيته ، وهو ما يؤدي إلى العزوف عن العمل النقابي وهذا ما لمسناه في عينة مجتمع البحث ، حيث صرحت نسبة معتبرة بان هناك اقترانا بين العمل النقابي والسياسي، وهو ما شكل عائقا رئيسيا لمشاركتهم في التنظيمات النقابية.

جدول(80) يوضح العلاقة بين وضوح العمل النقابي والانخراط

0,000	مستوى المعنوية		38,114(2)		قيمة كا 2
المجموع	وضوح العمل النقابي				
	لا	نعم			
25	8	17	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	32,0%	68,0%	%		
75	69	6	ت	لا	
100,0%	92,0%	8,0%	%		
100	77	23	ت	المجموع	
100,0%	77,0%	23,0%	%		

اختبار العلاقة بين وضوح العمل النقابي بالنسبة للمرأة والانخراط في التنظيم إحصائياً :

- 1 بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين وضوح العمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة والانخراط في التنظيم النقابي ؟
- 2 صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين وضوح العمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة والانخراط في التنظيم النقابي.

H_1 هناك علاقة بين وضوح العمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة والانخراط في التنظيم النقابي.

3 - القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1

4- النتيجة :

هناك علاقة بين وضوح العمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة والانخراط في التنظيم النقابي من خلال الجدول نلاحظ أن 68 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن بوضوح آليات العمل النقابي لديهن ، وقد قدر عددهن ب 17 من 25 . بينما صرحت الباقيات منهن وعددهن 08 بنسبة 32 % عكس ذلك .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 69 منهن بنسبة 92% ترى بعدم وضوح العمل النقابي ، بينما ما تبقى منهن 06 بنسبة 08 % فتري أن ممارسة العمل النقابي واضحة جلية .

تحليل الجدول :

إن من أهم العوامل التي تدفع بالنساء إلى ترك العمل النقابي وعدم المشاركة في تنظيماته المختلفة هو عدم وضوح الرؤية في جوانب مختلفة منه ، باعتبار أن من أهم مواصفات العمل النقابي السليم المتوازن ، الوضوح في المطالبة ، والمطالبة هي " ما يعرف في مصطلحات العمل النقابي بالحوار السياسي والاجتماعي ، أما الوضوح فنقصد به وضوح أهداف العمل النقابي عند الجماهير ، وذلك يعني مصارحتها ، لا استدراجها عبر رفع ملفات ظاهرها المطالب الاجتماعية التي تعبر عن المطالب اليومية ، وباطنها الضغط من أجل اقتحام مواقع سياسية أو الحصول على مزايا خاصة .

إن توظيف ما هو نقابي سياسيا ، أدى إلى كوارث ليس فقط على مستوى فقدان المواقع السياسية ، وإنما على مستوى تفويت أدنى المكاسب الاجتماعية لصالح الفئات المتضررة اقتصاديا واجتماعيا ، فالوضوح يفيد عدم تسييس النقابي ، أي التحرك ضمن النقابة في إطار الأهداف المرسومة والمعلنة لعملها ، لا انطلاقا من أهداف مرتبطة بإستراتيجية حزبية معينة ، إن هذا لا يعني أن تبقى النقابة خارج الاهتمامات السياسية الداخلية والخارجية، ولكن هناك فرق بين أن تعبر النقابة عن المواقف السياسية التي تصب في المطلب الاجتماعي وتهيئ شروط الاستجابة له ، وبين تكييف مطالبها بإستراتيجية حزبية ، وعدم تسييس ما هو نقابي يصب في مجرى ضمان استقلالية القرار النقابي ، هذه الاستقلالية تفيد بأن تكون طبيعة القرار اجتماعية ، تتصل بالملفات المطلوبة للحياة اليومية بالدرجة الأولى .

إن ضبط العمل النقابي ، وتصحيح أدائه بالنقد البناء ، يكسبه وضوح الرؤية ، وصواب الهدف ، واستقامة المسيرة ، ويوصله بالجدوى والفائدة، ويزوده بالفعالية والإيجابية ، ويربط الوسائل بالأهداف، والأعمال بالمقاصد ، والأسباب بالنتائج، ويشدز الهمم والطاقات، ويحرك في العاملين الإبداع والابتكار، ويحرر المبادرات والكفاءات. مما يؤدي بالنساء العاملات إلى المشاركة والانخراط في العمل النقابي وهن على يقين بوضوح غاياته وسمو أهدافه ، وفهم آلياته على صعيد أداء المرأة لدورها في المجتمع بنوع من التحرر والمسؤولية .

جدول (81) يوضح العلاقة بين الاهتمام بمشاركة المرأة والانخراط

0,000	مستوى المعنوية			21,370(1)		قيمة كا 2
المجموع	الاهتمام بمشاركة المرأة			الانخراط في العمل النقابي		
	لا أدري	لا	نعم			
25	0	16	9	ت	نعم	
100,0%	,0%	64,0%	36,0%	%		
75	15	57	3	ت	لا	
100,0%	20,0%	76,0%	4,0%	%		
100	15	73	12	ت	المجموع	
100,0%	15,0%	73,0%	12,0%	%		

اختبار العلاقة بين الاهتمام بمشاركة المرأة العاملة والانخراط في التنظيم النقابي إحصائياً :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين اهتمام التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة وعملية والانخراط في التنظيم النقابي ؟

2 صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين اهتمام التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة وعملية والانخراط

H_1 هناك علاقة بين اهتمام التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة وعملية والانخراط

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.00$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك

نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1

4- النتيجة :

هناك علاقة بين اهتمام التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة وعملية والانخراط.

من خلال الجدول نلاحظ أن 64 % من النساء العاملات المنخرطات في التنظيم النقابي

مفردات عينة مجتمع البحث ، صرحن أن لا يوجد أي اهتمام من طرف التنظيمات النقابية

بمشاركة المرأة ، وقد قدر عددهن 16 من 25 ، بينما صرحت 09 الباقية بنسبة 36 % أن

هناك اهتماما من طرف التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة .

أما غير المنخرطات في التنظيمات النقابية المقدر عددهن ب 75 فكانت 57 منهن بنسبة

76% ترى انه لا يوجد أي اهتمام بمشاركة المرأة ، بينما ترى 03 نساء أخريات بنسبة 4%

انه يوجد اهتمام بمشاركة النساء العاملات ، أما 15 المتبقيات بنسبة 20 % فكانت إجاباتهن بلا ادري .

تحليل الجدول :

رغم أن التنظيمات النقابية توجهت في برامجها العام للمرأة العاملة، إلا أن هذا التوجه بقي إلى حد بعيد في إطاره النظري ، دون تجسيد هذا الدور بالأنشطة و الآليات ، فلم يتم توجيه دعوة للعاملات غير المنخرطات إلى حضور الملتقيات والندوات على المستوى المحلي بشكل يلفت الأنظار، كتجمعات الأحزاب السياسية مثلا ، و لم يتم كذلك احتواء مطالبهن بشكل منهجي و مخطط ، لتحقيقها على ارض الواقع.

وفي نفس الوقت فإن الصراعات الداخلية و الانشقاقات و الخلافات التنظيمية في النقابات ساهمت في ابتعاد النساء عن العضوية و الانتساب .

ومن ناحية أخرى فان غياب الحياة الديمقراطية عن التنظيمات النقابية ، متمثلة في قلة تجديد المجالس والهيئات القيادية ، عن طريق الانتخابات فصارت هذه الهيئات النقابية أبدية لأصحابها ، و كأنها قطاع خاص و ملكية فردية ، مما قلل فرص النساء و أقصاهن بشكل عام عن العمل النقابي ، و وقف عائقا أمام مشاركة الطاقات الجديدة .

إن النقابات في حقيقة الأمر أهملت النساء ولم تهتم بمشاركتهن في العمل النقابي ، و لم تفعل شيئا لاجتذابهن إليه ، بل إن هناك محاولات معزولة لإقصائهن عن العمل النقابي ، والدليل على ذلك هو انخفاض نسبة المشاركة النسوية نتيجة تأثير الجماعات الانتمائية ، وحالة التهميش من طرف الكتل النقابية والخشية من المضايقات .¹

1 نفس المرجع السابق ونفس الصفحة

جدول (82) يوضح العلاقة بين نوع النجاح في العمل النقابي والانخراط

0,003	مستوى المعنوية			11,643(1)		قيمة كا 2
المجموع	النجاح في العمل النقابي					
	لاشيء	ثمرة مجهود	إثبات للذات			
25	0	9	16	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	,0%	36,0%	64,0%	%		
75	22	28	25	ت	لا	
100,0%	29,3%	37,3%	33,3%	%		
100	22	37	41	ت	المجموع	
100,0%	22,0%	37,0%	41,0%	%		

اختبار العلاقة بين ماذا يمثل النجاح في العمل النقابي بالنسبة للمرأة وعملية الانخراط إحصائيا :

1- بناء على النتائج السابقة هل هناك علاقة بين ماذا يمثل النجاح في العمل النقابي بالنسبة للمرأة وعملية الانخراط ؟

2- صياغة فرضيات إحصائية:

H_0 لا توجد علاقة بين ماذا يمثل النجاح في العمل النقابي بالنسبة للمرأة وعملية الانخراط.

H_1 هناك علاقة بين ماذا يمثل النجاح في العمل النقابي بالنسبة للمرأة وعملية الانخراط.

3- القرار :

من الجدول السابق نلاحظ أن مستوى المعنوية $\alpha = 0.003$ ، فهي أقل من 0.05 لذلك نرفض الفرضية الصفرية H_0 و نقبل بالفرضية البديلة H_1

4- النتيجة : هناك علاقة بين ماذا يمثل النجاح في العمل النقابي بالنسبة للمرأة العاملة وعملية الانخراط.

من خلال الجدول نلاحظ أن إجابة السؤال تمحورت في ثلاث فئات هي :

الفئة الأولى : يمثل النجاح في أداء العمل النقابي إثباتا للذات يخص المرأة العاملة، وقد

كانت 16 من 25 منخرطة في التنظيم النقابي بنسبة 64 % قد أقرت بذلك، ونفس الشيء ل

25 امرأة عاملة غير منخرطة في التنظيم النقابي من مجموع 75 بنسبة 33.3 % .

الفئة الثانية: يمثل النجاح في أداء العمل النقابي ثمرة مجهود ، وقد كانت 09 نساء عاملات من 25 منخرطات بنسبة 36 % قد صرحن بذلك ونفس الشيء ل 28 امرأة عاملة غير منخرطة بنسبة 37.3 % .

الفئة الثالثة : لا يمثل النجاح في العمل النقابي أي شيء ، وقد كانت 22 امرأة غير منخرطة من مجموع 75 بنسبة 29.3 % قد صرحت بذلك ونلاحظ أن المنخرطات في التنظيم النقابي لم يؤكدن ذلك .

تحليل الجدول :

تواجه النساء النقابيات تحديا أساسيا في دورهن كعاملات وزوجات وأمهات. حيث تعتقد معظمهن أن التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية هو أصعب تحد، ولذلك فإن النجاح مرتبط بشكل وثيق مع وجود الدعم المناسب ، ومع القيام بالتضحيات الضرورية، كما تواجه المشاركات تحديا لإثبات الذات، فمعظم النقابيات يقمن بعمل مضاعف بالمقارنة مع زملائهم الذكور . إن نجاح المرأة في العمل النقابي هو إثبات لذاتها ، وثمره مجهود يؤدي إلى ترشيد قضايا المرأة و مطالبها وحضورها القوي في برامج النقابات ، فلا يستطيع الذكور مهما أوتوا من قدرة على تمثيل هموم و مصالح المرأة و مطالبها ، كما أن هذا النجاح يزيد العمل النقابي زخما و فعالية بصيغة القطاع النسوي العامل الذي يتميز بنوع من الخصوصية. إن انخراط المرأة في التنظيمات النقابية يؤدي بها إلى المشاركة في الجدل الدائر حول قوانين تمسها و ذات صلة مع شأنها اليومي الحياتي و المادي ، و جعل القوانين إلى حد ما تراعي وضعها الخاص .

إن النجاح هنا يبدأ من اصغر مكونات المجتمع و هي الأسرة ، انتهاء بالهيئات القيادية التي تصنع قرارات المجتمع ، فقد تراعى مصالح النساء نتيجة هذه المشاركة ، فتصبح المرأة العاملة هي الأقل عرضة للاستغلال في قطاعات العمل المختلفة ، سواء الخاصة أو العامة من حيث التمييز في التوظيف والأجور والترقيات ، وعلى مستوى القوانين أيضا ، فنقل ثقافة الإقصاء و التهميش .

إن النجاح الذي تحققه النساء النقابيات مزدوج ، سواء من حيث التأثير في قرارات الحركة النقابية حول ما يتعلق بحقوقهن الاقتصادية و الاجتماعية ، وزيادة الاهتمام النقابي

بشكل عام في عملية تبني مطالبهن المهنية ، أو من حيث مشاركتهن في عملية البناء الاجتماعي.

إن نجاح بعض النساء العاملات المشاركات في التنظيمات النقابية لهو خير دليل على أن المرأة إنسان له دور فعال ومتعدد ، لا يجب أن يغيب عن تأديته ، بحيث لا يقتصر على محيط الأسرة وعملية التربية، بل ابعد من ذلك بكثير، هذا التفوق سوف يدفع بالأغلبية الصامتة منهن إلى رفع التحدي وولوج ساحة العمل النقابي لإثبات الذات ، وأداء المهمة على أكمل وجه .¹

1 نفس المرجع السابق ونفس الصفحة

الفصل السابع

نتائج الدراسة

عرض نتائج الدراسة

الـخـاتـمـة

قائمة المراجع والمصادر

الملاحق

نتائج الدراسة

كما هو معلوم فان قطاع التربية يقسم إلى مجموعة أصناف، منها التربويون والإداريون ومن ذلك نجد:

أساتذة التعليم الثانوي ، أساتذة التعليم المتوسط ، معلمي المدارس الابتدائية ، مستشاري التربية ، مستشاري التوجيه ، مساعدي التربية ، المدرء ... الخ

وقد شملت عينة مجتمع البحث كل هذه الأصناف الخاصة بقطاع التربية في مدينة الجلفة وجاءت النتائج بعد الدراسة والتحليل وعملا بمبدأ التعميم كالتالي :

1. اغلب النساء العاملات في قطاع التربية ينتمين إلى الفئة العمرية الوسطى (بين 30 و40 سنة) بنسبة تقدر ب 51 % .
2. أكبر نسبة من حيث الأقدمية العامة لعاملات القطاع كانت لأكثر من 10 سنوات ب 56 %.
3. تسطر المتروجات على عاملات قطاع التربية بنسبة 57 % وتعتبر شريحة واسعة منهن أن حالتها العائلية تعد عائقا للمشاركة في التنظيمات النقابية بنسبة تقدر ب 58 % .
4. تقيم اغلب النساء العاملات في قطاع التربية في أحياء حضرية 69 % وغالبية مساكنها عبارة عن شقق 51 % .
5. يشكل البعد عن مقرات التنظيمات النقابية لعاملات القطاع عائقا للمشاركة النقابية ب 76 %
6. اغلب النساء العاملات في قطاع التربية لهن حرية التصرف بالراتب 70 % وتعتبر نسبة كبيرة منهن انه غير كاف لمواجهة متطلبات الحياة 76 % .
7. الغالبية العظمى من نساء القطاع لهن ارتباط عميق بالالتزامات الأسرية ، حيث يولين لها اهتماما واعتبارا وتقدر نسبتهن 87 % .
8. اغلب عاملات القطاع لا يعانون من مشاكل أسرية كبيرة 87 % وتقل المشاكل المهنية لديهن 78 % ، والأغلبية الكبرى منهن علاقاتها مع إدارة العمل حسنة 87 % وممتازة مع الزملاء 93 % .
9. لعاملات القطاع القدرة على التواصل ، بجكم طبيعة المهنة 83 %.

10. تحضى النساء العاملات في قطاع التربية برضا وظيفي وقلّة ضغوط العمل 72 % مقارنة مع غيرهن في قطاعات أخرى .
11. نسبة كبيرة من أولياء النساء العاملات بالقطاع التربوي بدون مستوى تعليمي ، 73 %.
12. فيما يخص المشاركة النقابية للنساء العاملات في قطاع التربية ، جاءت النتائج كالتالي:

- 25 % من العاملات منخرطات في التنظيمات النقابية ، من بينهن 24 % (من النسبة السابقة) عضوات في مجالس وهيئات التنظيم النقابي .
- 75 % عازفات عن المشاركة في التنظيمات النقابية ، حيث تعتقد 65.3 % منهن أن السبب يعود إلى قلة البديل في التنظيمات النقابية ، الموجودة على الساحة الوطنية.

المشاركات في التنظيم النقابي :

- أعمارهن تتراوح بين 30 و40 سنة بنسبة (44 %).
- أغلبهن من التعليم الثانوي بنسبة 60 .
- أقدميتهن العامة في القطاع أكثر من 10 سنوات بنسبة 44 %
- أغلبهن عازبات 40 % ويعتبرن أن حالتهم العائلية لا علاقة لها بالعمل النقابي، 56 % .
- للأغلبية منهن عدد أولاد (اقل من 03) 60 % .
- عضوات مجالس وهيئات التنظيم النقابي :
- أغلب العضوات من التعليم الثانوي 50 %.
- أقدميتهن في القطاع أكثر من 10 سنوات 50.1 %.
- أكثرهن عازبات (نسب الفئات الأخرى اقل) 50 %.
- يقمن في أحياء حضرية 100 % وفي شقق 66.7 %.
- يداومن حضور الاجتماعات الخاصة بالتنظيم النقابي 83.3 %.

- يتقيدن باللوائح والتعليمات الصادرة عن التنظيم النقابي 100 %.
- يؤيدون حق الانتخاب داخل التنظيم النقابي 100 %

مناقشة فرضيات الدراسة

انطلقت الدراسة من التساؤلات التالية :

إلى أي مدى تساهم التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة في ممارستها للعمل النقابي ؟
التساؤلات الفرعية :

- هل للوضع الاقتصادي للمرأة العاملة علاقة بمشاركتها في التنظيم النقابي ؟
- هل للجانب الاجتماعي للمرأة العاملة تأثير في ممارستها للعمل النقابي ؟
- هل للرأسمال الثقافي للمرأة العاملة دور في ممارستها للعمل النقابي ؟

وإجابة عليها اقترحنا الفرضيات التالية :

الفرضيات :

- 1 كلما تحسن الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي .
- 2 كلما استقر الجانب الاجتماعي والأسري والمهني للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي .

3 كلما زاد الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي

1 مناقشة الفرضية الأولى :

"كلما تحسن الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي"

■ قرب المسكن من مقرات التنظيمات النقابية .

توصلنا من خلال الدراسة الميدانية إلى أن 64 % من المنخرطات مساكنها قريبة من المقرات بينما 66 % من غير المنخرطات مساكنها بعيدة عنها .

وبالتالي يظهر تأثير قرب المسكن من مقرات التنظيم النقابي في حجم انخراط المرأة العاملة

في العمل النقابي .

ولقد اختبرنا إحصائيا العلاقة بين المؤشرين فوجدنا أن هناك ارتباطا بينهما ($X = 0.007$)
 ■ ملكية السيارة .

تعتبر السيارة من العوامل المادية المؤثرة في أداء المرأة العاملة لأنشطة العمل النقابي وبالتالي تؤثر في حجم مشاركتها ، وقد وجدنا أن 68 % من المنخرطات يملكن سيارات خاصة ، بينما 72 % من غير المنخرطات لا يملكن سيارات خاصة .

ولقد اختبرنا إحصائيا العلاقة بين المؤشرين فوجدنا ارتباطا بينهما : $X = 00$
 ■ راتب المرأة العاملة :

يؤثر راتب المرأة العاملة في حجم مشاركتها النقابية فلقد وجدنا أن:

- 64 % من المنخرطات رواتبهن أكثر من 30000 دج ، بينما رواتب غير المنخرطات تقل عن 30000 دج بنسبة 64 %.
- 66.7 % من النساء العاملات يعتقدن أن الراتب غير كاف.
- 84 % منهن يعتقدن أن هذا الوضع المادي يعد حافزا للانخراط في التنظيمات النقابية ، من أجل المطالبة بحقوقهن .

ولقد اختبرنا إحصائيا العلاقة بين المؤشرين فوجدنا ارتباطا بينهما $X = 0.014$
 ■ حرية التصرف في الراتب :

إذا كان للمرأة العاملة جانب كبير في التصرف براتبها المادي سهل عليها ذلك المشاركة في التنظيمات النقابية ، وهذا ما لمسناه من خلال الدراسة الميدانية ، حيث أن 100 % من المشاركات لهن الحرية الكاملة في التصرف بالراتب
 ■ تحقيق المكاسب المادية :

كلما تحصلت النساء العاملات على مكاسب مادية بفعل العمل النقابي ، زاد انخراطهن في التنظيمات النقابية ، وهذا ما لمسناه من نتائج الدراسة الميدانية ، حيث وجدنا أن 96 % من المنخرطات يعتقدن بذلك ، بينما 38.7 % من غير المنخرطات يعتقدن أن العمل النقابي لم يحقق مكاسبا معتبرة للعمال . ولقد اختبرنا إحصائيا العلاقة بين المؤشرين فوجدنا أن هناك ارتباطا بينهما $X = 0.001$.

▪ التحفيز المادي من طرف التنظيم النقابي :

لا يؤثر التحفيز المادي من طرف التنظيمات النقابية في حجم الانخراط ، وهذا ما وجدناه حيث أن 64 % من النساء العاملات لا يعتقدن بوجود تحفيز مادي ، ومع ذلك فهن منخرطات (رغم وجود علاقة إحصائية بين المؤشرين) .

▪ الالتزامات المادية تجاه الأسرة :

- 88% من غير المنخرطات لهن التزامات مادية تجاه أسرهن

- 84 % من المنخرطات لهن التزامات مادية تجاه أسرهن

- 66.7% من العضوات لهن التزامات مادية تجاه أسرهن

نستنتج انه كلما قلت الالتزامات المادية الأسرية ، زاد حجم الانخراط والمشاركة

• مما سبق يمكن القول إن الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة يؤثر في حجم

انخراطها ومشاركتها في التنظيم النقابي ، فعندما يتحسن هذا الوضع ، تزداد المشاركة والعكس صحيح .

النتيجة_ : قبول الفرضية الأولى بهامش خطأ قدره 05 %.

2 مناقشة الفرضية الثانية :

كلما استقر الجانب الاجتماعي والأسري والمهني للمرأة العاملة زادت مشاركتها في التنظيم النقابي .

• تأدية المهام المنزلية :

كلما أدت المرأة العاملة المنخرطة مهامها المنزلية بفعالية ، وتخلصت من هذه الالتزامات تفرغت للعمل النقابي ، وقد لاحظنا ذلك حيث أن 52 % منهن لا تؤديها على أكمل وجه ، بينما 85 % من غير المنخرطات تتفرغ لها ، و تقوم بها على أحسن ما يرام .

نستنتج انه كلما زادت المهام الأسرية ، قل انخراط المرأة ومشاركتها في التنظيمات النقابية.

• وجود المشاكل الأسرية :

100% من النساء العاملات في قطاع التربية والمكتسبات صفة العضوية في المجالس النقابية لا يعانين من مشاكل أسرية كبيرة تعرقل العمل النقابي ، وبالتالي فان حجم المشاكل داخل الأسرية له دور وتأثير في نسبة المشاركة .

• موافقة الزوج :

84% من النساء المتزوجات غير المنخرطات في التنظيم النقابي لا يوافقهن الزوج على الانخراط ، وبالتالي كلما كانت الموافقة كبيرة زاد حجم الانخراط .

• البيئة التي نشأت فيها المرأة العاملة :

60% من النساء المنخرطات نشأن في بيئة اجتماعية تسمح بممارسة العمل النقابي ، بينما 81.3% من العازفات نشأن في بيئة اجتماعية تعارض ممارسة العمل النقابي . نستنتج أن للتنشئة الاجتماعية دور في ممارسة العمل النقابي

• الطبيعة الاجتماعية للمرأة :

ترى نسبة معتبرة من المنخرطات 88% أن العمل النقابي لا يتعارض مع طبيعة المرأة وتؤكد ذلك أيضا 52% من العازفات . نستنتج أن طبيعة المرأة ككائن بيولوجي واجتماعي ، لا تؤثر في عملية الانخراط ، رغم وجود علاقة إحصائية بين المؤشرين .

• وجود المشاكل المهنية :

100% من النساء العاملات في قطاع التربية والمكتسبات صفة العضوية في المجالس النقابية ، لا يعانين من مشاكل مهنية كبيرة تعرقل العمل النقابي . وبالتالي فان حجم المشاكل داخل مؤسسة العمل له دور وتأثير في نسبة المشاركة .

-ومن ناحية أخرى تعتقد :

✓ 100% من العضوات يعتقدن أنهن يشعرن بالرضا الوظيفي .

✓ 83.3% من المنخرطات يعتقدن بالسير الحسن للعمل داخل المؤسسة

•العلاقة بإدارة العمل والزملاء :

100 % من النساء العاملات في قطاع التربية والمكتسبات صفة العضوية في المجالس النقابية ، لهن علاقات ممتازة بإدارة العمل والزملاء ، وهذا عامل مساعد في عملية المشاركة النقابية .

• كفاية قوانين العمل :

84 % من المنخرطات يعتقدن أن قوانين العمل غير كافية لحماية حقوق العمال ، وبالتالي الاتجاه نحو ممارسة العمل النقابي كبديل . نستنتج انه كلما زاد الاعتقاد بعدم كفاية القوانين زاد الانخراط في العمل النقابي .

• الاهتمام بالعمل النقابي في الوسط المهني :

92 % من العازفات عن المشاركة النقابية يعتقدن انه لا يوجد أي اهتمام بالعمل النقابي داخل مؤسسة العمل .

نستنتج انه كلما زاد الاهتمام بالعمل النقابي ، زادت نسبة المشاركة .

• القدرة على التواصل :

100 % من العضوات لهن القدرة الكاملة على التواصل .

80 % من المنخرطات لهن القدرة على التواصل .

لذلك تلعب القدرة على التواصل مع الآخرين دورا هاما في المشاركة النقابية

• الاتصال بالنساء النقابيات :

60 % من المنخرطات هن على اتصال بالنقابيات ، بينما 92 % من غير المنخرطات

ليسوا على اتصال بالنساء النقابيات .

نستنتج انه كلما زاد الاتصال بالنقابيات زاد حجم الانخراط .

• مما سبق يمكن القول إن العمل الاقتصادي بمؤشراته الأسرية والمهنية ، له دور في عملية

الانخراط والمشاركة النقابية ، فكلما حدث استقرار في مختلف جوانبه ، زادت نسبة الانخراط

والمشاركة النقابية .

النتيجة : قبول الفرضية الثانية بهامش خطأ قدره 05 %

3- مناقشة الفرضية الثالثة :

كلما زاد الرأسمال الثقافي للمرأة العاملة ، زادت مشاركتها في التنظيم النقابي

• نوع الشهادة :

80 % من المنخرطات من حملة شهادة جامعية ، بينما 57.3 % أي (49.3 + 8) من العازفات لا يحملن شهادات جامعية .

نستنتج أن الحصول على شهادة جامعية يسهل عملية المشاركة في التنظيم النقابي .

• المستوى التعليمي للولي :

66.7 % من العضوات يتمتع أولياؤهم بمستوى جامعي .

20 % من المنخرطات يتمتع أولياؤهم بمستوى جامعي .

08 % من العازفات يتمتع أولياؤهم بمستوى جامعي .

نستنتج انه كلما زاد المستوى التعليمي للولي ، زاد انخراط ومشاركة المرأة العاملة في التنظيمات النقابية.

• المناقشات حول العمل النقابي :

75 % من المنخرطات في التنظيم النقابي يشاركن في مناقشات حول العمل النقابي

63.2 من العازفات لا يشاركن في مناقشات حول العمل النقابي .

نستنتج أن للمناقشات حول العمل النقابي دور في زيادة نسبة المشاركة والانخراط .

• الإطلاع على الحقوق والواجبات :

72 % من المنخرطات على إطلاع بالحقوق والواجبات المهنية ، بينما 77.3 % من

العازفات ليست على إطلاع بذلك . نستنتج انه كلما زاد الإطلاع بالحقوق والواجبات زادت نسبة الانخراط.

• الاقتناع بقيم التنظيم النقابي :

72 % من المنخرطات لهن قناعة راسخة بالقيم التي يتبناها التنظيم النقابي بينما

86.7 % من غير المنخرطات غير مقتنعات بهذه القيم . نستنتج انه كلما زادت قناعة المرأة

العاملة بقيم التنظيم زادت مشاركتها .

• الاستجابة للإضراب :

96 % من المنخرطات يستجبن لنداء الإضراب الصادر عن التنظيم النقابي المنتمات إليه ، بينما 73.3 % من العازفات يستجبن للإضراب . نستنتج أن الاستجابة للإضراب لا تؤثر على حجم المشاركة النقابية .

• نمط قيادة التنظيمات النقابية :

44 % من المنخرطات يعتقدن أن نمط قيادة التنظيم النقابي " إداري " ، بينما ترى 61.3 % من العازفات انه تسلطي . وفي المقابل تعتقد 90.7 % من هذه الأخيرة أن قادة التنظيمات النقابية لا يتمتعون بصفات القيادة الحقيقية . نستنتج أن نمط القيادة للتنظيمات النقابية يؤثر في نسبة الانخراط والمشاركة .

• السياسة الإعلامية للتنظيمات النقابية :

إذا كانت السياسة الإعلامية للتنظيمات النقابية تتماشى بشكل فعال مع متطلبات العمل النقابي زادت نسبة المشاركة والانخراط ، وهذا ما لاحظناه من الدراسة الميدانية ، حيث تعتقد 90.7 % من العازفات أن السياسة الإعلامية غير كافية للتعريف بالعمل النقابي .

• السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيم النقابي :

تعتقد 81 % من العازفات أن السلوك البارز داخل التنظيمات النقابية يتمثل في الصراع والانتهازية ، وهو احد عوامل العزوف عن المشاركة في التنظيمات النقابية .

• اقتران العمل النقابي بالسياسي :

76 % من النساء العاملات العازفات عن المشاركة النقابية يعتقدن أن هناك اقتران بين العمل النقابي والسياسي ، وهو ما شكل لديهن عائقا للمشاركة النقابية بنسبة 68 % (انظر الجداول في الملاحق) .

• وضوح العمل النقابي :

68 % من المنخرطات يعتقدن بوضوح العمل النقابي ، بينما 92 % من العازفات يعتقدن بعدم الوضوح .

نستنتج انه كلما اتضحت صورة العمل النقابي للنساء العاملات عموماً زاد الانخراط وارتفعت نسبة المشاركة من طرفهن.

• اهتمام التنظيمات النقابية بمشاركة المرأة :

76 % من العازفات عن المشاركة في التنظيم النقابي ، يعتقدن أن التنظيمات النقابية الموجودة على الساحة الوطنية لا تهتم بالمشاركة النقابية للنساء ، وهذا ما زاد في ظاهرة العزوف .

- مما سبق يمكن القول إن الموروث الثقافي للمرأة العاملة يعتبر العامل الأكثر تأثيراً في حجم مشاركتها النقابية ، فكلما زاد رأسمالها الثقافي بشكل ايجابي زادت مشاركتها في التنظيم النقابي .

النتيجة : قبول الفرضية الثالثة بهامش خطأ قدره 05 %

الخاتمة:

إن عدم مشاركة النساء في العمل النقابي لهو أزمة فعلية، رغم إقدامهن الكثيف على العمل في قطاعات واسعة كالتربية والتعليم ، هذا العزوف أدى إلى وجود جبهة نسائية سقطت و استسلمت لمصيرها المجهول ، بسبب إهمالها و عدم تحصينها بالاهتمام الكافي والرعاية المستمرة ، إنها المتأثرة بعوامل متعددة ، نرى أن أهمها هو التنشئة الاجتماعية ، بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، لذلك فهي المحدد الأساسي لحجم مشاركة النساء العاملات في العمل النقابي وذلك حسب ما توصلنا إليه من نتائج ميدانية.

إن الوضع الاقتصادي هو بمثابة المحدد الأساسي والمصنف الاجتماعي ، باعتباره منشأ الاختلافات والفوارق بين الفئات الاجتماعية ، فحدة تمايزه تؤدي إلى تشكل فئات واضحة على شكل طبقات اجتماعية ، لها اختلاف في نمط المعيشة ، وإدراك الواقع ، وتنظيم الحياة المهنية ، ومنه فهذا العامل يتدخل في تحديد حجم مشاركة النساء وانخراطهن في العمل النقابي ، كونه يسمح للبعض منهن بالاستفادة كثيرا من وضعهن المادي لمجابهة متطلبات المشاركة ، ومواصلة هذا المسعى دون تعثر ، في حين سوف يكون سببا في إقصاء النساء العاملات ، ذوات الترتيب الأدنى في السلم الاقتصادي المادي..

إن الوضع الاجتماعي الذي يظهر على هيئة علاقات اجتماعية ، سواء في البيت أو مؤسسة العمل ، لهو تعبير حقيقي عن ممارسات وادوار يصنعها الفرد ، انطلاقا مما رسمته له الجماعة ، فالمرأة التي تجد نفسها في بيئة اجتماعية تمارس العمل النقابي وتشجعه ، فانه من السهولة بمكان أن تنخرط فيه وتشارك في تنظيماته ، ومن ناحية أخرى فان العلاقات الاجتماعية تترك بصماتها على سلوك الأفراد ، فالمرأة التي تقل مشاكلها الأسرية والمهنية هي الأقرب للمشاركة ..

أما بالنسبة للرأسمال الثقافي للمرأة العاملة فهو يحمل في بنيته الاستعدادات المكتسبة من المحيط الأسري والاجتماعي، انطلاقا من الشهادة المتحصل عليها إلى المستوى التعليمي للوالدين ، إلى الجو الثقافي السائد في الأسرة سابقا .. كل هذا يصبح على هيئة موروث ثقافي يظهر إلى العلن كلما سنحت الظروف ، على شكل أحكام خاصة وسلوك متميز ونظرة معينة

للأشياء ، التي من بينها المشاركة النقابية ، وبذلك يمتد في إطاره المرجعي إلى هذه المرأة العاملة

إن فئة النساء اللواتي يملكن رأسمال ثقافي مرتفع تعد عملية المشاركة بالنسبة إليهن بمثابة الرهان الذي يعملن على تحقيقه ، من خلال وعيهم ومنطقهن الثقافي الذي يحتم عليهن الانخراط والمشاركة ، و كلما نزلنا في الترتيب الاجتماعي نقص تأثير الرأسمال الثقافي مما يجعل أصحاب هذه الفئة عرضة للتأثر بالثقافات الفرعية الأخرى ، فيحدث عزوف للنساء عن الممارسة النقابية

خلاصة القول إن عملية التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة تساهم في تحديد حجم مشاركتها النقابية بعواملها المختلفة ذلك انه:

- كلما تحسن الوضع الاقتصادي للمرأة العاملة.
- واستقر جانها الاجتماعي الأسري والمهني .
- وزاد رأسمالها الثقافي.
- زادت مشاركتها في التنظيم النقابي والعكس صحيح.

قائمة المراجع والمصادر

قائمة المراجع والمصادر

المراجع باللغة العربية:

• القرآن الكريم

• السنة المطهرة.

الكتب :

- 1 - ابن منظور، لسان العرب ، دار الكتاب العلمية للنشر والتوزيع ، القاهرة ، 2003.
- 2 - احمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، د . ط . ، مكتبة لبنان ، بيروت 1977
- 3 - احمد زيادة ، نساء الخليج أسرار وحكايات ، مركز الياية للنشر، الرياض ، ط 1، 1994.
- 4 - احمد سلامة، شرح قانون العمل ، دار الفكر العربي، الطبعة الأولى ، بيروت ، 1959.
- 5 - إبراهيم عثمان مقدمة في علم الاجتماع، دار الشروق، عمان الأردن، 1999
- 6 - إبراهيم ياسين الخطيب وزهدي محمد عيد ، التنشئة الاجتماعية للطفل ، عمان الدار العلمية ، القاهرة ، 2003.
- 7 - ابن المنصور أبو الفضل جمال الدين ، لسان العرب، دار الطباعة والنشر ، ج 3 بيروت ، 1997 .
- 8 - ابن الأثير ، أسد الغابة ، دار العلم ، جزء 5، بيروت ، 2001
- 9 - أبو عمرو مصطفى احمد ، التنظيم القانوني لحق الإضراب ، دار الكتب العلمية ، القاهرة ، 2009 .
- 10 - أبو غيضة زكي علي السيد ، عمل المرأة بين الأديان والقوانين ودعاة التحرر ، دار الوفاء للطباعة والنشر، مصر، 2007.
- 11 - أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة ، بيروت، 1985
- 12 - أحمد عاطف حسن ، المشكلات التي تواجهها المرأة العاملة وكيفية مواجهتها في ظل المتغيرات الدولية ، منشورات الدار القومية ، القاهرة ، 1985 .

- 13 - أمين عز الدين ، المدخل في شؤون العمل ، مكتبة القاهرة الحديثة ، مصر ، 1964.
- 14 - بسام العسيلي ، المجاهدة الجزائرية ، دار النفائس ، بيروت ، 1989.
- 15 - بوحوش عمار ، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1999
- 16 - ببيير بورديو و لويك فاكونت ، أسئلة علم الاجتماع ، في علم الاجتماع الانعكاسي، ترجمة عبد الجليل الكور، إشراف ومراجعة : محمد بودودو، دار توبقال للنشر، الدار البيضاء، ط 1 ، 1997.
- 17 - جان بيار ريو ، الثورة الصناعية، ترجمة إبراهيم خوري ، منشورات وزارة الثقافة، دمشق ، 1975،
- 18 - جمال معتوق و الفضيل رتيمي ، المبسط في علم الاجتماع ، ابن مرابط للنشر ،الجزائر 2008
- 19 - جمال معتوق ، مدخل إلى علم الاجتماع الجنائي ، الجزء الاول ، ابن مرابط للنشر الجزائر ، 2008
- 20 - جورج لوفران، الحركة العمالية في العالم، ترجمة إلياس مرعي، بيروت، منشورات عويدات، 1980.
- 21 - حسن الساعاتي ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعارف، مصر 1976
- 22 - حسون تماضر زهري ، تأثير عمل المرأة على تماسك الأسرة في المجتمع العربي ، دار النشر بالمركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب ، الرياض 1993.
- 23 - حمدي أمين عبد الهادي ، تنظيم العلاقات الصناعية وشؤون الأفراد ، مطبعة بغداد، العراق، 1970.
- 24 - حمود عقلة العنزي ، المفاهيم العشرة في إدارة العمل النقابي ، مراجعة و تقديم أ.محمد الدلال منشورات ا. و. لطلبة الكويت ، الكويت 2000 .
- 25 - د. حسان هشام ، منهجية البحث العلمي، مطبعة الفنون البيانية الجلفة ، الجزائر، 2007
- 26 - د. الفضيل رتيمي ، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية ، الجزء الأول ، نشر ابن مرابط ، الجزائر، 2009.
- 27 - د. نشواني عبد المجيد ، علم النفس التربوي ، دار الفرقان ، عمان الاردن ، 1985.

- 28 - د. عبد الله زاهي الرشدان ، التربية والتنشئة الاجتماعية ، دار وائل للنشر والتوزيع بيروت ، ط1 2005.
- 29 - رجاء وحيد الدويدي ، البحث العلمي اساسياته النظرية وممارساته العلمية ، دار الفكر المعاصر ، دمشق ، ط1 ، 2000.
- 30 - رفيقة سليم حمود ، المرأة . مشكلات الحاضر وتحديات ال مستقبل، دار الأمين، القاهرة، 1997.
- 31 - رمزية الغريب ، التعلم دراسة نفسية اجتماعية مكتبة الانجلو مصرية ، القاهرة 1967.
- 32 - زكريا الشربيني ويسريه الصادق ، تنشئه الطفل وسبل الوالدين في معاملته و مواجهة مشكلاته ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1996 .
- 33 - سعيد حوى ، الإسلام ، دار عمار/ق، باتنة الجزائر ، 1988 .
- 34 - سعيد طربيت ، سلطة المستخدم في تسريح العمال ، دم ج الجزائر، 2001 .
- 35 - سمير نعيم احمد ، علم الاجتماع القانوني ، دار الوادي الجديد للطباعة والنشر، القاهرة ط2 ، 1982 .
- 36 - سهيل فهد سلامه، مقدمه في التنظيم الإداري ، منشورات معهد الإدارة العامة ، الرياض ، 1407هـ .
- 37 - شريفة حلمي ، المرأة العاملة وأساليب التنشئة الاجتماعية للطفل ، منشورات المجلس العربي للطفولة ، القاهرة ، 1999 .
- 38 - صالح محمد علي ، سيكولوجيا التنشئة الاجتماعية ، دار الميسرة ، عمان الأردن ط1 ، 1998 .
- 39 - طلعت همام ، قاموس العلوم النفسية والاجتماعية ، مؤسسة الرسالة ، بيروت لبنان 1984 .
- 40 - ظاهر محمد كلادة ، الاتجاهات الحديثة في القيادة الادارية ، دار زهران للنشر، عمان الأردن، 2002 .
- 41 - عباس محمود عوض ، علم النفس الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1994.

- 42 - عباس محمود عوض ورشاد صالح ، علم النفس الاجتماعي نظرياته وتطبيقاته ، دار المعرفة الجامعية ، القاهرة ، 1994.
- 43 - عبد الله الرشدان ، علم اجتماع التربية دار الشروق ، عمان الأردن ، 1998.
- 44 - عبد الوهاب المسيري، التمركز حول الأنثى ، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة 1999 .
- 45 - علي اسعد وطفة ، علم الاجتماع التربوي ، منشورات جامعة دمشق ، سورية 1993.
- 46 - علي شحاته ، تخطيط وتنمية الموارد البشرية ، جمعية ادارة الاعمال العربية، القاهرة ، 1967 .
- 47 - علي عبد العزيز عبد القدر ، اتجاهات طالبات جامعة الملك فيصل ، مجلة العلوم الاجتماعية ، م ع س، مجلد 23 ، 1992.
- 48 - غسان صليبي ، مشاركة الأعضاء في النقابات العمالية ، منشورات الاتحاد الدولي للخدمات العامة ، لبنان ، 1998.
- 49 - فاطمة المنتصر الكتابي، الاتجاهات الوالدية وعلاقتها بمخاوف الذات ، دار الشروق ، عمان الأردن ، 2000 .
- 50 - فضيلة عكاش ، تطور الحركة النقابية في الجزائر ، معالم عامة ، ط 9 ، الجزائر 2006 .
- 51 - فوزية العطية ، المرأة والتغير الاجتماعي في الوطن العربي ، م ع للتراث والثقافة ، بغداد ، 1988 .
- 52 - كول (ج.د) ، الحركة النقابية ، ترجمة السيد حسن محمود ، الدار القومية للطباعة و النشر، د ت ، القاهرة بدون سنة نشر .
- 53 - مارسيل بوسنيك ، العلاقة التربوية ، ترجمة محمد بشير النحاس م ع ت ث ، تونس 1981.
- 54 - محمد الصالح الصديق ، نظام الأسرة في الإسلام ، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر 1999
- 55 - محمد عبده محجوب وآخرون ، التنشئة الاجتماعية (دراسات انثروبولوجية) ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 2005.

- 56 - محمد محمد نعيمة ، التنشئة الاجتماعية وسمات الشخصية ، دار الثقافة العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، الإسكندرية ، 2002.
- 57 - مراد زعيبي وآخرون ، دراسات في تسيير الموارد البشرية ، منشورات قرطبة الجزائر ، 2008 .
- 58 - مصطفى العوجي ، رعاية الحدث بين الأسرة والمؤسسة الاجتماعية - المؤسسة الحديثة للكتاب، طرابلس، لبنان ط1، 2008
- 59 - معن خليل عمر ، علم اجتماع الاسرة ، دار الشروق للنشر والتوزيع ، الأردن، 2002.
- 60 - مورييس انجريس ، منهجية البحث العلمي ، دار القصبه ، الجزائر، 2004.
- 61 - ميشيل دبابنة ونبيل محفوظ ، سيكولوجيا الطفولة ، دار المستقبل ، عمان الأردن ، 1984.
- 62 - نتاليا يفريموفا وتوفيق سلوم ، معجم العلوم الاجتماعية ، دار التقدم ، موسكو، 1992.
- 63 - هيلين فان وآخرون ، المرأة الجزائرية ، دار الحداثة للطباعة والنشر ، لبنان ط 5 ، 1983.
- 64 - وطبان عبد العزيز ، الاقتصاد الجزائري ماضيه و حاضره (1830-1985) ، د و ج ، بدون سنة نشر .
- 65 - وطفة على اسعد ، علم الاجتماع التربوي وقضايا الحياة التربوية المعاصرة ، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع ، الكويت ، ط2 ، 1998.
- 66 - يحيى احمد الكعكي ، معالم النظام الاجتماعي في الإسلام ، دار النهضة العربية بيروت لبنان بدون تاريخ .

الدراسات العلمية:

- 67 - احمد بوزراع ، علاقة الأسرة والتنشئة الاجتماعية بالعنف المدرسي ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة الحاج لخضر باتنة ، الجزائر ، 2005.

- 68 - أماني عثمان محمد عثمان ، علاقة المستوى التعليمي للام بأسلوبها في تنشئه أولادها ، رسالة ماجستير غير منشوره، معهد الدراسات التربوية، جامعه القاهرة، 2004.
- 69 - آمال بن عيسى ، ظاهرة العنوسة في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة البليدة ، الجزائر، 2008.
- 70 - بوحميده التومي و بكوش قدور ، دور النقابة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، مذكرة تخرج لنيل شهادة دراسات جامعية تطبيقية ، ج . ت . م ، ، غرداية ، الجزائر، السنة الجامعية ، 2007 .
- 71 - فتيحة محمد محفوظ ، التغير القيمي وعلاقته بالحراك المهني للمرأة العاملة ، رسالة دكتوراه جامعة أسيوط ، ج م ع ، 2008.
- 72 - مصطفى عوفي ، الوضع الاجتماعي للمرأة العاملة في القانون الجزائري المعاصر ، رسالة دكتوراه ، ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ، قسم علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة،الجزائر ، 2003.

الوثائق الرسمية :

- 73 - الأمم المتحدة ، اتفاقية القضاء على كل أشكال التمييز ضد المرأة منشورات ced aw/c/bhr/2 .2007
- 74 - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، التقرير الوطني بيجين + 15 ، منشورات الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة الجزائر ، 2009.
- 75 - الوزارة المنتدبة المكلفة بالأسرة وقضايا المرأة ، المرأة الجزائرية واقع ومعطيات ، منشورات و.م.س. ق.م الجزائر 2009.
- 76 - اليونسكو ، تقرير عن التربية في العالم ، منشورات اليونسكو ، باريس 2000.
- 77 - منظمة العمل الدولية، الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة في 10 ديسمبر 1948، بموجب القرار 217 نقلا عن تقرير الاستخدام في العالم ، الصادر عن الطبعة العربية . 2005.
- 78 - منظمة العمل الدولية، المسح العام للحريات لسنة 1983، فقرة 214 الطبعة العربية الرابعة المنقحة ، الملخص المنشور 1996.

79 - منظمة العمل الدولية، تقرير اتجاهات الاستخدام العالمي للنساء منشورات م.ع.د. 2004

80 - منظمة العمل الدولية حول إحصائيات العمل، لسنة 2003، فصل المرأة في الإدارة، الصادر عن مكتب العمل الدولي، بيروت 2005.

المجلات والدوريات:

81 - الجندي . مجلة دورية داخلية ثقافية عسكرية ، منشورات : م.س.ج. و.ش. الجزائر، العدد 35 جوان 1979.

82 - المناضل العدد 21 الأحد 24 حزيران (يونيو) المغرب/2007.

83 - د.جواد محمد الشيخ ، التنشئة الاجتماعية وأهدافها ، شبكة النبا المعلوماتية مجلة فكرية شهرية تصدر عن مؤسسة المستقبل للثقافة والإعلام ، لبنان ، 29 / كانون الأول /2006.

84 - صالح بن بوز ، المناهج والمقاربات في بحوث الإعلام ، مجلة الثقافة ، العدد 111/110 الجزائر بدون سنة نشر.

85 - صوت النساء ، السنة الثامنة ، الخميس -30/12/2004 ، العدد 206 ، فلسطين.

86 - عبيد أحمد ، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال الثقافي إبان وجود الاستعمار، مجلة المرشد ، عدد 09 ، 1988.

87 - علي فالج حمد هندراوي ، التنشئة الوالدية والسلوك الاجتماعي للأبناء ، نشر الجامعة الأردنية ، الأردن، 1990.

88 - مايكل سلاكمان ، المرأة الجزائرية تساهم في دخل الأسر أكثر من الرجال الشرق الأوسط ، الأحد 27 مايو العدد 10407، 2007 .

89 - مجلة الأسرة- العدد 107، المملكة العربية السعودية ماي 2002.

90 - مجلة الجزيرة الثلاثاء 17 جوان ، المدخل ، الرياض ، العدد 38 2003.

91 - مجلة الجيش ، عدد 430 ، الجزائر ، ماي 1999 .

92 - مجلة عالم العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية الطبعة العربية جنيف ، العدد 51 ، سبتمبر 2004.

93 - نشرية الكرامة ، الاتحاد المغربي للشغل، 11 /4/ المغرب 2008.

المواقع الالكترونية :

- 94 - الحوار المتمدن ، نقلا عن الموقع ، www.ahewar.org .
- 95 - العادات والتقاليد في المجتمعات الشرقية ، الموسوعة ، نقلا عن الموقع www.kipedia.org . (2009/11/3)
- 96 - المركز الوطني للدراسات و البحث في الحركة الوطنية وثورة أول نوفمبر 1954 ، نقلا عن الموقع www.cnerh-nov.dz (2009/12/15).
- 97 - إيمان أحمد ونوس ، المحور ، حقوق المرأة ومساواتها الكاملة في كافة المجالات (2009/11/ 13).
- 98 - جهاد عقل ، الحركة العمالية والنقابية ، (2009/11/2).
- 99 - خليل فاضل ، سيكولوجيا المرأة ، (2009/10/17).
- 100 د. رشاد عبد اللطيف ، قضايا المرأة ، نقلا عن الموقع www.egkw.com (2009/11/8).
- 101 زيان محمد ، المرأة الجزائرية بين العادات الموروثة ورؤى التغيير .(2009/10/14).
- 102 فوزية بامرحول ، المرأة والعمل النقابي . المؤتمر . www.almotamar.ne (2009/12/12.)
- 103 لقاء مع النقابية ح/ قدوس ، بوابة المرأة ، نقلا عن الموقع www.womengateway.com (4/10/2009) .
- 104 مركز الأخبار - أمان - تحقيقات وآراء <http://www.amanjordan.org/a-news> (13/12/2009)
- 105 منتديات النقابة الوطنية لعمال التربية www.alafdal.net (2009/10/10) .
- 106 - منتديات طلبة الجزائر نقلا عن الموقع www.utudiantdz.com (5/1/2010).
- 107 - نعيم بن محمد ، الحركة النقابية في الجزائر واقع و آفاق معهد الهقار ، نقلا عن الموقع www.hoggar.org (2009/12/14)
- 108 - نورالدين علوش ، الحركة العمالية والنقابية .(2009/11/21).

المراجع باللغة الأجنبية :

- 109- A.Tannenbaum, "la participation aux activités syndicales », sociologie du travail, Juin 1960.
- 110- A.Tourain, "L'organisation professionnelle de l'entreprise", , opcit, T, 1.
- 111- A.Muchielli, psychologie sociale des organizations, ed. ESF, 1977.
- 112- Alain Tourain: Sociologie de L'action, Paris, ed/ le seuil, 1965, 8.
- 113- Albert Meister, La participation dans les associations, ed. Ouvrières, Paris 1974.
- 114- Benoît O. "Statut dans l'entreprise et attitudes syndicales des ouvriers", sociologie du travail 1962, No. 3.
- 115- Claude Levy, Leboyer, psychologie des organisations, PUF.
- 116- G. Lapassade, groupes, organisations, institutions, Bordas, Paris 1974.
- 117- Georges Gurwitch, la vocation actuelle de la sociologie, TI, PUF, 1950.
- 118- M. Crozier "sociologie du syndicalisme, T2, 1970.
- 119- M. Olson PUF, 1978 logique de l'action collective,
- 120- Omar Derras,Le phénomène associatif en Algérie,FES Bureau,Alger,2007.
- 121- R. Muchielli, la dynamique de groupe, ed. ESF, 1980
- 122- R.pages, Notions et problèmes concernant la participation politique et le pouvoir , 1963, Nr. 4-5,
- 123- travail, Juin 1960.
- 124- Weiss François , doctrine et action syndicales en Algérie CUJAS-Paris,1970.

ملاحق

1 الاستمارة

2 المقابلة

3 مجموعة قوانين تتعلق بعمل المرأة والعمل النقابي

ملحق رقم 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة زيان عاشور بالجلفة
كلية الآداب واللغات والعلوم
الاجتماعية والإنسانيةرقم :

استمارة بحث :

التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة
والمشاركة في التنظيم النقابي
دراسة ميدانية للنساء العاملات
في قطاع التربية بمدينة الجلفةرسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع
تنظيم وعملتحت إشراف الدكتورة
خالدي خيرةمن إعداد الطالب
مداس احمد

السنة الجامعية : 2010/ 2009

ملاحظة :

بيانات هذه الاستمارة لا تستعمل إلا لأغراض علمية ، والمعلومات المقدمة من طرفكم تعتبر مساهمة فعلية في إثراء البحث العلمي..

أختي الفاضلة
الرجاء الإجابة عن الأسئلة التالية بكل صدق وموضوعية حتى يتوصل الباحث إلى نتائج حقيقية.. وذلك بوضع علامة x في المكان المناسب :

البيانات العامة

- 1 العمر :
 أقل من 30 بين 30 و 40 أكثر من 40
- 2 الوظيفة في القطاع :
 معلمة أستاذة متوسط أستاذة ثانوي إدارية
- 3 الإقدمية العامة :
 أقل من 05 سنوات ما بين 05 و 10 سنوات أكثر من 10 سنوات
- 4 الحالة العائلية :
 عازبة متزوجة مطلقة أرملة
- 5 عدد الأولاد (في حالة الزواج) :
 أقل من 03 بين 03 و 05 أكثر من 05 بدون أولاد
- 6 هل حالتك العائلية تعد:
 عائقا لممارسة العمل النقابي
 حافزا لممارسة العمل النقابي
 لا علاقة لها بالعمل النقابي

التنشئة الاجتماعية

العامل الاقتصادي

- 7 الإقامة:
 في حي حضري في حي شعبي في الريف
- 8 المسكن:
 فيلا شقة منزل ارضي
- 9 هل مسكنك قريب من مقرات بعض التنظيمات النقابية؟
 نعم لا
- 10 هل يعتبر البعد عائقا للمشاركة في التنظيم النقابي؟
 نعم لا
- 11- هل تملكين سيارة خاصة ؟ :
 نعم لا

12 هل يعتبر عدم توفر سيارة خاصة بك عائقا لممارسة بعض أنشطة العمل النقابي؟

نعم لا

13 الراتب :

أقل من 30000 أكثر من 30000

14 هل لك الحرية الكاملة في التصرف به ؟

نعم لا

15- هل هو كاف لمجابهة متطلبات الحياة ؟

نعم لا

16- هل لك التزامات مادية تجاه الأسرة ؟

نعم لا

17 هل حقق العمل النقابي مكاسب معتبرة للعمال؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم فيما تتمثل هذه المكاسب:

.....
.....

18 هل هناك تحفيز مادي من التنظيم النقابية يشجع على الانخراط ؟

نعم لا لأدري

19 هل يمكن أن يكون وضعك المادي

عائقا لممارسة العمل النقابي

حافزا لممارسة العمل النقابي

لا علاقة لها بالعمل النقابي

العامل الاجتماعي

الأسرى :

20 هل تؤدين مهامك الأسرية بشكل فعال ومنتظم ؟

نعم لا

21 هل تعانيين من مشاكل أسرية تعرقل مهامك ؟

نعم لا

22 هل علاقتك بالزوج ؟

حسنة متوترة

23 هل يوافقك على المشاركة في التنظيم النقابي؟

نعم لا

24 هل نشأت في بيئة أسرية؟

تعارض ممارسة العمل النقابي

تسمح بممارسة العمل النقابي

تسمح به وتشجعه

25 هل يتعارض العمل النقابي مع طبيعة ومهام المرأة؟
 نعم لا لا أدري
 في حالة الإجابة بنعم ماهي الأسباب؟

26 هل يمكن أن تكون مشاركتك في التنظيم النقابي عائقا لأداء الالتزامات الأسرية؟
 نعم لا

المهني :

- 27- هل تعانيين من مشاكل مهنية (خاصة بك) تعرقل مهمتك في العمل؟
 نعم لا
- 28- علاقتك بإدارة العمل هل هي؟
 حسنة متوترة
- 29- علاقتك بزملاء العمل هل هي؟
 حسنة متوترة
- 30 في رأيك هل قوانين العمل كافية لحماية حقوق العمال؟
 نعم لا لا أدري
- في حالة الإجابة بلا: هل لاحظت اهتماما بالغا بالعمل النقابي داخل المؤسسة؟
 نعم لا
- 31 هل أنت قادرة على التواصل مع الزملاء عموما؟
 نعم لا
- 32 هل أنت على اتصال بزميلات المهنة المنخرطات في التنظيم النقابي؟
 نعم لا
- في حالة الإجابة بلا ما هو السبب؟

- 33- ما تقييمك لسير العمل العام داخل المؤسسة؟
 حسن متوتر
- في حالة الإجابة بحسن:
 هل يساعد على ممارسة عمل نقابي بكل حرية؟
 نعم لا
- 34 هل وجود العمل النقابي يقلل من الضغوط ويؤدي إلى الرضا الوظيفي؟
 نعم لا لا أدري

العامل الثقافي

- 35- الشهادة المتحصل عليها :
- ماجستير ليسانس باكالوريا شهادة اقل
- 36- ماهو المستوى التعليمي لوليك ؟
- جامعي ثانوي بدون مستوى
- 37- هل لك إخوة أو أقارب مارسوا العمل النقابي ؟
- نعم لا
- في حالة الإجابة بنعم هل كانت لك معهم مناقشات حول العمل النقابي ؟
- نعم لا
- 38- هل أنت على اطلاع واسع بالحقوق والواجبات المهنية ؟
- نعم لا
- 39- هل أنت مقتنعة بالقيم التي يتبناها التنظيم النقابي ؟
- نعم لا
- 40 هل تستجيبين عن قناعة لنداء الإضراب الصادر عن التنظيم النقابي؟
- نعم لا
- 41 في رأيك ما هو نمط القيادة السائد في التنظيمات النقابية ؟
- نمط إداري (بيروقراطي) لا أدري
- نمط ديمقراطي
- نمط تسلطي
- 42- في رأيك هل يتمتع قادة التنظيمات النقابية بصفات القيادة الحقيقية؟
- نعم لا لا أدري
- 43- في رأيك هل السياسة الإعلامية للتنظيمات النقابية كافية للتعريف بها؟
- نعم لا لا أدري
- 44 في رأيك ما هو نمط الاتصال الأكثر استعمالا داخل التنظيم النقابي؟
- الرسمي غير الرسمي لا أدري
- 45 في رأيك ما هو السلوك الاجتماعي البارز داخل التنظيمات النقابية؟
- صراع لا أدري
- منافسة
- تعاون
- انتهازية
- 46- في رأيك هل هناك اقتران بين العمل النقابي و السياسي ؟
- نعم لا لا أدري
- في حالة الإجابة بنعم هل يعد ذلك عائقا للمشاركة في التنظيم النقابي؟
- نعم لا

47 هل لديك فكرة واضحة حول العمل النقابي؟

نعم لا

- إذا كان الجواب بلا إلى ماذا يرجع ذلك؟

.....
.....

48 هل تهتم المنظمات النقابية بالمشاركة النقابية للمرأة على وجه الخصوص؟

نعم لا لأدري

49 ماذا يمثل لك النجاح في العمل النقابي؟

إثبات للذات

ثمرة مجهود

لاشيء

المشاركة في التنظيم النقابي

50 هل أنت منخرطة في التنظيم النقابي؟

نعم لا

- في حالة (غير منخرطة) :

هل يرجع ذلك إلى قلة البديل في المنظمات النقابية؟

نعم لا

إذا كان يرجع إلى أسباب أخرى اذكرها

.....
.....

- في حالة (منخرطة) :

51 هل تمارسين حق الانتخاب في التنظيم النقابي؟

نعم لا

52 هل أنت عضو منتخب في إحدى هيئات التنظيم النقابي؟

نعم لا

53 هل تقيدين بلوائح وتعليمات المنظمات النقابية؟

نعم لا

54 هل يتم انجاز المهام داخل التنظيم النقابي بشكل فعال؟

نعم لا

55 هل تؤيد حق الاشتراك في التنظيم النقابي؟

نعم لا

56 هل تداومين على حضور اجتماعات وندوات التنظيم النقابي؟

نعم لا

في حالة الإجابة بلا ماهي الأسباب؟

.....

.....

57 هل لاحظت أن هناك مشاكل إدارية داخل المنظمة تعرقل العمل النقابي؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بنعم اذكرها :

.....

.....

9 هل أنت عضوه في مجالس التنظيم النقابي ؟

نعم لا

10 هل تشاركين في أنشطة العمل النقابي ؟

نعم لا

11 هل يمكن ان تستمري في ممارسة العمل النقابي ؟

نعم لا

اذا كان الجواب بلا :

12 ماهي الأسباب ؟

.....

ملحق 3

مجموعة جداول من الدراسة الميدانية :

الجدول 1

الوضع المادي والمشاركة	التكرارات	% النسبة
عانقا	24	24,0
حافزا	60	60,0
لا علاقة له بها	16	16,0
المجموع	100	100,0

الجدول 2

المجموع	العمر			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	أكثر من 40	بين 30 و 40	أقل من 30			
25	8	11	6	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	32,0%	44,0%	24,0%	%		
75	17	40	18	ت	لا	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	22,7%	53,3%	24,0%	%		
100	25	51	24	ت	المجموع	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	25,0%	51,0%	24,0%	%		

الجدول 3

المجموع	القطاع في الوظيفة				ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	ادارية	أستاذة ثانوي	استاذة متوسط	معلمة			
25	4	15	4	2	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	16,0%	60,0%	16,0%	8,0%	%		
75	21	10	21	23	ت	لا	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	28,0%	13,3%	28,0%	30,7%	%		
100	25	25	25	25	ت	المجموع	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	25,0%	25,0%	25,0%	25,0%	%		

الجدول 4

المجموع	الاقدمية العامة			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	أكثر من عشر سنوات	ما بين 5 و 10 سنوات	أقل من 5 سنوات			
25	11	5	9	ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	44,0%	20,0%	36,0%	%		
75	45	13	17	ت	لا	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	60,0%	17,3%	22,7%	%		
100	56	18	26	ت	المجموع	الانخراط في العمل النقابي
100,0%	56,0%	18,0%	26,0%	%		

الجدول 5

المجموع	الحالة العائلية				ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	ارملة	مطلقة	متزوجة	عازبة			
25	2	6	7	10	ت		
100,0%	8,0%	24,0%	28,0%	40,0%	%		
75	3	6	50	16	ت		
100,0%	4,0%	8,0%	66,7%	21,3%	%	لا	
100	5	12	57	26	ت		
100,0%	5,0%	12,0%	57,0%	26,0%	%		المجموع

الجدول 6

المجموع	الحالة العائلية والمشاركة			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا علاقة لها بالمشاركة	حافزا للمشاركة	عائقا للمشاركة			
25	14	7	4	ت		
100,0%	56,0%	28,0%	16,0%	%		
75	14	7	54	ت		
100,0%	18,7%	9,3%	72,0%	%	لا	
100	28	14	58	ت		
100,0%	28,0%	14,0%	58,0%	%		المجموع

الجدول 7

المجموع	الوضع المادي والمشاركة			ت	نعم	الانخراط في العمل النقابي
	لا علاقة له	حافزا	عائقا			
25	2	21	2	ت		
100,0%	8,0%	84,0%	8,0%	%		
75	14	39	22	ت		
100,0%	18,7%	52,0%	29,3%	%	لا	
100	16	60	24	ت		
100,0%	16,0%	60,0%	24,0%	%		المجموع

الجدول 8

المجموع	العمر			ت	نعم	العضوية
	أكثر من 40	بين 30 و 40	أقل من 30			
6	3	1	2	ت		
100,0%	50,0%	16,7%	33,3%	%		
19	5	10	4	ت		
100,0%	26,3%	52,6%	21,1%	%	لا	
25	8	11	6	ت		
100,0%	32,0%	44,0%	24,0%	%		المجموع

الجدول 9

المجموع	الوظيفة في القطاع				ت	نعم	العضوية
	إدارية	أستاذة ثانوي	استاذة متوسط	معلمة			
6	2	3	0	1	ت	نعم	العضوية
100,0%	33,3%	50,0%	,0%	16,7%	%		
19	2	12	4	1	ت	لا	العضوية
100,0%	10,5%	63,2%	21,1%	5,3%	%		
25	4	15	4	2	ت	المجموع	العضوية
100,0%	16,0%	60,0%	16,0%	8,0%	%		

الجدول 10

المجموع	الاقدمية العامة			ت	نعم	العضوية
	أكثر من عشر سنوات	ما بين 5 و 10 سنوات	أقل من 5 سنوات			
6	3	1	2	ت	نعم	العضوية
100,0%	50,0%	16,7%	33,3%	%		
19	8	4	7	ت	لا	العضوية
100,0%	42,1%	21,1%	36,8%	%		
25	11	5	9	ت	المجموع	العضوية
100,0%	44,0%	20,0%	36,0%	%		

الجدول 11

المجموع	الحالة العائلية				ت	نعم	العضوية
	ارملة	مطلقة	متزوجة	عازبة			
6	1	2	0	3	ت	نعم	العضوية
100,0%	16,7%	33,3%	,0%	50,0%	%		
19	1	4	7	7	ت	لا	العضوية
100,0%	5,3%	21,1%	36,8%	36,8%	%		
25	2	6	7	10	ت	المجموع	العضوية
100,0%	8,0%	24,0%	28,0%	40,0%	%		

الجدول 12

المجموع	الحالة العائلية والمشاركة			ت	نعم	العضوية
	لا علاقة لها بالمشاركة	حافزا للمشاركة	عانقا للمشاركة			
6	3	3	0	ت	نعم	العضوية
100,0%	50,0%	50,0%	,0%	%		
19	11	4	4	ت	لا	العضوية
100,0%	57,9%	21,1%	21,1%	%		
25	14	7	4	ت	المجموع	العضوية
100,0%	56,0%	28,0%	16,0%	%		

الجدول 13

المجموع	الاقامة		ت	نعم	العضوية
	في حي شعبي	في حي حضري			
6	0	6	ت	نعم	العضوية
100,0%	,0%	100,0%	%		
19	5	14	ت	لا	العضوية
100,0%	26,3%	73,7%	%		
25	5	20	ت	المجموع	
100,0%	20,0%	80,0%	%		

الجدول 14

المجموع	المسكن			ت	نعم	العضوية
	منزل ارضي	شقة	فيلا			
6	1	4	1	ت	نعم	العضوية
100,0%	16,7%	66,7%	16,7%	%		
19	10	7	2	ت	لا	العضوية
100,0%	52,6%	36,8%	10,5%	%		
25	11	11	3	ت	المجموع	
100,0%	44,0%	44,0%	12,0%	%		

الجدول 15

المجموع	قرب المسكن من مقر التنظيم النقابي		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	4	2	ت	نعم	العضوية
100,0%	66,7%	33,3%	%		
19	12	7	ت	لا	العضوية
100,0%	63,2%	36,8%	%		
25	16	9	ت	المجموع	
100,0%	64,0%	36,0%	%		

الجدول 16

المجموع	عائق البعد		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	5	1	ت	نعم	العضوية
100,0%	83,3%	16,7%	%		
19	16	3	ت	لا	العضوية
100,0%	84,2%	15,8%	%		
25	21	4	ت	المجموع	
100,0%	84,0%	16,0%	%		

الجدول 17

المجموع	وجود المشاكل الاسرية				
	لا	نعم			
6	6	0	ت	نعم	العضوية
100,0%	100,0%	,0%	%		
19	17	2	ت	لا	
100,0%	89,5%	10,5%	%		
25	23	2	ت	المجموع	
100,0%	92,0%	8,0%	%		

الجدول 18

المجموع	العلاقة بالزوج				
	حسنة				
1	1		ت	نعم لا	العضوية
100,0%	100,0%		%		
9	9		ت		
100,0%	100,0%		%		
10	10		ت	المجموع	
100,0%	100,0%		%		

الجدول 19

المجموع	قوانين العمل وحماية حقوق العمال				
	لا ادري	لا			
6	1	5	ت	نعم	العضوية
100,0%	16,7%	83,3%	%		
19	3	16	ت	لا	
100,0%	15,8%	84,2%	%		
25	4	21	ت	المجموع	
100,0%	16,0%	84,0%	%		

الجدول 20

المجموع	سبب عدم الاتصال					
	العدد القليل للنساء النقابيات	لاتريدين	منشغلة			
2	2	0	0	ت	نعم	العضوية
100,0%	100,0%	,0%	,0%	%		
11	4	1	6	ت	لا	
100,0%	36,4%	9,1%	54,5%	%		
13	6	1	6	ت	المجموع	
100,0%	46,2%	7,7%	46,2%	%		

الجدول 21

المجموع	النشأة			ت	نعم	العضوية
	تسمح به وتشجعه	تسمح به	تعارض ممارسة العمل النقابي			
6	4	2	0	ت	نعم	العضوية
100,0%	66,7%	33,3%	,0%	%		
19	3	13	3	ت	لا	العضوية
100,0%	15,8%	68,4%	15,8%	%		
25	7	15	3	ت	المجموع	العضوية
100,0%	28,0%	60,0%	12,0%	%		

الجدول 22

المجموع	عائق الاقتران		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	3	3	ت	نعم	العضوية
100,0%	50,0%	50,0%	%		
19	11	8	ت	لا	العضوية
100,0%	57,9%	42,1%	%		
25	14	11	ت	المجموع	العضوية
100,0%	56,0%	44,0%	%		

الجدول 23

المجموع	الاطلاع بالحقوق والواجبات		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	0	6	ت	نعم	العضوية
100,0%	,0%	100,0%	%		
19	7	12	ت	لا	العضوية
100,0%	36,8%	63,2%	%		
25	7	18	ت	المجموع	العضوية
100,0%	28,0%	72,0%	%		

الجدول 24

المجموع	سبب عدم وضوح العمل النقابي			ت	نعم	العضوية
	انشغال	صعوبة	عدم اهتمام			
1	1	0	0	ت	نعم	العضوية
100,0%	100,0%	,0%	,0%	%		
9	5	2	2	ت	لا	العضوية
100,0%	55,6%	22,2%	22,2%	%		
10	6	2	2	ت	المجموع	العضوية
100,0%	60,0%	20,0%	20,0%	%		

الجدول 25

المجموع	تعارض العمل النقابي مع طبيعة ومهام المرأة		ت	نعم	العضوية
	لا	نعم			
6	6	0	ت	نعم	
100,0%	100,0%	,0%	%		
19	16	3	ت	لا	
100,0%	84,2%	15,8%	%		
25	22	3	ت		المجموع
100,0%	88,0%	12,0%	%		

الجدول 26

المجموع	النجاح في العمل النقابي		ت	نعم	العضوية
	ثمرة مجهود	إثبات للذات			
6	1	5	ت	نعم	
100,0%	16,7%	83,3%	%		
19	8	11	ت	لا	
100,0%	42,1%	57,9%	%		
25	9	16	ت		المجموع
100,0%	36,0%	64,0%	%		



الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم
قرارات وآراء، مقررات، منشور، إعلانات وبلاعات

الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة الطبع والاشتراكات المطبعة الرسمية	خارج الجزائر	تونس الجزائر المغرب موريطانيا	الاشتراك سنوي
	سنة	سنة	
7 و9 و13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 - 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ	300 د.ج 550 د.ج تزداد عليها نفقات الارسال	100 د.ج 200 د.ج	النسخة الاصلية..... النسخة الاصلية وترجمتها
<p>ثمن النسخة الاصلية 2,50 د.ج ثمن النسخة الاصلية وترجمتها 5,00 د.ج ثمن العدلسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس جانا للمشاركين. المطلوب منهم ارسال لغائف الورق الأخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3,00 د.ج ثمن النشر على اساس 20 د.ج للسطر.</p>			

فهرس

قانون رقم 90 - 13 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على بروتوكول الاتفاق المتعلق بانشاء شركة جزائرية مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي المغربي / الاوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8 فبراير سنة 1989. 764

قانون رقم 90 - 14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي. 764

قوانين

قانون رقم 90 - 12 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على قراري مجلس رئاسة اتحاد المغرب العربي المتعلقين بتعديل المادتين 11 و12 (الفقرة الاولى) من معاهدة انشاء اتحاد المغرب العربي، الموافق عليهما في تونس بتاريخ 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23 يناير سنة 1990. 763

فهرس (تابع)

مراسيم تنظيمية

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 165 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يحدد تشكيل ديوان الوزير المنتدب للتشغيل. 778

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 166 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن القانون الاساسي النموذجي للمدارس التقنية للتكوين والتدريب البحريين. 778

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 167 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن تحويل مدرسة التكوين التقني لصيادي البحر في بجاية ونقل الوصاية عليها. 781

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 168 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن تحويل مدرسة التكوين التقني لصيادي البحر في مستغانم ونقل الوصاية عليها. 782

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 169 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن رفع مبلغ المنحة الدراسية. 783

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 170 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يحدد شروط تخصيص المنح الدراسية ومبالغها. 784

مراسيم فردية

مرسوم رئاسي مؤرخ في 22 ربيع الثاني عام 1410 الموافق 21 نوفمبر سنة 1989 يتضمن انتهاء مهام كاتب دولة. 787

مرسوم رئاسي مؤرخ في 22 ربيع الثاني عام 1410 الموافق 21 نوفمبر سنة 1989 يتضمن تعيين سفير فوق العادة ومفوض للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. 787

مرسوم رئاسي مؤرخ في 11 شوال عام 1410 الموافق 6 مايو سنة 1990 يتضمن إنهاء مهام المدير العام لمؤسسة التلفزة الوطنية. 787

مرسوم رئاسي رقم 90 - 159 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على اتفاق القرض رقم 3076 آل الموقع في 5 ابريل سنة 1990 بواشنطن "دي سي" بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للانشاء والتعمير، قصد تمويل مشروع لري متيجة الغربية. 770

مرسوم رئاسي رقم 90 - 160 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على اتفاق القرض الموقع في 30 مارس سنة 1990 بأبيجان (كوت ديفوار) بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الافريقي للتنمية قصد تمويل مشروع لتطوير الري الزراعي في الشلف الاوسط - المرحلة الاولى. 771

مرسوم رئاسي رقم 90 - 161 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على اتفاق القرض المبرم بتاريخ 10 ابريل سنة 1990 بمدينة الجزائر بين البنك الجزائري للتنمية وبنك التصدير والاستيراد (ايكزيم بنك) للولايات المتحدة - واشنطن، والمتعلق بتمويل الحصول على 20 محطة ارضية للاتصال عبر الاقمار الصناعية وتجديد 15 محطة أخرى، ومنح الدولة ضمانها للبنك الجزائري للتنمية بعنوان هذا القرض. 772

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 162 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يحدد صلاحيات وزير الشؤون الاجتماعية. 773

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 163 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يحدد صلاحيات الوزير المنتدب للتشغيل. 774

مرسوم تنفيذي رقم 90 - 164 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن تنظيم الادارة المركزية في وزارتي الشؤون الاجتماعية والتشغيل. 776

فهرس (تابع)

مرسوم رئاسي مؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1410 الموافق 26 مايو سنة 1990 يتضمن تعيين مستشار في الشؤون السياسية لدى رئيس الجمهورية. 788

قرارات، مقررات، آراء

وزارة الداخلية

قرار مؤرخ في 6 ذي القعدة عام 1410 الموافق 30 مايو سنة 1990 يرخص بعض الولاة ان يقدموا تاريخ افتتاح الاقتراع لتجديد المجالس الشعبية البلدية والولائية. 788

وزارة الفلاحة

قرار مؤرخ في 8 ذي القعدة عام 1410 الموافق أول يونيو سنة 1990 يتضمن تعيين ملحق بديوان وزير الفلاحة. 789

مجلس المحاسبة

مقرر مؤرخ في 8 ذي القعدة عام 1410 الموافق أول يونيو سنة 1990 يتضمن تعيين مدير المصالح الادارية بمجلس المحاسبة قائم بالاعمال مؤقتا. 789

مرسوم رئاسي مؤرخ في 11 شوال عام 1410 الموافق 6 مايو سنة 1990 يتضمن انهاء مهام المدير العام لمؤسسة الاذاعة الوطنية. 787

مرسوم رئاسي مؤرخ في 11 شوال عام 1410 الموافق 6 مايو سنة 1990 يتضمن انهاء مهام المدير العام للوكالة الوطنية البرقية للصحافة (وكالة الانباء الجزائرية). 787

مرسوم رئاسي مؤرخ في 11 شوال عام 1410 الموافق 6 مايو سنة 1990 يتضمن تعيين المدير العام لمؤسسة التلغزة الوطنية. 787

مرسوم رئاسي مؤرخ في 11 شوال عام 1410 الموافق 6 مايو سنة 1990 يتضمن تعيين المدير العام لمؤسسة الاذاعة الوطنية. 787

مرسوم رئاسي مؤرخ في 11 شوال عام 1410 الموافق 6 مايو سنة 1990 يتضمن تعيين المدير العام للوكالة الوطنية البرقية للصحافة (وكالة الانباء الجزائرية). 788

مرسوم رئاسي مؤرخ في 2 ذي القعدة عام 1410 الموافق 26 مايو سنة 1990 يتضمن انهاء مهام سفير فوق العادة ومفوض للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية. 788

قوانين

المتضمنة النظام الداخلي للمجلس الشعبي الوطني، لاسيما المادة 58 - 2 منها،

- وبمقتضى القانون رقم 89 - 04 المؤرخ في 24 شعبان عام 1409 الموافق أول أبريل سنة 1989 المتضمن الموافقة على معاهدة انشاء اتحاد المغرب العربي، الموقعة في مراكش يوم 17 فبراير سنة 1989،

- وبمقتضى القانون رقم 89 - 16 المؤرخ في 13 جمادى الاولى عام 1410 الموافق 11 ديسمبر سنة 1989 المتضمن تنظيم المجلس الشعبي الوطني وسيره، لاسيما المادة 63 - 6 منه،

قانون رقم 90 - 12 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على قراري مجلس رئاسة اتحاد المغرب العربي المتعلقين بتعديل المادتين 11 و12 (الفقرة الاولى) من معاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي، الموافق عليهما في تونس بتاريخ 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23 يناير سنة 1990.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور لاسيما المادتان 117 و122 منه،

- وبناء على لائحة المجلس الشعبي الوطني المؤرخة في 29 ربيع الثاني عام 1410 الموافق 29 أكتوبر سنة 1989

يصدر القانون التالي نصه :

المادة الاولى : يوافق على بروتوكول الاتفاق المتعلق
بانشاء شركة جزائرية مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي
المغربي/الاوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8 فبراير سنة
1989.

المادة 2 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

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

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 14 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410
الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتعلق بكيفيات ممارسة
الحق النقابي.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 53 و113 و115 و
117 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر
عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتمم،
والمتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 75 المؤرخ في 28
رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق
بالعلاقات الجماعية للعمال في القطاع الخاص،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 58 المؤرخ في 20
رمضان عام 1395 الموافق 26 سبتمبر سنة 1975 المعدل
والمتمم، والمتضمن القانون المدني،

- وبمقتضى القانون رقم 87 - 15 المؤرخ في 25 ذي
القعدة عام 1407 الموافق 21 يوليو سنة 1987 والمتعلق
بالجمعيات،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 28 المؤرخ في 5 ذي
الحجة عام 1408 الموافق 19 يوليو سنة 1988 والمتعلق
بكيفيات ممارسة الحق النقابي،

- وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 89 - 54 المؤرخ في
26 رمضان عام 1409 الموافق 2 مايو سنة 1989 المتضمن
المصادقة على معاهدة انشاء اتحاد المغرب العربي، الموقعة في
مراكش يوم 17 فبراير سنة 1989،

- وبعد الاطلاع على قراري مجلس رئاسة اتحاد
المغرب العربي المتعلقين بتعديل المادتين 11 و12 (الفقرة
الاولى) من معاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي، الموافق
عليهما في تونس بتاريخ 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق
23 يناير سنة 1990،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

المادة الاولى : يوافق على قراري مجلس رئاسة اتحاد
المغرب العربي، المتعلقين بتعديل المادتين 11 و12 الفقرة
الاولى من معاهدة إنشاء اتحاد المغرب العربي الموافق عليهما
في تونس بتاريخ 26 جمادى الثانية عام 1410 الموافق 23
يناير سنة 1990.

المادة 2 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية
للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

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

الشاذلي بن جديد

قانون رقم 90 - 13 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410
الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على
بروتوكول الاتفاق المتعلق بانشاء شركة جزائرية
مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي
المغربي/الاوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8
فبراير سنة 1989.

ان رئيس الجمهورية،

- بناء على الدستور، لاسيما المادتان 117 و122 منه،

- وبعد الاطلاع على بروتوكول الاتفاق المتعلق بانشاء
شركة جزائرية مغربية لدراسة أنبوب الغاز الطبيعي
المغربي/الاوروبي الموقع عليه في فاس يوم 8 فبراير سنة
1989،

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

المادة 5 : تتميز التنظيمات النقابية في هدفها وتسميتها وتسييرها عن أية جمعية ذات طابع سياسي ولا يمكنها الارتباط هيكليا أو عضويا بأية جمعية ذات طابع سياسي ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا، كيفما كان نوعها، من هذه الجمعيات والمشاركة في تمويلها.

غير أن أعضاء التنظيم النقابي يتمتعون بحرية الانضمام الفردي الى الجمعيات ذات الطابع السياسي.

الباب الثاني

تأسيس التنظيمات النقابية وتنظيمها وتسييرها

الفصل الاول

التأسيس

المادة 6 : يمكن الاشخاص المذكورين في المادة الاولى اعلاه، أن يؤسسوا تنظيما نقابيا اذا توفرت فيهم الشروط الآتية :

- 1) أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الاصلية او المكتسبة منذ عشر (10) سنوات على الاقل،
- 2) أن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية،
- 3) أن يكونوا راشدين،
- 4) ألا يكونوا قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية،
- 5) أن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

المادة 7 : يؤسس التنظيم النقابي عقب جمعية عامة تأسيسية تضم أعضائها المؤسسين.

المادة 8 : يصرح بتأسيس التنظيم النقابي :

- بعد ايداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية، المنصوص عليها في المادة 10 أدناه.

- تسليم وصل تسجيل تصريح التأسيس من قبل السلطة العمومية المعنية خلال ثلاثين (30) يوما على الاكثر من ايداع الملف،

- استيفاء شكلية الاشهار في جريدة يومية وطنية اعلامية على الاقل، على نفقة التنظيم.

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

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الاضراب،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بمفتشية العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل،

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

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

- وبناء على ما أقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

الهدف والاحكام العامة

المادة الاولى : يحدد هذا القانون كيفيات ممارسة الحق النقابي الذي يطبق على مجموع العمال الاجراء وعلى المستخدمين.

المادة 2 : يحق للعمال الاجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، الذين ينتمون الى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا تنظيمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

المادة 3 : يحق للعمال الاجراء، من جهة، والمستخدمين، من جهة أخرى، أن يكونوا، لهذا الغرض، تنظيمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا واراديا في تنظيمات نقابية موجودة شريطة أن يمثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الاساسية لهذه التنظيمات النقابية.

المادة 4 : تطبق على اتحادات التنظيمات النقابية واتحادياتها وكنفدرالياتها نفس الاحكام التي تطبق على التنظيمات النقابية.

والحقت اضرارا بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية،
المادية والمعنوية،

- تمثيل العمال أمام كل السلطات العمومية،

- إبرام أي عقد أو اتفاقية أو اتفاق له علاقة بهدفه،

- اقتناء أملاك منقولة أو عقارية، مجانا أو بمقابل،
لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه
الداخلي.

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

ولا يحتج بهذه التعديلات أو التغييرات على الغير إلا
ابتداء من يوم نشرها في جريدة يومية وطنية اعلامية على
الاقول.

المادة 18 : يحق للتنظيمات النقابية، في اطار التشريع
والتنظيم المعمول بهما، أن تنخرط في التنظيمات النقابية
الدولية أو القارية أو الجهوية، التي تنشُد نفس الاهداف أو
المماثلة لها.

المادة 19 : يمكن التنظيم النقابي، في اطار التشريع
المعمول به، أن ينشر ويصدر نشرات ومجلات ووثائق اعلامية
ونشرات لها علاقة بهدفه.

المادة 20 : يتعين على التنظيم النقابي أن يكتب
تأميناً يضمن التبعات المالية المرتبطة بمسؤوليته المدنية.

الفصل الثالث

القانون الأساسي

المادة 21 : يجب أن يذكر القانون الأساسي
للتنظيمات النقابية، تحت طائلة البطلان، الاحكام التالية :

- هدف التنظيم وتسميته ومقره،

- طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الاقليمي،

- فئات الاشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط
المذكورة في هدفه،

- حقوق الاعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط
والانسحاب أو الاقصاء،

- قائمة تحمل أسماء وتوقيع الاعضاء المؤسسين
وهيئات القيادة والادارة وكذا حالتهم المدنية ومهنتهم
وعناوين مساكنهم،

- نسختان مصادق عليهما طبق الاصل من القانون
الاساسي،

- محضر الجمعية العامة التأسيسية.

المادة 10 : يودع تصريح تأسيس التنظيم النقابي
بناء على طلب أعضائه المؤسسين لدى :

- والي الولاية التي يوجد بها مقر التنظيمات النقابية
ذات الطابع البلدي أو المشترك بين البلديات أو الولاية،

- الوزير المكلف بالعمل فيما يخص التنظيمات النقابية
ذات الطابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

المادة 11 : تعفى التنظيمات النقابية المؤسّسة قانونا،
عند تاريخ اصدار هذا القانون، من تصريح التأسيس، المشار
اليه في المادة 8 أعلاه.

الفصل الثاني

الحقوق والواجبات

المادة 12 : يتمتع أعضاء التنظيم النقابي بالحقوق
ويلتزمون بالواجبات المحددة في التشريع المعمول به والقانون
الاساسي لهذا التنظيم النقابي.

المادة 13 : يحق لأي عضو في تنظيم نقابي أن يشارك
في قيادة التنظيم وادارته ضمن قانونه الأساسي ونظامه
الداخلي وأحكام هذا القانون.

المادة 14 : تنتخب هيئات قيادة التنظيم النقابي
وتجدد وفقا للمبادئ الديمقراطية والآجال المحددة في
القانون الاساسي والنظام الداخلي.

المادة 15 : يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من
التدخل في تسيير تنظيم نقابي الا في الحالات التي نص عليها
القانون صراحة.

المادة 16 : يكتسب التنظيم النقابي الشخصية
المعنوية والاهلية المدنية بمجرد تأسيسه، وفقا للمادة 8
أعلاه، ويمكنه أن يقوم بما يأتي :

- التقاضي وممارسة الحقوق المخصصة للطرف المدني
لدى الجهات القضائية المختصة عقب وقائع لها علاقة بهدفه

الفصل الخامس

التوقيف والحل

المادة 27 : يمكن الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من قبل السلطة العمومية المعنية، حسب الشروط المنصوص عليها في المادة 30 أدناه، توقيف نشاط أي تنظيم نقابي ووضع الاختام على أملاكه، وذلك دون الإخلال بالقوانين والتنظيمات المعمول بها.

وتنتهي هذه التدابير بقوة القانون، إذا رفضت الجهة القضائية المختصة الدعوى، بصرف النظر عن أي سبيل آخر للطعن.

المادة 28 : يمكن أن يحل التنظيم النقابي اراديا أو يعلن عن حله بالطرق القضائية.

المادة 29 : يعلن أعضاء التنظيم النقابي أو مندوبيهم، المعينون قانونا، حل تنظيمهم النقابي اراديا طبقا للأحكام المنصوص عليها في القانون الأساسي.

المادة 30 : يمكن أن يطلب من الجهات القضائية المختصة حل التنظيم النقابي بالطرق القضائية إذا كان يمارس نشاطا :

- مخالفا للقوانين المعمول بها،

- غير منصوص عليه في قوانينها الأساسية.

المادة 31 : يعلن عن الحل القضائي من قبل الجهات القضائية المختصة، بناء على دعوى من السلطة العمومية أو من أي طرف معني آخر.

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

المادة 32 : يمكن المحكمة أن تأمر بمصادرة أملاك التنظيم النقابي، موضوع الحل القضائي، بناء على طلب النيابة العامة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في التشريع المعمول به.

المادة 33 : لا يمكن أن تؤول أملاك التنظيم النقابي، موضوع الحل، في أي حال من الأحوال إلى أعضائه الذين يمكنهم أن يطلبوا رغم ذلك استعادة مساهمتهم العقارية على حالتها يوم وقوع الحل.

تخول استعادة المساهمات العقارية طبقا للقانون الأساسي.

- الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والادارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها،

- القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها،

- قواعد ادارة التنظيم النقابي واجراءات مراقبتها،

- قواعد حسابات التنظيم النقابي واجراءات رقابتها والموافقة عليها،

- القواعد التي تحدد اجراءات حل التنظيم النقابي اراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.

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

المادة 23 : تكتسب صفة العضوية في التنظيم النقابي بتوقيع المعني وثيقة الانخراط، ويشهد عليها بوثيقة يسلمها التنظيم للمعني.

الفصل الرابع

الموارد والممتلكات

المادة 24 : تتكون موارد التنظيمات النقابية من :

- اشتراكات أعضائها،

- المداخل المرتبطة بنشاطاتها،

- الهبات والوصايا،

- الاعانات المحتملة للدولة.

المادة 25 : يمكن أن تكون للتنظيمات النقابية مداخل ترتبط بنشاطاتها شريطة أن تستخدم هذه المداخل في تحقيق الاهداف التي يحددها القانون الأساسي فقط.

المادة 26 : لايقبل التنظيم النقابي الهبات والوصايا المثقلة بأعباء وشروط الا اذا كانت هذه الأعباء والشروط تتفق والهدف المسطر في القانون الأساسي وأحكام هذا القانون.

كما أنه لا تقبل الهبات والوصايا الواردة من تنظيمات نقابية أو هيئات اجنبية الا بعد موافقة السلطة العمومية المعنية التي تتحقق من مصدرها ومبلغها واتفاقها مع الهدف المسطر في القانون الأساسي للتنظيم النقابي والضغوط التي يمكن أن تنشأ عليها.

الباب الثالث

التنظيمات النقابية التمثيلية

المادة 34 : تعتبر التنظيمات النقابية للعمال الاجراء والمستخدمين، المكونة قانونا منذ ستة (6) أشهر على الأقل، وفقا لاحكام هذا القانون، تمثيلية وطبقا للمواد من 35 الى 37 أدناه.

المادة 35 : تعتبر تمثيلية داخل المؤسسة المستخدمة والواحدة التنظيمات النقابية للعمال التي تضم 20٪ على الأقل من العدد الكلي للعمال الاجراء لدى هذه المؤسسة المستخدمة و / او التنظيمات النقابية التي لها تمثيل 20٪ على الأقل في لجنة المشاركة، اذا كانت موجودة داخل المؤسسة المستخدمة المعنية.

المادة 36 : تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات، أو الوطني، اتحادات واتحاديات أو كنفدراليات العمال الاجراء التي تضم 20٪ على الأقل من التنظيمات النقابية التمثيلية التي تشملها القوانين الاساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة عبر المقاطعة الاقليمية المعنية.

المادة 37 : تعتبر تمثيلية على الصعيد البلدي والمشارك بين البلديات والولائي والمشارك بين الولايات أو الوطني، اتحادات المستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم، التي تجمع 20٪ على الأقل من المستخدمين تشملهم القوانين الاساسية للاتحادات والاتحاديات أو الكنفدراليات المذكورة، و 20٪ على الأقل من مناصب العمل المرتبطة بها عبر المقاطعة الاقليمية المعنية.

المادة 38 : تتمتع التنظيمات النقابية التمثيلية للعمال الاجراء في كل مؤسسة مستخدمة في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، بالصلاحيات الآتية :

- المشاركة في مفاوضات الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية، داخل المؤسسة المستخدمة،

- المشاركة في الوقاية من الخلافات في العمل وتسويتها،

- جمع أعضاء التنظيم النقابي في الاماكن أو المحلات المتصلة بها خارج أوقات العمل، واستثناء، اثناء ساعات العمل، اذا حصل اتفاق مع المستخدم،

- اعلام جماعات العمال المعنيين بواسطة النشرات النقابية أو عن طريق التعليق في الاماكن الملائمة التي يخصصها المستخدم لهذا الغرض،

- جمع الاشتراكات النقابية في اماكن العمل من الاعضاء، حسب الاجراءات المتفق عليها مع المستخدم،
- تشجيع عمليات التكوين النقابي لصالح أعضائها.

المادة 39 : في اطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وحسب نسبة التمثيل، فان اتحادات العمال الاجراء والمستخدمين واتحادياتهم أو كنفدرالياتهم الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني :

- تستشار في ميادين النشاط التي تعنيها خلال اعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية،

- تستشار في مجال تقويم التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل واثرائهما،

- تتفاوض في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية التي تعنيها،

- تمثل في مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي،

- تمثل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 6 فبراير سنة 1990 والمتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب.

الباب الرابع

احكام خاصة بالتنظيمات النقابية للعمال الاجراء

الفصل الأول

التمثيل النقابي

المادة 40 : يمكن أي تنظيم نقابي تمثيلي حسب مفهوم المادتين 34 و35 من هذا القانون أن ينشئ هيكلًا نقابيا طبقا لقانونه الاساسي اذا ضم ثلاثين (30) منخرطا على الأقل في أية مؤسسة عمومية أو خاصة، أو أية مؤسسة أو هيئة أو ادارة عمومية.

المادة 41 : بغض النظر عن القوانين الاساسية للتنظيم النقابي للعمال الاجراء المعنيين، يمثل الهيكل النقابي، المذكور في المادة 40 اعلاه، حسب مفهوم هذا القانون، وفقا للنسب التالية :

- من 50 الى 150 عاملا أجيرا : مندوب واحد،

- من 151 الى 400 عامل أجير : 3 مندوبين،

- من 401 الى 1000 عامل أجير : 5 مندوبين،

المستخدم ليمكن مندوبين النقابيين من المشاركة في ندوات ومؤتمرات التنظيمات النقابية وفي ملتقيات التكوين النقابي.

المادة 48 : يجب على المستخدم أن يضع تحت تصرف التنظيمات النقابية التمثيلية، التي تضم أكثر من 30 عضوا، الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتها ولوحات اعلانية موضوعة في أماكن ملائمة.

يضع المستخدم تحت تصرف التنظيم النقابي التمثيلي محلا ملائما، إذا ضم التنظيم أكثر من 150 عضوا.

المادة 49 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال الاجراء الاكثر تمثيلا على الصعيد الوطني أن تستفيد من اعانات الدولة، في اطار التشريع المعمول به، وحسب المقاييس والكيفيات المحددة عن طريق التنظيم.

الفصل الثالث

الحماية

المادة 50 : لا يجوز لاحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال، بسبب نشاطاته النقابية، إبان التوظيف والاداء وتوزيع العمل والتدرج والترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني والمنافع الاجتماعية.

المادة 51 : لا يجوز لاحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض التنظيم النقابي ونشاطاته.

المادة 52 : يخضع المندوبون النقابيون اثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لاحكام التشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل.

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

تختص التنظيمات مندوب النقابية وحدها بمعالجة الاخطاء ذات الطابع النقابي المحض.

المادة 54 : إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 أعلاه، يمكن مستخدمه أن يباشر اجراء تأديبيا ضده، بعد اعلام التنظيم النقابي المعني.

المادة 55 : لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي اجراء تأديبي ضد مندوب نقابي خرقا للاجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه.

- من 1001 الى 4000 عامل اجير : 7 مندوبين،
- من 4001 الى 16000 عامل اجير : 9 مندوبين،
- أكثر من 16000 عامل اجير : 11 مندوبا.

المادة 42 : عندما لا تتوفر في أي تنظيم نقابي للعمال الاجراء الشروط المنصوص عليها في المادتين 35 و40 من هذا القانون، تتكفل التمثيل النقابي للعمال الاجراء لجنة المشاركة وان لم تكن فيكفله المندوبون النقابيون الذين ينتخبهم مباشرة مجموع العمال الاجراء المعنيين حسب النسب المحددة في المادة 41 أعلاه.

المادة 43 : يتم التمثيل النقابي للعمال الاجراء في المؤسسات العمومية والخاصة وفي المؤسسات والهيئات والادارات العمومية، التي تشغل أقل من خمسين عاملا اجيرا، من قبل ممثل نقابي ينتخب مباشرة من طرف مجوع العمال المعنيين، كلما دعت ضرورة المفاوضات الجماعية الى ذلك.

المادة 44 : يجب على أي مندوب نقابي أو ممثل نقابي أن يكون قد بلغ 21 سنة كاملة يوم انتخابه وأن يتمتع بحقوقه المدنية والوطنية وأن تكون له اقدمية لاتقل عن سنة واحدة في المقابلة أو المؤسسة أو الهيئة أو الادارة العمومية المعنية.

المادة 45 : يبلغ لقب واسم المندوب أو المندوبين النقابيين الى المستخدمين والى مفتشية العمل المختصة اقليميا، خلال الثمانية (08) أيام التي تعقب انتخابهم.

الفصل الثاني

التسهيلات

المادة 46 : يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب عشر (10) ساعات في الشهر مدفوعة الاجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية.

ويمكن المندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهرى الممنوحة أيهم، بعد موافقة المستخدم.

المادة 47 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرى، الممنوح بمقتضى المادة 46 أعلاه، الوقت الذي يقتضيه المندوبون النقابيون في الاجتماعات التي يستدعون اليها بمبادرة من المستخدم أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

كما لا تؤخذ بعين الاعتبار الغيابات التي يرخص بها

المادة 61 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 5000,00 دج و20.000,00 دج وبالحبس من شهرين الى ستة أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعترض تنفيذ قرار الحل المتخذ طبقا للمواد من 31 الى 33 أعلاه، ودون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في التشريع المعمول به.

الباب السادس

أحكام ختامية

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

المادة 63 : يخضع العمال الاجراء التابعون للدفاع والامن والوطنيين لاحكام خاصة.

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

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

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

الشاذلي بن جديد

المادة 56 : يعد كل عزل لمدوب نقابي، يتم خرقا لاحكام هذا القانون، باطلا وعديم الاثر.

ويعاد إدماج المعني بالامر في منصب عمله وترد اليه حقوقه، بناء على طلب مفتش العمل، وبمجرد ما يثبت هذا الاخير المخالفة.

المادة 57 : تظل أحكام المواد من 54 الى 56 أعلاه، مطبقة على المندوبين النقابيين طوال السنة التي تعقب انتهاء مهمتهم النقابية.

الباب الخامس

أحكام جزائية

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

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

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

المادة 60 : يعاقب بالحبس من شهرين الى سنتين وبغرامة مالية تتراوح بين 5000,00 دج الى 50.000,00 دج أو باحدى هاتين العقوبتين فقط كل من يسير عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشترك فيه أو يسهله.

مراسيم تنظيمية

- وبناء على الدستور، لاسيما المادتان 74 (3 و 6) و 116 منه،

- وبمقتضى القانون رقم 62 - 144 المؤرخ في 13 ديسمبر سنة 1962 والمتضمن انشاء البنك المركزي الجزائري وتحديد قانونه الأساسي،

- وبمقتضى القانون رقم 63 - 320 المؤرخ في 31 غشت سنة 1963 والذي يرخص بانضمام الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الى الاتفاقيات الدولية لا سيما المادة 2 منه،

مرسوم رئاسي رقم 90 - 159 مؤرخ في 9 ذي القعدة عام 1410 الموافق 2 يونيو سنة 1990 يتضمن الموافقة على اتفاق القرض رقم 3076 ال الموقع في 5 ابريل سنة 1990 بواشنطن " دي سي " بين الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية والبنك الدولي للإنشاء والتعمير، قصد تمويل مشروع لري متيجة الغربية.

إن رئيس الجمهورية،

- بناء على تقرير وزير الاقتصاد،