

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم: علم الاجتماع



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة
المهنية

(دراسة ميدانية بشركة سونلغاز - امتياز توزيع الطارف-)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ(ة)

أ.د. بن حمزة حورية

إعداد الطالب(ة):

بضياف زهير

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	تريكي حسان
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	استاذ التعليم العالي	بن حمزة حورية
عضوا مناقشا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	شرفة إلياس
عضوا مناقشا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	العابد عبد اللطيف
عضوا مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ التعليم العالي	فريجة محمد كريم
عضوا مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ التعليم العالي	بوشرش نورالدين

السنة الجامعية : 2025 / 2024

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف
كلية العلوم الاجتماعية والانسانية
قسم: علم الاجتماع



الرقم التسلسلي:

رقم التسجيل:

الشعبة : علم الاجتماع

التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة
المهنية
(دراسة ميدانية بشركة سونلغاز - امتياز توزيع الطارف-)

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه ل م د في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الأستاذ (ة)

أ.د بن حمزة حورية

إعداد الطالب(ة):

بضياف زهير

أعضاء لجنة المناقشة:

الصفة	مؤسسة الانتساب	الرتبة	اسم ولقب الأستاذ
رئيسا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	تريكي حسان
مشرفا ومقررا	جامعة الطارف	استاذ التعليم العالي	بن حمزة حورية
عضوا مناقشا	جامعة الطارف	أستاذ التعليم العالي	شرفة إلياس
عضوا مناقشا	جامعة الطارف	أستاذ محاضر أ	العابد عبد اللطيف
عضوا مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ التعليم العالي	فريجة محمد كريم
عضوا مناقشا	جامعة عنابة	أستاذ التعليم العالي	بوشرش نورالدين

السنة الجامعية : 2025 / 2024

** الشكر **

أتقدم بالشكر الجزيل إلى

الاستاذة المشرفة السيدة : **بن حمزة حورية** على اشرافها على هذا
العمل وتوجيهاتها القيمة

إلى كل من ساعدنا ومن قريب ومن بعيد

الى كل أساتذة

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية - بجامعة الشاذلي بن جديد بالطارف

الشكر موصول كذلك إلى عمال وإطارات مؤسسة سونلغاز – مديرية
التوزيع بالطارف- على تعاونهم معنا في مرحلة الدراسة الميدانية

زهير بضيافة

**** الإهداء ****

الى روعي أبي الطاهرة / رحمت ربي عليه
إلى أمي الغالية – أطال الله في عمرها
إلى زوجتي الغالية وأبنائي
إلى إخوتي كبيرهم وصغيرهم
إلى كل من يعرفني.
من قريب أو من بعيد

زهير بضيافه 

الملخص :

عالجت هذه الدراسة موضوع من المواضيع الجديرة بالاهتمام في ميدان العمل والتنظيم والمتعلق بجودة حياة العمل وتأثيرها على الموارد البشرية بالمؤسسة، لذلك هدفت هذه الدراسة إلى إبراز أثر جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية، وذلك ضمن إشكالية بحثية طرحت من خلال التساؤل الرئيسي التالي :

ماهي الآليات التسييرية التي تنتهجها مؤسسة سونلغاز بالطارف لضمان جودة حياة العمل لمواردها البشرية في ضوء النصوص القانونية ومن خلال ممارساتها المهنية ؟
واندرجت تحت هذا التساؤل الرئيسي أربعة اسئلة فرعية هي:

01/ كيف تؤمن مؤسسة سونلغاز بالطارف الصحة والسلامة والمهنية لمواردها البشرية في ظل التقيد بالنصوص القانونية و من خلال ممارساتها المهنية ؟

02/ هل تعتمد مؤسسة سونلغاز بالطارف على تحقيق عدالة الأجور والمكافأة لمواردها البشرية في إطار العمل بالنصوص القانونية وما تقوم به ضمن ممارستها المهنية ؟

03/ ما مدى توفير المؤسسة محل الدراسة فرص للترقية والتقدم الوظيفي لمواردها البشرية وفق الاجراءات القانونية المطلوبة والممارسات المهنية المتبعة ؟

04/ ماهي الممارسات المهنية والتشريعات القانونية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادرية ؟

ولتحقيق هذا الغرض عمد الباحث على القيام بدراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز بالطارف بغرض التعرف على الآليات والأساليب الادارية التي انتهجتها هذه المؤسسة لضمان جودة حياة العمل لمواردها البشرية في ضوء النصوص القانونية المعمول بها ومن خلال الممارسة المهنية المتبعة، و اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي قصد وصف الظاهرة وصفا كميا دقيقا وتحليل البيانات المسقاة وتفسيرها للوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، كما اعتمد الباحث أيضا في جمع البيانات على الاستمارة ودليل المقابلة لقياس مستوى جودة حياة العمل بالنسبة للموارد البشرية على عينة من مجتمع الدراسة قدرت بـ 120 مفردة من المجموع الكلي لعمال مديرية سونلغاز بالطارف المقدّر بـ 308 عامل ، ليقدّر حجم العينة بنسبة 36 % من المجتمع الكلي للدراسة، كما تمت الاستعانة بالملاحظة البسيطة كونها الأنسب في مشاهدة الأحداث والممارسات المهنية داخل المؤسسة محل الدراسة على ما هي عليه في الواقع، وقد توصلت الدراسة إلى تحقيق النتائج التالية:

- أن لبرامج الصحة والسلامة المهنية دور فعال في توفير بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر مما يساهم في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي للموارد البشرية بالمؤسسة.

- أثبتت النتائج أن لأنظمة الاجور والمكافآت تأثير على تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتأمين مستوى معيشي لائق لهم لا سيما ان اعتمدت هذه الأنظمة على معايير ومبادئ العدالة والانصاف في توزيعها عند تساوي قيمة العمل.
- أكدت نتائج الدراسة أيضا أن لفرص الترقية والتقدم الوظيفي دور في تحقيق رفاهية موارد البشرية والرفع من الروح المعنوية لديهم، ناهيك عن رفع الكفاية الانتاجية وتحسين نوعية الاداء.
- أن للمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار دور في تعزيز الشعور والانتماء للمؤسسة وتحسين نوعية الاداء، بالرغم من أن دراستنا الحالية كشفت أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود في نطاق ضيق ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين.
- وقد خلصت الدراسة إلى تحقيق هدف أساسي مفاده أن جودة حياة العمل تعتبر توجه عالمي جديد تعتمد عليه العديد من المؤسسات العصرية ضمن استراتيجيتها الهادفة إلى الاهتمام أكثر بالموارد البشري، كون أن جودة حياة العمل لها ارتباطات بالعمل اللائق ولها عدة أبعاد على الأداء الوظيفي خاصة وعلى الممارسات المهنية عامة.
- الكلمات المفتاحية: جودة حياة العمل، الموارد البشرية، النصوص القانونية، الممارسة المهنية.**

Abstract :

This study dealt with one of the topics worthy of attention in the field of work and organization related to the quality of work life and its impact on the organization's human resources. Therefore, this study aimed to highlight the impact of the quality of work life for human resources between legal texts and professional practice, within a research problem raised through the following main question :

- What are the management mechanisms followed by Sonelgaz Foundation in El Tarf to ensure the quality of work life of its human resources in light of the legal texts and through its professional practices?

Under this main question, four sub-questions were included:

01/ How does Sonelgaz organization in El Tarf ensure health, safety and professionalism of its human resources in light of adherence to legal texts and through its professional practices?

02/ Does Sonelgaz organization in El Tarf rely on achieving fair wages and rewards for its human resources within the framework of working with legal texts and what it does within its professional practice?

03/ To what extent does the organization under study provide opportunities for promotion and career advancement for its human resources in accordance with the required legal procedures and followed professional practices?

04/ What are the professional practices and legal legislations adopted by the organization's management to activate workers' participation in management and administrative decision-making.

To achieve this purpose, the researcher intended to conduct a field study in the organization of Sonelgaz in El Tarf for the purpose of identifying the administrative mechanisms and methods adopted by this organization to ensure the quality of work life of its human resources in light of the applicable legal texts and through the followed professional practice. In this study, the researcher relied on the descriptive analytical method in order to describe the phenomenon quantitatively and to analyze and interpret the evidence provided to reach results that can be generalized. The researcher also relied on collecting data on the form and interview guide to measure the level of quality of life for human resources on a sample of the study population estimated at 120 individuals out of the total number of workers in Sonelgaz administration in El Tarf, estimated at 308 workers, so that the sample size is estimated at 36% of the total population of the study. Simple observation was also used as it is the most appropriate in observing the events and professional practices within the institution under study as they are in reality. The study reached the following results:

- Occupational health and safety programs have an effective role in providing a healthy and risk-free work environment, which contributes to achieving job security and stability for the organization's human resources.

- The results demonstrated that wages and rewards systems have an impact on achieving the well-being of human resources and ensuring a decent standard of living for them, especially if these systems rely on the standards and principles of justice and fairness in their distribution when the value of work is equal.

- The results of the study also confirmed that opportunities for promotion and career advancement have a role in achieving the well-being of human resources and raising their morale, not to mention raising production efficiency and improving the quality of performance.

- Workers' participation in management and decision-making has a role in enhancing the feeling and belonging to the organization and improving the quality of performance, although our current study revealed that the level of workers' participation in the management of the organization under study is limited to a narrow scope and does not reflect the process of participation in its broad sense, to the extent that it lives up to the aspirations of the workers or subordinates.

The study is concluded by achieving a basic goal that the quality of work life is considered a new global trend that many modern institutions rely on as part of their strategy aimed at paying more attention to the human resource, since the quality of work life has links to decent work and has several dimensions on job performance, especially on professional practices generally.

Keywords: Quality of work life, Human resources, Legal Texts, Professional Practice.

الفهرس

الصفحة	فهرس الموضوعات
-	الشكر
-	الإهداء
-	فهرس الموضوعات
-	فهرس الجداول
-	فهرس الأشكال
أ - خ	المقدمة
	الفصل الأول: الإطار المفهمي والمنهجي لموضوع الدراسة
09	تمهيد
	أولاً- الإشكالية والإطار المفهمي للدراسة
14-10	1- الإشكالية وتسؤلات الدراسة
15	2- أسباب اختيار الموضوع
15	3- أهمية الدراسة
16-15	4- أهداف الدراسة
21-16	5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة
36-21	6- الدراسات السابقة.
	ثانياً- الاطار المنهجي للدراسة
38-36	1- المقاربة المنهجية (المنهج المستخدم في الدراسة)
39-38	2- مجتمع الدراسة
44-39	3- أدوات جمع البيانات
53-44	4- العينة وخصائصها :
54	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: جودة حياة العمل مدخل نظري
56	تمهيد
58-57	أولاً- مدخل عام للعمل
59-58	ثانياً- نشأة جودة حياة العمل

61-59	ثالثا- مفهوم جودة حياة العمل
62-61	رابعا- أبعاد جودة حياة العمل
64-63	خامسا- أهداف جودة حياة العمل
86-64	سادسا- المقاربات النظرية المفسرة لجودة حياة العمل
87	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: الأطر القانونية المنظمة لجودة حياة العمل
89	تمهيد
94-90	أولا- مدخل عام إلى قانون العمل
101-94	ثانيا- تشريعات العمل الدولية والوطنية
109-101	ثالثا- العمل اللائق كمدخل لتعزيز جودة حياة العمل
110-109	رابعا- جودة حياة العمل كمدخل لتحقيق العمل اللائق
111	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع : الصحة والسلامة المهنية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز -الطارف-
113	تمهيد
119-114	أولا- الصحة والسلامة المهنية مدخل نظري _
119	ثانيا / الأخطار المهنية - الانواع والاجراءات القانونية
119	01- مفهوم الخطر المهني
121-120	02- أنواع المخاطر المهنية
123-121	03- الإجراءات الواجب اتخاذها لتأمين الصحة والسلامة المهنية من المخاطر المهنية في بيئة العمل
124-123	ثالثا/ تحليل سوسيو- قانوني للصحة والسلامة المهنية
126-124	01- الهيئات والمنظمات الدولية والمحلية المعنية بالصحة والسلامة والمهنية
126	02 - هيئات الصحة و السلامة المهنية في الجزائر
137-127	03- الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في الجزائر
165-137	رابعا/ الصحة والسلامة المهنية ممارسة مهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة
166	خلاصة الفصل

	الفصل الخامس: عدالة الأجور والمكافآت بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة
168	تمهيد
175-169	أولا- عدالة الاجور والمكافآت مدخل نظري
180-176	ثانيا -المكافآت والحوافز في العمل
186-180	ثالثا/ عدالة الأجور والمكافآت مؤشرات قانونية :
209-186	رابعا/عدالة الأجور والمكافآت بالمؤسسة ميدان الدراسة بين النصوص القانونية والممارسة المهنية
210	خلاصة الفصل
	الفصل السادس : الترقية في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة محل الدراسة
212	تمهيد
213	أولا - فرص الترقية والتقدم في ميدان العمل من منظور نظري
213	01- مدخل عام للترقية
215-214	02- مفهوم الترقية واشكالها
216-215	03- أسس و معايير الترقية
217-216	04- أهداف وسياسات الترقية
218	05 - أثر الترقية على تحفيز الموظفين
218	ثانيا - الإطار القانوني للترقية
219-218	01 - الإطار القانوني للترقية في التشريع الجزائري
221-219	02- الإطار القانوني للترقية ضمن اتفاقية العمل الجماعية بمؤسسة سونلغاز
230-221	ثالثا - الترقية في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة.
231	خلاصة الفصل
	الفصل السابع : المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة محل الدراسة
233	تمهيد
234	أولا - مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات رؤية نظرية
236-234	01- مدخل عام للمشاركة العمالية في التسيير و اتخاذ القرار

241-236	02- الإطار المفاهيمي لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
242-241	03- الأهمية وشروط المشاركة في اتخاذ القرار
243-242	04- مستويات مشاركة العاملين في اتخاذ القرار
244	ثانيا- الإطار القانوني لمشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرار
244	01- المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات ضمن الاتفاقيات الدولية
248-245	02- التأطير القانوني للمشاركة العمالية في التسيير في التشريع الجزائري
249-248	03 - مشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرار مؤشرات قانونية بمؤسسة سونلغاز
258-250	ثالثا: مشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرارات بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز (ميدان الدراسة)
259	خلاصة الفصل
	الفصل الثامن : عرض ومناقشة النتائج العامة
261	تمهيد
292-262	أولا - النتائج العامة ومدى أجابته على تساؤلات الدراسة
295-292	ثانيا - مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
302-295	ثالثا - مناقشة الدراسة في ضوء النظريات السوسيولوجية
308-302	رابعا - النتائج العامة للدراسة
309	خلاصة الفصل
312-311	الخاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الجـداول

رقم الجدول	التعيين	الصفحة
01	يوضح توصيف متغير الجنس	46
02	يوضح توصيف متغير السن	47
03	يوضح توصيف متغير الحالة العائلية	48
04	يوضح توصيف متغير المستوى التعليمي	49
05	يوضح توصيف متغير التصنيف الوظيفي	50
06	يوضح توصيف متغير التصنيف الوظيفي وفقا للأقدمية في العمل	51
07	يوضح مدى الاستفادة من الخدمات الطبية التي توفرها مؤسسة سونلغاز	137
08	يوضح مدى خضوع العامل للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل بشكل دوري	138
09	يوضح طبيعة بيئة العمل من حيث توفرها على شروط الصحة وخلوها من المخاطر	140
10	يوضح أهم الأخطار التي تعترض المورد البشري في مؤسسة العمل	142
11	يوضح مدى توفير المؤسسة لشروط الصحة والسلامة المهنية	143
12	يوضح مدى مراقبة المؤسسة لالتزام عمالها وتقيدهم بإجراءات الصحة المهنية	144
13	يوضح مدى توفير مؤسسة سونلغاز لمستلزمات السلامة المهنية	145
14	يوضح كيفية تقييم العامل لبيئة العمل التي يعمل فيها	148
15	يوضح مدى وقوع حوادث عمل داخل المؤسسة للعامل أو لزملائه في العمال	150
16	يوضح مدى مراقبة المؤسسة باستمرار مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات السلامة المهنية	152
17	يوضح مدى تلقي عمال المؤسسة تكويناً في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل	154
18	يوضح مدى توفير المؤسسة للتأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل	156
19	يوضح مدى مناسبة الإضاءة في مكان العمل مناسبة	157
20	يوضح مدى الإخذ بالتدابير اللازمة لضمان شروط الأمن والحماية ضد الأخطار المهنية للعمال طبقاً للتشريع المعمول به	158
21	يوضح كيفية تقييم مناخ (ظروف) العمل بمؤسسة محل الدراسة	160
22	يوضح مدى ضمان المؤسسة الحماية لعمالها أثناء العمل من التهديدات، السب،	161

	القذف والتهمج مهما كانت طبيعتها	
23	يوضح مدى تقييم العمال لمستوى تطبيق شروط الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة	162
24	يوضح مدى سهر المؤسسة محل الدراسة على توعية عمالها بكل الوسائل في مجال الوقاية من المخاطر المهنية	163
25	يوضح مدى حصول العامل بمؤسسة سونلغاز على أجر يضمن له مستوى معيشي لائق	187
26	يوضح مدى انتظام دفع الراتب الشهري بوتيرة منتظمة	189
27	يوضح مدى كفاية الراتب الشهري لسد المتطلبات الحياتية (الحاجيات الأساسية)	190
28	يوضح مدى توافق الاجر مع الجهد المبذول في العمل	191
29	يوضح مدى توافق الراتب الشهري مع المستوى التعليمي و الوظيفي	192
30	يوضح مدى الاعتقاد بوجود مهام أخرى يقوم بها العامل لفائدة المؤسسة دون تلقي مقابل مالي	194
31	يوضح مدى شعور العامل بالرضا حيال ما يحصل عليه من دخل (أجر) في عمله	195
32	يوضح مدى اعتقاد العامل حصوله على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائه في العمل بالمؤسسة	196
33	يوضح مدى اعتقاد العمال حصوله على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملين في مؤسسات أخرى	198
34	يوضح مدى تناسب الاجر مع الجهد المبذول في العمل	199
35	يوضح مدى تحفيز ومكافأة العامل في العمل بمؤسسة محل الدراسة	200
36	يوضح طريقة تحفيز ومكافئة العامل في العمل	201
37	يوضح مدى مكافأة العامل على تدخلاته المنفذة خارج أوقات العمل المعتمدة	202
38	يوضح مدى التزام مؤسسة سونلغاز بدفع العلاوات وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها	203
39	يوضح مدى تعامل إدارة المؤسسة بالعدالة و الانصاف في تحديد الاجور والمكافآت	205
40	يوضح مدى تحديد المؤسسة للقواعد المتعلقة بنظام تحديد الاجور والمكافآت	207
41	يوضح مدى اطلاع العامل على القواعد والقوانين المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت	208
42	يوضح مدى حصول العمال على الترقية المهنية في مجال العمل	221
43	يوضح مدى موضوعية الطرق التي تتبعها مؤسسة سونلغاز في الترقية	223
44	يوضح مدى منح فرص الترقية و التقدم في الرتب في مؤسستك على أسس عادلة	224
45	يوضح مدى وجود قواعد واضحة وشفافية للتقدم في الرتب والترقية في المناصب	225

227	يوضح مدى اطلاع العامل على القواعد المتعلقة بالترقية والتقدم في المناصب	46
227	يوضح مدى استفادة عمال المؤسسة من الترقيات المهنية	47
228	يوضح الأساس الذي تتم عليه الترقية والتقدم في المناصب بالمؤسسة	48
242	يحدد مستويات مشاركة العاملين في اتخاذ القرار	49
250	يوضح مدى مشاركة العمال في التسيير بالمؤسسة	50
252	يوضح مدى حرص المسؤولين بالمؤسسة على تفويض سلطات اتخاذ القرار للعمال	51
254	يوضح مدى تقبل المشرفين على تسيير المؤسسة لاقتراحات العمال	52
256	يوضح مدى وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال في مجال اتخاذ القرارات الإدارية	53
257	يوضح مدى تقييم مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الإدارية	54

فهرس الأشكال

الصفحة	التعيين	رقم الشكل
46	يوضح توصيف متغير الجنس	01
48	يوضح توصيف متغير السن	02
49	يوضح توصيف متغير الحالة الاجتماعية	03
50	يوضح توصيف متغير المستوى التعليمي	04
51	يوضح توصيف متغير التصنيف الوظيفي	05
52	يوضح متغير الأقدمية في العمل	06
67	يوضح ملخص نظرية العلاقات الإنسانية	07
69	يوضح ملخص نظريات التحفيز	08
71	يوضح هرم الحاجات الإنسانية لدى ماسلو Abraham MASLOW	09
74	يوضح نظرية فريدريك هيرزبرغ Frederick Herzberg	10
76	يوضح نظرية ألدفير (ERG) Aledrfer	11
79	يوضح نظريتي (x) و (y)	12
83	يوضح خلاصة نظرية التوقع	13
103	يوضح مفهوم العمل اللائق	14

المقدمة

المقدمة :

من المؤكد اليوم أن نجاح أي مؤسسة مهما كان نوعها اقتصادية أو صناعية ، تجارية او خدماتية يعتمد بالدرجة الاولى على مدى تفوقها وقدرتها في استغلالها الأمثل لمواردها البشرية، على اعتبار أن العنصر البشري هو المحور الاساسي في العملية الانتاجية وعلى أساسه يكتب للمؤسسة نجاحها أو فشلها ، لأن المورد البشري هو الميكانيزم او المحرك الاساسي لكل الأعمال والنشاطات داخل المؤسسة ، ذلك أن العنصر البشري هو الذي يقوم بالأداء الفعلي وليست الآلة، كما أن تطور مفهوم المؤسسة قد مر بعدة مراحل كان فيها العنصر البشري المرجعية الرئيسية المشكّلة لهذا التطور أو التغير في مفهوم المؤسسة بدءا من النظرة الكلاسيكية التي اعتبرت فيه المؤسسة كنسق مغلق تعتمد على تصميم العمل واجراءاته إلى النظرة الحديثة التي ركزت على البعد الانساني وعلى تنمية العلاقات الانسانية في العمل، على اعتبار ان مؤسسة نسق مفتوح تتضمن مجموعة العناصر المادية والبشرية التي تتفاعل فيما بينها في إطار علاقة تأثير وتأثر من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف المشتركة بجودة عالية وبشكل مستمر .

إن هذه النظرة الحديثة في تطور مفهوم المؤسسة كانت نتاج تحديات ورهانات كبيرة رفعتها المؤسسة ضمن مجموعة من الأساليب والبرامج والخطط الاستراتيجية التي تهدف إلى الاستثمار في العنصر البشري مع اعداده ذهنيا ونفسيا بالقدر الذي يمكنه من تحسين نوعية الاداء وتحقيق الفعالية التنظيمية ، لذلك سارعت المؤسسات العصرية إلى توجيه هذه البرامج والأساليب والخطط خدمة لمصالح الموارد البشرية ذات الجوانب المادية والمعنوية ، لضمان اداء المهام والادوار بكل أريحية وذلك بالتركيز على الحاجات الانسانية في العمل ، وهنا يظهر دور المنظرين والباحثين في مجال العلوم السلوكية و ما توصلت إليه النظريات السلوكية في تحديد الحاجات والدوافع الانسانية في العمل حسب أولويتها وأهميتها ، كتلك التي حددها "إبرهام ماسلو" في سلم الحاجات الانسانية ، أو تلك التي وضعها "فريدريك هيرزبرغ" في تحديده للعوامل الوقائية أو الصحية والعوامل المحفزة في العمل، كل هذه المسلمات النظرية اصبحت نموذج تصميم تعتمد عليه المؤسسات العصرية في تصميمها لبرامج وأساليب العمل في إطار سياستها الهادفة إلى التكفل الامثل بمواردها البشرية، ناهيك عن التقيد بقواعد وتشريعات العمل التي تحكم وتحدد إجراءات العمل وتنظم العلاقات المهنية بين العمال وأصحاب العمل وتكفل الحقوق الأساسية في العمل، هذه الحقوق المرتبطة

بالعمل هي نفسها الحاجات الانسانية في العمل والتي على اساسها تحدد مكانة العنصر البشري في العمل، ومن البرامج والأساليب الأكثر اعتمادا من قبل المؤسسة في اطار ضمان تكفلها الامثل بمواردها البشرية نجد برامج الصحة والسلامة والمهنية التي تهدف إلى حماية المورد البشري ووقايته من الاخطار المهنية لتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي ، كذلك أنظمة الأجور وتحقيق العدالة في توزيعها والتي تهدف إلى ضمان مستوى معيشي لائق للموارد البشرية وتحفزهم على زيادة الانتاج وتحسين نوعية الاداء لا سيما ان حققت العدالة في توزيعها ، كذلك نجد البرامج المحفزة للعمل والمتعلقة بفرص الترقية والتقدم، والتي تعتبر من بين أساليب وبرامج العمل الأكثر تأثير على الروح المعنوية للموارد البشرية بالمؤسسة وعلى اساسها يحدد مستوى الرضا عن العمل والشعور بالانتماء للمؤسسة ، دون أن نغفل دور المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار في تنمية الشعور بالاعتراف والتقدير للمورد البشري وعلى تنمية روح المسؤولية اتجاه المؤسسة على اعتباره أنه جزء من خطط المؤسسة واهدافها الاستراتيجية.

كل هذه البرامج والأساليب المتعلقة بالعمل اصبحت تشكل في مجملها أبعاد جودة حياة العمل، هذا المصطلح الذي لقي في الوقت الراهن أو منذ سنوات مضت رواج كبير في أوروبا والدول المتقدمة في مرحلة سابقة ثم انتشر في العديد من دول العالم ، والذي يعرف على أنه تلك الاساليب والجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المؤسسة بغرض توفير حياة عملية أفضل للموارد البشرية بما يحقق اشباع احتياجاتهم المادية والمعنوية والتي تضمن توفير بيئة عمل آمنة وصحية ، عدالة الأجور والمكافآت ، توفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء، المشاركة في اتخاذ القرارات ، هذا المفهوم الذي لقي اهتمام كبير لدى العديد من المفكرين في مجال العمل والتسيير ودعت إليه منظمات عمالية وإنسانية عديدة على صعيد عالمي، من هذا المنطلق جاءت دراستنا لهذا الموضوع الموسوم بـ جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية، ضمن خطة بحثة مقسمة إلى ثمانية (08) فصول :

الفصل الاول : يتضمن الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة، حيث عالج الإطار المفاهيمي إشكالية الدراسة وفق منهجية محددة تضمنت مجموعة من العناصر جاءت على شكل فقرات متسلسلة، انطلاقا من تحديد أهمية الموضوع من الناحية العلمية والمعرفية و إبراز المجال التخصصي

للبحث، وصولاً إلى صياغة التساؤل الإشكالي أو التساؤل المركزي والذي اندرجت تحته مجموعة من الأسئلة الفرعية في محاولة للإجابة عنها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالطارف ، كما تضمن هذا الفصل تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة من الناحية الاصطلاحية والإجرائية، بالإضافة إلى التطرق إلى مجموعة من الدراسات السابقة ذات المرجعية والصلة بموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية ، أما الجزء الثاني من هذا الفصل فقد تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية المتبعة في تحليل موضوع الدراسة انطلاقاً من تحديد المنهج المستخدم في الدراسة ثم تحديد مجتمع الدراسة ومجالاتها، بالإضافة إلى تحديد أدوات جمع البيانات التي تم الاستعانة بها، وكذا العينة وكيفية اختيارها وتحديد خصائصها .

الفصل الثاني : كان مدخلا وإطاراً نظرياً لموضوع جودة حياة العمل، حيث كانت البداية بالتطرق إلى عرض مدخل عام للعمل، ثم تحديد نشأة جودة حياة العمل وتحديد أبعادها ، ثم التطرق إلى أهداف جودة حياة العمل، فيما خصص الجزء الثاني من هذا الفصل إلى عرض المقاربات النظرية المفسرة لجودة حياة العمل.

الفصل الثالث : تطرقنا في هذا الفصل إلى تحديد الأطر القانونية المنظمة لجودة حياة العمل، حيث كانت البداية بتحديد مدخل عام مدخل عام إلى قانون العمل تضمن الخلفية التاريخية لقانون العمل وتطوره، ناهيك عن وضع تعريفات لقانون العمل وفق النظرة الفقهية والاجتماعية ، ثم ابراز أهمية قانون العمل، فيما تناول الجزء الثاني من هذا الفصل تشريعات العمل الدولية والوطنية ذات العلاقة بموضوع الدراسة ، وذلك بالتركيز على اتفاقيات وتوصيات العمل الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، ثم قمنا بتحديد تشريعات العمل الوطنية ذات الصلة بذات الصلة بموضوع الدراسة، والمتضمنة بعض القواعد والأحكام المتعلقة بالعمل الواردة ضمن الدستور الجزائري، المراسيم التنفيذية وقانون علاقات العمل الجزائري 11/90 ، ثم تطرقنا إلى تحديد وتحليل بعض الأحكام والقواعد المتعلقة بالعمل الواردة في الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي بمؤسسة سونلغاز - حقل الدراسة- ، ليتم التطرق بعدها في الجزء الأخير من هذا الفصل إلى موضوع العمل اللائق كمدخل لجودة حياة العمل، وذلك من خلال التعرض إلى العمل اللائق من حيث النشأة والمفهوم، ثم تحديد الإطار القانوني للعمل اللائق في التشريع الدولي والوطني ، ليختتم هذا الفصل باستظهار اثر جودة حياة العمل كمدخل لتحقيق العمل اللائق .

الفصل الرابع: تطرقنا فيه إلى تحديد أحد الأبعاد أو المؤشرات الأساسية لجودة حياة العمل والمتعلق بالصحة والسلامة المهنية، وذلك في ضوء النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز حقل الدراسة، حيث كانت البداية بتحديد الإطار النظري للصحة والسلامة المهنية بالتركيز على عرض مدخل للصحة والسلامة المهنية وتحديد بعض المفاهيم المرتبطة بها، ثم تطرقنا إلى ابراز أهداف وأهمية الصحة والسلامة المهنية، كما كانت هناك اضافة و رؤية نظرية لمصطلح الأخطار المهنية من حيث تحديد مفهوميها وأنواعها، ثم عمدنا إلى وضع تحليل سوسيو- قانوني للصحة والسلامة المهنية بالتركيز على الهيئات والمنظمات الدولية والمحلية المعنية بالصحة والسلامة والمهنية، كما قمنا بتحديد الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في الجزائر من منظور الدستور الجزائري، قانون علاقات العمل الجزائري (11/90)، المراسيم التنفيذية في الجزائر، ليتم بعدها استعراض مؤشرات قانونية للصحة والسلامة المهنية في ضوء الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي لمؤسسة سونلغاز بالطرف، أما الشرط الثاني من هذا الفصل فقد خصص للجانب الميداني والمتعلق بالصحة والسلامة المهنية كممارسة مهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، والذي تم بموجبه جمع المعطيات الميدانية في هذا الاطار وتفرغها في جداول احصائية في محاولة لاستنتاج تلك البيانات والمعطيات ثم العمل على تحليلها وتفسيرها.

الفصل الخامس: تناول هو الآخر مؤشر من مؤشرات جودة حياة العمل والمتعلق بعدالة الأجور والمكافآت، وذلك في ضوء النصوص القانونية والممارسة المهنية بالمؤسسة حقل الدراسة، حيث استهل هذا الفصل بوضع مدخل نظري لعدالة الاجور والمكافآت، تم التطرق فيه إلى تحديد ماهية الاجور وضع تعريفات لها من الناحية الاصطلاحية والاجرائية، بالإضافة إلى التركيز على معايير وأبعاد الأجور وتحديد مواصفات السياسة العادلة للأجور مع ابراز أهمية وأهداف الاجور، كما قمنا في هذا الفصل بتحديد مجموعة من التعريفات المرتبطة بالمكافآت والحوافز في العمل مع تحديد أنواعها أو تصنيفاتها، ثم تم الانتقال إلى استعراض وتحديد مجموعة من المؤشرات القانونية المتعلقة بعدالة الأجور والمكافآت بالتركيز على مجموعة الاتفاقيات الدولية والعربية الخاصة بالأجور ، ناهيك عن تحديد الاطار القانوني لعدالة الأجور والمكافآت في الجزائر، بالتركيز على القواعد والاحكام المتعلقة بالأجور وحمايتها المنصوص عليها في المراسيم التنفيذية وقانون علاقات العمل 11/90، ثم قمنا باستعراض وتحليل الإطار القانوني للأجور والمكافآت بمؤسسة

سونلغاز ميدان الدراسة بالتركيز على الأحكام والقواعد المتعلقة بهذا الشأن الواردة ضمن اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة، أما الجزء الثاني من هذا الفصل فقد خصص للجانب الميداني والمتعلق بعدالة الأجور والمكافآت بالمؤسسة ميدان الدراسة بين النصوص القانونية والممارسة المهنية، والذي تم بموجبه جمع المعطيات الميدانية في هذا الإطار وتفرغها في جداول إحصائية في محاولة لاستنتاج تلك البيانات والمعطيات ثم العمل على تحليلها وتفسيرها.

الفصل السادس : تطرقنا في هذا الفصل إلى بعد آخر من أبعاد جودة حياة العمل لا يقل أهمية عن الأبعاد الأخرى التي كانت محاور للدراسة ضمن الفصول السابقة، والمتعلق بالترقية في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بالمؤسسة ميدان الدراسة ، حيث تطرقنا في البداية إلى الترقية والتقدم في ميدان العمل من منظور نظري، وذلك بالتركيز على تحديد مدخل عام ووضع تعريفات للترقية، ثم قمنا بوضع أسس ومعايير الترقية وتحديد أشكالها، بالإضافة إلى إبراز أهداف وسياسات الترقية وتبيان أثرها على تحفيز الموظفين، ثم تطرقنا إلى تحديد الإطار القانوني للترقية في التشريع الجزائري، مع التركيز على تحديد وتحليل القواعد والأحكام المتعلقة بالترقية والواردة ضمن اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، أما الجزء الثاني من هذا الفصل فقد خصص للجانب الميداني والمتعلق بالترقية في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، والذي تم بموجبه جمع المعطيات الميدانية وعرض الشواهد الإحصائية في محاولة لاستنتاج تلك البيانات والمعطيات ثم العمل على تحليلها وتفسيرها وصياغة النتائج العامة لها.

الفصل السابع : تناولنا في الفصل جانب مهم من جوانب الدراسة والمتعلق بمشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرارات بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة ، حيث كانت البداية بوضع الإطار النظري والمفاهيمي للمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات، مع التركيز على أهمية المشاركة في اتخاذ القرار وتحديد شروطها ومستوياتها، ثم تطرقنا إلى عرض وتحليل المؤشرات القانونية المتعلقة بالمشاركة العمالية في ضوء الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، أما الجزء الثاني من هذا الفصل فقد خصص للجانب الميداني والمتعلق بمشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرارات بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة

سونلغاز (ميدان الدراسة) ، والذي تم بموجبه جمع المعطيات الميدانية وعرض الشواهد الإحصائية في هذا الاطار والعمل على تحليلها وتفسيرها لصياغة النتائج العامة لها.

الفصل الثامن : وهو الفصل الأخير في هذه الدراسة والذي خصص لمناقشة النتائج العامة للدراسة العامة لتحديد مدى أجابتها على التساؤلات الفرعية ، ثم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها، ومناقشتها أيضا في ضوء النظريات السوسيولوجية التي تبنتها الدراسة، وفي الاخير تم صياغة النتائج العامة للدراسة في محاولة للإجابة على التساؤل المركزي الذي انطلقت منه الدراسة.

الفصل الأول

تمهيد

أولاً- الإشكالية والإطار المفهومي للدراسة

1- الإشكالية وتسؤلات الدراسة

2- أسباب اختيار الموضوع

3- أهمية الدراسة

4- أهداف الدراسة

5- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

6- الدراسات السابقة.

ثانياً- الإطار المنهجي للدراسة

1- المقاربة المنهجية (المنهج المستخدم في الدراسة)

2- مجتمع الدراسة

3- أدوات جمع البيانات

4- العينة وخصائصها :

خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر هذا الفصل كديباجة او إطار عام يمهد لمجريات الدراسة، وكمناطق لفهم بقية الفصول المتعلقة بموضوع البحث، حيث يحدد القاعدة العامة التي انطلقت منها الدراسة، كونه يتناول المراحل الهامة والأساسية التي ستتطرق على نحوها هذه الدراسة في شقيها النظري والميداني، على هذا الأساس تطرق الباحث في هذا الفصل إلى تحديد الاشكالية وأهم التساؤلات التي طرحتها، ثم تحديد مبررات الدراسة والمتمثلة أساساً في تحديد أسباب اختيار الموضوع، وكذا أهمية الدراسة وأهدافها، كما تم التطرق الباحث أيضاً في هذا الفصل إلى تحديد المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، ثم الانتقال إلى مرحلة تحديد الدراسات السابقة ذات العلاقة أو الصلة بموضوع البحث وعرض أهم النتائج العامة التي توصلت إليها هذه الدراسات السابقة، والتي يمكن الاستفادة منها في دراستنا الحالية، بعدها تم التطرق إلى الشرط الثاني من هذا الفصل والمتعلق باستعراض الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة انطلاقاً من تحديد المنهج المستخدم، ثم عرض أدوات جمع البيانات وأهم التقنيات المنهجية المعتمدة في جمع المعلومات، ثم تحديد مجالات الدراسة، ومنها الانتقال إلى تحديد مجتمع الدراسة والعينة وكيفية اختيارها مع عرض أهم الخصائص العامة المرتبطة بهذه الأخيرة.

أولا/ الإشكالية والإطار المفهومي للدراسة:

1/ الإشكالية وتساؤلات الدراسة :

لا يمكن أن توجد مؤسسة بدون أفراد، ولا يمكن أن يستمر أداؤها أو تحقق أهدافها دون نشاط هؤلاء الأفراد في إطار تنظيمي، ولكي توجه المنظمة نشاط الأفراد لتحقيق أهدافها المرسومة ولتضمن استمرارية الأداء، فإن المنظمة تلجأ إلى وضع اجراءات ولوائح وقوانين عديدة تتعلق بالأفراد وتدريبهم وتكوينهم وتوزيعهم على مراكز عمل مختلفة¹، ونتيجة للتقدم التكنولوجي السريع والمتواصل، وما صاحب ذلك من تغيرات وتطورات عرفها ميدان الشغل والصناعة على وجه التحديد وما ادت إليه تلك التطورات والتغيرات من بروز مشكلات تنظيمية عديدة في ميدان العمل والتنظيم لاسيما تلك المرتبطة بالعلاقات بين المنظمة ومواردها البشرية، هذه الاخيرة التي تعتبر أهم مدخلات النظام وأعظم القوى المؤثرة في تحديد هويته ومركزه التنافسي، وباعتبارها أحد الدعائم الأساسية في التنمية الاقتصادية وأساس عجلة الانتاج والتنمية، الشيء الذي دفع بمنظمات الأعمال اليوم إلى رفع تحديات ورهانات تتدرج في إتباع أساليب وبرامج تسييره حديثة ومتطورة تضمن تحقيق الانسجام والتوافق بين اهداف المنظمة وأهداف الافراد العاملين، بعيدا عن الطرق الكلاسيكية المتبعة في الادارة والتسيير في التعامل مع الموارد البشرية، و التي تثير العديد من الصراعات والتوترات بين العمال وأصحاب العمل، ناهيك عن تلك الضغوطات النفسية ، والنفسية الاجتماعية كحالات الاغتراب وعدم الرضا، التي يتعرض لها العمال في اطار ممارساتهم المهنية، الشيء الذي أدى إلى بروز العديد من المشكلات المرتبطة بالإدارة والتنظيم، التي أفرزها التقدم التقني في مجال العمل والتنظيم وبروز اسهامات نظرية في الادارة والتنظيم التي جاءت لتدعم هذا التوجه وكمحاوله لحل المشكلات التي أفرزها ذلك التقدم التقني ، ممثلة في المدارس الكلاسيكية التي نظرت إلى العامل نظرة دونية واعتبرته كآلة بيولوجية مركزة على خدمة مصالح أرباب العمل وتجاهلت بذلك الجوانب النفسية الاجتماعية للأفراد العاملين التي تلعب دور محوري في تحقيق النجاعة والفعالية التنظيمية .

1- مصطفى عاشوري: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص43.

بناء على ما سبق أخذ الباحثون والمفكرون والعلماء في ميدان التنظيم والعمل وما توصلت اليه النظريات السلوكية والانسانية والمنظمات العمالية إلى البحث والتفكير عن أساليب وبرامج عمل حديثة في ميدان العمل وتسيير الموارد البشرية تكون أكثر ايجابية وأكثر انسانية في التعامل مع الأفراد العاملين ، وذلك بالتركيز على الجوانب النفسية ، الاجتماعية والطبيعية التي تحرك السلوك الإنساني وتدفعه للعمل بجودة عالية وبشكل مستمر ، باعتبار أن المورد البشري يلعب الدور الفعال في التخطيط والتنفيذ لكل البرامج والممارسات المتعلقة بنشاطات المنظمة ، ناهيك عن وضع ترسانة من النصوص القانونية والتشريعية التي تحكم وتنظم قواعد واجراءات العمل وتضمن مناخ عمل ملائم يسمح بالتكفل الأمثل بمواردها البشرية ويحقق درجة عالية من الاستقرار الوظيفي والرضا عن العمل. ويضمن الصحة والسلامة المهنية للأفراد العاملين ، وذلك في إطار ممارسة مهنية تضمن بيئة عمل أكثر رفاهية وأكثر انسانية في التعامل مع الموارد البشرية و تضمن نجاح المنظمة وتحقيق اهدافها بجودة عالية وبشكل مستمر .

من هذا المنطلق ظهرت مفاهيم ومصطلحات جديدة في الإدارة والتنظيم ركزت على البعد الإنساني والاجتماعي في العمل كان أبرزها مفهوم جودة حياة العمل ، هذه الأخير الذي يعرف على أنه تلك الاساليب والجهود والأنشطة المنظمة التي تستخدمها إدارة الموارد البشرية في المنظمة بغرض توفير حياة عملية أفضل لأفراد العاملين بما يحقق اشباع احتياجاتهم المادية والمعنوية والتي تضمن توفير بيئة عمل آمنة وصحية ، عدالة الأجور والمكافآت ، توفير متطلبات الأمن والاستقرار الوظيفي والعاطفي لهم، وإتاحة الفرص الملائمة لتحسين الأداء، المشاركة في اتخاذ القرارات، هذا المفهوم الذي لقي اهتمام كبير لدى العديد من المفكرين في مجال العمل والتسيير ودعت إليه منظمات عمالية وانسانية عديدة على صعيد عالمي ، حيث طرح هذا المصطلح لأول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل الذي انعقد من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 بمدينة نيويورك الأمريكية من أجل تحسين مكان العمل وتنظيم طبيعة العمل بما يسمح بأداء عمل أفضل ونوعية حياة أفضل في المجتمع¹، ثم توالى بعد ذلك الدراسات والبحوث والكثير من الاستخدامات لمفهوم جودة حياة العمل من قبل بعض الهيئات والمنظمات العمالية، ومن ثم زاد الاهتمام ببرامج

1 – Bijaya Kumar Sundaray et al , **Impact of Human Resource Interventions on Quality of Work Life** : An Exploration, International Employment Relations Review , Vol 19 N°1, January 2013 p69.

جودة حياة العمل في منتصف الثمانينيات وحتى منتصف التسعينات القرن الماضي في المؤسسات والشركات الأمريكية عملا بالقوانين الفيدرالية الأمريكية واستجابة وتقيدا بالأنظمة الادارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية¹ ليدخل بعدها هذا المصطلح حيز التطبيق والعمل ببرامجه من قبل العديد من الشركات العالمية خدمة لمواردها البشرية بما يحقق رفاهيتهم ويرفع من معنوياتهم .

ومن أبعاد جودة حياة العمل الجدية بالاهتمام والأكثر اعتمادا واستخداما من قبل منظمات الأعمال العصرية التي تهدف إلى تحقيق رفاهية الأفراد العاملين ورفع من الروح المعنوية لديهم بما يضمن درجة عالية من الأداء والرضا عن الوظيفة ، تأتي في مقدمتها **الصحة والسلامة المهنية** هذه الاخيرة التي تشمل جميع الخدمات الصحية والبرامج الوقائية التي تهدف إلى الحفاظ على الصحة الجسمية والعقلية للموارد البشرية في المنظمة وحمايتهم من كل الأخطار والإصابات التي قد يتعرضون لها بمناسبة أداء العمل ومن خلاله ، ذلك أن تحقيق الأمن والحماية في العمل من الحاجات الأساسية والمحفزات الإنسانية التي تحقق درجة عالية من الرضاء والاستمرارية في العمل، ذلك أن الشعور بالأمن والحماية من المرتكزات الأساسية التي تقوم عليها **نظرية ماسلوا** في ترتيبه لسلم الحاجات الإنسانية، وكذلك **نظرية الدوافع الإنسانية** لهرزنبيرغ في تحديده للعوامل الصحية والوقائية المحفزة في العمل.

ومن الأبعاد الأخرى كذلك التي تهدف إلى تحقيق جودة حياة العمل كذلك هي **عدالة الأجور والمكافآت** ذلك أن مسألة تحديد الأجور وتحقيق العدالة في توزيعها ، وطرق التحفيز كالمكافآت من المواضيع التي شغلت اهتمام الباحثين والمنظرين الاداريين ومن أبرزهم "فايول" الذي حدد أربعة عشرة مبدأ لا بد أن تخضع لها وظيفة الإدارة كان أبرزها مبدأ الإنصاف، وهو أن يكون لكل ذي حق حقه، لأن الأجر العادل هو الأجر الذي يعوض المجهود المبذول ويشجع على بذل المزيد الجهد والعمل في المستقبل، كما أن مشكلة تحديد الأجور كذلك كانت العنصر الأهم و الأساسي لنظرية الإدارة العلمية "لتايلور" التي انطلقت من فكرة أساسية مفادها أن الصراعات التي تنشأ بين العمال والتقنية، وأيضا بينهم وبين أرباب العمل تعود في نظره إلى التنظيم السيء للعمل وكذلك إلى عدم النجاح في تحديد مشكلة تحديد الأجور ، معتبرا أن الأجر المادي هو المحفز الأساسي

1- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي** ، دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية ، العدد الثاني ، جامعة الزقازيق ، كلية التجارة ، 2004 ، ص 04.

الذي يدفع العمال للعمل، لذلك نجد أن هذا النموذج الكلاسيكي في الإدارة والتنظيم قد تحدى الزمن واصبح نموذج تصميم تعتمد عليه المنظمات والمؤسسات العصرية في تصميم هياكلها التنظيمية . ومن الجوانب الأخرى الجديرة بالاهتمام والدراسة والتي تعتبر من أهم الأبعاد الأساسية لجودة حياة العمل هي **فرص الترقية والتقدم**، ونعني بذلك وجود مجال ضمن السلم الهرمي والوظيفي يسمح للموارد البشرية في المؤسسة بتحقيق فرص للترقية والتقدم في المناصب والوظائف ، وكذا تحمل المسؤوليات وتحقيق مكانات اجتماعية .

ومن الأبعاد الأخرى كذلك لجودة حياة العمل الجديرة بالاهتمام والدراسة، نجد **المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار** التي تعتبر من المعايير الأساسية لتحقيق جودة حياة العمل ، ذلك أن المشاركة في اتخاذ القرارات الادارية لا سيما المشاركة العمالية تعتبر من بين الأساليب الادارية التي تهدف على تحقيق الكفاءة والفاعلية التنظيمية ، وتساهم في رفع الروح المعنوية للأفراد العاملين لأنها تحفز لديهم الشعور بالانتماء إلى المنظمة وعلى أنهم جزء من خطط المنظمة وأهدافها التنظيمية، والأسلوب التي اعتمدت عليه الشركات اليابانية في تبنيها لنموذج ثقافة المنظمة، وكذلك الأسلوب الذي كان محور اهتمام نظريات المدرسة السلوكية ونظريات الدافعية، التي نظرت إلى العنصر البشري على أنه الركيزة الأساسية في العملية الانتاجية وإظهار دوره في عملية المشاركة في التسيير وفي اتخاذ القرارات الادارية .

من هذا المنطلق وغير بعيد عن جودة حياة العمل وعن أهم أبعادها أو معاييرها التي تهدف إلى أنسة العمل وتحقيق رفاهية الأفراد العاملين وإعطاء صورة ايجابية لبيئة العمل، عمدت منظمات عمالية على غرار منظمة العمل الدولية، منظمة العمل العربية على وضع تشريعات وقوانين دولية تحقق العمل اللائق للرجال والنساء على حد السواء وهو المصطلح الذي يتوافق إلى حد بعيد مع مصطلح جودة حياة العمل حتى أن هذا الأخير كان الأسبق في الظهور والتعامل به ، تلك التشريعات والقوانين الدولية والعربية ، قابلتها ترسانة من النصوص القانونية الوطنية التي تنظم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل في المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي ممثلة في بعض المراسيم التنفيذية، وكذا قانون **11/90** المتضمن علاقات العمل الجزائري *الذي يمكن تعريفه على أنه مجموعة النصوص القانونية والقواعد التنظيمية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في العمل المأجور تحت سلطة وإدارة شخص طبيعي أو معني يدعى المستخدم .

تلك النصوص القانونية المدعمة والحامية لمبادئ ومعايير جودة حياة العمل لا يمكن تحديد أثارها وتجسيد فعاليتها إلا من خلال قياسها على أرض الواقع ضمن الممارسات المهنية في الإدارة والتنظيم، وهي تلك الجهود والنشاطات الهادفة والأدوار المنظمة التي يقوم بها الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية تحت سلطة وإشراف الإدارة العليا لضمان حسن سير العمل وخدمة لمصالح وأهداف المؤسسة والأفراد العاملين من أجل اشباع حاجاتهم وتلبية رغباتهم.

هذا الأسلوب الهادف إلى تحقيق جودة حياة العمل هو الرهان الذي رفعتة مؤسسة سونلغاز بالطارف كاستراتيجية تسعى من خلالها إلى ضمان التكفل الأمثل بمواردها البشرية ماديا ومعنويا مع ضمان توفير مناخ عمل ملائم يسوده الاستقرار والانسجام بما يحقق رفاهية الأفراد العاملين وفعالية المؤسسة محل الدراسة وأهدافها التنظيمية، والتي تجسدها الممارسة المهنية التي تستمد مفعولها من النصوص القانونية والاتفاقيات الجماعية التي تحدد وتنظم العلاقات بين المؤسسة والأفراد العاملين بها؛ وعليه وانطلاقا من هذا أردنا أن نقوم بدراسة وصفية من أجل الكشف عن جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز بالطارف ، وهذا ما يدفعنا إلى صياغة التساؤل الرئيسي التالي:

ماهي الآليات التسييرية التي تتبناها مؤسسة سونلغاز بالطارف لضمان جودة حياة العمل لمواردها البشرية في ضوء النصوص القانونية ومن خلال ممارساتها المهنية ؟
وتتدرج تحت هذا التساؤل الرئيسي أربعة اسئلة فرعية هي:

01/ كيف تؤمن مؤسسة سونلغاز بالطارف الصحة والسلامة والمهنية لمواردها البشرية في ظل التقيد بالنصوص القانونية و من خلال ممارساتها المهنية ؟

02/ هل تعتمد مؤسسة سونلغاز بالطارف على تحقيق عدالة الأجور والمكافأة لمواردها البشرية في إطار العمل بالنصوص القانونية وما تقوم به ضمن ممارستها المهنية ؟

03/ ما مدى توفير المؤسسة محل الدراسة فرص للترقية والتقدم الوظيفي لمواردها البشرية وفق الاجراءات القانونية المطلوبة والممارسات المهنية المتبعة ؟

04/ ماهي الممارسات المهنية والتشريعات القانونية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادرية ؟

02- أسباب اختيار الموضوع :

دفعتنا عدة أسباب للخوض في موضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية نذكرها على سبيل الحصر

- الرغبة والفضول العلمي الذي يدفعنا إلى تناول هذا الموضوع الجديد والجدير باهتمام العديد من المنظمات العمالية والمؤسسات الاقتصادية الرائدة التي حققت ميزات تنافسية عالية من حيث الانتاج والفعالية التنظيمية .
- ملائمة وتوافق هذا الموضوع مع مجال التخصص الذي يثير العديد من الأفكار العلمية والأطر النظرية الجديدة باهتمام الباحثين والمفكرين في مجال علم الاجتماع والمتخصصين في التنظيم والعمل .
- اضافة معارف جديدة وازالة بعض الغموض حول مفهوم جودة حياة العمل لتكون منطلقات فكرية لدراسات أخرى حول ذات الموضوع .

03- أهمية الدراسة وأهدافها

03-01 / الأهمية النظرية :

- الرؤية الحديثة في تسيير الموارد البشرية نحو ضمان حياة عمل أفضل للأفراد العاملين .
- قلة البحوث والدراسات التي اهتمت بموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية سواء كانت الجزائرية أم العربية أو الأجنبية .

03-02 / الأهمية العلمية :

- المساهمة في تحديد أهم أبعاد جودة حياة العمل التي من شأنها أن تساهم في توفير ظروف عمل ذات جودة تراعى فيها الجوانب النفسية والنفسية الاجتماعية للموارد البشرية داخل المؤسسة .
- قراءة وتحليل النصوص القانونية الوطنية والدولية التي تتضمن القواعد والأحكام التي تحمي الأفراد العاملين من كل الضغوطات والممارسات المهنية الغير مشروعة التي يتعرض لها المورد البشري في مكان العمل .

04/ أهداف الدراسة :

- التعرف على الآليات التسييرية التي انتهجتها سونلغاز بالطارف لضمان جودة حياة العمل لمواردها البشرية.
- تحديد الإجراءات والتدابير التي تقوم بها مؤسسة سونلغاز بالطارف لتأمين الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية في ظل التقيد بالنصوص القانونية و من خلال ممارساتها المهنية.
- التعرف على الأساليب الإدارية التي تعتمد عليها مؤسسة سونلغاز بالطارف لتحقيق عدالة الأجور والمكافأة لمواردها البشرية في إطار العمل بالنصوص القانونية وما تقوم به ضمن ممارستها المهنية.
- الكشف عن مساعي المؤسسة محل الدراسة في سبيل تحقيق فرص للتقني والتقدم لمواردها البشرية وفق الاجراءات القانونية المطلوبة والممارسات المهنية المتبعة .
- الكشف عن الممارسات المهنية والنصوص القانونية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادارية.

05/ تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

05-01/ مفهوم جودة حياة العمل :

يختلف تعريف جودة حياة العمل من بلد إلى آخر اعتمادا على التراث التاريخي والثقافي وحتى الاجتماعي والاقتصادي، تعبر عن تحسين ظروف العمل بدلالة موجهة نحو المخاطر المهنية والوقاية بدلا من نوعية الحياة في العمل.

في الواقع أدى تطور مفهوم التجربة الذاتية في العمل في المنظمات مؤخرا فقط إلى زيادة استخدام تعبير جودة الحياة في العمل، لذلك كان هناك انقطاع في المنظمات بين تصور مؤلم للعمل مرتبط بالمخاطر النفسية الاجتماعية والمعاناة في العمل، وبين رؤية صحية مرتبطة بالرفاهية ونوعية الحياة في العمل.¹ هذا يعني أن مفهوم جودة حياة العمل جاء لتصحيح بعض الممارسات السيئة في الإدارة والتنظيم الناتجة عن بعض المشكلات النفسية والاجتماعية التي تعاني منها الموارد البشرية في بيئة العمل.

1 - Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al , Risques Psychosociaux et Qualite de Vie au Travail, Dunod, Paris France, 2017 pp98,99.

وقد تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل، وذلك نظرا لتعدد أبعاد المفهوم، حيث يرى «Anderson» أن برامج جودة حياة العمل هي تلك البرامج الشاملة والتي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمل وبين التغيرات الثقافية الواسعة ، ومثل هذه البرامج تشمل على الوظائف ونظم الاجور وجداول العمل ¹. بمعنى أن الباحث ركز هنا على تعريف ضيق لهذا المفهوم ، واعتبر مفهوم جودة حياة العمل على أنها مصممة في مجموعة من البرامج القائمة على ترتيب الوظائف وخلق فرص للتقدم وتحديد سياسة عادلة للأجور دون تحديد نطاق واسع يشمل بعض الأبعاد الأخرى المكونة لهذا المفهوم .

كما ينظر إلى مفهوم جودة حياة العمل أو كما يطلق عليه اختصارا (Quality of work life) على أنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل المادية وبيئة العمل المعنوية وأنظمة المكافآت والاجور وتشكيل فرق العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات و الاشراف الوظيفي بالإضافة الى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي، أي ينظر إلى جودة الحياة الوظيفية على أنها تعبر عن توفير عوامل البيئة الامنة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين ². بمعنى أن جودة حياة العمل هي عبارة عن مفهوم متعدد الأوجه يتسق إلى كبير مع توجهات نظرية "ماسلو" للحاجات الانسانية ، حيث يشمل هذا المفهوم مجموعة من الأساليب المادية والمعنوية التي تهدف إلى تحقيق الكثير من الحاجات الانسانية في العمل على غرار تحقيق عدالة الأجور والمكافآت ، ضمان الأمان والاستقرار الوظيفي ، تنمية العلاقات الاجتماعية في بيئة العمل ، تنمية القدرات الفردية وتشجيع المبادرات والابتكارات ، المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات وضمان البيئة الأمنة من حيث توفر وسائل السلامة والحماية من المخاطر المهنية.

كما عرف (جاد الرب) جودة حياة العمل على أنها "مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية

1- يوسف عبد عطية بحر وايمان حسن نصار : جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي - دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، جامعة الدول العربية - مصر - 2014، ص08.

2- عادل محمد محمد عبد الرحمن : أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي ، دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية بحوث ودراسات ، مصر ، 2013 ، ص 6

العاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها".¹

بينما يعرفها (Walton) على أنها العملية التي تستجيب من خلالها المنظمة لاحتياجات الموظفين في تطوير الميكانيزمية للسماح لهم بالمشاركة الكاملة في اتخاذ القرارات التي تصمم حياتهم في العمل. كما يعرفها (Elizur & shy) هو عمق فعالية تكوين الموظف بنمط السلوكيات (التعبيرية، التكيفية والتكاملية) والمحافظة في النظام الفرعي (النفسي، الجسدي، الاجتماعي والثقافي) في مجالات الحياة (الحياة العملية بصفة عامة).²

*التعريف الاجرائي لجودة حياة العمل :

جودة حياة العمل هي تلك الجهود والممارسات الهادفة التي تستخدمها المنظمة ممثلة في ادارة الموارد البشرية بغرض خلق مناخ عمل ملائم وحياة وظيفية أفضل للأفراد العاملين ، واشباع حاجاتهم المعنوية والمادية من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية ، اتاحة فرص الترقية والتقدم ، عدالة الأجور والمكافآت ، وكل ما من شأنه أن يساهم في تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتعزيز انتاجيتهم.

02-05: مفهوم الموارد البشرية

تشمل العمل و الإدارة والتنظيم ...الخ، وتمثل كل الأفراد الذين يساهمون في عملية الانتاج بشكل أو بآخر لقاء عائد مادي معين، وان نتاج العمل هو السلع أو الخدمات والتي تسمى مخرجات (output)، أن كل عملية انتاج تحتاج إلى تنسيق للجهود وتحديد للأهداف وهذا ما تقوم به الإدارة والتنظيم.³

ومنه فالموارد لغة هي جمع كلمة مورد والتي تعني المنهل أو الطريق أو مصدر الرزق⁴

1- سيد محمد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، جامعة قناة السويس، مصر، 2008، ص 09.

2 - Tanaya Nayak , **Impact of Quality of Work Life on Turnover Intention** : A study on Private Health Care Units in Odisha , National Institute of Technology Rourkela India, November 2016 , p 63.

3- مدحت القرشي : اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، الطبعة الأولى، عمان الاردن ، 2007 ، ص 19.

4- المعجم الوسيط : مجمع اللغة العربية، الطبعة 01 ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر ، 2004 ، ص 1024.

أما **التعريف الاصطلاحي** للموارد البشرية فيعرها علي غربي وآخرون على أنها تلك الجموع من الأفراد المؤهلين ذوي المهارات والقدرات المناسبة لأنواع معينة من الأعمال والراغبين في أداء تلك الأعمال بحماس واقتناع¹.

كما يعرفها **حسن إبراهيم بلوط** على أنها " الأفراد العاملين في مختلف المستويات أو نشاطات المؤسسة، حيث يمثلون أهم مواردها. تعمل على تزويدهم بكافة الوسائل التي تمكنهم من القيام بأعمالهم لما فيه مصلحتها ومصلحتهم وذلك عن طريق إدارة الموارد البشرية التي تعمل أيضا على مراقبتهم لضمان نجاح المؤسسة ونجاحهم ونجاح المصلحة العامة"².

التعريف الاجرائي للموارد البشرية : هي مجموعة العناصر البشرية العاملة بمؤسسة سونغاز بالطرف الذي يعملون بطريقة منسقة ومنظمة وفق جهد عضلي وفكري ، من أجل تحقيق مجموعة من الأهداف المشتركة، تتمثل أساسا في انتاج سلع وخدمات محددة للزبائن، خدمة لأهداف المؤسسة والأفراد العاملين .

03-05 : مفهوم النص القانوني :

أ/ **تعريف القانون :** هو مجموعة القواعد التي تقيم نظام المجتمع فتحكم سلوك الأفراد وعلاقاتهم فيه، والتي يناط كفالة احترامها بما تملك السلطة العامة في المجتمع من قوة الجبر والإلزام .
فالقانون لغة كلمة تستخدم كمقياس أو معيار تقاس به انحرافات الخارجين عن القانون وكلمة القانون كلمة يونانية الأصل (كانون)، معناها المجازي في اللغة اليونانية القاعدة أو القدرة أو المبدأ للدلالة على الاستقامة ويقابلها في اللغة الفرنسية (DROIT)³.

ب/ **تعريف النص القانوني:** يتخذ النص القانوني مفهوما ضيقا وقد يتخذ مفهوما واسعا، فأما المفهوم الضيق فهو الذي يعتبر أن النص القانوني يقتصر على ثلاثة وهي: الأول، القاعدة القانونية مهما كانت درجتها سواء كانت إحدى مواد الدستور (التشريع الأساس)، أو إحدى مواد

1- علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007، ص16.

2- حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط 1، لبنان، 2002، ص18، نقلا عن نوال روميل، القيادة وتسيير الموارد البشرية ، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع ، عين مليلة ، 2009، ص 21.

3- فاضلي ادريس: مدخل إلى المنهجية وفلسفة القانون، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، ط02، 2005، ص 114.

المعاهدات الدولية خاصة تلك التي تمت المصادقة عليها، أو كانت تشريعا عضويا أو عاديا أو غيرها من درجات التشريع ، والثاني، الحكم أو القرار القضائي أيا كانت درجة التقاضي التي صدر عنها، والثالث الاستشارة القانونية وهي سؤال عن وقائع من شخص يريد معرفة حكم القانون فيها.

وأما الاتجاه الواسع ، فيضيف للنص القانوني - فضلا عن ما ذكر أعلاه- النص المقتبس من كتاب قانوني ، وكذا منهجية تقرير (كتقرير نهاية التبرص مثلا) وغيرها¹.

ج/ التعريف الإجرائي للنصوص القانونية :

هو مجموعة القواعد القانونية التي تحدد وتحكم اجراءات العمل بمؤسسة سونلغاز بالطارف ممثلة في النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة والمستمدة في شكلها ومضمونها من قانون العمل الجزائري الذي يحكم علاقات العمل الفردية والجماعية التي تنشأ بين العمال الأجراء والمستخدمين .

04-05 مفهوم الممارسة المهنية :

أ/ الممارسة المهنية لغة : تعرف الممارسة المهنية لغة على أنها " المزاولة والمران وتكرار أداء فعل معين، ويقال مارس الشيء أي عالجه وزاوله ، وتمرس الشيء أي تدرب عليه وأتقنه ، وذو مراس أي ذو جلد وقوة وممارسة للأمور بجدية².

ب/ الممارسة المهنية (اصطلاحا):

يمكن تعريف الممارسة المهنية على أنها مزاولة وأداء مهنة معينة تحكمها قوانين عمل خاضعة إلى نوع الترابط بين مزاولي هذه المهنة والشركات والمؤسسات المختلفة ، حيث يتمتع مزاول المهنة بمجموعة من الخبرات والأدوات اللازمة لأداء مهني ناجح³

1- ميلود بن حوحو: منهجية تحليل النصوص القانونية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، الطبعة الأولى ، ألمانيا ، برلين ، 2021 ، ص 15.

2- عمرو محمد محمود : معوقات الاستفادة من نتائج الرسائل العلمية في دعم الممارسة المهنية مع جماعات الأطفال ذوي الإعاقة ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، المجلد 29، العدد 01، أكتوبر 2022 ، ص 266

3- مروة طالب رحمة : الممارسة المهنية ، محاضرة مقدمة بقسم هندسة العمارة ، كلية الهندسة، جامعة البصرة، العراق، ص ص 2022، 2023 ، ص 02.

كما يرى الباحث أن الممارسة المهنية هي تلك الجهود والنشاطات الهادفة والأدوار المنظمة التي يقوم بها الأفراد العاملين في المؤسسات الاقتصادية تحت سلطة وإشراف الإدارة العليا، لضمان حسن سير العمل وخدمة للمصالح والأهداف المشتركة للمؤسسة والأفراد العاملين على حد سواء.

ج/ التعريف الاجرائي للممارسة المهنية: هي تلك الجهود والنشاطات التي تقوم بها الموارد البشرية لمؤسسة سونلغاز بالطارف تحت سلطة وإشراف الإدارة العليا بالمؤسسة، والتي تنظمها مجموعة القوانين واجراءات العمل التي يحددها النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة والتي تشكل في مجملها مجموعة الممارسات المهنية التي تهدف إلى ضمان السير الحسن للمؤسسة بجودة عالية وبشكل مستمر بما يحقق أهداف المؤسسة وأهداف الافراد العاملين .

06/ الدراسات السابقة

الدراسات السابقة هي كل البحوث والدراسات العلمية التي تتشابه مع البحث الراهن أو تقترب منه في جانب ما، وتكون قد أجريت من طرف باحثين آخرين (كما قد تكون واحدة أو أكثر لنفس الباحث)، وتعرف أحيانا باسم الدراسات المتشابهة، وتكتسي الدراسات السابقة أهمية كبيرة بالنسبة للبحث الحالي لأنها تقيده في الكثير من الجوانب والمراحل التي يمر بها، كما أنها تقدم للقارئ صورة ايجابية عن البحث والباحث، فالإشارة اليها تدل قطعا على سعة اطلاع الباحث والمامه وتأكيد به بتخصصيته في هذا الميدان¹.

من هذا المنطلق كان لزاما على الباحث الاستعانة بأكبر قدر ممكن من الدراسات السابقة التي تتشابه مع موضوع الدراسة، والتي من خلالها يمكن ربط مشكلة البحث بإطار نظري أشمل، وكذا مساعدة الباحث في الدراسة الميدانية والمعالجة المنهجية للموضوع ، وقد تنوعت هذه الدراسات السابقة المعتمد عليها من قبل الباحث حيث شملت الدراسات المحلية (الجزائرية)، الدراسات العربية والدراسات الأجنبية. والتي تم عرضها على النحو التالي :

06-01/ الدراسات الجزائرية :

❖ الدراسة الأولى :

1- علي غربي : أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، ص ص 57،

عماد لبسيس، خطاش ربيعة : "واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية"- دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت - الجزائر

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة واقع الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الجزائرية، حيث كانت الدراسة الميدانية بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة بتقرت، ولاية ورقلة- الجزائر - استخدم فيها الباحث المنهج الوصفي، وبلغت عينة الدراسة (81) عاملا ، اختيروا عشوائيا من بين عمال المديرية الجهوية ومحطاتها الطاقوية ومراكز انتاجها، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة هي:

- وجود ارتفاع في مستوى تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية بنسبة (95%) .
 - وجود ارتفاع في جودة حياة العمل بنسبة (81%) من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الجزائرية.
 - كما أثبتت الدراسة وجود علاقة ارتباطية موجبة بين مستوى تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وجودة حياة العمل، حيث بلغ معامل الارتباط ($R=0.318$) دال احصائيا عند مستوى الدلالة 0.05 ، وبمعامل تأثير بنسبة (59%) .
 - بينت النتائج كذلك دلالة العلاقة الارتباطية الموجبة لأربع من أبعاد الممارسات المتمثلة في (الاتصالات، تصميم الوظائف، التدريب، تقييم الأداء) وعدم دلالة ارتباط ثلاث أبعاد أخرى لاختيار والتعيين والترقية، العوائد والحوافز، الصحة والسلامة) مع جودة حياة العمل من وجهة نظر العاملين بالمؤسسات الجزائرية¹.
- والملاحظ هنا أن هذه الدراسة تناولت متغيرين مركبين يحتويان على العديد من الأبعاد أو المؤشرات (الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وجودة حياة العمل)، الأمر الذي يحتاج إلى تفكيك أكثر لأبعاد كل متغير على حدا ، حتى تسمح الدراسة بتقديم رؤية أكثر شمولية للعلاقة بين الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة حياة العمل.

❖ الدراسة الثانية:

1- عماد لبسيس، خطاش ربيعة: واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقتها بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية، دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقات المتجددة - تقرت- مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية- الجزائر - العدد 34، 2018، ص 135 .

سحنون مصطفى، عمر روجي فيسة: "جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية" دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور الحياة الوظيفية في تحسين الأداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية، حيث تطرق الباحثان في بادئ الأمر إلى تحديد المفاهيم النظرية المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية وكذلك المبادئ التي تقوم عليها، كما أشارا إلى الأداء الوظيفي والمفاهيم والمحاور المتعلقة به، أما في الجانب التطبيقي فقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي التحليلي ، وعلى الاستبانة لجمع البيانات من خلال استعراض المحاور التي تتضمنها جودة الحياة الوظيفية بالإضافة إلى محور الأداء الوظيفي وذلك من خلال طرح أسئلة على المستقصين وحساب مختلف المؤشرات الخاصة بهذه الدراسة، وقد تمت معالجة البيانات بالاعتماد على برنامج **spss** وقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

- هناك علاقة ايجابية لكنها متوسطة بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي لموظفي شركة سونلغاز فرع ولاية المدية، هذا ما عكسته معاملات الارتباط التي متوسطة .
 - وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية¹ .
- ما يمكن ملاحظته في هذه الدراسة أنها توصلت إلى نتيجة عامة مفادها وجود أثر ذو علاقة ايجابية بين جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي ، لكنها لم تقدم شروحات أو تفسيرات حول طبيعة تلك العلاقة الايجابية وكيف تم قياسها آثارها على الأرض الواقع ، كما لم تساهم هذه الدراسة أيضا في ابراز دور المتغير الاول المستقل (جودة الحياة الوظيفية) باعتباره المتغير المحوري الذي يحرك سياقات البحث نحو وجهة معينة وما يحدثه من أثر في المتغير التابع (تحسين الاداء الوظيفي)

❖ الدراسة الثالثة :

عمومن محمد البخاري : "أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية"- دراسة ميدانية على مؤسسة الضمان الاجتماعي " CNAS " بورقلة .

1- سحنون مصطفى ، عمر روجي فيسة : جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية ، مجلة المنهل الاقتصادي ، المجلد 02 ، العدد 02، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي - الجزائر - ص ص 21، 32 .

الهدف من هذه الدراسة هو معرفة أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية بالاعتماد على عينة من عمال مؤسسة الضمان الاجتماعي "CNAS" بورقلة ، حيث تم اختيار عينة حصرية حجمها (210) مفردة من مجموع مجتمع البحث المقدر بـ (415) مفردة ، كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للتمكن من وصف الظاهرة وصفا دقيقا وتحليلها وتفسيرها إلى الحد الذي يسمح بالحصول على معلومات يمكن تعميمها ، وأهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي:

- أغلب الباحثين اجمعوا على وجود نمط اشرف مرن يحفزهم على الاستقرار بالإضافة الى رضاهم عن الأجر الذي يتقاضونه وكفايته .
 - اغلبية الباحثين يرون أن سبب استمرارهم في العمل يرجع الى العلاقة الجيدة مع الاصدقاء وهو ما يعكس الجو الودي والعائلي المتجسد في العلاقات الانسانية .
 - عدم رضا الباحثين عن اجراءات السلامة المهنية اذ يعتبرونها غير كافية ومنعدمة وغير كافية ومنعدمة في بعض الأحيان، مما يفسر غياب اهتمام المؤسسة بأمن موظفيها¹ .
- يمكن القول أن النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة لم تبرز أثر جودة الحياة المهنية بالمعنى الصحيح الذي يؤدي إلى تحقيق استقرار الموارد البشرية، إذا ما اخذنا بعين الاعتبار، أنها تناولت جوانب أو أبعاد محدودة لجودة الحياة المهنية والمتعلقة بنمط الإشراف، العلاقات الاجتماعية الجيدة و الصحة والسلامة المهنية، ضف إلى ذلك أن نتائج هذه الدراسة أكدت على أن إجراءات الصحة والسلامة والمهنية بالمؤسسة ميدان الدراسة غير كافية ومنعدمة في بعض الحالات، بالرغم من أن ضمان الصحة والسلامة المهنية كبعد من أبعاد جودة حياة العمل، يعتبر من أهم العوامل المؤدية إلى لتحقيق استقرار الموارد البشرية، وهو ما جعل هذه الدراسة لم تفلح في إبراز مدى مساهمة جودة حياة العمل في تحقيق استقرار الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

❖ الدراسة الرابعة :

نصيرة أوبختي، التوفيق بوجنان ، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر - دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية -

1 - عمومن محمد البخاري : أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية،- دراسة ميدانية على مؤسسة " CNAS " بورقلة ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2020 ، ص 377، 387.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر جودة الحياة الوظيفية على أداء الموارد البشرية في مؤسسة CERTAF، وقد اعتمدتا الباحثتان في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدما الاستبانة كأحد أدوات جمع البيانات، حيث تم تصميمها وتوزيعها بطريقة عشوائية على (195) عامل بذات المؤسسة محل الدراسة، وتم استرجاع (115) استمارة منها ، والتي تم تحليل بياناتها باستخدام برنامج SPSS ، والتي أسفرت أهم نتائجها على النقاط التالية :

- وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين أبعاد جودة الحياة الوظيفية مجتمعة وأداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة .
- كما أثبتت نتائج الدراسة أن التمكين هو أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثيرا في أداء الموارد البشرية، ثم يليه العلاقات الاجتماعية، ثم بعد الأمن والصحة المهنية، بعدها يأتي نظام التعويضات، ثم نظام الترقية واخيرا الأمان والاستقرار الوظيفي.
- كما أوضحت الدراسة أن المؤسسة لا تدرك أهمية جودة الحياة الوظيفية في تحسين أداء الموارد البشرية على الرغم من ادراك العمال لذلك¹.

ما يمكن ملاحظته في هذه الدراسة هو انها قد تناولت جوانب وابعاد مهمة لجودة الحياة الوظيفية والتي من شأنها أن تحدث أثر على أداء الموارد البشرية، لكن لم تحدد هذه الدراسة نوع الأداء الذي تقوم به الموارد البشرية، و الذي من خلاله يمكن قياس أثر جودة الحياة الوظيفية ، وهو ما جعل هذه الدراسة يكتنفها نوع من الغموض في ضبط متغيرات الدراسة بالمعنى الدقيق ، ضف إلى ذلك أن هذه الدراسة ركزت أداء الموارد البشرية في الجزائر ، وهي بهذا المعنى فهي دراسة واسعة النقاط واعتمدت في ذلك على المنهج الوصفي التحليلي، ثم اقتصرت دراستها الميدانية على دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية ، كما لم تحدد هذه الدراسة طبيعة هذه المؤسسة ان كانت اقتصادية أم عمومية ، وبالتالي يصعب علينا في هذه الحالة قياس جودة حياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر ككل، نظرا لعدم وجود خصائص للمؤسسة ميدان الدراسة يمكن تعميمها على كل المؤسسات الجزائرية، لأن المؤسسة في القطاع العام تختلف عن المؤسسة في القطاع الخاص، فالأولى موجهة لتقديم خدمة عمومية بصفة مجانية، والثانية

1- نصيرة أوبختي ، التوفيق بوجنان : جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر - دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، المجلد 07، العدد 02، جوان 2021، ص ص 23، 40.

موجهة لتحقيق الربح ، وهو ما يجعل هذه الدراسة واسعة ويصعب الوصول فيها إلى نتائج يمكن تعميمها على وجه عام.

❖ الدراسة الخامسة :

دراسة أحلام خان ووسيلة جغلو، جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة - بسكرة -

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تصورات الموظفين بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة حول مستوى توفر جودة الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة، وأثر ذلك في تحسين جودة الخدمات الصحية المقدمة، وقد استخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي ، كما تم الاعتماد على الاستبيان كأداة للدراسة .

وقد توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج اهمها وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية (39.6%) من التغيرات الحاصلة في جودة الخدمات الصحية.

- وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تحسين جودة الخدمات الصحية في المؤسسة العمومية محل الدراسة .

- وجود أثر للجوانب المادية والمعنوية للمنظمة في تحسين جودة الخدمات الصحية في المؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة ¹ .

ما يمكن ملاحظته في هذه الدراسة أنها توصلت إلى نتائج تفيد بوجود أثر لجودة الحياة الوظيفية في تحسين جودة الخدمات الصحية بالمؤسسة العمومية ، لكنها لم تقدم تفسيرات أو توضيحات عن الطريقة أو الكيفية التي ساهمت بها جودة الحياة الوظيفية في تحسين جودة هذه الخدمات ، كما يغلب عن هذه الدراسة طابع العمومية ، وذلك بتأكيدا على وجود أثر للجوانب المادية والمعنوية للمنظمة في تحسين الخدمات الصحية، دون تحديد أو وصف تلك الجوانب المادية أو المعنوية التي يمكن اعتبارها أبعاد ومعايير لجودة الحياة الوظيفية والتي على أساسها يمكن قياس وإبراز أثرها على تحسين جودة الخدمات الصحية بالمؤسسة العمومية.

06-02/ الدراسات العربية :

1- دراسة أحلام خان ووسيلة جغلو : جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة - بسكرة- ، المجلد 14 ، العدد 03، 2020، ص ص 421، 439.

❖ الدراسة الأولى :

فاطمة علي الربابعة ، غازي رسمي أبوقاود : أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الاستخراجية - دراسة تطبيقية على شركات (البوتاس العربية- الفوسفات - الاسمنت) الأردنية .

هدف الدراسة : هو تحديد أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في الشركات الاستخراجية الأردنية (البوتاس العربية، الفوسفات ، الاسمنت) .

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وعلى الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، حيث وزعت الاستبانة على (622) مفردة ، أي بنسبة (10%) من مجتمع الدراسة، استخدم منها لغاية التحليل الاحصائي (517) استبانة أي بنسبة (93.1%) .

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

- أن مستوى توافر عناصر جودة الحياة الوظيفية مجتمعة كانت بدرجة متوسطة وبمتوسط (3.49).

- أن مستوى توافر أبعاد الانتماء التنظيمي مجتمعة كانت بدرجة مرتفعة وبمتوسط (3.56).

- كما أن هناك أثر ذو دلالة احصائية لعناصر جودة الحياة الوظيفية في الانتماء التنظيمي بأبعاده مجتمعة، الا أن عنصر تشكيل فرق العمل ليس له أثر ذو دلالة احصائية في الانتماء التنظيمي¹.

ما يمكن مشاهدته في هذا الدراسة هو أنها قد قامت بتوظيف مجموعة من العناصر لجودة الحياة الوظيفية وتحديد علاقتها بعناصر الانتماء التنظيمي، وهو ما يجعل هذه الدراسة قد توصلت إلى تحديد نتائج أكثر وضوحاً في قياس أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين.

❖ الدراسة الثانية:

1- فاطمة علي الربابعة ، غازي رسمي أبوقاود : أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الاستخراجية - دراسة تطبيقية على شركات (البوتاس العربية- الفوسفات - الاسمنت) الأردنية، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية المجلد 24، العدد 02 ، 2012، ص 267.

2- يوسف عبد عطية بحر، ايمان حسن نصار : "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي" ، دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، جامعة الدول العربية ، مصر ، 2014،

يوسف عبد عطية بحر، ايمان حسن نصار، "جودة حياة العمل وأثرها على تنمية الاستغراق الوظيفي"، دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مستوى جودة حياة العمل في كل من دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث، ووزارة التربية والتعليم الحكومية، وتحديد أثر جودة عوامل جودة حياة العمل على الاستغراق الوظيفي للموظفين العاملين في كلتا المؤسسات، إضافة الى تقديم بعض التوصيات التي تساهم في تحسين جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي في المؤسسات السابقتين .
وأهم أبعاد جودة حياة العمل التي ركز عليها الباحثان في هذه الدراسة والتي تعتبر كمؤشرات للمتغير الاول المستقل هي : **ظروف العمل المادية وغير المادية (الأجور والمكافآت - بيئة العمل - الاستقرار والأمن الوظيفي)، تحقيق الذات (المشاركة في اتخاذ القرار - إتاحة الفرصة للترقي والتقدم المهني)،**

علاقات العمل (القيادة والإشراف - فرق العمل)، التوازن بين الحياة والعمل ، التعاون بين الادارة والنقابات العمالية - التقليل من الضغوطات المهنية .

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي ، وقد تكون مجتمع الدراسة من العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث، والعاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومية، وقد تم تطبيق الدراسة على كل من مدير مدرسة ومساعد مدير مدرسة في المؤسسات، حيث بلغ العدد الكلي لهاتين الفئتين 1257 موظف، تم اختيار منهم عينة طبقية عشوائية بلغت 406 مفردة، أي بنسبة (30.96%) من مجتمع الدراسة .

وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين جودة حياة العمل وتنمية الاستغراق الوظيفي في المؤسسات التي تم تطبيق الدراسة عليها.
كما أظهرت الدراسة أن أبعاد جودة حياة العمل متوفرة في كلتا المؤسسات بدرجة متوسطة ومقبولة وأن درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين فيهما جيدة جداً، الا أن مستوى جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث أفضل منه لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومية .

كما بينت الدراسة وجود فروق بين متوسطات تقديرات عينة الدراسة حول المجالات مجتمعة معا تعزي إلى مكان العمل.¹

ما يمكن ملاحظته في هذه الدراسة أنها تناولت أبعاد مهمة لجودة حياة العمل من شأنها أن تعطي صورة واضحة عن أثر تلك الأبعاد على تنمية الاستغراق الوظيفي لدى العاملين، كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الذي يسمح بنقصي الحقائق حول الظاهرة محل الدراسة ووصفها وصفا دقيقا من أجل الوصول إلى نتائج يمكن تفسيرها وتعميمها، إلا أن طبيعة هذه الدراسة، التي تعبر دراسة مقارنة بين مؤسستين مختلفتين تستدعي توظيف المنهج المقارن أيضا، وذلك بهدف تحديد مجموعة من الفوارق الخاصة بعملية المقارنة، بمعنى أن هذه الدراسة تتطلب توظيف أكثر من منهج واحد، كما توصلت هذه الدراسة إلى أن أبعاد جودة حياة العمل متوفرة في كلتا المؤسستين بدرجة متوسطة ومقبولة، وأن درجة الاستغراق الوظيفي لدى الموظفين فيهما جيدة جدا، لكنها أظهرت وجود فروقات في مستوى جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في كلتا المؤسستين، على اعتبار تحقيق مستوى لجودة حياة العمل في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث أفضل منه لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومية، دون تحديد أسباب تلك الفوارق والتي على أساسها حققت المؤسسة الأولى مستوى الأفضلية، أو تحديد الأبعاد التي جعلت من مستوى جودة حياة العمل ودرجة الاستغراق الوظيفي لدى العاملين في دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث أفضل منه لدى العاملين في وزارة التربية والتعليم الحكومية.

الدراسة الثالثة :

دراسة عادل محمد عبد الرحمن موسومة ب: أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي - دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية -

يتمثل الهدف الجوهري لهذه الدراسة في التعرف على طبيعة جودة الحياة الوظيفية في قطاع التأمينات الاجتماعية وبيان أثرها على الالتزام التنظيمي للعاملين بهذا القطاع.

كما اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره الأنسب لمثل هذه الدراسات وذلك وفق مرحلتين، الأولى البحث الوصفي من خلال توضيح الاطار المفاهيمي للدراسة، والثاني

1- يوسف عبد عطية بحر، ايمان حسن نصار :المرجع السابق ، ص 1

من خلال تفسير العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة التي جاءت في فروض الدراسة.

أما بالنسبة لمجتمع الدراسة، فقد شمل جميع العاملين في قطاع التأمينات الاجتماعية في مصر والممثل في الهيئة القومية للتأمين الاجتماعي بصندوقها (صندوق العاملين بالحكومة، وصندوق العاملين بالقطاعين العام والخاص)، ونظرا لضخامة عدد مفردات مجتمع الدراسة فقد اعتمد الباحث على أسلوب العينة الاحصائية واستخدام نوع من العينة العشوائية الطبقية وتم توزيع مفردات العينة على فئتي الإشرافيين والتنفيذيين بكل أقاليم الجمهورية بطريقة التوزيع المتناسب والتي تتضمن توزيعا متناسبا للعينة على فئات المجتمع بما يعكس الوزن النسبي لكل فئة داخل هذا المجتمع.¹

وأهم النتائج التي خلصت اليها الدراسة هي :

- توصلت الدراسة إلى أن كل من مفهومي جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي من المفاهيم متعددة الأبعاد ، ولا يوجد هيكل واحد للعناصر المكونة لهذا المفهوم .
- توصلت الدراسة إلى أن ادراك العاملين في المنظمات الحكومية بصفة عامة والتأمينات الاجتماعية بصفة خاصة - كحالة دراسية- لأبعاد جودة الحياة الوظيفية ، وأبعاد الالتزام التنظيمي يتأثر بالعديد من المتغيرات الشخصية والوظيفية.
- أثبتت نتائج الدراسة أن القطاع الحكومي المصري يزخر بالعديد من القوانين واللوائح التي توفر حياة وظيفية آمنة ومستقرة للعاملين ، ولكنه يفتقر الى الرؤية الاستراتيجية والعميقة لجودة الحياة الوظيفية .
- توصلت الدراسة إلى أن ادراك الذكور لعوامل جودة الحياة الوظيفية أكبر من ادراك الاناث ، كذلك الالتزام التنظيمي لدى الذكور أعلى من الاناث .
- خلصت الدراسة الى أن تطبيق مفهوم جودة الحياة الوظيفية يرتبط بتوافر متطلبات معينة ، يأتي في مقدمتها دعم وتأييد الادارة العليا ، كما يجب أن يدخل مفهوم جودة الحياة الوظيفية ضمن مكونات ثقافة المنظمة ².

1 - عادل محمد عبد الرحمن: أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، مصر ، 2013، ص ص 7، 8.

2- عادل محمد عبد الرحمن :المرجع نفسه ، ص 42

أهم ما يميّز هذه الدراسة هي أنها تناولت متغيرين مختلفين ذوي أبعاد متعددة، فالمتغير الأول المستقل "جودة الحياة الوظيفية" متغير يخدم مصالح الأفراد العاملين ويشمل كل الأساليب التي تعتمد عليها المنظمة من أجل تحسين الظروف المادية والمعنوية لأفرادها العاملين بما يحقق رفاهيتهم، أما المتغير التابع "الالتزام التنظيمي" فهو يتعلق بدرجة التزام الأفراد العاملين بتحقيق أهداف المنظمة، من خلال بعث قيم الولاء والانتماء للمنظمة، القائمة على مجموعة من المعايير والقيم الاخلاقية لدى الأفراد العاملين والموجهة خدمة لمصالح المنظمة، وذلك في محاولة من الباحث لقياس أثر جودة الحياة الوظيفية على الالتزام التنظيمي لدى العاملين ، و توصلت الدراسة إلى أن ادراك العاملين لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، وأبعاد الالتزام التنظيمي يتأثر بالعديد من المتغيرات الشخصية والوظيفية، لكن دون تحديد تلك المتغيرات الشخصية التي على اساسها يمكن قياس درجة التأثير، كما توصلت نتائج الدراسة إلى أن القطاع الحكومي المصري يزخر بالعديد من القوانين واللوائح التي توفر حياة وظيفية آمنة ومستقرة للعاملين ، على غرار القانون (47) وتعديلاته ، وكذا قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (07) لسنة 2010 الذي يهدف إلى حماية مصالح العاملين وحماية حقوقهم المالية والوظيفية، لكن الباحث هنا لم يعمل على تحديد أحكام تلك القوانين بدقة، وإبراز دورها في توفير حياة وظيفية آمنة ومستقرة للعاملين، كذلك نجد أن هذه الدراسة توصلت إلى أن ادراك الذكور لعوامل جودة الحياة الوظيفية أكبر من ادراك الاناث، كذلك الالتزام التنظيمي لدى الذكور أعلى من الاناث، ولكن هذه الدراسة لم تقدم تفسيرات أو تحدد أسباب تلك الاختلافات في ادراك الذكور لهذه العوامل أكبر من ادراكها لدى الإناث.

06-03/ الدراسات الأجنبية :

❖ الدراسة الأولى :

Hassan Narehan ,Ma"Amor ,Hairunnisa" et al, The Effect of QWL programs on Quality of Life Among Employees at Multinational Companies in Malaysia

في هذه الدراسة تناول الباحثون العلاقة بين جودة برامج حياة العمل و جودة الحياة بين الموظفين في الشركات المتعددة الجنسيات في بينتول؛ ساراواك بماليزيا؛ بالإضافة الى ذلك فحصت الدراسة عناصر برامج جودة الحياة الوظيفية كعامل مساهم في جودة الحياة الشيء الذي من شأنه أن يؤثر على انتاجية الموظف .

يتألف المشاركون من 179 عامل يعملون في شركات متعددة الجنسيات في بينتبول ؛ ساراواك . تم اختيار المستجوبين عشوائيا و جمعت البيانات من خلال توزيع الاستبيانات.

تصميم البحث : استخدمت الدراسة أسلوب البحث الكمي لتحديد العلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية ونوعية الحياة للموظفين، كان الهدف من تصميم البحث هو قياس درجة العلاقة بين المتغيرات قيد الدراسة.

العينة المستهدفة: يتكون مجتمع الدراسة من 1805 عامل، يعملون في شركات متعددة الجنسيات في بينتبول؛ ساراواك، تم اختيار من بينهم 179 عامل كعينة للدراسة ، حيث تم اختيار المستجوبين عشوائيا و جمعت البيانات من خلال توزيع الاستبيانات.

نتائج الدراسة : أظهرت الاحصاءات الوصفية أن عدد الإناث كان أكبر من عدد الموظفين الآخرين و أن معظمهم من الشباب الى حد ما (حوالي 29 عاما) وأغلبهم يشغلون مناصب عامة في الشركات المتعددة الجنسيات .

- وجدت الدراسة ان هناك علاقة ذات دلالة احصائية بين برامج جودة الحياة الوظيفية و نوعية حياة الموظفين، حيث كان العامل الاكثر تأثيرا على جودة الحياة هو بيئة العمل تليها الجوانب المهنية ، الشيء الذي من شأنه أن يدعم الانتاجية .

- كما أشارت النتائج الى وجود علاقة ايجابية و دلالة بين برامج جودة حياة العمل وجودة الحياة . كانت العوامل الاكثر هي جودة الرفاهية العاطفية؛ التنمية الشخصية و الاندماج الاجتماعي والعلاقات الشخصية ، لذلك أوصى الباحثون بشدة تلك الشركات بالتخطيط لبرامج ذات جودة ممتازة لحياة العمل من خلال التركيز على عناصر خدمة معينة من شأنها تعزيز الجودة الإجمالية لجودة حياة العمل، وفي الختام وجد الباحثون أن برامج جودة حياة العمل تؤثر على جودة حياة الموظفين في المؤسسة¹.

من خلال التمعن في النتائج التي أسفرت عليها هذه الدراسة ، يمكن القول أنها توصلت إلى نتيجة مهمة مفادها أن برامج جودة حياة العمل تؤثر على جودة حياة الموظفين في المؤسسة ، وذلك من خلال العلاقة الايجابية التي تنشأ في وجود هاذين المتغيرين، كما اعتبرت هذه الدراسة أن العامل الاكثر تأثيرا على جودة الحياة هو بيئة العمل تليها الجوانب المهنية، الشيء الذي من

1 - Hassan Narehan ,Ma"Amor ,Hairunnisa" et al :The Effect of QWL programs on Quality of Life Among Employees at Multinational Companies in Malaysia, Procedia- Social and Behavioral Sciences,Nº112,PP25,28

شأنه أن يدعم الانتاجية، لكن الملاحظ في نتائج هذه الدراسة أنها لم تحدد طبيعة عوامل بيئة العمل، ولم تفسر أو توضح تلك الجوانب المهنية الأكثر تأثيرا على جودة حياة العمل وجودة الحياة بين الموظفين والتي على أساسها يمكن الحكم على مدى مساهمتها في تدعيم الانتاجية.

❖ الدراسة الثانية :

Aloys Nyagechi Kiriago , prof. Henry m. Bwisa :Working Environment Factors That Affect Quality Of Work Life Among Attendants In Petrol Stations In Kitale Town In Kenya.

سعى هذا البحث إلى تحديد عوامل بيئة العمل التي تؤثر على جودة حياة العمل بين العاملين في محطات البنزين في مدينة كيتالي .

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على جوانب بيئة العمل التي تؤثر على جودة حياة العمل بين العاملين في محطات الوقود .

وقد كانت هذه الدراسة عبارة عن مسح استكشافي تم إجراؤه في 17 محطة وقود تقع في مدينة كيتالي ب كينيا، تتألف المجموعة المستهدفة من 187 عامل من بينهم 17 مدير محطة و 170 عامل مرافقا، ثم اختيرت عينة من 102 عامل مشارك، من بينهم 17 مدير محطة بنزين باستخدام عينات هادفة غير احتمالية و 85 عامل باستخدام عينات عشوائية بسيطة، و استخدمت الدراسة الاستبيان كأداة لجمع البيانات، كانت البيانات التي تم جمعها كمية ونوعية، وكان التحليل وصفا بطبيعته وأهم النتائج التي خلصت إليها الدراسة هي:

- انه في الوظائف الميكانيكية يتمتع أغلب الموظفون (25-44 عاما) بأعلى تأثير ايجابي للإنتاجية وبالتالي فإن هذا يعني ضمانا أن غالبية العاملين في محطات الوقود محل الدراسة يقعون ضمن فئات العمر الانتاجي.

- أفاد معظم العاملين في محطات الوقود، أن 53.5% منهم غير مرتاحين لظروف السلامة والصحة المهنية، بينما أفاد 68.7% من أفراد العينة بأنهم يعملون تحت ضغط الإدارة و العملاء، بالإضافة إلى ذلك أفاد 41.4% من المستجوبين بأنهم شعروا بعدم تزويدهم بالأدوات الكافية لأداء واجباتهم.

- نسبة 41.4% من الزبائن الوافدين على هذه المحطات والذين تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 29 سنة كانوا غير مرتاحين لظروف السلامة والصحة في محطات الوقود، بينما كان 16.2% من

أولئك الذين تتراوح أعمارهم بين 39/30 عاما مرتاحين لظروف السلامة والصحة ، كما هو الحال مع جميع الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 40-49 سنة عاما بنسبة 1% و 8.1% وعليه فهذا يوضح ان السلامة والصحة والمهنية وضغط العمل والاجهاد وعدم كفاية أدوات العمل هي جوانب سيئة تؤدي إلى سوء نوعية الحياة العملية في محطات الوقود.¹

بالرغم من النتائج السلبية التي توصلت إليها هذه الدراسة ، إلا أنها أثبتت أن غياب عناصر جودة حياة العمل في بيئة العمل يؤدي إلى سوء نوعية الحياة العملية في المؤسسة ، ولو أن أبعاد جودة حياة العمل التي اعتمدت عليها هذه الدراسة محدودة واقتصرت على الصحة والسلامة المهنية وتوفير أدوات العمل ، وكان من الأنسب أن تعتمد هذه الدراسة على أبعاد أخرى أكثر تأثيرا على بيئة العمل و على نوعية حياة العمل، كفرص الترقية والتقدم، الاستقرار والأمن الوظيفي، عدالة الأجور والمكافآت الخ، حتى تكون لنا رؤية أو دراية أكثر وضوح عن مدى تأثير عناصر جودة حياة العمل في بيئة العمل والتي على أساسها يمكن قياس نوعية الحياة العملية في المؤسسة.

❖ الدراسة الثالثة:

Sarika Jain : The need for Improving QWL of Workers: Insights from Study of Textile Industries in Rajasthan .

كان الهدف من هذه الدراسة هو النظر في مدى رضا العاملين عن جودة حياة العمل الحالية المتوقعة في صناعة النسيج، بالإضافة إلى تحديد العوامل المتعلقة بالعمل ومعرفة التغيرات الديمغرافية على جودة حياة العمل الحالية للعاملين في الصناعات النسيجية .

- **منهجية البحث:** أجرت هذه الدراسة تحقيقا مفصلا حول جودة حياة العمل للعاملين في صناعة النسيج في ولاية راجستان، كما أجريت هذه الدراسة لتقييم آراء العمال حول جودة حياة العمل لخمس (05) صناعات نسيجية مختارة ، تم اختيار من 1200 عامل ضمن خمسة (05) صناعات نسيجية ومن كل صناعة تم اختيار 240 عامل بشكل عشوائي، ثم تم جمع البيانات من عينة الصناعات النسيجية الخمسة خلال الفترة الممتدة من 10 يناير 2015 إلى 21 سبتمبر

1 - Aloys Nyagechi Kiriago , Prof. Henry M. Bwisa :Working Environment Factors that Affect Quality of Work Life among Attendants in Petrol Stations in Kitale town in Kenya, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , Vol.3,N°5, May 2013,pp 289,294 .

2015 ، تمت مقابلة كل مستجيب شخصيا من استبيان وتم جمع البيانات من المبحثن بعد اقناعهم بأهداف وأهمية الدراسة.

- تمت معالجة البيانات من خلال الحواسيب الصغيرة ، وتم حساب النسب المئوية البسيطة ، واستخدمت الطرق الرسومية لتحليل البيانات بطريقة سلسلة ودقيقة، ثم تم استخدام برنامج التحليل المقدمة مثل **spss** لمعرفة مدى الاختلاف ومدى الأهمية اثناء دراسة جودة حياة العمل الحالية والمتوقعة ، ثم حساب الارتباطات بين العوامل المتعلقة بالعمل مثل : الأجر والتعويض، المشاركة في اتخاذ القرار، الاشراف والتواصل، وبيئة العمل لتحليل جودة حياة العمل الحالية للعاملين في قطاع النسيج في (ولاية راجستان في الهند)، تم استخدام أدوات مناسبة مثل برنامج **spss** ، الفرضيات والبيانات الثانوية ، بالإضافة الى تحليل المحتوى لتطوير دراسة الحالات الثلاث .

- **نتائج الدراسة :** توصلت هذه الدراسة إلى أن عمال الصناعات النسيجية في ولاية راجستان بالهند غير راضين عن جودة حياتهم المهنية ونوعية عوامل الحياة العملية مثل: الأجر والعلاوات، المشاركة في صنع القرار والتعويضات والعلاقات الشخصية التي لها تأثير سلبي على الرضا الوظيفي ونتاجية العاملين في صناعة النسيج .

- خلصت الدراسة كذلك إلى أن الصناعات تحتاج إلى اعتماد تدابير مناسبة فيما يتعلق بالأجور والسلامة والمزايا الصحية ، الرفاهية ، الاشراف المشاركة في اخاذ القرار والتواصل ، حيث أن العوامل المتعلقة بالعمل تؤثر على جودة الحياة العملية للعمال والعوامل الديمغرافية لا سيما الجنس والعمر كان لها تأثير على جودة حياة العمل في قطاع النسيج .

- كما أوصت الباحثة بضرورة توفير المرافق الطبية المناسبة والتدريب والارشاد لتحسين جودة حياة العمل بالنسبة للعاملين والتي بدورها من شأنها تحسين انتاجيتهم ¹.

تناولت هذه الدراسة أبعاد مهمة لجودة حياة والتي على أساسها يمكن قياس مدى مساهمة هذه الأبعاد في تحقيق رضا الأفراد العاملين ومدى تأثيرها أيضا في نوعية الحياة العملية ، لكن ما يمكن ملاحظته في هذه الدراسة هو أنها تم تبرز دور وأهمية تلك الأبعاد لجودة حياة العمل على غرار (الأجر والعلاوات، المشاركة في صنع القرار والتعويضات والعلاقات الشخصية) في بيئة العمل، والتي على أساسها يمكن قياس مدى تأثيرها على تحقيق رضا الأفراد العاملين .

1 Sarika Jain :The need for Improving QWL of Workers: Insights from Study of Textile Industries in Rajasthan, June 19, 2016. pp 7,18 . available at : <https://ssrn.com/abstract=2797784>.

07/ مناقشة وتقييم الدراسات السابقة

تعتبر الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها الباحث في هذه الدراسة الإطار الأكثر تدعيما لمشكلة البحث والقاعدة الاساسية التي انطلقت منها هذه الدراسة الحالية ، حيث تم الاستفادة منها في تحديد الأطر الفكرية للدراسة و تحديد المشكلة والمعالجة المنهجية لموضوع البحث ، والاستفادة منها كذلك في تحديد أدوات جمع البيانات وطرق تطبيقها ، والاستفادة كذلك من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات من اجل مقارنتها بنتائج الدراسة الحالية وتحديد أوجه الاختلاف واجه التشابه بينها.

فمن خلال الدراسات الجزائرية التي تناولت موضوع جودة حياة العمل ومدى تأثيره على أداء واستقرار الموارد البشرية في المؤسسة، تتضح لنا الاهمية التي توليها منظمات الأعمال والهيئات المستخدمة لموضوع جودة حياة، وذلك من خلال تطبيقها لممارسات حديثة في إدارة الموارد البشرية، من شأنها أن تعمل على تحسين الاداء الوظيفي للموارد البشرية، كما بيّنت هذه الدراسات كذلك مدى أهمية أبعاد جودة حياة العمل في تحقيق استقرار الموارد البشرية، ومن بين تلك الأبعاد التي كانت محور اهتمام في هذه الدراسات هي (التعيين والترقية، العوائد والحوافز، الصحة والسلامة) وهي نفسها الابعاد التي تناولتها دراستنا الحالية .

كذلك نجد اعتماد كل هذه الدراسات الجزائرية على المنهج الوصفي التحليلي، وقدمت في هذا الإطار مجموعة من المبررات التي دفت بهذه الدراسات إلى استخدام هذا المنهج، كما حددت أهميته بالنسبة لمثل هذه المواضيع البحثية ، وهذا ما يدفعنا هنا إلى السير على خطى هذه الدراسات وذلك باختيارنا لنفس الأسلوب المنهجي المتمثل في توظيف المنهج الوصفي التحليلي في دراستنا الحالية، أما بالنسبة للدارسات الميدانية التي قامت بهذه الدراسات، نجد أن أغلبيتها قد اعتمدت في معالجة للبيانات على برنامج **spss** ، وبالتالي يمكن الاستفادة من هذا التوجه باعتمادنا على هذا البرنامج الاحصائي في معالجة وتحليل البيانات الخاصة بدراستنا الحالية.

أما بالنسبة للدراسات العربية والأجنبية ، فهي الأخرى جاءت لتبرز أثر جودة حياة العمل على العديد من المتغيرات التنظيمية في العمل على غرار الانتماء التنظيمي، الالتزام التنظيمي، الاستغراق الوظيفي ، بيئة العمل، والتي على أساسها يتم قياس مستوى جودة حياة العمل بالنسبة للموارد البشرية، لكن العنصر الاهم في هذه الدراسات هي أنها تناولت العديد من الأبعاد الخاصة بجودة حياة العمل مثل (الأجور والمكافآت- بيئة العمل - الاستقرار والأمن الوظيفي، المشاركة في

اتخاذ القرار - اتاحة الفرصة للتقدم المهني، الصحة والسلامة المهنية)، وهي نفسها الأبعاد التي اعتمدتها درستنا الحالية لموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية، وبالتالي فهي بهذا المعنى تشكل منطلقات فكرية يمكن الاستفادة منها في دراستنا الحالية ضمن الإطار النظري والمعالجة الميدانية لموضوع الدراسة، والاستفادة كذلك من النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات ومقارنتها بنتائج دراستنا الحالية.

ثانيا / الاطار المنهجي للدراسة

01/ المقاربة المنهجية (المنهج المستخدم في الدراسة)

يتطلب دراسة أي ظاهرة توفر مجموعة من القواعد والضوابط التي لا بد أن يستعين بها الباحث في معالجته لتلك الظاهرة مهما كانت طبيعتها ، والظواهر الاجتماعية على وجه الخصوص تحتاج إلى مجموعة من الطرق أو التقنيات التي تحدد للباحث المسلك أو الطريق الصحيح الواجب اتباعه من أجل الوصول إلى الحقائق المرتبطة بالظاهرة محل البحث أو الدراسة ، وذلك وفق منهجية علمية محددة حسب طبيعة الظاهرة المدروسة والظروف المحيطة بها ، بمعنى أن كل دراسة علمية أو بحث علمي لا بد أن تخضع لمنهج علمي يستند إليه الباحث قصد الوصول إلى الحقائق والنتائج المرتبطة بالظاهرة موضوع الدراسة والتعرف على العوامل والأسباب المؤدية لتلك الظاهرة، وان كان البحث في العلوم الاجتماعية يعتمد على المنهج العلمي أكثر من غيره من البحوث العلمية الأخرى، فذا يعود إلى صعوبة دراسة الظواهر الاجتماعية وتعقدها وتدخل مجموعة من العوامل التي قد تؤثر على نتائج البحث. والمنهج العلمي بصفة عامة " هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم، أو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشكلات من أجل اكتشاف الحقيقة أو هو فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار والاجراءات من أجل الكشف عن الحقيقة التي نجهلها أو من أجل البرهنة عليها للآخرين الذين لا يعرفونها"¹، أما المنهج في العلوم الاجتماعية فهو الطريقة المتبعة من الأدوات أو التقنيات التي تمكن من الوصول إلى البحث ، أو هو النهج أو المسلك الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته

1- صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث العلمي للجامعيين ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الحجار ، غنابة، 2003، ص 90.

للظواهر الاجتماعية من اجل الوصول إلى نتائج وحقائق حول الظاهرة موضوع الدراسة، ثم تفسيرها بطريقة علمية من اجل الوصول إلى تعميمات حول الظاهرة محل الدراسة او البحث . وباعتبار أنه لا تخلو أي دراسة أو بحث علمي من منهجية محددة ، ولكون أن طبيعة الدراسة تحدد طبيعة المنهج المستخدم، فإن طبيعة دراستنا لموضوع " جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة" تفرض علينا اتباع المنهج الوصفي التحليلي الذي يعرف أنه " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة، أو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها واخضاعها للدراسة الدقيقة"¹

كما يعنى المنهج الوصفي **Descriptive Approach** بدراسة الواقع والظواهر من خلال وصفها وصفا دقيقا والتعبير عن هذا الوصف أما كمياً أو كيفياً وذلك لفهم هذه الظواهر وعلاقتها مع الظواهر الأخرى ودرجات ارتباطها .

ولا يقتصر المنهج الوصفي على وصف الظاهرة وجمع المعلومات والبيانات عنها ، بل يصل إلى أبعد من ذلك إلى تصنيف البيانات وتنظيمها وتفسيرها كما ونوعاً للوصول إلى فهم العلاقات بين الظاهرة نفسها وبينها وبين الظواهر الأخرى ، وأن الهدف من تنظيم هذه البيانات وتفسيرها هو مساعدة الباحث للوصول إلى استنتاجات تساعد على تطوير الواقع والظاهرة مجال الدراسة² . من هذا المنطلق وبناء على هذا الغرض وقع اختيارنا على المنهج الوصفي قصد وصف الظاهرة وصفا كمياً دقيقاً وتحليل البيانات المستسقة وتفسيرها للوصول إلى تعميمات حول الظاهرة محل الدراسة.

02/ مجتمع الدراسة :

اذن يشمل مجتمع الدراسة جميع الافراد الذين شملتهم الدراسة، ويتكون مجتمع الدراسة من جميع عمال مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) -بالطارف- والمقدر عددهم بـ 308 عاملاً موزعين على المصالح التالية :

- المديرية الولائية للمؤسسة : والمقدر عدد عمالها بـ 214 عامل .

1 - المرجع نفسه ، ص 147.

2- إبراهيم ابراهيم أبو عقيل: البحث العلمي، مناهجه تصميمه ، أساليبه الإحصائية ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، عمان الأردن، ص 190.

- الوكالة التجارية : المقدّر عدد عمالها بـ 34 عامل.
- مقاطعة كهرباء الطارف : يبلغ عدد عمالها 38 عامل .
- مقاطعة غاز الطارف : ويشمل تعدادها البشري بـ 22 عامل .

03/ مجال الدراسة :

يقصد بمجال الدراسة، الحيز أو الإطار الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية على وجه الخصوص، وتعتبر مرحلة تحديد مجال الدراسة من المراحل المهمة والأساسية في البناء المنهجي لأي بحث علمي من أجل الإلمام بكامل جوانب الدراسة، وعادة ما يشمل مجال الدراسة الإطار الجغرافي أو الحيز المكاني الذي أجريت فيه الدراسة ، وكذا الإطار الزمني أو الفترة الزمنية التي استغرقتها الدراسة، وعلى هذا الأساس لك قمنا بتقسيم الدراسة إلى مجال مكاني و مجال زمني .

03-01 المجال المكاني :

من خلال دراستنا لموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة، فإن الحقل الميداني وقع اختياره على مستوى مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالطارف (المديرية الولائية)، باعتبار أن هذه الأخيرة تعتبر كميدان عمل مناسب لموضوع دراستنا، وبإمكان الباحث هنا أن يصل من خلالها إلى كل المعلومات والحقائق المرتبطة بموضوع الدراسة وبها أيضا كل المقومات التي تسمح بالإجابة على كل التساؤلات التي طرحتها ، وتقع مؤسسة توزيع الكهرباء والغاز بالطارف (سونلغاز) على مستوى الطريق الوطني رقم 44 ، بمحاذاة نزل المالية من الجهة الشرقية ، ومسجد الفتح بالطارف مركز من الجهة الغربية ، وتقابلها من الجهة الجنوبية القبضة الرئيسية لبريد الجزائر بالطارف ومن الجهة الشمالية المدرسة الابتدائية ركاب بشي .

03-02- المجال الزمني :

امتدت فترة التربص الميداني الأكاديمي بمؤسسة سونلغاز (مدرية التوزيع بالطارف) بداية من تاريخ يوم 2023/11/15 إلى غاية يوم 2024/07/02. وذلك على النحو التالي:

- بتاريخ يوم 2023/11/19 ، قمنا بدورة استطلاعية على مستوى المؤسسة محل الدراسة بغية الحصول على نسخة من الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة، مع احصاء عدد التعداد البشري لتقدير حجم العينة المختارة .

- بتاريخ 2023/12/18 قمنا بعرض استمارة أولوية على ادارة المؤسسة لمعاينتها والتأكد من عدم احتوائها على اسئلة حساسة تمس من شخصية المبحوث وسمعة المؤسسة .
- بعد الموافقة على قبول مضمون الاستمارة من إدارة المؤسسة ميدان البحث ، قمنا بداية من تاريخ 2023/12/26 بتوزيع الاستمارات على عينة البحث من العمال ،
- خلال الفترة الممتدة من يوم 2024/02/01 إلى غاية يوم 2024/07/02 قمنا بإجراء مقابلات مع بعض رؤساء المصالح والاقسام بالمؤسسة على مستوى مقاطعتي كهرباء و غاز الطارف، الوكالة التجارية بالطارف والمديرية المركزية كممثل لمؤسسة سونلغاز بالطارف .

04/ أدوات جمع البيانات

أ- الملاحظة :

الملاحظة (Observation) أسلوب لجمع البيانات يعتمد أساسا على حاسة البصر، والملاحظة مثل المقابلة مسألة عادية في حياتنا اليومية تحدث تلقائيا ومن دون تعمّد . أما الملاحظة العلمية فهي مسألة مختلفة تماما ، إذ أنها ملاحظة هادفة تتسم بالانتقائية (أي انتقاء الأشياء أو التصرفات والتفاعلات الاجتماعية التي ترغب في جمع المعلومات عنها) وبالتركيز الدقيق على ما نلاحظه¹.

والملاحظة هي الأداة الأكثر تداولاً في البحوث الاجتماعية، وهي لا تستعمل لوحدها بقدر ما تكون مساعدة أو مكملّة لأدوات أخرى، إنها توجيه الحواس لمشاهدة ومراقبة سلوك معين أو ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر من أجل الكشف عن صفاتها أو خصائصها بهدف الوصول إلى كسب معرفة جديدة عن تلك الظاهرة أو الظواهر، والملاحظة أنواع منها الملاحظة البسيطة والمباشرة وغير المباشرة والموجهة والملاحظة بالمشاركة².

وقد كان **للملاحظة البسيطة** الأثر الواضح في اختيارنا لموضوع جودة حياة العمل بمؤسسة سونلغاز - وحدة الطارف-، حيث تعرف الملاحظة البسيطة على أنها " التي تتم بواسطتها ملاحظة الظاهرة كما تحدث تلقائيا ودون إخضاعها لأي نوع من أنواع الضبط العلمي، ولا يلجأ الباحث فيها لاستخدام آلات وأدوات دقيقة للقياس أو وسائل للتأكد من دقة الملاحظة وموضوعها،

1- باسم سرحان : طرائق البحث الاجتماعي الكمية، المركز العربي للأبحاث والدراسات، الطبعة الأولى، قطر 2017، ص ص 146، 147.

2- علي غربي، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ص112.

وتعرف أحيانا باسم الملاحظة غير المشاركة، واذ تسمى بالملاحظة البسيطة فإنها تبقى علمية وتختلف عن الملاحظة الفجة العادية لرجل الشارع والتي لا تتعلق بأي موضوع معين¹.

ولقد وقع اختيارنا في هذه الدراسة على **الملاحظة البسيطة** كونها الأنسب في مشاهدة الأحداث والممارسات المهنية داخل المؤسسة محل الدراسة على ما هي عليه في الواقع ، حيث يسمح لنا هذا النوع من الملاحظات بالاحتكاك أكثر بمجتمع البحث والاتصال المباشر مع الباحثين، من خلال توزيع الاستمارات على عينة البحث ، واجراء مقابلات مع رؤساء المصالح والأقسام بهدف جمع أكثر قدر ممكن من المعلومات والبيانات المستخدمة في البحث او موضع الدراسة، كما يسمح لنا هذا النوع من الملاحظات بالحصول على بعض الوثائق الخاصة بالعمل، كالاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة، ثم تحليل القواعد والقوانين الواردة في فحواها والتي تشكل في مجملها التنظيم الداخلي للمؤسسة، ومقارنتها بطريق سير العمل وطبيعة الممارسات المهنية داخل المؤسسة محل الدراسة، والتي توجي بأن المؤسسة تعتمد على تطبيق مجموعة من المعايير التي تضمن توفير مناخ عمل جيد لمواردها البشرية في كنف الرفاهية ، الظروف الاجتماعية الجيدة، وضمان الصحة والسلامة المهنية ، من هنا كانت الملاحظة البسيطة الدليل المنهجي الذي دفعنا إلى دراسة موضوع "جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز (SDC)- مديرية التوزيع - الطارف - (أنظر: دليل الملاحظة بالملحق رقم 04)

ب- الاستثمار

الاستثمار هي أهم الأدوات المنهجية، أو هي الإجراء الأكثر تجزئة في مراحل البحث العلمي الميداني، أين يصل الباحث إلى أقصى دقائقه لتبدأ بعد ذلك مرحلة التركيب، وتستعمل الاستثمار لجمع المعلومات من الباحثين بواسطة أسئلة مكتوبة يقدمها الباحث نفسه أو بواسطة البريد، أو يطبقها مع الباحثين (وبخاصة اذا كان مجتمع البحث أميا)، ومهما كانت تسمية هذه الأداة، الاستبيان، أو استقصاء، أو استبار ، فإن أسئلة الاستثمار تكون منصبة حول معرفة اتجاهات ونوايا ودوافع مفردات مجتمع الدراسة حول موضوع معين، ويؤدي الإعداد الجيد لقائمة الاستثمار التي تتضمنها الاستثمار إلى الحصول على البيانات التي تتفق مع هدف البحث، كما يؤدي سواء اعداد قائمة الأسئلة إلى جمع بيانات غير كاملة أو متحيزة أو لا تتفق مع هدف معين².

1- المرجع نفسه، ص 113.

2 - علي غربي ، مرجع سبق ذكره ، ص 120، 121.

كما يعرفها "موريس أنجرس" على أنها تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل ازاء الأفراد، وتسمح باستجوابهم بطريقة موجهة والقيام بسحب كمي بهدف ايجاد علاقات رياضية والقيام بمقارنات رقمية¹.

ويعرّف الباحث الاستمارة على أنها نموذج يضم مجموعة من الاسئلة تطرح من قبل الباحث على المبحثن يجب عليها بطريقة كتابية اما عن طريق البريد أو الهاتف أو عن طريق شبكات التواصل الاجتماعي ، ناهيك عن التواصل المباشر مع المبحثن ، وهي تهدف إلى جمع المعطيات والمعلومات التي تستخدم في البحث أو المشكلة موضوع الدراسة . وعلى هذا الأساس قام الباحث بالاعتماد على الاستمارة كأداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة ، وذلك بالاعتماد على الإجراءات المنهجية الواجب التقيد بها في اعدادها من ناحية الشكل والمضمون. ثم عمد الباحث إلى اعداد استمارة الدراسة و الموسومة بـ " جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية " من خلال اتباع الخطوات التالية :

- الاستعانة بمجموعة من الدراسات السابقة التي تعبر التراث السوسيولوجي المتعلق بالموضوع ، والتي يستفيد منها الباحث في صياغة المشكلة وفي طريقة طرح الأسئلة ، وتمكنه كذلك من التعرف على الصعوبات التي واجهت الباحثين السابقين وكيفية تجاوز تلك الصعوبات والتغلب عليها .

- بعد الاستعانة من الدراسات السابقة حول الموضوع تم إعداد مسودة للاستمارة ، تتضمن نموذج من الأسئلة، مقسمة على شكل محاور والمقدر عددها بـ 05 محاور ، و كل محور تضمن مجموعة من الاسئلة التي تتسق مع مجموعة الأسئلة التي طرحت ضمن اشكالية الدراسة.

- بعد أعداد مسودة الاستمارة في شكلها الاولي تم عرضها على الأستاذة المشرفة، التي قامت بالاطلاع على شكلها ومضمونها، وبعد تلقي التوجيهات قام الباحث بإحداث تعديلات على بعض الأسئلة التي أقرتها الأستاذة المشرف بما يتوافق ويتلاءم مع طبيعة موضوع الدراسة .

- بعد اجراء التعديلات المطلوبة، تم عرض الاستمارة على ثلاثة أساتذة محكمين، (انظر الملحق رقم: 03 المتعلق بقائمة الأساتذة المحكمين)

1- موريس أنجرس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، تدريبات علمية ، دار القصبه ، الجزائر ، الطبعة 02 ، 2006/2004، ص 204.

بعد ان تمت عملية تقييم هؤلاء الاساتذة للاستمارة البحثية والاستفادة من ملاحظاتهم وتوجيهاتهم، قمنا بتصميم الاستمارة وضبط الاسئلة في صورتها النهائية.

- و بطلب من ادارة المؤسسة ميدان الدراسة، تم عرض الاستمارة مبدئيا على السيدة/ رئيس قسم الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة ، بغرض مراجعة الأسئلة الواردة في فحواها والتأكد من عدم احتوائها على اسئلة حساسة من شأنها أن تمس بخصوصيات المؤسسة التي يقتضي واجب التحفظ عليها.

-بعد الحصول على موافقة ادارة المؤسسة على الاسئلة التي تضمنتها الاستمارة تم اعتمادها كوسيلة أساسية لجمع المعلومات والبيانات الخاصة بالجانب الميداني ، وقد تم تقسيم الأسئلة على شكل محاور وذلك على النحو التالي :

- المحور الأول : المتعلق بـ البيانات الشخصية ، ويحتوي على 07 أسئلة .
 - المحور الثاني : المتعلق بـ الصحة و السلامة المهنية للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية ، ويحتوي على 17 سؤال.
 - المحور الثالث : والمتعلق بعدالة الاجور والمكافاة للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية ، ويحتوي هو الآخر على 17 سؤال .
 - المحور الرابع : المعنون بـ فرص الترقية و التقدم الوظيفي للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية ، ويحتوي على 08 أسئلة .
 - المحور الخامس : والمتعلق بالمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار بين النصوص القانونية والممارسة المهنية ، ويحتوي على 05 أسئلة .
- كما تنوعت أسئلة الاستمارة الموزعة على مجموعة المحاور في شكلها ما بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة ونصف المفتوحة . (أنظر الملحق رقم 01 المتعلق بنموذج الاستمارة)

ج- المقابلة

إن ما أهم ما يميز المقابلة هو كونها بالأساس مسعى كلامي محادثي بين الباحث والمبحوث في إطار تفاعلي معين، فهي عملية نقصي علمي تقوم على مسعى اتصالي كلامي من أجل الحصول على بيانات لها علاقة بهدف البحث، إن ما يؤسس المقابلة هو انتاج كلام اجتماعي لا يكون مجرد وصف وإعادة انتاج لما هو موجود لكنه اتصال حول ما يجب أن يكون للأشياء

وسيلة تبادل بين الأشخاص كما تتأسس المقابلة على خصوصية وهي انتاج خطاب في عين المكان، وهذا ما يجعلها وضعية اجتماعية بالالتقاء والتبادل وليس مجرد أخذ للمعلومات.

- أن المقابلة وسيلة أو تقنية بحث هامة تسمح باكتشاف آراء المبحوث وتصوراتها في ظل تلك العلاقة التفاعلية معه ، والتقاء الباحث بالمبحوث شرط أساسي لقيام المقابلة في مكان معين¹.

من هذا المنطلق جاءت دوافعنا للاستعانة بالمقابلة للحصول على بيانات وشروحات مفصلة حول الظاهرة موضوع الدراسة، وكتكملة للبيانات المتوفرة في الإجابة على أسئلة الاستمارة .

وقد استهدفت المقابلة التي تم اجرئها، بعض الإطارات من رؤساء المصالح والأقسام والمقدر عددهم ب (16) اطارا ، التابعين للمديرية الولائية لمؤسسة سونلغاز بالطارف والوكالة التقنية التابعة لها.

وقد تضمنت المقابلة هي الأخرى مجموعة من الأسئلة اغلبيتها في شكلها المفتوح مقسمة إلى مجموعة محاور بنفس الترتيب الذي تعرضت له الاستمارة ، حيث تناول المحور البيانات الشخصية ب 08 أسئلة، والمحور الثاني المتعلق ب الصحة والسلامة المهنية للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية ب 08 أسئلة، أما المحور الثالث والمتعلق بعدالة الاجور والمكافاة للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية فقد احتوى على 06 أسئلة، والمحور الرابع المعنون ب فرص الترقية والتقدم الوظيفي للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية ، فقد احتوى على 04 أسئلة، فيما احتوى المحور الاخير والمتعلق بالمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار بين النصوص القانونية والممارسة المهنية على 06 أسئلة.

(أنظر أكثر المحور رقم 02 المتعلق بدليل المقابلة)

د- الوثائق والسجلات : هي احدى أدوات جمع البيانات، وتعتبر من الأدوات الثانوية التي يستعين بها الباحث بهدف الحصول على معلومات اضافية حول الظاهرة موضوع الدراسة، والوثائق أنواع تشمل التقارير، المناشير، الإحصائيات، الخرائط والسجلات ، الرسومات البيانية ، الخ ، ويستعين الباحث بالوثائق والسجلات في البحث العلمي عندما لا تكون للباحث معلومات كافية حول الظاهرة موضوع الدراسة ، كما انها تساعد الباحث في اثبات الهوية أو تقديم احصائيات الخ . وقد استعان الباحث في هذه الدراسة بنسخة من النظام الداخلي لمؤسسة سونلغاز ممثل في

1- سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2012 ، ص ص 173 ، 174.

اتفاقيتها الجماعية وكذا نسخة عن قانونها الداخلي ، وهذا بهدف تحليل القواعد والنصوص القانونية الواردة في هاتين الوثيقتين لإثراء موضوع الدراسة والحصول على أكبر قد من المعلومات ذات الصلة بمؤشرات ومحاور موضوع الدراسة، وهذا بغرض اسقاطها على الدراسة الميدانية و مقارنتها مع الممارسات المهنية داخل المؤسسة محل الدراسة، ثم تأكيد الهدف الذي انطلقت من اجله الدراسة والاجابة على التساؤلات التي طرحتها.

هـ - أساليب التحليل الاحصائي: استعان الباحث بعدة اساليب احصائية لا سيما الجداول التكرارية والنسب المئوية، وبعض مقاييس النزعة المركزية على غرار المتوسط الحسابي والتشتت مثل الانحراف المعياري وكذا الرسومات البيانية للتوضيح والشرح أكثر.

05/ العينة وخصائصها :

01- العينة :

تعني العينة عملية اختيار بعضا من أفراد الجماعة الكبيرة (مجتمع الدراسة) لتصبح قاعدة للتقدير أو التنبؤ عن القسم المجهول من المعلومات عن النتائج الخاصة بالجماعة الكبيرة فهي بذلك عبارة عن جماعة فرعية **Subgroup** لمجتمع الدراسة الخاضع للبحث، تضم أفرادا أو وحدات أو عناصر ثم سحبهم من مجتمع الدراسة حسب القرعة أو الجدول العشوائي أو الكمبيوتر لكي تحقق الموضوعية في إعطاء الفرصة الكاملة والمتساوية لأن يكونوا ضمن الدراسة، ومن خلالها نستطيع تقدير وتخمين الواقع المدروس في المجتمع الكلي¹.

ويرى الباحث أن العينة هي جزء من مجتمع البحث الممثل للظاهرة الواسعة، تستخدم كأساس لتقدير الكل الذي يصعب دراسته أو معالجته بصفة كلية لظروف تتعلق بواقع الظاهرة أو بالتكلفة أو بالجهد بحيث يمكن تعميم خصائص ونتائج العينة على الظاهرة كلها.

والعينات أنواع نستخدم حسب طبيعة البحث وخصوصية موضوع الدراسة، ومن أنواع العينات الأكثر استخداما العينة العشوائية البسيطة، العينة العشوائية الطبقية، العينة الحصصية والعينة المنتظمة، ولقد اخترنا في دراستنا لهذا الموضوع **العينة العشوائية البسيطة*** نظرا لسهولة استخدامها ولمصادقية نتائجها التي يمكن تعميمها على نتائج الظاهرة ككل، ولمطابقة خصائصها إلى

1- معن خليل عمر : قواعد البحث الاجتماعي ، دار الكتاب الجامعي، دولة الإمارات العربية المتحدة ، الطبعة الأولى ، 2020 ، ص 205.

درجة كبيرة بتلك الخصائص المكونة لمجتمع البحث ككل، ناهيك عن تتجب وقوع الباحث في مشكلة التحيز .

ولهذا شملت عينة دراستنا جميع العاملين بمؤسسة سونلغاز بالطراف بمختلف المصالح والأقسام ذات النشاطات والمهام الادارية والتقنية . وشملت كذلك جميع الفئات العمالية من اطارات ، عمال تنسيق وتنفيذ ، وذلك عن طريق الاختيار العشوائي .

- المعايير المتبعة في اختيار العينة .

- تم أحصاء عدد عمال المؤسسة على مستوى جميع المصالح والأقسام التابعة لمديرية المؤسسة والمقدر عددهم بـ 308 عاملا .

- بعد احصاء العدد الاجمالي لعمال المؤسسة تم توزيع 120 استمارة على مفردات عينة الدراسة، ليتم بعد استرجاع 111 استمارة مستوفاة الشروط العلمية ، ليتم بموجبها تقدير حجم العينة بنسبة 36 % من المجتمع الكلي للدراسة وهي نسبة مقبولة تسمح بالوصول على النتائج المطلوبة.

02- خصائص عينة الدراسة :

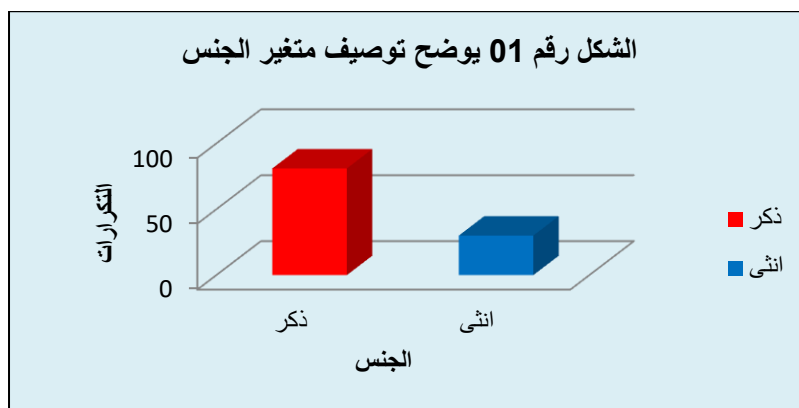
أ- توصيف متغير النوع الاجتماعي

الجدول رقم 01 يوضح توصيف متغير الجنس		
الجنس	التكرارات	النسبة المئوية (%)
ذكر	81	72,97
انثى	30	27,03
المجموع	111	%100

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 01 من الاستمارة)

تتكون عينة الدراسة كما هو مشار إليه بالمرجع أعلاه من 111 فردا من كلا الجنسين ، حيث يقدر عدد الذكور بـ 81 عاملا، أي ما يعادل نسبة 72,97 % ، في حين يبلغ عدد الاناث 30 عاملة، وهو ما يمثل نسبة 27,03 %، من هنا نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة من جنس الذكور،

وهذا راجع إلى طبيعة النشاطات والممارسات المهنية بمؤسسة سونلغاز، المتعلقة بأشغال الكهرباء والغاز، والتي تتطلب تجنيد المورد البشري الذكوري لخصوصية هذه النشاطات والمهام المرتبطة بالعنصر الذكوري، أما الممارسات المهنية للعنصر النسوي بهذه المؤسسة فهي قد تقتصر في الغالب على المهام والأعمال ذات الطابع الإداري والتوجيهي .



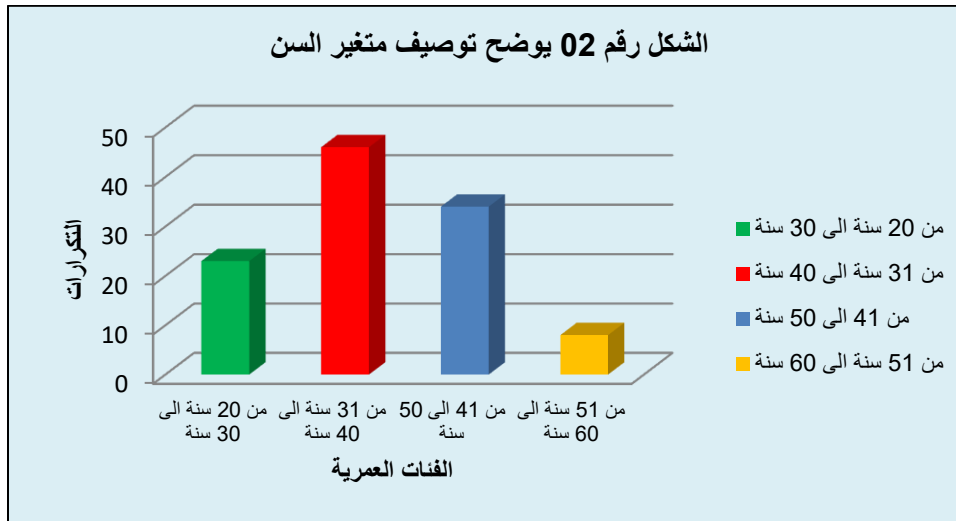
ب- توصيف متغير السن

الجدول رقم 02 يوضح توصيف متغير السن		
النسبة المئوية (%)	التكرارات	السن
20,72	23	من 20 سنة إلى 30 سنة
41,44	46	من 31 سنة إلى 40 سنة
30,63	34	من 41 إلى 50 سنة
7,21	8	من 51 سنة إلى 60 سنة
%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 02 من الاستمارة)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول أعلاه، أن نسبة معتبرة من افراد عينة البحث يقعون في الفئة العمرية (من 31 سنة إلى 40 سنة)، وهي تمثل فئة الشباب، حيث حصدت هذه الفئة العمرية أعلى نسبة من افراد عينة البحث والتي تقدر بـ 41,44 %، تليها الفئة العمرية

(من 41 إلى 50 سنة) بنسبة 30,63 %، وهي تمثل فئة الكهول، وهذا ما يدل على أن أغلبية أفراد عينة البحث من فئتي الشباب والكهول ، وهما الفئتان اللتان تتميزان بالعمل والمثابرة والطموح في المجال المهني، كما يمثلان ، الفئتان المعول عليها في تحقيق مستوى عالي من الأداء والكفاءة الانتاجية، كما تشير البيانات الواردة بالجدول أعلاه ان هناك فئة أخرى تمثل نسبة 20,72 % تتراوح أعمارهم ما بين (20 سنة إلى 30 سنة)، وهي تتعلق بفئة الشباب حديثي التوظيف بالمؤسسة تم ادراجها في سوق العمل بموجب سياسة الدولة الجزائرية الهادفة إلى ادماج الشاب في سوق العمل والحياة المهنية لا سيما من حاملي الشهادات الجامعية والتكوين المهني، وهي فئة لها أفاق كبيرة في التأثير الايجابي على سوق العمل وتحقيق التنمية الاقتصادية، أما آخر فئة عمرية شملت العينة ، فهي التي تتراوح ما بين (51 سنة إلى 60 سنة)، والتي تعادل نسبة (7,21%)، وهي الفئة التي أفرادها على أبواب التقاعد، وعليه ومن خلال تحديد الفئات العمرية للأفراد العاملين بمؤسسة سونلغاز بالطارف ميدان الدراسة ، يمكن القول أن أغلبية عمال مؤسسة سونلغاز بالطارف هم من فئة الشباب والكهول، وهو مؤشر ايجابي يسمح للمؤسسة بأن تحقق أهدافها الاستراتيجية لا سيما من حيث الأداء العالي والكفاية الانتاجية بجودة عالية وبشكل مستمر، كما أن هذا التوازن في التركيبة البشرية من حيث السن لموظفي ذات المؤسسة يسمح بتحقيق المرونة في العمل والوصول إلى مستويات الجودة في الحياة الوظيفية .



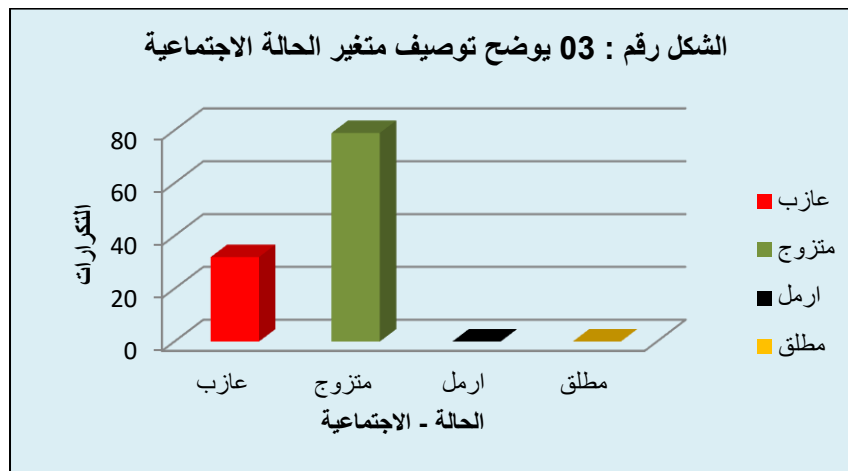
ج - توصيف متغير الحالة العائلية

الجدول رقم 03: يوضح توصيف متغير الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرارات	النسبة المئوية (%)
عازب	32	28,83
متزوج	79	71,17
ارمل	0	0
مطلق	0	0
المجموع	111	%100

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 03 من الاستمارة)

تتأثر مواقف واتجاهات الأفراد العاملين في العمل بالحالة العائلية، و فيما يتعلق بمتغير الحالة العائلية لأفراد عينة الدراسة، تشير المعطيات الإحصائية إلى أن أغلبية أفراد العينة من العمال المبحوثين متزوجين، حيث يمثلون نسبة 71,17% ، تليها فئة العزاب بنسبة 28,83%، دون تسجيل حالات طلاق أو أرامل، و بالتالي فإن هذه المؤشرات المتعلقة بمتغير الحالة العائلية كما هو مبين بالجدول أعلاه، والتي تمثل فيها نسبة المتزوجين نسبة الأغلبية، لها تأثير ايجابي على طبيعة سير العمل بالمؤسسة ميدان الدراسة ، كون أن هذه الفئة من العمال المتزوجين لها خصوصياتها في بيئة العمل والتي من بينها أنها فئة تتميز بروح المسؤولية والمثابرة في العمل واكثر التزاما بقواعد الانضباط وأخلاقيات المهنة ، وتحاول دائماً التوفيق بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، و وهي كلها مقومات تسمح بتحقيق جودة حياة العمل.



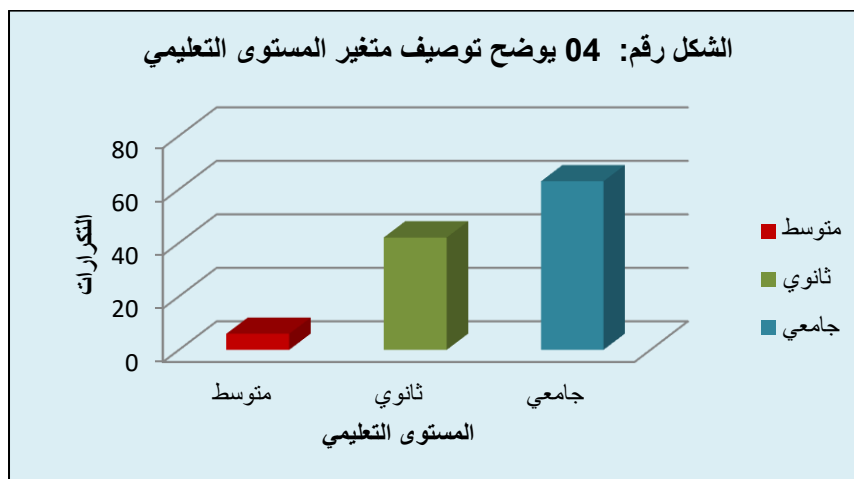
د- توصيف متغير المستوى التعليمي

الجدول رقم :04 يوضح توصيف متغير المستوى التعليمي		
المستوى التعليمي	التكرارات	النسبة المئوية (%)
متوسط	6	5,41

ثانوي	42	37,84
جامعي	63	56,76
المجموع	111	%100

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 04 من الاستمارة)

من خلال البيانات الواردة بالجدول أعلاه المتعلقة بالمستوى التعليمي لأفراد عينة البحث، نلاحظ أن أغلبية الممثلين لمجتمع البحث ذوي مستوى جامعي، والمقدر عددهم بـ 63 عاملاً، أي بنسبة 56,76 %، وهذا يدل على اعتماد مؤسسة سونلغاز بالطراف على الكفاءات الجامعية في التسيير تليها فئة العمال من ذوي المستوى الثانوي، المقدر عددهم بـ 42 عاملاً، يمثلون نسبة 37,84 %، وفي الأخير نجد عدد العمال ذوي المستوى متوسط، المقدر عددهم بـ 06 عمال، يمثلون نسبة 5,41 % من عينة البحث، مع عدم تسجيل أي حالة من العمال من ذوي المستوى الابتدائي وعليه وبناء على هذه المعطيات الواردة أعلاه نلاحظ أن أغلبية أفراد العينة يتراوح مستواهم التعليمي بين الجامعي (56,76 %)، والثانوي (37,84) ، وهو يعتبر من بين المكاسب الهامة للمؤسسة للاستثمار في مواردها البشرية والاستفادة من امكانياتها ومؤهلاتها العلمية والعملية، الشيء الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية .



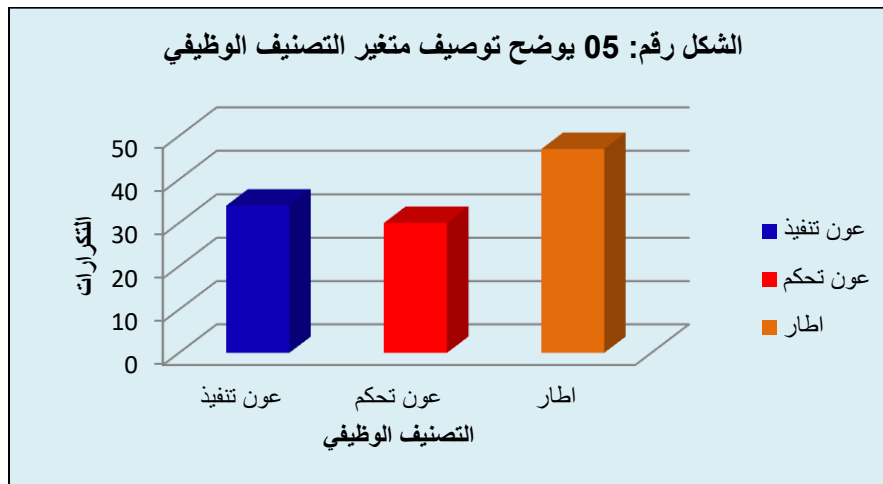
هـ - توصيف متغير التصنيف الوظيفي

الجدول رقم: 05 يوضح توصيف متغير التصنيف الوظيفي		
التصنيف الوظيفي	التكرارات	النسبة المئوية (%)
عون تنفيذ	34	30,63
عون تحكم	30	27,03

42,34	47	اطار
100,00	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 05 من الاستمارة)

تشير المعطيات الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، أن 30,63 % من أفراد عينة البحث هم من فئة أعوان التنفيذ، أما في فئة أعوان التحكم فتقدر بنسبة 27,03 %، وفي الأخير نجد فئة الإطارات التي تحتل أكبر نسبة من أفراد العينة أي بنسبة 42,34 %، وبالرغم من أن أغلبية أفراد عينة من البحث هم من فئة الإطارات، الشيء الذي يعتبر من أحد المكاسب الهامة لمؤسسة سونلغاز بالطارف ميدان الدراسة للاستثمار في المورد البشري، والاستفادة من المؤهلات والكفاءات العلمية والمهنية لهذه الفئة، إلا أن هذا التدرج في التصنيف المهني والذي تحتل فيه هذه الفئة الأخير نسبة الاغلبية قد يؤدي اختلال التوازن من حيث التوزيع البشري على طبيعة الممارسات المهنية بالمؤسسة، خاصة إذا علمنا أن هناك الكثير من الأعمال بمؤسسة سونلغاز كأشغال الكهرباء والغاز، والكثير من الأشغال التقنية الأخرى، تستدعي تسخير الكثير من الموارد البشرية من فئتي أعوان التنفيذ وأعوان التحكم .



و- توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

الجدول رقم: 06 يوضح توصيف متغير التصنيف الوظيفي وفقاً للأقدمية في العمل

المجموع	اقل من 5 سنوات		ما بين 5 سنوات و 10		ما بين 10 سنوات و 15		من 15 سنوات وأكثر	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%

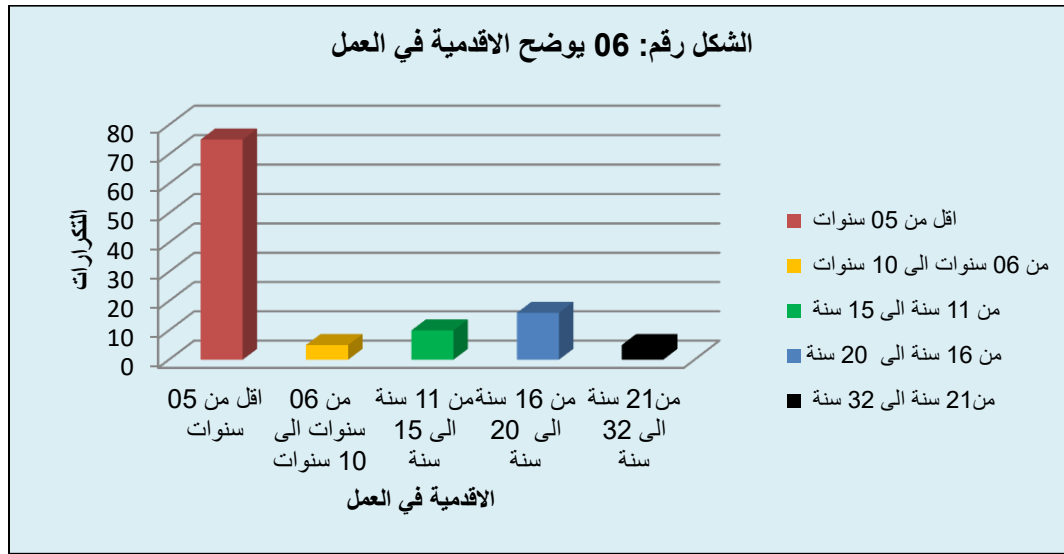
43.24	48	12.61	14	7.21	8	9.91	11	13.51	15	اطار
26.13	29	8.11	9	10.81	12	3.60	4	3.60	4	عون تحكم
30.63	34	6.31	7	8.11	9	10.81	12	5.41	6	عون تنفيذ
100	111	27.03	30	26.13	29	24.32	27	22.52	25	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 07 من الاستمارة)

تشير الدلالات الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، والمتعلقة بالتصنيف الوظيفي وفقاً للأقدمية في العمل، أن ربع (4/1) أفراد عينة البحث لديهم أقدمية في العمل تجاوزت 15 سنة فما فوق أي بنسبة (27.03 %) من مجموع أفراد العينة، تحتل فيها فئة الإطارات النسبة الأكبر من الأقدمية بـ (12.61 %)، ثم أعوان التحكم بنسبة 8.11 %، وأخيراً أعوان التنفيذ بنسبة (6.31 %)، أما الفئة الثانية التي نسبتهـا (26.13 %)، فتتأرجح أقدميتها في العمل ما بين (10 و 15 سنة)، تحتل فيها فئة أعوان التحكم الحصة الأكبر بـ نسبة (10.81 %)، ثم أعوان التنفيذ بـ (8.11 %) وأخيراً الإطارات بنسبة (7.21 %)، أما الفئة الثالثة من عينة البحث والمقدر عددها بـ 27 فرداً، يمثلون نسبة (24.32 %)، فهم من العمال الذين تتراوح أقدميتهم في العمل ما بين (05- إلى 10 سنوات)، بلغت فيها نسبة أعوان التنفيذ أكبر حصة بنسبة (10.81 %) ، تليها فئة الإطارات بنسبة (9.91 %)، ثم أعوان التحكم بنسبة تقدر بـ (3.60 %)، وفي الأخير نجد الفئة الرابعة من عينة البحث والتي بلغت أقدمية في العمل أقل من 05 سنوات، والتي تمثل نسبة (22.52 %) من العينة، تمثل فيها فئة الإطارات النسبة الأكبر بـ (13.51 %)، تليها فئة أعوان التنفيذ بنسبة (5.41 %) ، ثم أعوان التحكم بنسبة (3.60 %) .

تأسيساً لما سبق يمكن القول أن أغلبية أفراد العينة من العمال قد احتلوا مراتب متقدمة من حيث الأقدمية في العمل، وهذا مؤشر إيجابي يسمح لعمال المؤسسة بالحصول على العديد من الامتيازات والمكافآت في العمل، على غرار الزيادة في معدلات الأجور نتيجة رفع قيمة العلاوات والمرتبطة بالأقدمية في العمل هذه الأخيرة التي تعتبر كشرط أساسي للحصول على علاوات أكثر وكذلك الحصول على فرص للترقية والتقدم في الرتب والمناصب، باعتبار أن الأقدمية في العمل تعتبر كأحد الآليات والشروط الأساسية التي يتم بموجبها منح فرص الترقية والتقدم في المناصب كل هذه المكاسب والامتيازات التي قد يحصل عليها العامل بمؤسسة سونلغاز بالطرف بمناسبة

بلوغه مستويات متقدمة من حيث الاقدمية، تعتبر من المؤشرات المهمة التي تساهم في تحقيق جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة.



من خلال ما سبق يمكن عرض خصائص العينة وذلك على النحو التالي :

- العينة تتكون من مجموعة العمال العاملين على مستوى مؤسسة سونلغاز بالطراف (مديرية التوزيع الطراف)، والمقدر عددهم بـ 111 عاملا من المجموع الكلي لعمال هذه المؤسسة المقدر بـ 308 عمالا ، حيث بلغت نسبة العينة المختارة من 36% من مجموع الكلي لعدد العمال .

- أغلبية أفراد عينة الدراسة هم من العنصر الذكوري ، وذلك بنسبة (72,97 %) وذلك بحكم طبيعة النشاطات والممارسات المهنية بمؤسسة سونلغاز، المتعلقة بأشغال الكهرباء والغاز، والتي تتطلب تجنيد المورد البشري الذكوري أكثر مقارنة بفئة الإناث التي قد تقتصر ممارساتهم المهنية في الغالب على المهام والأعمال ذات الطابع الإداري والتوجيهي .

- أن أغلبية أفراد عينة البحث من فئتي الشباب والكهول ، وهما الفئتان اللتان تتميزان بالعمل والمثابرة والطموح في المجال المهني، كما يمثلان ، الفئتان المعول عليها في تحقيق مستوى عالي من الأداء والكفاءة الانتاجية.

- أغلبية أفراد العينة هم من المتزوجين، بنسبة (71,17%) ، فئة العزاب بنسبة (28,83%)، وهذا مؤشر له تأثير ايجابي على تحقيق الاتزان العاطفي لدى عمال المؤسسة و على طبيعة سير العمل بالمؤسسة ميدان الدراسة، كون أن هذه الفئة من العمال تتميز بروح المسؤولية والمثابرة في العمل واكثر التزاما بقواعد الانضباط وأخلاقيات المهنة .

- من بين خصوصيات العينة كذلك، أن أغلبية أفراد العينة يتراوح مستواهم التعليمي بين الجامعي بنسبة (56,76 %)، والثانوي (37,84)، وهو يعتبر من بين المكاسب الهامة للمؤسسة للاستثمار في مواردها البشرية والاستفادة من امكانياتها ومؤهلاتها العلمية والعملية، الشيء الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق الفعالية التنظيمية وجودة الحياة الوظيفية ، وهذا ما انعكس كذلك على المستوى الوظيفي لدى عمال المؤسسة، حيث احتلت فئة الإطارات النسبة الأكبر من أفراد العينة بـ (42,34 %) ، تليها فئة أعوان التنفيذ بنسبة (30,63 %)، وفي الاخير نجد فئة أعوان التحكم التي احتلت نسبة (27,03 %) من عينة البحث .

- أما بالنسبة لجانب الأقدمية في العمل بالمؤسسة محل الدراسة، نجد أن أغلبية أفراد العينة من العمال قد احتلوا مراتب متقدمة من حيث الأقدمية في العمل ، حيث تجاوزت نسبة (27.03 %) من العينة معدل اقدمية في العمل تجاوز 15 سنة فما فوق، ثم نجد نسبة اخرى تقدر بـ (26.13 %)، احتلت معدلات في الاقدمية ما بين (10 و 15 سنة) ، وهذا يعني أن أكثر من نصف عينة البحث قد تجاوزت مدة اقدمية في العمل من 10 إلى 15 سنة فما فوق، وهو ما يسمح للعمال بتحقيق العديد من الامتيازات والعلاوات المرتبطة بالأقدمية في العمل والتي تساهم تلك المكاسب بدورها في تحقيق جودة حياة العمل بالمؤسسة .

خلاصة الفصل :

يكتسي هذا الفصل أهمية كبيرة في مجريات البحث، ويعتبر من الخطوات الهامة والمحورية في هذه الدراسة، كونه يعتبر كمنطلق أساسي لبناء جميع الفصول التي ستأتي بعده، حيث حدد هذا الفصل البناء المنطقي الذي ينطلق منه أي بحث في علم الاجتماع، وذلك من خلال تحديد الإشكالية العامة للبحث وأهم التساؤلات التي طرحتها، في محاولة لفهم موضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية بالاستناد إلى بعض النصوص القانونية والتشريعات المرتبطة بالعمل وكذا الممارسة المهنية التي سيتم التحقق منها ميدانيا ، كما اوضح هذا الفصل مبررات الدراسة والأهداف العامة التي تصبو إلى تحقيقها وذلك من خلال تحديد أسباب الدراسة، وكذا ابراز اهميتها واهدافها، بعد ذلك تم التطرق في هذا الفصل إلى تحديد جملة من المفاهيم الأساسية المتعلقة بالدراسة والتي يتم بمقتضاها التجسيد التدريجي لما نريد التحقق منه ميدانيا، ثم التطرق إلى مرحلة عرض بعض الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة مع ابراز أهم النتائج العامة التي توصلت إليها،

بغرض الاستفادة منها كونها تعتبر الإطار الأكثر تدعيما لمشكلة البحث او الدراسة الحالية ، بعدها تم التطرق إلى تحديد الإجراءات المنهجية المتبعة في هذه الدراسة والتي سيتم بموجبها تقصي الحقيقة وجمع المعلومات والبيانات ذات الصلة بموضوع البحث ، وذلك من خلال تحديد المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات ممثلة في الاستمارة، المقابلة، الملاحظة، الوثائق والسجلات، وفي الاخير تم تحديد مجالات الدراسة والتي بواسطتها تم تحديد مجتمع الدراسة ومنه تم تحديد العينة وكيفية اختيارها، وفي النهاية قام الباحث في هذا الفصل باستخلاص اهم الخصائص المرتبطة بالعينة .

الفصل الثاني

تمهيد

أولاً- مدخل عام للعمل

ثانياً- نشأة جودة حياة العمل

ثالثاً- مفهوم جودة حياة العمل

رابعاً- أبعاد جودة حياة العمل

خامساً- أهداف جودة حياة العمل

سادساً- المقاربات النظرية المفسرة لجودة حياة العمل

خلاصة الفصل

تمهيد

نتناول في هذا الفصل موضوع جودة حياة العمل وفق منظور نظري يتضمن، مدخل عام لمفهوم العمل، ثم التطرق إلى موضوع جودة حياة العمل من حيث تحديد النشأة المفهوم، التركيز على برامج وأبعاد جودة حياة العمل وأهميتها، وكذا المقاربات النظرية المفسرة لهذا المفهوم، من خلال التركيز على أهم النظريات المفسرة لجودة حياة العمل لا سيما تلك التي تركّز على أبعاد جودة حياة العمل، وذلك من منطلق الأبعاد التي تناولتها الدراسة والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، فرص الترقية والتقدم، وعدالة الأجور والمكافآت، والمشاركة في التسيير واتخاذ القرارات، وأهم المقاربات النظرية التي تم التركيز عليها باعتبارها الأطر الفكرية المدعمة والمفسرة لموضوع الدراسة هي: النظرية العقلانية لتنظيم العمل لفريدريك تايلور، نظرية العلاقات الإنسانية لـ التون مايو (Elton Mayo)، نظريات التحفيز والمتمثلة أساساً في نظرية الحاجات الإنسانية لـ أبراهام ماسلو (Abraham MASLOW)، نظرية ذات العاملين لـ فريدريك هيرزبرغ (Frederick Herzberg)، نظرية ألدرفر (ERG) Alderfer، نظرية (X) و (Y) لدوجلاس ماجريجور (Douglas McGregor)، نظرية الحاجات المكتسبة لـ ماكلياند (David McClelland)، وكذا نظريات العملية (الدافعية) ممثلة في نظرية التوقع لـ فكتور فروم و نظرية المساواة (العدالة) لـ آدم ، و في الأخير نظرية الاستثمار في الرأس المال البشري لـ "شولتز" Schultz .

أولاً - مدخل عام للعمل :

إذا كان كل ما يتعلق بالعمل يدعو إلى دراسة بهذه الدقة، فلأن له سمة مميزة للجنس البشري، "كولسون" مثلاً حين أعلن سنة 1924 ما يلي "العمل هو الوظيفة التي يقوم بها الإنسان بقواه الجسدية والخلقية لإنتاج الثروات والخدمات" ولأن كولسون اتخذ الاتجاه فهو مميز النشاط العملي بشكل أساسي من ناحية أهدافه ومنفعته والقيمة الانتاجية التي يخلقها، ولا بد من الملاحظة بأن هنري برغسون، وجد نفسه من جهته، منقاداً في تأملاته حول النشاط الإنساني، ليكتب في "التطور الخلاق" بأن "العمل الإنساني يرتكز على خلق المنفعة" التي يجب أن نحتفظ بها ضمن غائية العمل¹، إذن يعتبر العمل الشرط الأساسي للضرورات البشرية وتطورها في المستقبل، وقد استطاع الانسان بواسطة العمل وبقابليته الخارقة على المحاكاة والتقليد من السيطرة رويدا رويدا على الطبيعة وسد حاجاته من المأكل والملبس والسكن، ولولا ميله إلى العمل والتجمع والتنظيم لما تمكّن من التأثير على محيطه واخضاعه إلى حد كبير لإرادته، وقد كان العمل منذ القدم مصدر غنى الانسان وثروته².

من هذا المنطلق يرى الباحث أن العمل كنشاط انساني يتحدد قبل كل شيء في العلاقة بين الانسان والطبيعة، هذه الأخيرة التي تعتبر المصدر الأول الذي تقف عليه أهداف ورغبات الانسان المراد اشباعها، ويعتبر العمل هنا كترجمة لتلك الرغبات والغرائز البشرية تظهر في شكل جهود ونشاطات الإنسان للسيطرة على الطبيعة وتحويلها لخدمة مصالحه وتحقيق أهدافه، إذن العمل قبل كل شيء يظهر في علاقات السيطرة والتفاعل القائمة بين الانسان والطبيعة .

ومع تطور المجتمعات البشرية تطور معها أيضاً مفهوم العمل باعتباره صفة ملازمة للإنسان يتوقف عليه حياته وبقائه، وكما هو معلوم فالعمل كنشاط انساني يختلف على العمل كنشاط حيواني، وتكمن زمرة الاختلاف بين الانسان والحيوان في استخدام العقل، ذلك أن العمل الحيواني يبقى منحصر وثابت في العلاقة القائمة بين الحيوان والطبيعة، غير ان العمل كنشاط انساني يكمن

1- جورج فريدمان بيار نافيل : رسالة في سوسيولوجيا العمل -1- ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط1 ، 1985 ، ص 12.

2- محمد طاقة، حسين عجلان حسن: اقتصاديات العمل، دار إثراء، الشارقة، عمان الأردن، ط1، 2008، ص25.

في العلاقة الديناميكية بين الانسان والطبيعة، هذه الديناميكية تبرزها تلك الجهود الذهنية والفكرية المصاحبة للجهود الجسدية التي يقوم الانسان، والتي بدورها طورت مفهوم العمل الانساني من المفهوم التقليدي المشار إليه أعلاه إلى المفهوم الحديث الذي يعتمد على الصناعة، التي يمكن اعتبارها امتدادا لعلاقة الانسان في صراعه ومحاولة سيطرته على الطبيعة بصورة عقلانية¹.

ثانيا/ نشأة جودة حياة العمل :

"في أوائل الستينات من القرن العشرين، تم اجراء أول بحث رئيسي حول تنظيم العمل، بداية في أوربا تحديدا في السويد، حيث فضلت السياسات الديمقراطية الاجتماعية للحكومة التحول نحو ظروف العمل التي كانت أكثر تركيزا على رفاهية العمال، تم دعم هذا النهج من قبل النقابات السويدية وأرباب العمل والأحزاب السياسية الرئيسية، و في الوقت نفسه أصبحت الحاجة الى إعادة تنظيم العمل واضحة في وقت واحد في عدد من البلدان الأوروبية الغربية الأخرى، ولكن على عكس السويد تميزت المبادرات المتخذة في هولندا، الدنمارك، فرنسا، إيرلندا، إنجلترا والنرويج بجهود غير منظمة ومعزولة."²

وفي أواخر الستينات من القرن الماضي بدأ تطور جودة حياة العمل (QWL) مع التركيز على الأبعاد البشرية للعمل التي تركز على جودة العلاقات بين العامل وبيئة العمل، لكن مصطلح جودة حياة العمل تم استخدامه لأول مرة من قبل (Irving Bluestone)، الذي كان وقتها موظف في (شركة جنرال موتورز) ثم "تم تقديم المصطلح لأول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، الذي انعقد من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 بمدينة نيويورك الأمريكية، حيث خلص المشاركون المختارون والمجتمعون هناك في ملاحظاتهم النهائية إلى أن تحسين مكان العمل وتنظيم طبيعة العمل يمكن أن يؤدي إلى أداء عمل أفضل ونوعية حياة أفضل في المجتمع³، كما أُنقِص المشاركون على ضرورة تنسيق الجهود من قبل الباحثين والمنظمات المعنية من أجل بناء مجموعة نظرية متينة في مجال البحوث حول جودة حياة العمل وهكذا في أغسطس 1973 تم انشاء المجلس لدولي لجودة حياة العمل بهدف تعزيز البحث وتبادل المعلومات المتعلقة بالصحة العقلية في

1- جورج فريدمان بيار نافيل ، مرجع سبق ذكره ، ص 13.

2 - Gilles Dupuis ,Quality of Work Life : Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model of Measuring Instrument, Article in Social Indicators Research , Canada University of Montreal , June 2006,p04.

3 - Bijaya Kumar Sundaray et al , ibid, p69.

العمل¹. ومنذ منتصف الثمانينات وحتى منتصف التسعينات زاد الاهتمام ببرامج جودة حياة العمل في الشركات والمؤسسات الأمريكية للعديد من الأسباب بعضها داخلي يتعلق بحالة العاملين والقوانين الفيدرالية في أمريكا، وبعضها خارجي يمثل استجابة للنجاح الذي حققته بعض الأنظمة الإدارية في اليابان وبعض الدول الأوروبية، ومع التسعينات قامت شركات عالمية كثيرة منتشرة في دول العالم بتطبيق شكل أو آخر من أشكال برامج جودة حياة العمل، وتطبيق أسلوب إعادة هندسة **Reengineering** الموارد البشرية واكسابها مهارات متنوعة والنظر إليها كأحد الاستراتيجيات التنافسية².

كما جرت العديد من المفاوضات حول قضايا جديدة مثل الاجهاد في العمل الذي كان موضوع الاتفاقية الوطنية بين المهنيين المؤرخة في 02 جويلية 2008. أصبحت الصحة المهنية موضوع للمفاوضات بنفس طريقة المشقة في العمل، وفي العقد الأول من القرن 21، ولاسيما مع التغطية الاعلامية لموجات الانتحار في المؤسسات العامة والشركات، بلغت هذه الرؤية للعمل والتي ينظر إليها على أنها مسببة للأمراض ذروتها، ولكن تبين أن هذا النهج القائم على المخاطر في العمل غير مرض في الاستجابة للتحديات المعقدة لعالم العمل، مما وضع الموظفين في توقعات مشتركة ومتناقضة وترشيد الاستقلالية في العمل، يترجم هذا التحول سنة 2010 السياق المهني الصعب الى الاهتمام بجودة حياة العمل، حيث تجلى هذا الاهتمام في استثمارات متعددة مثل قمة المفوضية الأوروبية في "الشبونة" سنة 2000، وقمة 2001 laeken، عمل الوكالة الفرنسية لتحسين ظروف العمل 2007 بالإضافة إلى تقرير Lachmann , Larose 2010, Penicard، والنتيجة هي اضاء الطابع المؤسسي على جودة حياة العمل من طرف الاتفاق المهني الفرنسي في 19 جوان 2013 الذي يتناول أيضا نقطة المساواة المهنية التي تستند إلى نهج للعمل ليس فقط كمجموعة من المخاطر ولكن كمساحة من الموارد التي يجب أن تشارك في كل من أداء الشركة وتنمية الأفراد³.

ثالثا/ مفهوم جودة حياة العمل :

1 - Gilles Dupuis, ibid,p05.

2- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي: مرجع سبق ذكره، ص 04.

3 - Voir plus , Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al , **Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail** : Dunod , Paris France , 2017 , pp 92-93 .

تعددت تعريفات الباحثين لمفهوم جودة حياة العمل، وذلك نظرا لتعدد أبعاد المفهوم، حيث يرى **Anderson** "أن برامج جودة الحياة الوظيفية هي تلك البرامج الشاملة والتي تكون مصممة لإحداث الانسجام بين العمل وبين التغيرات الثقافية الواسعة، ومثل هذه البرامج تشتمل على الوظائف ونظم الأجور وجداول العمل"¹.

كما ينظر إلى مفهوم جودة حياة العمل أو كما يطلق عليها اختصارا (**Quality of Work Life QWL**) على أنه مفهوم متعدد الأبعاد يشمل كل من بيئة العمل المادية وبيئة العمل المعنوية، وأنظمة المكافآت والأجور، وتشكيل فرق العمل وتوفير فرص النمو، وتنمية العلاقات بين العاملين، الاشراف الوظيفي، بالإضافة الى توفير قدر من الأمان والاستقرار الوظيفي، اي ينظر الى جودة حياة العمل على أنها تعبر عن توفير عوامل البيئة الأمانة بمكان العمل بما يدعم رضا العاملين².

ويعرف (جاد الرب) جودة حياة العمل على أنها مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة المستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها³.

ويرى (pavithra& barani) أن مفهوم جودة حياة العمل يتركز في " توفير بيئة العمل المناسبة للعاملين بالمنظمة والتي تساعدهم على بناء علاقات جيدة والارتقاء برفاهيتهم وحياتهم الصحية ورضاهم الوظيفي عن العمل وكذلك تنمية كفاءتهم وتحقيق التوازن بين العمل وحياتهم الخاصة، الأمر الذي يؤثر على الأداء التنظيمي "، كما يعرفها (**Oascio**) "بأنها سعادة العاملين بالتواجد المادي والعقلي بالعمل". أما (**Werther&Davis**) فيعرفها بأنها " ظروف العمل الجيدة والاشراف الجيد والرواتب والمزايا والمكافآت الجيدة، ويتم تحقيقها من خلال نظم علاقات العمل

1- يوسف عبد عطية بحر ، ايمان حسن نصار: مرجع سبق ذكره، ص 8 .

2- عادل محمد عبد الرحمن: أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2013، ص 06.

3- سيد محمد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، جامعة قناة السويس، مصر، 2008 ، ص 09.

التي تشجع استخدام وسائل جودة حياة العمل لإفساح فرصة للعاملين للتأثير على ما يؤدونه من أعمال وكذلك رفع فعالية مساهمتهم في الأداء التنظيمي الكلي¹ .

تأسيسا لما سبق يمكن القول أن جودة حياة العمل هي تلك الجهود والممارسات الهادفة التي تستخدمها المنظمة ممثلة في ادارة الموارد البشرية بغرض خلق مناخ عمل ملائم وحياة وظيفية أفضل للأفراد العاملين، واشباع حاجاتهم المعنوية والمادية من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية، اتاحة فرص الترقية والتقدم ، عدالة الأجور والمكافئات، المشاركة في التسيير واتخاذ القرار وكل ما من شأنه أن يساهم في تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتعزيز انتاجيتهم .

رابعاً/ أبعاد جودة حياة العمل :

لا يوجد تحديد واضح لأبعاد جودة حياة العمل، نظرا لتعدد أبعاد المفهوم، واختلاف تلك الأبعاد باختلاف المؤسسات واختلاف جماعات العامل، اذ كل باحث أو دارس يتناول هذا المفهوم من جوانب معينة يقيس بموجبها العوامل والأبعاد التي تهدف إلى ضمان جودة حياة العامل للأفراد العاملين . حيث يرى (Skinner & Lvancevich) أن عوامل جودة حياة العمل هي :

- 1- نظام تعويضات عادل.
- 2- بيئة عمل آمنة وصحية .
- 3- اتاحة الفرصة للنمو المهني .
- 4- إتاحة الفرصة للتقدم والأمن الوظيفي .
- 5- مرونة المهام الوظيفية وجداول العمل .
- 6- الانتباه إلى تصميم الوظيفة ومخطط سير العمل .
- 7- التعاون بين اتحادات العمال والادارة .
- 8- فرق عمل فعالة .²

ويرى (جاد الرب) أن جودة الحياة الوظيفية تركز على الأبعاد والعناصر والتالية :

- توفير بيئة عمل صحية وآمنة من التوتر والقلق والأمراض .

1- أحمد محمد الدمرداش: جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي ،الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، ط1 ، القاهرة، 2018، ص 9.

2- يوسف عبد عطية بحر ،إيمان حسن نصار : مرجع سبق ذكره ، ص 9 .

- المشاركة الفعلية بمفهومها الواسع (اتخاذ القرارات- الادارة الذاتية - العوائد- الملكية) .
 - مشاركة النقابات العمالية لإدارة المنظمة وتحسين ظروف العاملين.
 - العدالة الاجتماعية وبناء والحفاظ على كرامة العاملين وخصوصياتهم .
 - توفير متطلبات الاستقرار والأمان الوظيفي.
 - اعادة تصميم واثراء الوظائف لتتمشى مع طموحات ومهارات العاملين.
 - عدالة الأجور والمكافآت والحوافز المادية والمعنوية¹.
- وفي سنة 2007، حددت الوكالة الفرنسية لتحسين ظروف العمل (ANACT) ستة (06) محددات رئيسية لجودة حياة العمل وهي :
- العلاقات الاجتماعية والمهنية : الاعتراف بالعمل ،الاحترام ،الاستماع ،مراعاة الزملاء ، التسلسل الهرمي ، الحوار الاجتماعي والمشاركة في القرارات .
 - محتوى الوظيفة : الاستقلالية ، تنوع المهام ودرجة المسؤولية .
 - بيئة العمل المادية : الأمن ، الضوضاء ، الحرارة ، الاضاءة ، النظافة والاطار المكاني .
 - تنظيم العمل : جودة وصف العمل ، دعم قدرة المنظمة على حل الاختلالات ومقاربات التقدم التنظيمي والجهد وعبء العمل ومنع المخاطر المهنية .
 - الادراك والتطوير المهني: المكافأة، التدريب ، التحقق من المعرفة المكتسبة ، تنمية المهارات وتأمين المسارات الوظيفية.
 - التوفيق بين الحياة في العمل وخارجها : السرعة، ساعات العمل، الحياة العائلية والحصول على الخدمات والترفيه والمواصلات².
 - بناء على القراءات المتعلقة بالموضوع نجد أن أكثر أبعاد جودة العمل استخداما لدى العلماء والباحثين هي :

1- الصحة والسلامة والمهنية

2- عدالة الأجور والمكافآت

3- فرص الترقى والنمو

4- التوازن بين الحياة الشخصية والحياة المهنية

1- سيد محمد جاد الرب : مرجع سبق ذكره ،ص 8 .

2 - Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al: op.cit ,pp 107-109

5- توفير متطلبات الاستقرار والأمن الوظيفي

6- برامج الرفاهية الاجتماعية والعلاقات الانسانية

7- المشاركة في اتخاذ القرارات

8- التكوين المهني والتدريب

خامسا/ أهداف جودة حياة العمل :

- تؤدي جودة حياة العمل الى تحقيق العديد من الأهداف الفردية والتنظيمية والمهنية والاجتماعية وذلك كما يلي:

01- الأهداف الفردية: تؤدي جودة حياة العمل إلى تحقيق أهداف الفرد الشخصية مثل اشباع حاجاته ورغباته وزيادة مستوى رضاه الوظيفي .

02- الأهداف التنظيمية: حيث تساعد المنظمة في تحقيق أهدافها من خلال فعالية الفرد وتنمئذ في:

- اعداد الفرد للتدريب لمواكبة التغيرات السريعة في العمل والمنظمة لمواجهة الحاضر والمستقبل.

- نقل المعرفة والمهارات للموظفين ذو الخبرة الذين يحتاجون إلى أداء أفضل للوظيفة.

- اعداد الفرد للقيام بمهام أعلى في المستوى الوظيفي .

- مساعدة الأفراد على العمل بصورة أكثر فعالية في أماكن عملهم عن طريق المفاهيم والمعلومات والتقنيات وتطوير المهارات الحديثة التي يحتاجونها في مجال عملهم .

- بناء خط ثان من العاملين الأكفاء في المنظمة واعدادهم لشغل مناصب أعلى وأكثر مسؤولية، لضمان العمل المرن والفعال في الادارات .

- التأكد من الناتج الاقتصادي من خلال الجودة المطلوبة .

03- الأهداف المهنية : التي تحافظ على مستوى مناسب لاحتياجات المنظمة .

04- الأهداف الاجتماعية: فهي مسؤولية أخلاقية واجتماعية تضمنها المنظمة لمواجهة الاحتياجات والتحديات السريعة المتلاحقة¹.

- كما أشار (عبد الحميد عبد الفتاح المغربي) إلى عدة أهداف تحققها جودة حياة العمل وهي:
- تسعى جودة حياة العمل إلى تحقيق الأهداف والمصالح المتعلقة بالمنظمة والعاملين وأصحاب المصالح المرتبطة بالمنظمة .
 - تمثل جودة حياة العمل عمليات متكاملة تشارك في تنفيذها جميع الإدارات بالمنظمة .
 - إن جودة حياة العمل تمثل أنشطة مخططة في الأجل القصير والطويل ، كما أنها أنشطة مستمرة وتمثل جزءا من ثقافة المنظمة وأخلاقيات التعامل بين أفرادها .
 - يلزم مراعاة العوامل الحاكمة لتحقيق جودة حياة العمل ويتمثل أهمها في المشاركة الجماعية وتحقيق الرضا عن العمل والوظيفة والمكافآت والعوائد والمزايا وتوفير بيئة تتسم بالأمان والصحة.²

سادسا / المقاربات النظرية المفسرة لجودة حياة العمل

هناك علاقة أكيدة وارتباطية بين طبيعة الموضوع واختيار المقاربة النظرية، فليس كل المقاربات النظرية مناسبة لكل المواضيع، وقبل ذلك علينا أن نعرف بأن أغلب النظريات السوسيولوجية منذ عهد الرواد كانت منحصرة في دراسة النظام الاجتماعي وكيفية الحفاظ عليه، ثم أغلب النظريات تجد أصولها في نظرية الفعل الاجتماعي، سواء كانت البنائية الوظيفية أو النسقية، أو نظرية التحليل الاستراتيجي، أو النظرية العقلانية لماكس فيبر، وسواء كانت النظرية الصراعية أو نظرية العلاقات الانسانية، كلها تدرس الفعل الاجتماعي بأي شكل من الأشكال، ومعرفة الأصول الخاصة بالنظريات يسهل علينا اختيار المقاربة المناسبة لموضوعنا³، وعليه فإن دراسة موضوع بحثنا "جودة حياة العمل" يناسبه كل من نظرية العلاقات الانسانية، نظرية الحاجات لـ ابراهام ماسلوا، ونظرية الحوافز والدوافع لهنري هيزنبرغ وهي النظريات التي سنتطرق اليها بشيء من التفصيل على النحو التالي :

1- محمد عاطف الجمال: جودة حياة العمل والمسار الوظيفي، ماجستير صحة نفسية ، بدون مكان النشر ، 2019، ص 09.

2- عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني ، جامعة الزقازيق ، كلية التجارة ، 2004 ، ص ص 06، 07.

3- انظر أكثر: ناصر قاسيمي، التحليل السوسيولوجي، نماذج تطبيقية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص126.

01/ النظرية العقلانية لتنظيم العمل (1910-1930)

في عام 1911 نشر فريدريك تايلور عملاً رئيسياً ترجمة إلى الفرنسية تحت عنوان (**Direction scientifique des entreprises**)، حيث صاغ وقدم نظريته العلمية حول تنظيم العمل بالنسبة له يقوم التنظيم العلمي للعمل على مفهوم عقلاني للمنظمة ويجب أن يجعل من الممكن زيادة إنتاجية الشركة والحد من تسكع العمال في ورشات العمل من خلال ثلاث مبادئ رئيسية :

أ/ الدراسة العلمية للعمل ولاسيما التقسيم الأفقي (تفكيك المهام) والتقسيم الرأسي (فصل المهام، التنفيذ ، التصميم والتحكم) وإنشاء مكتب أساليب (دراسة أوقات العمل والحريات وسلسلة العمليات وإيماءات التنفيذ الأكثر فعالية) .

ب/ الاختيار - التدريب والعمل .

ج/ نظام للتحكم في العمل يجسده رؤساء وعمال وظيفيون يضمنون جدولة العمل ، تسجيل الوقت ، التكلفة ، والانضباط¹.

وفي مجال الحوافز يعتمد فكر تايلور في هذا الصدد على أن العامل هو رجل اقتصادي، ومن ثم فإن الأجر هو المتغير الوحيد الذي يحرك دافعية الفرد للعمل للحصول على المزيد من الأجر النقدي²، وقد أثبت تايلور أنه يمكن زيادة الحافز على الإنتاج والتحكم فيه من خلال نظام الأجور، فكل زيادة في الأجر يصاحبه زيادة في الإنتاجية، وكل إنتاجية أعلى يقابلها أجراً أعلى وهكذا ولا تمنح الحوافز المادية إلا للفرد الممتاز الذي يحقق المستويات المحددة للإنتاج أو يزيد عليها أما الفرد منخفض الأداء الذي لا يصل إنتاجيته إلى هذا المستوى فعلى الإدارة تدريبه أو نقله أو فصله³.

وعلى الرغم من أن نظرية الإدارة العلمية التي طبقها "فريدريك تايلور" قد أدت تجاوز العديد من المشاكل التنظيمية المرتبطة بالتنظيم السيئ للعمل ، حيث أدت إلى ورفع الإنتاج و الزيادة في الأجور، إلا أنها أدت في الوقت نفسه إلى بروز العديد من المشكلات التنظيمية الأخرى كالتعب والإرهاق والتغيب، حيث اعتبرت هذه النظرية العامل على أنه رجل اقتصادي فحسب يسعى إلى

1 - Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al, op.cit ,pp 11-12.

2- محمد فريد الصحن وآخرون : مبادئ الإدارة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2000، ص 50.

3- نوري منير : تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2023، ص 299.

تحقيق مكاسبه الشخصية على حساب الأهداف التنظيمية ، وتجاهلت بذلك الجوانب الإنسانية ودورها في العملية الانتاجية ، ومع ذلك فإن هذه النظرية قد تحدث الزمن وأصبحت نموج تصميم تعتمد عليه المنظمات او المؤسسات الحديثة في تصميم هياكلها التنظيمية.

02/ نظرية العلاقات الانسانية لـ التون مايو (Elton Mayo):

تتميز النظريات الأولى للمنظمات برغبتها الشديدة في ترشيد التنظيم، يركزون على أفضل طريقة لتنظيم الانتاج دون الأخذ في الحسبان مسألة الفرد في العمل، رؤيتهم في الأساس آلية، تم تحدي هذا النهج بشكل جذري من خلال مساهمات ما يسمى " بمدرسة العلاقات الانسانية " التي تسلط الضوء على البعد الانساني للمنظمة بكل تعقيداتها بالتخلي عن فكرة الدافع المالي البحت للإنسان ، حيث تسعى هذه المدرسة الى فهم الديناميكية المحفزة في العمل¹.

ولدت مدرسة العلاقات الانسانية كرد فعل للنموذج التaylorي الذي أصبح آنذاك رمزا لنزع الصفة الانسانية للعمال بل واضحى مركزا لنزاعات اجتماعية عميقة، من هنا دعا مؤسسو المدرسة الكلاسيكية تبني نموذجا جديدا قائما على العقلانية، وقاموا بالعمل عليه وتطويره في ضوء تقدم العلوم الانسانية ولاسيما علم النفس وعلم الاجتماع، الشيء الذي وضع الانسان في مركز الاهتمام والتفكير واستعادة أعمالا أكثر انسانية تحفظ له كرامته، النموذج الجديد الذي تبنته المدرسة الكلاسيكية تجسد في صورة مدرسة العلاقات الانسانية بعد الحرب العالمية الثانية، أين ازدهر في تلك الحقبة تدريس العلاقات الانسانية وتدريبها².

وتعد تجارب هاوثرن (Hawthorne) التي أجريت في مصانع تابعة لشركة وسترن الكتريك في الثلاثينات من العشرين البداية بضواحي مدينة شيكاغو الأمريكية بقيادة التون مايو (Elton Mayo) من جامعة هارفارد ، البداية الأولى لنشوء مدرسة العلاقات الانسانية ، ومن خلال تلك التجارب، حيث بدأت هذه التجارب بمحاولة دراسة ظروف العمل الفيزيائية خاصة الانارة على مردود العاملين، وما لفت انتباه التون مايو وزملائه هو أن المردود يتأثر ليس فقط بالانارة والظروف الفيزيائية الأخرى، ولكن بعوامل أخرى لم يتم اكتشافها في البداية .

1 - Sophie Landrieux-Kartochian : Theories des Organisations , Gualino editeur ,Paris France, 2010 ,p49.

2 - Roger Aim : L'essentiel de La Théorie des Organisations, Gualino editeur,EJA, Paris France,2006,p39

كما ذهب (Roger Aim -2006) إلى أنه وبدءاً من الفرضية التيلورية القائلة بوجود صلة بين الانتاجية وظروف العمل المادية، يكتشف مايو وبعد بحوث معمقة طويلة المدى وبعد مئات المقابلات الأهمية الأساسية للمناخ النفسي على سلوك وأداء العمال، حيث مكنته هذه الدراسة من ابراز مبدأ تأثير تجربة هاوثورن، حيث قام بتكوين مجموعتين احدهما استفادت من تحسين شدة الاضاءة والأخرى تعرضت لنفس الظروف بينما لم تستفد من تحسن الانارة، وقد أدى ذلك إلى زيادة انتاجية كلتا المجموعتين، شجعت هذه النتائج غير المتوقعة على اجراء تجارب اخرى متنوعة تأخذ بعين الاعتبار متغيرات أخرى مثل طول وقت العمل وأوقات الراحة .

- اثبتت هذه التجارب صحة النتيجة الأولى التي سمحت لـ التون مايو باستنتاج أن مجموعة العمل تتفاعل بشكل ايجابي مع مراعاة العوامل النفسية والاجتماعية، وأن المنظمة يجب أن تفهم على أنها "نظام اجتماعي" لا يقتصر على رغبة العمال في التحسينات الموضوعية في ظروف العمل المادية (التنظيم الرسمي)، بل يريدون أن يتم الاعتراف بهم اجتماعيا والقيام بعمل مجزي والحفاظ على علاقات جيدة مع رؤسائهم في التسلسل الهرمي¹.

و أهم النتائج التي توصلت اليها تجارب هاوثورن بقيادة التون مايو هي :

- حقيقة أن الفرد هو موضوع الملاحظة تدفعه الى تعديل سلوكه .
- يفسر اهتمام الادارة بالعاملين الزيادة في انتاجيتهم وبالفعل ، فإن تطور ظروف العمل المادية لا يجعل من الممكن تفسير الاختلافات في الانتاجية .
- العلاقات الشخصية داخل مجموعات العمل لها تأثير كبير على سلوك العاملين، يعمل نظام الاشراف المرن على تحسين الروح المعنوية وتماسك المجموعة مما يؤثر بشكل ايجابي على الانتاجية.

- العلاقات غير الرسمية في المجموعة مهمة ، تشكل مجموعات العمل نظاما اجتماعيا حيث يتم تطوير القواعد غير الرسمية ويتم الحفاظ عليها من قبل القادة غير الرسميين².
وبالنسبة لهذه المدرسة يمكن أن ترتبط جودة حياة العمل بإشباع الاحتياجات الفردية، سواء كانت جوهرية (المشاركة في القرارات، التنمية الشخصية واضفاء الطابع الفردي على العمل) أو خارجية (تنظيم العمل، وقت العمل وأساليب الادارة على وجه الخصوص المكافئة) في منظور المحاور القوية لهذه المدرسة هي تعزيز وإعادة تقييم دور الفرد في المنظمة ومن ناحية أخرى أهمية مراعاة العوامل النفسية وتطوير الموظفين³.

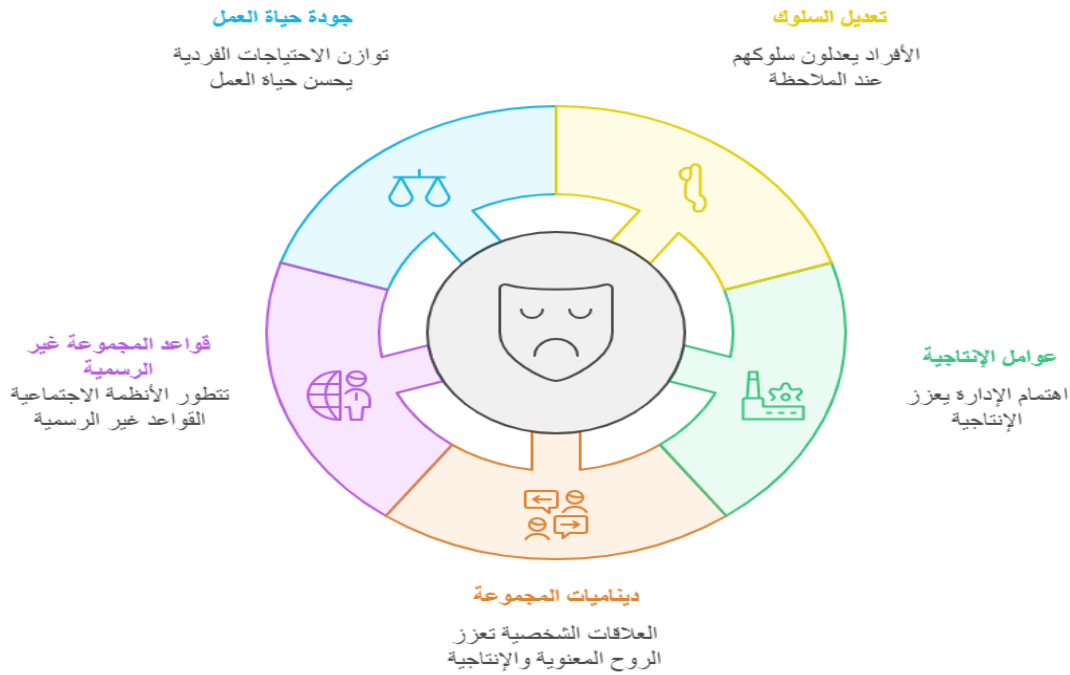
1 -Roger Aim: ibid,p 49

2 - Sophie Landrieux-Kartochian : ibid,p40

3 - Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al, op.cit ,p 100.

شكل رقم 07 : يوضح ملخص نظرية العلاقات الانسانية

نتائج دراسات هاوثورن



من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج **NAPKIN.ai**

03/ نظريات التحفيز :

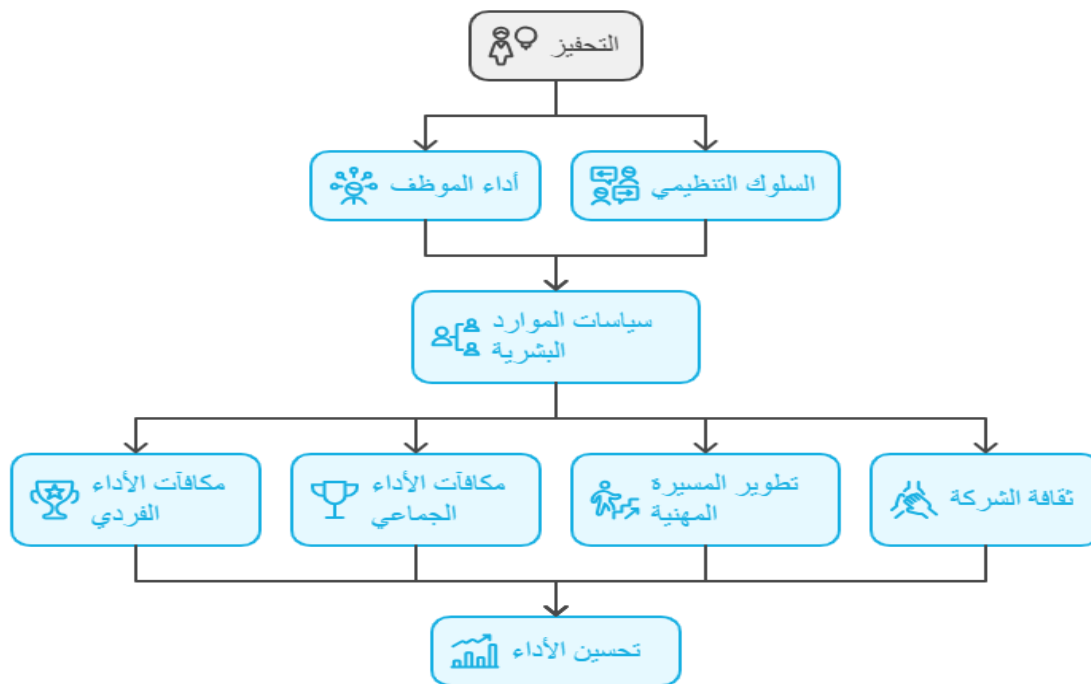
تعد نظريات التحفيز امتدادا لعمل مايو، يمكن مقارنة الدافع " بمحرك" العمل يعمل على السلوك الفردي، تتفق تعريفات هذا المفهوم على الاعتراف بأن الدافع هو عامل يحفز العمل و يوجهه و يطيل أمده الى غاية تحقيق الاهداف، لذلك يتوجب وجوده لدى العامل لتأثيره على أدائه (زيادة الانتاجية والجودة والمزيد من الابداع وما إلى ذلك) والسلوك التنظيمي (تقليل التغيب عن العمل والرضا الوظيفي وما إلى ذلك). هذا و تسعى معظم الشركات من خلال سياسة الموارد البشرية إلى تعزيز تحفيز الموظفين من خلال المكافأة عن طريق مكافئة الأداء الفردي (مكافآت الأداء، وخيارات الأسهم) أو الأداء الجماعي (تقاسم الأرباح والمساهمات) من خلال تقديم أفاق وظيفية مثيرة للاهتمام وذلك بفضل الترقية والتدريب الداخليين، أيضا عبر تطوير ثقافة الشركة بتعديل تنظيم العمل ، اعطاء المزيد من المسؤوليات، الادارة بالأهداف ودوائر الجودة ¹.

ولفهم مسألة التحفيز ، طرحت ثلاثة أصناف من النظريات بشكل تقليدي ، هذه الأصناف الثلاث على الرغم من اختلاف طبيعتها تشرح نفس الأشياء بشكل مختلف لذلك من الممكن تماما أن نجد

1 – Sophie Landrieux-Kartochian, ibid,p66.

مفهوم التحفيز في نظرية واحدة لا يوافق معنى التحفيز في نظرية أخرى لأن كل منهما يهتم بعناصر معينة يصعب جمعها في نظرية موحدة، هذه الأصناف الثلاث للنظريات تمثلت في : نظريات التحفيز من المحتوى: تستند هذه النظريات إلى مبدأ أن الدافع يأتي من ما يجب على المرء فعله ومن علاقاته باحتياجاته، بمعنى آخر إذا كان لدى الموظف شيء مثير للاهتمام لإنتاجه فسيكون حتما متحمسا، أما إذا كانت المهمة التي هو بصدد انجازه مملة فهو ليس كذلك، هذه النظرية تبقى غير مكتملة بحيث أن الفرد بثقافته هو الذي يقرر أن شيئا مثيرا للاهتمام في وقت ما بينما قد يرى أنه ليس كذلك في وقت آخر¹.

شكل رقم 08 : يوضح ملخص نظريات التحفيز



من إعداد الباحث بالإعتماد على برنامج NAPKIN.ai

1 - Denis Proulx , Management des Organisations Publiques : Theories et Applications , Presse de l'Université du Quebec 2ème edition , Canada ,2008 p 258.

3-1 - نظرية الحاجات الإنسانية لـ ابراهيم ماسلو (Abraham MASLOW)

يعتبر عالم النفس الأمريكي ابراهيم ماسلو (Abraham MASLOW) من أبرز المنظرين السلوكيين حيث قام بصياغة نظرية فريدة ومتميزة في مجال الدوافع الانسانية، حاول فيها أن يصيغ نسقا مترابطا يفسر من خلاله طبيعة الدوافع أو الحاجات التي تحرك السلوك الانساني وتشكله، وتقوم هذه النظرية على أربعة افتراضات وهي¹:

- إن في ذات كل فرد هناك مجموعة من الحاجات المتداخلة والمعقدة يصعب التعرف عليها أو التمييز بينها .

- اذا تحقق الاشباع التام لحاجة ما لدى الفرد فهي لا تعود دافعة للسلوك وبالتالي يتم الانتقال إلى محاولة الاشباع لحاجة أخرى .

- يفترض ماسلو أنه يتم أولا الاشباع الكافي للحاجات الموجودة في قاعدة الهرم قبل أن يكون هناك الحاح بضرورة الاشباع من الحاجات الموجودة أعلاه .

- باعتبار أن الحاجات العليا ترتبط بالجانب الاجتماعي للفرد وما تتسم به من تنوع وتتداخل فطرق اشباعها تعدد وتتجاوز طرق اشباعها للحاجات الدنيا المرتبطة الفيزيولوجية والتي تكون عادة محددة وسهلة الاشباع .

وبناء على هذه الافتراضات ، يؤكد ماسلو أن حاجات الأفراد مرتبة في شكل هرم حسب أولوياتها وأهميتها كما يلي²:

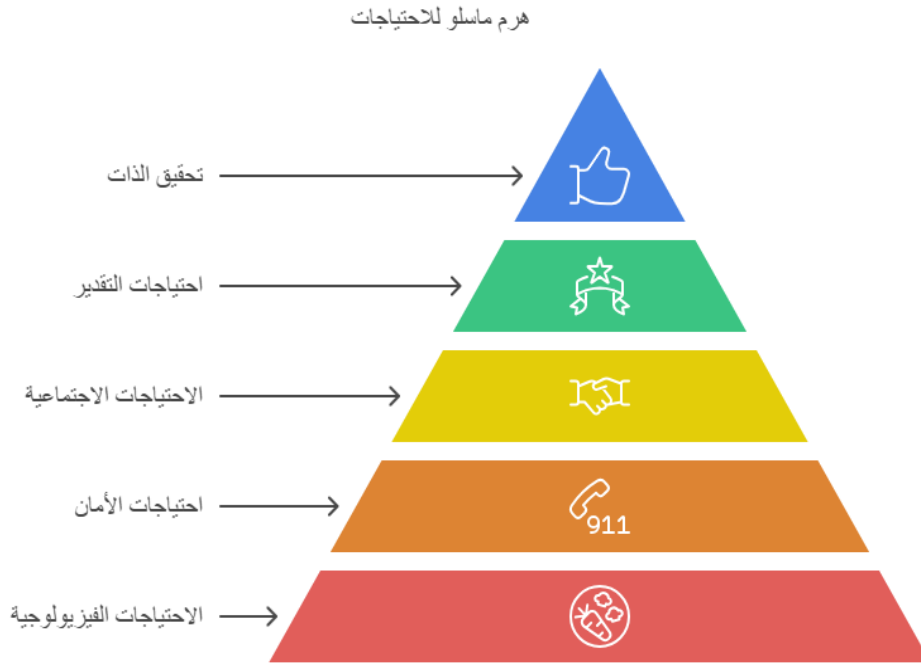
- المستوى الأول : الحاجات الفيزيولوجية كالأكل والنوم والسكن.
- المستوى الثاني : حاجات الأمن كأمن الوظيفة والأمن الجسدي.
- المستوى الثالث: حاجات الانتماء كالانتماء إلى مجموعة مهنية وأن يكون معروفا من طرف الآخرين.
- المستوى الرابع: حاجات التقدير والاعتراف كأن يتحصل الفرد على الاستقلالية ومركز اجتماعي والحصول على احترام الآخرين.

1- Nicole Albert , Diriger et Motiver , art et pratique du management , Ed d'Organisation , 2eme edition, Paris,2002,pp 19-20.

2- جمال الدين الغزاوي: مهارات الممارسة في العمل الاجتماعي، مطبعة الاشعاع الفنية، القاهرة، 2001، ص74.

- المستوى الخامس: حاجة تحقيق الذات كأن يحقق الفرد كل ما يمكنه تحقيقه، لا يمكن اشباع هذه الحاجة إلا اذا تم اشباع الحاجات السابقة¹.

الشكل رقم 09: يوضح هرم الحاجات الإنسانية لدى ماسلو



المصدر : من اعداد الباحث

يتضح من خلال الشكل أعلاه، أن الحاجات الفيزيولوجية تحتل المقام الأول في الترتيب لما لها من دور في المحافظة على وجود الفرد وبقائه. وبعد الاشباع بشكل مرضي لهذه الحاجات ينتقل الفرد تلقائياً إلى الحاجة المادية من حيث الأهمية، والمتمثلة في الحاجة للأمن. ويفترض "ماسلو" أن كل من الحاجات الفيزيولوجية وحاجات الأمن محدودتان بطبيعتهما وأن طرق اشباعهما تكون معروفة وبسيطة.

بعدها تظهر الاحتياجات الاجتماعية، حيث يحتاج الفرد إلى اعطاء المودة وتلقيها ليشعر بالقبول والانتماء إلى مجموعة، هذه الاحتياجات هي مفصل بين الاحتياجات الأقل والاحتياجات الأعلى². من هذا المستوى الثالث تظهر الاحتياجات المتفوقة المتمثلة في الاحتياجات النفسية للاحترام، حيث

1- عبد الكريم بوحفص: تطور الفكر التنظيمي، الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017، ص ص 87،88

2- ماجدة العطية: سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003، ص116.

يعبر الأشخاص عن رغبتهم في أن يتم الاعتراف بهم وتقديرهم والموافقة عليهم والاعتراف بالآخرين في نفس الوقت مع احترام الذات وتذوق السلطة.

أخيرا تتجلى الاحتياجات لتحقيق الامكانيات الشخصية حيث يرغب الفرد في التقدم والتطور والازدهار من خلال الابداع والابتكار¹.

- مساهمات نظرية ماسلو لا يمكن انكارها لأنها تسلط الضوء على تعقيد احتياجات الناس في العمل وبالتالي لا توجد مصادر التحفيز فقط ، فالمحفزات المالية (كما يفترض عمل تايلور) والتي تأخذ في الاعتبار فقط المستويين الأولين من الاحتياجات، يجعل منصب العمل أيضا من الممكن الاستجابة لدوافع أعمق مثل الهوية أو الاعتراف وحتى تحقيق الذات، لذلك فإن لهذه النظرية آثار عملية على ادارة الموارد البشرية حيث تسلط الضوء على طرق جديدة لتحفيز العاملين بما في ذلك محتوى العمل²

3-2 نظرية ذات العاملين لـ فريدريك هيرزبرغ Frederick Herzberg (1959)

يعتبر فريدريك هيرزبرغ Frederick Herzberg من بين أوائل علم الاجتماع الذين اهتموا بدراسة عامل التحفيز للأفراد داخل التنظيم، حيث طوّر نظرية المتغيرين بناء على الأبحاث التي أجراها³ على مجموعة من المهندسين والمحاسبين (حوالي 200 شخص) في عدد من الشركات العاملة في بنسلفانيا في أمريكا، واستخدم في الدراسة أسلوب الحادث الحرج (Critical Incident) ، بتوجيه السؤالين التاليين للأشخاص .

1- متى شعرت بأعلى مستوى من الرضا والقناعة في عملك ؟

2- متى شعرت بأعلى مستوى من الاستياء وعدم الرضا في عملك ؟

وطلب من كل فرد وصف الظروف التي سببت هذين الشعورين لديه وكانت الاجابات مثيرة ومتوافقة⁴.

ويحدد هيرزبرغ في نظريته مجموعتين من العوامل التي تؤثر في الدافع في مكان العمل:

1 - Salvatore Maugeri : Theories de la Motivation au Travail, Dunod , Paris, 2eme edition,2013, p58.

2 - Sophie Landrieux-Kartochian, ibid,pp 67,68.

3- سامي بودبوس، خالد زهمول، إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية وتطبيقات عملية، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، 2020 ، ص 52.

4- حسين حريم ، السلوك التنظيمي ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ، 2009 ، ص ص 111-112.

1/ العوامل الصحية: وتشمل الراتب والأمن الوظيفي وظروف العمل والسياسات التنظيمية، والجودة الفنية للإشراف، وعلى الرغم من أن هذه العوامل لا تحفز الموظفين إلا أن فقدانها يمكن أن يسبب عدم الرضا.¹

وعليه فلتحقيق الاستغلال الأمثل للموارد البشرية في المنظمة وبالتالي لعوامل الانتاج الأخرى، فإن المنظمة مطالبة بإشباع العوامل الصحية إلى الدرجة التي يصبح فيها الشعور بحالة عدم الرضا مساويا للصفر، وعند هذا المستوى يتوقف المسير عن زيادة إشباع هذه العوامل، فالاستمرار في الانفاق على العوامل الصحية ينتج عنه تبديد موارد المنظمة، وذلك لأن الشعور بحالة عدم الرضا وصل إلى درجة الصفر، وأن العوامل المسؤولة عن الشعور بحالة الرضا هي العوامل الدافعة وليست العوامل الصحية² وهي التي ينبغي التركيز عليها كدوافع أو عوامل محفزة.

2/ العوامل الداخلية (المحفزة): وتدعى بالعوامل الدافعة والتي تتعلق بالعمل مباشرة، وأطلق عليها عوامل دافعة أو حافزة انسجاما مع هرم ماسلو للحاجات الاجتماعية والاحترام والتقدير وتحقيق الذات وتتضمن العوامل الداخلية أو الدافعة ما يلي:

الانجاز في العمل، التقدير والاحترام نتيجة لإنجاز العمل، الترقية، احتمالية التطور والتقدم، طبيعة العمل ومحتواه .

يؤدي وجود العوامل الداخلية في مواقف العمل بشكل ملائم إلى الشعور بالرضا والقناعة لدى العاملين ولكن غيابها لا يؤدي إلى شعور بعدم الرضا³.

بناء على المسلمات التي تبنى عليها نظرية ذات العاملين لفريدريك هيرزبرغ **Frederick Herzberg**، يرى الباحث تماشيا مع رؤية العديد من الباحثين والمنظرين، بأن هناك تشابه كبير بين نظرية الحوافز والدوافع لهيرزبرغ ونظرية سلم الحاجات لإبراهيم ماسلو **Abraham MASLOW** من حيث تحديد الدوافع والحاجات الانسانية وطرق اشباعها وان اختلافًا في ترتيب تلك الحاجات، فالحاجات الانسانية الأساسية التي حددها "ماسلو" في المستويات

1- نصرت عبد الرحيم مداح: إدارة الأعمال الجذور ومفاهيم معاصرة، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، العراق، الطبعة الأولى 2021، ص 246.

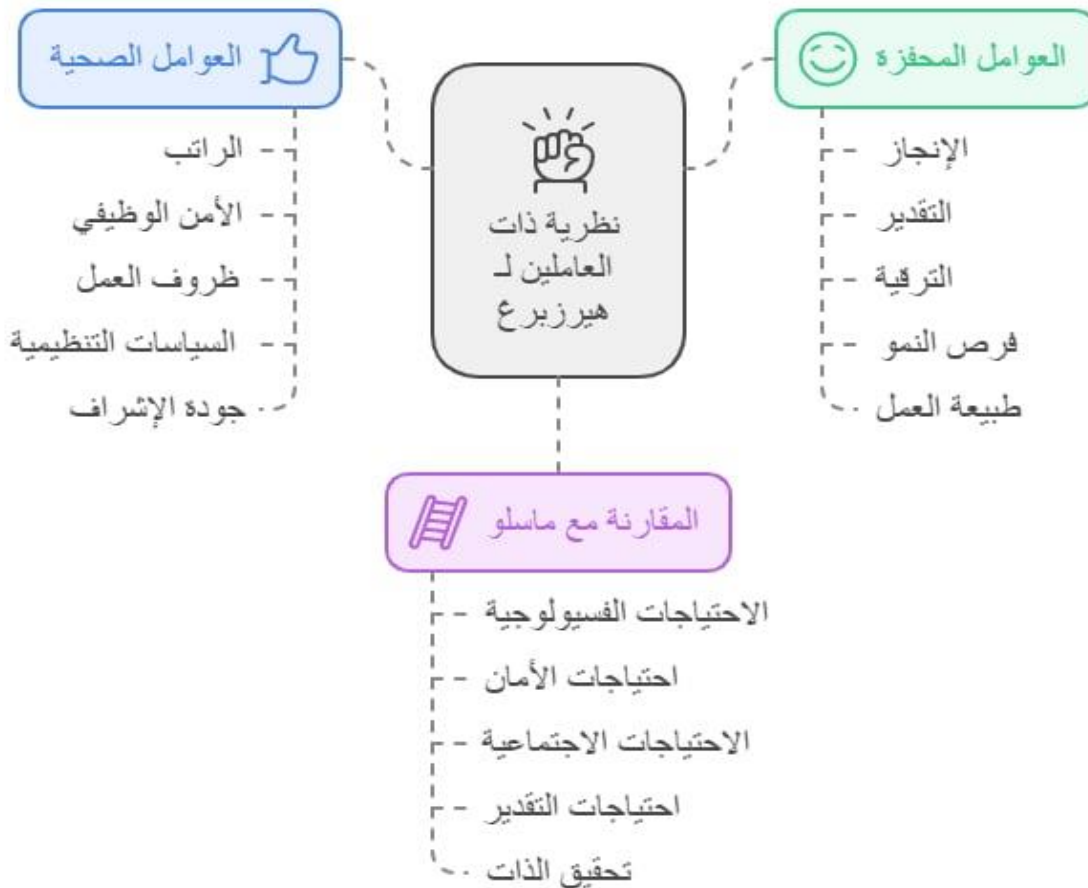
2 - عبد الفتاح بوخمخ: تسيير الموارد البشرية ، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية ، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر ، 2011 ، ص 226.

3- بوالشرش نور الدين : الحوافز و أداء العاملين في المؤسسات ، دار الأيام ، عمان الأردن ، 2015، ص ص 114 ، 115.

الثلاث الأولى من التدرج الهرمي والمتمثلة أساسا في الحاجات الفيزيولوجية، حاجات الأمن والاستقرار الوظيفي والحاجات الاجتماعية تتوافق أو تقابلها العوامل الصحية التي حددها "هيرزبرغ"، أما حاجات الاعتراف والتقدير وحاجات تحقيق الذات في المستوى الأعلى من هرم "ماسلو"، فإنها تتوافق أو تقابلها العوامل الدافعة أو المحفزة في نظرية هيرزبرغ .

في الأخير يمكن القول أن نظرية هيرزبرغ قدمت اطارا نظريا متميزا في الفكر التنظيمي، تجاوز الطرح الذي قدمه "ماسلو" والمتعلق بترتيب الحاجات الانسانية حسب أولويتها وأهميتها وفق تدرج هرمي، حيث جاءت نظرية هيرزبرغ لتؤكد على أهمية العوامل الدافعة والتي ينبغي التركيز عليها كحوافز من شأنها أن ترفع من الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين، وتحقق مستويات عالية من إدارة الموارد البشرية والمشرفين في منظمات الأعمال لتحديد الحاجات الانسانية وطرق اشباعها وفق تطلعات الأفراد العاملين.

شكل رقم (10): يوضح نظرية هيرزبرغ



3-4 نظرية ألدرفر (ERG) Alderfer

من منطلق النموذج المقترح من قبل ماسلو يرى الباحث أنه، بالرغم من مساهمات نظرية ماسلو في تحديد الحاجات الانسانية وطرق اشباعها حسب أولويتها ، وهو ما يسهل عمل ادارة الموارد البشرية في وضع السياسات الكفيلة بتحديد حاجات الأفراد العاملين، وطرق اشباعها، عملا بسلم الحاجات الذي صمّم من قبل "ماسلو"، الا أن هذا النموذج وجهت له عدة انتقادات لاسيما تلك المتعلقة بطريقة ترتيب تلك الحاجات الذي يمكن اعتبارها غير دقيقة وغير مرتبة بالشكل الصحيح، على اعتبار ان الناس يختلفون في ترتيبهم تلك الحاجات الانسانية، كما أن نظرية ماسلو تنقد الى دراسات أمبريقية تؤكد صحة التسلسل الهرمي المقترح من قبل ماسلو في ترتيب الحاجات الانسانية داخل بيئة العمل، من هذا المنطلق جاءت نظرية ألدرفر Alderfer، لمعالجة مواطن القصور المسجلة على نظرية ماسلو وتجاوز تلك الانتقادات الموجهة إليها.

"فبين عامي 1967 و 1969 حاول عالم النفس الأمريكي " كلايتون بول ألدرفر " Clayton paul Alderfer معالجة التناقضات في نظرية ماسلو لجعلها أكثر كفاءة من خلال محاذاة العناصر في التسلسل الهرمي مع البحث التجريبي لنظرياته عن الاحتياجات على عكس التسلسل الهرمي للاحتياجات "لماسلو"، تركز بشكل أكبر على التأثير وعلى أن ارضاء الفرد للحاجة يكمن في احترامه لذاته وبالتالي تأثير ذلك على أدائه الوظيفي .

من خلال توسيع هرم "ماسلو" أثبت "ألدرفر (1969)" أن التسلسل الهرمي الذي اقترحه "ماسلو" صارم للغاية واختصر قائمة الاحتياجات في التسلسل الهرمي من خمسة (05) إلى ثلاثة (03) فئات والتي وفقا له كافية لفهم النظرية التحفيزية داخل مكان العمل، وأكد أنه على الرغم من كونها في التسلسل الهرمي فإن الفئات الثلاث لها مستوى مختلف من الأهمية في أي وقت معين اعتمادا على حالة الفرد".¹

هذه النظرية عبارة عن تكيف لنظرية الاحتياجات مع موافق العمل، وهي مبنية على دراسة أجريت على 110 من موظفي البنوك في نهاية هذه الدراسة، وجد "ألدرفر" أن الفرد يدفعه الحافز إلى العمل من أجل تلبية ثلاثة فئات من الاحتياجات² :

1 - Yoko Elvira Castellanos : An Analysis of Motivational Theories that Could Aid the College Management to Enhance Employee Engagement , National College of Ireland , August ,2014 , p 20.

2 -Salvatore Maugeri , Theories de la Motivation au Travail , Dunod , 2eme edition , Paris ,2013 ,pp 59-60.

- **احتياجات الوجود:** وهي تشمل جميع الاحتياجات الفسيولوجية لنموذج ماسلو واحتياجات السلامة، وتشمل هذه الاحتياجات الحصول على القوة والمأوى والسلامة الجسدية والنفسية من التهديدات.

- **احتياجات الارتباط:** وهي لتلبية رغبات العلاقات الشخصية والتفاعلات والتفاعل الاجتماعي مع الآخرين، أنها تتطوي على التواصل المفتوح وتبادل للأفكار و مشاعر صادقة مع أعضاء المنظمة الآخرين .

- **احتياجات النمو:** وتتمثل بالرغبات من أجل استمرار النمو النفسي والتنمية، وتشمل من حيث نموذج ماسلو احتياجات الاحترام والتقدير وتحقيق الذات¹.

سبق وأن أشرنا إلى التشابه الكبير بين نظرية سلم الحاجات الانسانية "ماسلو"، و نظرية ذات العاملين لـ " هيرزبرغ " وان اختلافاً في الترتيب هذا من جهة ، من جهة أخرى يشير الباحث إلى أن هناك تشابه آخر بين نظرية "ماسلو"، ونظرية " كلايتون بول ألدرفر"، فاحتياجات الوجود في نظرية "ألدرفر" تقابلها الحاجات الفسيولوجية وحاجات الأمن و الإستقرار في هرم "ماسلو"، بينما تتسق احتياجات الارتباط في نظرية " ألدرفر" مع الحاجات الاجتماعية في نظرية "ماسلو"، أما احتياجات النمو في النظرية الأولى كما حددها " ألدرفر" فهي تتسق مع الاحتياجات العليا في هرم "ماسلو"، والمتعلقة بحاجات الاعتراف والتقدير وحاجات تحقيق الذات.

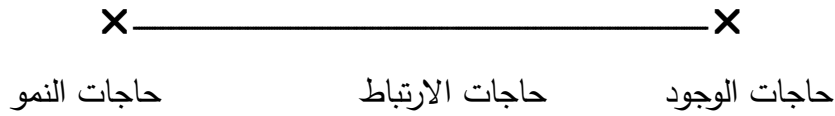
أما بالنسبة أوجه الاختلاف بين هاتين النظريتين فهي تكمن في أن نظرية "ألدير" تختلف عن نظرية "ماسلو" في كيفية تحرك الفرد وانتقاله من فئة إلى أخرى، حيث يرى ألدير أن الحاجات تشكل خطاً مستقيماً وليس سلماً، ولا يعتقد بأنه يجب إشباع الحاجات الدنيا أولاً قبل أن تشكل الحاجات العليا دافعاً، وقد نوه ألدير إلى أن ثقافة الفرد ونشأته يلعبان دوراً في تحديد أسبقية وترتيب الحاجات.

وتفيد نظرية ألدير المديرين في توجيه الأفراد نحو الحاجات الدنيا إذا ما استحال عليهم (الأفراد) تحقيق حاجات المرتبة الدنيا . فمثلاً إذا لم تسمح سياسات المنظمة وأنظمتها للفرد بإشباع حاجات النمو والتطور، فهناك يتوجب على المدير إعادة توجيه جهود الفرد نحو إشباع حاجات الوجود والارتباط².

1- نصرت عبد الرحيم مداح ، مرجع سبق ذكره ، ص 248.

2- حسين حريم ، مرجع سبق ذكره ، ص 114.

شكل رقم : 11 يوضح نظرية ألدرفر (ERG)



المصدر : حسين حريم ، مرجع سبق ذكره ، ص 114

3-5 نظرية (X) و (Y) لدوجلاس ماجريجور (Douglas McGregor)

- قدم دوجلاس ماجريجو هاتين النظريتين في الستينات من القرن الماضي، حيث انتقد من خلال نظرية (X) افكار النظرية الكلاسيكية خاصة في نظرتها للعنصر البشري و كيفية التعامل معه، أما نظريته (Y) ، فقد عبر من خلالها عن وجهة نظره في كيفية التعامل الصحيح والانساني مع العنصر البشري واحداث التوازن بين أهداف المؤسسة وأهداف الأفراد العاملين،¹ أصل نظرية " ماجريجور " هي في الواقع انعكاس على التنظيم والادارة الكلاسيكية للشركات والمسلمات الفيزيولوجية الضمنية التي تحركها .

بالنسبة لهذا المؤلف ، يتم وضع النظرية الكلاسيكية بالكامل تحت تأثير الافتراضات المتعلقة بالطبيعة البشرية والتي يجمعها معا في ما أطلق عليه اسم نظرية (X) ² وتبنى هذه النظرية على مجموعة من الافتراضات هي :

- أ- الانسان كسول بطبيعته ولا يحب العمل.
- ب- يجب استخدام نوع من الشدة أو الحزم "بمعنى السلطة الرسمية" مع المرؤوسين لإنجاز العمل.
- ج- الانسان يتهرب من المسؤولية ويفضل أن يوجه في عمله بدلا من اعتماده على نفسه.
- د- الانسان يفكر بطريقة اقتصادية رشيدة ويسعى إلى تحقيق أعلى المكاسب الاقتصادية، وبالتالي الدافع المادي هو الدافع الوحيد الذي يحرك الانسان¹.

1 - تريكي حسان : مطبوعة بيداغوجية في مقياس نظريات المؤسسة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2015/2014 ، ص 61.

2 - Salvatore Maugeri ، op cit , p 62.

من خلال عرض الافتراضات التي تقوم عليها نظرية (X) يمكن القول أن هذه الافتراضات تعكس النظرة الكلاسيكية في الإدارة والتنظيم، التي تركز على الإنتاج و على تصميم العمل واجراءاته، وتستبعد الجوانب الانسانية في العمل، حيث نظرت هذه النظرية إلى العامل نظرة دونية و اعتبرته كائن فيزيولوجي و اقتصادي فحسب، يسعى إلى تحقيق الحوافز المادية فحسب على حساب الأهداف التنظيمية، وأنه يكره العمل بطبيعته، وبالتالي يحاول تجنبه، و أن أهدافه تتعارض تماما مع أهداف التنظيم، على هذا أساس ترى هذه النظرية تماشيا مع النظرة التaylorية، أنه على المشرف أو المسؤول أن يبرز النزعة السلطوية لإجبار الافراد العاملين على انجاز الأعمال وفق الأهداف المطلوبة، وأن يكون شديد الرقابة على سلوكياتهم وتصرفاتهم أثناء العمل، فالعمال يجب أن يجبروا على العمل وأن يوجهوا بالاعتماد على الأساليب العقابية وكل ما تقتضيه مقومات الادارة البيروقراطية.

- في مقابل ذلك أن نظرية (Y) تفترض عكس المسلمات التي تبنى عليها نظرية (X) حيث تقوم على ما يلي :

أ- أن انفاق الجهد البدني والعقلي في العمل أمر طبيعي مثل اللعب والراحة ، الشخص العادي ليس لديه نفور فطري من العمل في ظل ظروف معينة يمكن التحكم فيها يكون العمل مصدرا للرضا أو مصدرا للعقوبة (إذا كان مصدرا للرضا فسيقوم العامل طوعيا بإنجازه ، أما اذا كان مصدرا للعقوبة فسيقوم بتجنبه).

ب- الرقابة الخارجية والتهديد بالعقوبة ليس الوسيلتين الوحيدتين للحصول على جهد مفيد، يمكن للإنسان أن يوجه نفسه عند العمل من أجل الأهداف التي يشعر بالمسؤولية اتجاهها.

ج- تقع المسؤولية عن أهداف معينة على أساس المكافآت المرتبطة بتحقيقها ويمكن الحصول على أهم هذه المكافآت، أي ارضاء الذات والحاجة الى تحقيقها مباشرة من خلال الجهد الموجه نحو الأهداف .

د- يتعلم الفرد العادي في ظل الظروف المناسبة ليس فقط قبول المسؤوليات بل السعي ورائها.

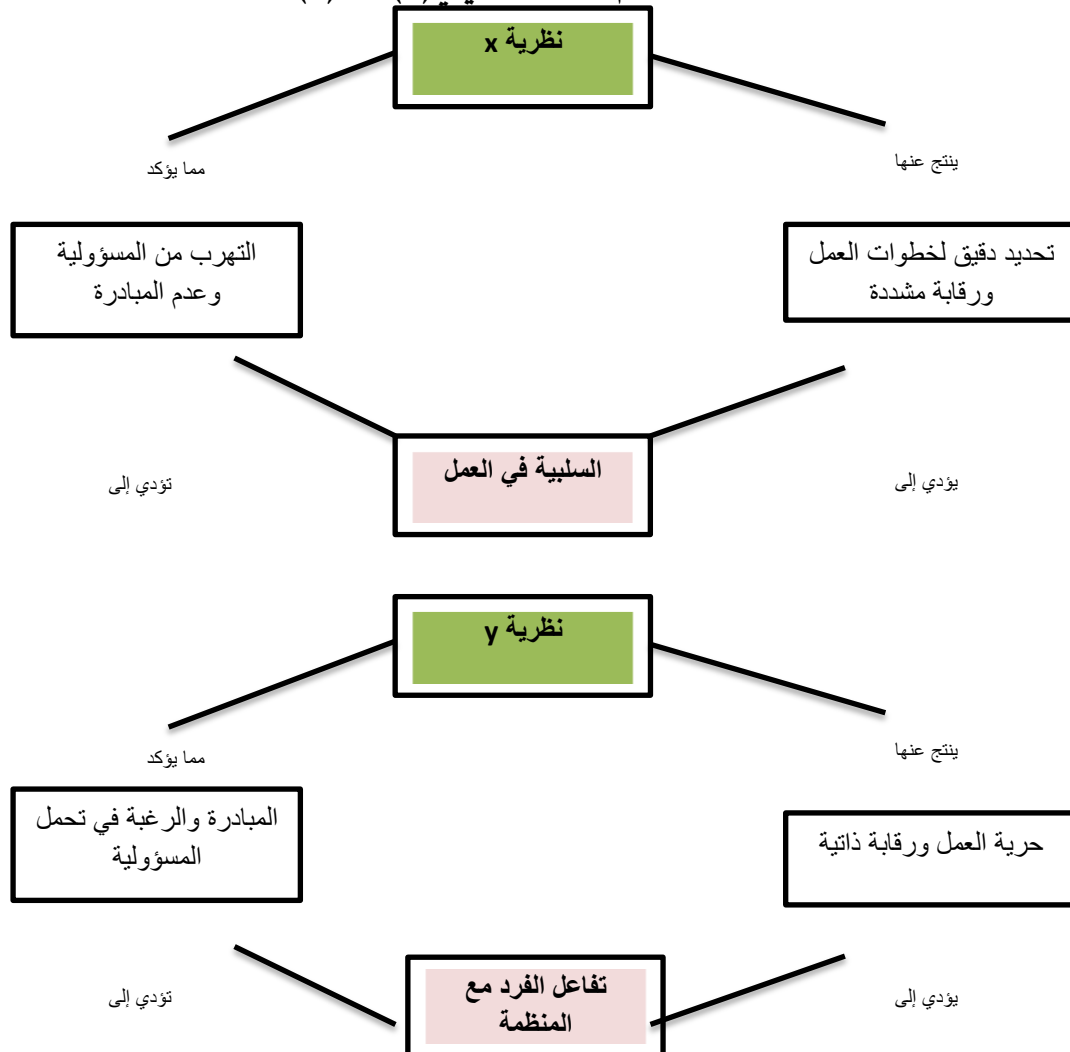
هـ- الموارد العالية نسبيا من الخيال والبراعة والابداع لحل المشكلات التنظيمية موزعة في نطاق واسع وليس ضيق .

1- ناصر دادي عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، 2003، ص ص 86، 85 .

ن- لا يتم استخدام الامكانيات الفكرية للفرد العادي بشكل جزئي فقط في ظروف الحياة الصناعية الحديثة.¹

"ولقد اعتقد "دوجلاس ماجريجور" أن باستطاعة المدير تحقيق مزيد من الانجاز بواسطة الآخرين (مرؤوسيههم) إذا ما نظر لهؤلاء المرؤوسين بأنهم أناس ذو امكانيات، وملتزمون ومسؤولون وبأنهم مبدعون، وقد مثلت النظرية (Y) الحديثة تحديا للعلماء والباحثين والممارسين لكي يتبنوا مدخلا تنمويا نحو الأفراد، وسرعان ما انتشرت نظرية (Y) التي طوّرها ماجريجور، ونالت قبولا واسعا لدى أوساط الكتاب والباحثين، وتبنى الكثير من المديرين الفلسفة التي تضمنتها، ورآها البعض بداية ملهمة في ظل التغيرات السريعة والتعقيد المتزايد في السنوات الأخيرة"².
ومنه يمكن أن تصور نظرية (X) و (Y) على النحو التالي :

شكل رقم : 12 لنظريتي (x) و (y)



1 - Salvatore Maugeri , op cit , pp 63,64.

2- حسين حريم ، المرجع السابق ، ص 27.

SOURCE/GILBERT JBprobst : organisation et management les éditions
d'organisation, paris,1997,page50.

3-6 نظرية الحاجات المكتسبة لـ ماكلياند David McClelland:

تعرف أيضا بنظرية ثلاثية الحاجات **The three needs theory** وهي نظرية وضعها دافيد ماكلياند **David McClelland** لفهم التحفيز الإنساني والتأثير على دوافعه ، كما تشير إلى أن الحاجات الإنسانية تنمو وتتطور وتكتسب مع الوقت ، وقد اقترح ماكلياند على أن هناك ثلاث دوافع أو حاجات رئيسية في المواقف المختلفة داخل المؤسسة هي : الدافع إلى الإنجاز ، الدافع إلى الانتماء والدافع إلى النفوذ¹.

- **الحاجة إلى السلطة (The Need For Power)**: تعكس حاجة الأفراد الى التأثير في الآخرين و السيطرة عليهم، وهؤلاء الافراد يسعون للحصول على مراكز وظيفية أعلى دائما. مع الإشارة إلى أن هناك نوعا من الافراد في هذا المجال ، الأول ايجابي و موجه لتحقيق المصلحة العامة للمنظمة، و الثاني سلبي و موجه لتحقيق المصلحة الشخصية للفرد².

- **الحاجة إلى الإنجاز (The Need for Achievement-n-Ach)** : وهي الحاجة إلى أن يبذل الإنسان جهدا ، وأن يحقق انجازات معينة وأن يتفوق فيها وفقا لمعايير معينة .

- **الحاجة إلى الصداقة والانتماء (The Need for Affiliation-n Aff)** ³ : وهي حاجة الفرد إلى تكوين الصداقات وأن يكون عضو في جماعة معينة داخل المؤسسة سواء كانت هذه الجماعة رسمية أو غير رسمية.

إن تشخيص هذه الحاجات الثلاث يتيح الفرصة للمنظمة لتمييز الأفراد وإتباع الأساليب المختلفة لإشباع حاجاتهم وفي الغالب يتمتع الأفراد الذين يمتلكون الحاجة للإنجاز بقدرات وقابليات عالية،

1- كامل بربر : إدارة الموارد البشرية - اتجاهات وممارسات- ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى 2012 ، ص 161.

2- سلمان زيدان: ادارة الجودة الشاملة، الفلسفة ومداخل العمل، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الجزء الأول، 2010، ص 86.

3- عبد الباري إبراهيم درّة ، زهير نعيم الصباغ : إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين ، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن ، الطبعة الأولى 2008 ، ص 395.

ويفضلون المهام المتحدية، في حين أن الذين تكون حاجاتهم الاجتماعية واضحة غالبا ما يقيمون العلاقات الإنسانية، كما أن الأفراد الذين لديهم رغبة بالسلطة يتطلعون للمواقع الإدارية والقيادية¹.

4- النظرية الحديثة لتنظيم العمل (1970-1990) .

ميزت أوائل السبعينات بإنشاء الوكالة الفرنسية لتحسين ظروف العمل و التي اضفت طابعا مؤسسيا على قضية ظروف العمل في الشركات، تمحورت مهامها في البداية حول التحسين الفعال لظروف عمل الموظفين، في عام 1983 تم تعزيز اجراءات الوكالة على المستوى المحلي من خلال انشاء شبكة من الاتحادات الاقليمية لتحسين ظروف العمل.

لكن فترة السبعينات تميزت ايضا بأزمات مختلفة: الازمة الاقتصادية العالمية التي سبقتها الصدمات النفطية في عامي 1973/1979، ازمة في صناعة الصلب مما ادى الى تخفيضات هائلة في عدد الموظفين في العديد من الشركات، ازمة " دولة الرفاهية " التي شكلت اقتراب نهاية فترة الازدهار الاقتصادي والاستهلاك الجماعي والعمالة الكاملة، في مواجهة هذه القيود الاقتصادية والاجتماعية، يتم دفع الشركات الى تغيير جذري في طريقة عملها وادارتها واستراتيجيتها، وهكذا تشهد تغيرا في ثقافة الشركة متمثلا في الانتقال من منطق رد الفعل الى منطق التوقع من أجل منع و الحد من الازمات.

تتطور وظيفة الموظفين نحو الموارد البشرية و يعكس هذا التغيير في الاسم تغيرا حقيقيا في الثقافة، من الان فصاعدا لم يعد ينظر للموظفين على انهم مصدر للتكلفة يجب تقليله الى الحد الأدنى و لكن كمورد يجب تطويره والاستثمار فيه، بالنسبة لمفهوم المهارات فقد انتشر شيئا فشيئا في الشركات في اوائل الثمانينات، تتجه ادارة الموارد البشرية تدريجيا نحو منطق وممارسات اكثر مرونة مع البحث عن تعديل بين الافراد والوظائف بطريقة فردية و كمية².

5- نظريات العملية (الدافعية)

5-1 نظرية التوقع لـ فكتور فروم عام 1964

طور هذه النظرية " فكتور فروم عام 1964 وتعتبر من النظريات المهمة في تفسير الحفز عند الأفراد ، وجوهر نظرية التوقعات يشير إلى الرغبة القوية أو الميل للعمل بطريقة معينة يعتمد

1- نوري منير : مرجع سبق ذكره ، ص 293.

2 - Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al, op.cit ,pp 20,21.

على قوة التوقع بأن ذلك العمل أو التصرف سوف يتبعه نتائج معينة ، كما يعتمد أيضا على رغبة الفرد في الوصول إلى تلك النتائج .¹ هذا الواقع يتم وفق المعادلة التالية :

الدافع = المنفعة × الاحتمال

ويعتمد تطبيق هذه النظرية على الشروط التالية :

أ- أن يتوفر لدى الفرد اهتمام بالمحفزات المالية ، وهذا ما يمكن أن يتحقق لدى الأفراد العاملين الشباب.

ب- اعتقاد الفرد بوجود ارتباط قوي بين الأداء والمردود، أي أن الأداء العالي يصاحبه مردود عالي.

ت- اعتقاد الفرد بأن هناك احتمال قوي وكبير بأن الجهود التي يبذلها تقود إلى أداء ناجح.² وتقوم هذه النظرية على ثلاثة عناصر أساسية تتضمن أهم المتغيرات والعلاقات التي تركز عليها وهي:

1/ التوقع (l'espoir) : ويشير إلى العلاقة بين النتيجة المتوقعة والمكافأة التي يحصل عليها الفرد فإذا تيقن الفرد أن النتيجة المرغوبة لديه لا تتحقق من خلال زيادته للمجهود وإنما تتحقق نتيجة أخرى لا يرغبها ، فإن الدافع على العمل يضعف لأن الفرد يعلم مسبقا أنه لا توجد علاقة بين المكافأة والنتيجة المرغوبة ، ويعبر عن التوقع بقيمة احتمالية تتراوح من 0 إلى 10³.

2/ الوسيلة (Instrumentality): العلاقة بين الأداء والعائد- يشير إلى مدى قناعة الفرد واعتقاده بأن تحقيق نتيجة أو عائد من المستوى الأول (الأداء والانجاز المحقق) سيؤدي إلى تحقيق نتيجة أو عائد من المستوى الثاني، فمثلا يكون لدى الفرد دافعية إذا كان مقتنعا ويتوقع بأن الأداء والإنجاز المتميز (نتيجة مستوى أول) ينظر إليه كوسيلة مساعدة في تحقيق الترقية (نتيجة مستوى ثاني)، أي بمعنى أن الموظف ينظر إلى الأداء والانجاز إذا ما كان يشكل وسيلة لتحقيق العائد/ المنفعة⁴.

1- أس عبد الباسط عباس : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (العلوم السلوكية)، دار المسيرة ، عمان الاردن ، ط 1 ، 2011.

2- خالد عبد الرحيم الهيتي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن ، الطبعة 2 ، 2005 ، ص 264 .

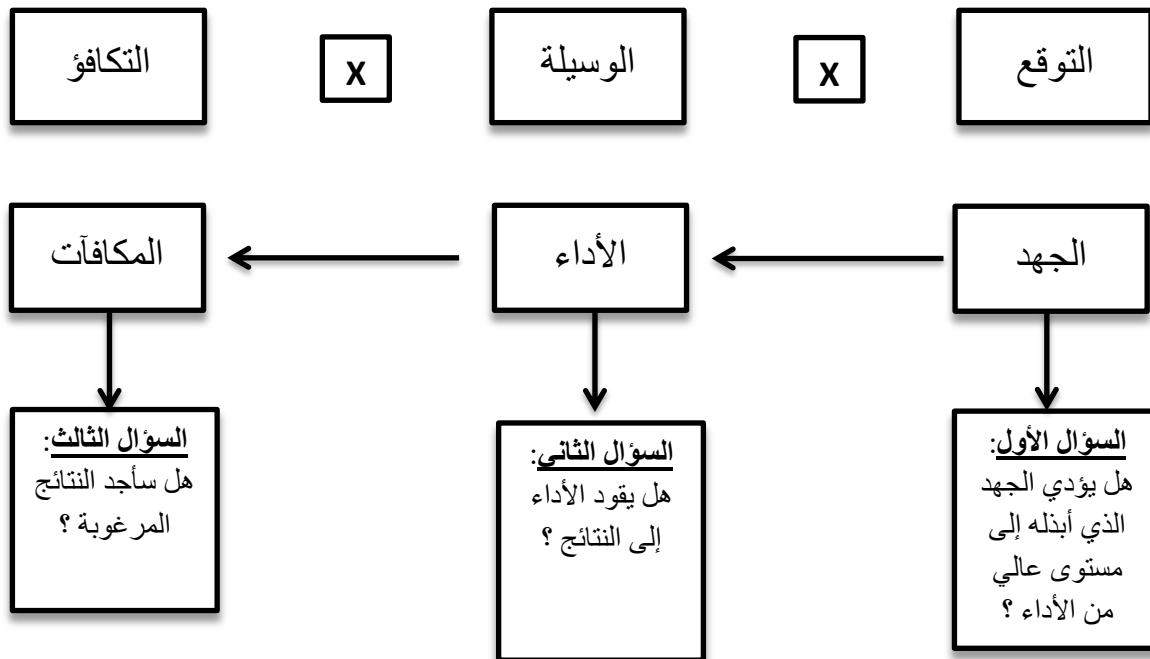
3- عبد الفتاح بوخمخ ، مرجع سبق ذكره ، ص 229.

4- حسين حريم ، المرجع السابق ، ص 116.

03/ التكافؤ (Valence) : هي القيمة التي يعينها الشخص لمكافأته المنشودة قد لا يكون مستعداً للعمل الجاد لتحسين الأداء إذا كانت المكافأة على هذا الأداء المحسن ليست كما يريد ، فالمهم ليست القيمة الفعلية للمكافأة وإنما قيمتها الإدراكية في عقل العامل ، فقد يكون الدافع لشخص ما على العمل الجاد ليس الحصول على رفع الأجور ولكن للحصول على الاعتراف والمكانة ، وقد يكون شخص آخر أكثر اهتماماً بالأمن الوظيفي ¹.

يلاحظ من محتوى هذه النظرية بأنها الأكثر تركيزاً على الحوافز المالية وأثرها في الأداء ، حيث أن تحقق الشروط الوارد ذكرها أعلاه يعني بأن الحوافز المالية مسؤولة مباشرة على الأداء . اعتماداً فإن هذه النظرية توجه المنظمات إلى اعتماد الحوافز المالية كوسائل لتحسين الأداء ، وأن عملية التحفيز لا يمكن أن تنجح إذا لم تركز على الجانب المالي في المحفزات ².

شكل رقم 13 يوضح خلاصة نظرية التوقع



(المرجع : نصرت عبد الرحيم مداح ، مرجع سبق ذكره ص 253)

1- نصرت عبد الرحيم مداح ، المرجع السابق ، ص 253.

2- خالد عبد الرحيم الهيتي ، المرجع السابق ، ص 265.

5-2- نظرية المساواة (العدالة) Equity Theory لأدام المنشورة سنة 1965

تنسب نظرية المساواة في الدافعية إلى الكاتب آدم (Adam j. Stacey) وقام بتطوير واختبار نظرية المساواة في الدافعية أثناء عمله باحثاً نفسياً في شركة الكهرباء العامة في نيويورك بالولايات المتحدة الأمريكية¹.

وهناك أربعة مفاهيم لهذه النظرية :

- * **الإنسان** : المقصود به ذلك الفرد الذي تصيبه العدالة أو يمسّه الظلم .
- * **المرجع المقارن** : وهنا يقوم الشخص بمقارنة نفسه بفرد أو مجموعة من الأفراد الذين يقومون بنفس المهام التي يقوم بها وقد يكونوا جيرانه أو أصدقائه أو زملائه أو أن يقارن الشخص نفسه بالنظام والذي يشمل على سياسات الأجور وسياسات الإدارة .
- * **المدخلات** : المقصود بالمدخلات هي الخصائص التي يحملها الشخص إلى العمل مثل المهارات والخبرات والمؤهلات العلمية والعمر ... إلخ .
- * **المخرجات** : وهي العائدات التي يتلقاها الشخص من عمله مثل الراتب².

إذن يقارن العمال وفقاً لنظرية العدالة الجهد المبذول من قبلهم وإمكانية المكافأة على أساس ذلك الجهد ومن ثم يحددون مدى عدالة المنظمة، وتتحقق العدالة عندما يرى العمال أن جهودهم متساوية مع المكافآت، غير أن الموظفون لا ينظرون فقط إلى المكافآت المحتملة، بل ينظرون كذلك إلى مزايا الآخرين ويحدث الاحتاف عندما يشعر الموظفون بأن مكافأتهم أقل من المكافآت المقدمة للأشخاص الآخرين الذين يشاركون نفس أعباء العمل، وقد يعكس الموظفون الذين يشعرون أنهم يعاملون بطريقة غير منصفة ذلك بالسلوكيات الآتية³ وفقاً لرؤية الباحث :

- بذل أقل جهد ممكن ظناً منهم أن ذلك يحقق لهم نتيجة وعي التحكم في مستوى الأجر .
- الشعور بالاغتراب وعدم الانتماء للمنظمة وبالتالي يميلون إلى تخفيف الأداء.
- الشعور بعدم الرضى وانخفاض الروح المعنوية لديهم.

1- حسين حريم ، مرجع سبق ذكره ، ص 120

2- نعيم إبراهيم الظاهر: تنمية الموارد البشرية، دار عالم الكتب الحديث، ط 01، الأردن، 2009، ص ص 199، 200.

3- نصرت عبد الرحيم مداح ، المرجع السابق، ص 251.

" إذن هذه النظرية تعني أن الشعور بعدم العدالة هو وسيلة تثبيط ومصدر إحباط، لذلك فإن على المنظمة أن تعمل على تحقيق شعور العامل بالعدالة قدر الإمكان، لاحظ أن المطلوب هو الشعور وليس مجرد العدالة بمعنى أنه لا يكفي أن تعدل ولكن يجب أن يعرف الموظف أن القرارات عادلة، لذلك فإن عمليات التقييم لأداء الموظفين لا بد أن تتبع قواعد محددة وأن تتم بقدر كبير من الجدية"¹.

06/ نظرية الاستثمار في الرأس المال البشري لـ "سشولتز" Schultz (1979).

يعد مفهوم "سشولتز" للاستثمار في رأس المال البشري، إسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد حيث أشار إلى ضرورة اعتبار كفاءات ومعرفة الفرد شكلا من أشكال رأس المال الذي يمكن الاستثمار فيه.

فمن وجهة نظر "سشولتز" أن هذا النوع من الاستثمار قد حقق معدلات أسرع في النمو في المجتمعات الغربية كما حققه الاستثمار في رأس المال المادي، ومن هنا فهو يرى أن نمو رأس المال البشري يمكن أن يكون من أهم السمات المميّزة للنظام الاقتصادي.

وقد بنى "سشولتز" مفهومه لرأس المال البشري على ثلاث فرضيات أساسية وهي :

1- النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات المادية يرجع أساسا إلى زيادة

في المخزون المتراكم لرأس المال البشري.

2- يمكن تفسير الاختلافات في الإيرادات وفقا للاختلافات في مقدار رأس المال البشري

المستثمر في الأفراد.

3- يمكن تحقيق العدالة في الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال

التقليدي².

من هذا المنطلق نرى أن "سشولتز" قد أولى اهتمام كبير للعنصر البشري في العملية الانتاجية داخل المؤسسة، حيث دعا إلى الاستثمار في رأس المال البشري كونه يعتبر المحور الأساسي في العملية الانتاجية، و باعتباره لا يقل أهمية عن العوامل المادية أو رأس المال المادي، فالإنسان هو الذي يقوم بالأداء الفعلي وليس الآلة، ذلك أن الآلة لا يمكن أن تعمل أو تؤدي دورها في العملية

1 - المرجع السابق ، ص 251.

2- سامي بودبوس ، خالد زهمول : مرجع سبق ذكره ، ص ص 55 ، 56.

الانتاجية دون تدخل من العنصر البشري، باعتبار أن هذا الأخير هو المحرك الأساسي لعجلة الإنتاج والتنمية الاقتصادية.

- نقد عام لنظريات الحاجات :

إن نظريات الحاجات تبدو سهلة الفهم حيث تتناول أصعب المفاهيم (الدوافع) وتحاول تحليله وتبسيطه وتقديمه في نماذج واضحة حتى يتمكن المسIRON في المجال التنظيمي من الاستفادة منها عمليا.

ولكن النظرية مهما كانت جذابة ومتناسقة فإنها تحتاج إلى بحوث علمية للتأكد من صحتها، فالنظرية مهما كانت تقدم تفسيرات منطقية فإن هذه التفسيرات تبقى مجرد افتراضات يرفضها أو يؤكدتها البحث الأمبريقي.

- كذلك فإن نظريات الحاجات لم تلق من البحوث الإمبريقية التأكيد الضروري الذي يطمئن الباحثين والمسIRين والمشرفين إلى فائدتها في ميدان التسيير والتنظيم وبالعكس .

وإن الدراسة الميدانية التي أجراها كل من "هال (Hall)" و"نجيم (nougaim)" سنة 1968 وكذلك دراسة (Suttle Lawler) في سنة 1972 لم تؤكد ما ذهب إليه (ماسلو) من فرضيات بخصوص ترتيب وأهمية الحاجات (لاندى واترومبو سنة 1976)، ومهما يكن فإن نظريات الحاجات التي هي رهينة الفكر الغربي المادي مازالت تدرس في الجامعات الغربية كتناول نظري لموضوع الدوافع بصفة عامة.¹

أما بخصوص المقاربة النظرية التي اعتمدها الباحث في دراسته لموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية، فقد تبنى الباحث نظريتي "العلاقات الإنسانية لـ إلتون مايو (Elton Mayo)" و"نظرية الحاجات الإنسانية لأبراهام ماسلو" (Abraham MASLOW)، ويأتي اختيار الباحث للنظرية الأولى (نظرية العلاقات الإنسانية) ، كون أن هذه النظرية اهتمت بالجوانب الإنسانية في العمل والتي على أساسها يتحدد مستوى الانتاجية وتحقيق الفعالية التنظيمية ، حيث استند الباحث في هذا الإطار بنتائج تجارب مدرسة هاوثورن (Hawthorne) بقيادة التون مايو (Elton Mayo) ، التي انطلقت في البداية بدراسة تأثير ظروف العمل الفيزيائية خاصة الانارة والضجيج على مردود العاملين في المؤسسة ، كما أن هذه النظرية اهتمت كذلك من خلال التجارب المتعددة

1- مصطفى عاشوري: مرجع سبق ذكره، ص ص 107، 108 .

التي قامت بها بدارسة مناخ العمل ، وكشفت كذلك على أثر الجوانب النفسية والنفسية الاجتماعية في العمل على تحسين الانتاجية، ودورها كذلك في تحقيق العلاقات الجيدة في العمل، وبالتالي تعد هذه النظرية من المنطلقات الفكرية التي اعتمد عليها الباحث في دراسة مناخ العمل بالمؤسسة محل الدراسة باعتبار أن هذا الأخير (مناخ العمل) يؤثر على جودة حياة العمل للموارد البشرية ، أما بالنسبة لنظرية الحاجات الانسانية "لأبراهام ماسلو" فقد تبناها الباحث لمعرفة طرق التحفيز وأساليب العمل ، وتحديد الاحتياجات الانسانية التي تؤثر على سير العمل وعلى مستوى الاداء بالمؤسسة ، والذي على أساسه يمكن قياس مدى تأثير هذه الحاجات الانسانية على تحقيق رضا الموارد البشرية وعلى رفع مستوى الانتاجية، وبالتالي تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ، لاسيما وان هذه النظرية حددت جملة من الاحتياجات الأساسية والتي تعتبر كمؤشرات للدراسة في موضوع بحثنا كالحاجات الفيزيولوجية ، حاجات الأمن والسلامة ، والحاجات الاجتماعية.

خلاصة الفصل:

أهم ما يميّز هذا الفصل هو أنه وضع القاعدة النظرية التي يبنى عليها موضوع الدراسة المتمثل في جودة حياة العمل، حيث حدّد هذا الفصل المرجعية النظرية التي انطلقت منها الدراسة في محاولة لفهم ماهية جودة حياة العمل، وتحديد الظروف أو المسببات التي أدت إلى بروز أو نشأة هذا المفهوم، كما ساهم هذا الفصل في تحديد أهم الأطر الفكرية المتعلقة بالموضوع من خلال تحديد مفهومه وفهم ابعاده، ناهيك عن إبراز أهمية جودة حياة العمل بالنسبة للموارد البشرية داخل منظمات الأعمال أو الهيئات المستخدمة، وما يمكن أن تحققه من مكاسب وفوائد تعود بالفائدة على المنظمة أو المؤسسة، بالإضافة إلى ذلك فإن هذا الفصل قدّم أهم المقاربات النظرية المدعّمة لموضوع الدراسة، والتي يمكن الاستفادة منها في ربط موضوع الدراسة بإطار نظري معين، وكذا الاستفادة منها في الدراسة الميدانية والمعالجة المنهجية لموضوع الدراسة.

الفصل الثالث

تمهيد

أولاً- مدخل عام إلى قانون العمل

ثانياً- تشريعات العمل الدولية والوطنية

ثالثاً- العمل اللائق كمدخل لتعزيز جودة حياة العمل

رابعاً- جودة حياة العمل كمدخل لتحقيق العمل اللائق

خلاصة الفصل

تمهيد :

نتناول في الفصل الأطر القانونية المنظمة لجودة حياة العمل، حيث نستعرض في البداية مدخل عام إلى قانون العمل، ثم نتطرق إلى تحديد تشريعات العمل الدولية والوطنية ، يكون فيها التركيز على منظمة العمل الدولية وتحديد صلاحياتها، ثم التطرق إلى منظمة العمل العربية من حيث تحديد النشأة وعرض صلاحياتها ، ثم نعمل تحديد الإطار العام لتشريعات العمل الوطنية ، التي يتناولها قانون العمل الجزائري 11/90 ، الاتفاقيات الجماعية ، و النظام الداخلي ، كما سيتم التركيز هنا على العمل اللائق كمدخل لتعزيز جودة حياة العمل، من خلال تحديد نشأة ومفهوم العمل اللائق، ثم التعرض إلى مبادئ ومعايير العمل اللائق، وفي الأخير تستعرض الإطار القانوني للعمل اللائق.

أولا :مدخل عام إلى قانون العمل

01/ الخلفية التاريخية لقانون العمل وتطوره

كان للثورة الصناعية أثرها الكبير في تغيير أسلوب الإنتاج، وعلاقات العمل، حيث اشتدت المنافسة بين أصحاب العمل بحثا على أكبر ربح ممكن بأقل النفقات، وذلك بزيادة ساعات العمل التي تراوحت آنذاك بين 12 و16 ساعة في اليوم الواحد، وبتشغيل النساء والقصر وساعد على ذلك كله سيادة " مبدأ سلطان الإرادة القائمة على تعاقد العمال مع أصحاب العمل دون تدخل الدولة في توجيه الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

انعكست هذه الظروف السيئة على الوضعية الاجتماعية للطبقة العاملة، حيث عاش العمال معيشة قاسية وتعرض المنضمون إلى التجمعات المطالبة بتحسين الأوضاع المهنية للتسريح، كون أن التشريعات الداخلية كانت تقيد حرية العمال في التجمع والاتحاد¹.

"هذه الأسباب كانت الدافع المباشر لتدخل الدولة بواسطة تشريعات عمالية لتنظيم العلاقة بين العمال وأرباب العمل، والبحث عن إعادة توازن للعلاقة المهنية، لكنها باءت كلها بالفشل إلى غاية سنة 1884- عهد الجمهورية الثالثة - والتي قامت بإصلاحات عميقة تجسدت فيما يسمى بقانون العمل الحديث بصور قانون 21-3-1884، والذي كرس حرية تكوين الجمعيات المهنية أي النقابات حيث أصبح لكل من العمال وأرباب العمل الحق في تكوين والانضمام لنقابات للدفاع عن مصالحهم وحقوقهم بصفة جماعية"².

"وفي سنة 1906 صدر قانون يتعلق بحماية العمال ضد حوادث العمل ، كما صدر في نفس السنة قانون آخر يتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل بـ 48 ساعة في الأسبوع مع تحديد فترة الراحة الأسبوعية . وفي سنة 1910 صدر قانون ينظم التعاقد للعمال والفلاحين"³.

1- بن عزوز بن صابر : مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة مدعمة بقرارات المحكمة العالية ، دار النشر الجامعي الجديد ، تلمسان ، الجزائر ، 2020 ، ص ص 11، 12 .

2- عبد الرحمن خليفي : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الحجار عناية ، 2008، ص 12.

3- سعيد طربيت : دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي ، دار هومة ، الجزائر ، 2019، ص 14.

"وبظهور الثورة البلشفية والنظام الاشتراكي تزايد تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بعد أن كانت في السابق متروكة لقواعد العرض والطلب وقد فسّر هذا التوجه بأنه مواجهة المد الشيوعي. وبذلك تم إقرار الحق النقابي والحق في التفاوض الجماعي والحق في ممارسة الإضراب ضمن إطار القانون والحق في الضمان الاجتماعي والتقاعد وغيرها من الحقوق الثابتة والتي أقرتها فيما بعد المنظمات الدولية"¹.

02/ تعريف قانون العمل:

تعددت التعاريف المقدمة حول قانون العمل حسب اختلاف وجهات نظر الفقهاء ورجال القانون في تحديد هذا المفهوم ومجال تطبيقه .

ولقد عرّف جانب من الفقهاء قانون العمل على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات القانونية المتعلقة بالعمل التابع المأجور .

في حين عرّفه جانب آخر من الفقه على أنه " مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العمل الخاص التابع المأجور، أي كان نوعه، وأي كان الاسم الذي يطلق على القائم بالعمل: مستخدم ، عامل ، مدير أو موظف، وأي كان مقدار الأجر وطريقة حسابه وصورته"².

إلا أن قانون العمل وفقاً للنظرة الاجتماعية الحديثة يمثل مجموعة الأحكام والقواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية وما ترتبه من آثار ، والناشئة بين العمال وأصحاب العمل في إطار العمل التبعية. ومن ثم فإن محتوى قانون العمل أصبح يتكون من الأحكام التشريعية والتنظيمية وعقود العمل الجماعية والنظم الداخلية والتي تطبق على مختلف فئات العمال وقطاعات العمل، إلا ما أستثنى بنص خاص مثل الموظفون العموميون والقضاة والمستخدمون التابعون للدفاع الوطني وغيرهم . هذا ويتخطى نطاق تطبيق قانون العمل بمفهومه الاجتماعي الحديث حدود العلاقات الفردية والجماعية ليشمل العديد من المجالات المرتبطة

1- عبد الرحمن خليفي : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار/ عناية ، طبعة منقحة ومزينة ، 2014، ص 13.

2- هيثم حامد المصاورة: المنتقى في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان/الأردن، الطبعة 01، 2008، ص 20.

بالمجتمع مباشرة مثل سياسات التشغيل ومكافحة البطالة والتكوين المهني والتمهين والنظافة والأمن في محيط العمل والضمان الاجتماعي وغيرها¹.

ويعرّف الباحث قانون العمل "على أنه مجموعة القواعد القانونية التي تحكم العلاقات الفردية والجماعية في ميدان العمل ضمن العلاقة الناشئة بين العامل وصاحب العمل ، وذلك بمناسبة الجهد الفكري أو العضلي الذي يقوم به العامل في إطار عمل مأجور يقع تحت سلطة وإدارة صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة.

03/ أهمية قانون العمل :

قانون العمل تشريع مركب، متعدد العناصر، تتداخل فيه مكونات اجتماعية واقتصادية وسياسية، وهذه العناصر الثلاثة المتلاقية فيه تتناقض بالطبيعة مع بعضها إلى حد كبير ويصعب التوفيق بينها، خاصة عندما نريد وضع أحدها بشكله الأمثل.

فقانون العمل يحدد إلى درجة كبيرة شروط الوجود لأكثر فئات الناس عدداً، ونعني بذلك العمال، وأصحاب العمل بأن واحد، وهو يتابع تلك الفئات في كثير من تفاصيل حياتها الفردية، والعائلية، والاجتماعية، والثقافية. فهو يتدخل في قضايا الأجور، وتوقيت العمل، والراحة الأسبوعية والإجازة السنوية، والحالات المرضية، وغير ذلك كثير، ولا نبالغ بعد ذلك أن نقرر أنه بمقتضى قانون العمل يتحدد الوضع الانساني أو اللاإنساني لحياة العمال².

وتبدو أهمية قانون العمل وما يمكن أن يحدثه من آثار ايجابية في مجال العمل من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية .

03-01 من الناحية الاجتماعية : تظهر الأهمية الاجتماعية لقانون العمل فيما يمكن أن يوفره

من حماية للعمال في محيط العمل ، وذلك بالتنظيم المستمر ولمختلف الحقوق المهنية التي تتسع وتتطور تماشياً مع التطور العلمي والتكنولوجي الحديث.

1- بشير هدي: الوجيز في شرح قانون العمل ، علاقات العمل الفردية والجماعية ، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، ط 2 ، 2009، ص ص 24، 25.

2- محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، دار المعارف للطباعة، ط 5 ، جامعة دمشق، سوريا، 1991/1990، ص 26.

وعليه تظهر عناصر الحماية الاجتماعية للعمال في عدة أحكام وقواعد متعددة ومتنوعة نذكر منها:

أ- تقرير الأجور العادلة لا سيما من حيث الحد الأدنى الوطني المضمون، وضرورة المحافظة على القدرة الشرائية للعامل. كما يتدخل قانون العمل في تنظيم مدة العمل وتقرير الراحة والعطل المختلفة حيث ينعكس هذا التدخل التنظيمي على الوضع الاجتماعي للعامل بترقيته وتحسين موقعه في العمل .

ب- وضع تقرير أحكام وقواعد تتعلق بتحسين شروط العمل وظروفه، لا سيما من حيث الأمن والوقاية الصحية في العمل، وكذا القواعد الخاصة ببعض فئات العمال مثلا المعوقين والنساء والأحداث.

ت- وضع تقرير بعض القواعد والاجراءات الخاصة بالمحافظة على مناصب العمل والتقليل من ظاهرة تسريح العمال بمختلف أشكاله، وهو ما أصبح يشكل أهم المطالب العمالية الحديثة¹.

02-03: الأهمية الاقتصادية: يساعد قانون العمل على القضاء على البطالة وتوفير فرص عمل لأكثر قدر ممكن من الأفراد عبر تحديد ساعات العمل وتخفيضها في بعض الأحيان. وقانون العمل كذلك يعد أداة مهمة في إطار رسم السياسات والمخططات الاقتصادية العامة والشاملة، فسياسة رفع أجور العمال مثلا تؤثر على القوة الشرائية وزيادة الطلب على المنتجات، وبالتالي إلى زيادة الطلب في سوق العمل، أما سياسة تثبيت الأجور فإنها تستخدم عادة للتخفيف من حدة التضخم ومحاربته .

وبتعبير آخر، فإن قانون العمل يكتسب أهمية مباشرة في إطار تنظيم علاقة العمل، وأهميته غير مباشرة عندما يستخدم للتأثير على السياسات الاجتماعية والاقتصادية في الدول المختلفة، لا سيما تلك التي يشكل فيها العمال طبقة كبيرة من المجتمع².

بناء على ما سبق يمكن القول أن أهمية قانون العمل تنحصر في النقاط التالية :

- تنظيم سوق العمل من خلال ضمان الرقابة على طلبات العمل وطرق توزيع فرص العمل وبالتالي التقليل من معدات البطالة.

1- بشير هدي : مرجع سبق ذكره ، ص ص 28 ، 29 .

2- هيثم حامد المصاورة: مرجع سبق ذكره ، ص ص 26، 27 .

- تحديد القواعد والاجراءات التي تنظم وتحدد العلاقات المهنية بين صاحب العمل والمستخدمين.
- توفير الحماية القانونية للعمال من كل الضغوطات أو الممارسات الغير مشروعة التي قد يتعرضون لها بمناسبة العمل أو ادائه تحت سلطة وإدارة صاحب العمل.
- السهر على حماية حقوق العامل المهنية لا سيما ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي.
- تنظيم العلاقات الاجتماعية في ميدان العمل من خلال ضمان الحقوق الأساسية في العمل وتحديد الواجبات.
- تحديد قواعد واجراءات الصحة السلامة المهنية الكفيلة بحماية العمال من الأخطار المهنية.
- حماية حقوق العمال المتعلقة بالأجور كضمان الحد الأدنى من الأجور ونبذ سياسة التعسف في منحها وتوزيعها.
- تحديد القواعد والإجراءات القانونية التي تسمح للعمال بالدفاع عن حقوقهم المهنية ضمن الطرق الأساليب المحددة قانونا .

ثانيا / تشريعات العمل الدولية والوطنية

يقصد بتشريعات العمل الدولية والوطنية مجموعة القواعد والأحكام القانونية التي تحدد وتنظم علاقات العمل الفردية والجماعية ، فمنها الوطنية الصادرة عن المشرع الجزائري مثل قانون علاقات العمل 11/90 ، قانون الوظيفة العمومية ، ومنها ما هو دولي صادر عن هيئات ومنظمات دولية ذات الاهتمام بشؤون العمل مثل الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية .

01/ تشريعات العمل الدولية :

ونقصد بها مجموعة القواعد والأحكام المتعلقة بالعمل الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والوطنية والتي تصدر على شكل اتفاقيات وتوصيات تجسد حقوق الانسان المرتبطة بالعمل.

1-1 منظمة العمل الدولية :

تعد منظمة العمل الدولية **l'organisation internationale du travail**، باللغة الفرنسية ورمزها OIT أو **International Labour Organisation** والتي يرمز إليها باللغة الانجليزية **ILO** أول وأقدم منظمة عالمية ظهرت في بداية الأمر في شكل " جمعية دولية للحماية القانونية للعمل " بسويسرا عام **1901** ، ولقد انبثقت على هذه الجمعية عدة معاهدات منها معاهدة **1905** المتضمنة منع تشغيل النساء ليلا في القطاع الصناعي¹ ، ولقد تم انشاء منظمة العمل الدولية في انعقاد " مؤتمر السلم " في سنة **1919** بباريس ، وحدد قانونها الأساسي في الجزء الثالث عشر من معاهدة فرساي **Traite de Versailles** . ويتشكل أعضائها من الدول المنخرطة في 01 نوفمبر 1945 وكذلك الدول الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة للذين يصادقون على الاتفاقية وكذلك الدول غير الأعضاء في منظمة الأمم المتحدة والذين تقبل المنظمة عضويتهم².

ولقد بذلت الجزائر جهوداً للالتزام باتفاقيات منظمة العمل الدولية وبالأخص التقيّد بمجموعة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية للعاملين، وهو الأمر الذي دفعها إلى التصديق على نحو تسعة عشرة (19) اتفاقية دفعة واحدة لتحقيق الاعتراف التقني والعمل بحقوق الإنسان للعامل، شأنها في ذلك شأن كرامة الإنسان المتأصلة فيه³.

2-1 صلاحيات منظمة العمل الدولية

خلال السنوات الأولى من انشاء منظمة العمل الدولية ، كانت اختصاصاتها موضع اعتراض واختلاف ، لأن معاهدة فرساي التي أوجدتها ، عدت أهدافها بعبارات عامة غير محددة ، وقد جرت محاولات لتقليص اختصاصات المنظمة ، خاصة في فترة الازمات الاقتصادية التي أعقبت الحرب العالمية الاولى ، والتي لم تكن لتسمح بالتوسع في اقرار الامتيازات الاجتماعية والعمالية ، مما أوجد توجهها نحو محاولات للحد من صلاحيات المنظمة في بعض المجالات وبالنسبة لبعض فئات العمال، وفي اعلان فيلادلفيا لعام 1944 حددت أهداف المنظمة بما بين أبعاد صلاحياتها⁴.

1- بن عزوز بن صابر: مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سبق ذكره ، ص 127.

2- خليفي عبد الرحمان : محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم ، الحجار عناية ، ص ص 52،53.

3- عمر سعد الله : الممارسة الجزائرية للقانون الدولي الاتفاقي للعمل، دار الكتاب الحديث، المكتبة الوطنية الجزائرية، الجزائر ، 2023، ص 105 .

4- محمد فاروق الباشا ، مرجع سبق ذكره ، ص 99.

2-1 منظمة العمل العربية

منظمة العمل العربية هي إحدى الوكالات الإقليمية المتخصصة العاملة في نطاق جامعة الدول العربية ، وهي تعمل على تنسيق وتوحيد الجهود في قضية واحدة هي قضية العمل، وهدفها الأساسي هو معالجة مشكلات العمل واعداد تشريعات ومستويات عمل تتلاءم والواقع العربي وتقديم المعونة الفنية من خبراء ومنح ومعدات، في مجالات العمل المختلفة .

وتسعى المنظمة لرسم الاطار القانوني والتنظيمي الملزم للحكومات، في اطار أن لكل انسان حق العمل والرفاهية المادية والروحية في جو الحرية والكرامة، وتعنى المنظمة كذلك بتطوير تشريعات العمل بصورة عامة في الدول العربية للارتقاء بمستوى الطبقة العاملة والاسهام في تطوير الانتاج¹.

4-1 نشأة منظمة العمل العربية :

يرجع تاريخ إنشاء منظمة العمل العربية إلى 1965، حين انعقد مؤتمر وزراء العمل للدول العربية في بغداد، تم خلاله عرض مشروع ميثاق عربي للعمل قصد تكوين منظمة ثلاثية التمثيل على غرار منظمة العمل الدولية ، وبعد عدة مؤتمرات تمت المصادقة على المشروع من قبل 10 دول عربية من بينها الجزائر، وتطبيقا لذلك تم الإعلان عن قيام المنظمة العربية للعمل في المؤتمر المنعقد بالقاهرة سنة 1971 واعتبرت هذه الاخيرة منظمة مختصة تابعة لجامعة الدول العربية².

5-1 أهداف منظمة العمل العربية :

وبالرجوع إلى ميثاق المنظمة نجد أن أهداف هذه الأخيرة تنحصر في بعث التعاون العربي في مجال العمل عن طريق تبادل الخبراء والمساعدات الفنية، وحماية القوى العاملة عن طريق تدعيم الحركات النقابية العربية، وتكوين العمال على الرفع من قدراتهم المهنية، بالإضافة إلى نشر الثقافة العمالية عن طريق انشاء المعاهد للبحوث والدراسات تجسيدا لهذا الهدف أنشئ المعهد الوطني للعمل بالجزائر سنة 1971 والذي أصدر العديد من المجالات منها المجلة للجزائرية للعمل³.

1- المرجع نفسه ص 118.

2- بن عزوز بن صابر : مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص ص 140، 141.

3- المرجع السابق ص 141.

وقد أصدرت هذه المنظمة منذ انشائها إلى غاية نهاية سنة 1997 حوالي 18 اتفاقية، حصلت على حوالي 73 تصديق، مع الملاحظة أن الجزائر قد صادقت على ثلاثة (03) اتفاقيات فقط بمناسبة انعقاد مؤتمر العمل العربي في الجزائر سنة 2006¹.

02/ تشريعات العمل الوطنية

ويقصد بها تشريعات العمل الصادرة عن الهيئات والمؤسسات التشريعية في الجزائر ممثلة في :

2-1 الدستور الجزائري :

تتضمن أغلب دساتير الدول في العالم، بعض المبادئ والأحكام العامة في مجال العمل والعلاقات العمالية، ويأتي الدستور في أعلى ترتيب الهرمي لقوانين الدولة، والمصدر الأول والاساسي لمختلف الأحكام والقواعد التي تتضمنها هذه القوانين، وقد تضمنت مختلف الدساتير الجزائرية المتعاقبة بعض الأحكام والمبادئ العامة للعمل، من بينها دستور 1996 الذي أكد على العديد من المبادئ في مجال العمل، منها الحق في العمل والحق في الحماية، وحق الإضراب، والحق النقابي وهي الأحكام الواردة في الفصل الخاص بالحقوق والحريات الأساسية للمواطن . وعليه فإن الأحكام والمبادئ العامة الواردة في الدستور تمثل الإطار العام المحدد والموجه لمضمون الأحكام والنصوص القانونية والتنظيمية للعمل ، سواء عند انشائها أو تعديلها أو إلغائها وهو ما تجسد في التشريع الجزائري بمراجعة مختلف الاحكام المتعلقة بعلاقات العمل لتصبح منسجمة مع المبادئ الدستورية، ويمثل المجلس الأعلى الدستوري الجهاز العام الذي يتضمن مطابقة هذه الأحكام والنصوص لاسيما تلك المتعلقة بالحقوق الأساسية المرتبطة بعلاقات العمل للمقاييس والمبادئ الدستورية وذلك عن طريق الآراء والقرارات التي يصدرها².

2-2 قانون العمل الجزائري 11/90 :

"قانون العمل الجزائري هو مجموعة القواعد القانونية التي تنظم الروابط القانونية الناشئة عن العمل بشرط أن يكون العامل تابعا وخاضعا لرب العمل في تأديته للعمل وأن يكون تحت إشرافه

1- أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2 ، 2013 ، ص 195.

2- بشير هدي ، المرجع السابق ، ص ص 32،33.

ورقابته، كما ينظم علاقات العمل الجماعية وما يترتب عن العلاقة من حقوق والتزامات للطرفين¹، وهو أحد فروع القانون الخاص الذي يهتم بتنظيم علاقات الأفراد مع بعضهم، ولقد حددت المادة الأولى من قانون العمل 11/90 نطاق تطبيق هذا القانون، حيث قضت على أنه "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، ويعتبر العمال الأجراء في نظر المشرع كل شخص يؤدي عملا يدويا، او فكريا مقابل أجر، ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي ، أو خاص يدعى المستخدم².

وبناء على ما سبق يمكن القول أن قانون العمل هو مجموعة القواعد القانونية التي تحكم وتنظم علاقات العمل التي تنشأ بين العمال وأصحاب العمل، وذلك بمجرد العمل تحت سلطة وإشراف شخص طبيعي أو معنوي يدعى المستخدم.

02-03 أهمية قانون العمل الجزائري :

تكمن أهمية قانون العمل الجزائري في كون أن قواعده تضم العديد من القواعد التي تنظم عقد العمل الفردي، وعقد العمل المشترك، مثل: تحديد عدد ساعات العمل ، وحق العامل في الإجازات الأسبوعية أو السنوية بأجر، ووضع حد للمعدل الأدنى للأجور، وطريقة إنهاء عقد العمل دون تعسف، وتعويض العامل في حالة فصله بشكل تعسفي، ومن الناحية الاقتصادية فإن قانون العمل الجزائري يبسط حماية كبيرة ضد استغلال أصحاب العمل، وبشكل خاص فيما يتعلق بالأجور، حيث يمكن العمال من تحصيل أجور عادلة توفر لهم أسلوبا معيشيا لائقا ومناسبا للارتفاع في الأسعار والقدرة على الشراء ، وبالتالي يزيد الطلب على السلع، وتتسع حركة الاستهلاك، ويزيد الانتاج، وبالتالي يؤثر على النمو الاقتصادي القومي وازدهاره³.

ويرتبط قانون العمل الجزائري أكثر بالحقوق النقابي، والتفاوض الجماعي، والمشاركة في الهيئة المستخدمة (عن طريق لجنة المشاركة)، والضمان الاجتماعي والتقاعد، والوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، والمساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها، والتشغيل الفعلي في إطار عملهم، واحترام السلامة البدنية والعقلية وكرامتهم، والحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير

1- خليفي عبد الرحمان : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي ، مرجع سبق ذكره ، ص 14.

2- عجة الجبالي : قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية ، الجزائر ، 2005 ، ص 155.

3- عمر سعد الله : مرجع سبق ذكره، ص 44 .

المنصب القائم على أهلتهم واستحقاقهم، والتكوين المهني والترقية في العمل، والدفع المنتظم للأجر المستحق، والخدمات الاجتماعية، وقيام كل شخص بعمل لكسب الرزق، والالتزام بضمان حرية اختيار العمل أو قبوله¹.

03/ الاتفاقيات الجماعية :

جاء في المادة 114 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، المؤرخ في 1990/04/21 بنصه على أن الاتفاقية الجماعية للعمل هي " اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل، فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية "².
"الاتفاق الجماعي ، اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل، بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية، ويمكن أن يشكل ملحقا للاتفاقية الجماعية".

"تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ، ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال. كما تبرم بين مجموعة المستخدمين أو منظمة أو منظمات نقابية تمثيلية للمستخدمين من جهة ، أو منظمة أو عدة منظمات نقابية تمثيلية للعمال من جهة أخرى"³.
"ويبرم الاتفاق الجماعي ويصبح ساري المفعول بعد امضاءه من الطرفين والمصادقة عليه من مفتشية العمل وتسجيله بكتابة ضبط المحكمة ويطلع عليه كل العمال وقبل تشغيل العامل لابد أن يكون عالما بمحتوياته، وعند نشوب نزاع يحتكم اليه القاضي ويستلهم منه الحل لأنه ملزم للطرفين وبمطابقة نص قانوني"⁴ .

إذن الاتفاقية الجماعية هي عبارة وثيقة تتضمن مجموعة من الاتفاقات والقواعد ، بعضها مستمدة من تشريعات وقوانين العمل ، تبرم بين النقابات العمالية الممثلة للعمال وبين أصحاب العمل ، يحدد بموجبها اجراءات وشروط العمل المتفق عليها بهدف تنظيم العمل، كما تحدد مختلف الحقوق والتزامات الواجب التقيد بها والمتفق عليها ضمن عقود العمل.

03-01/ نطاق تطبيق الاتفاقيات الجماعية:

1- المرجع السابق : ص ص 106، 107 .

2- المادة 114 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21.

3- محمد الصغير بعلي : قانون تشريع العمل في الجزائر ، دار العلوم ، الحجار عناية ، 2011 ص 73.

4-خليفة عبد الرحمان : محاضرات في قانون العمل ، مرجع سبق ذكره ، ص 51.

"لابد في البداية من تحديد نطاق العمل بالاتفاقيات الجماعية الذي يشمل كافة القطاعات والمؤسسات والفئات العمالية التي تخضع لقانون العمل والنظم التطبيقية له، أي كل المؤسسات والفئات العمالية التي تعتمد في علاقاتها المهنية على عقود العمل الخاضعة لقانون العمل"¹.
"وأهم ما يميز الاتفاقية الجماعية، هو أن تملي قواعد أكثر نفعا للعمال لاسيما ما تعلق منها بتلك المترتبة بظروف العمل، وكذلك نبذ كل أشكال التمييز بين العمال في مجال الأجرة والشغل على أساس السن أو الجنس أو المحابة والعلاقات الشخصية"².

03-02 / الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (ميدان الدراسة)

هي عبارة عن وثيقة تحدد علاقات العمل بمؤسسة سونلغاز، تحتوي على 318 مادة تتضمن مجموعة من الحقوق الأساسية للعمال على غرار ممارسة الحق النقابي، التكوين والترقية المهنية، ساعات العمل والراحة القانونية ، خدمات الضمان الاجتماعي، الوقاية الصحية و الأمن، الأجرة ونظام التعويضات والمكافآت .

وتستند الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (سونلغاز) في مرجعيتها كما جاء في الصفحة 07 من هذه الاتفاقية، "إلى توفير الموارد البشرية واستعمالها على أفضل وجه، من اجل تحقيق النجاعة، وتكرس بالمقابل مختلف أوجه التحفيز، عن طريق الأجور والحقوق الاجتماعية"³. (أنظر الملحق رقم 05 المتعلق بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز للشرق SDC).

04 / النظم الداخلية للعمل:

تشكل النظم الداخلية مصدرا لقانون العمل كونها تجسد إرادة الشركاء الاجتماعيين في مسائل دقيقة وهي - الشروط العامة للعمل - النظام التأديبي - الوقاية والصحة وطب العمل .

1- أحمية سليمان : الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2012 ، ص 270.

2- أنظر أكثر ، المادة 17 ، من القانون المتعلق بعلاقات العمل 90-11.

3- الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق ، قسنطينة ، جويلية 2009 . ص 07.

وقد ألزمت كل تشريعات العمل على المستخدم العام أو الخاص على حد سواء الذي يشغل 20 عاملا فأكثر وجوب مسك نظام داخلي وجوزيا بالنسبة للمستخدمين الآخرين¹. والنظام الداخلي كما عرفته المادة 77 من قانون تشريعات العمل الجزائري 11/90 "هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوماً، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط" وأهم ما يميز النظام الداخلي حسب نص المادة 78 من ذات القانون "أنه تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لا غية وعديمة المفعول"².

وقد حدد المشرع الجزائري المحاور الأساسية للنظام الداخلي في القواعد الخاصة بالتنظيم التقني للعمل وتلك المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن والانضباط والقواعد المتعلقة بالمجال التأديبي المحددة لطبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبة المطابقة وإجراءات التنفيذ³.

05/ النظام الداخلي لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة

عرفت المادة 215 من الاتفاقية الجماعية لشركة سونلغاز النظام الداخلي على أنه "وثيقة تحدد القواعد المرتبطة بالتنظيم التقني للعمل، الوقاية الصحية والأمن، و الانضباط". كما جاء في المادة 217 منها على أنه "تعتبر كل بنود النظام الداخلي التي تلغي أو تحد من حقوق العمال الناتجة عن هذه الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها باطلة وعديمة الأثر"⁴. وعليه فالنظام الداخلي لشركة سونلغاز هو وثيقة تحدد مجموعة من القواعد والالتزامات الواجب تطبيقها والالتزام بها، تتضمن مجموعة من الحقوق التي يتمتع بها العمال والواجبات الواجب تنفيذها والتي تحدها مجموعة النصوص القانونية الواردة في هذه الوثيقة والمقدر عددها ب 202 مادة مدرجة في 40 صفحة، هذا النظام تمت المصادقة بالجزائر العاصمة في 2019/03/17 من قبل المدير العام للشركة. (أنظر الملحق رقم 06 المتعلق بالنظام الداخلي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز SDC).

1- خليفي عبد الرحمان ، محاضرات في قانون العمل ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 50،51.

2- المادتان 77 ، 78 من القانون المتعلق بعلاقات العمل الجزائري 90-11 .

3- بن عزوز بن صابر: مرجع سبق ذكره ، ص 220.

4- المادة 215 ، 217 من الاتفاقات الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (سونلغاز) نقلا عن مديرية التوزيع الطارف. (أنظر الملحق رقم 05).

ثالثا / العمل اللائق كمدخل لتعزيز جودة حياة العمل

01/ نشأة العمل اللائق :

تبنّت منظمة العمل الدولية صراحة مصطلح " العمل اللائق " في جوان 1999، عندما انعقد المؤتمر الدولي للعمل رقم 87، أين قدم خلاله الأمين العام لمنظمة العمل الدولية " خوان ومافيا " تقريرا بعنوان " العمل اللائق " واعتبره المحور الأساسي الذي ستعمل على تحقيقه¹، ولقد تزامن ظهور هذا المفهوم مع وجود مصطلح آخر ساد في الأوساط الأوروبية وهو " الأمن المرن " « **Flexicurite** » بحيث كلا المصطلحين يبحثان عن الجمع بنظرة واحدة كل عناصر التقدم الاقتصادي والاجتماعي منسجمة².

وقد استندت نتائج مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية في (كوبنهاجن 1990)، لمفهوم العمل اللائق الذي وضعته منظمة العمل الدولية، كما حاز هذا المفهوم للتأييد العالمي في مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة في عام 2005، للعولمة العادلة ولأهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع باعتبارها أهدافا مركزية للسياسات الوطنية والدولية ذات الصلة، في عالم يشهد ازدياد الترابط والتعقيد وتدويل الانتاج، حيث تتسم القيم الأساسية المتعلقة بالحرية والكرامة الانسانية والعدالة الاجتماعية والأمن، وعدم التمييز بأنها ضرورية للتنمية الفعالة المستدامة على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي.³

02 / مفهوم العمل اللائق :

اختلفت زوايا النظر الى العمل ، فهناك من ربط مفهومه بالعولمة العادلة والسلم الاجتماعي وبالأجر اللائق والتدريب والمساواة بين الجنسين وهناك من ربطه بالضمان الاجتماعي، وهناك من قال بأن مفهوم العمل اللائق جاء ليربط بين التقدم الاقتصادي والحماية الاجتماعية ، حيث تعددت

1- أوقنون بوسعد، بوعزيز لندة : تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري، مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 2 ، العدد 5 ، جامعة د/ مولاي طاهر سعيدة، الجزائر، 2020، ص125.

2- ليلي يبدى: استراتيجية العمل اللائق للحد من الفقر في الجزائر، حوليات جامعة الجزائر 1 ، المجلد 35 ، العدد 3، الجزائر، 2021، ص 198.

3- منظمة العمل الدولية :دليل معايير العمل الدولية (دليل المتدرب) ،مكتب منظمة العمل الدولية ،جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، 2017، ص 68 .

تعاريفه ومن بينها أنه " العمل المنتج الذي تكون فيه الحقوق محمية والذي يوفر دخلا كافيا للمعيشة مع توفير حماية اجتماعية وأمن وظيفي ويحفظ كرامة الإنسان"¹، ولقد عرّف العمل اللائق من قبل احدى أعضاء الاتحاد العام للعمال الجزائريين بأنه "عقد دائم وأجر كريم لحياة كريمة وقدرة شرائية مناسبة وضمان اجتماعي واحترام اتفاقيات منظمة العمل الدولية"، كما أكد أحد فقهاء القانون أن العمل اللائق في معناه الأوسع "هو الانسان اللائق والمواطن اللائق والحياة اللائقة والتقاعد اللائق والاستقرار الاجتماعي اللائق" كما أن العمل اللائق في أي مكان في العالم يعني ظروف عمل مريحة ودخل مستحق ومتوازن وحماية اجتماعية².

"ويقصد بالعمل اللائق حسب مكتب العمل الدولي " العمل المنتج الذي يؤدي في ظروف تسودها الحرية والانصاف والأمن وكرامة الانسان، والذي يحصل عليه النساء والرجال على قدم المساواة ، ويشكل العمل اللائق محور التقاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية معا، تعزيز الحقوق في العمل والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، مما يؤدي الى الاهتمام بجميع العمال في القطاع المنظم والاقتصاد غير المنظم وبتعزيز القدرات الشخصية للناس بما يؤمن لهم معيشة لائقة من خلال أهدافها الاستراتيجية الأربعة بأسلوب متوازن ومتكامل وخلق الاحساس بوجود هدف مشترك لدى أطراف الانتاج الثلاثة"³.

1- ليلي بيدي :مرجع سبق ذكره ، ص 198 .

2- ماموني فاطمة الزهراء:استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق ، ملحق الحقوق الدولية والتنمية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ، المجلد ، العدد 2 ، 2015 ، ص 114.

3- أوقنون بوسعد ، بوعزيز لندة ، مرجع سبق ذكره، ص 125.

الشكل رقم 14: يوضح مفهوم العمل اللائق

تعريف العمل اللائق



من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج NAPKIN.ai

03/ الإطار القانوني للعمل اللائق :

03-01/ التشريعات الدولية للعمل اللائق :

جاء في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لسنة 1948 في المادة 23 منه على أنه " لكل شخص الحق في العمل وله حرية اختياره بشروط عادلة ومرضية ، كما أن له حق الحماية من البطالة وفي أجر متساو للعمل، وله الحق كذلك في أجر عادل مرض ، يكفل له ولأسرته عيشة لائقة بكرامة الإنسان تضاف إليه عند اللزوم وسائل أخرى للحماية الاجتماعية ، ولكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات حماية"¹.

كما كرس العهد الدولي المتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في العديد من نصوصه مبادئ العمل اللائق منها على سبيل المثال ما جاء في المادة 07 منه على " حق كل شخص في التمتع بشروط عمل عادلة التي تكفل له مكافأة بالمساواة مع كل العمال وهذه الأخيرة تضمن على الأجل أجر منصف وعيشاً كريماً من خلال ظروف عمل صحية، فرص للترقية، تحديد

1- منظمة العمل الدولية ، مرجع سبق ذكره ، ص 30.

ساعات العمل وأوقات الراحة. هذا و تحرص المنظمة الدولية للعمل على تحضير وتحديد الشروط الضرورية للعمل اللائق، بتحديد الحقوق الأساسية للعمل التي تشمل النقاط التالية :

- حرية ممارسة الحق النقابي والاعتراف القانوني بالمفوضات الجماعية .

- إقصاء كل أشكال العمل الشاق والإجباري .

- إلغاء عمل الأطفال.

- إلغاء كل أنواع التمييز في الشغل" ¹.

كما أكدت منظمة العمل العربية على العمل اللائق في العديد من الاتفاقيات العربية التي اعتمدتها نذكر منها الاتفاقية العربية رقم 01 سنة 1966 المتعلقة بمستويات العمل، الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 بشأن مستويات العمل معدلة.²

02-03 / التشريعات الوطنية للعمل اللائق في الجزائر :

لقد بسط الدستور الجزائري حماية خاصة على العامل بهدف رعايته الكافية لأداء مهامه بصورة فعالة، ذلك أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، نظرا لما يشكله ذلك من دعم للإنتاج والانتاجية . والواقع أن حق العمال بالمؤسسة في الحماية يأخذ الظاهرة والصور التالية :

- الحق في الحماية المهنية - والحق في الحماية الصحية - والحق في الحماية الاجتماعية .

و"يشكل تشريع العمل، في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق والنصوص التطبيقية له منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث تم اصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية (أكثر من 20 قانونا) والتنظيمية (أكثر من 100 مرسوما) دعما للحماية القانونية للعامل، وعلى

1- سعدية قصاب: ترقية العمل اللائق في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر 3، الجزائر ، المجلد 2 ، العدد 03، 2014 ، ص 189.

2- ليلي يبدى :مرجع سبق ذكره ، ص 204 .

هذا الأساس، فإن كل الاحكام السابقة والمتعلقة بالحماية تعد لاغية لمجرد مخالفتها للنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات أو القانون المتعلق بعلاقات العمل¹.

"هذا وتظهر مبادئ العمل اللائق في القانوني الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 المؤرخ في 19 جمادى الثانية عام 1427 الموافق لـ 15 يوليو سنة 2006، حيث نصت بعض المواد الواردة في فحواه على مجموعة من الضمانات والحقوق الاقتصادية والاجتماعية في العمل لفائدة الموظف، منها على سبيل الحصر ما جاء في المادة 30 منه، التي تنص على "حماية الموظف من كل التهديدات أو الاعتداءات التي قد يتعرض لها الموظف العمومي بمناسبة ممارسة وظيفته، مع تكفل الدولة بالتعويض عن الضرر الذي يلحق به، كما تملك الدولة حق القيام برفع دعوى مباشرة امام القضاء وتحل محل الموظف العمومي كطرف مدني امام الجهات القضائية المختصة"².

كما نصت كذلك المواد من 33 إلى 39 حسب الترتيب على الحقوق التالية :

الحماية الاجتماعية والتقاعد، الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ، ممارسة الحق النقابي واللجوء إلى الإضراب ، ضمان الكرامة والصحة والسلامة البدنية والمعنوية، الحق في التكوين، الترقية والعطل³

أما القانون 90-11 المتعلق بتشريعات العمل فقد كرس هو الآخر مبادئ العمل اللائق التي نصت عليها المادتين 05 و 06 منه، حيث نصت المادة 05 على حقوق العامل فيما يتعلق بـ: "ممارسة الحق النقابي، التفاوض الجماعي، المشاركة في الهيئة المستخدمة، خدمات الضمان الاجتماعي والتقاعد، الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الراحة، المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها و اللجوء إلى الإضراب".

كما نصت المادة 06 من نفس القانون على حقوق العامل " في التشغيل الفعلي ، احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم، الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير المنصب القائم على

1- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار عناية، الجزائر، 2011، ص ص 22، 23 .

2- المادة 30 من القانوني الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 .

3- أنظر أكثر المواد من 33 إلى 39 من القانون السابق .

أهليتهم واستحقاقهم، التكوين المهني والترقية في العمل، الدفع المنتظم للأجر المستحق، الخدمات الاجتماعية و كل المنافع المرتبطة بعقد العمل ارتباطا نوعيا¹.

تأسيسا لما سبق يمكن القول ، أن تشريعات العمل الوطنية سواء ما جاء في القانون الأساسي 03-06 المتعلق بالوظيفة العمومية أو قانون تشريعات العمل 11/90 ، بالرغم من أنها نصت على حقوق العامل الاقتصادية والاجتماعية على غرار الأجر العادل، الصحة والسلامة المهنية، الحق في الاجازات والعطل المختلفة، الترقية والتكوين...الخ، الا أنها لم توفر للعامل مجال واسع من الرفاهية في العمل بما يضمن العمل اللائق التي نصت عليه صراحة الاتفاقات والمعاهدات الدولية على غرار منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية ،وهو ما يسمح بالقول بأن تشريعات العمل في الجزائر في حاجة إلى تعديل أو تحيين بما يضمن توفير ظروف اقتصادية واجتماعية ملائمة تحقق الرفاهية في ميدان العمل والتي أساسها حفظ الصحة والسلامة المهنية، الحماية الاجتماعية وخدمات الضمان الاجتماعي، تعزيز آليات الحوار الاجتماعي، ضمان فرص للترقية والتقدم الوظيفي، ضمان المعايير والحقوق الأساسية في العمل، وهي يمكن اعتبارها اهم المبادئ الأساسية التي يقوم عليها العمل اللائق وفق منظور منظمة العمل الدولية.

04/- مبادئ ومعايير العمل اللائق :

مبادئ العمل اللائق تظهر وفق منظور منظمة العمل الدولية من خلال الاتفاقيات التي تم ابرامها من قبل هذه الأخيرة وتمت المصادقة عليها من قبل الدول الاعضاء وممثلي الحكومات والتي تشير النصوص القانونية الواردة في فحواها صراحة، إلى جملة من المبادئ التي تهدف توفير الشروط وكل المقومات التي تهدف ضمان العمل اللائق للنساء والرجال في كل دول العالم بما يضمن الحقوق الأساسية الاقتصادية والاجتماعية في العمل، ويكفل الكرامة الانسانية للعامل واسرته ويمكن تلخيص أهم المبادئ التي يقوم عليها العمل اللائق في النقاط التالية:

04-01/ توفير فرص العمل وتنمية المشاريع:

"يشير هذا المفهوم إلى الترقية التي تهدف إلى التنمية وخلق فرص تكافئ، كما أنه يشمل على سياسات تعزز الإنتاجية وبالتالي التنافسية داخل الاقتصاد العالمي والسياسات المالية التي تساعد

1- انظر أكثر المادتين 05 و 06 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 .

على نمو العمالة، بالإضافة إلى خلق بيئة موصلة لنشاط ريادة الأعمال أين تربط السياسات التجارية بالتعليم المعزز للعمالة والتدريب مع التركيز على التنمية الاقتصادية المحلية واعتماد سياسات سوق العمل التي تساعد على خلق علاقات عمل أكثر استقراراً، تعزز الأجور المأذون بها، توظيف ودمج الشباب مع الاستجابة لجميع الظروف الاجتماعية وحالات الحرب ، المجاعة (...) وأخيراً إدارة وحوكمة اليد العاملة"¹.

04-02/ الحوار الاجتماعي :

يعرّف الحوار الاجتماعي بأنه "كل المفاوضات والمشاورات وتبادل المعلومات والمقترحات حول الموضوعات ذات الصلة بالأوضاع الاقتصادية الاجتماعية كالحماية الاجتماعية، الأجور والحوافز والمكافآت، ساعات العمل، الراحة والإجازات، السلامة والصحة المهنية، حماية حقوق النساء والأطفال في العمل، وكافة ما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية للعامل والتي تؤثر فيها السياسات الاقتصادية والاجتماعية للدولة والازمات التي تعانيها .

"وتتّوج منظمة العمل الدولية لآلية الحوار الاجتماعي باعتباره الآلية المثلى لتعزيز شروط عمل ومعيشة أفضل وسبيلاً مهماً لتحقيق العدالة الاجتماعية. لذلك يعد اقرار الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي من أهم أهداف منظمة العمل الدولية، وجزء لا يتجزأ من برامج العمل اللائق في جدول أعمال المنظمة"².

"ويشمل الحوار الاجتماعي أي نوع من التفاوض أو التشاور أو تبادل المعلومات بين ممثلي الحكومات واصحاب العمل و الأفراد في قضايا ذات اهتمام مشترك متعلقة بالعمل والسياسات الاقتصادية والاجتماعية ذات الصلة . ويظهر هذا المكوّن للعمل اللائق تنوعاً كبيراً بين الثقافات نظراً لأن الثقافات المختلفة متميزة فيما يتعلق بآليات الحوار الاجتماعي. من ناحية يتضح بشكل خاص في هذا المكوّن هو المسؤولية المشتركة لمختلف الفاعلين الاجتماعيين، ان المشاركة في

1 - Decent Work : Potential implications for DFID and for Labour Standards and Poverty Reduction Forum.Ergon London ,2007,P06.

2- أحمد محمد مصطفى: الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية ، مؤسسة فريدريش ايبرت ، جمهورية مصر العربية، 2017 ، ص 45.

الحوار الاجتماعي وجعله فعالاً يعني أن الوكلاء المعنيين يجبوا أن يكونوا ملتزمين بتلك المشاركة التي هي أكثر من الفرصة المتاحة لهم للمشاركة¹.

04-03/ المعايير والحقوق في العمل: "يتمحور هذا المبدأ حول تعزيز الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي تلتزم جميع الدول الأعضاء باحترامها سواء صادقت عليها أم لا، وكذلك الاتفاقيات الأخرى المصادق عليها من قبل الدول الفردية، و يجب أن تساهم هذه السياسات في ضمان جميع الحريات، السماح بتكوين الجمعيات والنقابات، القضاء على عمالة الأطفال وتعزيز عدم التمييز في العمل"².

04-04/ الحماية الاجتماعية :

"أنشأت بلدان مختلفة تدابير وأنظمة مختلفة للحماية الاجتماعية، و تتمتع أنظمة الضمان الاجتماعي بمجموعة متنوعة من الهياكل المؤسسية، يمكن أن تكون عامة أو خاصة أو مختلطة أو اجبارية أو طوعية، ولقد حددت الاتفاقية رقم 102 لمنظمة العمل الدولية تسعة (09) أنواع من المزايا التي يجب أن يضمنها الضمان الاجتماعي هي، الرعاية الطبية، وإعانات المرض، البطالة، الشيخوخة، الأمومة، إصابات العمل وإعانة العجز ومزايا الوراثة، ويعبر هذا المكون عن فكرة أن المشاركة في تكوين الثروة من خلال العمل، يجب أن تكافأ من بين أجور أخرى من خلال توافر الموارد في لحظات أو في فترات من الحياة عندما يكونوا فيها منتجين في هذا المكون، من الواضح أيضاً بشكل خاص أن العمل اللائق له مفهوم أساسي عن مجتمع شامل للرفاهية"³.

"كما حددت الاتفاقية رقم 117 المتعلقة بالسياسة الاجتماعية الصادرة سنة 1962 مختلف الأهداف والمعايير الدولية لحماية العامل اجتماعياً والمحددة في النقاط التالية :

- "علاج طبي، تعويضات مرضية، منحة الشيخوخة ، منحة البطالة ، ومنحة الحوادث المهنية"⁴.

رابعا/ جودة حياة العمل كمدخل لتحقيق العمل اللائق :

1- Tania Ferraro , Leonor Pais et al : Decent Work : An aim for All Made by All, international Journal of Social Sciences , Vol 04 , N 03,2015,p 36.

2 -Decent Work Forum : ibid,p07.

3 -Tania Ferraro ,Leonor Pais et al :ibid ,pp.35,36.

4- سعدية قصاب : مرجع سبق ذكره ، ص 195.

سبق و أن أشرنا إلى تحديد المفاهيم المرتبطة بجودة حياة العمل و العمل اللائق، كما تطرقنا إلى تحديد أهم المعايير التي يقوم عليها المفهومين، و تحديد ظروف النشأة و المسببات التي كانت العوامل الأساسية في ظهور كل من مفهومي **جودة حياة العمل و العمل اللائق**، و بالرغم من أن مفهوم جودة حياة العمل كان الأسبق في الظهور حيث تم تقديم هذا المصطلح في أول مرة خلال المؤتمر الدولي لعلاقات العمل، الذي انعقد من 24 إلى 29 سبتمبر 1972 بمدينة نيويورك الأمريكية، والذي كان الهدف من وراءه هو البحث عن السبل التي ترمي إلى تحسين مكان العمل وتنظيم طبيعة العمل على نحو يؤدي إلى أداء عمل أفضل، و نوعية حياة أفضل في نوعية المجتمع ككل و هي الأهداف التي تمت ترجمتها في بيئة العمل لتشمل كل الممارسات و البرامج التي تحقق الرفاهية والكرامة في مكان العمل و ضمان بيئة عمل آمنة و صحية للأفراد العاملين.

ومع ذلك فإن هذا المصطلح يتوافق إلى حد كبير مع مصطلح العمل اللائق من حيث المفهوم والظروف التي مهدت إلى نشأته وظهوره، ناهيك عن المبادئ التي يقوم عليها، بالرغم من أن مصطلح العمل اللائق جاء في مرحلة لاحقة بعد مصطلح جودة حياة العمل، و الذي تبنته منظمة العمل الدولية خلال مؤتمر العمل الدولي رقم 87 المنعقد في شهر جوان 1999 والذي وضع الخطوط العريضة و حدد الشروط الضرورية التي تكفل الحقوق الأساسية التي يحصل عليها النساء والرجال في أماكن العمل، بغرض تعزيز العمل اللائق الذي يقوم على أساس الحماية الاجتماعية للعمال وتشجيع الحوار الاجتماعي ويضمن السلامة والصحة المهنية على غرار تحقيق ظروف اقتصادية واجتماعية ملائمة في مجال العمل و تكافئ فرص العمل المنتج.

من هنا يتضح لنا أن مبادئ ومعايير العمل اللائق تحدد الإطار العام والقاعدة الأساسية التي يبنى عليها مصطلح **جودة حياة العمل**، ويمكن اعتبار أن هذا الأخير هو الذي مهّد وساهم في ظهور ونشأة مصطلح العمل اللائق، الذي تبنته منظمة العمل الدولية، على اعتبار أن العمل اللائق يقوم على المعايير والمبادئ الذي يبنى عليها مفهوم **جودة حياة العمل**، ويمكن اعتبار أن المبادئ والمعايير التي يبنى عليها العمل اللائق مستوحاة من أبعاد أو معايير **جودة حياة العمل**، حيث يتسق مبدأ الحماية الاجتماعية في العمل اللائق مع أبعاد **جودة حياة العمل** في مجال الصحة والسلامة المهنية، خدمات الضمان الاجتماعي، الاستقرار الوظيفي، كما يتسق معيار الحوار الاجتماعي للعمل اللائق مع مبدأ المشاركة في اتخاذ القرار، التمثيلات النقابية، الاعتماد على أسلوب فريق العمل وتشجيع نمط الإشراف كأبعاد **جودة حياة العمل**، بينما يتسق مبدأ ومعايير فرص العمل المنتج في العمل اللائق مع عدالة الأجور والمكافآت فرص الترقية والتقدم

الوظيفي كأبعاد لجودة حياة العمل، كما أن المعايير والحقوق الأساسية لتحقيق العمل اللائق نجدها ضمن مبادئ جودة حياة العامل فيما يتعلق بإتاحة الظروف البيئية والمعنوية المدعمة لأداء العاملين، التوازن بين الحياة الشخصية والمهنية، الأجر الكافي وكل الامتيازات المرتبطة بمنصب العمل .

كما يرى "أحمد محمد الدمرداش" : "أن المؤشرات التي وضعتها منظمة العمل الدولية ILO تحت المسمى (مؤشرات العمل الكريم أو اللائق DECENT WORK INDICATORS) تقدم أفضل مجموعة من العناصر التي من الممكن أن يطلق عليها عناصر جودة العمل و هي (ساعات العمل الغير مرهقة، الموازنة بين العمل و الأسرة و الحياة الشخصية، الاستقرار و الأمان الوظيفي، تكافؤ الفرص، بيئة العمل الآمنة، الضمان الاجتماعي، التواصل الفعال بين الموظفين و أصحاب الأعمال).

كما يرى كذلك أن تلك العناصر أولى بالاعتبار لعدة أسباب :

- أنها صادرة عن منظمة دولية كافة ما يصدر عنها يلزم بشكل أو بآخر بأعضائها.
- أن تلك المنظمة بها عدد لا يستهان به من الخبراء الدوليين في كافة المجالات المتعلقة بأمور العمل و العاملين.
- أن المعايير الصادرة عن تلك المنظمة تنتم أنها تضع في الاعتبار اختلاف الثقافات و النظم الاقتصادية داخل الدول المختلفة"¹.

خلاصة

إن مساعي المؤسسات الإنتاجية ومنظمات الأعمال إلى الاستثمار في الأصول البشرية وتحسين نوعية الحياة العملية للأفراد العاملين، هي أهم الأهداف الرئيسية التي تصبو إلى تحقيقها هذه المؤسسات، باعتبار أن المورد البشري يعد من أهم مدخلات هذا النظام وأعظم القوى المؤثرة

1- أحمد محمد الدمرداش ، جودة الحياة الوظيفية و الأداء الوظيفي ، دار الحكمة للطباعة و النشر و التوزيع ، جمهورية مصر العربية ، ط1 ، 2019، ص 14.

في تحقيق مركزه التنافسي، لذلك تسعى منظمات الأعمال جاهدة إلى تبني توجهات استراتيجية فكرياً وأسلوباً في تعاملاتها مع مواردها البشرية وتنميتها، بما يحقق جودة حياة العمل، لا سيما ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالجوانب الصحية الجسدية والنفسية للفرد العامل، وتوفير بيئة عمل آمنة وضمان فرص النمو والتقدم حتى يحقق للأفراد ذواتهم، ويجسد مساهمة ذات قيمة ومعاني بالنسبة لهم، هذه المعايير والمبادئ لتحقيق جودة حياة العمل من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق العمل اللائق بما يتماشى و متطلبات تحقيق الكرامة الإنسانية والمعايير الأخلاقية والاجتماعية، و يحق رفاة العاملين وأنسنة العمل، وهي في الوقت ذاته تجسيدا والتزاما بالاتفاقات والمعاهدات الدولية المتعلقة بمعايير العمل الدولية التي سبق ذكرها، من هذا المنطلق يمكن القول أن جودة حياة العمل تعتبر كمدخل عام لتحقيق العمل اللائق للنساء والرجال على حد سواء وخلق بيئة عمل أكثر ايجابية.

الفصل الرابع

تمهيد

أولاً- الصحة والسلامة المهنية مدخل نظري _

ثانياً / الأخطار المهنية - الانواع والاجراءات القانونية

01- مفهوم الخطر المهني

02- أنواع المخاطر المهنية

03- الإجراءات الواجب اتخاذها لتأمين الصحة والسلامة المهنية من المخاطر

المهنية في بيئة العمل

ثالثاً/ تحليل سوسيو- قانوني للصحة والسلامة المهنية

01- الهيئات والمنظمات الدولية والمحلية المعنية بالصحة والسلامة والمهنية

02 - هيئات الصحة و السلامة المهنية في الجزائر

03- الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في الجزائر

رابعاً/ الصحة والسلامة المهنية ممارسة مهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة

خلاصة الفصل

تمهيد

نتناول في هذا الفصل بعد من أبعاد جودة حياة العمل، المتعلق بالصحة والسلامة المهنية، الذي يعتبر محور من المحاور الأساسية في ضوء متغيرات الدراسة ، والمتمثلة في النصوص القانونية والممارسة المهنية ، حيث سيتم التطرق في البداية إلى تحديد مدخل عام لمفهوم للصحة والسلامة المهنية، من حيث تحديد المفاهيم، و ابراز الأهداف العامة للصحة والسلامة المهنية ، ثم التطرق إلى برامج الصحة والسلامة المهنية وتحديد مفهوم المخاطر المهنية في بيئة العمل وتحديد أنواعها، ثم نستعرض في هذا الفصل التشريع القانوني للصحة والسلامة المهنية من منظور الاتفاقات الدولية الصادرة عن منظمتي العمل الدولية والعربية، ثم دراسة موضوع الصحة والسلامة المهنية في التشريع الجزائري بالتركيز على المراسيم التنفيذية ، تشريعات العمل ، ليتم بعدها تحليل النصوص القانونية التي تهدف إلى حفظ الصحة والسلامة المهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، بالاستناد الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي لذات المؤسسة محل الدراسة ، وفي آخر هذا الفصل نستعرض ما أسفرت عليه نتائج الدراسة الميدانية في هذا الإطار، التي تعتبر كتجسيد لواقع الصحة والسلامة والمهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة من خلال الممارسة المهنية بها.

أولاً - الصحة والسلامة المهنية مدخل نظري

01- مدخل للصحة والسلامة المهنية:

كان الاهتمام بالصحة والسلامة موجودا عبر التاريخ حيث كان الباحثون الاوائل قلقين بشأن الرؤى النظرية حول صحة الموظفين وسلامتهم. وقد ركزت الاستطلاعات التي أجريت في وقت لاحق على أهمية التشريع المتعلق بالصحة والسلامة في مكان العمل، هذا يعني أن الصحة والسلامة ليست مجرد مسألة تقنية مثل توفير القبعات والنظارات الواقية أو ضمان التهوية المناسبة لأنها تثير مسألة التكاليف الاقتصادية وعلاقات القوة¹.

وتعنى إدارة الموارد البشرية في المنظمة بتوفير ظروف عمل مناسبة تمنع وقوع أخطار تهدد صحة العاملين وسلامتهم ، وتستمد هذه العناية قوامها من عامل أخلاقي **Moral Factor** غايته المحافظة على العنصر البشري و تجنبه الحوادث و الاصابات التي تعرّض حياته للخطر، وتوفير شروط عمل صحية تضمن استمرار نشاط المنظمة و تستمد قوامها كذلك من عامل التكلفة **Cost Factor** فالحوادث الصناعية واصابات العمل تحمّل المنظمة نفقات كبيرة تتمثل في تكلفة الانتاج الضائع بسبب تعطل الأفراد والآلات، بالإضافة الى تعويض العامل المصاب و تحمل نفقات علاجه و أجوره².

1-1/ مفهوم الصحة المهنية :

قبل التطرق إلى تعريف الصحة المهنية ، لا بد من الإشارة هنا إلى تعريف الصحة ، كون أن مصطلح الصحة أوسع وأشمل من مصطلح الصحة المهنية ، ذلك أن مفهوم الصحة " يشير إلى الحالة العامة للصحة البدنية والذهنية، أي أن الشخص الصحيح المتعافي هو الشخص الذي يخلو من الأمراض والإصابات والمشكلات العقلية والعاطفية والتي قد تضعف فعاليته الطبيعية"³ "

1- Grace Katung Jonathan & Rosemary WahnMbogo: Maintaining Health and Safety at Workplace Employee and Employer's Role in Ensuring a Safe Working Environment, Journal of Education and Practice , Vol 7 , N°29, Hong Kong,2016,p,02.

2- نادر أحمد أبو شيخة : ادارة الموارد البشرية ، اطار نظري وحالات عملية ، دار الصفاء ، عمان الاردن ، الطبعة 02، 2013 ، ص 483.

3- غني دحام تناي الزبيدي وآخرون: إدارة الموارد البشرية ،مفاهيم وتوجهات معاصرة، دار الحامد، عمان، الأردن، ط1 2018 ، ص 317.

أما الصحة المهنية فتعرّف بأنها "درجة من الرفاهية الجسدية والعقلية والاجتماعية للعاملين في جميع المهن، انه فرع الرعاية الصحية الذي يتعامل مع جميع جوانب الصحة والسلامة في مكان العمل بحيث يركز وبشدة على الوقاية من المخاطر على المستوى الأول، تهدف القوانين والمعايير المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية بشكل جماعي إلى جعل مكان العمل أفضل للعمال وزملاء العمل وأفراد الأسرة والعملاء وأصحاب المصلحة الآخرين بحيث تضمن معايير الصحة و السلامة المهنية ممارسة أعمال تجارية ناجحة وضمان صورة تجارية أفضل للمؤسسة بالإضافة إلى روح معنوية عالية وراحة بال للموظفين"¹.

1-2/ مفهوم السلامة المهنية : يقصد بالسلامة المهنية "ممارسة عدد من الأنشطة بهدف حماية عناصر الانتاج، وفي مقدمتها العنصر البشري في المنظمة من التعرض للحوادث و الاصابات خلال العمل، وذلك بإيجاد الظروف المادية و النفسية المناسبة للعاملين لأداء أعمالهم بإنتاجية عالية"².

1-3/ مفهوم السلامة والصحة المهنية : "السلامة بوجه عام هي العلم الذي يسعى لحماية الإنسان و تجنبه المخاطر في أي مجال، ومنع الخسائر في الأرواح والممتلكات كلما أمكن ذلك. السلامة المهنية هي العلم الذي يهتم بالحفاظ على سلامة وصحة الإنسان من المخاطر التي قد يتعرض لها بسبب أداء العمل ، وذلك بتوفير بيئة عمل آمنة خالية من مسببات الحوادث أو الأمراض المهنية، أي هي مجموعة من القواعد والنظم في إطار تشريعي تهدف إلى الحفاظ على الإنسان والممتلكات من خطر الإصابة والتلف"³.

و "مادما في اطار المصطلحات ذات العلاقة، يحسن القول أن ثمة فرق بين " الصحة المهنية" و"السلامة المهنية" وان كانتا تعنيان بالحماية من المخاطر واهدافهما واساليبهما مترابطة فالصحة المهنية تعنى بردود أفعال الافراد تجاه بيئة العمل الخاصة بهم، في حين تعنى السلامة المهنية بنظم العمل أكثر مما تعنى بيئة العمل"⁴.

1-Suprana N.S &AjeetJaiswal:The Occupational Health and Safety ,Anthropo-indialogs , Vol 01 , N°03, February 2022, India, p,262.

2- نادر أحمد أبو شيخة ، المرجع السابق ، ص 484.

3- سوسن سمور، فادي سمور: الصحة والسلامة والبيئة المهنية، دار المعتز، عمان الاردن، ط01، 2020، ص28.

4- نادر أحمد أبو شيخة :المرجع السابق ، ص 485

"ويقصد بالصحة والسلامة المهنية حماية الموارد البشرية على اختلاف مهاراتهم و طبيعته أعمالهم من أخطار المهن التي يزاولونها سواء الفيسيولوجية أو النفسية، وذلك من خلال وضع وتنفيذ ومتابعة لبرامج أمن وحماية مناسب، يمكن بواسطة تقليل عدد الحوادث والاصابات التي تتعرض لها الموارد في مكان العمل ، أو منع حدوثها"¹.

ويعني في مفهومها الشامل "(توافر بيئة العمل الامنة والنظيفة) إلى جميع الاجراءات والخدمات التي تقدمها ادارة المنظمة بهدف حماية جميع عناصر الانتاج فيها من الضرر والحوادث وفي مقدمة هذه العناصر يأتي العنصر البشري الذي تعمل ادارة المؤسسة على حمايته"².

01-04/ التعريف الإجرائي للصحة والسلامة المهنية : الصحة والسلامة المهنية ، تشمل جميع التدابير والاجراءات الصحية والوقائية التي تقوم بها ادارة المؤسسة أو الهيئة المستخدمة ، بهدف حماية الموارد البشرية من كل الأضرار أو الأخطار التي قد تمس سلامتهم الجسدية أو النفسية في بيئة العمل .

02/ الأهداف العامة للصحة والسلامة المهنية :

إن الصحة والسلامة المهنية تهدف بالدرجة الأولى إلى الحفاظ على السلامة الجسدية والعقلية لكل العمال على حد سواء، ووقايتهم من كل الأضرار و الأخطار التي قد يتعرضون لها في أماكن العمل أو بمناسبة أدائه ، لا سيما بالنسبة للمهام أو الأعمال التي قد يؤدي انجازها إلى تعرض العامل للعديد من الاخطار والأضرار التي تمس سلامته الجسمية النفسية، لذلك فهي تهدف بشكل عام إلى تحقيق الأمن والحماية للعمال في ورشات العمل أو في بيئة العمل من كل ما من شأنه أن يعرض حياتهم للخطر أو يلحق الضرر بصحتهم الجسمية والنفسية.

وعلى العموم يمكن حصر بعض الأهداف العامة للصحة والسلامة المهنية كما حددها "غني دحام تناي الزبيدي وآخرون" في النقاط التالية :

- حماية وتشجيع مقومات الانتاج للمورد البشري من خلال إزالة عوامل وظروف المخاطر المهنية المهددة للصحة والسلامة في العمل .

1 - غني دحام تناي الزبيدي وآخرون : مرجع سبق ذكره ، ص ص 320، 321.

2- جعفر خانو الزبياري: وظائف إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار المناهج، عمان، الأردن، ط1 ، 2018 ، ص 201.

- المحافظة على الأماكن و المعدات والمستلزمات المادية الأخرى التي تستعمل في عمليات الانتاج وحماية الموارد من التلف خلال الانتاج والتوزيع والمناولة والنقل .
- تعزيز الحالة الجسمانية والعقلية والاجتماعية الجيدة للموارد البشرية ودعم كل ما من شأنه أن يطور ويحافظ على طاقتهم في العمل ، فضلا عن تطوير الحالة الاجتماعية والحرفية لديهم .
- التشجيع على تهيئة بيئات عمل سائدة ومنظمات عمل صحية وآمنة وتطويرها¹.
- "تستهدف السلامة والصحة المهنية كمنهج علمي تثبيت الأمان والطمأنينة في قلوب العاملين أثناء قيامهم بأعمالهم والحد من نوبات القلق والفرع الذي ينتابهم وهم يتعايشون بحكم ضروريات الحياة مع أدوات ومواد وآلات يكمن بين ثناياها الخطر الذي يهدد حياتهم وتحت ظروف غير مأمونة تعرض حياتهم بين وقت وآخر لأخطار فادحة"².

ولكي تتحقق الأهداف السابق ذكرها لابد من توفر المقومات التالية :

- حماية العنصر البشري .
- تحديد طرق الأداء وتسييرها بأقل المجهودات وأقل المخاطر .
- تثقيف العاملين وتوعيتهم بالالتزام بالتعليمات وإرشادات الصحة والسلامة المهنية .
- توفير بيئة عمل آمنة تحقق الوقاية من المخاطر وذلك باتخاذ الاحتياطات والاجراءات اللازمة.
- تخفيض تكلفة الانتاج بتوفير الأموال التي تدفع نتيجة وقوع حوادث العمل .
- تخفيض تكلفة النفقات المتعلقة بوقت العمل الضائع نتيجة حدوث إصابات العمل³.
- التخطيط الفني السليم والهادف لأسس الوقاية في المنظمات.
- التشريع النابع من الحاجة إلى تنفيذ هذا التخطيط الفني.
- التنفيذ المبني على الأسس العلمية السليمة عند عمليات الإنشاء مع توفير الأجهزة الفنية المتخصصة لضمان استمرار تنفيذ خدمات السلامة والصحة المهنية⁴ .

1- غني دحام تناي الزبيدي وآخرون : مرجع سبق ذكره ، ص ص 320 ، 321.

2- سوسن سمور ، فادي سمور :مرجع سبق ذكره ، ص 48 .

3- أحمد ربيع عبد الخالق بدوى وآخرون: أثر تطبيق برنامج تدريبي مقترح لإجراءات السلامة والصحة المهنية على العاملين بإحدى شركات البترول بدولة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة الدراسات البيئية والأبحاث ، المجلد 09 ، العدد 04 ، 2019 ، ص 428.

4- عطا الله " محمد تيسير " الشرعة ، غالب محمود سنجد : إدارة الموارد البشرية ، الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة ، دار المنهجية، عمان ، الأردن ، الطبعة الاولى ، 2015، ص 308.

03/ برامج الصحة والسلامة المهنية :

تتمثل أهداف برامج ضمان الصحة والسلامة تحديد المخاطر، تصميم المرافق الملائمة للحد من الاخطار، الابلاغ عن المخاطر وتقييمها وضمان تطبيق تدابير السلامة المناسبة لجميع الموظفين.

"يتمج برنامج السلامة والصحة المهنية جهود الادارة والموظفين المتخصصين في الرعاية الصحية في سبيل تحقيق ونشر ثقافة السلامة في مكان العمل .

هذا التحدي يجعل سلامة العمال عبارة عن مهمة مركزية لجميع اعضاء المؤسسة، على الرغم من أن الحالة الاقتصادية سيكون لها تأثير على أي برنامج إلا أن التكلفة وحدها لا يجب أن تحد أو تملي حواجز أو نطاقات محدودة على جميع البرامج الوقائية المنفذة في المؤسسة، المقايضة أو المعادلة البسيطة هي أن رفاهية الموظف والحد من ضياع وقت العمل بسبب عدم ملائمة بيئة العمل سيحسن رضا الموظفين وأدائهم، كما أن الموظفون يحتاجون لمعرفة أن الادارة مهتمة برفاهيته¹.

04/ أهمية الصحة والسلامة المهنية :

للصحة والسلامة المهنية أهمية كبيرة تساهم في :

4-1 تقليل حوادث العمل: إن الإدارة السليمة لبيئة العمل تجنب المنظمة الكثير من المشاكل المتمثلة بحوادث العمل والأمراض الصحية، هذه الحوادث التي تكلف المنظمة الكثير من التكاليف المادية والمعنوية.

4-2 توفير بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر: إن الإدارة مسؤولة عن توفير المكان المناسب والخالي من المخاطر المؤدية إلى الإضرار بالعاملين أثناء عملهم .

4-3 توفير نظام العمل المناسب: وذلك من خلال توفير الأجهزة والمعدات الوقائية واستخدام السجلات النظامية حول أية إصابة أو حوادث وأمراض .

4-4 التقليل من الآثار النفسية الناجمة عن الحوادث والأمراض الصناعية: إذ أن الحوادث لا يقتصر تأثيرها على الجوانب المادية في العمل وإنما يمتد آثارها إلى مشاعر العاملين داخل المنظمة والزبائن المتعاملين.

1- Suprana N.S &Ajeet Jaiswal,ibid,p264.

4-5 **تدعيم العلاقات الانسانية بين الادارة والعاملين:** وهذا بتوفير الحماية للعاملين والاهتمام بهم من قبل الادارة ، يشعرهم بأهميتهم ويبني جسور التعاون بينهم وبين إدارتهم¹.

- بناء على ما سبق يمكن تحديد أهمية الصحة والسلامة المهنية في النقاط التالية :
- ضمان بيئة عمل آمنة تتوفر على جميع مقومات وشروط الصحة والسلامة المهنية.
 - تنمية الشعور بالأمن و الاستقرار الوظيفي لدى الافراد العاملين وبالتالي تحقيق الاداء الجيد.
 - تحقيق جانب من الرفاهية لدى الموارد البشرية والعمل بكل أريحية بسبب توفر كل الأجهزة والوسائل الخاصة بالصحة والسلامة في بيئة العمل .
 - تجنب العديد من الأخطار والحوادث المرتبطة بالعمل وبالتالي حماية الموارد البشرية من الاضرار الجسمية والنفسية وتجنب المؤسسة العديد من الخسائر المادية المرتبطة بحوادث العمل.

ثانيا / الأخطار المهنية :

" تواجه العاملين في بيئة العمل سواء بالمؤسسات العامة أو الخاصة العديد من المخاطر المهنية، لذا تهتم ادارة الموارد البشرية بالتعرف على المخاطر التي تواجه العاملين بالمؤسسة، والتي تؤثر سلبا على تحقيق المنظمة لأهدافها ، وفهم طبيعة المخاطر وإدراكها من حيث التصنيف ، ليسهل مراجعة الأخطار الموجودة في بيئة العمل ورصدها وتقييمها، واختيار الطريقة المناسبة للسيطرة عليها وحماية العمال والمنشأة"².

01/ مفهوم الخطر المهني :

المخاطر المهنية : "هي كل ما يهدد سلامة وأمن وطمأنينة العامل في موقع عمله، أو هي تلك الظروف أو الحالات التي يمكن ان تسبب للعامل إصابات أو الإعاقات أو الأمراض المهنية من جراء وجوده فيها أو من خلال تعرضه لها"³.

كما يرى الباحث ان الخطر المهني هو كل ما من شأنه أن يعرض المورد البشري أو الفرد العامل إلى ضرر مادي أو معنوي نتيجة ممارساته المهنية في بيئة العمل ، وكل ما يرتبط بها من وقائع وظروف تشكل خطرا على صحة وسلامة العامل النفسية والجسدية.

1- أحمد ربيع عبد الخالق بدوى وآخرون ، المرجع السابق ، ص 429.

2- محمد أحمد عبد النبي: إدارة الموارد البشرية، دار زمزم، عمان، الأردن ، ط1، 2010، ص ص 261، 262.

3- ابتسام خلاف، صبرينة سيدي صالح : إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية من المخاطر المهنية عند المرضى، مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 04، 2021 ص 04.

02/ أنواع المخاطر المهنية :

غالبا ما يتعرض العاملون في العمل لأربعة انواع من المخاطر المهنية وهي :

1-2/المخاطر الآلية(الميكانيكية) : وهي كل ما ينشأ عن الاصطدام أو الاتصال بين جسم العامل وجسم صلب من أمثلتها سقوط من عمليات البناء أو انزلاق نتيجة للسير على أرض مبللة او ملوثة بالشحوم وقد تسقط اجسام صلبة على الرأس والقدمين أو تتطاير أجسام خفيفة مثل سقوط براد الحديد أو نشارة الخشب على العينين أو المشي على أجسام حادة مثل المسامير وقطع الزجاج، وأحيانا حشر أعضاء من الجسم بين الآلات مثل الأيدي والأرجل والشعر .

2-2/ المخاطر الكيميائية: هي تلك المخاطر الناتجة عن تأثير مواد كيميائية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل ومن أمثلتها الأدخنة والأبخرة أو الأتربة أو الغازات التي تتصاعد من جو العمل .

2-3/المخاطر الطبيعية : وهي كل ما يؤثر على صحة العامل وسلامته نتيجة لتعرضه إلى خطر أو ضرر طبيعي كالحرارة و الرطوبة و البرودة أو الكهرباء أو الاضاءة أو الضوضاء والاشعاعات الضارة أو الخطرة وزيادة نقص الضغط الجوي العالي ومخاطر الانفجار¹.

2-3/ المخاطر البيولوجية: تشير إلى المواد البيولوجية التي تهدد صحة البشر والكائنات الحية الأخرى، قد تشمل هذه المخاطر السموم من مصادر فيروسية أو كائنات حية دقيقة تضر بصحة الانسان .

2-4/ المخاطر النفسية والاجتماعية : هي مخاطر مهنية تؤثر على الصحة النفسية للموظفين تؤثر هذه المخاطر على قدرتهم على المشاركة في بيئة معيشتهم ، العنف والتوتر في مكان العمل هي أمثلة على المخاطر النفسية والاجتماعية ، تشمل المخاطر غير المريحة رفع الأحمال الثقيلة والحركات المتكررة والقوية والمواقف المخرجة التي تنشأ عن أساليب العمل غير الملائمة ومحطات العمل والمعدات المصممة بشكل غير صحيح .تؤثر هذه المخاطر على الاضطرابات العضلية الهيكلية والتي بدورها يمكن أن تؤثر على الأعصاب والعضلات والبنية الداعمة للجسم².

2-5/ المخاطر الكهربائية Causes electrical : تشمل ملامسة التوصيلات الكهربائية، الأجزاء الناقلة غير الموصلة للتيار، التيارات الأرضية، القوس الكهربائي، وقوع تجهيزات التوتر

1- جعفر خانو الزبياري ، مرجع سبق ذكره ، ص 198.

2-Suprana N.S &AjeetJaiswal :ibid,p264

الكهربائي المخفض تحت تأثير التوتر المرتفع، والكهرباء الساكنة، وتسبب الصدمة والصعقة الكهربائية¹.

و للوقاية من هذه المخاطر الكهربائية يقترح الباحث اتباع قواعد الأمان التالية:

- التحسيس والتوعية بصفة مستمرة ودورية من مخاطر المعدات والأجهزة الكهربائية .
- استعمال وسائل الوقاية والحماية من مخاطر الكهرباء كالفقازات ، الخوذة ، و ألبسة وأحذية الأمان.
- استعمال وسائل الحماية والعازلة للتيار الكهربائي.
- استخدام وسائل قياس وكشف شدة التيار الكهربائي والالتزام بالاحتياطات الأمنية اللازمة.
- تجنب الملامسة المباشرة للتيار الكهربائي .

03/ الإجراءات الواجب اتخاذها لتأمين الصحة والسلامة المهنية من المخاطر المهنية في بيئة العمل :

مما لا شك في أن تحقيق الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل مسؤولية تقع على جميع الفاعلين في المؤسسة من موارد بشرية ، الإدارة العليا ومصالح الوقاية والأمن بالمؤسسة، لأن المخاطر المهنية وما ينجرّ عليها من خسائر وأضرار ، فإن نتائجها أو أثارها تكون على جميع الفاعلين في المنظمة بدون استثناء .

ولتحقيق الصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل لا بد من اتباع الإجراءات التالية :

03-01/ بالنسبة للعاملين :

- الامتثال لبرامج الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة والتقيّد بإرشادات ولوائح الأمن والسلامة في ورشات العمل .
- التقيد بالفحوصات والمعاينات الطبية الدورية الواقعة تحت اشراف طب العمل .
- تجنب التدخين أو السكر داخل المنظمة بصفة عامة وفي أوقات العمل بصفة خاصة.
- ارتداء مستلزمات الأمن والوقاية مثل الفقازات ، الأقنعة ، أحذية وملابس الحماية كل حسب طبيعة وخصوصية عمله.

1- عطا الله " محمد تيسير" الشريعة ، غالب محمود سنجق : مرجع سبق ذكره ، ص 316.

- حضور برامج التدريب والتكوين المعدة من قبل ادارة المنظمة والخاصة بالأمن والوقاية من الأخطار المهنية .
- التقيد بالنصوص القانونية المتعلقة بإجراءات الصحة والسلامة المهنية التي تملئها الاتفاقية الجماعية والقانون الداخلي للمؤسسة.

03-02/الإدارة العليا :

- إن مهمة تحقيق الأمن والسلامة المهنية في بيئة العمل تقع بشكل محوري وأساسي على عاتق الإدارة العليا في المؤسسة بصفة عامة وإدارة الموارد البشرية بصفة خاصة، باعتبارها المشرف الرئيسي على مجريات العمل في المنظمة وعلى كل الممارسات المهنية داخلها، لذلك تتخذ إدارة المؤسسة مجموعة من الإجراءات والتدابير الاحترازية للوقاية من المخاطر المهنية والحفاظ على أمن وسلامة الموارد البشرية ، ومن بين تلك الإجراءات ما يلي:
- توفير بيئة عمل آمنة وصحية للمحافظة على السلامة الجسدية والعقلية للأفراد العاملين .
 - وضع تشريعات قانونية يحددها النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية للمؤسسة لحماية العمال من الأخطار المهنية وضمان أمنهم و سلامتهم . (أنظر الملحق رقم 05 و 06).
 - وضع مخطط طوارئ يتضمن التعليمات والتوجيهات الواجب اتخاذها والعمل بها في حالة التعرض لأخطار أو حوادث عمل محتملة، مثل الحرائق، الفيضانات ، الترسبات الكيميائية... الخ .
 - برمجة دورات تكوينية وحصص تدريبية في مجال الصحة والسلامة المهنية يخضع لها جميع الأفراد العاملين بصفة الزامية واجبارية.
 - حماية العمال من كل أشكال العنف أو التهديد أو المضايقات التي قد يتعرضون لها بمناسبة أدائهم للعمل.
 - توفير مستلزمات الوقاية والأمن خاصة في أماكن العمل الخطرة مثل الخوذة ، القفازات و أحذية وملابس الأمن .. الخ. (أنظر اكثر : الملحق رقم 08)
 - توفير مناخ عمل ملائمة يسمح بتحقيق رفاهية الأفراد العاملين ويحافظ على سلامتهم من خلال توفر شروط ومعايير العمل الفيزيائية مثل الإضاءة الجيدة ، التهوية و الحرارة المناسبة .. الخ.

03-03/ لجنة الصحة والسلامة المهنية:

يرى (جعفر خانو الزيباري 2018) أن من مهام هذه اللجنة يشمل النقاط التالية :

- بحث ظروف العمل ومناقشة الحوادث .
- العمل على عقد ندوات دورية للبحث في دراسة أسباب الحوادث والاصابات العمالية ووسائل الوقاية منها .
- تنظيم وسائل الاسعاف الأولية ووسائل نقل المصابين .
- تشجيع اقتراحات العمال بشأن وسائل السلامة العمالية¹

ثالثا/ تحليل سوسيو - قانوني للصحة والسلامة المهنية

يحظى موضوع الصحة والسلامة المهنية باهتمام واسع ضمن تشريعات العمل الدولية والوطنية لما له من أهمية على الصحة والسلامة الجسدية والنفسية للعامل والوقاية من الأخطار والحوادث التي قد يتعرض لها العامل في بيئة العمل، حيث أقرت العديد من التشريعات القانونية والاتفاقيات والتوصيات الدولية، الاتحادية والوطنية، حماية خاصة للعامل من كل الأضرار والمخاطر التي قد يتعرض لها في بيئة العمل أو بسببها.

ويرى (محمد فاروق الباشا 1990-1991) "أن حماية العامل ووقايته من الأخطار المهنية ورعايته في حال المرض من الاهتمامات التي طرأت حديثا على تشريعات العمل الدولية والمحلية، ففكرة العمل البشرية يجب صيانتها جسديا لتتمكن من الاستمرار في أداء دورها الانتاجي، وطبيعي أن تتصدى الدولة عن طريق التشريع لتنظيم هذا المجال ذي الصلة المباشرة في بنيتها الاقتصادية، وتختلف درجة التدخل هذه من دولة إلى أخرى وفقا لمستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي، يضاف إلى ذلك عامل اقتصادي يتجسد في التكاليف المادية اللازمة لتوفير وسائل السلامة المهنية والرعاية الطبية"²

1- جعفر خانو الزيباري ، مرجع سبق ذكره ، ص 204.

2- محمد فاروق الباشا ، مرجع سبق ذكره ، ص 309.

ولقد تضمنت مختلف التشريعات الدولية والوطنية، مجموعة من التدابير والاحكام الوقائية، من أجل حماية العمال من الأخطار المهنية المختلفة، الناشئة عن محيط العمل وأدواته، والتي يمكن تصنيفها إلى ثلاثة مجموعات أساسية كالتالي :

-**المجموعة الأولى :** مرتبطة بالعامل ، كحالته النفسية والاجتماعية وتظهر في قلة الوعي الوقائي والحالة الصحية وغيرها .

-**المجموعة الثانية :** مرتبطة بالبيئة والمحيط ، كالإنارة والغازات .

-**المجموعة الثالثة :** مرتبطة بمواد العمل والآلات كالانفجارات والحرائق وسقوط الأشياء وغيرها¹.

01/ الهيئات والمنظمات الدولية والمحلية المعنية بالصحة والسلامة والمهنية

هي تلك المنظمات أو الهيئات الدولية والوطنية التي تسهر على حفظ الصحة و السلامة المهنية في أماكن العمل عن طريق اصدار تشريعات وقوانين ، واتفاقيات تلزم الدول وأصحاب العمل في أماكن العمل بضمان توفير كل متطلبات الصحة والسلامة المهنية للعمال ووقايتهم من كل الاخطار المسببة لحوادث العمل، هذه الهيئات والمنظمات الدولية والوطنية ممثلة في :

01-01/الصحة والسلامة المهنية ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية :

"أفردت منظمة العمل الدولية ما يقارب 20 اتفاقية دولية وبروتوكول حول الصحة والسلامة المهنية منذ نشأتها سنة 1919 إلى غاية 2006، كما طورت الأطراف المشكلة لمنظمة العمل الدولية (حكومات وأصحاب عمل وعمال) أكثر من 40 معيارا وقانونا لممارسات تتناول تحديدا مجال السلامة والصحة المهيتين (في شكل اتفاقيات أو توصية) تتضمن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل²، وتعالج الاتفاقيات المدرجة معظم القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي - جنيف- في هذا المجال ومنها المشاكل التقنية المتعلقة بظروف الوقاية من حوادث العمل

1- بشير هدي ، المرجع السابق ، ص 169.

2- حادي نور الهدى : تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2018/ 2019 ، ص 11.

والأمراض المهنية، وقد أخذت هذه القرارات في عين الاعتبار التطورات التكنولوجية والعلمية وكذلك تطور الممارسات التنظيمية للعمل داخل المنشأة وتتضمن أحكامها التزامات ملزمة وبالغة الدقة¹. ومن بين أهم الاتفاقيات والتوصيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية ، "الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته 67 في 03 يونيو 1981، ودخلت حيز التطبيق في 11 أوت 1983 وقد صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 06- 59 المؤرخ في 12 محرم 1427 هـ الموافق لـ 11 فبراير 2006، حيث يشمل تطبيق أحكام هذه الاتفاقية جميع فروع النشاط الاقتصادي وتقوم كل دولة عضو في المنظمة بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية هدفها " الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه، والاتفاقية رقم 187 الهادفة إلى تخفيف الأمراض والحوادث المهنية والحماية ضد مخاطر عمل معينة تتعلق أساسا بالقطاعات الاقتصادية"²، كذلك "الاتفاقية رقم 167 بشأن السلامة والصحة في البناء المعتمدة بجنيف في 20 يونيو 1988، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-60 المؤرخ في 12 محرم عام 1927 الموافق لـ 11 فبراير 2006 ، تطبق أحكام هذه الاتفاقية على جميع أشغال البناء والهندسة المدنية، والتركيب والفك أو على أية عملية نقل تجرى في موقع بناء ابتداء من تحضير الموقع إلى انتهاء المشروع"³.

ومن الاتفاقيات والتوصيات الأخرى أيضا الصادرة عن منظمة العمل الدولية ذات الاهتمام الكبير بالصحة والسلامة المهنية في بيئة العمل ، نجد " اتفاقية وتوصية منع وقوع الحوادث الصناعية الكبرى رقم (174) ، والتي تهدف إلى الحد من وقوع الحوادث الناتجة عن استعمال المواد الكيميائية الخطرة والتخفيف من آثارها في حالة وقوعها. وتطبق هذه الاتفاقية على جميع منشآت المخاطر الكبرى، كذلك اتفاقية السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل رقم (170)، والتي تنطبق على جميع فروع النشاط الاقتصادي التي تستعمل فيها مواد كيميائية، مع

1- عطا الله " محمد تيسير" الشريعة ، غالب محمود سنجق : مرجع سبق ذكره ، ص 317.

2- جمال الدين عاشوري : الرقابة التنظيمية وثقافة السلامة بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في فرع علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 ، 2020/ ص ص 103 ، 104.

3- بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، ط01 ، 2009، ص108.

سماعها ببعض الاستثناءات التي تشمل منشآت أو منتجات معينة لها مشاكل خاصة ذات طابع جوهري وحالات تكون فيها الحماية العامة لا تقل عن تلك الناتجة عن تطبيق أحكام الاتفاقية¹.

1-2/ الصحة والسلامة المهنية ضمن اتفاقيات منظمة العمل العربية :

أولت منظمة العمل العربية هي الأخرى أهمية كبيرة للصحة والسلامة والمهنية في بيئة العمل، من خلال بعض الاتفاقيات ذات الاهتمام بهذا الجانب، التي أصدرتها هذه المنظمة و المصادق عليها من قبل المؤتمر العربي للعمل، من ذلك الاتفاقية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976، احتوت هذه الاتفاقية على 114 مادة وتضمنت مواضيع شتى من بينها المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، حماية الأحداث والنساء العاملات ، كذلك الاتفاقية رقم 07 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالصحة والسلامة والمهنية، احتوت هذه الاتفاقية على 20 مادة ، تضمنت أحكام هذه الاتفاقية أحكاما خاصة بالصحة والسلامة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، كما يجب أن تشمل أحكاما خاصة بالتأمين على العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، كما يجب تحقيق المساواة بين جميع العمال العرب بالعمال الوطنيين في تطبيق أحكام السلامة والصحة المهنية².

2/هيئات الصحة والسلامة المهنية في الجزائر :

إن هيئات الصحة والسلامة المهنية المحلية في الجزائر هي الهيئات الوطنية والمديريات المركزية والمحلية التي يخول لها قانونا السهر على مراقبة تنفيذ القوانين واللوائح التنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل، على غرار المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مفتشيات العمل، مؤسسات الضمان الاجتماعي ، اللجان المختلفة للصحة والسلامة المهنية ... الخ ، إلا أن وزارة العمل تعتبر السلطة التشريعية الأولى التي تسهر على ضمان توفير متطلبات الصحة والسلامة والمهنية في أماكن العمل وتفرض على المستخدم أو صاحب العمل التقيد بالقوانين والأنظمة التي تقتضي حماية العمال من الأخطار المهنية والوقاية من حوادث العمل ، وهي تلك الواردة لا سيما في المراسيم التنفيذية ، قانون تشريعات العمل ، الاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة والتي تتضمن

1- عطا الله " محمد تيسير" الشريعة ، غالب محمود سنجق : مرجع سبق ذكره، ص ص 317، 318.

2- بن عزوز بن صابر : مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص ص 142 ، 143.

في فحواها مجموعة من الأحكام القانونية والتدابير الوقائية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية في أماكن العمل .

03/ الإطار القانوني للصحة والسلامة المهنية في الجزائر

03-01/ الصحة والسلامة المهنية من منظور الدستور الجزائري

"لقد بسط الدستور الجزائري حماية خاصة على العامل بهدف رعايته الكافية لأداء مهامه بصورة فعّالة، ذلك أن الحق في الحماية قد أصبح من أهم خصائص تشريعات العمل في الوقت الحاضر سواء في القطاع العام أو الخاص، نظرا لما يشكله ذلك من دعم للإنتاج والانتاجية، والواقع أن حق العمال بالمؤسسة في الحماية يأخذ المظاهر والصور التالية: الحق في الحماية المهنية، الحق في الحماية الصحية والحق في الحماية الاجتماعية"¹ ، "ذلك تضمن دستور 1976 مبادئ عامة متعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، وهي عبارة عن مجموعة من الحقوق الفردية والجماعية أهمها: الحق في العمل والراحة، الحق في الحماية والأمن والوقاية الصحية"²، "كما نص الدستور الجزائري لسنة 1989 على أنه لكل مواطن الحق في الرعاية الصحية، كما نصت المادة 55 فقرة 02 من الدستوري الجزائري لسنة 1996 على أن القانون يضمن أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة"³.

03-02/ الحق في الحماية المهنية من منظور قانون علاقات العمل الجزائري (11/90)

"إذا كان تشريع العمل في ظل أحكام القانون الأساسي العام للعامل السابق والنصوص التطبيقية له، يشكل منظومة تشريعية لتلك الحماية، حيث يتم إصدار سلسلة كبيرة من النصوص التشريعية (أكثر من 20 قانونا) والتنظيمية (أكثر من 100 مرسوما) دعما للحماية القانونية للعامل، فإن التشريعات الجديدة قد أخذت منحى مغايرا من حيث اكتفائها بالنص على مظاهر تلك الحماية وإقرارها مبدئيا، مع ترك أمر تفصيلها إلى كل من الاتفاقيات الجماعية والانظمة الداخلية للمؤسسات تجسيدا للطابع التعاقدي لعلاقة العمل ودعما احتراماً لمبدئي الاستقلالية والمتاجرة اللذين تقوم المؤسسة الاقتصادية على أساسهما. وعلى هذا الأساس فإن الأحكام السابقة والمتعلقة بالحماية

1- محمد صغير بعلي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 22، 23

2- بن عزوز بن صابر :الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سبق ذكره ، ص 120.

3- حدادي نور الهدى ، مرجع سبق ذكره ، ص 16.

تعد لاغية لمجرد مخالفتها للنصوص المتعلقة باستقلالية المؤسسات أو القانون المتعلق بعلاقات العمل¹.

وفي قانون العمل الجزائري نجد أن المشرع أولى أهمية كبيرة لموضوع الصحة والسلامة المهنية، حيث جاء في المادة 05 من القانون 11/90 " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية- الوقاية الصحية والأمن وطب العمل " ، كما جاء في المادة 06 من نفس القانون " يحق للعمال أيضا في إطار علاقة العمل - احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم"².

إلا أن قانون العمل 11-90 قد ترك أمر تفصيل حقوق العامل المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية لعقد العمل وإلى ما ينص عليه القانون الداخلي والاتفاقات الجماعية للمؤسسة في إطار الحماية المهنية لكل الفاعلين داخل المؤسسة .

من جهة أخرى وفي إطار ضمان حماية العمال ووقايتهم من كل الأخطار أو الأضرار المرتبطة بالعمل ، فإن المشرع الجزائري قد ألزم العمال في إطار الوجبات المنوطة بهم في بيئة العمل، والواردة من المادة 07 من قانون علاقات العمل 11-90 " بأن يراعوا تدبير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم، وأن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم ، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة"³.

3-3 / الصحة والسلامة المهنية ضمن المراسيم التنفيذية في الجزائر

يحظى موضوع رعاية العمال طبيا ووقايتهم من حوادث العمل ، باهتمام تشريعات العمل الدولية والمحلية ففوة العمل البشرية جديرة بالرعاية الصحية والوقاية من الأخطار المهنية، من أجل استمرار هذه الفئة المنتجة في أداء دورها المهم في البنية الاقتصادية.

1- محمد صغير بعلي ، مرجع سبق ذكره ، ص 23 .

2- المواد 05 و 06 من قانون علاقات العمل الجزائري المؤرخ في 1990/04/21.

3- انظر المادة 07 من القانون السابق .

"وبطبيعة الحال، فإن مدى تدخل المشرع في تنظيم أوجه الحماية والرعاية يعتمد على درجة التطور الاقتصادي والاجتماعي، وقدرة المؤسسات على تحمل التكاليف الناجمة عن توفير المتطلبات اللازمة في هذا المجال"¹.

ومن بين هذه التدابير الخاصة بتحقيق السلامة والأمن في العمل (التي أقرها المشرع الجزائري)، ما جاء في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الذي يهدف حسب المادة (01) منه إلى "تحديد الطرق والوسائل التي تضمن للعمال أحسن الشروط في مجال الوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتعيين الأشخاص المسؤولين والمؤسسات المستخدمة المكلفة بتنفيذ الإجراءات المقررة"²، كما أوجب ذات القانون في المادة (04) منه وبصفة خاصة مراعاة الشروط التالية :

- ضمان حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وغيرها .
- تجنب الازدحام والاحتكاك وضمان سلامة العمل أثناء تنقلهم وكذا أثناء تشغيل الآلات ووسائل الرفع والتنقل ، واستعمال المواد والعتاد والمنتجات والبضائع وكل اللوازم الأخرى المرتبطة بالعمل .
- ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجعة .
- ضمان الاجلاء السريع للعمال في حالة خطر وشيك أو حادث.³

أما المرسوم التنفيذي رقم 91-05 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، فقد جاء تطبيقا لما جاء في المادة (04) أعلاه من ذات القانون، لا سيما ما تعلق منها بشروط النظافة وسلامة العمال في أماكن العمل⁴، وبخصوص طب العمل، فإن المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 19 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، قد حدد الإجراءات المتعلقة بالفحوصات الطبية وطب العمل، والتي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة، حيث أكدت المادة(13) من هذا المرسوم على أن الهدف

1- منصور ابراهيم العتوم : شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط 1 ، 2017 ص 167 .

2- انظر أكثر : القانون رقم- 88-07 ، المؤرخ في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، 1988 ، ص 118 .

3- بشير هدي : مرجع سبق ذكره ، ص ص 170 ، 171 .

4- انظر أكثر : المرسوم التنفيذي رقم 91-05 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991 ، المتعلق بالقواعد العامة لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، 1991 ، ص 50.

من الفحص الطبي هو البحث عن سلامة العامل من أي داء خطير، كما أوجبت المادة (15) من ذات المرسوم على الهيئة المستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة (01) في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها، ثم تليها المادة (16) لتضيف إلى الممتهين الخاضعين لإجراء رقابة طبية خاصة عليهم، اجراء فحوصات طبية خاصة بالنسبة للعمال المعرضون بشكل خاص للأخطار المهنية حسب طبيعة العمل وخصوصية العامل.¹

ولقد حدد المشرع الجزائري هيئات ومنظمات تتكفل بالسهر على ضمان الصحة والسلامة المهنية، انشأت بموجب مراسيم تنفيذية منها :

- المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره: أنشأ هذا المجلس بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 15 جوان 1996، ويكلف المجلس حسب المادة (12) منه بإعداد تقرير سنوي عن الوضعية في ميدان الوقاية الصحية والأمن وطب العمل، ويعرضه على الوزير المكلف بالعمل.²

- هيئة الوقاية من الأخطار المهنية : أنشأت طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 06-223 المؤرخ في 21 يونيو 2006، "تكلف بأعمال مكّلة وخصوصية في مجال الوقاية الصحية والأمن وتسمى هيئة الوقاية من الاخطار المهنية في نشاطات البناء والأشغال العمومية والري، وهي عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تتولى الهيئة في إطار في إطار القوانين والتنظيمات المعمول بها لاسيما في ما يتعلق ب : المساهمة في ترقية الوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية في مؤسسات البناء والأشغال العمومية والري، القيام بدراسات حول ظروف العمل وتحليل الأسباب التقنية للأخطار المهنية ، واجراء تحقيقات حول الحوادث الخطيرة أو المميتة ...الخ"³.

1- انظر أكثر: المواد 13، 16، 15 من المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 ، المتعلق بتنظيم طب العمل ،الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 33 ، 1993 ، ص ص 11،12.

2- انظر اكثر :المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 15 جوان 1996 ، المتعلق بتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 28 ، 1996، ص ص 09،10.

3- المرسوم التنفيذي رقم 06-223 ، المؤرخ في 21 يونيو 2006 ، المتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 42، 2006، ص 13 .

- **المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية** : وهو عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي يقع تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 المؤرخ في 23 أوت 2000 ويتكفل المعهد حسب المادة (4) من ذات المرسوم بالمهام المتعلقة ب :

- إعطاء توجيهات في مجال تأهيل الآلات الصناعية أو استعمال المواد الصناعية الخطرة .
- انجاز الدراسات والقيام بالتحقيقات وتقديم التحاليل الإحصائية حول حوادث العمل والأمراض المهنية بالتنسيق مع مفتشية العمل ومصالح طب العمل .
- القيام ببحوث ودراسات تطبيقية حول الوسائل المتعلقة بالنظافة والأمن والسلامة المهنية، مع اعداد معايير الوقاية في هذا المجال.

- الوقوف على مدى استجابة الهيئات المستخدمة لمعايير السلامة المهنية في أماكن العمل¹.
- **اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن**: تم انشائها بموجب المرسوم التنفيذي رقم 05-09 المؤرخ في 08 يناير 2005، وتؤسس هذه اللجان حسب المادة (2) من هذا المرسوم ضمن كل هيئة مستخدمة (لجان المؤسسة)، التي تشغل أكثر من (09) عمال من ذوي علاقات عمل غير محددة، ومن صلاحيتها حسب ما نصت عليه المادة (03) من المرسوم ما يلي:

- التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والأمن .
- اقتراح التحسينات التي تراها ضرورية، وتشارك في هذا الصدد ، في كل مبادرة تتضمن لا سيما طرق و أساليب العمل الأكثر أمنا واختيار وتكييف العتاد والجهزة ومجموع الأدوات اللازمة للأشغال المنجزة وكذا تهيئة مناصب العمل .

- اجراء كل تحقيق اثر وقوع أي حاث عمل أو حادث مهني خطير بهدف الوقاية .
- المساهمة في اعلام العمال وفي تكوين المستخدمين المعنيين وتحسين مستواهم في مجال الوقاية من الأخطار المهنية ، و تنمية الإحساس بالخطر المهني والشعور بالأمن لدى العمال.

1- انظر اكثر :المرسوم التنفيذي رقم 253-2000 ، المؤرخ في 23 أوت 2000 ، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 27 ، 2000، ص ص 05،06.

وتقوم لجان الوحدة حسب المادة (04) من ذات المرسوم بتفتيش أماكن العمل قصد التأكد من ما يأتي:

- توفر الشروط الحسنة للوقاية الصحية العامة والنظافة الصحية.
- احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى.
- الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية.¹

03-04/ الصحة والسلامة المهنية مؤشرات قانونية في ضوء الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز بالطارف :

أولت مؤسسة سونلغاز أهمية كبيرة لموضوع الصحة والسلامة المهنية ، حيث تضمنت الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة العديد من المواد التي تهدف إلى ضمان الحفاظ على صحة العمال وسلامتهم من الأخطار المهنية، وهي تلك الموارد الواردة من 183 إلى 191 من بنود الاتفاقية الجماعية ، حيث جاء في نص المادة 183 من هذه الاتفاقية أنه " طبقا للتشريع المعمول به ، يجب على الشركة أخذ التدابير اللازمة لضمان شروط الأمن والحماية ضد الأخطار المهنية للعمال " ثم تليها المادة 184 لتؤكد على التزام الشركة بالمحافظة على أماكن العمل باستمرار في حالة النظافة، الوقاية الصحية والنقاء الضرورية لصحة العمال، وفي إطار توفير وسائل النظافة للعمال، جاءت المادة 185 لتحديد بعض الوسائل اللازمة التي توفرها الشركة لضمان نظافة العمال الفردية في أماكن العمل ، وتتمثل هذه الوسائل في: خزانة الثياب، مغسل، حمام ، مياه صالحة للشرب ... الخ.

في نفس السياق وبخصوص أمن العمال تلتزم الشركة في هذه الاتفاقية بإدماج أمن العمال ضمن اختيار التقنيات والتكنولوجيات المناسبة وكذا في تنظيم العمل، وهذا ما نصت عليه المادة 187، أما المادة 188 فقد أوجبت على الشركة أن تطور من توعية العمال في مجال الوقاية الصحية، الأمن والمخاطر المهنية بكل الوسائل، وأوجبت عليها كذلك أن تطبق في وظيفة الأمن النظام الأكثر ملائمة، كما أشارت المادة 189 من الاتفاقية بأن القواعد المفصلة المتعلقة بالوقاية

1- المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، المؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 04 ، 2005 ، ص 21.

الصحية والأمن يحددها النظام الداخلي لذات الشركة، من جهة أخرى وباعتبار أنه المؤسسة ملزمة في إطار التشريعات الوطنية والدولية بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية للعمال ، فإن المادة 190 من ذات الاتفاقية، أوجبت على الشركة حق استقادة العمال من ملابس العمل وملابس خاصة، أجهزة ، وترتيبات فردية وجماعية من أجل الحماية الضرورية لممارسة الوظيفة، وفي مقابل ذلك ومن أجل تقيد العمال والتزامهم بتطبيق قواعد الأمن والسلامة المهنية ،ألزمت المادة 191 العمال باحترام ومراعاة تعليمات الأمن، الصحة وارتداء وصيانة وسائل الحماية الموضوعة تحت تصرفهم. وهذا لحمايتهم ووقايتهم من الأضرار والمخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية مهامهم¹

- طب العمل في ضوء الاتفاقية الجماعية للمؤسسة محل الدراسة :

تعتبر المحافظة على صحة العامل من أولويات الشروط التي تلزم مؤسسة سونلغاز بالطارف على توفيرها لمواردها البشرية، حيث تحدد التشريعات القانونية المرتبطة بالعمل، ترسانة من القواعد القانونية التي تحدد حقوق العامل في مجال الصحة المهنية أو طب العمل والتي تقع على عاتق المؤسسة، لذلك حددت الاتفاقية الجماعية مجموعة من المواد التي تحدد الالتزامات التي تقع على ادارة المؤسسة، لضمان الصحة المهنية وطب العمل لكافة مستخدميها، وذلك بهدف الحفاظ على صحة العمال ووقايتهم بشكل أساسي، ومن أجل العلاج بصفة ثانوية، من خلال طب العمل كما ورد في نص المادتين 192 و 193 من الاتفاقية الجماعية للشركة، وتشمل نشاطات طب العمل حسب نص المادة 194 في ما يلي:

- المراقبة الصحية للعمال .
 - مراقبة تأقلم العمال في مناصب عملهم.
 - مراقبة الشروط العامة للعمل .
 - الزيارة الطبية وتأقلم الإنسان / منصب العمل ...
 - فحص التوظيف .
 - المتابعة ومساعدة العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل أو مرض مهني .
- بالإضافة إلى ذلك تشترط مؤسسة سونلغاز محل الدراسة وجوب خضوع العمال للزيارات الطبية الدورية في اطار المتابعة الطبية لحالتهم الصحية، وذلك بهدف الكشف عن مدى أهليتهم الصحية

1- انظر أكثر: المواد من 183 إلى 191 من الاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (ناحية الشرق)

لشغل منصب معين أو عمل محدد، حتى يتسنى لإدارة الشركة بالتنسيق مع مصلحة طب العمل لتعيين وتهيئة العمال حسب أهليتهم الصحية في وظائف ملائمة وفي أوقات العمل المناسبة لأهليتهم وهذا ما نصت عليه المادة 195 من مضمون الاتفاقية¹.

03-05/ الصحة والسلامة المهنية في القانون الداخلي لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة :

لا حظنا ان الاتفاقية الجماعية للمؤسسة محل الدراسة، قد أولت أهمية كبيرة للعنصر البشري بهدف حمايته ووقايته النفسية والجسدية من كل الأخطار التي قد يتعرض لها بمناسبة أدائه لعمله أو بمناسبة تواجده ببيئة العمل، هذا من جهة، ومن جهة أخرى تضمن القانون الداخلي لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، مجموعة من النصوص القانونية واللوائح التنظيمية التي تنظم وتحدد سير العمل بهذه المؤسسة، لاسيما ما تعلق منها بتلك القواعد المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية ، حيث أعطى النظام الداخلي حماية كبيرة للعامل، من خلال توفير بيئة عمل آمنة وصحية وخالية من الاخطار، ناهيك عن التدابير الوقائية الواجب التقيد بها واتباعها من قبل العمال لضمان أمنهم وسلامتهم الجسدية والمعنوية وهذا ما نصت بعض المواد الواردة بالنظام الداخلي لذات المؤسسة على غرار **المادة 110** منه التي نصت على أنه " .. بالنسبة لأي عمل يكون في الأماكن العالية ، يجب على العمال استعمال عتاد حماية ملائمة لهذا الغرض (خوذة، حزام لحماية الجسد، تهيئة تسليح ...) ". مما يعني أن هذه المادة وضعت مجموعة من مستلزمات وتجهيزات الحماية للوقاية من حوادث العمل كالخوذة وحزام الحماية الجسدية.

كما أوجبت **المادة 111** من القانون الداخلي أيضا، على مسؤولية كل عون أو عامل على المحافظة على أمنه الشخصي وكذلك أمن العمال الآخرين على غرار الإخطار عن الوضعيات أو الأجهزة التي تشكل خطرا على العامل أو زملائه للمسؤول المباشر أو الشخص المؤهل لهذا الغرض.

ونفس السياق وضعت ذات الشركة مخططات استعجالية مسبقة خاصة بحالات الطوارئ لاسيما حالات الحريق والمنفذة من قبل المسؤولين السلميون أو أعوان الأمن لإخلاء المستخدمين المتواجدين في كل أماكن العمل في مثل هذه الحالات التي تشكل خطر على أمن وسلامة العمال، وهو ما نصت عليه **المادة 112** من النظام الداخلي للمؤسسة، لتضيف **المادة 114** منه عن

1- انظر اكثر المادتين 195،194 من الاتفاقية الجماعية السابقة

مسؤولية المسؤول المباشر وكذا عون الأمن عن تطبيق القواعد في مجال الإعلام والتوعية والتكوين والوقاية واستعمال وسائل الحماية الفردية والجماعية، على غرار تنفيذ التعليمات والوسائل في مجال أمن المستخدمين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ناهيك عن السهر على التطبيق الصارم للتعليمات والتدابير الرامية لحماية العمال والوقاية في مجال العمل.

في مقابل ذلك أوجبت الشركة على العمال الامتثال والاحترام الصارم للتعليمات العامة للوقاية والحماية الفردية والجماعية واستعمال كل وسائل وتجهيزات الأمن الموضوعة تحت تصرفهم وهذا ما نصت عليه صراحة **المادة 115** من القانون الداخلي للمؤسسة¹.

- طب العمل من منظور القانون الداخلي للمؤسسة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز(سونلغاز).

تسهر مؤسسة سونلغاز بالطراف على توفير خدمات طب العمل لمواردها البشرية عملا بمقتضيات التشريعات الوطنية التي تكفل للعامل أو الموظف حماية صحية يوفرها صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، وفي اطار التقيد أيضا بالاتفاقيات الجماعية والقوانين الداخلية للمؤسسات، حيث ينص القانون الداخلي لمؤسسة سونلغاز محل الدراسة، على مجموعة من القواعد والنصوص القانونية التي تضمن للمورد البشري خدمات الطبية يكفلها طب العمل ، والتي نصت عليها المواد **122، 123 و 124 منه**، حيث جاء في نص **المادة 122** على أنه "ينظم طب العمل مخطط يحدد في اطار تنظيمي وتطبيقا لمبدأ ممارسته في اماكن العمل نفسها".

أما **المادة 123** من القانون الداخلي لذات المؤسسة فقد أقرت بالتزام توفير طب العمل على عاتق الشركة بهدف حماية صحة العامل عن طريق مهمة أساسها وقائية و/أو علاجية ثانوية، وفي مقابل ذلك أوجبت المؤسسة الزاما على جميع المستخدمين الخضوع إلى مختلف الفحوصات الطبية المنصوص عليها في التشريع وبنود الاتفاقية الجماعية على غرار فحوصات التوظيف، الفحوصات الدورية، فحوصات الاستئناف بعد مرض أو حادث عمل، ناهيك عن الفحوصات الطبية المستمرة بالنسبة للعمال المعرضون للأخطار الناجمة على عمل خطير كما ورد في **المادة 124** من ذات القانون².

1- انظر أكثر المواد من **110 إلى 115** من النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SDC) ، مارس 2019.

2- انظر أكثر :المواد **122، 124، 123** من النظام الداخلي للشركة السابقة (مدرية التوزيع بالطراف نموذجا)

وفي ما يتعلق بالوقاية في مجال الصحة والأمن، فقد حدد القانون الداخلي مجموعة من النصوص القانونية المتعلقة بالقواعد والتنظيمات الواجب اتباعها في هذا المجال، منها ما ورد في المادة 125 من نفس القانون التي أقرت في اطار تطبيق الاحكام التشريعية المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل بإحداث لجان متساوية الأعضاء للصحة والأمن على مستوى وحدات المؤسسة (مديريات التوزيع)، تكلف هذه اللجان بإعداد أنظمة وتعليمات الصحة والأمن، وقد خول القانون في هذا الاطار صلاحيات واسعة لهذه اللجان وردت في فحوى المادة 129 منه نذكر منها على سبيل الحصر:

- التأكد من تطبيق التعليمات التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الصحة والأمن .
- تقترح التحسينات التي تراها ضرورية، وبهذا الصدد يتم اشراكها في كل مبادرة تتضمن على الخصوص طرق ووسائل العمل الأكثر أمانا.
- المساهمة في إعلام العمال، وبهذا الصدد تسهر وتشارك في اعلام العمال الجدد والعمال المخصصين لمهام جديدة أو في ورشات جديدة بالأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها ووسائل الحماية منها.
- المساهمة في تكوين وتحسين مستوى المستخدمين المعنيين في مجال الحماية من الأخطار المهنية، وبهذا الصدد تشارك في اعداد برامج التكوين وتحسين المستوى للفرق المكلفة بمصالح الحريق والانقاذ تسهر على الامتثال للتعليمات الصادرة .
- تنمية معنى الخطر المهني وروح الأمن لدى العمال .
- اعداد احصائيات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية .
- المبادرة بالتصريح والاعلان عن الاماكن غير النظيفة واعلام لجنة الصحة والأمن للشركة .
- اعداد اقتراح مناصب العمل الضارة¹.

من هنا يتضح لنا أن القانون الداخلي للشركة محل الدراسة قد أعطى صلاحيات واسعة بالغة الأهمية للجان الصحة والأمن، حددت بشكل من التفصيل ضمن المواد من 135 إلى 143 من هذا القانون ، والتي من شأنها ضمان الصحة والسلامة المهنية لكل عمال المؤسسة ووقايتهم من الأخطار والحوادث التي قد يتعرضون لها في العمل بصفة خاصة وأماكن العمل بصفة عامة.

1- المادة 129 من النظام الداخلي للشركة السابقة (مدرية التوزيع بالطرف نموذجاً)

بالإضافة إلى ذلك، و بخصوص تطبيق قواعد وإجراءات الصحة والسلامة المهنية وكل ما يخص الوقاية أو الأمن، فقد شدد القانون الداخلي للمؤسسة محل الدراسة على التطبيق الصارم لهذه القواعد واللوائح التنظيمية وحدد لها عقوبات من الدرجة الثانية والثالثة في حالة الخرق أو عدم الامتثال لها، نصت عليها المواد من 157 إلى 160 من نفس القانون، حيث جاء في المادة 157 من القانون الداخلي للشركة على أنه " يعتبر كأخطاء من الدرجة الثانية ، لاسيما الأعمال والأفعال التالية:

- عدم احترام الترتيبات العامة للصحة والأمن غير متبوع بأضرار في العمل .
- عدم احترام ارتداء لباس العمل ووسائل الحماية الفردية أو الجماعية بالإضافة للبدل المتميزة .
- رفض أو غياب غير مبرر للحضور إلى طب العمل.
- أما الأخطار من الدرجة الثالثة في هذا المجال فقد تعرضت إليها المادة 158 منه ، حيث نصت على ما يلي " تعتبر أخطار من الدرجة الثالثة ويمكن أن يترتب عنها التنزيل بدرجتين (02)، لا سيما الأعمال والأفعال الآتية :
- رفض الخضوع لزيارة طبية مضادة .
- عمل ، ممارسة ، تظاهرة غير مطابقة للنشاط المهني أو للأحكام التشريعية في المجال ، تترتب عنها آثار أو انعكاسات على الانتاج أو التسيير أو العلاقات الاجتماعية أو المهنية أو سمة الشركة أو للأموال أو الأشخاص.
- استهلاك التبغ في أماكن العمل موجهة الى العمال .
- عرقلة حرية العمل. والمشاركة في أماكن العمل¹.

رابعا/ الصحة والسلامة المهنية ممارسة مهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة :

- تحليل بيانات المحور الثاني :

01- مدى استفادة العمال من الخدمات الصحية

الجدول رقم: 07 يبين مدى الاستفادة من الخدمات الطبية التي توفرها مؤسسة سونلغاز				
الاستفادة من الخدمات الطبية	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	103	92,79	1,07	0,26

1- انظر اكثر : المواد 157، 158 من نفس القانون المتعلق بالنظام الداخلي للمؤسسة حقل الدراسة

		7,21	8	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 09 من الاستمارة)

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن (92%) من الباحثين أقرّوا باستفادتهم من الخدمات الطبية التي توفرها مؤسساتهم، في إطار طب العمل، في مقابل ذلك نجد أن (7.21%) منهم صرّحوا بعدم استفادتهم من هذه الخدمات الطبية، وهو ما تؤكدّه قيم المتوسط الحسابي (1.07) بحيث معظم المستجيبين أكّدوا على استفادتهم من الخدمات الطبية ام البقية وهي فئة قليلة تؤكد على عدم استفادتهم من هذه الخدمات، اي هناك تشتت في اجاباتهم، وعطفا على ما سبق؛ فإن هذا يعني أن أغلب العمال أقرّوا بأن مؤسسة سونلغاز تعمل على توفير الخدمات الطبية لعمالها وأهم هذه الخدمات تتمثل في المساهمة بضمان تكاليف الخدمات الطبية بنسبة 100%، والمتعلقة بالفحوصات الطبية العامة والخاصة، لا سيما طب الأسنان والعيون ، كما يستفيد من هذه الخدمات ايضا ذوي الحقوق بما فيها طب الاطفال، المساهمة بنسبة 80% من التكاليف المتعلقة بالفحوصات الخاصة بالأشعة والراديو، والعمليات الجراحية، والتحليلات الطبية المخبرية المختلفة بالإضافة إلى الخدمات الطبية الخاصة بطب العمل بصفة دورية، الاستفادة كذلك من الخدمات الطبية الخاصة بالأمراض الموسمية والمزمنة، الاستفادة من الخدمات الطبية كذلك التي يقدمها مركز الخدمات FOSC التابع لمجمع سونلغاز بالجزائر العاصمة وفروعه المتواجدة على مستوى النواحي والمديريات الموزعة عبر كامل التراب الوطني، كل هذه الخدمات الطبية التي تقدمها مؤسسة سونلغاز بالطارف ميدان الدراسة هي نفسها التي ذكرها أيضا بعض رؤساء المصالح والأقسام بذات المؤسسة اثناء المقابلات التي اجريت معهم كإضافة لما تم الإشارة إليه من قبل مفردات عينة البحث، والتي تدخل هذه الخدمات في إطار التكفل الامثل بالصحة والسلامة الجسدية والعقلية لعمال المؤسسة محل الدراسة في بيئة العمل، وكذا عملا بالنصوص القانونية التي أقرّها المشرع الجزائري، التي تنص على واجب التزام صاحب العمل بتوفير طب العمل للعمال دون استثناء وبصفة دورية والزامية، على غرار ما جاء في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل¹، وعملا كذلك بما جاء في اتفاقات العمل الدولية، لا سيما الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الصادرة عن

1- القانون رقم- 88-07 ، المؤرخ في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، 1988 ، ص 118 .

منظمة العمل الدولية، والمصادق عليها من قبل الجزائر¹، وكذا اتفاقية العمل العربية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976، التي تضمنت في فحواها العديد من المواضيع لا سيما ما تعلق منها بالمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل.

02 - مدى خضوع العامل للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل بشكل دوري

الجدول رقم: 08 يوضح مدى خضوع العامل للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل بشكل دوري				
الفحوصات الطبية الدورية		التكرارات	النسبة المئوية (%)	
نعم	كل 03 أشهر	06	5,41	%88,29
	كل 06 اشهر	10	9,01	
	مرة واحدة في السنة	82	73,87	
	أخرى	00	00	
لا		13	11,71	
المجموع		111	%100	

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 10 من الاستمارة)

توضح الشواهد الاحصائية الواردة بالجدول أعلاه مدى خضوع العمال للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل بصفة دورية، أين أقرّ أغلب الباحثين بنسبة مئوية تقدر (%88,29) بأنهم يخضعون للفحوصات الطبية في فترات مختلفة، حيث أفاد أغلب افراد العينة بنسبة 73,87% ، بأنهم يخضعون للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل مرة واحدة (01) في السنة، بينما أقرت نسبة أخرى من العينة تقدر بـ 9,01% بخضوعهم لهذه الفحوصات الطبية مرة واحدة (01) كل ستة (06) أشهر، في حين أفادت نسبة ثالثة تقدر بـ 5,41% بأنهم يخضعون لهذه الفحوصات الطبية مرة واحدة (01) كل ثلاثة (03) أشهر، في مقابل ذلك نجد أن نسبة (11,71%) من الباحثين ادّعوا عدم خضوعهم للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل ، وربما يرجع السبب في ذلك إلى كون أن هذه النسبة الأخيرة من العمال، و التي نفت خضوعها للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل، يعود إلى عدم التزام هؤلاء العمال انفسهم بالخضوع إلى الخدمات الطبية التي توفرها المؤسسة وبصفة اجبارية، مادام أن أغلبية العمال الباحثين أفادوا بأن مؤسستهم توفر لهم الفحوصات الطبية المتعلقة بطب العمل، وهذا ما يفسّر أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعمل على توفير طب العمل لعمالها بصفة دورية حفاظ على صحة وسلامة عمالها ، وتنفيذا للقوانين ، التي أقرها المشرع الجزائري ، المتعلقة بطب العمل، لا سيما ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 93-

1- أنظر أكثر : جمال الدين عاشوري ، مرجع سبق ذكره ، ص 103.

120 المؤرخ في 19 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الذي حدد الإجراءات المتعلقة بالفحوصات الطبية وطب العمل، والتي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة، كما أوجبت كذلك على الهيئة المستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دوري مرة واحدة (1) في السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها¹، وكذلك عملا بما جاء في المادة 05 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 المتعلقة بحقوق الأساسية للعمال لا سيما ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

03- طبيعة بيئة العمل من حيث توفرها على شروط الصحة وخلوها من المخاطر .

الجدول رقم 09: يوضح طبيعة بيئة العمل من حيث توفرها على شروط الصحة وخلوها من المخاطر				
وضعية بيئة العمل	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	70	63,06	1,37	0,48
لا	41	36,94		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 11 من الاستمارة)

تبين الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه اجابات عينة البحث، فيما يتعلق بطبيعة بيئة العمل من حيث توفرها على شروط الصحة وخلوها من المخاطر، حيث أفادت نسبة (63,06%) من فئة المبحثن بأن بيئة العمل بالمؤسسة صحية وخلية من المخاطر، وهو ما تؤكد قيم المتوسط الحسابي المقدّر بـ (1.37)، في مقابل ذلك كان لبقية أفراد العينة، الذين يمثلون نسبة تقدر بـ (36,94%) رأي سلبي في هذه المسألة بانحراف معياري يقدر (0.48)، مما يدل على تشتت اجاباتهم نحو بيئة العمل بمؤسسة محل الدراسة، وادّعوا ضمن اجاباتهم عدم توفر بيئة عملهم على شروط الصحة والوقاية من المخاطر المهنية ، كما أوضحت هذه النسبة الأخيرة من العمال المبحثن اهم الأخطار التي يتعرضون لها في بيئة عملهم (المحددة بالجدول

1 أنظر اكثر : المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 11،12.

رقم 10 أدناه)، وعليه فإن هذه النسبة الأخيرة يجب الوقوف عندها، حتى ولو أنها لا تمثل رأي الأغلبية، لأن الأمر هنا يتعلق بصحة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية في بيئة العمل، ويمكن تفسير ذلك بأن نسبة الأغلبية من عمال العينة من الذين كانت لهم نظرة ايجابية في هذا الإطار، تفيد بالإقرار على أن بيئة العمل صحية وخالية من المخاطر والمعبّر عنها بنسبة (63,06 %)، راجع إلى طبيعة مهام هؤلاء العمال التي قد تكون آمنة وبعيدة عن مخاطر العمل، كما هو الحال بالنسبة للعمال الإداريين وشاغلي المكاتب الإدارية، في مقابل ذلك فإن هناك من المهام والأدوار بهذه المؤسسة محل الدراسة يكون فيها العمال عرضة للعديد من المخاطر المهنية، وقد تشكل بعض الاضرار التي تصيب صحة العمال والتي من بينها **أشغال الكهرباء والغاز والعمل تحت الضغط العالي** في ورشات العمل التي تشكل خطورة على صحة العامل ، لاسيما اذا ما وجدنا أن أغلبية العمال الذين صرّحوا بعدم توفر بيئة عملهم على شروط الصحة والوقاية من المخاطر والذين يمثلون نسبة (36,94 %) يمارسون هذه الأشغال التي قد تهدد صحة العامل وتجعله عرضة للعديد من المخاطر المهنية، وهذا ما يستدعي من مؤسسة سونلغاز محل الدراسة أن تعمل على تجسيد شروط الصحة والوقاية من المخاطر التي أقرتها التشريعات الوطنية والدولية، على غرار ما تضمنته الاتفاقية الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل التي اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في دورته 67 في 03 يونيو 1981، ودخلت حيز التطبيق في 11 أوت 1983 وقد صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم 06-59 المؤرخ في 12 محرم 1427 هـ الموافق لـ 11 فبراير 2006، حيث يشمل تطبيق أحكام هذه الاتفاقية جميع فروع النشاط الاقتصادي وتقوم كل دولة عضو في المنظمة بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية هدفها " الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية الناتجة عن العمل أو المتصلة به أو التي تقع أثناءه¹، وكذلك اتفاقية العمل العربية رقم 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم 06 المؤرخة في مارس 1976، احتوت هذه الاتفاقية على 114 مادة وتضمنت مواضيع شتى من بينها المحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل، حماية الأحداث والنساء العاملات² ، و ما اقرته كذلك بعض التشريعات الوطنية والتي من بينها ، القانون رقم 88-07 المؤرخ في

1- أنظر أكثر : جمال الدين عاشوري ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 103 ، 104.

2- انظر أكثر: بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص ص 142، 143.

26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الذي أوجب في المادة (04) منه و بصفة خاصة مراعاة شروط حماية العمال من الدخان والأبخرة والغازات السامة والضجيج وغيرها، و ضمان الشروط اللازمة للوقاية من كل أسباب الحرائق والانفجارات وكذا مكافحة الحرائق بصورة سريعة وناجعة¹، كذلك ما ورد بالمرسوم التنفيذي رقم 91-05 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، فقد جاء تطبيقا لما جاء في المادة (04) أعلاه من ذات القانون، لا سيما ما تعلق منها بشروط النظافة وسلامة العمال في أماكن العمل.

04- أهم الأخطار التي يتعرض لها العامل بمؤسسة محل الدراسة -سونلغاز-

الجدول رقم 10: يوضح أهم الأخطار التي تعترض المورد البشري في مؤسسة العمل				
الاخطار	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
التلوث	25	22,52	2,25	1,17
الضجيج	33	29,73		
الروائح الكريهة	23	20,72		
النفائيات	12	10,81		
الحرارة المرتفعة	20	18,02		
اخرى	2	1,80		
المجموع	115 ²	103,60		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 11 من الاستمارة)

تشير الدلائل الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه، إلى ترتيب أهم الأخطار المهنية التي تعترض العمال في مؤسسة محل الدراسة ، والتي يأتي في مقدمتها الضجيج بنسبة (29,73%)، يليه التلوث بنسبة (22,52%)، في حين في المرتبة الثالثة نجد الروائح الكريهة التي تمثل نسبة (20,72%)، ثم الحرارة المرتفعة بنسبة (18,02%)، تليها النفائيات بنسبة (10,81%)، وأخطار

1- انظر اكثر : بشير هدي ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 170 ، 171.

2 - سؤال يحتمل اكثر من إجابة.

أخرى مثل الصواعق الكهربائية ... الخ بنسبة (1,80%)، وإن كانت هذه الأخطار التي قد يتعرض لها العمال بالمؤسسة محل الدراسة لم يعبر عنها سوى فئة قليلة من عينة البحث، إلا أن هذا لا يمنع من وجودها في بعض أماكن وورشات العمل، والتي قد تتسبب في أحداث اضرار على صحة وسلامة بعض العمال ، وتؤثر على مناخ العمل وعلى وتحقيق جودة الحياة والرفاهية في العمل؛ والمتأمل في قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري نجد أن هناك تشتت في اجابات الباحثين، مؤكداً على ان مؤسسة محل الدراسة بالرغم من الامكانيات التي توفرها لحماية عمالها من الاخطار المهنية إلا انهم يؤكدون على عدم خلوها من هذه الاخيرة وهي تختلف باختلاف بيئة العمل التي يتواجد فيها (تقل في المناصب الادارية وتكثر في الورشات الميدانية مثل اخطار الصواعق الكهربائية والسقوط من الاعمدة الكهربائية).

05- مدى توفير المؤسسة لشروط الصحة والسلامة المهنية

الجدول رقم.11: يبين مدى توفير المؤسسة لشروط الصحة والسلامة المهنية				
شروط الصحة	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
النظافة	94	84,68	1,91	0,87
الأمن	49	44,14		
طب العمل	18	16,22		
الحرارة المعتدلة	6	5,41		
التهوية المناسبة	8	7,21		
المجموع	175 ¹	157,66		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 12 من الاستمارة)

تبين البيانات الواردة في الجدول اعلاه، والذي يحمل أكثر من اجابة واحدة؛ مدى توفير المؤسسة لشروط الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بالنظافة، الأمن وطب العمل، وكذا الحرارة المعتدلة والتهوية المناسبة، حيث نجد أن أغلبية العمال من مفردات عينة البحث اقرّوا بنسبة (84,68%) عن التزام مؤسستهم بتوفير شروط النظافة، ثم يأتي شرط الأمن في المرتبة الثانية

1- سؤال يحتمل أكثر من اجابة.

بنسبة (44,14%) وطب العمل بنسبة (16,22%)، ثم الحرارة المعتدلة بنسبة (5,41%)، وتليها في المرتبة الأخيرة شروط التهوية المناسبة بنسبة (7,21%)، وهذا ما يفسر أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة تلتزم بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية لا سيما ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالنظافة والأمن وطب العمل، وهو ما تؤكد قيم المتوسط الحسابي، وهذا يعني أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على تطبيق القوانين والاحكام التنظيمية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية الدولية منها والوطنية، لا سيما ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 91-5 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991¹ المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، وفي هذا الاطار فإن المؤسسة تكون قد تقيّدت والتزمت أيضا بما نصت عليه اتفاقيتها الجماعية التي اكدت بموجبها على التزامها بالمحافظة على نظافة أماكن العمل، وتطبيق اجراءات الوقاية الصحية الضرورية للمحافظة على لصحة العمال مع توفير مستلزمات نظافة العمال الفردية.

06- مدى مراقبة المؤسسة لالتزام العمال والتقيّد بالإجراءات الصحية

الجدول رقم 12: يوضح مدى مراقبة المؤسسة لالتزام عمالها وتقيدهم بإجراءات الصحة المهنية ؟				
مراقبة الإجراءات الصحية	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	81	72,97	1,27	0,45
لا	30	27,03		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 13 من الاستمارة)

توضح الشواهد الإحصائية الواردة بالجدول، آراء عينة البحث لدى مسائلتهم عما اذا كانت مؤسستهم تعمل على مراقبة عمالها، للتأكد من مدى التزامهم بالتقيّد بإجراءات الصحة المهنية، حيث أقرّ 81 عامل من مجموع عينة البحث، يمثلون نسبة تقدر بـ(72,97%) من العينة بأن مؤسستهم تحرص على مراقبة مدى التزام عمالها وتقيدهم بإجراءات الصحة المهنية، في مقابل ذلك نفى 30 عامل منهم، أي بنسبة تقدر بـ(27,03%)، من مجموع أفراد العينة، فكرة كون التزام مؤسسة محل الدراسة بمراقبة عمالها للتأكد من تطبيقهم لإجراءات الصحة المهنية، ولكون اغلبية الباحثين كان لهم رأي الايجابي في هذه المسألة، والمعبر عنه بنسبة تقدر بـ (72,97%)، وهو

1 - المرسوم التنفيذي رقم 91-05 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991، مرجع سبق ذكره.

ما تؤكد قيم المتوسط الحسابي المقدّر ب(1.27)، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة حريصة على متابعة ومراقبة مدى تنفيذ عمالها لإجراءات الصحة المهنية حفاظا على صحتهم من كل الأخطار المهنية المحتملة.

كما أوضح بعض أفراد العينة، الإجراءات المتخذة من قبل مؤسستهم لتأكيد التزام عمالها بإجراءات الصحة المهنية والتي من بينها: المراقبة الدورية من طرف المكلفين بهذا البرنامج من اطارات ومهندسي الأمن للتأكد من التزام عمال المؤسسة بهذه الإجراءات، تنظيم اجتماعات تحسيسية وتوعوية بصفة دورية تتضمن اجراء مراجعة دورية لإجراءات وتدابير الأمن والصحة المهنيين تحت اشراف مسؤولي الأمن وبعض اطارات المؤسسة، المداومة على النظافة التي تشمل العمال وكل الهياكل والمكاتب المتواجدة بالمؤسسة، اجبار العمال على التقيد بالبرتوكول الصحي وكل معايير الأمن والوقاية وتنظيم دورات تكوينية في هذا المجال، اجبارية خضوع العمال بدون استثناء للفحوصات والمعاينات الطبية واجراء التحاليل الطبية التي يقدمها طب العمل، مع اتخاذ الاجراءات التأديبية في حالة عدم الامتثال أو الخضوع لهذه الخدمات الطبية.

تأسيسا لما سبق، يمكن القول أن كل هذه الاجراءات المتخذة من قبل المؤسسة ميدان الدراسة في مجال الصحة المهنية أكدت عليها تشريعات العمل الوطنية، على غرار ما نصت عليه المادة 07 من قانون علاقات العمل الجزائري 90-11، المتضمنة واجبات العمال الأساسية ، والتي من بينها "أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم، وأن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة"¹، ولو أن أمر تنفيذ العمال لإجراءات الصحة المهنية من الالتزامات التي تأكد عليها أكثر الاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية للمؤسسات، كما هو الحال هنا بالنسبة للاتفاقية الجماعية للمؤسسة محل الدراسة التي ألزمت العمال في المادة 191 منها -والتي تم الإشارة إليها سابقا . باحترام ومراعاة تعليمات الأمن، الصحة وارتداء وصيانة وسائل الحماية الموضوعة تحت تصرفهم؛ وهذا بهدف حمايتهم ووقايتهم من الأضرار والمخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية مهامهم أو بمناسبة تواجدهم في بيئة العمل .

07-مدى توفير المؤسسة لمستلزمات الصحة المهنية:

1- انظر اكثر: المادة 07 من قانون علاقات العمل الجزائري 90/11 المؤرخ في 1990/04/21 .

الجدول رقم 13: يوضح مدى توفير مؤسسة سونلغاز لمستلزمات السلامة المهنية				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	توفر مستلزمات الصحة المهنية
0,42	1,23	77,48	86	نعم
		22,52	25	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 14 من الاستمارة)

تعبّر الدلائل الاحصائية الواردة في الجدول اعلاه، اجابات عينة البحث، المتعلقة بمدى توفير مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة لمستلزمات السلامة المهنية المختلفة، حيث أفاد 86 عامل من العينة، أي نسبة مئوية تقدر بـ (77,48%)، بأن مؤسساتهم توفر لهم مستلزمات السلامة المهنية، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي المقدر بـ (1.23)؛ في حين نفى 25 عاملاً آخرين، يمثلون نسبة (22,52%) فكرة كون أن مؤسساتهم توفر لهم هذه المستلزمات والمتعلقة بالسلامة المهنية. ويرتجيه رأي الاغلبية في هذه المسألة والمعبّر عنه بنسبة تقدر بـ (77,48%)، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة تعمل على توفير مستلزمات السلامة المهنية لعمالها على حد السواء، ولكن تختلف حسب طبيعة العمل ودرجة الخطر، وفي هذا الإطار أوضح بعض أفراد عينة البحث أهم هذه المستلزمات التي توفرها مؤسساتهم لضمان السلامة المهنية لعمالها والمتمثلة أساساً في: توفير أدوات ووسائل الحماية المهنية المتعلقة بالقفازات، الخوذة، أحذية وألبسة الحماية والأمان، أقنعة التنفس والكمادات، أجهزة الإنذار وأجهزة الإطفاء. بالإضافة إلى توفير وسائل الحماية من السقوط والتكهرب ومستلزمات الوقاية ضد الصواعق الكهربائية أو الأضرار الناتجة عن حوادث العمل، لاسيما بالنسبة للعمال الممارسين لأشغال الكهرباء على مستوى الشبكات الكهربائية والغاز تحت الضغط العالي، كما يضيف بعض أفراد العينة كذلك، أن مؤسساتهم قد سخرت مصلحة بأكملها مهمتها الحفاظ على أمن وسلامة العمال من الأخطار المهنية، لاسيما حفظ الأمن الداخلي والخارجي الذي يشمل كل وحدات وفروع المديرية، كما تسهر هذه المصلحة على القيام بالمراقبة الدورية لكل هياكل ووحدات العمل للتأكد من التزام العمال وتقييدهم بإجراءات السلامة المهنية وتحسيسهم وتوعيتهم بضرورة استعمال وسائل الحماية والأمن، كما تقف هذه المصلحة كذلك على عملية الصيانة الدورية للمعدات والوسائل التي قد تؤثر على السلامة المهنية للعمال .

في نفس السياق وفي مقابلة اجريت مع السيد/ رئيس مصلحة الحسابات الكبرى بالمؤسسة بتاريخ 2021/04/14 على الساعة (11:00سا)، أكد لنا هذا الاخير بأن مؤسسة سونلغاز بالطارف تحرص على ضمان النظافة ووسائل الرفاهية وتوفير مناخ عمل سليم.

وفي مقابلة اخرى أجريت مع السيد/ رئيس مصلحة الموارد البشرية بتاريخ 2024/05/21 على الساعة (10:00سا)، أكد هذا الأخير أن مؤسستهم تعمل على تأطير مستخدميها عن طريق ضمان التكوين في مجال الأمن والوقاية وتوفير جميع وسائل الحماية في الوسط المهني كل حسب تخصصه وظروف عمله .

أما مهندس الوقاية الصحية والأمن وأثناء مسألتته في هذا الشأن بموجب مقابلة اجريت معه بتاريخ 2024/02/25، على الساعة (14:00سا) مساء ، فقد أقرّ المعني بأن مؤسستهم تسهر على توفير كل وسائل الحماية الفردية والجماعية، مثل وسائل الحماية من الحرائق وكذا الحماية من السقوط، ناهيك عن التعليمات والتوجيهات المكتوبة الصادرة عن ذات المؤسسة الواجب الالتزام بها من قبل العمال لتفادي الوقوع في المخاطر المهنية.

كما أكد لنا أحد الاطارات، مكلف بالدراسات على مستوى قسم المحاسبة والتسيير بمدرية سونلغاز محل الدراسة، خلال المقابلة التي أجريت معه بتاريخ 2024/06/25 على الساعة (11:00سا) صباحا، بأن كل شروط الأمان والسلامة توفرها المؤسسة وتولي لها أهمية خاصة من حيث تطبيق النصوص القانونية أو الإجراءات العملية .

وتأسيسا على ما سبق؛ يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على الحفاظ على سلامة عمالها من الأخطار المهنية، وهو ما يساهم في ضمان جودة حياة العمل، ويعتبر كذلك كتجسيد وعملا بتشريعات العمل الدولية والوطنية التي تنص على التزام الهيئات المستخدمة بتوفير كل شروط السلامة المهنية للعمال العاملين تحت وصايتها، لا سيما اتفاقية العمل الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل التي تمت الاشارة اليها سابقا والمصادق عليها من قبل الجزائر، وكذلك والاتفاقية رقم 187 الهادفة إلى تخفيف الأمراض والحوادث المهنية والحماية ضد مخاطر عمل معينة تتعلق أساسا بالقطاعات الاقتصادية¹، وكذا اتفاقية العمل العربية رقم 07 المشار اليها أنفا، المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي في مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ، والتي تضمنت أحكام هذه الاتفاقية أحكاما خاصة بالسلامة المهنية في

1- أنظر أكثر : جمال الدين عاشوري ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 103 ، 104.

جميع مجالات العمل وقطاعاته¹، كما أن التزام ذات المؤسسة بتوفير مستلزمات السلامة المهنية لعمالها يأتي تنفيذا للتشريعات الوطنية الهادفة إلى ضمان السلامة المهنية للعمال في أماكن العمل، التي نص عليها القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 91-05 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وبالإضافة إلى ذلك ما نص الدستور الجزائري لسنة 1976، الذي تضمن مبادئ عامة متعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية، أهمها الحق في الحماية والأمن، وكذلك ما نص عليها دستور 1996 في المادة 55 منه فقر 02 التي تمت الإشارة إليها سابقا والمتعلقة بضمان أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة. و لكون أن مؤسسة سونلغاز، مؤسسة اقتصادية تخضع لقانون علاقات العمل 11/90، فإن مدى التزام هذه المؤسسة بتوفير مستلزمات السلامة المهنية يأتي أيضا في إطار ضمان بعض الحقوق الأساسية في العمل، لا سيما التي نصت عليها المادة 06 من نفس القانون، والتي من بينها ضمان احترام سلامة العمال البدنية والمعنوية وكرامتهم². وباعتبار هذا الجانب المتعلق بالسلامة المهنية من المبادئ الأساسية في العمل التي تنص عليها اتفاقات العمل الجماعية والأنظمة الداخلية في العمل، فإن اقرار أغلبية العمال بأن مؤسساتهم ملتزمة بتوفير مستلزمات الصحة والسلامة المهنية يأتي في إطار العمل ببعض المبادئ التي تضمنتها اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة فيما يتعلق؛ بالالتزام المؤسسة محل الدراسة بإدماج أمن العمال ضمن اختيار التقنيات والتكنولوجيات المناسبة وكذا في تنظيم العمل، وكذا التزام ذات المؤسسة بموجب المادة 190 من ذات الاتفاقية، بضمان حق استعادة العمال من ملابس العمل وملابس خاصة، أجهزة، وترتيبات فردية وجماعية من أجل الحماية الضرورية لممارسة الوظيفة³، وهي نفس المبادئ التي نص عليها القانون الداخلي للمؤسسة محل الدراسة، على غرار ما تضمنته المادة 110 منه، التي نصت على وجوب استعمال العمال لعتاد الحماية الملائمة لهذا الغرض، ونفس السياق وضعت ذات المؤسسة مخططات استعجالية مسبقة خاصة بحالات الطوارئ لاسيما حالات الحريق والمنفذة من قبل المسؤولين السلميون أو أعوان الأمن لإخلاء المستخدمين المتواجدين في كل أماكن العمل في مثل هذه الحالات التي تشكل خطر على أمن وسلامة العمال، وهو ما نصت عليه المادة 112 من النظام الداخلي للمؤسسة ، لتضيف المادة 114 منه عن مسؤولية المسؤول المباشر وكذا عون الأمن عن تطبيق القواعد في مجال الإعلام والتوعية والتكوين

1- انظر أكثر : بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 142 ، 143.

2- انظر أكثر المادة 06 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90.

3- انظر أكثر: (المعلق رقم 05) المتعلق بالاتفاقية الجماعية لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالشرق.

والوقاية واستعمال وسائل الحماية الفردية والجماعية، على غرار تنفيذ التعليمات والوسائل في مجال أمن المستخدمين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما، ناهيك عن السهر على التطبيق الصارم للتعليمات والتدابير الرامية لحماية العمال والوقاية في مجال العمل¹.

08- تقييم العمال لبيئة العمل من حيث الأمان والخلو من المخاطر المهنية

الجدول رقم 14 : يوضح كيفية تقييم العامل لبيئة العمل التي يعمل فيها				
تقييم بيئة العمل	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
بيئة آمنة وخالية من المخاطر	84	75,68	1,24	0,43
بيئة غير آمنة وخطرة	27	24,32		
المجموع	111	%100		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 15 من الاستمارة)

تعبّر الشواهد الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، عن اجابات عينة البحث من العمال لدى تقييمهم لبيئة العمل من حيث توفرها على مستلزمات الأمان والخلو من المخاطر، حيث كان لـ 84 عاملا، يمثلون أغلبية افراد العينة، اي بنسبة (75,68%)، رأي ايجابي اتجاه مؤسستهم بالحكم عليها على أنها بيئة آمنة وخالية من المخاطر؛ وهو ما تؤكده قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,24)، في حين عبّر 27 عاملا آخرين، يمثلون بقية أفراد عينة البحث، أي بنسبة مئوية تقدر بـ (24,32%)، عن رأيهم السلبي والمتمثل في وصف بيئة العمل التي يعملون فيها على أنها بيئة غير آمنة وخطرة، (وهو ما تؤكده قيمة الانحراف المعياري المقدّر بـ 0,43 اي تشتت آرائهم)، مبررين ذلك بتحديد مجموعة من الأسباب المتعلقة برأيهم السلبي، والتي من بينها نقص الرقابة ووسائل الحماية، التعرض لحوادث العمل ومخاطر الكهرباء، ناهيك عن مخاطر الغاز المتعددة وصعوبة التحكم فيها حسب شهادة بعض العمال الممارسين للأشغال التقنية المتعلقة بالكهرباء والغاز، التعرض لإصابات العمل التي تمس سلامة العمال الجسدية والعقلية التي تصل إلى حالات الوفاة والإعاقة الجسدية لا سيما في حالات عدم التقيد بمعايير السلامة والحماية المهنية، حالات السب والشتم والاعتداء الجسدي والمعنوي التي يتعرض لها بعض عمال المؤسسة نتيجة اتصالاتهم المباشر مع الزبائن (حالات قطع الكهرباء على المتخلفين في دفع المستحقات

1- انظر اكثر : المواد 110، 112، 114 من النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SDC) بالمطلق رقم 06 .

المرتتبة عليهم)، وفي مقابل ذلك أوضح بعض أفراد عينة البحث من الذين كان لهم رأي ايجابي في هذه المسألة الأسباب التي جعلت من مؤسستهم بيئة آمنة وخالية من المخاطر والمتمثلة أساسا في: توفر الامن الداخلي والخارجي بالمؤسسة الذي يتيح للعمال العمل بكل أريحية، توفر وسائل وأدوات السلامة والحماية من مخاطر العمل، الحملات التحسيسية والتوعية التي تقوم بها إدارة المؤسسة لفائدة عمالها للوقاية من الأخطار المهنية، ناهيك عن المراقبة الدورية والتشديد والسيطرة على تطبيق التعليمات العامة والخاصة المتعلقة بالسلامة المهنية والوقاية من مخاطر العمل.

في نفس السياق قدّم بعض رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة ميدان الدراسة آرائهم لدى تقييمهم لطبيعة بيئة العمل من حيث توفر وسائل الأمان و خلوها من المخاطر وذلك على النحو التالي :

مهندس الوقاية الصحية والأمن: أثناء مقابلة أجريت معه تاريخ 2024/02/25 على الساعة (14:00سا) مساء ، أفاد المعني أن بيئة العمل خالية من المخاطر الكبرى، أما المخاطر الصغرى فهي محصاة ومقننة ومهيكلّة بحيث توفر المؤسسة وسائل الوقاية منها.

السيد/رئيس مصلحة تسيير الموارد البشرية: أقرّ هو الآخر أثناء مقابله بأن مؤسستهم لا تخلو من المخاطر المهنية، لكن هناك درجة من الاطمئنان الاجتماعي المهني - حسب - من خلال المجهودات المبذولة من قبل ادارة المؤسسة لضمان سيرورة مهنية سالمة على حد تعبيره .

- **السيد/رئيس مصلحة صيانة الكهرباء،** أكد خلال المقابلة التي أجريت معه بتاريخ 2024/07/02 على الساعة (14:00سا) مساء أن مؤسستهم خالية من المخاطر في حالة احترام البروتوكولات المعمول بها.

أما كل من رؤساء: مصلحة الأمن والوقاية، مصلحة الإعلام والاتصال، مصلحة المحاسبة والمالية، مصلحة المنازعات بالمديرية، مصلحة الحسابات الكبرى فقد كان تقييمهم لبيئة عملهم من حيث الأمن والخلو من المخاطر ؛ بمستوى الجيد.

من هذا المنطلق يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على توفير وسائل السلامة والحماية المهنية من الاخطار المحتملة، كمبدأ أساسي يهدف إلى حماية الموارد البشرية من الأخطار المهنية، وكأحد الشروط الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الدولية والوطنية المشار إليها سابقا التي تنص على التزام كل هيئة مستخدمة بالحفاظ على سلامة العمال ووقايتهم من كل الحوادث والأضرار المتصلة بالعمل أو التي تقع أثناءه، وهي المبادئ نفسها التي نص عليها الدستور الجزائري لسنة 1976، و دستور سنة 1996 اللذان أكدا على القانون يضمن

أثناء العمل الحق في الحماية والأمن والنظافة، ولكون أن توفير شروط الأمن والحماية ضد الأخطار المهنية من التدابير اللازمة التي تقع على عاتق المؤسسة ؛ فإن مدى تجسيد وتطبيق مؤسسة سونلغاز بالطرف لهذه الشروط، يأتي تطبيقا للتشريع المعمول به في هذا الشأن، والذي تم التأكيد عليه كذلك ضمن اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة ميدان الدراسة في **المادة 183 منها**، وهو ما يفسر أنه وإقرار أغلبية عينة البحث بأن هذه المؤسسة ميدان الدراسة تعتبر بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر، فهذا يعني هذه الأخيرة جسدت مبدأ أساسي ومسعى مهم يساهم في ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة باعتباره يتعلق بأحد الحاجيات الأساسية في العمل وهو ضمان بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر.

09-مدى وقوع حوادث العمل بالمؤسسة

الجدول رقم 15: يوضح مدى وقوع حوادث عمل داخل المؤسسة للعامل أو لزملائه في العمل				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	وقوع حوادث العمل
0,47	1,68	31,53	35	نعم
		68,47	76	لا
		100%	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 16 من الاستمارة)

تقيس البيانات الواردة في الجدول اعلاه، مدى وقوع حوادث العمل داخل المؤسسة سواء بالنسبة لمفردات العينة أو لغيرهم من الزملاء، حتى يتم الإحاطة بهذا الجانب ضمن الإطار العام للمؤسسة، وقد أجاب **76 عاملا** من مجموع عينة البحث، أي بنسبة تقدر بـ **(68,47%)** بعدم وقوع حوادث مرتبطة بالعمل سواء لهم أو لغيرهم من الزملاء في العمل، وهذا ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي **(1.68)**، في مقابل ذلك أفاد بقية العمال من عينة البحث المقدر عددهم بـ **35 عاملا**، أي ما يعادل نسبة **(31,53%)** من عينة البحث، بأنهم سجلوا وقوع حوادث عمل سواء لشخصهم أو لغيرهم من زملائهم في العمل؛ والمتمعن جيّدا نجد ان هناك تشتت في اجابات افراد العينة نحو السؤال مما يعني أنه وبالرغم من مساعي مؤسسة سونلغاز الأم (ممثلة في المديرية العامة المركزية) في وضع قواعد لحفظ السلامة المهنية والتي فرضتها من خلال مجموعة من النصوص القانونية، إلا أن هذا لا يمنع تسجيل حوادث عمل تقع بين الفينة والآخرى، كما تفيد المعطيات الميدانية أن حوادث العمل المسجلة بالمؤسسة حقل الدراسة (مدنية التوزيع الطارف) طالت على العموم العمال الذين يمارسون أدوار وأعمال أكثر عرضة للخطر على حياتهم، من ذلك

العمال اليدويين العاملين بأشغال الكهرباء والغاز، أو المتصلين بصفة مباشرة مع هذه الاشغال (أنظر أكثر الملحق رقم 08)؛ وفي تقديم بعض العمال من عينة البحث لتوضيحات أكثر حول نوعية حوادث العمل التي تعرضوا لها هم أنفسهم أو غيرهم من العاملون بذات المؤسسة ميدان الدراسة، أفاد بعض هؤلاء الباحثين أن هذه الحوادث تأتي في مقدمتها حوادث التكهرب والتعرض للصواعق الكهربائية والسقوط من الأعمدة الكهربائية ، مختلف الحوادث المرتبطة بأشغال غاز المدينة ، وحوادث المرور أثناء تنقلاتهم في مهمات العمل والتي كانت نتائجها حالات وفيات وإعاقات حركية مختلفة، كما أوضح كذلك بعض الباحثين أن مختلف حوادث العمل المذكورة أنفا تعود أسبابها في كثير من الحالات ناتجة عن عدم اتخاذ الإجراءات الأمنية اللازمة من قبل العمال أثناء تدخلاتهم المختلفة، ولدى مسائلة الباحثين من عينة البحث كذلك عن موقف مؤسستهم في التعامل مع مثل هذه الحوادث التي يتعرض لها العمال، أكدوا ضمن بعض اجاباتهم أن المؤسسة تتعامل بكل صرامة مع مثل هذه الموافق، من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات القانونية المعمول بها والمنصوص عليها ضمن النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية للمؤسسة، والمتمثلة أساسا في فتح تحقيق في الحادثة لتحديد الأسباب والتأكد من مدى اتباع العامل لإجراءات الأمن والوقاية اللازمة، العمل على التكفل بالمصاب ماديا ومعنويا وضمان الرعاية الطبية اللازمة له، تحديد المسؤوليات واتخاذ اجراءات تأديبية وعقابية ضد المتسبب في الحادث في حالة ثبوت تقصير أو عدم التقيد بالتعليمات العامة والخاصة لا سيما ما تعلق منها بإجراءات الأمن والحماية ، التعويض عن الضرر لفائدة الضحية أو لذوي الحقوق من العائلة في حالة الوفاة .

تأسيسا لما سبق ذكره في التحليل، يمكن القول أنه وبالرغم من أن النسبة الأكبر من العمال المعبر عنها بنسبة تقدر بـ(68,47%) أقرروا بعدم تسجيل وقوع حوادث عمل بالمؤسسة محل الدراسة، فانه في مقابل ذلك هناك نجد نسبة (31,53 %) من أفراد العينة البحث كان لهم رأي أمخالف في هذا الشأن، بتأكيدهم على وقوع عدّة حوادث عمل بالمؤسسة محل الدراسة، كما أوضحوا ذلك ضمن اجاباتهم السالفة الذكر، وهي نسبة كافية للحكم على أن هناك من العمال بمؤسسة سونلغاز قد تعرضوا لحوادث عمل مختلفة، وهو أمر ملفت للانتباه، ويتطلب من الطرفين سواء المؤسسة أو العمال التحلي بالجديّة و روح المسؤولية في مثل هذه المواقف، لأن الأمر يتعلق بأرواح العمال وسلامتهم الجسمية والمعنوية ، فمن جانب المؤسسة عليها أن تعمل أكثر على أخذ التدابير والاجراءات الكفيلة بحماية عمالها ووقايتهم من حوادث العمل، وهنا يظهر دور لجنة حفظ

الصحة والأمن بالمؤسسة ومفتشية العمل في السهر على متابعة مدى تنفيذ والالتزام بشروط الصحة والأمن والوقاية، ومن جانب العمال كذلك التقيد والالتزام بهذه الاجراءات والتدابير المتعلقة الأمن والسلامة المهنية والوقاية من المخاطر.

10 - مراقبة المؤسسة لمدى التزام العمال بالتقيد بإجراءات السلامة المهنية

الجدول رقم 16: مدى مراقبة المؤسسة باستمرار مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات السلامة المهنية				
مراقبة التقيد بإجراءات السلامة	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	77	69,37	1,31	0,46
لا	34	30,63		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 17 من الاستمارة)

توضح المعطيات الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، أراء عينة البحث بخصوص إجراءات وتدابير المراقبة التي تقوم بها مؤسسة سونلغاز بالطرف للتأكد من مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات السلامة المهنية، حيث أفاد **77 عاملا** من مجموع عينة البحث، أي بنسبة تقدر بـ **(69,37%)**، بأن مؤسستهم تحرص على مراقبة مدى تقيد والتزام عمالها بإجراءات السلامة المهنية، في مقابل ذلك نفى **34 عاملا** منهم والذين يمثلون نسبة **(30,63%)**، فكرة أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة تسهر على مراقبة عمالها للتأكد من تطبيقهم لإجراءات السلامة المهنية، وعلية فإن اغلبية أفراد العينة كان لهم الرأي الايجابي في هذا الجانب، وذلك من خلال اعترافهم بحرص مؤسستهم على مراقبة مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات السلامة المهنية ؛ وهو ما تؤكد قيم المتوسط الحسابي **(1,31)**، كما أوضح بعض العمال الباحثين، أن بعض الجهود التي تقوم بها المؤسسة في هذا الإطار تتمثل في توفير وسائل الحماية والوقاية من مخاطر العمل، الوقوف على طبيعة الاشغال ومراحل الانجاز ومدى تطبيق القواعد الأمنية لاسيما بالنسبة للأشغال الحساسة والتي تشكل خطرا على سلامة العمال، المراقبة الدورية و الفجائية للعمال في ورشات العمل للتأكد من مدى تطبيق التعليمات والتوصيات الخاصة بالسلامة المهنية ومخاطر العمل، تنظيم برامج تكوينية وحملات تحسيسية وتوعية في مجال السلامة المهنية، ناهيك عن مهام لجان الصحة والنظافة والأمن التي تسهر على ضمان السلامة المهنية في بيئة العمل والعمل على تدوين الأخطار والسلبيات ومواطن القصور مع تحرير تقارير شهرية في هذا الشأن.

- في نفس السياق أفاد رئيس مصلحة الموارد البشرية بالمؤسسة ميدان الدراسة ، خلال المقابلة التي اجريت معه لدى مسألتته عن آليات الرقابة التي تعتمد ادارة المؤسسة في هذا الشأن، بأن لجنة الوقاية والامن تعمل على تقييم العمال من حيث الجاهزية وتطبيقهم لتعليمات الوقاية والامن المسطرة من طرف ادارة المؤسسة، أما مهندس الوقاية الصحية والامن فقد أكد هو الآخر على دور الرقابة الدورية التي تقوم بها كل من مصلحة رقابة استغلال الكهرباء ومصلحة استغلال الغاز، وكذا الإطار المكلف بالوقاية والسلامة المهنية ولجنة المشاركة، كما أوضح رئيس مصلحة المنازعات بالمديرية في هذا السياق، أن آليات الرقابة تتجسد في الاجتماعات الدورية التي تقوم اللجان المختصة لتقييم مدى تطبيق التوجيهات الأمنية والتكفل بالنقائص.

بناء على ما سبق، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة حريصة على متابعة ومراقبة مدى تنفيذ عمالها لإجراءات السلامة المهنية والتقيّد بها، حفاظا على سلامتهم الجسمية والنفسية من كل الأضرار والأخطار المحتملة، ولو أنه من واجب العمال هنا الالتزام والتقيّد بهذه الإجراءات، وهو ما أكدت عليه تشريعات العمل الوطنية، ضمن عمل اللجان والهيئات المكلفة بحفظ الصحة والامن التي تمت الإشارة إليها سابقا، لا سيما اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والامن، التي خوّلت لها صلاحيات واسعة أهمها، التأكد من تطبيق القواعد التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الوقاية الصحية والامن، وكذا القيام بعمليات تفتيش لأماكن العمل قصد التأكد من احترام القواعد التنظيمية وتطبيقها في مجال المراقبة الدورية ومراجعة الآلات والمنشآت والأجهزة الأخرى، الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية¹، كما أن اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز ألزمت العمال في المادة 191 منها، احترام ومراعاة تعليمات الامن، الصحة وارتداء وسائل الحماية الموضوعة تحت تصرفهم بهدف حمايتهم ووقايتهم من الأضرار والمخاطر التي قد يتعرضون لها أثناء تأدية مهامهم². وهي نفسها الاجراءات والتدابير التي نص عليها القانون الداخلي للمؤسسة محل الدراسة، على غرار ما جاء المادة 110 منه، التي أوجبت على العمال استعمال عتاد الحماية كالحوذة، حزام الحماية الجسدية، كما أوجب كذلك القانون الداخلي في المادة 111 منه على مسؤولية كل عون أو عامل على المحافظة على أمنه

1- انظر أكثر: المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، المؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والامن ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 04 ، 2005، ص 21.

2- انظر أكثر: المادة 191 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها الواردة بالملحق رقم (05).

الشخصي وكذلك أمن العمال الآخرين على غرار الإخطار عن الوضعيات أو الأجهزة التي تشكل خطرا على العامل أو زملائه للمسؤول المباشر أو الشخص المؤهل لهذا الغرض، كما أوجب القانون الداخلي أيضا على العمال الامتثال والاحترام الصارم للتعليمات العامة للوقاية والحماية الفردية والجماعية واستعمال كل وسائل وتجهيزات الأمن الموضوعة تحت تصرفهم¹. ومن هنا يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على المراقبة المستمرة لمدى التزام وتقيد عمالها بإجراءات السلامة المهنية، حفاظا على سلامتهم المهنية، والذي يعتبر كذلك تجسيدا لأحد مبادئ ضمان جودة حياة العمل .

11- مدى تلقي عمال المؤسسة للتكوين في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل .

الجدول رقم 17: مدى تلقي عمال المؤسسة تكوينا في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل				
التكوين على السلامة	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	55	49,55	1,50	0,50
لا	56	50,45		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 18 من الاستمارة)

تبين المعطيات الواردة في الجدول السابق اجابات العمال المبحثن لدى مسألتهم عن كونهم قد تلقوا تكوينا في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل أم لا، فكانت اجابات أفراد العينة متقاربة ما بين الأفراد الذين قد تلقوا تكوينا في هذا المجال، وغيرهم من الأفراد الآخرين الذين نفوا ذلك، حيث صرح 55 عاملا من مجموع أفراد العينة، أي بنسبة (49,55 %) عن كونهم قد تلقوا تكوينا في هذا المجال، في مقابل ذلك صرح 56 عاملا من بقية العمال المبحثن، أي بنسبة (50,45 %) عن عدم تلقيهم للتكوين في هذا المجال، والمتأمل جيداً نجد أن هناك تشتت في اجابات المبحثن حول مدى استفادتهم من التكوين، ويعزو الباحث ذلك إلى أن خضوع العمال للتكوين في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل يخضع لأولويات حسب طبيعة وظروف العمل. وفي هذا السياق؛ أوضح بعض أفراد العينة من الذين قد تلقوا تكوينا في هذا المجال، أهم عناصر الاستفادة من هذا الاخير والأهداف البيداغوجية التي سطرت من خلاله والتي اهمها:

1- انظر اكثر: المواد 110، 111 من النظام الداخلي للمؤسسة حقل الدراسة مديرية الطارف نموذجاً) (الملحق رقم 06).

- التعرف على سبل الوقاية من الاخطار المهنية وطرق تقديم الاسعافات الأولية للضحية في التعرض لحوادث الكهرباء والغاز،

- التعرف على احتياطات وتدابير الأمن والسلامة من مخاطر الأشغال الكهربائية،

- التعرف على شروط وقواعد السلامة والامن الواجب اتخاذها والعمل بها في كل التدخلات المرتبطة بالعمل،

- التعرف على دور وسائل الامن والحماية في الوقاية من مخاطر الكهرباء والغاز وطرق استعمالها.

و في نفس التوجه أوضح أغلبية رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة ميدان الدراسة ممن أجريت معهم مقابلات على غرار رئيس مصلحة الوقاية والأمن، ان مؤسسة سونلغاز بالطارف تحرص على تكوين مواردها في مجال الوقاية من مخاطر العمل، كما أجمع رؤساء المصالح على أن التكوين في هذا المجال يتم على طريقتين، تكوين داخلي يتم تحت إشراف مسؤولي الأمن ومهندسي الوقاية والأمن على مستوى المؤسسة محل الدراسة، و تكوين خارجي يتم عن طريق مراكز ومعاهد التكوين التابعة لمجمع سونلغاز على المستوى الجهوي والمركزي.

وعلى الرغم من أن مؤسسة سونلغاز تعتبر من بين أكثر المؤسسات الاقتصادية التي تولي أهمية كبيرة للتكوين، وذلك في مختلف المجالات التخصصات المهنية المتعلقة بالمهام والأدوار التي تقوم بها، إلا انه وبالنسبة للتكوين في هذا المجال المتعلق بالوقاية والسلامة من المخاطر المهنية، نلاحظ ومن خلال اجابات الباحثين أن المؤسسة محل الدراسة لم تولي أهمية كبيرة لهذا الجانب مقارنة بالتكوين في مجالات أخرى، على الرغم من أن هذا الجانب من التكوين يعتبر من الجوانب الجديرة بالاهتمام ، كونه يتعلق بأمن وسلامة العاملين من المخاطر المهنية، لذلك كان لزاما على المؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة أن تعمل على التكثيف من برامج التكوين لعمالها في هذا الشأن بالتنسيق مع المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، والمكلف بالمهام المتعلقة بالسلامة والوقاية من الأخطار المهنية مثل، اعطاء توجيهات في مجال تأهيل الآلات الصناعية أو استعمال المواد الصناعية الخطرة، القيام ببحوث ودراسات تطبيقية حول المسائل المتعلقة بالنظافة والأمن والسلامة المهنية، مع اعداد معايير الوقاية في هذا المجال، من جهة أخرى فإن القانون الداخلي لذات المؤسسة ، ألزم بموجب المادة 114 منه، عن مسؤولية المسؤول المباشر وكذا عون الأمن في تطبيق القواعد في مجال الإعلام والتوعية والتكوين والوقاية واستعمال وسائل الحماية الفردية

والجماعية، كذلك ما ورد في المادة 125 من نفس القانون، التي أقرت في إطار تطبيق الاحكام التشريعية المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل، بإحداث لجان متساوية الأعضاء للصحة والأمن على مستوى وحدات المؤسسة (مديريات التوزيع)، تكلف هذه اللجان بإعداد أنظمة وتعليمات الصحة والأمن، وخولت لها صلاحيات واسعة في هذا المجال، مثل المساهمة في إعلام العمال، لا سيما العمال الجدد و المخصصين لمهام جديدة أو في ورشات جديدة ، بالأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها ووسائل الحماية منها، المساهمة في تكوين وتحسين مستوى المستخدمين المعنيين في مجال الحماية من الأخطار المهنية، وبهذا الصدد تشارك في اعداد برامج التكوين وتحسين المستوى للفرق المكلفة بمصالح الحريق والانقاذ¹.

12- تحديد متى توفر التأمينات اللازمة بالمؤسسة في حالة التعرض لحوادث العمل:

الجدول رقم 18 : يوضح مدى توفير المؤسسة للتأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل				
توفر التأمينات بالمؤسسة	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	97	87,39	1,13	0,33
لا	14	12,61		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 19 من الاستمارة)

تعبّر الشواهد الاحصائية الواردة بالجدول أعلاه، عن آراء عينة البحث من العمال، لدى مسألتهم عن كون مؤسستهم توفر لهم التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل، حيث أقرّ أغلبية الباحثين المقدر عددهم بـ 97 عاملا من المجموع الكلي لعدد أفراد العينة والمقدر بـ 111 عامل، اي بنسبة (87,39 %) بأن مؤسستهم توفر لهم التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل، وهو ما أكدته قيمة المتوسط الحسابي (1,13)؛ في مقابل ذلك "تفى" 14 عاملا من العينة، يمثلون نسبة تقدر بـ (12,61%) كون أن مؤسستهم توفر لهم التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل، وبناء على رأي الاغلبية في هذه المسألة، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف (مديرية التوزيع) تسهر على ضمان التأمينات اللازمة لعاملها والمتعلقة بحالات الإصابة بحوادث العمل، وهي تعتبر من الحقوق الأساسية للعمال التي تنمي الشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، وبهذا المسعى، يمكن القول أن مؤسسة محل الدراسة حريصة على ضمان

1- انظر اكثر : المادتين 114، 125 من النظام الداخلي السابق ذكره (الملحق رقم 06).

التأمينات اللازمة لعمالها كمبدأ أساسي في العمل، الشيء الذي يعتبر من المعايير التي تؤدي إلى ضمان جودة حياة العمل، ومن جهة أخرى فهذا مؤشر يدل على أن هذه المؤسسة جادة في امتثالها بما نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية والعربية في هذا الشأن، على غرار ما نصت عليه اتفاقية العمل العربية رقم، المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، والتي تضمنت بعض الأحكام الخاصة، لا سيما تلك التي نصت على وجوب تأمين العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، وبالرجوع إلى تشريعات العمل الوطنية، نجد حرص المؤسسة محل الدراسة على توفير التأمينات اللازمة لعمالها، يأتي أيضا في إطار العمل بقانون علاقات العمل 11/90، في تجسيده لحقوق العمال المنصوص عليها في المادة 05 منه ، والمتعلقة بخدمات الضمان الاجتماعي.

13- مدى توفر الإضاءة المناسبة في مكان العمل :

الجدول رقم19: يوضح مدى مناسبة الإضاءة في مكان العمل مناسبة				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	مناسبة الإضاءة في مكان العمل
1,00	1,24	84,68	94	نعم
		15,32	17	لا
		100%	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 20 من الاستمارة)

تفسر البيانات الاحصائية الواردة بالجدول أعلاه، اجابات أفراد عينة البحث، لدى مسألتهم عن أحد الشروط الأساسية التي تساهم في ضمان مناخ عمل جيد وظروف عمل مناسبة، والمتعلقة بتوفر الإضاءة المناسبة في مكان العمل، حيث صرّح أغلبية المبحثن المقدّر عددهم بـ 94 عاملا من المجموع الكلي لأفراد العينة، أي بنسبة (84,68 %) بأن الإضاءة مناسبة في مكان العمل، وهو ما أكدته قيمة المتوسط الحسابي (1.24)؛ في مقابل ذلك صرّح 17 عاملا من المجموع الكلي لعينة البحث أي بنسبة (15,32 %) بأن الإضاءة ليست مناسبة في مكان العمل، وبترجييه رأي الأغلبية في هذه المسألة، يتضح لنا أن الإضاءة والإنارة بالمؤسسة محل الدراسة متوفرة وبصفة مناسبة لأداء الأعمال والمهام المنوطة بالعمال بكل أريحية، وهو الشيء الذي يعتبر كأحد الشروط الأساسية في العمل، وأحد الظروف الفيزيائية الملائمة لخلق مناخ عمل جيّد بالمؤسسة محل الدراسة، وهو ما يعتبر كذلك تجسيدها لما نصت عليه تشريعات العمل الوطنية، التي تشترط على الهيئات المستخدمة ضمان توفير معايير السلامة المهنية في أماكن العمل، هذا من جهة،

ومن جهة أخرى فهذا يساعد على تحقيق رفاهية الأفراد العاملين وضمان جودة حياة العمل، ويساهم أيضا في رفع الانتاجية وضمان الأداء الجيد، كما تجدر الإشارة هنا أنه وباستخدامنا للملاحظة المباشرة، لا حضنا أن ظروف الإضاءة أو الإنارة بهذه المؤسسة مناسبة في جميع أماكن العمل، ومتوفرة بأحدث التقنيات و ذات النوعية الجيدة، التي تساعد على ضمان ظروف اضاءة مريحة للعمال. (أنظر أكثر الملحق رقم 04 المتعلق بدليل الملاحظ - ملاحظة محيط العمل - والملحق رقم 09 المتعلق بوضعية الانارة بالمؤسسة ميدان الدراسة)

14- عمل مؤسسة سونلغاز على الاخذ بالتدابير اللازمة لضمان شروط الامن و الحماية ضد

الاطار المهنية للعمال طبقا للتشريع المعمول به

الجدول رقم 20: يبين الاخذ بالتدابير اللازمة لضمان شروط الامن والحماية ضد الاخطار المهنية للعمال طبقا للتشريع المعمول به				
الاخذ بتدابير السلامة المهنية	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	94	84,68	1,15	0,36
لا	17	15,32		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 21 من الاستمارة)

يبين الجدول أعلاه آراء عينة البحث بخصوص ما اذا كانت مؤسساتهم تعمل على الأخذ بالتدابير اللازمة لضمان شروط الامن والحماية ضد الأخطار المهنية وفق ما يميله التشريع القانوني في هذا المجال أم لا، حيث كان رأي 94 عاملا من المجموع الكلي لعينة البحث المقدرة بـ 111 عاملا، أي بنسبة (84,68%) رأي ايجابي، يفيد بأن المؤسسة محل الدراسة تعمل على الاخذ بهذه التدابير المتعلقة بالأمن والحماية من الأخطار المهنية، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ(1,15)، في حين كان رأي بقية أفراد العينة المقدر عددهم بـ 17 عاملا، أي بنسبة (15,32%) رأي سلبي، مفاده عدم أخذ المؤسسة محل الدراسة بهذه التدابير الأمنية المتعلقة بسلامة عمالها من الاخطار المهنية ، أما بالنسبة لرؤساء المصالح بالمؤسسة محل الدراسة ، فقد اجمعوا خلال المقابلات التي أجريت معهم على أن مؤسساتهم وفي إطار التزامها بالقوانين وتشريعات العمل ذات الاهتمام بالسلامة المهنية والوقاية من مخاطر العمل، فإنها تسهر على التطبيق الصارم لمخططات الأمن المعمول بها و تعتمد على تسخير كل الوسائل المادية

والبشرية الكفيلة بضمان أمن وحماية العمال من حوادث العمل وكل الاخطار المتصلة بالعمل، كتوفير مستلزمات الحماية الفردية والجماعية المتمثلة في أحذية وألبسة الحماية، الخوذة والقفازات، وسائل الحماية من السقوط ، وكذا الاجتماعات التحسيسية والتوعية التي تتم بصفة دورية في هذا المجال تحت اشراف لجنة الصحة والأمن بالمؤسسة، ناهيك عن برامج التكوين وامتحانات التأهيل التي يستفيد منها العمال وتوهمهم لممارسة أشغال الكهرباء الغاز بأمان .

بالإضافة إلى ذلك، فإن رئيس مصلحة الوقاية الصحية والأمن (HSE). وأثناء المقابلة التي اجريت معه بتاريخ 2024/02/25 على الساعة (14:00سا) مساءً، أشار إلى مجموعة القوانين والمراسيم التي تعمل وتتقيد بها مؤسساتهم في هذا المجال وأخص بالذكر :

- القانون رقم 88-07 ، المؤرخ في 26 /01/ 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل(تمت الإشارة اليه سابقا).

- القانون رقم 90/11 المؤرخ في 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل (بند 75)

- القانون رقم 05-09- المؤرخ في 08/01/2005، المتعلق بإنشاء اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن. (تمت الإشارة اليه سابقا)

تأسيسا لما سبق ذكره في التحليل، ولكون أغلبية أفراد العينة أبدوا رأيهم الإيجابي في هذا الشأن، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة تعمل على الاخذ بالتدابير والاجراءات التي تمليها الاتفاقات والتشريعات القانونية التي تنص على الزامية تطبيق الهيئات المستخدمة لشروط الأمن والحماية التي تضمن سلامة العمال من الاخطار المهنية؛ لاسيما ما نصت عليه اتفاقية العمل الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل، واتفاقيتي العمل العربية رقم 06 و 07 المتضمنتان لمواضيع وأحكام خاصة بالسلامة والصحة المهنية في جميع مجالات العمل وقطاعاته، على غرار الأحكام المتعلقة بالتأمين على العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، أما بالنسبة للتشريع الجزائري، فإن هذه التدابير واجراءات الحماية تجد صداها في المادة 04 من القانون رقم 88-07 التي تمت الإشارة اليه سابقا، حيث اوجبت هذه المادة مراعاة الشروط الخاصة بحماية العمال ووقايتهم من كل الأسباب المتصلة بالأخطار المهنية في بيئة العمل¹، وبهذا المعنى يمكن ان نستنتج أيضا أن مؤسسة سونلغاز بالطارف محل الدارسة ملتزمة بتطبيق ما

1- أنظر اكثر: القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

جاء في المادة 183 من اتفاقيتها الجماعية، التي تنص على أنه وفي إطار تطبيق التشريع المعمول به، يجب على المؤسسة أخذ التدابير اللازمة لضمان شروط الأمن والحماية ضد الاخطار المهنية للعمال¹.

15- تقييم مناخ العمل

الجدول رقم 21: يوضح كيفية تقييم مناخ (ظروف) العمل بمؤسسة محل الدراسة				
مناخ العمل	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مريح	23	20,72	2,63	0,99
هادئ	13	11,71		
عادي	57	51,35		
مضطرب	18	16,22		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 22 من الاستمارة)

توضح الشواهد الإحصائية، الواردة بهذا الجدول، آراء افراد عينة البحث لدى تقييمهم لمناخ العمل بالمؤسسة محل الدراسة، حيث أفاد 57 عامل من مجموع عينة البحث، أي بنسبة (51,35%)، بوصفهم لمناخ العمل بالعادي، كما كان تقييم 23 عامل آخرين، أي بنسبة (20,72%) من العينة لمناخ العمل بالمريح، في حين وصفه 13 عامل، يمثلون نسبة (11,71%) بالهادئ، في مقابل ذلك وصفه 18 عاملا من باقي أفراد العينة، أي بنسبة تقدر بـ (16,22%) بالمناخ المضطرب، وبالرغم من تشتت اجابات المبحثن فإن ذلك لا يؤثر على الاتجاه العام، ومن هنا يتضح لنا أن مناخ العمل بمؤسسة محل الدراسة يتسم بنوع من الراحة والرفاهية، وهو الشيء الذي يساهم بشكل فعال في ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

16- تحديد مدى ضمان المؤسسة حقل الدراسة حماية عمالها من التهديدات مهما كانت طبيعتها.

الجدول رقم 22: يوضح مدى ضمان المؤسسة الحماية لعمالها اثناء العمل من التهديدات، السبب، القذف والتهجم مهما

1- انظر أكثر: المادة 183 اتفاقية العمل الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالشرق، (مديرية الطارف نموذجاً)، الملحق رقم (05).

كانت طبيعتها				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	الحماية أثناء العمل
0,41	1,21	79,28	88	نعم
		20,72	23	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 23 من الاستمارة)

توضح المعطيات الإحصائية، الواردة بالجدول السابق، اجابات أفراد العينة، لدى مسألتهم فيما اذا كانت مؤسستهم تعمل على حماية عمالها من التهديدات كالسب ، القذف والتهجم أم لا، حيث أفاد 88 عاملا من العمال الباحثين، أي بنسبة (79,28%) من العينة بتأكيد الاجابة بنعم عن كون مؤسستهم تعمل على حمايتهم من هذه التهديدات المتصلة بالعمل، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي (1.21)، في حين كان رأي بقية الباحثين المقدر عددهم بـ 23 عاملا، يمثلون نسبة (20,72%) رأي سلبي، بتأكيدهم على أن المؤسسة محل الدراسة لا تضمن لهم الحماية اللازمة من كل انواع هذه التهديدات التي قد يتعرضون لها بمناسبة أدائهم للعمل، وفي هذا الإطار أوضح بعض العمال من أفراد العينة الذين يمثلون هذه النسبة الاخيرة (20,72 %)، أنواع التهديدات التي تعرضوا لها، وموقف المؤسسة من ذلك، والتي كانت في اغلبها تتعلق بالسب والشتم والقذف من قبل الزبائن أثناء التدخلات والأشغال المتعلقة بصيانة وتركيب الكهرباء والغاز، أما بالنسبة لموقف المؤسسة من حالات الاعتداء التي يتعرض لها عمالها بمناسبة أدائهم لعملهم، فقد أجمع الكثير من ضحايا هذه الاعتداءات بعمل مؤسستهم في مثل هذه الحالات على اتخاذ الاجراءات الادارية والقانونية المعمول بها في هذا الشأن ، للدفاع عن العامل وتكليف الممثل القانوني للمؤسسة ليتولى مسؤولية الدفاع عن الضحية أمام الجهات القضائية.

وبالعودة أيضا إلى رأي الاغلبية في هذه المسألة المعبر عنه بنسبة(79,28 %) من أفراد عينة البحث الذين أقرروا بدور مؤسستهم في حمايتهم من كل أنواع التهديدات التي قد تمسهم جسديا أو معنويا بمناسبة العمل، يمكن تفسير هذه النتيجة بالدور الذي تقوم به المؤسسة محل الدراسة في الدفاع عن عمالها وحمايتهم من كل أنواع التهديدات التي قد يتعرضون لها أثناء العمل، وهذا يشكل هدف أساسي يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يعتبر من أهم معايير تحقيق جودة حياة العمل، ويدخل أيضا في اطار عمل المؤسسة بأحكام قانون علاقات العمل الجزائري 11/90،

الواردة في المادة 06 منه، والتي جاء فيها أنه من بين الحقوق الأساسية للعمال ، ... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم¹.

17- مدى تقييم العمال لمستوى تطبيق شروط الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة

الجدول رقم.23: يوضح مدى تقييم العمال لمستوى تطبيق شروط الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	
1,17	3,01	11,71	13	ضعيف
		22,52	25	متوسط
		28,83	32	حسن
		27,03	30	جيد
		9,91	11	جيد جدا
		100%	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 24 من الاستمارة)

توضح الشواهد الاحصائية، الواردة بالجدول أعلاه ، آراء عينة البحث لدى تقييمهم لمستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة، وقد كانت اجابات أفراد عينة البحث متفاوتة ومتشعبة (لاحظ قيمة الانحراف المعياري) من حيث التقييم ، حيث اعتبر 13 عامل من مجموع عينة البحث المقدر بـ 111 عاملا، اي بنسبة (11,71%) تطبيق هذه الشروط المذكورة، بالمستوى الضعيف، فيما اعتبرها 25 عاملا آخرين يمثلون نسبة (22,52%)، بمستوى المتوسط ، في مقابل ذلك أفاد 32 عاملا، يمثلون نسبة (28,83%) من العينة، بأن مستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة حسن، كما وصفها 30 عاملا، أي بنسبة (27,03%) من العينة بمستوى الجيد ، بالإضافة إلى ذلك أقر 11 عاملا من بقية مجموع الباحثين، يمثلون نسبة (9,91%) بأن مستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية بمؤسستهم جيد جدا، ومن هنا يمكن القول أن أغلبية اجابات العمال الباحثين فيما يتعلق بتقييمهم لمستوى تطبيق هذه الشرط المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، كانت ايجابية واخذت مستويات مقبولة، ما بين المتوسط إلى الجيد جدا، والتي عبر عنها 98 عاملا يمثلون نسبة (88,29%) من مجموع عينة البحث .

1- انظر أكثر : المادة 06 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، المؤرخ في 1990/04/21.

أما بالنسبة لرؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة ميدان الدراسة، فإنه وعند مسألتهم اثناء المقابلات التي اجريت معهم، بخصوص تقييمهم لمستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية داخل المؤسسة، فقد كانت إجاباتهم متباينة ما بين الأغلبية منهم الذين وصفوه بمستوى الجيد، وبين الأقلية منهم الذين وصفوه بمستوى المقبول، وذلك من خلال السهر على تقديم افضل الخدمات الصحية وتوفير جميع وسائل السلامة المهنية داخل وخارج المؤسسة على حد تعبير رئيس مصلحة الحسابات الكبرى بالمؤسسة (مدرية التوزيع الطارف).

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة حريصة على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية، كمبدأ أساسي تسعى من خلاله ذات المؤسسة إلى الحفاظ على صحة وسلامة عمالها، والذي يعتبر من بين أهم معايير ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة، ويأتي هذا المسعى كذلك تطبيقا وتجسيذا لما نصت عليه تشريعات العمل الدولية والوطنية المتعلقة بإلزام الهيئات المستخدمة أو منظمات الأعمال بضمان توفير شروط الصحة والسلامة المهنية لعمالها و أخذ كل التدابير الكفيلة بحمايتهم و وقايتهم من المخاطر المهنية .

18- تحديد مدى سهر المؤسسة محل الدراسة على توعية عمالها حول المخاطر المهنية.

الجدول رقم 24: يوضح مدى سهر المؤسسة محل الدراسة على توعية عمالها بكل الوسائل في مجال الوقاية من المخاطر المهنية				
توعية العمل	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	85	76,58	1,23	0,43
لا	26	23,42		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 25 من الاستمارة)

تبين المعطيات الواردة الجدول أعلاه إجابات أفراد العينة حول ما اذا كانت مؤسستهم تعمل على توعية عمالها بكل الوسائل المتاحة من أجل الوقاية من المخاطر المهنية، حيث أكد 85 عاملا من المجموع الكلي للعينة، أي بنسبة (76,58 %)، أن مؤسستهم تسهر على توعية عمالها في هذا المجال باستخدام كل الوسائل الممكنة، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي المقدر بـ (1.23) عن ذلك، في حين نفى 26 عاملا يمثلون بقية أفراد العينة، أي بنسبة (23,42 %) هذه الفكرة على اعتبار أن مؤسستهم لا تعمل على توعية عمالها في هذا الشأن، ومن هذا المنطلق

ولكون أغلبية اجابات افراد عينة البحث كانت ايجابية في هذا المجال، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة تعمل على توعية عمالها بكل الوسائل الممكنة من أجل وقاية عمالها من المخاطر المهنية المتصلة ببيئة العمل، وهذا ما تم الاشارة إليه وتوضيحه من قبل بعض افراد عينة البحث، من الذين يمثلون رأي الأغلبية في هذه المسألة لدى مسألتهم عن أهم الاساليب التوعوية المنتهجة من قبل مؤسستهم في هذا الاطار ، فكانت معظم الاجابات تصب في النقاط التالية :

- تنظيم اجتماعات تحسيسية وتوعوية بصفة دورية تحت اشراف لجنة النظافة والأمن تتضمن شروحات حول اجراءات السلامة و الوقاية من المخاطر المهنية.

- تقديم محاضرات ودروس نظرية وبرامج تكوينية حول السلامة والأمن والوقاية من حوادث ومخاطر العمل .

- توفير أدوات ووسائل الحماية والأمن والتذكير المستمر بضرورة استعمالها والتقيد بها.

- تنظيم تربية ونشاطات وندوات وأيام مفتوحة للتحسيس بحوادث العمل و المخاطر المهنية وطرق الحماية والوقاية منها.

- وضع إشارات للتنبيه وملصقات تتضمن إجراءات وتدابير السلامة والأمن وتحدد منافذ وطرق النجدة بكامل الأقسام والمصالح التابعة للمؤسسة .

- التكوين في مجال الوقاية والسلامة المهنية بالمعاهد والمراكز المعتمدة من قبل ذات المؤسسة.

في نفس السياق أفاد بعض رؤساء المصالح والأقسام بمؤسسة سونلغاز بالطرف (مديرية التوزيع)، بموجب المقابلات التي اجريت معهم، أن المؤسسة تتخذ كل السبل الكفيلة بتوعية مواردها البشرية في مجال الوقاية الصحية، والحماية من المخاطر المهنية من خلال تحليل حوادث العمل، ناهيك عن تنظيم دورات تحسسية وتوعوية في هذا الإطار من قبل مسؤولي ومهندسي الوقاية والأمن، كذلك إعداد تجارب ميدانية و مخططات وارشادات خاصة بالأمن والوقاية، كما أوضح السيد/ رئيس مصلحة الموارد البشرية، خلال المقابلة التي أجريناها معه بتاريخ 2024/05/21، على الساعة (10:00سا) صباحا، بأن مؤسستهم تعمل على تأطير مستخدميها عن طريق ضمان التكوين في مجال الأمن والوقاية وتوفير جميع وسائل الحماية في الوسط المهني. (انظر اكثر الملحق رقم 08).

تأسيا لما سبق ذكره في التحليل، يمكن القول أن كل هذه الجهود والمسااعي التي تقوم بها مؤسسة سونلغاز بالطرف والمذكورة آنفا، تأتي كتجسيد لأحد المبادئ الأساسية في العمل وهو

ضمان الصحة والسلامة المهنية والوقاية من المخاطر المهنية، الذي يعتبر كأحد الأبعاد المهمة المساهمة في ضمان جودة حياة العمل، ومن جهة أخرى يأتي هذا المسعى في إطار العمل بالنصوص القانونية واتفاقات العمل الدولية والوطنية الرامية إلى الحفاظ على سلامة العمال ووقايتهم من المخاطر المهنية، على غرار اتفاقيتي العمل الدولية رقم 155 و 187 الصادرتان عن منظمة العمل الدولية، والمصادق عليهما من قبل الجزائر، واتفاقيتي العمل العربية رقم 01 و 07 المتعلقتان بالصحة والسلامة المهنية والوقاية من حوادث وأخطار العمل، أما على مستوى لتشريعات العمل الوطنية، يأتي هذا الجانب التوعوي في العمل تحت رقابة الهيئات واللجان الوطنية المكلفة بالصحة والسلامة المهنية، كما هو الحال بالنسبة للمعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية، وعمل اللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن، وعلى مستوى مؤسسة سونلغاز محل الدراسة، نجد أن اهتمامات هذه المؤسسة بهذا الجانب يأتي في إطار تطبيق ما جاء في فحوى الاتفاقية الجماعية، والمنصوص عليه في المادة 188 منها، التي أوجبت على المؤسسة أن تطوّر من توعية العمال في مجال الوقاية الصحية، والأمن والمخاطر المهنية بكل الوسائل¹.

خلاصة الفصل

1- أنظر أكثر: المادة 188 اتفاقية العمل الجماعية للمؤسسة السابق ذكرها (وحدة الطارف نموذجا) ، الملحق رقم (05).

من المؤكّد أن واجب الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية من أولويات حقوق العمال الواجب تجسيدها في بيئة العمل، وهذا عملا بما نصت عليه الاتفاقات والمعاهدات الدولية للعمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وما نص عليه كذلك المشرع الجزائري في هذا المجال، الذي وضع ترسانة من النصوص القانونية الواردة ضمن المراسيم التنفيذية، الدستور الجزائري، وقانون علاقات العمل الجزائري 11/90، بالإضافة إلى ما توفّره كذلك الأنظمة الداخلية والاتفاقات الجماعية للمؤسسات ومنظمات الأعمال من اجراءات وتدابير وقائية تهدف إلى ضمان الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية، وذلك في إطار الممارسة المهنية الواقعة في بيئة العمل، وهذا ما تم رصده في دراستنا لمفهوم الصحة والسلامة المهنية كأحد الأبعاد المهمة والأساسية لتحقيق جودة حياة العمل بمؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بالطارف (مدرية التوزيع)، من خلال ما أسفرت عليه نتائج الدراسة الميدانية التي قمنا بها بذات المؤسسة، والقائمة على الشواهد والمعطيات الإحصائية المفسّرة لتوجهات وآراء عينة البحث في هذا الإطار، والتي تؤكد على أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة حريصة في الحفاظ على الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية من كل ما من شأنه أن يعرض حياتهم للخطر، أو يمس سلامتهم الجسمية والعقلية، ويظهر هذا جليّا من خلال الخدمات الطبية التي تقدمها هذه المؤسسة في إطار طب العمل لضمان بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر، كذلك توفير شروط النظافة والحرارة المناسبة وكل الظروف الفيزيائية الأخرى، توفير كل وسائل وأدوات الأمن والحماية من الأخطار المتصلة بالعمل، ضمان التأمينات اللازمة ضد حوادث واصابات العمل المحتملة، ومراقبة مدى تقيد الموارد البشرية بإجراءات وقواعد الصحة والسلامة المهنية، وتأتي كل هذه الجهود والممارسات المهنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، في إطار العمل والتقيد باتفاقيات وتشريعات العمل الدولية والوطنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية وببيئة العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى تأتي هذه الممارسات المهنية في إطار التكفل بالصحة والسلامة الجسدية والنفسية للموارد البشرية، التي تعتبر كأحد مقومات الأساسية التي تؤدي إلى تحقيق جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة .

الفصل الخامس

تمهيد

أولاً- عدالة الأجور والمكافآت مدخل نظري

ثانياً -المكافآت والحوافز في العمل

ثالثاً/ عدالة الأجور والمكافآت مؤشرات قانونية :

رابعاً/عدالة الأجور والمكافآت بالمؤسسة ميدان الدراسة بين النصوص القانونية

والممارسة المهنية

خلاصة الفصل

تمهيد

نتناول في هذا الفصل بعد آخر من أبعاد جودة حياة العمل، لا يقل أهمية عن الأبعاد الأخرى التي يبنى عليها موضوع الدراسة، والمتمثل أساسا في عدالة الأجور والمكافآت، هذه الأخير التي تعتبر من الجوانب المهمة في العمل، كون أن الاجور تعتبر من العوامل الأساسية المتحكمة في سير الأنشطة والمهام بالمؤسسة، وعلى أساسها يحدد مستوى الانتاج ونوعية الأداء والفعالية التنظيمية، كما أن الاجور القائمة على المساواة والتي تحقق العدالة في توزيعها تعد من المسائل الجوهرية التي تقف عليها كل الاحتياجات والأهداف التي يصبو إلى تحقيقها الأفراد العاملين بمناسبة أدائهم للعمل لفائدة شخص طبيعي أو معنوي، وبفضلها أيضا تحدد المؤسسة أهدافها وميزتها التنافسية، لذلك جاءت دراستنا لهذا المحور المتعلق بعدالة الأجور والمكافآت كأحد المؤشرات المهمة للمتغير المستقل (جودة حياة العمل)، في ضوء المتغيرات التابعة للدراسة (النصوص القانونية والممارسة المهنية)، حيث سيتم التطرق في البداية إلى تحديد ماهية ومفهوم الأجور، ثم التطرق إلى ابراز عوامل ومعايير تحديد الأجور وتصنيف أنواعها، كذلك تحديد مواصفات السياسة العادلة للأجور مع ابراز أهميتها وأهدافها، ثم التطرق إلى تحديد المفاهيم المرتبطة بالمكافآت والحوافز في العمل، مع التركيز على أنواع الحوافز في العمل، ثم نعد إلى تحديد الإطار القانوني لعدالة الأجور والمكافآت في التشريع الدولي (منظمتي العمل الدولية والعربية) والتشريع الجزائري، بالتركيز على تشريعات العمل المحددة لقواعد الأجور وحمايتها الواردة في قانون علاقات العمل 11/90 والمراسيم التنفيذية، كما نعد أيضا على تحليل النصوص والقواعد التي تحكم وتحدد أنظمة الأجور ضمن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز محل الدراسة، وفي آخر هذا الفصل نستعرض ما أسفرت عليه نتائج الدراسة الميدانية في هذا الإطار، كدراسة لواقع عدالة الأجور والمكافآت بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة المجسدة ضمنها ممارستها المهنية.

أولاً - عدالة الاجور والمكافآت مدخل نظري

01- ماهية الأجور

إذا كان الأجر يشكل بالنسبة لأصحاب العمل عنصر مهما في تكاليف الانتاج، فإنه يشكل الدخل الأساسي الذي يحصل عليه الأجير مقابل المجهود العضلي والفكري الذي يقدمه للمنظمة وان كانت مصلحة أرباب العمل تتطلب أن تكون كتلة الاجور منخفضة، فإن الأجراء لا يتوقفون عن ممارسة الضغوط بهدف الحصول على الزيادات المستمرة في أجورهم، والأجور إذن تشكل عاملاً مهماً من عوامل التوتر في المنظمة ، وللتخفيف من حدة التوتر يتطلب الأمر تحديد نظام أجور فعال يخدم كلا الطرفين، يوازن بين أهداف المنظمة وأهداف الأجراء¹. لذلك يرى الباحث أن أنظمة الاجور بصفة عامة ومشكلة تحديد الاجور بصفة خاصة من المواضيع المهمة في ميدان العمل، حيث كانت محل اهتمام العديد من الباحثين والمنظرين في علم الإقتصاد والإدارة والتنظيم، لما لها من أهمية كبيرة على حركية سير العمل ونوعية الأداء الوظيفي بمنظمات الأعمال، هذا وقد عمدت الكثير المحاولات الفكرية والنظرية في هذا المجال إلى تحديد مجموع من الأساليب والطرق التي يمكن من خلالها وضع أنظمة اجور مناسبة ترقى لتطلعات لكل الفاعلين في ميدان العمل وتحقق مصالح وأهداف كل من أرباب العمل و الأفراد العاملين على حد سواء.

- إن المنظمة وهي تسعى لوضع نظام الأجور إنما تستهدف ضمان تحقيق العدالة النسبية بين شاغلي الوظائف المختلفة، بحيث تعكس اختلاف الأجور اختلاف حقيقياً في مستوى صعوبة وأهمية الوظائف المختلفة، كذلك تستهدف المنظمة تحقيق مستوى عال من الانتاجية، بمعنى أن تحصل الإدارة على أقصى انتاجية ممكنة من الإنفاق على عنصر العمل .

انه من الأهمية بمكان العمل وضع هيكل للأجور يتسم بالعدالة والموضوعية ويعمل على تحقيق مستوى عال من الإشباع والرضا للموارد البشرية في المنظمة ويشعر العامل فيها بأن الاختلاف في الشرائح الأجرية مرجعه الرئيسي درجة الصعوبة والأهمية النسبية بين الوظائف²، كما أن الأجر

1- عبد الفتاح بوخمخم : مرجع سبق ذكره ، ص 118.

2- نادر أحمد أبو شيخة : مرجع سبق ذكره ، ص ص 173، 172.

الذي يتقاضاه الفرد مقابل ادائه أو عمله مهما بالنسبة له لما يمثله هذا الأجر من قوة شرائية يستطيع من خلاله اشباع احتياجاته الانسانية من جهة وأيضا لما يشكله له من اعتراف أو مكانة من قبل المؤسسة، هذا وترجع أهمية الأجر للفرد لانعكاسه على عدة ظواهر مثل المركز الاجتماعي للفرد ومستوى الحياة المادية للفرد والشعور بالأمن الاقتصادي¹.

02-تعريف الأجر:

02-01/ اصطلاحا: "تعد المصطلحات الشائعة في القطاعين العام والخاص بالنسبة لما يدفع للعاملين فيهما من مبالغ وتعويضات مقابل عملهم وجهودهم، فلفظ الأجر هو الأكثر شيوعا في مؤسسات القطاع الخاص، أما في المؤسسات الحكومية والقطاع العام هناك مصطلحات أخرى بديلة لمصطلح الأجر، ففي بعض الدول يستخدم لفظ الرواتب الشهرية وتسمى في دول بالمرتبات"²، وعلى العموم يمكن تعريف الأجر بأنه " التعويض الذي يحصل عليه الأجير مقابل ممارسته لنشاط مهني مشروع تحت تصرف الغير وقيامه بذلك النشاط لحساب الغير أو لمن يعمل لصاحبه بأمره وتوجيهه"³.

- "ويشهد مفهوم الأجر وما يحيط به من دلالات ومعاني التباسا معتبرا مرده كثرة النظريات التفسيرية المقدمة من قبل علماء العلوم الاجتماعية بصورة عامة ، فالأجر بالنسبة لعلماء علم الاجتماع وخبراء العمل هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله ، مهما كانت حالة المؤسسة حتى ولو منيت بخسارة، وهو محدد مقدما قبل البدء في العمل .

- أما علماء القانون فيضعونه في اطار عام يشمل نصيب العامل أو الموظف من الدخل القومي، وهو يتحدد بما يضمن مستوى من الحياة لائقا طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري للبلد، ويتفاوت الاجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به في تكوين هذا الدخل القومي"⁴ .

1- نوري منير: مرجع سبق ذكره ، ص 201.

2- محمد أحمد عبد النبي: مرجع سبق ذكره، ص 163.

3- عبد الفتاح بوخمخم: مرجع سبق ذكره، ص 90.

4- علي غربي، بلقاسم سلاطينية: تنمية الموارد البشرية، دار الفجر، القاهرة ، ط1 ، 2007، ص ص 223 ، 224.

"فالأجر اذن هو دخل العامل الذي يستحقه نظير عمله مهما كانت طبيعة العمل تنفيذا أو إدارة ويتميز الأجر بأنه مستقل عن خاطر المنشآت، فهو واجب الاستحقاق مهما كانت حالة المؤسسة حتى ولو منيت بخسارة ، وهو محدد قبل البدء في العمل .

نفهم من هذا أن الأجر هو المقابل لعمل مبذول من طرف الأجير دون الأخذ هنا في الحساب عوامل مثل الأقدمية في العمل، الظروف المحيطة بالعامل أثناء أدائه لعمله والمتضمنة مخاطر المهنة وغيرها من العناصر التي تتضمنها مكافأة العمل"¹.

02-02/ التعريف الإجرائي للأجر : من خلال التعاريف السابقة يمكن القول أن الأجر هو كل ما يدفع نظيرة جهد فكري أو عضلي قام به شخص معين بمناسبة عمل موجه لإحداث أثر نافع لفائدة شخص آخر طبيعي أو معنوي، ويدفع في شكل صور مختلفة قد تكون نقدية ويسمى في هذه الحالة بالأجر النقدي وقد يدفع في صورة عينية تمثل أساسا في السلع أو وقد يجمع في بعض الحالات بين الصورتين معا .

"وتسعى المؤسسة من وراء تصميم نظام الأجور إلى تلبية المتطلبات التالية :

- توجيه وتنسيق الجهود البشرية لتحقيق أهداف المؤسسات .
- مكافأة الأداء السابق للفرد.
- ضمان التنافس في سوق العمل.
- الحفاظ على عدالة الأجور بين العاملين .
- تشجيع الأداء المستقبلي للفرد.
- تخفيض معدل دوران العمل"².

03- عوامل تحديد الأجور :

يتم تحديد الأجور بناء على مجموعة من العوامل هي :

- **العوامل الاقتصادية :** " للأجر وجهان، وجه يمثل التكلفة من وجهة نظر صاحب العمل، ووجه آخر يمثل الدخل بالنسبة للعامل، وفي الوقت نفسه يمثل السعر بالنسبة لصاحب العمل، أي ما

1 - بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2002، ص288.

2- سامي سامي بودبوس ، خالد زهمول : مرجع سبق ذكره ، ص 155.

يدفعه مقابل توظيف أحد عوامل الانتاج ، وبهذا المعنى يمثل المدفوع مقابل خدمات العامل عملية اقتصادية، وبالتالي فإن سعر العمل يتحدد على أساس طلب المشتريين (أصحاب العمل) وعرض البائعين (العاملين).

■ **العوامل الاجتماعية:** ينظر كل فرد إلى الأجر الذي يحصل عليه بوصفه رمزا للمركز الأدبي الذي يمثله، بالإضافة إلى أنه وسيلة لشراء احتياجاته ، وهذا يفسر ما يعلقه العاملون من دلالات حتى على الاختلافات الطفيفة في الأجور.

■ **العوامل الادارية:** وهي تلك المتعلقة بمحتوى الوظيفة كما تبنيها عوامل التحليل الخاصة بها التي تعكس طبيعة واجباتها ومسؤولياتها وظروف أدائها ونطاق اشرافها ونظم الاتصال واتخاذ القرارات الخاصة بها ونحو ذلك¹.

■ **العوامل النفسية:** يرى الباحث أن للأجر تأثير كبيرا على الجانب النفسي للأفراد العاملين بحيث يمثل هدف أساسي يسعى إليه الافراد العاملين في بيئة العمل، لإشباع حاجاتهم النفسية بالقدر الذي يساهم في رفع الروح المعنوية وتحقيق الرضا عن العمل لديهم.

■ **العدالة:** ويقصد بها تحقيق الإنصاف في منح وتوزيع الأجور بحيث يكون لكل ذي حق حقه، فحتى تكون الاجور عادلة لابد أن تراعي الإدارة في منحها وتوزيعها مجموعة من القواعد والمعايير، مع الأخذ بعين الاعتبار الفروقات الفردية لكل عامل في بعض الجوانب المهنية المتعلقة ب: الأقدمية في العمل ، الكفاءات والانجازات ، المؤهلات العلمية والمهنية ... الخ .

04- معايير تحديد الأجور :

يمكن للمنظمة استخدام المعايير الآتية لتحديد الأجور :

* **الأداء PERFORMANCE:** يعتبر التميز في الأداء أي الأداء فوق العادي من أهم المعايير على الإطلاق في منح الحوافز .

* **المجهود EFFORT:** الأسلوب الذي يستخدمه الفرد لكي يصل إلى النتائج أو الأداء وإن كان هذا المعيار أقل أهمية من معيار الاداء ، لصعوبة قياسه وعدم موضوعيته .

1- نعيم إبراهيم الظاهر: تنمية الموارد البشرية، دار عالم الكتب الحديث، الأردن، ط1، 2009، ص ص 200، 201.

* **الاقدمية SENIORITY** : ويقصد به طول الفترة التي قضاها الفرد في العمل أي يجب مكافئته بشكل ما ، مثل العلاوة ¹.

* **المؤهل العلمي والخبرة EXPERIENCE & EDUCATION** : ان المؤهل العلمي والخبرة عاملان مهمان في تحديد أجر الفرد عند التحاقه لأول مرة في المنظمة، ولسوق العمل الدور الأساسي في تحديد المقابل لهذه المهارة والخبرة .

* **مستوى صعوبة الوظيفة JOB DIFFICULTY**: يعتمد هذا المعيار على مواصفات شغل الوظيفة (الفكرية والجسدية) في تحديد الأجر، فالوظيفة المتكررة التي يسهل تعلمها تستحق أجراً أقل من الوظائف المعقدة الضمنية فكرياً وجسدياً، كما أن مقدار سلطات الوظيفة عامل محدد لأجرها .

* **المستوى المعيشي المناسب ومستوى الأسعار السائدة في السوق**: تتأثر الأجور بتكاليف المعيشة في المجتمع، فكلما زادت تكاليف المعيشة نقص الأجر الحقيقي للعامل، وأدى ذلك إلى خفض مستوى معيشته مما يجعل كثيراً من المنظمات العمالية تميل إلى تحديد الأجور وفقاً للزيادة الحالية والمنتظرة في مستويات الأسعار ².

5/ مواصفات السياسة العادلة للأجور

من أجل وضع سياسة عادلة لنظام الأجور لا بد من اتباع مجموعة من القواعد والمعايير المتفق عليها لدى العديد من المنظمات والهيئات العمالية والتي تنص عليها القوانين والتشريعات الدولية والوطنية المتضمنة الشروط و المواصفات الواجب النقيّد بها لضمان تحديد أجور عادلة ومقبولة، ويمكن ذكر أهم هذه الشروط والمواصفات في النقاط التالية :

- "أن يعتمد تحديدها على معايير وأسس واضحة ومتفق عليها أو صادرة بموجب قانون أو لائحة.
- أن تضمن حداً أدنى من مستلزمات العيش اللائق للعاملين كي لا يضطروهم العوز إلى وسائل ومصادر عيش أخرى قد لا تكون مشروعة أو قد تؤثر على كفاءتهم وإخلاصهم .
- أن تتناسب وحجم الموارد الاقتصادية للدولة ودخلها ونصيب الفرد منه دون أن تزيد من الفوارق بين الفئات والطبقات .

1- جعفر خانو الزبياري: وظائف إدارة الموارد البشرية، إطار نظري وحالات عملية، دار المناهج، عمان، الأردن، الطبعة 1 ، 2018، ص ص 128،129.

2-نعيم إبراهيم الظاهر :مرجع سبق ذكره ، ص ص 202 ، 203.

- أن تتناسب حدودها الدنيا وحدودها العليا وعدد السنوات الفاصلة بين الحدين ومستويات العيش والتحويلات الاقتصادية ومتوسط العمر المتوقع للسكان¹.
- " أن تعكس الاختلافات في الأجور بين الوظائف المختلفة والاختلافات الحقيقية في درجة صعوبة واجبات ومسؤوليات الوظائف .
- أن تتناسب معدلات الأجور المدفوعة من قبل المنظمة مع مثيلاتها في المنظمات الأخرى في المحيط نفسه، فانخفاضها يؤدي إلى ترك الموظفين الأكفاء العمل في المنظمة للعمل في منظمات أخرى ، وانخفاض الانتاجية تبعاً لذلك .
- أن يعكس نظام الأجور الارتباط بين ما يدفع للعامل كمقابل وبين أدائه الفعلي .
- تناسب نظام الأجور مع قدرة المنظمة المالية ومركزها المالي².

06- أهمية الأجور :

"الأجور هي الموضوعات المهمة والأساسية التي تشغل الإدارة الصناعية على الخصوص وذلك لما للأجور من أهمية مشتركة بين كافة الأطراف الفاعلة في المؤسسة والحكومة ... كما يتوقف على الأجور جانب أساسي من جوانب نجاح الإدارة لارتباطه بالتكلفة من ناحية و الانتاجية من ناحية أخرى"³.

"وتحظى الأجور بأهمية كبيرة من عدة أطراف في المجتمع، حيث يمثل الأجر أو الراتب للفرد المصدر الرئيسي للدخل، وهناك أيضا مجموعة كبيرة من الأفراد تعتبر الأجر هو المصدر الأساسي للدخل، وهم من يطلق عليهم مصطلح ذوي الدخل المحدود، كما أن هنالك المنظمات أو المنشآت الهادفة للربح، ويمثل الأجر لها عنصرا أساسيا من عناصر التكلفة وبالتالي فهي تسعى لإبقائه على ما هو دون زيادة، لأنه بزيادته سيؤثر سلبا على أرباح الشركة لزيادة التكاليف"⁴.

1 - محمد أحمد عبد النبي : مرجع سبق ذكره ، ص ص 181،180

2- نادر أحمد أبو شيخة ، مرجع سبق ذكره ، ص 175.

3- علي غربي واخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، الطبعة 01 ، 2017 ، ص 222.

4- أحمد محمد بني عيسى : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية ، دائل وائل للنشر ، عمان الأردن ، الطبعة 01 ، 2023 ، ص 185.

"وبالنسبة للدول أصبح الأجر من وجهة نظر الدول عنصرا يؤثر في السياسة الاقتصادية التي تتبعها، وأصبح من مصلحتها أن يتحدد الأجر في المستوى الذي يحقق حياة لائقة لمواردها البشرية، كما يسمح بتحقيق فائض يعاد استثماره في زيادة قدرة الدولة على الإنتاج، زد على ذلك فإن ما يهم الدولة هو استقرار علاقات العمل، لأن استقرار علاقات العمل يشجع على زيادة النشاط الاقتصادي"¹.

وعلى العموم يمكن تلخيص أهمية الأجور والرواتب في النقاط التالية :

- يمثل الأجر المصدر الأساسي للدخل بالنسبة للموارد البشرية والمتحكم الرئيسي في تحديد الأساسي لمستوى لكل فرد .
- يعتبر عامل من العوامل الأساسية المكونة للتكلفة بالنسبة للمؤسسة أو الهيئات المستخدمة .
- يعتبر الميكانيزم و المحدد الأساسي للسياسة الاقتصادية للدولة .

07- أهداف سياسة تحديد الأجور والرواتب :

ترمي سياسة تحديد الأجور والرواتب إلى تحقيق الأهداف التالية:

- جذب ومن ثم الحصول على الموارد العاملة المؤهلة.
- الحفاظ على الموارد العاملة داخل المنظمة ومنع تسربها.
- تحقيق العدالة في تحديد وفي دفع الأجور والرواتب بما يتناسب مع العمل.
- تشجيع وتحفز العاملين لمزيد من الأداء المتميز مع مكافأة مثل هذا الأداء .
- مراقبة تكاليف الأجور والرواتب من خلال وضع هيكل لها يساعد على التأكد من أن الأجور والرواتب التي تدفع تتناسب مع حجم العمل² .

1- علي غربي وآخرون : مرجع سبق ذكره ، ص 223.

2- عبد الباري إبراهيم درّة ، زهير نعيم الصباغ : مرجع سبق ذكره ، ص ص 348،349.

ثانيا - المكافآت والحوافز في العمل

01/ المكافآت في العمل :

"يعد نوع المزايا والمكافآت التي تختارها المنظمة جزءا ضروريا جدا من أية استراتيجية لإدارة الموارد البشرية، إن عالم الاعمال يتغير بسرعة كبيرة جدا، ويجب أن تسير المزايا والمكافآت التي تقدمها المنظمة للعاملين بنفس السرعة وخصوصا إذا كانت تنوي الاحتفاظ بعاملها والعمل على جذب العاملين ذوي الأداء الأمثل والذين يستطيعون المساهمة في الميزة التنافسية المستدامة للشركة، وهذا سبب كاف لإعطاء هذا الموضوع الأهمية المطلوبة"¹.

1-1/ تعريف المكافآت في العمل: "اصطلاحا يجب أن نفرق ما بين مكافأة العمل **RÉMUNÉRATION** والأجر **SALAIRE** فالعنصر الأول هو أكثر اتساعا بحيث ترتبط المكافأة في العمل من الأجر والعلاوات وجميع النفقات المرتبطة بأداء العمل؛ ومكافأة العمل هي الوسيلة العملية الحقيقية التي بواسطتها تقيم قيمة عمل الإنسان ويعترف بها وهذا بكيفية محددة في صورة كمية"².

ويعرفها معجم **Dictionnaire de notre temps** بأنها "عبارة عن قيمة مالية تمنح على أساس التشجيع أو التعويض. كما تعرف المكافأة في معجم العلوم الاجتماعية على أنها مبلغ من النقود تدفع اضافة الى الاجر المعتاد للخدمة تؤدي اما كجزء للعمل الاضافي غير المنتظم أو التفوق في نوع أو كمية، أو لمواجهة أعباء عائلته، أو لمجرد مرور فترة من الزمن على الاشتغال بعمل معين أو لغيرها من الاسباب"³.

وفي تعريف آخر للمكافأة " هي ما يعطى للعامل علاوة على أجرة بمناسبة أداء لعمل متميز، ومثالها المبالغ النقدية التي تعطى للعمال الذين يحققون اقتصادا في نفقات الإنتاج أو تحسين نوعه

1- خضير كاظم حمود، روان منير الشيخ: إدارة المواهب والكفاءات البشرية، دار زمزم، عمان ، الأردن ، الطبعة 01، 2013، ص 251.

2- بشاينية سعد ، المرجع السابق ، ص ص 287 ، 288 .

3- بوالشرش نور الدين: الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، دار الأيام ، عمان - الأردن ، 2015 ، ص 27.

أو زيادته، كما أنها قد تعطى للعامل جزاء مواظبته على العمل دون تغيب، أو لصفات خاصة به كحصوله على مؤهل فني في مجال العمل. وجدير بالذكر أن الالتزام بمنح المكافأة للعامل قد يرجع إلى العرف أو إلى اتفاق مبرم بين الطرفين¹.

01-02 / المكافآت و الحوافز المختلفة :

"هي مكافآت نقدية تمنح للعامل نتيجة مجهوده الفردي أو الجماعي في سبيل تحسين مردودية العمل، وبالتالي فهي مرتبطة بشروط خاصة بنوعية العمل ونتائجه تتحدد حسب اختلاف قطاعات العمل ووفقا لبرامج وقواعد محددة مسبقا، كما تمنح للعامل حسب ما يتطلبه منصب العمل، بعض المكافآت العينية وهي نفقات تقع على عاتق صاحب العمل لحساب العامل، كتوفير السكن الوظيفي أو تسديد مصاريف الإيجار والنقل وغيرها"².

02 / الحوافز في العمل

"تقوم عملية الحفز أو التحفيز باستخدام المحفزات على مفهوم إثارة وتوجيه الأفراد العاملين لأداء أعمالهم بشكل أفضل، اعتمادا فإن هذه العملية تحتل مكانا بارزا في اهتمامات منظمات الأعمال بشكل عام، وتحتل أسبقيته في تفكير المديرين في المنظمات الفاعلة، بل يشكل الاهتمام بها مؤشرا مميزا للمنظمات الفاعلة والنشطة عن المنظمات غير أو غير النشيطة، علاوة على ذلك فإن امتلاك منظمة الأعمال لعاملين محفزين يكسبها ميزة تنافسية تميزها عن منظمة الأعمال التي لا تمتلك مثل هذه الميزة . نتيجة لتلك الأهمية تسلك المنظمات طرق مختلفة وتستخدم مداخل مختلفة للتحفيز تبرر بنوع الموارد البشرية التي تمتلكها والإمكانيات المتاحة للمنظمة ونوع الوظائف التي يشترك منها هيكل الوظائف في المنظمة"³.

2-1 / تعريف الحوافز :

"ان مفهوم تحفيز الموارد البشرية يعني توجيه سلوكها وتقويته ومواصلته لتحقيق أهداف مشتركة لكل من المنظمة والمجتمع ولها، كما أن المنظمات تعتمد إلى تنشيط أداء الموارد البشرية لديها عن

1 - هيثم حامد المصاروة : مرجع سبق ذكره ، ص 195 .

2- بشير هدي : مرجع سبق ذكره ، ص 138.

3 - خالد عبد الرحيم الهيتي : إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر، عمان - الأردن ، ط2 ، 2005 ، ص251.

طريق الإغراءات المالية، وتضع خطط الاستحقاق في ضوء مستويات محددة¹، "والحافز هو الكلمة اللاتينية التي تعني التحرك، والحوافز هي أهداف ضمنية للأفراد، وتلك القوى التي تجعل الناس يتصرفون بطرائق معينة، والتي تشمل كل الضغوط والتأثيرات التي تؤدي إلى السلوك البشري وتحافظ عليه"²

وتعرف الحوافز أو الحافز، "على أنها تمثل المنح والمكافآت المقدمة للعمال لقاء قيامهم بأعمال تساعد على زيادة معدلات الانتاجية كما ونوعا وبمستويات تفوق الحدود المخطط لها"³. كما يعرف الحافز أيضا بأنه "شعور داخلي لدى الفرد يولد فيه الرغبة في القيام بنشاط أو سلوك معين يسعى من ورائه إلى تحقيق أهداف محددة، أو يمكن أن يعرف كذلك على أنه أسلوب معين يهدف إلى زيادة قدرات العاملين مما ينعكس ايجابيا على الكفاءة الانتاجية لهم كما ونوعا مما يؤدي في النهاية إلى تحقيق أهداف المنشأة وتحقيق أهداف العاملين فيها"⁴.

أما عملية التحفيز فتعرف على "أنها ادراك واستقبال للمؤثر الخارجي وتوجيهه نحو عملية الدفع الإيجابي أو السلبي اعتمادا على طبيعة الإدراك والفهم لطبيعة المؤثر الخارجي من ناحية الفرد. وأنها عملية تنظيمية قيادية تستهدف استثمار المؤثر الخارجي الإيجابي بالدفع نحو سلوك أفضل وأداء أعلى، أو أنها استثمار المؤثر الخارجي السلبي بالدفع نحو تغيير السلوك غير المرغوب ويظهر هذا الأمر واضحا على صعيد المنظمة بشكل أساسي"⁵.

02-02 - أنواع الحوافز

يمكن تصنيف الحوافز من حيث طبيعتها الى نوعين:

- 1- غني دحام تناي الزبيدي وآخرون : إدارة الموارد البشرية ، مفاهيم وتوجهات معاصرة ، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان ، الاردن ، ط 01 ، 2018 ، ص 291.
- 2- نصرت عبد الرحيم مداح : المرجع السابق ، ص 234.
- 3 - محمد طاقة ، حسين عجلان حسن : اقتصاديات العمل ، دار إثراء ، عمان ، الأردن ، 2008 ، ص 119.
- 4- موفق عدنان عبد الجبار الحميري، أمين أحمد محبوب المومني : هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، دار اثراء للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة 01 ، 2011 ، ص 189.
- 5- خالد عبد الرحيم الهيتي : مرجع سبق ذكره ، ص 255.

أ- **الحوافز المادية :** "وتشمل المكافآت النقدية والعينية، والتي غالبا ما تكون سنوية، وتقاس بما تحققه المؤسسة من أرباح أو نتيجة ابتكار أو اختراع معين، أو تكون على شكل أجور اضافية أو تسويقية"¹.

ب- **الحوافز المعنوية:** "هي التي تخاطب في الفرد حاجات نفسية واجتماعية وذهنية ويقصد بها تلك المكونات التي تتكون منها فلسفة التنظيم وتشكل مع غيرها المناخ العام للمنظمة بحيث تساعد هذه المكونات على توفير الإشباع الكامل لاحتياجات أفراد التنظيم غير المادية وأمام الإدارة تشكيلة من الحوافز المعنوية على رأسها الوظيفة المناسبة للفرد، الإثراء الوظيفي من خلال فرص الترقية والتقدم في العمل والتناوب والمشاركة في اتخاذ القرارات الادارية ومناخ الإشراف، مناخ الجماعة، صورة المنظمة، طبيعة العمل، فلسفة المنظمة تجاه أفراد التنظيم، والتدريب والمهارات وجداول العمل المرنة، والقيادة الفعالة للأفراد"².

- كما انه يمكن تصنيف الحوافز من حيث المستفيدين منها الى نوعين :

أ- **الحوافز الفردية :** التي تتعلق بالفرد الواحد، فإذا أدى هذا الفرد عملا جيدا فانه يمنح حوافز على هذا الاساس، وعلى الرغم من أن هذه الحوافز تخلق جوا من التنافس لصالح العمل، الا أنه في بعض الاحيان قد يؤدي الى وجود نوع من التنافس غير الشريف بين العاملين.

ب- **الحوافز الجماعية:** التي تعتمد على اداء مجموعة من الافراد، وعادة تحدد الادارة مستويات معينة من الانتاج لمجموعة من الافراد أو لدائرة معينة، فاذا تخطت المجموعة أو الدائرة هذه المستويات، تصبح مؤهلة لاستلام الحوافز الجماعية. والحوافز الجماعية على عكس الحوافز الفردية تشجع التعاون البناء وروح الفريق بين اعضاء المجموعة³.

02-03/ شروط النظام الجيد للحوافز :

لوضع نظام جيد للحوافز لا بد من اتباع الخطوات أو الشروط التالية:

- التحديد : ويقصد به تحديد نوع السلوك .
- يمكن تحقيقه : أي يحقق التصرفات والسلوك من خلال الحوافز .

1- محمد طاقة ، حسين عجلان حسن : مرجع سبق ذكره، ص 120 .

2- نوري منير : مرجع سبق ذكره ، ص 286.

3- سلمان زيدان : ادارة الجودة الشاملة ، مرجع سبق ذكره ، ص 87.

- معايير الأداء : وضع معايير للأداء أو مؤشرات حتى يتم إعطاءه الحوافز.
- ربط الحوافز بالأداء: من خلال مجهوداتهم الذاتية يحصلون على الحوافز.
- العلانية : يجب أن تكون الحوافز معلنة لكي تزيد من ثقة العاملين .
- الشمولية : يجب أن يشمل النظام في وضعه الكامل كل العاملين¹.
- إمكانية قياس الأداء بمقاييس دقيقة وموضوعية لتحديد مدى استحقاق كل مورد بشري لهذه الحوافز ونسبة الاستحقاق.
- أن يكون النظام واضحا ومفهوما من قبل الموارد البشرية للتأثير في دافعيتهم نحو العمل .
- اتباع سياسة مكافآت وحوافز تتسم بالعدالة والموضوعية والشفافية .
- وضع سلم للرواتب والأجور والمكافآت والمنافع بما يتماشى مع حاجات الموارد البشرية .
- تقدير جهود الموارد البشرية الموهوبة الأكثر تميزا، ومراعاة الفروق الفردية والتنوع الثقافي والاجتماعي بينهما .
- تبني برامج لرعاية الموارد البشرية الموهوبة وتحقيق الرفاهية لهم والمحافظة عليهم كالتأمين الصحي والضمان الاجتماعي ومكافأة نهاية الخدمة وغيرها من المنافع الإضافية².

ثالثا/ عدالة الأجور والمكافآت مؤشرات قانونية :

"يشغل موضوع الأجر حيزا واسعا جدا في قوانين العمل المعاصرة ، وتتداخل في نطاقه جهات النظر الحقوقية والاقتصادية والاجتماعية، ففي مقابل الحقوق الاقتصادية للأجر كعنصر من تكاليف الانتاج تنهض الحقوق الاجتماعية فيه كوسيلة عيش لائق وإنساني للعامل وأسرته، وهكذا يرى البعض أن كلفة طاقة العمل الانساني يجب أن توازي الحاجات الحياتية والعائلية للعامل . والأجر عنصر جوهري في عقد العمل ، الذي لا يقوم إلا به، كما أن الالتزام بأدائه التزام أساسي يقع على صاحب العمل"³، لكن العنصر الأهم في الأجر الذي تقف عنده دراستا لمحور الأجور، هو تحقيق العدالة في توزيعه إذ لا بد أن يحظى الأجر بالعدالة في توزيعه بما يتوافق مع المجهودات والانجازات التي يقدمها العامل والتي قد تختلف تلك الانجازات والمجهودات على غيرها

1- جعفر خانو الزبياري ، مرجع سبق ذكره ، ص 137.

2- غني دحام تناي الزبيدي وآخرون :مرجع سبق ذكره ، ص ص ، 292، 293.

3- محمد فاروق الباشا : مرجع سبق ذكره ، ص 228 .

لدى جميع العمال، اذ لا بد من النظر إلى الفروقات الفردية لدى العمال أثناء توزيع الأجور بكل ما تقتضيه شروط العدالة في تقديم الاجور والمكافآت.

01/ التعريف القانوني للأجر

"لقد جسدت السياسة الاجتماعية للأجر في مختلف التشريعات العمالية الحديثة، حيث أصبح يضم إلى جانب الأجر مقابل العمل العديد من التعويضات والمكافآت العينية والنقدية وبعض الامتيازات الملحقه مثل السكن والنقل والإطعام ، وهو ما أخذ به المشرع الفرنسي، اذ عرّف الأجر من هذا المنطلق بقوله " كل أجر أو مرتب أساسي أو أدنى، وكل الامتيازات والملحقات المدفوعة بصورة مباشرة أو غير مباشرة نقداً أو عينا من جانب صاحب العمل " ولقد سلك المشرع الجزائري ذات المسلك في قانون علاقات العمل، اذ اعتبر جميع العناصر السابقة تدخل في تكوين الأجر"¹.

02/ عدالة الأجور والمكافآت ضمن اتفاقيات منظمة العمل الدولية :

من الاتفاقيات المهمة الصادرة عن منظمة العمل الدولية، تلك الاتفاقيات المتعلقة بالعدالة او المساواة في الاجور بين كل العمال دون تميز، بغض النظر عن اختلافاتهم العرقية ، الأيدولوجية والدينية، الانتماءات السياسية والاجتماعية و الاختلافات الجنسية، وهذا ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات عند تساوي قيمة العمل، "اعتمدها المؤتمر العام للمنظمة في 29 يونيو 1951 في دورته 34، وبدأ نفاذها في 23 مايو 1953"،(صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962)،..وعلى كل دولة عضو في المنظمة أن تعمل بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديها في تحديد معدلات الأجور، على أن يكون مبدأ مساواة العمال والعاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، ويمكن تطبيق هذا المبدأ بإحدى الوسائل التالية: القوانين والأنظمة الوطنية، الاتفاقات الجماعية بين أصحاب العمل والعمال"²، كذلك نجد الاتفاقية الدولية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بمحض التمييز بين العمال. "ووفق أحكام الاتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 الخاصة بالحد الأدنى للأجور لسنة 1970 والاتفاقية رقم 95 الخاصة بحماية الأجور لسنة 1949،(صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19 أكتوبر 1962)، والاتفاقية رقم 94 الخاصة بعلاقات العمل لسنة 1949 ، يتلقى العمال أجور

1- بشير هدي : مرجع سبق ذكره ، ص 134.

2- بن عزو بن صابر :الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 101 ، 102.

وخدمات مقابل أسبوع عمل معياري يضمن لهم ولعائلاتهم التمتع بمستوى معيشي مقبول يتجاوز الحد الأدنى للأجور كما حددته التشريعات والاتفاقيات الجماعية الوطنية. وأن لا يستقطع من الأجور إلا في حالة وجود تشريع قانوني وطني أو اتفاقات جماعية حول ذلك، إلى جانب توفير المعلومات الخاصة بالدفع والمستقطعات للعمال في كل مرة تدفع فيها الأجور، و لا يمكن تغيير إلا بالموافقة الخطية للعمال أو عبر اتفاقية جماعية¹.

03/عدالة الأجور والمكافآت ضمن اتفاقيات منظمة العمل العربية :

من الاتفاقيات ذات الاهتمام بالحقوق الجوهرية في العمل الصادرة عن منظمة العمل العربية، "الاتفاقية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ب عمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور ، احتوت الاتفاقية على 25 مادة ، تضمنت أربعة أبواب يتعلق الأول بتعريف الأجر، الثاني بحماية الأجور، الباب الثالث بالحد الأدنى للأجور، والرابع بأحكام عامة"².

04/ الإطار القانوني لعدالة الأجور والمكافآت في الجزائر

أقر المشرع الجزائري حماية خاصة لأجرة العامل، حيث حدد المرسوم التنفيذي رقم 15-59، المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون، و جاءت المادة الأولى (01) منه تطبيقا لأحكام المادة 87 من القانون رقم 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل، المعدل والمتمم، كما جاء في المادة 02 من هذا المرسوم أنه " يشمل الأجر الوطني الأدنى المضمون الأجر القاعدي و التعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها، باستثناء تلك المتعلقة ب : تعويض المصاريف التي دفعها العامل ، الخبرة المهنية أو أي تعويض يدفع بعنوان الأقدمية، تنظيم العمل والتي تخص العمل التناوبي والخدمة

1- أنظر أكثر : أحمية سليمان : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سبق ذكره ، ص 166.

2- بن عزوز بن صابر ، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سبق ذكره ، ص 144.

الدائمة والساعات الإضافية، الظروف الخاصة بالعزلة، المردودية أو الحوافز أو المساهمة في النتائج ذات الطابع الفردي أو الجماعي¹.

ويعد الأجر من حقوق العامل الجوهرية بما يتناسب ونتائج عمله، وقد تعرض المشرع الجزائري إلى أجر العامل أو المرتب الذي يتقاضاه بشيء من التفصيل والتحديد، في **المادة 81** من القانون رقم **11/90**، التي تنص ما يلي "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون ما يلي "الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة، العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائج".

كما يشترط دفع هذه الأجور بوتيرة منتظمة، وهذا نصت **المادة 88** من القانون **11/90** على أنه " يجب على المستخدم دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه"، لتضيف **المادة 89** من نفس القانون على أنه " تمنح الأفضلية لدفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"².

ومن أجل حماية الأجور، نصت **المادة 90** من قانون علاقات العمل **11/90** على أنه " لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"³.

ويعتبر الأجر الهدف والعامل الأساسي القائم عليه العمل، باعتبار أهميته الكبيرة بالنسبة للفرد العامل تجسيدا لمطالبه الحياتية المتعلقة بالحاجات الفيزيولوجية، النفسية والاجتماعية، ولأن الأهم في منح الاجور أن تكون مبنية على أسس العدالة والمساواة في توزيعها، فإن المشرع الجزائري قد أعطى لهذا الجانب أهمية كبيرة، تجسدت في مجموعة القواعد والنصوص القانونية التي تهدف إلى ضمان تحقيق المساواة في تحديد الأجور دون تمييز، وهو المبدأ الذي يتوافق إلى حد كبير مع

1- المرسوم التنفيذي رقم **15-59**: المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 08 ، 2015 ، ص ص 11 ، 12

2- المواد 81 ، 88 ، 89 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 ، المؤرخ في 21/04/1990 .

3- المادة 90 من القانون السابق.

الاتفاقيات الدولية النَّاصَة على المساواة في الأجور بين العمال دون تمييز، لا سيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، التي تم التطرق إليها سابقاً، والتي تجد صداها في المادة 17 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل، حيث نصت على أنه "تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، أو القرابة العائلية والقناعات السياسية والانتماء إلى نقابة أو عدم الانتماء إليها"¹.

إضافة إلى ذلك، وفي إطار تجسيد مبدأ العادلة المساواة في الأجور فإن المستخدم يلتزم باحترام مبدأ المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز، كما أن المادة 84 من القانون 90/11 تنص على أنه "يجب على المستخدم ضمان المساواة في الأجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز، كما كان وارداً بالدستور السابق (دستور 1976)، طبقاً للمادة 59 منه"².

50/ الإطار القانوني للأجور و المكافآت بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة:

مما لا شك فيه أن الأجر يشكل الهدف الأساسي لكل إنسان في أي عمل يقوم به لصالح شخص آخر طبيعي ومعنوي، ذلك أن الأجر هو ذلك الجهد المبذول من قبل العامل والذي قد يكون هذا الجهد فكري أو عضلي، ولقد حظي موضوع الأجور باهتمام العديد من المفكرين والباحثين المهتمين بدراسة الإدارة و تنظيمات العمل، ويعد كذلك أحد المطالب الأساسية التي يدافع عليها العمال من خلال التنظيمات النقابية المنخرطين تحت لوائها، ناهيك عن المنظمات الحقوقية والعمالية المختلفة التي تسعى للحماية والدفاع عن الحقوق العمالية، لا سيما تلك الحقوق المرتبطة بالأجور، لذلك يحظى موضوع الأجور بحماية قانونية قوامها تحقيق العدالة والمساواة في منحها وتوزيعها دون تمييز، وهذا ما أقرته تشريعات العمل الوطنية واتفاقيات العمل الدولية، وجسدتها كذلك الاتفاقيات الجماعية المنظمة لسير العمل في منظمات الأعمال والهيئات المستخدمة.

5-1 عدالة الأجور والمكافأة ضمن الاتفاقيات الجماعية لمؤسسة سونلغاز محل الدراسة :

1- نظر أكثر : المواد 17 ، 84 من القانون السابق .

2- محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار-عناية ، 2011 ، ص20.

"خلافًا لما هو موجود على مستوى الوظيفة العمومية، أين تصنّف الأجور على حساب المناصب عن طريق التنظيم، توجد آلية أخرى في القطاع الاقتصادي والتجاري، أين تحدّد الأجور بتصنيف المناصب من خلال الاتفاقيات الجماعية للعمل، حيث كل الاتفاقيات السارية المفعول تعتبر مرجعا أساسيا في تصنيف مناصب العمل وتحديد الأجور الخاصة بها، إلى جانب الامتيازات الأخرى المالية والمادية"¹.

على هذا الأساس تضمنت الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز لتوزيع الكهرباء والغاز بالشرق (وحدة الطارف حقل الدراسة نموذجا)، مجموعة من الأحكام العامة المتعلقة بالأجرة وطرق توزيعها على نحو تراعى فيه مجموعة من القواعد والشروط الأساسية المرتبطة بها، وهو ما نصت عليه مجموعة من المواد الواردة في فحوى هذه الاتفاقية الجماعية، منها على سبيل المثال ما جاء في **المادة 247** منها، التي "يحدد فيها المجمع في تصنيف الوظائف وسلم الأجور القاعدي حدود الاجرة، القائمة على الوظيفة ومستويات التأهيل، المخطط التوجيهي لتطور الأجور، تطور الأجور على المستوى الوطني، وأثر المنافسة ، وكذلك المطابقة بين الأجور المقدمة والنتائج الاقتصادية"². أما المواد من 248 إلى 254 من مضمون الاتفاقية ، فقد نصت على الأحكام العامة المتعلقة بالأجور، حيث استهلّت **المادة 248** بالتنصيص على "حق العامل في الأجر مقابل العمل المبذول، الذي يتقاضى بموجبه مرتبا يتألف من الأجر القاعدي المناسب للوظيفة التي يشغلها العامل، مختلف التعويضات لمدفوعة بحكم أقدمية العامل، مقابل الساعات الإضافية المنجزة، العمل التناوبي والعمل المضّر الإلزامي بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة، الخبرة، الرصد والصندوق، كذلك العلاوات المرتبطة بالإنتاجية وتلك المرتبطة بنتائج العمل، والمصاريف التي تحملها العامل جراء تبعية مهنية خاصة فرضت عليه"³ ، والملاحظ هنا أن هذه الأحكام العامة المتعلقة بالأجور الواردة في الاتفاقية تأتي تجسيدا وعملا بنص المادة **81 من القانون 90-11** التي تم التطرق إليها آنفا .

1- سعيد طريبيت : مرجع سبق ذكره ، ص 178.

2- المادة 247 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز بالشرق، مديرية التوزيع بالطارف نموذجا، (الملحق رقم 05).

3- المادة 248 من اتفاقية العمل الجماعية السابقة.

بالإضافة إلى ذلك وفيما يخص احترام الآجال المحددة في دفع الأجور فإن مؤسسة سونلغاز تعهدت بموجب الاتفاقية الجماعية، بصرف الأجور المستحقة للعمال بصفة شهرية وفي الآجال المحددة ، وهذا ما نصت عليه **المادة 251** من هذه الاتفاقية. لتضيف **المادة 252** على أنه " لا يمكن الاعتراض على دفع الأجور المستحقة من قبل الشركة أو حجزها أو اقتطاعها بأي سبب من الأسباب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها"¹.

ويرتبط نظام الأجور كذلك بنظام التعويضات، هذا الأخير أخذ حيزا واسعا من النصوص القانونية الي تضمنتها الاتفاقية الجماعية لمجمع مؤسسة سونلغاز، حدد بمقتضاها جميع التعويضات والعلاوات المرتبطة بكل النشاطات والممارسات المهنية داخل المؤسسة على غرار العلاوات والتعويضات المرتبطة بالأقدمية والوظيفة، العلاوات المرتبطة بالمسؤولية والنجاعة على اختلاف أنواعها، التعويضات المرتبطة بالعمل الإلزامي، الساعات الإضافية والعمل التناوبي، وهي كلها تعويضات تمنح بمقتضاها أجور اضافية تمنح للعمال فضلا عن الاجور القاعدية التي يتقاضاها عمال المؤسسة والتي تحدد وتنظم وفقا للتنظيم الداخلي للشركة .

إلا أن أهم العلاوات الجديرة بالاهتمام هي تلك المرتبطة بالمردودية والانتاجية والمتمثلة أساسا في:

- **علاوة المردود الفردي:** وهي كما جاء في نص **المادة 274** من بنود الاتفاقية " علاوة تمنح لكل عامل من أجل مساهمته في تحقيق الأهداف وبرامج العمل المسطرة داخل مجموعته "، وحتى يمكن للعامل الاستفادة من علاوة المردود الفردي لابد وأن يكون هناك حضور فعلي في ماعدا حالات التغيب المحددة في التنظيم الداخلي و أقصى نسبة لعلاوة المردود الفردي محددة بـ 10% من الاجر القاعدي. هذه النسبة تمنح لمجموع العمال الذين بذلوا جهدا عاديا خلال الفترة المعنية، وقد تكون عاملا للمكافأة أو المعاقبة حسب الحالة، للعون الذي يقدم دليلا على بذل مجهود استثنائي أو عكس ذلك مجهودا غير كاف"².

- **علاوة التشجيع:** وهي حسب **المادة 275** من ذات الاتفاقية الجماعية" علاوة لمكافأة النتائج الاقتصادية للشركة في كل ما تحمله هذه النتائج من معنى الفائض أو الربح في الانتاجية أو التحسن في التسيير".

1- انظر اكثر : المواد 251، 252 ، من الاتفاقية السابقة .

2-انظر اكثر : المادة 274 من الاتفاقية الجماعية السابقة (الملحق رقم 05).

- **العلاوة او التعويض المرتبطة بالعمل المضر:** نصت عليها المادة 276، وهي "تدفع لفائدة العمال الذين يشغلون مناصب عمل تشمل مهاماً أو ظروف صحية شاقة، وسخة، غير صحية أو خطيرة يتضمن تقدير الوظائف على جزء من العمل، ويمكن تعديل أو إلغاء هذه العلاوة حسب تقلص نسبة العمل المضر أو زواله، كما تحدد قائمة الوظائف التي تستفيد من تعويض العمل المضر والمجدولة في مجموعات من طرف الشركة بعد استشارة لجنة الوقاية الصحية والامن عن طريق تنظيم داخلي"¹.

رابعاً/عدالة الأجور والمكافآت بالمؤسسة ميدان الدراسة بين النصوص القانونية والممارسة المهنية:

01/ مدى الحصول على أجر يوفر للعامل مستوى معيشي لائق

الجدول رقم 25: يبين مدى حصول العامل بمؤسسة سونلغاز على أجر يضمن له مستوى معيشي لائق				
كفاية الأجر	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	72	64,86	1,35	0,48
لا	39	35,14		
المجموع	111	%100		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 26 من الاستمارة)

توضح الشواهد الإحصائية، الواردة بالجدول أعلاه اجابات أفراد عينة البحث بخصوص ما اذا كان الأجر الذي يتلقاه العامل بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة يضمن مستوى معيشي لائق ام لا، حيث أقرّ أغلبية العمال المبحثين و المقدّر عددهم بـ 72 عامل من المجموع الكلي للعينة المقدّر بـ 111 عاملاً، أي بنسبة (64,86 %)، بأن الأجور التي يتلقونها تضمن لهم مستوى معيشي لائق، وهو ما توضحه قيمة المتوسط الحسابي (1,35)، (مستوى معيشي لائق من حيث حصول العمال على اجور مرتفعة تساهم في رفع القدرة الشرائية، استفادتهم كذلك من المنح الخاصة بقيمة الارباح المحققة سنوياً، وكل الامتيازات والمكافآت المرتبطة بالعمل)، في مقابل

1- انظر أكثر : المواد 275، 276 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها.

ذلك كانت اجابات بقية أفراد العينة سلبية، حيث اعتقد 39 عامل، أي بنسبة (35,14%) من العينة، بأن الأجر الذي يتلقونه لا يوفر لهم مستوى معيشي لائق، ومن الممكن هنا تفسير هذا الاعتقاد لدى هؤلاء الباحثين، ممن يعتبرون أن الأجر المتحصل عليه لا يوفر لهم مستوى معيشي لائق، يعود إلى كونهم من ذوي الفئات الدنيا والوسطى من فئتي عمال التنفيذ و التنسيق، أو من ذوي المهن والمؤهلات المهنية والعلمية الدنيا، والذين يحصلون عادة على أجور اقل مقارنة بفئة الاطارات والبعض من فئة عمال التنسيق الذين يتحصلون على اجور مرتفعة بحكم مناصبهم وطبيعة أعمالهم، وهو ما يضمن لهذه الأخيرة مستوى معيشي لائق.

في نفس السياق نستعرض آراء بعض رؤساء المصالح والاقسام بالمؤسسة ميدان الدراسة لدى مسألتهم بموجب المقابلات الموجهة التي أجريت معهم (انظر الملحق رقم 02 الخاص بنموذج المقابلة)، عن كيفية مساهمة مؤسسة سونلغاز بالطراف على اعداد نظام أجور بالقدر الذي يضمن مستوى معيشي لائق لمواردها البشرية فكانت اجابتهم على النحو التالي :

- رئيس مصلحة الموارد البشرية: مقابلة اجريت بتاريخ 2024/05/21 على الساعة (10:00سا) صرّح بأن المؤسسة تأخذ على عاتقها تنظيم ومراجعة الأجور وقف ما تتطلبه ضروريات الحياة.

- رئيس مصلحة تطوير المبيعات : تاريخ المقابلة 2024/02/22 : أكد على ان المؤسسة تساهم في تحديد شبكة الأجور حسب الظروف التي تعيشها البلاد .

- رئيس المصلحة التقنية للغاز: تاريخ المقابلة 2024/01/26 على الساعة (11:00سا) ،اعتبر أن المؤسسة عمدت على توفير أجر قاعدي مقبول مدعم بالمكافآت والمردودية .

- المكلف بالدراسات على مستوى قسم المحاسبة والتسيير: تاريخ المقابلة 2024/06/25 على الساعة (11:00سا)، أكد لنا أن مؤسستهم تعمل على تحسين منظومة الأجور بصفة دورية وذلك بالتشاور مع الشريك الاجتماعي.

تأسيسا لما سبق، ولكون أغلبية أفراد العينة كان لهم رأي ايجابي في هذا الجانب، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز ميدان البحث والدراسة، تعمل على توفير مستوى أجور مقبول، من شأنه أن يضمن مستوى معيشي لائق لمواردها البشرية (من حيث حصولهم على اجور مرتفعة تساهم في رفع القدرة الشرائية ، كذلك استفادتهم من المنح الناتجة عن قيمة الأرباح المحققة تصرف للعمال في مبالغ مالية معتبرة ...الخ) ، وهذا ما ينبغي التركيز عليه كأحد المبادئ الأساسية لتحقيق جودة

حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة، ويعتبر كذلك تجسيدا لما نصت عليه تشريعات العمل الدولية والوطنية التي تؤكد على ضمان الحد الأدنى للأجور وحمايتها، على غرار ما نصت عليه بعض أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية، كالاتفاقية رقم 131 الخاصة بالحد الأدنى للأجور لسنة 1970، والاتفاقية رقم 95 الخاصة بحماية الأجور لسنة 1949، هذه الأخيرة المصادق عليها من قبل الجزائر،.... وكذا "اتفاقية العمل العربية رقم 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ب عمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور"¹، وبالرغم من أن المشرع الجزائري قد ترك أمر تفصيل و تحديد الأجور بالنسبة للهيئات المستخدمة في القطاع الاقتصادي لعقد العمل وما تمليه الاتفاقات الجماعية، إلا أن هذا لا يمنع من القول بأن مؤسسة سونلغاز بالطرف تعمل على ضمان مستوى أجور مقبول ولائق لمواردها البشرية، و يأتي هذا في إطار التقيد بالتشريعات والنصوص القانونية الوطنية المتضمنة حقوق العامل المرتبطة بالأجر، التي اقر لها المشرع الجزائري حماية خاصة، على غرار ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 15-59 ، المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، الذي حدد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى المضمون² وما نص عليه كذلك قانون علاقات العمل 11/90، في تحديده لبعض الاحكام المتعلقة بأجر العامل وحمايته.

02/مدى انتظام صرف الأجور الشهرية

الجدول رقم 26: يوضح مدى انتظام دفع الراتب الشهري بوتيرة منتظمة				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	انتظام صرف الأجور
0,29	1,09	90,99	101	نعم
		9,01	10	لا
		100%	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 27 من الاستمارة)

تبيّن الدلائل الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه ،أراء عينة البحث بخصوص ما اذا كانت مؤسساتهم تعمل على صرف الاجور لمواردها البشرية بطريقة منتظمة أم لا، فكانت آراء اغلبية

- 1- انظر اكثر : بن عزوز بن صابر، مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري ، مرجع سبق ذكره ، ص144.
- 2- انظر اكثر: المرسوم التنفيذي رقم 15-59 ، المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 08 ، 2015 ، ص ص 11 ، 12.

المبشرين ، اي بنسبة (90,99%) ايجابية . تفيد بأن مؤسسة سونلغاز بالطارف ميدان الدراسة تقوم بصرف أجور عمالها بانتظام، وتؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي (1,09)، أي معظم العمال يؤكدون على صرف الأجور بانتظام، في مقابل ذلك نفت نسبة (9,01%) من عمال العينة هذه الفكرة ، بتأكيدهم عن عدم صرف أجورهم بوتيرة منتظمة، وبترجيح رأي الأغلبية في هذه المسألة، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على صرف رواتب عمالها بطريقة منتظمة وبصفة شهرية، حيث أوضح كذلك أغلبية المبشرين بأن قسم الموارد البشرية بالمؤسسة، يسهر على صب أجور العمال بوتيرة منتظمة كل شهر، وفي أجال ثابتة ومحددة بتاريخ يوم 12 من كل شهر، أما بخصوص رأي الأقلية من العمال في هذا الشأن، ممن ادعوا أنهم لا يتلقون أجورهم بوتيرة منتظمة؛ فهو قد يكون خارج عن نطاق مسؤولية المؤسسة، لأن الأمر قد يتعلق في اغلب الأحيان بالعمال الموجودين في وضعيات عمل غير عادية، كالدخول في عطل مرضية، يتم بموجبها صرف الاجور عن طريق التعويضات التي تكفلها خدمات الضمان الاجتماعي.

وفي اطار العمل بتشريعات العمل وبالنصوص القانونية التي تكفل حماية خاصة لأجر العامل، فإن المؤسسة محل الدراسة بهذه الممارسة المهنية، المتعلقة بدفع الاجور بوتيرة منتظمة ؛ تكون حريصة على تجسيد ما نصت عليه تشريعات العمل الوطنية، واتفاقات وتوصيات العمل الدولية على غرار ما نص عليه قانون العمل الجزائري 11/90 في هذا الجانب، الذي اشترط حسب المادة 88 منه، "دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه"، كما اشترطت كذلك المادة 98 من نفس القانون، "منح الافضلية في دفع الأجور وتسبيقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها"¹. كما أن مؤسسة سونلغاز تعهدت بموجب اتفاقيتها الجماعية بصرف الأجور المستحقة للعمال بصفة شهرية وفي الآجال المحددة، وهذا ما نصت عليه المادة 251 من هذه الاتفاقية، وكذلك المادة 252 التي نصت على أنه " لا يمكن الاعتراض على دفع الأجور المستحقة من قبل الشركة أو حجزها أو اقتطاعها بأي سبب من الأسباب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونه"².

03/مدى تغطية الأجور الشهرية للمتطلبات الحياتية للعامل (الحاجيات الاساسية للعامل)

1- انظر أكثر : المواد 88، 98 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 المؤرخ في 1990/04/21.

2- المادتين : 251، 252 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها (الملحق رقم 05).

الجدول رقم 27: يوضح مدى كفاية الراتب الشهري لسد المتطلبات الحياتية (الحاجيات الأساسية)				
التلبية الاجر لمتطلبات الحياة	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	73	65,77	1,34	0,48
لا	38	34,23		
المجموع	111	%100		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 28 من الاستمارة)

يبين الجدول أعلاه، آراء عينة البحث من العمال بخصوص مدى كفاية الراتب الشهري الذي يتلقونه لسد متطلباتهم أو حاجياتهم الأساسية، حيث أجمع أغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر (65,77 %)، على أن رواتبهم الشهرية تكفي لسد متطلباتهم الحياتية، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي (1,34)، في مقابل ذلك جاء رأي نسبة (34,23 %) من أفراد العينة بالنفي مخالف لرأي الأغلبية، أي هناك تشتت في الآراء، وهو شكل طبيعي كون هناك تصنيف وظيفي والأجور تختلف من صنف الى اخر، حيث أقروا بعدم كفاية الراتب الشهري لسد هذه المتطلبات الحياتية، وبناء على رأي الأغلبية في هذه المسألة، يمكن القول أن عمال مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، يتحصلون على رواتب شهرية مقبولة تكفي لسد احتياجاتهم الأساسية من المأكل والمشرب ، الملابس والسكن ، ولو أن بعض العمال أفادوا بأن رواتبهم الشهرية لا تكفي للحصول على مسكن بصيغة الملكية أو شراء سيارة للتنقل بها وتحقيق جانب من الرفاهية، مما جعل البعض منهم -حسب تصريحاتهم- يلجؤون إلى الاقتراض من البنوك، بالإضافة إلى ذلك فإن اختلاف مستويات الأجور بين العمال باختلاف فئاتهم ومستوياتهم التعليمية والمهنية، يجعل من العمال ذوي الفئات القاعدية وذوي المستويات والمؤهلات المحدودة مثل فئة **عمال التنفيذ**، عاجزين على سد بعض متطلباتهم الأساسية، نظرا لحصولهم على رواتب شهرية أقل مقارنة بفئة الاطارات، وهو ما يؤدي حسب ما أدلى به البعض منهم إلى ضعف القدرة الشرائية وعجزهم على توفير بعض المتطلبات الأساسية و الحياتية، ولو أن تحقيق الحاجات الأساسية في العمل ، والمرتبطة بالحاجات الفيزيولوجية للعامل تعتبر من أهم متطلبات تحقيق الرفاهية والرضا عن العمال، الذي يساهم بدوره في تحقيق جودة حياة العمل، وما يمكن الإشارة اليه كذلك في هذا الإطار، هو أن تشريعات العمل لم تشترط على الهيئات المستخدمة او منظمات الأعمال لا سيما في القطاعات الاقتصادية منها، وضع معايير أو مقاييس محددة في دفع الأجور والرواتب، بل اكتفت فقط بوضع شروط تضمن الحد الأدنى للأجور وتحديد حماية خاصة لها، وترك امر تفصيلها للاتفاقات

الجماعية، لذلك تبقى مساعي العمال وتطلعاتهم نحو حصولهم أجور مرتفعة تكفي لسد حاجاتهم الأساسية يبقى مرهونة بآفاق المؤسسة واستراتيجياتها الهادفة إلى تحسين الظروف المعيشية لمواردها البشرية، وتحقيق جوانب من الرفاهية لهم، من خلال ضمان حد أدنى من الاجور كفيل بتجسد كل المتطلبات الحياتية والاساسية لهم .

04/ مدى توافق الأجر مع الجهد المبذول

الجدول 28: يوضح مدى توافق الاجر مع الجهد المبذول في العمل				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	توافق الاجر مع الجهد
0,49	1,40	60,36	67	نعم
		39,64	44	لا
		100%	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 29 من الاستمارة)

يوضح الجدول اعلاه، البيانات المتعلقة بآراء العمال الباحثين لدى مسألتهم عن مدى توافق الأجر الذي يتقاضونه مع الجهد المبذول في العمل، حيث أبدى 67 عامل من المجموع الكلي للعينة، أي بنسبة (60,36 %) رأيهم الإيجابي بالتأكيد على تناسب الأجر الذي يتقاضونه مع مستوى مجهوداتهم المبذولة في العمل، وهو ما اشارت اليه قيمة المتوسط الحسابي (1,40)، في مقابل ذلك كان لـ 44 عامل من بقية أفراد عينة البحث، أي بنسبة (39,64 %) رأي مخالف ، حيث اعتبروا أن الأجر المدفوع لا يتوافق مع مجهوداتهم المبذولة في العمل، ولكون أغلبية افراد عينة البحث كان لهم رأي ايجابي في هذا الشأن ، يمكن القول أن معايير وأنظمة دفع الأجور بمؤسسة سونلغاز بالطراف تراعي لحد ما التوافق والتناسب ما بين قيمة العمل وقيمة الاجور الممنوحة، وما يمكن ملاحظته كذلك في هذا الجانب، أن التشريع القانوني للعمل لم يتعرض إلى مثل هذه المسائل ذات الصلة بقيمة العمل وقيمة الاجور وترك أمر تفصيلها إلى الاتفاقات الجماعية وعقود العمل المبرمة بين أصحاب العمل والعمال ، واشترط فقط بـ " أن يتضمن نظام الأجور على الحد الأدنى للأجور وكذا كل التعويضات المرتبطة بالعمل كالساعات الاضافية و ظروف العمل الخاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي بما فيه العمل الليلي ...الخ" كما هو منصوص عليه في المادة 81 من القانون 11/90 ، والتي تم تجسيدها ضمن الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة في المادة 248 منها حيث استهلكت بالتخصيص

1- انظر اكثر المادة 81 من علاقات العمل الجزائري 11/90 .

على حق العامل في الأجر مقابل العمل المبذول، الذي "يتقاضى بموجبه مرتبا يتألف من الأجر القاعدي المناسب للوظيفة التي يشغلها العامل، ومختلف التعويضات المدفوعة المرتبطة بالعمل، و كذا العلاوات المرتبطة بالإنتاجية وتلك المرتبطة بنتائج العمل .. الخ"¹.

05/ مدى توافق الاجر مع المستوى التعليمي والوظيفي للعامل .

الجدول رقم 29: يوضح مدى توافق الراتب الشهري مع مستواك التعليمي و الوظيفي				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	توافق الراتب مع المستوى التعليمي والوظيفي
0,43	1,23	76,58	85	نعم
		23,42	26	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 30 من الاستمارة)

تبيّن الشواهد الاحصائية، الواردة بالجدول أعلاه، اجابات عينة البحث من العمال، لدى مسألتهم عن مدى توافق الراتب الشهري مع المستوى التعليمي والوظيفي لكل عامل، حيث أفاد أغلبية أفراد العينة بنسبة تقدر (76,58%)، عن توافق الرواتب الشهرية أو الأجور المستحقة مع المستوى التعليمي و الوظيفي لهم، وأقرّت ذلك قيمة المتوسط الحسابي (1,23) بأن الراتب يتوافق مع المستوى العلمي رغم اعتراض البعض، من الذين عبروا عن اجاباتهم بالنفي، والمعبر عنهم بنسبة (23,42%) من العينة ، حيث أوضح البعض منهم أن مؤسستهم لا تأخذ بعين الاعتبار في تحديد المعايير الخاصة بأنظمة الأجور، الشهادات المتحصل عليها أو المستوى الدراسي للعامل مقارنة بمؤسسات اخرى التي تعطي لهذه الجوانب كثيرا من الأهمية.

وتأسيسا لما سبق ذكره في التحليل، وبناء على رأي أغلبية أفراد العينة في هذا الإطار، يمكن القول أن المؤسسة ميدان الدارسة ، تأخذ بعين الاعتبار في تصميمها لنظام الاجور والمعايير المعمول بها في هذا المجال، بالمستوى التعليمي والوظيفي لكل عامل، وهذا ما تم تأكيده من قبل بعض رؤساء المصالح والاقسام بالمؤسسة محل الدارسة، أثناء المقبلات التي أجريت معهم على غرار:

- السيد/ رئيس مصلحة المحاسبة والمالية : الذي أفادنا خلال المقابلة الموجهة التي أجريت معه بتاريخ 2024/02/25 على الساعة (15:15سا) مساء، بأن الاجور تتناسب مع المستوى

1- المادة : 248 من اتفاقية العمل الجماعية السابق ذكرها (الملحق رقم 05).

التعليمي والوظيفي لكل عامل كونها مؤسسة اقتصادية ونظام الأجور الخاص بها مقبول ويرقى إلى مستوى الجيد،

-السيد/رئيس مصلحة تطوير المبيعات: أوضح أثناء المقابلة الموجهة التي أجريت معه بتاريخ 2024/02/22 أن شبكة الاجور الخاصة بالمؤسسة تعتمد على مجموعة من المعايير كل حسب درجته وشهادته وتقدمه في العمل،

- الاطار المكلف بالدراسات على مستوى قسم والمحاسبة والتسيير: أكد خلال المقابلة التي أجريناها معه بتاريخ 2024/06/25 على الساعة (11:00سا) صباحا ، بأن سلم الأجور المعمول به في المؤسسة يتماشى مع التقسيم السوسيو مهني للعمال.

وما يمكن ملاحظته في هذا الجانب أنه لا يوجد تنصيب قانوني في تشريعات العمل قد تطرق إلى مثل هذه المسائل ذات الصلة بأنظمة الأجور ضمن العمل في الهيئات المستخدمة ذات الطابع الاقتصادي و التي تقع تحت سلطة وإرادة صاحب العمل، وترك أمر تفصيلها للاتفاقات الجماعية وعقد العمل، ولقد اكتفت تشريعات العمل في التشريع الجزائري ، وما ذهبت اليه اتفاقات وتوصيات العمل الدولية ، إلى التأكيد على حماية الاجور والالتزام بتحقيق مبدأ المساواة في توزيعها ومنحها عند تساوي قيمة العمل، وبهذا المعنى فإن مدى توافق الرواتب الشهرية مع المستوى التعليمي والوظيفي بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة يعتمد على ترتيب العمال ضمن السلم الهرمي للوظائف والدرجات ، كل حسب درجته المهنية ومستواه التعليمي الذي على أساسه تحدد الأجور والرواتب.

06/ مدى اعتقاد العمال عن قيامهم لمهام أخرى لفائدة المؤسسة دون تلقيهم حياها على مقابل مالي .

الجدول رقم 30 :يوضح مدى الاعتقاد بوجود مهام أخرى يقوم بها العامل لفائدة المؤسسة دون تلقي مقابل مالي				
وجود مهام إضافية	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	61	54,95	1,45	0,50
لا	50	45,05		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 31 من الاستمارة)

تبيّن المعطيات الواردة بالجدول أعلاه، أراء عينة البحث من العمال لدى مسائلتهم عما إذا كانت هناك مهام أخرى يقومون بها لفائدة مؤسستهم غير المهام المنوطة بهم دون أن يتلقوا حياها

على مقابل مالي أم لا، حيث أفاد 61 عاملا من المجموع الكلي لأفراد العينة المقدر بـ 111 عاملا، أي بنسبة تقدر بـ (54,95%) من العينة أنهم فعلا يقومون بمهام أخرى غير المهام العادية المنوطة بهم، دون أن يتلقوا حياها مقابل مالي، هو ما تشير اليه قيمة المتوسط الحسابي (1,45)، بالرغم من ان هذه النسبة من العمال لم تذكر أو تقدم توضيحات بخصوص المهام الاخرى التي يقومون بها دون حصولهم حياها على مقابل مالي أو اجر اضافي، في مقابل ذلك نجد أن 50 عاملا من بقية افراد العينة ، يمثلون نسبة (45,05 %) كان لهم رأي مخالف، بحيث نفوا فكرة وجود مهام أخرى يقومون بها ولا يتلقون حياها على عائد مادي كتعويض عن الساعات الاضافية، وبترجيح رأي الاغلبية في هذه المسألة ، يمكن القول أن هناك من المهام او الاعمال الخارجة عن ساعات العمل العادية ،التي يقوم بها عمال المؤسسة محل الدراسة دون أن يحصلوا حياها على عائد مالي اضافي كالتعويض عن ساعات العمل الاضافية او أداء مهام أخرى خارجة عن المهام الاعتيادية التي يقومون بها، وهذا يعتبر مخالف لقوانين وتشريعات العمل التي أقرها المشرع الجزائري، و المتضمنة الأحكام الخاصة بحماية الاجور وتحديد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى، لا سيما تلك التي حددها قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 81 منه، التي تعرضت إلى العناصر المكونة للمرتب والتي من بينها ،"التعويضات المدفوعة مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي بما فيه العمل الليلي"¹، وهي نفسها الأحكام الخاصة بالأجور، التي جسدتها الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ميدان الدراسة في المادة 248 منها، وقد أضافت هذه المادة الاخيرة لما جاء في المادة 81 المذكور أنفا، "المصاريف التي تحملها العامل جراء تبعية مهنية خاصة فرضت عليه"².

07/ مدى شعور العامل بالرضا حيال ما يحصل عليه من دخل (أجر) في عمله .

الجدول رقم: 31 يوضح مدى شعور العامل بالرضا حيال ما يحصل عليه من دخل (أجر) في عمله				
الشعور بالرضا عن الاجر	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	84	75,68	1,24	0,43
لا	27	24,32		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 32 من الاستمارة)

1- انظر أكثر : المادة 81 من قانون علاقات العمل 11/90.

2- انظر أكثر : المادة 248 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها، (الملحق رقم 05).

توضّح الدلائل الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، أراء عينة البحث من العمال بخصوص مدى رضاهم عن الدخل الذي يتحصلون عليه في العمل، حيث أقر 84 عاملا منهم أي بنسبة تقدر بـ(75,68%) من العينة برضاهم عن الدخل أو الأجر المتحصل عليه، وتؤكد ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,24)، في حين أبدى 27 عاملا آخرين من أفراد العينة، يمثلون نسبة (24,32%) عن عدم رضاهم عن الدخل الذي يتحصلون عليه من مؤسستهم، حيث أوضح البعض منهم بعض الأسباب التي تقف وراء الشعور بعدم الرضا لديهم وأهمها: ان الأجور التي يتقاضونها من مؤسستهم تكفي لسد الحاجيات الضرورية فقط وليس الكماليات، ارتفاع نسبة الضريبة على الدفع، استقرار الراتب وعدم الزيادة في الأجور في ظل ضعف القدرة الشرائية للعامل، عدم توافق ساعات العمل والجهد المبذول مع الاجر المدفوع، ورغم هذه الأسباب المبررة من قبل بعض افراد العينة، إلا أنه وبترجيح رأي الاغلبية في هذه المسألة، والمعبر عنهم بنسبة (75,68%) ، يمكن القول بوجود حالة مرتفعة من الرضا لدى أغلبية أفراد العينة من العمال عن الدخل أو الأجر الذي يتقاضونه بمناسبة العمل الذي يؤدونه، وهو مؤشر ايجابي يدل على أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، قد حققت معدلات مرتفعة من الرضا لدى مواردها البشرية حيال ما يحصلون عليه من دخل او أجر، وبالرغم من أن مسألة تحقيق الرضا عن الأجور، هي مسألة خاصة تقف على مدى نجاح الهيئات المستخدمة في الوصول اليها، ضمن اتفاقيتها الجماعية واستراتيجيتها الهادفة إلى التكفل الامثل بمواردها البشرية، حيث لا يوجد تشريعات أو نصوص قانونية تلزم الهيئات المستخدمة بلوغ مستويات مقبولة من رضا العمال عن الاجور المستحقة او المدفوعة لهم، إلا أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة، وبهذا المسعى المتمثل في تحقيق مستويات عالية من رضا لمواردها البشرية عن الاجور التي يتلقونها، تكون قد نجحت في تصميم نظام أجور، سمح إلى حد ما بتحقيق نوع من الرفاهية والرضا لدى مواردها البشرية، الشيء الذي يعتبر من المعايير الاساسية التي تساهم في تحقيق جودة حياة العمل.

08/ مدى تحصل العامل على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائه في العمل بالمؤسسة؟

الجدول رقم 32 يوضح مدى اعتقاد العامل حصوله على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائه في العمل بالمؤسسة				
الاجر العادل مقارنة	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط	الانحراف

المعياري	الحسابي			بزملاء العمل
0,44	1,25	74,77	83	نعم
		25,23	28	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 33 من الاستمارة)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول أعلاه، أن 83 عاملا من افراد عينة البحث، يمثلون نسبة مئوية تقدر بـ(74,77%) من العينة، أقروا بأنهم يحصلون على اجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائهم في العمل وتؤكد على ذلك قيمة المتوسط الحسابي (1,25)، في مقابل ذلك نجد أن 28 عاملا آخرين من بقية افراد العينة، أي بنسبة (25,23 %) ادّعوا غير ذلك، حيث اقروا بعدم حصولهم على أجور عادلة مقارنة بغيرهم من زملائهم في العمل، دون تقديمهم لتوضيحات أو اسباب واضحة تدعم اعتقادهم هذا، وعليه يمكن القول أن أغلبية افراد عينة البحث كان لهم رأي ايجابي في هذه المسألة والمعبّر عنه بنسبة(74,77%)، والتمثل في احساس العامل بحصوله على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائه في العمل، وفي نفس السياق فإن هذا التوجه تم رصده أيضا لدى بعض رؤساء الأقسام والمصالح بالمؤسسة ميدان الدراسة، من الذين أجريت معهم مقابلات موجهة، على غرار ما أقر به رئيس مصلحة الموارد البشرية في هذا الشأن، الذي أكد أن هناك رضا شبه كامل على طريقة توزيع الأجور بين كافة الفئات والأصناف المهنية بالنظر إلى معطيات الواقع ومتطلبات المجتمع .

تأسيسا لما سبق ذكره في التحليل، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة تراعي في توزيعها للأجور تحقيق مبدأ العدالة والانصاف، وهو من الشروط الأساسية التي لا بد من توفرها في منح وتوزيع الاجور، لما لهذا المبدأ من أهمية على نفسية الفرد العامل ومدى تأثيره على الروح المعنوية للعمال، كما أن مدى التزام مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة بتحقيق مبدأي العدالة والمساواة في توزيع الاجور بين العمال دون تمييز عند تساوي قيمة العمل، يأتي أيضا تجسيدا وعملا بما أكدت عليه تشريعات واتفاقات العمل الدولية والوطنية، لا سيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100 ، الصادرة عن منظمة العمل الدولية في 29 يونيو 1951 في دورته 34، المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات عند تساوي قيمة العمل¹، المصادق عليها من قبل

1- انظر أكثر: بن عزو بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص ص 101، 102.

الجزائر، والتي تلزم فيها كل دولة عضو في المنظمة أن تعمل بوسائل توائم الطرائق المعمول بها لديها في تحديد معدلات الأجور، على أن يكون مبدأ مساواة العمال والعاملات في الاجر لدى تساوي قيمة العمل يعم جميع العاملين، كذلك الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بمحض التمييز بين العمال، وهذا ما تم تجسيده أيضا ضمن أنظمة وقوانين العمل في الجزائر على غرار قانون العمل 11/90، الذي نص في المادة 17 منه، التي اعتبرت أن كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال ، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، تعد باطلة وعديمة الأثر، كما اشترطت المادة 84 من نفس القانون على المستخدم "ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز"¹، من جهة أخرى فإن الدستور الجزائري لسنة 1976 قد جسّد هو الآخر مبدأ العدالة والمساواة في الأجور بين العمال دون تمييز.

09/ مدى اعتقاد العامل بحصوله على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملين في مؤسسات أخرى؟

الجدول رقم 33: يوضح مدى اعتقاد العمال حصوله على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملين في مؤسسات أخرى				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	الاجر العادل مقارنة بالمؤسسات الاخرى
0,47	1,32	68,47	76	نعم
		31,53	35	لا
		100 %	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 34 من الاستمارة)

تبين البيانات الواردة بالجدول أعلاه، أن (68,47 %) من أفراد العينة، أفادوا بأنهم يحصلون على أجور عادلة، مقارنة بما يحصل عليه غيرهم من العمال في مؤسسات أخرى، وهو ما أكدته كذلك نتائج المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,32)، إلا ان هناك تشتت في آراء العمال نحو هذا الطرح وهو ما اشارت إليه قيمة الانحراف المعياري المقدرة بـ (0,47)، في حين كان لـ نسبة (31,53 %) من العمال من بقية أفراد العينة رأي مخالف ، حيث نفوا كون أنهم يحصلون على

1- انظر أكثر: المواد 17، 84 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21.

أجر عادل بالنظر على ما يحصل عليه العاملين في مؤسسات أخرى، وبترجيح رأي الأغلبية في هذه المسألة ، يمكن القول عمال مؤسسة سونلغاز حقل الدراسة يحصلون على أجور عادلة مقارنة بما يحصل عليه العمال في هيئات مستخدمة أخرى، وهذا ما تم تأكيده أيضا من قبل بعض رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة، الذين أبدوا خلال المقابلات التي أجريت معهم عن رضاهم التام على الأجور التي يحصلون عليها من مؤسستهم لدى مقارنتها بالأجور التي يحصل عليها غيرهم من العمال في مؤسسات وهيئات مستخدمة أخرى، وهذا دليل بأن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة تعمل على ضمان توفير الحد الأدنى من الأجور لعمالها بما يضمن لهم عيش لائق، وهو ما تم التأكيد عليه ضمن تشريعات العمل، لا سيما ما تضمنته أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 الخاصة بالحد الأدنى للأجور لسنة 1970 ، والاتفاقية رقم 94 الخاصة بعلاقات العمل لسنة 1949، والتي تهدف إلى منح أجور وخدمات للعمال مقابل العمل المؤدى، يضمن لهم ولعائلاتهم التمتع بمستوى معيشي مقبول يتجاوز الحد الأدنى للأجور¹، وما يمكن ملاحظته في هذا الجانب، هو أن التشريع الوطني المتعلق بالعمل لم يشترط أو يلزم الهيئات المستخدمة ذات الطابع الاقتصادي والصناعي، الاعتماد على أنظمة أجور محددة، ترقى لتطلعات الموارد البشرية بالمؤسسة وتضمن لهم مقومات العيش اللائق، بل اكتفت فقط كل التشريعات بما فيها الاتفاقات الجماعية في هذا المجال، بتحديد نصوص قانونية تلزم على الهيئات المستخدمة ضمان الحد الأدنى من الأجور، حسب معدلات تطور الأجور على المستوى الوطني، وهذا ما تم تجسيده ضمن اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة في المادة 247 منها، التي "يحدد فيها المجمع في تصنيف الوظائف وسلم الأجور القاعدي حدود الاجرة، القائمة على الوظيفة ومستويات التأهيل، المخطط التوجيهي لتطور الأجور، تطور الأجور على المستوى الوطني، وأثر المنافسة، وكذلك المطابقة بين الأجور المقدمة والنتائج الاقتصادية"²، ومن هنا يمكن القول ان من بين اهتمامات مؤسسة سونلغاز محل الدراسة، الموجهة خدمة لفائدة مصالح وأهداف مواردها البشرية هو تصميم أنظمة أجور من شأنها ضمان معدلات أجور عادلة ومقبولة، مقارنة بأنظمة الأجور

1-أنظر أكثر : أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن، مرجع سبق ذكره، ص166

2- المادة 247 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها، (الملحق رقم 05)

المعتمدة في مؤسسات وهيئات مستخدمة أخرى، ترقى لتطلعات العمال وتحقق رفاهيتهم كأحد السبل والخطط الهادفة إلى ضمان جودة حياة العمل.

10/ تحديد مدى تناسب الأجر مع الجهد المبذول في العمل .

الجدول رقم 34: يوضح مدى تناسب الاجر مع الجهد المبذول في العمل				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	تناسب الاجر مع الجهد المبذول
0,46	1,30	70,27	78	نعم
		29,73	33	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 35 من الاستمارة)

تبيّن الشواهد الإحصائية الواردة في الجدول أعلاه أن أغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (70,27%) أقرّوا بأن الاجر الذي يتلقونه يتناسب مع الجهد المبذول في العمل، وقد تأكد ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ(1,30)، في مقابل ذلك ادعى (29,73%) من أفراد العينة أن الأجر الذي يتلقونه لا يتناسب مع الجهد المبذول في العمل، وقد ارجع البعض منهم سبب ذلك إلى تقديمهم لأعمال وبذلهم لمجهودات أخرى خارجة عن نطاق مهامهم العادية دون الحصول حيالها على مقابل مالي اضافي، ومع ذلك فإن أغلبية أفراد العينة كان لهم رأي ايجابي يفيد بأن الأجر بتناسب مع الجهد المبذول في العمل، وهذا يعني أن مؤسسة سونلغاز بالطارف، حريصة على تصميم نظام اجور يتوافق إلى حد كبير مع قيمة العمل ، خصوصا اذا لاحظنا أن المؤسسة ميدان الدراسة قد تطرقت في اتفاقيتها الجماعية إلى بعض الأحكام المتعلقة بالأجر، والواردة في المادة 248 منها، والتي تنص على حق العامل في الأجر مقابل العمل المبذول، الذي "ينقاضى بموجبه مرتبا يتألف من الأجر القاعدي المناسب للوظيفة التي يشغلها العامل، ومختلف التعويضات المرتبطة بالعمل، وكذا العلاوات المختلفة التي تعرضت لها ذات الاتفاقية الجماعية، لا سيما تلك المرتبطة بالعمل الفردي، وعلاوات التشجيع والعمل المضّر"¹، من جهة أخرى فإن هذه الأحكام المتعلقة بأجرة العامل السالفة الذكر، الواردة باتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة تأتي تجسيدا إلى ما نص عليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 81 منه،

1- انظر أكثر : المادة 248 من الاتفاقية الجماعية ، السابق ذكرها ، (الملحق رقم 05).

ومن هذا المنطلق فإن مدى اعتقاد العامل بمؤسسة سونلغاز بالطرف بأن الاجر الذي يتلقاه بتناسب مع جهده المبذول في العمل، انما يدل على حالة من حالات الرضا عن العمل والأداء الوظيفي بالنسبة للموارد البشرية، الشيء الذي من شأنها أن يساهم في تحقيق جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة .

11/ - التحفيز والمكافأة في العمل .

جدول رقم 35: يوضح مدى تحفيز ومكافأة العامل في العمل بمؤسسة محل الدراسة				
التحيز العامل	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	64	57,66	1,42	0,50
لا	47	42,34		
المجموع	111	%100		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 36 من الاستمارة)

توضح الشواهد الإحصائية الواردة في هذا الجدول اجابات العمال من عينة البحث، لدى مسألتهم عن مسألة التحفيز والمكافأة في العمل، حيث أقرت نسبة (57,66 %) من عمال العينة، بأن مؤسساتهم تعمل على تحفيزهم ومكافأتهم في العمل ونتائج المتوسط الحسابي المقدر بـ (1,42) تشير الى ذلك، في مقابل ذلك نجد أن نسبة (42,34%) من بقية أفراد العينة كان لهم رأي مخالف يقرّ بعدم تحفيزهم ومكافأتهم في العمل، من هذا المنطلق نرى ان نسبة العمال من الذين اعتبروا أن مؤسساتهم تعمل على تحفيزهم ومكافأتهم في العمل هي الفئة التي حصدت رأي الأغلبية في هذا الاتجاه بنسبة فوق المتوسطة، ولو أن هذه النسبة تبقى محدودة ولا تعبر عن المؤشر الكافي الذي يمكن من خلاله الحكم على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد في إطار تسييرها لمواردها البشرية على أنظمة حوافز ومكافآت تمس جميع الأفراد العاملين بمختلف فئاتهم وطبيعة أعمالهم، بالرغم من أن المؤسسة محل الدراسة التزمت بموجب اتفاقيتها الجماعية على تحديد بعض العلاوات التي تمنح للعمال، والتي تعتبر كشكل من اشكال المكافئة والتحفيز، مثل العلاوات الفردية التي تمنح في شكل أجور "نظيرة المجهودات الاضافية المقدمة من قبل العامل ومساهمته في تحقيق الأهداف وبرامج العمل المسطرة داخل مجموعات العمل، الراحة التعويضية،

وعلاوات التشجيع التي تعتبر كمكافأة عن النتائج الاقتصادية للشركة في كل ما تحمله هذه النتائج من معنى الفائض أو الربح في الانتاجية أو التحسن في التسيير¹.

12/ كيفية تحفيز و مكافئة العامل في العمل

الجدول رقم 36: يوضح طريقة تحفيز ومكافئة العامل في العمل							
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	النسبة المئوية (%)	التكرارات		
0,85	2,19	57,66	64	14,41	16	ماديا	نعم
				14,41	16	معنويا	
				28,83	32	ماديا ومعنويا	
		42,34	47	42,34	47	لا	المجموع
		%100	111	%100	111		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 36 من الاستمارة)

يوضح الجدول أعلاه اجابات عينة البحث بخصوص الكيفية التي يتم بموجبها تحفيزهم ومكافأتهم في العمل، حيث أفاد 16 عاملا من مجموع عينة البحث، أي بنسبة مئوية تقدر (14,41%) بأن التحفيز والمكافأة في العمل يعتمد على الجوانب المادية، وهي نسبة متساوية مع عدد آخر من العمال الباحثين الذين أقرّوا بأن التحفيز والمكافأة في العمل يعتمد على الجوانب المعنوية، في حين أقرّ 32 عاملا آخرين، يمثلون نسبة (28,83 %) من العينة، بأن التحفيز والمكافأة في العمل يجمع بين الجوانب المادية والمعنوية معا، في مقابل ذلك فإن بقية أفراد العينة من الباحثين والمقدر عددهم بـ 47 عاملا، أي بنسبة (42,34 %) من افراد العينة، كان لهم رأي سلبي في هذا الجانب، مصرّحين بعدم تحفيزهم ومكافأتهم في العمل، من هذا المنطلق يمكن القول أن أغلبية افراد العينة أكّدوا على أن مؤسستهم تعمل على تحفيزهم ومكافأتهم في العمل، فمنهم من اعتبر بأن التحفيز يعتمد على الجوانب المادية ومنهم من أكد على الجوانب المعنوية، ومنهم من أجمع على أن التحفيز والمكافأة في العمل يشمل الجوانب المادية والمعنوية معا، كما حدد بعض الباحثين أهم التحفيزات المعتمدة من قبل مؤسستهم والمتمثلة أساسا في: المكافآت حسب منح المردودية من خلال الأرباح المحققة، الراحة التعويضية، الاستقادة من العطل بالمخيمات والمناطق السياحية، حساب ساعات العمل الإضافية ضمن نظام الاجور.

1- أنظر أكثر : المادتين المادة 274 ، 275 من الاتفاقية الجماعية ، السابق ذكرها .

تأسيسا لما سبق ذكره، يمكن القول أن مسألة التحفيز والمكافأة في العمل هي مسألة خاصة تتعلق باستراتيجية المؤسسة الهادفة إلى تنمية مواردها البشرية وضمان التكفل الأمثل بأفرادها العاملين، دون تدخل تشريعات ونصوص قانونية في ميدان العمل تفرض قواعد أو أحكام خاصة تتعلق بالحوافز والمكافأة في العمل، وعليه فإن مدى حرص المؤسسة محل الدراسة على تحفيز ومكافأة مواردها البشرية ماديا ومعنويا، فهذا يعني الوصول إلى معدلات مقبولة من الرضا عن العمل والأداء الوظيفي لدى مواردها البشرية، الذي يعتبر من المبادئ والأسس الكفيلة بتحقيق رفاهية الموارد البشرية والوصول إلى مرتبة الجودة في الحياة الوظيفية.

13/ مدى مكافأة العامل على تدخلاته المنفذة خارج أوقات العمل

الجدول رقم 37: يوضح مدى مكافأة العامل على تدخلاته المنفذة خارج أوقات العمل المعتمدة				
مكافأة العامل	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	42	37,84	1,62	0,49
لا	69	62,16		
المجموع	111	%100		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 37 من الاستمارة)

توضّح المعطيات الواردة بالجدول أعلاه اجابات أفراد عينة البحث من العمال بخصوص مدى حصولهم من مؤسستهم على مكافآت كتعويض عن تدخلاتهم المتعلقة بالمهام المنفّذة خارج أوقات العمل، حيث أفاد 42 عامل منهم، أي بنسبة مئوية تقدر بـ(37,84%) من العينة، بالتأكيد على أن مؤسستهم تقوم بمكافأتهم عن المهام التي يقومون بها خارج أوقات العمل القانونية، في مقابل ذلك صرّح 69 عاملا من بقية أفراد عينة البحث، أي بنسبة (62,16 %) بعدم حصولهم على مكافآت تدخل ضمن الاعمال المنجزة خارج أوقات العمل العادية، والتي تدخل ضمن ساعات العمل الاضافية، ومن هنا نجد أن اغلبية أفراد عينة البحث صرّحوا بأن مؤسستهم لا تعمل على مكافأة عمالها بمناسبة المهام أو التدخلات المنفّذة خارج أوقات العمل، وهي تلك المهام التي قد تدخل ضمن ساعات العمل الاضافية والعمل التناوبي والعمل الالزامي ... الخ والتي من المفروض أن يتحصل العامل بمقتضاه على تعويضات تدفع في شكل أجور أو مكافآت أخرى، نظير تلك المهام الموكلة للعامل خارج أوقات العمل القانونية، وهي التي حددها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 81 منه، في تعريفها للمرتب أو أجرة العامل، وهي

المادة القانونية التي جسّدتها كذلك اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة في **المادة 248 منها**، التي تعرضت إلى حق العامل في الأجر مقابل الجهد المبذول، والذي "يشمل علاوة على الأجر القاعدي مختلف التعويضات لا سيما تلك المدفوعة مقابل الساعات الإضافية المنجزة، العمل التناوبي والعمل المضر الإلزامي بما فيه العمل الليلي، كذلك العلاوات المرتبطة بالإنتاجية وتلك المرتبطة بنتائج العمل، والمصاريف التي تحملها العامل جراء تبعية مهنية خاصة فرضت عليه"¹.

14/ مدى التزام المؤسسة بدفع العلاوات وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها .

الجدول رقم 38: يوضح مدى التزام مؤسسة سونلغاز بدفع العلاوات وفق القوانين و التنظيمات المعمول به				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	الالتزام المؤسسة بدفع العلاوات
0,41	1,22	77,48	86	نعم
		22,52	25	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 38 من الاستمارة)

توضح البيانات الواردة بالجدول أعلاه، أراء عينة البحث من العمال، بخصوص مدى التزام المؤسسة محل الدراسة بدفع العلاوات لعمالها وفق القوانين والتنظيمات المعمول بها، حيث أقرّ **86 عاملا** من عينة البحث، أي بنسبة مئوية تقدر بـ **(77,48%)** بأن مؤسستهم ملتزمة بدفع العلاوات لعمالها حسب القوانين والتنظيمات المعمول بها، وهو ما تشير اليه قيمة المتوسط الحسابي المقدّر قيمته **(1,22)**، في حين ادعى **25 عاملا** يمثلون نسبة **(22,52%)** من عينة البحث عدم التزام مؤسستهم بدفع العلاوات لعمالها، من هذا المنطلق نرى أن أغلبية أفراد عينة البحث أي بنسبة **(77,48 %)** أكدوا على أن مؤسستهم ملتزمة بدفع العلاوات لعمالها وفق التشريع والتنظيم المعمول به، وهو نفس التوجه الذي أجمع عليه أغلبية رؤساء الاقسام والمصالح الذين اجريت معهم مقابلات، بتأكيدهم في هذا الشأن على أن النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية يحددان القواعد المتعلقة بنظام الأجور والمكافآت، وفي هذا الإطار حدد مجموعة من العمال الباحثين الأسس التي تمنح بموجبها العلاوات على غرار الاقدمية في العمل، الانجازات المحققة،

1- المادة : 248 من اتفاقية العمل الجماعية السابق ذكرها، (الملحق رقم 05).

الأرباح والأهداف المحققة سنويا، على أساس الترقية في الرتب والمناصب، التنقيط السنوي بالاعتماد على دليل تقني، التقييم الفردي والخبرة المهنية، وكل هذه المعايير أو الاسس التي تتمح بموجبها العلاوات بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة تأتي في إطار العمل بأحكام اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة في هذا المجال.

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول أن مدى اعتماد مؤسسة سونلغاز بالطراف (مديرية التوزيع) على مجموعة من القواعد والأحكام الخاصة بدفع العلاوات، فهذا يأتي في إطار العمل أيضا بما نصت عليه القوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا الشأن، والتي أقرها المشرع الجزائري ضمن المرسوم التنفيذي رقم 15-59 ، المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015، في المادة 02 منه، عند تعريفها للأجر الوطني الأدنى المضمون، الذي يشمل الأجر القاعدي والتعويضات والعلاوات مهما كانت طبيعتها¹، وهي الأحكام ذاتها المستمدة من القانون 11/90، في المادة 81 منه، التي تعرضت إلى تحديد مكونات المرتب، والذي يشمل "الأجر الأساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة، ومختلف التعويضات والعلاوات المرتبطة بالعمل وإنتاجية العمل ونتائجه"²، أما بالنسبة للتنظيم المعمول به بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة، فإن مسألة أحقية دفع العلاوات للعمال يعتبر من بين أحد الالتزامات التي تقع على عاتق المؤسسة، والتي تم تجسيدها ضمن اتفاقية العمل الجماعية، حيث حددت هذه الأخيرة في بعض المواد الواردة في فحواها، عن أحقية العامل في حصوله على العلاوات مع تحديد طرق الاستفادة منها، كما هو منصوص عليه في المادة 248 من ذات الاتفاقية التي حددت مكونات الراتب وأجرة العامل بما فيها العلاوات المختلفة، لا سيما العلاوات المرتبطة بالمردودية والانتاجية .

وعليه فإن مدى اعتماد مؤسسة سونلغاز حقل الدراسة على اعتماد أنظمة اجور ومكافآت عادلة وموضوعية ، تشمل كل الموارد البشرية بالمؤسسة ، وتخضع كذلك لما تمليه القواعد والقوانين المعمول بها، فإن هذا من شأنه أن يعزز الشعور لدى مواردها البشرية بالانتماء إلى المؤسسة، ويرفع من الروح المعنوية لديهم، ويحقق كذلك النجاعة والفعالية التنظيمية وبالتالي يسمح ببلوغ مستويات متقدمة نحوى تحقيق جودة حياة العمل.

1- أنظر أكثر: المادة 02 من المرسوم التنفيذي رقم 15-59 ، المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 08 ، 2015 ، ص 11.

2- أنظر أكثر : المادة 81 من قانون العمل 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21.

15/ تحديد مدى اعتماد مؤسسة سونلغاز على مبادئ العدالة والإنصاف في تحديد الأجور والمكافآت .

جدول رقم 39: يوضح مدى تعامل إدارة المؤسسة بالعدالة و الانصاف في تحديد الاجور و المكافآت				
عدالة المؤسسة في تحديد الاجور والمكافآت	التكرارات	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	92	82,88	1,17	0,38
لا	19	17,12		
المجموع	111	100%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 39 من الاستمارة)

تبيّن الشواهد الإحصائية، الواردة بالجدول أعلاه موقف أفراد عينة البحث، لدى مسألتهم عن مدى تعامل إدارة المؤسسة معهم بالعدالة والانصاف في تحديد الأجور والمكافآت، حيث أكدت نسبة تقدر بـ (82,88%) من العمال المبحثن بأن مؤسستهم تأخذ بمبدأ المعاملة بالعدالة والانصاف في تحديد الأجور والمكافأة وأشارت كذلك قيمة المتوسط الحسابي المقدر قيمته بـ(1,17)، في مقابل ذلك أبدت نسبة تقدر بـ(17,12%) من العينة اجاباتهم بـ لا، حيث أقرّوا بعدم معاملتهم من قبل إدارة المؤسسة محل الدراسة على أساس العدالة والانصاف في تحديد الاجور والمكافآت، كما ادّعى البعض من منهم في هذا الاطار، اعتماد ادارة المؤسسة في هذه المسألة على الفروقات الفردية والمحابة والعلاقات الشخصية، ومع ذلك وأخذا برأي الأغلبية في هذا الشأن المعبر عنه بنسبة (82,88 %)، يعزو الباحث إلى أن المؤسسة حقل الدراسة، تعتمد في تحديدها لنظام الأجور والمكافآت على أسس العدالة والأنصاف، كما أوضح بعض رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة من خلال المقابلات الموجهة التي أجريت معهم (أنظر الملحق رقم 02 الخاص بنموذج المقابلة)، مجموعة من المعايير والأسس التي تعتمد عليها مؤسستهم من أجل تحقيق العدالة والانصاف في تحديد الأجور والمكافآت وذلك على النحو التالي :

- الأمين العام للنقابة: تاريخ اجراء المقابلة 2024/02/22 على الساعة (13:00سا) زولا ، أكد لنا أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعتمد من أجل ضمان تحقيق العدالة والانصاف في تحديد الاجور على العقود والأعراف الوطنية والدولية.

- رئيس مصلحة تطوير المبيعات: تاريخ اجراء المقابلة 2024/02/22، أكد لنا أنه من بين المعايير والانظمة التي تعتمد عليها ادارة المؤسسة في هذا الإطار، الأخذ الاقدمية في العمل، الشهادات المتحصل عليها، التنقيط لمستوى المردودية وتقييم النتائج السنوية .
 - مهندس الوقاية الصحية والأمن: تاريخ المقابلة: 024/02/25، على الساعة (14:00سا) مساء أوضح بعض المعايير المتبعة في تحديد الاجور والمكافآت على غرار تلك المتعلقة بالتقدم في الرتب الآلي وفقا لعدد سنوات الاستقرار، علاوة المردود الفردية، علاوة الخبرة المهنية كل 05 سنوات ابتداء من 15 سنة عمل وعلاوة الأرباح السنوية .
 - المكلف بالدراسات على مستوى قسم المحاسبة والتسيير: تاريخ اجراء المقابلة 2024/06/25: على الساعة (11:00سا) صباحا: أكد لنا المؤسسة محل الدراسة تقوم بالتحسين الدوري لمنظومة الأجور تماشيا مع تطور القدرة الشرائية.
 - رئيسة قسم الموارد البشرية: تاريخ المقابلة: 2024/02/22 على الساعة (14:00سا) زوالا: أكدت أن القانون الداخلي والاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز يحددان مجموعة من المعايير المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت على أساس العدالة والمساواة .
- تأسيسا لما سبق ذكره في التحليل، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة حريصة على التقيد بتشريعات واتفاقات العمل، المتضمنة الأحكام الخاصة بالأجور، لا سيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، المصادق عليها من قبل الجزائر، و المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات عند تساوي قيمة العمل، وهي الاتفاقية التي أخذ بأحكامها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، في المادة 84 منه، التي أوجبت على المستخدم ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز، وكذا ما جاء في نصت عليه المادة 17 من نفس القانون، التي اعتبرت أن كل الاحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي إلى تمييز بين العمال، كيفما كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، تعد باطلة وعديمة الأثر، وبوصول المؤسسة محل الدراسة إلى هذا المستوى من تطبيق العدالة والانصاف في تحديد الاجور والمكافآت كما أوضحت المعطيات الميدانية في هذا الإطار، يمكن القول أن المؤسسة محل الدراس قد حققت أشواط متقدمة في تحقيق الرفاهية والرضا عن العمل لمواردها البشرية كأحد المبادئ والأساليب التي تساهم إلى تحقيق جودة حياة العمل بالمؤسسة.

16/ تحديد مدى اعتماد قوانين المؤسسة على مجموعة القواعد المتعلقة بنظام تحديد الاجور والمكافآت.

الجدول رقم 40: يوضح مدى تحديد المؤسسة للقواعد المتعلقة بنظام تحديد الاجور والمكافآت				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	تحديد المؤسسة لنظام الاجور
0,32	1,12	88,29	98	نعم
		11,71	13	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 40 من الاستمارة)

تبيّن البيانات الواردة بالجدول أعلاه، آراء عينة البحث من العمال، لدى مسألتهم عن كون ما اذا كانت قوانين المؤسسة محل الدراسة تحدد القواعد المتعلقة بنظام تحديد الأجور والمكافآت أم لا، حيث نجد أن أغلبية افراد العينة المقدر عددهم بـ 98 عاملا من المجموع الكلي لأفراد العينة المقدر بـ 111 عاملا، اي بنسبة تقدر بـ (88,29 %)، أقرّوا بأن القوانين المعمول بها في مؤسستهم والواردة ضمن اتفاقية العمل الجماعية تحدد فعلا القواعد المتعلقة بنظام الأجور والمكافآت، في مقابل ذلك نفى 13 عاملا من افراد العينة، يمثلون نسبة (11,71 %) من العينة هذه الفكرة، حيث ادعوا أن قوانين المعمول بها في المؤسسة لا تحدد القواعد المتعلقة بنظام الأجور والمكافآت، ولكون أغلبية أفراد العينة كان لهم رأي ايجابي في هذه المسألة، المعبر عنه بنسبة (88,29 %)، وتشير إلى ذلك ايضا قيمة المتوسط الحسابي المقدر قيمته (1,12)، من هنا يمكن القول ان المؤسسة محل الدراسة تعتمد في تحديدها لنظام الأجور والمكافآت على مجموعة من القوانين والأحكام وهي في الغالب مستمدة من القوانين التي نص عليها المشرع الجزائري، و البعض منها مستمد من اتفاقات العمل الدولية، لا سيما ما ورد في أحكام اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 131 الخاصة بالحد الأدنى للأجور لسنة 1970، والاتفاقية رقم 95 الخاصة بحماية الأجور لسنة 1949¹، المصادق عليها من قبل الجزائر، بالإضافة إلى الاتفاقية رقم 15 الصادرة عن منظمة العمل العربية، المتعلقة بتحديد وحماية الأجور، كل هذه الأحكام المتعلقة بتحديد الأجور، قد أقرّها أيضا المشرع الجزائري ضمن المرسوم التنفيذي رقم 15-59، المؤرخ في 08 فبراير سنة

1- أنظر أكثر : أحمية سليمان، قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سبق ذكره، ص 166.

2015 الذي حدد العناصر المكوّنة للأجر الوطني الأدنى المضمون، والتي جاءت بعض المواد الواردة فيه تطبيقاً لما جاء في أحكام قانون العمل رقم 90-11، كما أن هذه الأحكام العامة المتعلقة بأنظمة الأجور، التي نص عليها هذا القانون الأخير، جسدتها اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز، في بعض المواد الواردة في فحواها لا سيما ما جاء في المادة 247 منها التي يحدد فيها المجمع في تصنيف الوظائف وسلم الأجور القاعدي و حدود الاجرة، وكذا المواد من 248 إلى 254 من مضمون الاتفاقية، التي تضمنت الأحكام العامة المتعلقة بالأجور، وهذا ما تم تأكيده من طرف رؤساء المصالح والأقسام التي أجريت معهم مقابلات، حيث أجمع هؤلاء الإطارات والمسؤولين بالمؤسسة محل الدراسة على أن النظام الداخلي والاتفاقية الاجتماعية لذات المؤسسة يحددان القواعد المتعلقة بنظام تحديد الأجور والمكافآت.

17/ مدى اطلاع العامل على القواعد والقوانين المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت؟

الجدول رقم 41: يوضح مدى اطلاع العامل على القواعد والقوانين المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرارات	مدى اطلاع العامل على القوانين المتعلقة بتحديد الأجور
0,49	1,40	60,36	67	نعم
		39,64	44	لا
		%100	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 41 من الاستمارة)

تبعاً للبيانات السابقة المتعلقة بما إذا كانت قوانين المؤسسة محل الدراسة تحدد القواعد المتعلقة بنظام تحديد الأجور والمكافآت أم لا ، حيث أكدت المعطيات الإحصائية بأن أغلبية أفراد العينة أكدوا على أن مؤسستهم تحدد فعلاً القوانين و القواعد المتعلقة بنظام الأجور والمكافآت، وفي هذا الإطار جاءت مسائلة أفراد العينة عما إذا كانوا مطلعين على هذه القواعد والقوانين المتعلقة بتحديد الاجور والمكافآت أم لا، والتي كانت الاجابة عنها مبينة ضمن الشواهد الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، حيث أفاد أغلبية أفراد عينة البحث من العمال بنسبة مئوية تقدر بـ(60,36 %) من العينة، بأنهم مطلعين على هذه القوانين والقواعد المتعلقة بتحديد الاجور والمكافآت، وهو ما اشارت اليه قيمة المتوسط الحسابي المقدّر بـ (1,40) وهم من فئة الإطارات، في مقابل ذلك أكدت نسبة تقدر بـ(39,64 %) من عينة البحث، عن عدم اطلاعهم على هذه القوانين والقواعد المتعلقة بهذه المسألة، وعليه وبالرغم من أن هذه القواعد والقوانين قد جسدتها اتفاقية العمل الجماعية لذات

المؤسسة محل الدراسة، وواجب الالتزام بها يقع على عاتق الهيئة المستخدمة ، كما تم التنويه اليه سابقا، إلا أن واجب الاطلاع على مضمون الاتفاقية الجماعية، أمر يلتزم به كل عمال مجمع سونلغاز دون استثناء، حتى تكون لكل عامل دراية كاملة بما له من حقوق أساسية يقع واجب الالتزام بها على عاتق صاحب العمل أو الهيئة المستخدمة، ويكفلها القانون بموجب تشريعات و نصوص قانونية محددة، و ما عليه أيضا من واجبات أو التزامات أمام الهيئة المستخدمة أو المستخدم.

تأسيسا لما تم التوصل إليه من نتائج في المحور، تجدر الإشارة في الاخير إلى تحديد أهم الاقتراحات التي رفعها بعض العمال من عينة البحث بخصوص إعادة النظر في نظام دفع الاجور والمستحقات المالية المختلفة وذلك على النحو التالي :

- الرفع من قيمة الأجور بنسبة 20%.
- التقليل من نسبة الاقتطاعات على الدفع.
- استحداث علاوة العمل الاضافي الخاص بعمل اللجان .
- نبذ ممارسات التمييز بين العمال على أساس التدرج الوظيفي والتصنيف المهني .
- إعادة مراجعة المنظومة الخاصة بالأجور والعلاوات بما يتوافق والمكانة المرموقة للمؤسسة وطنيا باعتبارها مؤسسة رائدة في مجال الطاقة .
- المراجعة الدورية لمستوى الأجور، و الزيادة في الاجر القاعدي والعلاوة الثنائية.
- الرفع من قيمة المنح واستحداث اخرى جديدة لتحفيز العمال أكثر على العمل .

خلاصة الفصل :

من خلال عرضنا للأطر النظرية والقانونية المتعلقة بمسألة عدالة الأجور والمكافآت، والتي دعمتها دراسة ميدانية قائمة على شواهد احصائية ومعطيات أمبريقية، تمت صياغتها من خلال الوقوف على واقع الممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة (مديرية التوزيع بالطارف)، يمكن القول أن مسألة الأجور والمكافآت تعد من المسائل الجوهرية في العمل، لما لها من اهمية

بالنسبة للموارد البشرية في المؤسسة، والتي يتوقف عليها أيضا مستوى الانتاجية والفعالية التنظيمية بالنسبة للمؤسسة، وعليه يمكن القول أن أنظمة الأجور والمكافآت تعد من الأنظمة المهمة في ميدان العمل، لذلك شغل هذا الجانب حيزا كبيرا في كتابات وأعمال الباحثين والمفكرين بمختلف تخصصاتهم وتوجهاتهم الايديولوجية، ولقي أيضا جانب من الاهتمام في تشريعات العمل الدولية والوطنية وما نصت عليه كذلك الاتفاقات الجماعية والأنظمة الداخلية في العمل، هذا الشيء تم الوقوف عليه من خلال دراستنا الميدانية لهذا المحور الأساسي في العمل بمؤسسة سونلغاز محل الدراسة، حيث أكدت النتائج التي توصلت إليها دراستنا على وجود أنظمة أجور ومكافآت فعّالة بالمؤسسة محل الدراسة، وذلك باعتماد هذه الأخيرة على تبني مجموعة المعايير والمبادئ ساهمت بشكل ملحوظ في تحقيق جوانب من الرفاهية لمواردها البشرية وحققت لهم مستوى معيشي لائق، كما أثبتت نتائج الدراسة أن هذه الأجور تمنح بوتيرة منتظمة ومتناسبة إلى حد كبير مع الجهد المبذول في العمل، وتلبي أيضا متطلبات وحاجات العمال الأساسية و الحياتية، بالإضافة إلى ذلك فإن مؤسسة سونلغاز بالطارف عمدت على ضمان تحقيق العدالة والانصاف في تصميمها لنظام الاجور والمكافآت، وذلك من خلال تحقيق التوافق والتناسب بين قيمة الاجر المستحق والمستوى التعليمي والوظيفي للعامل، وكذا تحقيق المساواة في الأجور بين العمال عند تساوي قيمة العمل؛ بالإضافة إلى ذلك وجود أنظمة تحفيز ومكافآت سمحت لمعظم العمال بتحقيق العديد من المكاسب المادية والمعنوية ورفعت من الروح المعنوية لديهم، خصوصا إذا علمنا ان هناك منظومة قانونية تعتمد عليها ادارة المؤسسة، تتضمن مجموعة من القواعد والأحكام المتعلقة بأنظمة الاجور والمكافآت التي تحمي حقوق العامل المتعلقة بالأجور، كل هذه المؤشرات الايجابية سمحت بتحقيق معدلات مرتفعة من الرضا والرفاهية لدى المورد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، الشيء يعتبر من المقومات الأساسية والمبادئ الهامة والفعّالة التي تؤدي إلى ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

الفصل السادس

تمهيد

أولا - فرص الترقية والتقدم في ميدان العمل من منظور نظري

01- مدخل عام للترقية

02- مفهوم الترقية واشكالها

03- أسس و معايير الترقية

04- أهداف وسياسات الترقية

05 - أثر الترقية على تحفيز الموظفين

ثانيا - الإطار القانوني للترقية

01 - الإطار القانوني للترقية في التشريع الجزائري

02- الإطار القانوني للترقية ضمن اتفاقية العمل الجماعية بمؤسسة سونلغاز

ثالثا - الترقية في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز
ميدان الدراسة.

خلاصة الفصل

تمهيد :

نسلط الضوء في هذا الفصل على جانب من الجوانب المهمة في العمل التي تساهم في ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية في المؤسسة، والمتعلق بفرص الترقية والتقدم الوظيفي، حيث تعتبر ترقية العاملين من بين المحفزات الهامة بالنسبة للموارد البشرية في المؤسسة ، لما لها من أهمية في رفع الروح المعنوية وتعزيز الشعور بالاعتراف والتقدير بالنسبة للمورد البشرية ، فضلا عن مساهمتها في تحسين ظروفهم المادية ، وتمكينهم من بلوغ مستويات وظيفية أعلى وأفضل في سلم الوظائف، لذلك تعتبر الترقية والتقدم الوظيفي من بين الاستراتيجيات الهامة لسياسة المؤسسة الهادفة إلى تطوير كفاءاتها من الموارد البشرية وربط مؤهلاتهم بمناصب العمل، وبالتالي تحقيق فعاليتها التنظيمية، وهنا تكمن أهمية فرص الترقية والتقدم كأحد الأبعاد المهمة لجودة حياة العمل بالنسبة للموارد البشرية والهيئات المستخدمة ، لذلك جاءت دراستنا لهذا الجانب المتعلق بالترقية التقدم، كأحد المحاور الأساسية التي تبنى عليها دراستنا لموضوع جودة حياة العمل في ضوء النصوص القانونية والممارسة المهنية ، حيث كانت البداية في هذا الفصل بتقديم مدخل عام للترقية، ثم انتقلنا إلى وضع مفهوم للترقية وتحديد أشكالها، ثم تم التطرق إلى وضع أسس ومعايير للترقية وتحديد أهدافها ، ناهيك عن إبراز أثر الترقية على تحفيز الموظفين، بعدها تتطرق الباحثة إلى تحديد الإطار القانوني للترقية في التشريع الجزائري، وتحليل كذلك النصوص القانونية المتعلقة بأحكام الترقية والتنقيل الواردة باتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، وفي آخر هذا الفصل قمنا بعرض ما أسفرت عليه معطيات ونتائج الدراسة الميدانية في هذا الإطار المتعلق بفرص الترقية والتقدم في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية.

أولاً / فرص الترقية والتقدم في ميدان العمل من منظور نظري

01/ مدخل عام للترقية

أي موظف مهما كان مستواه المهني لا يمكن أن يستمر في وظيفة محددة طوال مشواره الوظيفي، وإنما يطمح باستمرار في الترقى أو الارتقاء لممارسة وظائف أعلى، كما أنه لسبب أو لآخر قد ينقل أو يحول من وظيفة إلى أخرى، مثلما في حالات نادرة قد يخفض إلى وظائف دنيا ... و ليس من السهل سن قواعد محددة و آليات تحكم هذه المتغيرات¹ ، ولأن الموارد البشرية هي أهم جزء في المنظمة حيث من دونها يستحيل تنظيم وتنفيذ الأنشطة التنظيمية بشكل صحيح، لذلك يجب على المنظمة دائماً تعزيز وتطوير مكانات مواردها البشرية كأصل قيم للغاية، أحد الجهود التي يمكن القيام بها هو تصميم برنامج يتيح للموظفين الفرصة إلى الانتقال لمناصب أعلى في المنظمة بحيث تكون الالتزامات والحقوق والسلطة والمسؤولية والمكانة أكبر، وبالتالي هناك حاجة لتحفيز الموظف من خلال التطوير الوظيفي، الذي يهدف من خلال برامج الترقية الوظيفية إلى توفير الخبرة في تنفيذ وظائف الإدارة على مستوى هيكلي أعلى من ذي قبل، حيث يكون للمنصب الجديد مسؤوليات أوسع وأثقل².

"وتعد الترقية من وظيفة أدنى إلى وظيفة أخرى أعلى في سلم الوظائف من أقدم أساليب التحفيز التي تجد قبولا من الأفراد، كما أنها تعتبر من الوسائل التي تستخدمها المؤسسة في جذب وتشجيع الكفاءات المتميزة من العاملين للالتحاق بها، كما إن الترقية لدى الكثير من منشآت العمل مثلها مثل التعيين في محاولة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب"³.

بناء على ما سبق يمكن القول أن للترقية أهمية كبيرة بالنسبة للعمال، كونها تعتبر من أهم أساليب التحفيز التي تؤدي إلى رفع الروح المعنوية لديهم وتجسد كذلك الكثير من احتياجاتهم المرتبطة بالعمل، لا سيما تلك المتعلقة بحاجات الاعتراف والتقدير، والحاجة إلى ممارسة السلطة وتحمل المسؤوليات ، لذلك تعتبر فرص الترقية والتقدم الوظيفي من أهم التطلعات والغايات التي يطمح الأفراد العاملين إلى تحقيقها في بيئة العمل.

1- علي غربي ، بلقاسم سلاطينية: مرجع سبق ذكره ، ص 113.

2 - Muhammad NurYamin ,et al: Position Promotion and Employee Performance in The Region Secretariat of Makassar City, niversity Negeri Makassar, Dec 2019,p 328.

3- أحمد محمد بني عيسى : مرجع سبق ذكره ، ص 211 .

02/ مفهوم الترقية واشكالها:

02-01- مفهوم الترقية

"إن فاعلية الترقية كحافز على العمل تتوقف على درجة ارتباط الترقية بإنتاجية الفرد وكفاءته، لذلك يرجح بعض الباحثين أن المؤسسات التي ترتبط فيها الترقية بإنتاجية الافراد ومستويات ادائهم تكون أكثر انتاجية و كفاءة من تلك المؤسسات التي تحدد فيها الترقية على أساس العلاقة العائلية و الشخصية أو عوامل المحابة والصدقة، و تقوم تلك الفكرة على افتراض أساسي هو أن الترقية مرغوب فيها حتى من قبل الافراد ومع ذلك فهم يعمدون الى تحسين انتاجهم ورفع مستوى أدائهم أملا في الحصول على الترقية"¹.

"واشتق مصطلح الترقية من الارتقاء والرقى، وهذه تعني الصعود للأعلى وتحسين الأوضاع والأحوال، وقد أثار هذا المصطلح نقاشا عند القانونيين وأساتذة الادارة، فالترقية عند بعض القانونيين هي " أن يشغل الموظف وظيفة درجتها أعلى من الدرجة الوظيفية التي كان يشغلها قبل الترقية " وعندها تكون الوظيفة الجديدة أعلى في مسؤولياتها وصلاحياتها وفي مرتبتها"².

"بينما يعرفها البعض بأنها " كل ما من شأنه أن يغير في المسؤوليات أو يزيد في الراتب " ويرى آخرون أن الترقية هي " نقل الموظف لوظيفة ذات مستوى أعلى في التنظيم الإداري المعتمد بالدولة أو بالمنظمة " وليس بالضرورة أن يكون راتبها أعلى من راتب الوظيفة السابقة"³.

وبناء على ما سبق يمكن القول أن الترقية هي نقل الموظف من مركزه الوظيفي الحالي إلى مركز وظيفي أعلى يتيح له عادة الحصول على مزايا مادية أكبر و وضع أدبي ومعنوي أفضل مما كان عليه قبل الترقية. وهي قد تكون من وظيفة إلى أخرى أعلى وأكثر صعوبة ومسؤولية ، كما قد تكون من درجة إلى أخرى في نفس الوظيفة وهذا يعني⁴:

- أن الترقية تعني النقل من وظيفة التي يشغلها الموظف إلى وظيفة أخرى شاغرة .
- أن هناك اختلافا بين الواجبات والمسؤوليات التي تتضمنها الوظيفة الجديدة، وتلك التي تتضمنها الوظيفة المشغولة حاليا .
- أن النقل إلى الوظيفة الجديدة يترتب عليه زيادة في المزايا المادية والمعنوية، لكن زيادة هذه المزايا ليس شرطا للترقية .

1- بوالشرش نور الدين : الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات ، دار الأيام ، عمان الاردن ، 2015 ، ص 48.

2- محمد أحمد عبد النبي : مرجع سبق ذكره ، ص 143.

3- المرجع السابق ، ص 144.

4 - نادر أحمد أبو شيخة : مرجع سبق ذكره ، ص ص 283 ، 284 .

- أن النقل يعد من جانب الموظف مكافأة وتقديرا للجهود التي بذلها أو لطول مدة خدمته.¹

02-02 - أشكال الترقية

تأخذ الترقيات تبعا لمصدرها شكلين متميزين هما:

أ-الترقية الداخلية: "وهي ترقية الموظفين العاملين داخل المؤسسة، وهذه وسيلة مهمة لحفز الموظفين على مزيد من العمل، ويشجعهم على الولاء للمنظمة، مثل هذه السياسة تعطي العاملون الفرصة للوصول إلى وظائف أعلى بحيث لا نبحت المؤسسة عن اشخاص من خارجها إلا بعد التأكد أنه ليس هناك من يشغل الوظائف الشاغرة"².

"ومن ايجابيات هذا النوع من الترقية انه .. يساهم في تحقيق الرضا عن العمل والوظيفة، حيث امكانية الترقى والتدرج في الوظائف والمسؤوليات ومن ثم التقدير المادي المقرون بالتقدير المعنوي والادبي يترك في نفوس العاملين احساس الرضا، زيادة على ذلك فان العاملين يتقربون دائما الصعود والتدرج للوظائف العليا في نفس مؤسساتهم اين يوجد زملاؤهم"³.

ب/ الترقية من الخارج : "تميل بعض المؤسسات الى تفضيل الترقيات من الخارج و ذلك حتى بحجة تطعيم الكفاءات العاملة داخلها بكفاءات جديدة و ذلك تجنباً للجمود كما أن ملئ الوظائف من الخارج قد يقلل من تكاليف التدريب"⁴.

03/ أسس و معايير الترقية

"يعتبر وضع أسس ومعايير سليمة للترقية من أهم الصعوبات التي تواجه القائمين عليها وبصفة عامة هناك ثلاثة اسس للترقية وهي"⁵:

أ/ الترقية على أساس الأقدمية: "ويقصد بالأقدمية طول مدة الخدمة التي يقضيها الفرد داخل المنظمة، وتعتبر الاقدمية أيسر الطرق حيث لن يتطلب غير احتساب سنين الخدمة، كما يفضلها العاملون لسهولة حصولها وعدم خضوعها لاعتبارات أخرى مثل اقرار الترقية لتقديرات شخصية يشوبها

1- جعفر خانو الزبياري : مرجع سبق ذكره ، 144.

2- نوري منير: مرجع سبق ذكره، ص 314، 313.

3- علي غربي ، بلقاسم سلاطنية: مرجع سبق ذكره ، ص 114.

4- المرجع السابق ، ص 114.

5- بوالشرش نور الدين: مرجع سبق ذكره ، ص 49.

التحيز، وتختلف المنظمات في احتساب الأقدمية عندما تكون غير متصلة أو حينما تتخللها استقالة أو انتهاء للخدمة، وتردد بعض الإدارات في قبول الأقدمية كأساس لوحده، مفسرين ذلك أنه قد تمضي سنوات عديدة على الفرد في عمله وهو لم يتقن العمل بقدر أولئك الذين تقل خدمتهم عنه"¹.

ب- الترقية على الكفاءة أو الجدارة: "ويأخذ هذا المعيار بالاعتبار الصفات والمؤهلات والقدرات الشخصية للموظف، إضافة إلى انجازاته الفنية والإدارية في مجال وظيفته، فالموظف الكفاء بموجب هذا المعيار هو الجدير بالترقية بغض النظر على سنوات الخدمة التي قضاها، وكفاءة الموظف تقاس عادة بطرق متعددة تبعا لطبيعة الوظيفة الحالية والوظيفة المراد ترقية لها، فقد يكون الانجاز المتحقق قابلا للقياس الكمي أو انه يقاس بنوعيته وجودته أو بكليهما معا، وقد تكون الكفاءة معرفية وعلمية فتقاس بالاختبارات أو بنوع و عدد البحوث والدراسات أو التجارب أو براءة الاختراع"².

ج/ الترقية على أساس الكفاءة و الأقدمية: "ان المزج بين هذين الاساسيين يكون هو الاساس السليم الذي تقوم عليه الترقيات لكن يجب اخذ بعض الاعتبارات فمثلا في الوظائف العليا يجب أن تركز الترقيات على أساس الكفاءة وحدها لتطلبها المهارات الادارية أما المستويات الوظيفية الأدنى يفضل المزج بين عاملي الكفاءة و الأقدمية"³.

- "وعموما فان المبدأ الاساسي الذي يجب مراعاته عند رسم سياسة الترقية بهدف استخدامها كحافز على زيادة الانتاج أو تحسين مستوى الاداء، هو ان يرتبط حصول الفرد على الترقية بتحقيقه لإعمال متميزة او مستوى كفاءة مرتفع حيث تزداد أهمية حافز الترقية بالنسبة للعاملين في المستويات الادارية العليا"⁴

04/ أهداف وسياسات الترقية :

- 1- جعفر خانو الزبياري : مرجع سبق ذكره ، ص 147.
- 2- محمد أحمد عبد النبي : مرجع سبق ذكره ، ص 146.
- 3- بوالشرش نور الدين : مرجع سبق ذكره ، ص ص 51 ، 52.
- 4- المرجع السابق ، ص 52.

- من المؤكد أن الترقية تعتبر من بين أهم وسائل وطرق التحفيز التي تعتمد عليها المنظمة لتحقيق جودة حياة العمل بما يحقق رفاهية الأفراد العاملين ويرفع الروح المعنوية لديهم ، ذلك لأن الترقية تؤدي إلى تحقيق جملة من الأهداف المادية والمعنوية وهي :
- " القيام بإعداد القادة الإداريين للمنظمة، إذ أن المعايير الموضوعية للترقية تجعل أكثر العاملين قدرة وتحملا للمسؤولية المورد الأساسي لشغل الوظائف القيادية .
- الترقية تعمل على تقوية الروابط بين الإدارة والعاملين وتدعم العلاقات الانسانية بين الأفراد، مما يساعد على تحقيق قدر من الأمن الوظيفي .
- ترغب الأفراد ذوي المؤهلات والقدرات المتميزة للالتحاق بالمنظمة، اطمئنانا لمستقبلهم الوظيفي، وترقيتهم في ضوء معايير موضوعية وعادلة للوظائف الأعلى في السلم الوظيفي"¹.
- "توفير الظروف التي من شأنها حفز العاملين لمزيد من العمل وذلك لعلمهم بأن هناك علاقة بين معدل أو مستوى الأداء والأجر او الحافز الذي يتلقونه"².
- تعزيز روح التفاؤل بين الموظفين، وزيادة ثقتهم بالمستقبل من أجل ضمان ما تحتاجه المنظمة من الأيدي العاملة والعمل على صيانتها وإدامتها.
- "تأمين استمرار العمل من خلال ملئ الوظائف بالموظفين المناسبين من داخل المنظمة نفسها .
- شعور الموظفين بالأمان والاستقرار نتيجة تحقيقهم للتقدم المستمر في عملهم ومستوى معيشتهم.
- تشجيع الموظفين على الابتكار والابداع والتجديد، فعندما يرى الموظف أن تقدمه في العمل المسند إليه وترقيته يتوقفان على مدى التقدم الذي يمكن أن ينجزه في عمله فإن ذلك يدفعه لبذل قصارى جهده للفوز بالترقية"³.
- "ايجاد حافز قوي لدى العاملين لبذل المزيد من الجهود والشعور بالطمأنينة، نتيجة تحقيق تقدم مستمر في معيشتهم دون ما الحاجة إلى تغيير مكان العمل، فتوفير فرص الترقية في المنظمة يضمن بقاء العناصر الصالحة فيها وعدم هروبها بحثا عن فرص الترقية في منظمات أخرى.

1- أحمد محمد بني عيسى : مرجع سبق ذكره ، ص ص 212 ، 213.

2- نوري منير: مرجع سبق ذكره ، ص 311.

3- جعفر خانو الزبياري ، مرجع سبق ذكره ، ص ص 144 ، 145.

فالترقية تعمل على استغلال مهارات وقدرات الافراد ذوي الأداء المرتفع، كذلك تعمل على تحفيز العاملين لتحسين أدائهم وتنمية قدراتهم اضافة إلى توفير فرص جذب أو أفراد جدد للعمل في المنظمة".¹

05/ أثر الترقية على تحفيز الموظفين

"وفقا لما قاله (Mathis et al 2013) تحدث الترقية عندما يتم نقل الموظفين من منصب إلى آخر في مكافأة ومسؤولية ومستوى أعلى في المنظمة ، بينما ذكر (Robbins J jude 2013) أن الترقية الوظيفية ستوفر فرصا للنمو الشخصي ومزيديا من المسؤولية وتحسينا للوضع الاجتماعي، وأن ترقية الوظيفة هي زيادة في القوى العاملة أو الموظفين في وظائف أفضل مقارنة بالمسؤوليات والانجازات والمرافق الأعلى سابقا، أي أن الموظف ينتقل من وظيفة إلى أخرى تكون أعلى في الدفع والمسؤولية والمستوى"².

بينما ذكر (جعفر خانو الزبياري) أهمية الترقية في النقاط التالية :

- "تعتبر الترقية عاملا مهما للموظف لأنها تعتبر من الحوافز التي لها دور مهم في اثارة الدافعية لدى العاملين ليحسنوا ادائهم ويزيدوا انتاجهم .
- يساعد في تحقيق الرضا والولاء للعاملين تجاه المنظمة .
- يساعد في تحقيق الاستقرار الوظيفي والمستوى المعاشي للعاملين"³.

ثانيا / الإطار القانوني للترقية:

01/ الإطار القانوني للترقية في التشريع الجزائري

تشكل الترقية إحدى الحقوق القانونية الثابتة للعمال، في إطار الأحكام القانونية المقررة لها تاركة الجوانب التنظيمية والإجرائية والتطبيقية لتجسيد هذا الحق، ولو بشكل غير صريح للاتفاقيات الجماعية التي تتكفل بتنظيم كفايات ممارستها، حيث لا تكاد تخلو اتفاقية من اتفاقيات المؤسسات

1- نادر أحمد أبو شيخة : مرجع سبق ذكره ، ص ص 285 ، 286.

2-SiswoyoHaryonoetal: The Effect of Training and Job Promotion on Work Motivation and Its Implications on Job Performance : Evidence from Indonesia , University MuhammadiyahYogyarkata, Jan 2020,pp,2107-2108.

3- جعفر خانو الزبياري : مرجع سبق ذكره ، ص 144.

من الأحكام الخاصة بضبط كفاءات تنظيم وممارسة حق الترقية، لا سيما وأنها تأخذ عدة أشكال وصور، وتبرر غايات عدة، تنتج عنها آثار ذات أبعاد مختلفة، المادية منها والمهنية والمعنوية، بالنظر إلى شكلها وطبيعتها وآثارها، باعتبارها مكافئة النتائج الجيدة المحصلة في فترة معينة من المسار المهني¹.

وتعتبر الترقية من أهم حقوق العامل حيث تحظى بحماية أقرها المشرع الجزائري، لا سيما في قانون علاقات العمل 11/90 ، حيث جاء في المادة 06 منه أنه " يحق للعامل أيضا في اطار علاقة العمل..... - التكوين المهني والترقية في العمل ، ... "

كما جاء في المادة 61 من نفس القانون " تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه².

من هذا المنطلق نلاحظ أن التشريع القانوني للعمل لم يحدد إطار واسع من الأحكام التنظيمية أو القانونية المتعلقة بالترقية في العمل، ذلك أن المشرع الجزائري في قانون العمل 11/90 أقر بحق العامل في الترقية كأحد الحقوق الأساسية في العمل دون تحديد لمجموعة من الأحكام أو الشروط المتعلقة بالترقية أو التدرج في الرتب والمناصب، وترك امر تفصيلها للاتفاقات الجماعية التي تحدد وتنظم العلاقات المهنية بين الأفراد العاملين والمستخدم .

02/ الإطار القانوني للترقية ضمن اتفاقية العمل الجماعية بمؤسسة سونلغاز.

مما لا شك فيه أن العامل في أي وظيفة كانت يطمح أو يتطلع إلى الحصول على فرص للترقية والتقدم وتحمل المسؤوليات، بهدف تحقيق مكاسب مادية ومعنوية وتجاوز الأداء المطلوب كما ونوعا، كون أن الانسان طموح بطبعه فهو دائما يصمم استراتيجيات خاصة في العمل تسمح له بتجسيد غاياته وتحقيق متطلباته .

ومن جانب آخر فإن الأحكام التنظيمية والتشريعية في العمل أولت اهتمام كبير لهذا الجانب كونه يرتبط بأحد الحقوق الجوهرية للعامل ، وإن كانت تشريعات العمل لم تحدد ترسانة واسعة من النصوص القانونية والأحكام المتعلقة بهذا المجال ، فإنها قد تركت أمر تفصيلها للنظام الداخلي والاتفاقات الجماعية التي تنظم وتحدد العلاقات بين العمال الاجراء والمستخدم أو الهيئات

1- أحمية سليمان : قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، مرجع سبق ذكره ، ص 320.

2- أنظر أكثر: المادتين 06 و 61 من قانون علاقات العمل 11/90 .

المستخدمة، كما هو الحال بالنسبة لمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بالشرق، (مديرية سونلغاز بالطارف نموذجا) التي حددت اتفاقيتها الجماعية الشروط والطرق المتبعة في الترقية و التقدم في الرتب و المناصب، وذلك بموجب مجموعة من المواد او النصوص التي وردت في فحواها على غرار ما جاء في نص المادة 93 من هذه الاتفاقية، التي اعتبرت أن "التنقيل/ الترقية تنقيلا يمنح العامل ترتيبا أعلا من تلك التي كانت له، داخل نفس الشركة التي ينتمي إليها أو بين شركتين منفصلتين قانونا تابعتان للمجمع، كما يجب أن تتوفر في العامل المترشح للتنقيل/ الترقية شروط الالتحاق بالمنصب كما هو منصوص عليه في التنظيم الداخلي"¹.

كما حددت الاتفاقية الجماعية كذلك الشروط التنظيمية المعمول بها في الترقية، عملا بالنصوص القانونية التي نص عليها التشريع الجزائري في القانون 90-11 " وذلك حسب طبيعة الفئات العمالية ضمن التدرج الوظيفي وحسب طبيعة المناصب المشغولة، حيث جاء في المادة 94 منها أنه " يخضع العامل الذي ينتمي إلى الفئتين المهنتين المهارة و الإطارات و الذي كان محل تنقيل/ ترقية، إلى فترة ملاحظة مدتها على التوالي ستة (06) أشهر و سنة واحدة. و عند انتهاء هذه الفترة، يتم تثبيت العامل في هذا المنصب بقوة القانون إذا كانت النتائج ايجابية، و إذا كانت النتائج سلبية يتم إخطار العامل بها كتابيا و يتم إعادة تعيينه إما في منصبه الأصلي في الوحدة المستقبلية في الشركة أو في منصب يساوي ترتيبه في الوحدة المستقبلية في الشركة"².

وعملا بالأحكام القانونية المتعلقة بحق العامل في الترقية، فإن مؤسسة سونلغاز حقل الدراسة وتجسيدها لهذا الحق الجوهري أقرت بحق العامل في الترقية، كما هو منصوص عليه في المادة 34 من الاتفاقية الجماعية التي نصت على أنه " للعمال الحق بالاعتراف و الجدارة في أداء مهامهم و في بلوغ أداء الشركة، في هذا الإطار، كل حقوق الترقية و الحماية الاجتماعيتين مضمونة للعمال على مستوى الشركة"، زيادة على ذلك فإن المادة 36 من الاتفاقية وفي تحديدها لحقوق العامل الأساسية أقرت بحق العمال في الترقية في العمل و تطور الحياة المهنية"³.

1- المادة 93 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز بالشرق - سونلغاز - (مديرية التوزيع بالطارف نموذجا)، (الملحق رقم 05).

2 - المادة 94 من نفس الاتفاقية.

3- انظر أكثر المواد 34 و 36 من الاتفاقية السابقة .

و الجدير بالذكر أن هناك أليات أخرى بمؤسسة- سونلغاز بالطارف - تساهم في تفعيل حركة الترقية والتقدم في المناصب وأهمها التكوين المهني الذي يعتبر حسب المادة 113 من الاتفاقية الجماعية " من أولى أولويات الاستثمار للشركة، فهو يشكل الوسيلة المفضلة لتلبية احتياجاتها من العمال المؤهلين ولتثمين وتطوير مواردها البشرية من أجل رفع مستوى التأهيل والكفاءة التي يتطلبها التطور التقني والتكنولوجي وكذا التسيير " كما أنه ومن بين الأهداف التي تصبو إلى تحقيقها عمليات التكوين داخل الشركة حسب ما جاء في نص المادة 114 من ذات الاتفاقية، هو تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية المؤهلة في مهن الشركة ورفع مستوى المعرفة القاعدية عند العمال، كذلك تحسين مستواهم من أجل تمكينهم من اكتساب المعارف والمهارات الضرورية لعصرنة التقنيات والتكنولوجيا اللازمة لتطور الشركة... وكل هذه الأهداف المرتبطة بالتكوين تعمل على تسهيل وتحضير ترقية العمال الداخلية .

ويأخذ التكوين بمؤسسة سونلغاز أشكال مختلفة بما يحقق أهداف الشركة وأهداف الافراد العاملين ومن بينها بالتكوين المهني المتخصص(ت م م)، الذي يهدف حسب المادة 116 من مضمون الاتفاقية إلى اكتساب العامل أو المقبل على العمل (شبه الأجير) تأهيلا مهنيا لشغل منصب محدد وتكون بصورة مستمرة أو متقطعة، كذلك التكوين الترقوي (ت ت)، الذي يعتبر تكوين تأهيلي يسمح بتحقيق فرص للترقية والتقدم للعمال، لأنه يمكّن العمال الراغبين في تمديد مسارهم المهني إلى فئة اجتماعية ومهنية أعلى، باكتساب المعارف والكفاءات اللازمة، لذلك فهو يرمي إلى رفع مستوى معرفة المهنة ودرجة التحكم في الكفاءات التي يتطلبها السلم الجديد في الهيكل التنظيمي الذي يطمح إليه العمال¹.

ثالثا /الترقية في العمل بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة.

- توصيف وتحليل بيانات المحور الرابع

01/ مدى حصول العمال على الترقية المهنية في مجال العمل .

الجدول رقم 42: يوضح مدى حصول العمال على الترقية المهنية في مجال العمل

1- انظر أكثر المواد 114، 113، 116 من نفس الاتفاقية السابقة ، (الملحق رقم 05).

الحصول على الترقية	أساس الترقية	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	الشهادة	33	25,23	1,31	0,46
	الأقدمية في العمل	51	39,64		
	عن طريق التكوين	5	4,50		
لا		34	30,63	30,63	
المجموع		111	100,0	%100,0	

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 43 و 44 من الاستمارة)

تبيّن الشواهد الاحصائية الواردة بالجدول أعلاه، مدى حصول عمال مؤسسة سونلغاز بالطراف على ترقية مهنية ، حيث أقرت نسبة (69,37%) من أفراد العينة، بأنهم تحصلوا على ترقية خلال مسارهم المهني، وهو ما اشارت اليه قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,31)، أين تحصل اغلبيتهم على الترقية من مرة واحدة (01) إلى مرتين (02) ، ومنهم من تحصل على ترقية من ثلاثة (03) إلى أربعة (04) مرات إلى اخرى متعددة كل حسب مساره المهني، وذلك بحكم الأقدمية في العمل أو المنصب ،وهذا حسب ما أفاد به بعض أفراد العينة من العمال المعبر عنهم بالنسبة المذكورة انفا، في مقابل ذلك صرّحت نسبة تقدر بـ (30,63%) من أفراد العينة ،بأنهم لم يتحصلوا على ترقية بعد خلال مسارهم المهني، ولدى مسائلة هؤلاء العمال عن سبب عدم حصولهم على ترقية مهنية كانت أغلبية إجاباتهم تصب في كونهم لم يستوفوا الآجال القانونية التي تمكنهم من الحصول على ترقية إلى رتب أعلى أو تحقيق تقدم في المناصب، وهذا بحكم حداثة توظيفهم على حد تفسيرهم باعتبار أن المعيار الأساسي المعتمد من قبل ادارة المؤسسة في منح فرص الترقى والتقدم في الرتب والمناصب، يعتمد بالدرجة الأولى على القدمية في العمل و الخبرة المهنية لمدة لا تقل عن ثلاثة (03) سنوات خدمة فعلية ، من جهة أخرى و بالرجوع إلى البيانات الواردة بالجدول أعلاه، التي توضح الاسس التي تعتمد عليها مؤسسة سونلغاز في الترقية أو التنقل إلى رتب أو مناصب أعلى، نجد أن (39,64 %) من أفراد العينة من الذين تحصلوا على الترقية، قد اعتبروا أن هذه الاخيرة تتم على أساس الاقدمية في العمل، بينما اعتبرت نسبة أخرى من العمال تقدر بـ (25,23 %) بأن الترقية تتم على أساس الشهادة، في حين أرجعت نسبة تقدر بـ (4,50%) من العمال من الذين شملتهم الترقية، إلى أن هذه الاخيرة تتمح على أساس التكوين،

كما أوضح بعض أفراد العينة أسس أخرى تعتمد عليها ادارة المؤسسة في الترقية مثل: المشاركة في الامتحانات، التربصات، اثبات الكفاءة والمردودية الفردية.

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة تولي أهمية كبيرة لموضوع الترقية والتقدم في المناصب لفائدة مواردها البشرية، باعتبار أن ترقية في العمل من الحقوق الجوهرية التي يتمتع بها العامل كما هو منصوص عليه في تشريعات العمل، التي أقرها المشرع الجزائري في القانون 11/90 في المادة في المادة 06 منه التي سبق التطرق إليها، وأيضا ما جاء في نص المادة 61 من نفس القانون التي جسدت حق العامل في الترقية من خلال التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني، والتي تكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه¹، هذه الأحكام العامة المتعلقة بالترقية في العمل التي أقرها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11/90 جسدتها اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز، ضمن الأحكام المتعلقة بالترقية والتثقيف، لاسيما ما جاء المادة 93 من ذات الاتفاقية التي سبق التطرق إليها أنفا، و التي اعتبرت أن التثقيف/ الترقية تنقيلا يمنح العامل ترتيبا أعلا من تلك التي كانت له، اذا ما توفرت في العامل شروط الالتحاق بالمنصب كما هو منصوص عليه في التنظيم الداخلي لذات المؤسسة²، في نفس السياق فإن اعتراف أغلبية أفراد عينة البحث بنسبة مئوية تقدر ب (69,37%) بحصولهم على ترقية في العمل، يعتبر تجسيدا واعترافا من قبل المؤسسة محل الدراسة بحق العمال في الترقية وذلك عملا بأحكام المادتين 34 و 36 من ذات الاتفاقية الجماعية، كما تعتبر الترقية والتقدم أيضا مسعى أساسي تعمل على تجسيده ذات المؤسسة ضمن سياستها الهادفة إلى تنمية مواردها المشريّة، وأحدد الخطط الاستراتيجية الهامة التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لدى الأفراد العاملين والرفع من الروح المعنوية لديهم ، الشيء الذي من شأنه يساهم في ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة.

02/ تحديد مدى موضوعية الطرق التي تتبعها مؤسسة سونلغاز في الترقية .

الجدول رقم 43: يوضح مدى موضوعية الطرق التي تتبعها مؤسسة سونلغاز في الترقية .				
موضوعية طرق الترقية	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري

1- أنظر اكثر المادة 93 من قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21.

2- المادة 93 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها ، (الملحق رقم 05).

0,94	1,97	45,05	50	نعم
		12,61	14	لا
		42,34	47	إلى حد ما
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 45 من الاستمارة)

توضح المعطيات الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه ، البيانات المتعلقة بتحديد مدى موضوعية الطرق التي تتبعها مؤسسة سونلغاز في الترقية، حيث أقر 50 عاملا من عينة البحث أي بنسبة تقدر بـ (45,05%) من العينة، بأن الطرق التي تتبعها إدارة مؤسسة سونلغاز بالطراف في الترقية موضوعية، كما اعتبر 47 عاملا آخرين من العينة يمثلون نسبة تقرر بـ (42,34 %) بأن الطرق المتبعة في الترقية موضوعية إلى حد ما، في مقابل ذلك أقر 14 عاملا من العينة أي بنسبة (12,61%) بعدم موضوعية الطرق المتبعة في الترقية، ولدى مسائلتهم عن الأسباب، ادعى البعض منهم بأن منح فرص الترقية بمؤسستهم يعتمد على المحسوبية والمحابة والعلاقات الشخصية، والملاحظ جيدا في قيمة الانحراف المعياري المقدّر بـ (0,94) نجد ان هناك تشتت في الاستجابة نحو هذا البعد المتمثل في موضوعية طرق الترقية المتبعة في المؤسسة.

تأسيسا لما سبق يتضح لنا أغلبية أفراد عينة البحث أقرّوا بموضوعية الطرق التي تتبعها مؤسسة سونلغاز بالطراف في مجال الترقية والتثقيف، وذلك حسب الشروط والتنظيمات المعمول بها في هذا الشأن، والتي تحددها الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة، وعليه فإن مدى اعتماد المؤسسة محل الدراسة على معايير وأسس موضوعية في الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، فإن هذا يرفع من مستويات الرضا والأداء الوظيفي لدى مواردها البشرية ويعزز الشعور بالرفاهية والانتماء إلى المؤسسة، الشيء الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة .

03/ تحديد مدى اعتماد مؤسسة سونلغاز بالطراف على أسس العدالة في منح فرص الترقية والتقدم في الرتب والمناصب .

الجدول رقم 44: يوضح مدى منح فرص الترقية و التقدم في الرتب في مؤسستك على أسس عادلة .				
فرص الترقية	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	78	70,27	1,30	0,46

		29,73	33	لا
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 46 من الاستمارة)

توضح الشواهد الاحصائية في الجدول أعلاه، أراء عينة البحث لدى مسألتهم عما اذا كانت فرص الترقية والتقدم في مؤسستهم تتم على أسس عادلة أم لا، حيث اعتبرت نسبة (70,27 %) من أفراد عينة البحث بأن فرص الترقية تقوم على أسس عادلة، في مقابل ذلك ترى نسبة (29,73 %) من عمال العينة ،أن الطرق التي تتبعها مؤسستهم في منح فرص والترقية والتقدم لا تقوم على أسس عادلة ، مبررين رأيهم هذا على اعتبار أن فرص الترقية بالمؤسسة تعتمد على المحابة والمحسوبية والعلاقات الشخصية، وأن المعايير المعتمدة في هذا الشأن - حسب اعتقاداتهم- لا تمت للعمل بأي صلة، ناهيك عن ادعاء البعض منهم بأن فرص الترقية والتقدم في الرتب والمناصب تمنح عادة دون أن يتم الاعلان عنها أو يكون للعامل دراية بها.

في نفس السياق فإن رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة محل الدراسة، من الذين أجريت معهم مقابلات موجهة، خلال الفترة الممتدة بداية من تاريخ 2024/01/26 إلى غاية يوم 2024/07/02، والمقدر عددهم بـ 16 إطار ومسؤول ، اجمعوا على أن مؤسستهم تعتمد على مبادئ تحقيق العدالة في منح فرص الترقية والتقدم في المناصب والرتب.

تأسيسا لما سبق ، يمكن القول أن أغلبية أفراد عينة البحث أقروا بأن المؤسسة محل الدراسة تعتمد في منحها لفرص الترقية والتقدم لفائدة مواردها البشرية على مبادئ العدالة والمساواة ، وهذا يعتبر عملا بتشريعات العمل التي تنص على حق العامل في الترقية، ويعتبر كذلك تنفيذا والتزاما من المؤسسة محل الدراسة بما حدده نظامها الداخلي وما نصت عليه أحكام اتفاقياتها الجماعية، التي تنص على حق العامل في الحصول على الترقية في العمل متى توفرت الشروط والمعايير المعمول بها في هذا الشأن، كما أنه وباعتماد مؤسسة سونلغاز بالطراف على مبادئ العدالة والمساواة في منح فرص الترقية والتقدم ، فإنها بهذا الأسلوب تكون قد جسدت أحد المعايير والمبادئ الأساسية لتحقيق لجودة حياة العمل لمواردها البشرية.

04/ تحديد مدى وجود قواعد واضحة وشفافة للتقدم في الرتب والترقية في المناصب

الجدول رقم 45: يوضح مدى وجود قواعد واضحة وشفافية للتقدم في الرتب والترقية في المناصب

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	شفافية قواعد الترقية
0,48	1,34	65,77	73	نعم
		34,23	38	لا
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 47 من الاستمارة)

توضح المعطيات البيانية الواردة بالجدول أعلاه، اجابات عينة البحث من العمال بخصوص مدى وجود قواعد واضحة وشفافية للتقدم في الرتب والترقية في المناصب بالمؤسسة محل الدراسة، حيث أفاد 73 عاملا من المجموع الكلي لأفراد العينة المقدر بـ 111 عاملا، أي بنسبة (65,77%) من العينة عن وجود قواعد واضحة وشفافة تعتمد عليها مؤسساتهم في منح فرص التقدم في الرتب والترقية في المناصب، وقد تأكد ذلك من خلال قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,34)، في مقابل ذلك نفى 38 عاملا يمثلون نسبة (34,23%) من افراد عينة البحث هذه الفكرة ، حيث أفروا بعدم وجود قواعد واضحة وشفافة في هذا المجال، وبترجيح رأي الأغلبية في هذه المسألة والمعبّر عنه بنسبة (65,77 %)، يمكن القول أن المؤسسة ميدان الدراسة تعتمد في منحها لفرص التقدم والترقية في المناصب على قواعد واضحة وشفافة، حيث أوضح بعض أفراد عينة البحث لدى مسألتهم عن أهم القواعد المعتمد في الترقية بمؤسساتهم فكانت اجاباتهم بذكر القواعد التالية : الاقدمية في العمل وهي اكثر معيار معتمد عليه وكذا توفر الخبرة المهنية ، تمنح كذلك على أساس التقييط ونظام الحصص، الترقية بصفة أئوماتيكية كل 03 سنوات ، الاعتماد كذلك على الشهادات المتحصل عليها والكفاءة المهنية والتكوين ، وهذه القواعد المعتمد في الترقية حسب بعض أفراد عينة البحث، يتم التقيد والعمل بها ضمن برنامج تعده إدارة المؤسسة حسب القواعد القانونية المنصوص عليها في الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ، وهذا ما ذهب إليه ايضا السيد/ رئيس مصلحة المحاسبة المالية بمديرية سونلغاز الطارف، لدى مسألتته بموجب المقابلة التي اجريت معه بتاريخ 2024/02/25 على الساعة (14:15سا) زوالا عن القواعد المتعلقة بالترقية، فكانت اجابته أن القوانين الداخلية والاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة تشرح بصفة دقيقة مجال التقدم في الرتب والمناصب، وتسمح لأي كان من العمال قد استوفى الشروط بالتقدم في المناصب والترقية في الرتب، وهي نفس الاجابة التي تم رصدها أيضا خلال المقابلات التي اجريت مع كل

من رئيس قسم الموارد البشرية، والمكلف بالدراسات على مستوى قسم المحاسبة والتسيير بالمؤسسة محل الدراسة .

وتأسيسا لما سبق، يمكن القول أنه وباعتماد المؤسسة محل الدراسة في منح فرص الترقية والتقدم على مجموعة القواعد والمعايير الواضحة والشفافة، والتي تحددها الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي لذات المؤسسة، فإن هذا من شأنه ان ساهم في تعزيز التسيير الرشيد لمواردها البشرية ورفع مستوى الجودة في الحياة الوظيفية بالمؤسسة محل الدراسة .

05/ مدى اطلاع العامل على القواعد المتعلقة بالترقية والتقدم في المناصب .

الجدول رقم 46: يوضح مدى اطلاع العامل على القواعد المتعلقة بالترقية والتقدم في المناصب				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	الاطلاع على قواعد الترقية
0,50	1,44	55,86	62	نعم
		44,14	49	لا
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 48 من الاستمارة)

نلاحظ من خلال المعطيات الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، أن نسبة (55,86 %) من أفراد عينة البحث من العمال أقرّوا بأنهم مطلعين على القواعد المعتمدة من قبل مؤسستهم في منح فرص الترقية والتقدم في المناصب، وفي مقابل ذلك أكدت نسبة (44,14 %) من أفراد العينة بعدم اطلاعهم على هذه القواعد، وعليه فإن نسبة العمال الذين أكدوا اطلاعهم على هذه القواعد المتعلقة بالترقية هي الفئة التي حصدت رأي الأغلبية ، بالرغم من عدم وجود فارق جوهري لدى مقارنة هذه النسبة بنسبة العمال الذين نفوا فكرة اطلاعهم على هذه القواعد، ويمكن تفسير ذلك بان الكثير من عمال المؤسسة غير مهتمين بالاطلاع على هذه القواعد التي قد يحددها النظام الداخلي

والاتفاقية الجماعية، أو ربما يرجع السبب إلى عدم وجود دراية كافية لدى بعض العمال بهذه القواعد والمعايير المتعلقة بالترقية.

06/ مدى استفادة عمال المؤسسة من التربصات المهنية

الجدول رقم 47: يوضح مدى استفادة عمال المؤسسة من التربصات المهنية				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	الاستفادة من التربص
0,49	1,41	58,56	65	نعم
		41,44	46	لا
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 49 من الاستمارة)

نلاحظ من خلال البيانات الواردة بالجدول أعلاه، أن نسبة (58,56 %) من أفراد عينة البحث من العمال، قد استفادوا من التربصات المهنية خلال مسارهم المهني، كما اشارت وأكدت ذلك قيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,41) بالرغم من تشتت البعض وعدم الإقرار والافصاح عن ذلك وهو ما اشارت اليه قيمة الانحراف المعياري المقدرة بـ (0,49) ونسبة (41,44%) من العمال الذين أكدوا على عدم استفادتهم من أي تربصات مهنية والمنظمة من قبل ادره مؤسساتهم، وبالرغم من ان نسبة العمال من الذين استفادوا من التربصات المهنية قد حصدت نسبة الاغلبية في هذه المسألة، إلا أنه بالرجوع إلى نسبة العمال الذين لم يستفيدوا من هذه التربصات والمقدرة بـ (41,44%) نجد أن هذه النسبة الاخيرة تعكس عدد لا يستهان به من العمال، اذا ما اخذنا بعين الاعتبار دور التربصات المهنية بالنسبة للعمال، والتي قد تساهم في تعزيز المؤهلات العلمية والمهنية للعامل وبالتالي تمكّنه من الحصول على فرص للترقية والتقدم في المناصب، بالرغم من عدم وجود قواعد واضحة ترجح دور التربصات كأحد الشروط الواجب توفرها في الترقية، كما أن الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة لم تتضمن في فحواها بعض القواعد أو الأحكام التي تؤكد على أحقية العامل في حصوله على تربصات مهنية خلال مساره المهني، وربما أن هذه التربصات تكون مقتصرة على بعض الفئات العمالية ذات المستويات والمؤهلات العلمية والعملية المطلوبة في مهن معينة حسب حاجة المؤسسة، دون تعميمها على جميع العمال باختلاف مناصبهم وطبيعة أعمالهم .

07/ تحديد الأساس الذي تتم عليه الترقية والتقدم في المناصب بالمؤسسة محل الدراسة

الجدول رقم 48: يوضح الأساس الذي تتم عليه الترقية و التقدم في المناصب بالمؤسسة				
الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	
1,10	2,16	45,05	50	على أساس التكوين
		1,80	2	على أساس التربصات
		45,05	50	على أساس الأقدمية في العمل
		8,11	9	على أساس المؤهلات المهنية
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 50 من الاستمارة)

يبين الجدول أعلاه، البيانات الإحصائية المتعلقة بأراء عينة البحث من العمال في تحديدهم للأسس المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة في الترقية والتقدم في المناصب، حيث أفادت نسبة (45,05%) من أفراد العينة بأن الترقية تتم على أساس التكوين، وهي نسبة متساوية مع عدد آخر من العمال الذين اعتبروا أن الترقية والتقدم في المناصب تقوم على أساس الأقدمية في العمل ، في حين رجحت نسبة (8,11%) من العمال، اعتماد مؤسستهم على المؤهلات المهنية في منح فرص الترقية والتقدم، بينما اعتبرت نسبة (1,80%) من بقية افراد العينة أن الترقية تمنح على أساس التربصات، كما ذكر بعض أفراد العينة ا معايير اخرى يتم على أساسها الارتقاء في الرتب والمناصب كالمشاركة في المسابقات و الشهادات المتحصل عليها .

وتأكيدا على ما سبق فإنه هناك تباين في اجابات العمال وهو ما تؤكد قيمة كل من المتوسط الحسابي المقدرة بـ (2,16) والانحراف المعياري (1,10).

في نفس السياق أفاد بعض رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة ميدان الدراسة عن طريق المقابلات التي أجريت معهم، خلال الفترة الممتدة بداية من تاريخ 2024/01/26 إلى غاية يوم 2024/07/02، بأن الأسس التي تعتمد عليها مؤسستهم في منح فرص الترقية والتقدم ، تشمل الأقدمية في العمل بالدرجة الأولى، الكفاءة والخبرة المهنية، التقييم السنوي للأداء وكذا توفر المناصب الشاغرة ، والمشاركة المسابقات المهنية.

تأسيساً لما سبق ذكره في التحليل، يمكن القول أن أكثر المعايير أو الأسس التي تعتمد عليها المؤسسة محل الدراسة في منح فرص الترقية والتقدم في المناصب هي **التكوين والأقدمية في العمل** وهذا ما أوضحته بعض المواد الواردة في فحوى الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ميدان الدراسة التي أولت أهمية كبيرة للتكوين، على غرار ما نصت **المادة 113** من ذات الاتفاقية الجماعية التي اعتبرت أن التكوين من أولى أولويات الاستثمار للمؤسسة لتثمين وتطوير مواردها البشرية ورفع مستوى التأهيل والكفاءة المطلوبة، كما حددت **المادة 114** من الاتفاقية ذاتها، الأهداف المراد تحقيقها من خلال التكوين لا سيما فيما يتعلق برفع مستوى المعرفة القاعدية عند العمال و تحسين مستواهم، بالإضافة إلى مساهمة كل هذه الأهداف المرتبطة بالتكوين في العمل على تسهيل وتحضير ترقية العمال الداخلية، كما تعرضت أيضاً **المادة 116** إلى **التكوين المهني المتخصص (ت م م)**، الذي يهدف إلى اكتساب العامل أو المقبل على العمل (شبه الأجير) تأهيلاً مهنيًا لشغل منصب محدد وتكون بصورة مستمرة أو متقطعة، كذلك التكوين الترقوي (ت ت)¹، الذي يعتبر تكوين تأهيلي يسمح بتحقيق فرص للترقية والتقدم للعمال، وعليه يعتبر التكوين من بين الطرق المعتمدة في الترقية بمؤسسة سونلغاز علاوة على الترقية على أساس الأقدمية في العمل، التي تعتبر من بين الطرق الكلاسيكية والاكثر اعتماداً من قبل منظمات الأعمال والهيئات المستخدمة في منح فرص الترقى والتقدم في الرتب والمناصب.

وعليه فإن مدى اهتمام مؤسسة سونلغاز بالترقية في العمل، بالاعتماد على طرق وأسس واضحة في ذلك، مثل التكوين والأقدمية في العمل، فإن هذا من شأنه أن يساهم في تنمية مواردها البشرية وتحسين مؤهلاتهم المهنية لشغل مناصب ورتب أعلى في السلم الهرمي، ويساهم كذلك في تعزيز الانتماء التنظيمي للمؤسسة، وبالتالي الوصول بالموارد البشرية إلى معدلات مرتفعة من الرفاهية في العمل وتحقيق الجودة في الحياة الوظيفية.

1- أنظر أكثر : المواد 113، 114، 116 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها ، (الملحق رقم 05).

خلاصة الفصل :

تأسيسا لما تم التطرق إليه في هذا الفصل ، يمكن القول أن أنظمة الترقية والتقدم في المناصب والرتب من بين الانظمة والأساليب المهمة ضمن استراتيجية المؤسسة الهادفة إلى تنمية مواردها البشرية ، وإن كانت أنظمة الترقية من الأنظمة والأساليب الكلاسيكية المعتمدة في تسيير الموارد البشرية بالمؤسسة ، فهي تعتبر كذلك من الممارسات الحديثة في إدارة الموارد البشرية نظرا لأهميتها بالنسبة للأفراد العاملين، وما تحقّقه من أثر على أهدافهم المادية والمعنوية ، والتي على أساسها تقاس مدى نجاعة المؤسسة في تحقيق فعاليتها التنظيمية، وهذا ما تم الوقوف عليه أيضا من خلال المعطيات الأمبريقية التي أسفرت عليها نتائج دراستنا الميدانية لهذه الموضوع بمؤسسة سونلغاز (مديرية التوزيع بالطارف)، حيث توصلت نتائج الدراسة إلى أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة وفي إطار سياستها وخططها الاستراتيجية الهادفة إلى التكفل الامثل بمواردها البشرية، فإنها

قد أولت أهمية كبيرة لموضوع الترقية والتقدم الوظيفي، باعتبار أن ترقية في العمل من الحقوق الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري في القانون 11/90، وكذلك عملا بما جاء في الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة، من أحكام تتعلق بالترقية والتثقل، حيث افادت نتائج الدراسة أيضا حصول أغلبية عمال المؤسسة على فرص للترقية لعدة مرات كل حسب مساره المهني ومؤهلته التي تسمح له بالحصول عليها، حسب القوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال، ومراعاة في ذلك لمبادئ العدالة والمساواة في منح فرص الترقية والتقدم والتي قوامها الموضوعية ووجود قواعد واضحة شفافية تمكّن الأفراد العاملين من الاطلاع عليها، وعلى هذا الأساس فإن مدى اهتمام مؤسسة سونلغاز محل الدراسة بوضع أنظمة وسياسات فعالة للترقية والتقدم في المناصب والرتب، فإن هذا من شأنه أن يساهم في تنمية مواردها البشرية وتحسين مؤهلاتهم المهنية لشغل مناصب ورتب أعلى في السلم الهرمي، الشيء الذي يؤدي إلى تحقيق رفاهية مواردها البشرية والرفع من الروح المعنوية لديهم، ناهيك عن رفع الكفاية الانتاجية وتحسين الاداء بما سيأهم في ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة .

الفصل السابع

تمهيد

- أولا - مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات رؤية نظرية
- 02- مدخل عام للمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار
- 02- الإطار المفاهيمي لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات
- 03- الأهمية وشروط المشاركة في اتخاذ القرار
- 04- مستويات مشاركة العاملين في اتخاذ القرار
- ثانيا- الإطار القانوني لمشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرار
- 01- المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات ضمن الاتفاقيات الدولية
- 02- التأطير القانوني للمشاركة العمالية في التسيير في التشريع الجزائري
- 04 - مشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرار مؤشرات قانونية بمؤسسة سونلغاز
- ثالثا: مشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرارات بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز (ميدان الدراسة)

خلاصة الفصل

تمهيد :

تعمد دراستنا في الفصل على معالجة محور من المحاور الأساسية في الدراسة والمتعلق بالمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار، باعتباره أحد الأبعاد المهمة في تحقيق جودة حياة العمل بالنسبة للموارد البشرية في المؤسسة، حيث نستهل هذا الفصل بتقديم مدخل عام للمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار، ثم نعمد على تحديد مفاهيم حول المشاركة العمالية و اتخاذ القرار مع إبراز أهمية المشاركة في اتخاذ القرار وتحديد شروطها ومستوياتها، ثم نتطرق إلى تحديد الإطار القانوني لمشاركة العاملين في التسيير ضمن الاتفاقات الدولية وما نص عليه التشريع الجزائري للعمل في هذا الإطار، ثم نتناول بالدراسة عرض ومناقشة لبعض المواد أو النصوص القانونية التي تناولت موضوع المشاركة العمالية الواردة في اتفاقية العمل الجماعية للمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، أما الشطر الأخير من هذا الفصل فسيكون مخصص للدراسة الميدانية التي عالجتها هذا المحور، من خلال تقديم المؤشرات والمعطيات الميدانية التي توصلت إليها نتائج الدراسة، حول المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز (مدرية التوزيع بالطارف).

أولا - مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات رؤية نظرية

01- مدخل عام للمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار

يعتبر موضوع المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار من المواضيع الأساسية والجديرة بالاهتمام في العملية الادارية وتسيير المؤسسات، لما له من آثار وانعكاسات واضحة على تسيير دواليب المؤسسة بصفة عامة وعلى تحقيق الانتاجية بصفة خاصة، لأن موضوع هذه المشاركة يتعلق بمجموعة الأفكار والمواهب والكفاءات الفردية والجماعية والتي يتم تنسيقها في اطار جماعي تشاركي موجه لتحقيق أهداف المنظمة من جهة وأهداف الأفراد لعاملين من جهة أخرى، ناهيك عن تأثير عملية المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات على نفسية الموارد البشرية بالمؤسسة وعلى معنوياتهم ، لأنها تخلق لديهم شعور بالانتماء للمؤسسة وعلى أنهم جزء لا يتجزأ من خطط المنظمة وفعاليتها التنظيمية، لذلك شغل موضوع مشاركة العاملين في التسيير و اتخاذ القرار حيزا كبيرا في اهتمامات الباحثين والدارسين في ميدان الإدارة والتنظيم، لاسيما المهتمين بالأبحاث والدراسات السلوكية والجوانب الانسانية في العمل .

ولقد مرت كل المساعي الرامية إلى تفعيل مشاركة العاملين في التسيير و اتخاذ القرارات الادارية بتحديات كبيرة جسّدتها تلك الجهود والمحاولات الجادة من قبل النظريات والمدارس السلوكية الموجهة لإبراز أهمية العنصر البشري بصفة عامة والأفراد العاملين بصفة خاصة في الادارة والتنظيم، واعتبار المورد البشري كشريك في العملية الانتاجية وليس مجرد أجير، هذه الجهود والممارسات الادارية التي قدمتها النظريات الانسانية والأنظمة الاشتراكية والحركات العمالية جاءت كرد فعل على الأنظمة الرأسمالية والتوجهات البيروقراطية، والمدعمة بالأطر النظرية والأفكار الكلاسيكية المنبثقة عن المدارس الكلاسيكية في الادارة والتنظيم، التي اهتمت بالجانب التقني في العمل وعلى ممارسة مركزية السلطة في اتخاذ القرارات الادارية، دون اعطاء أدنى اهتمام للجوانب الانسانية والتنظيمات غير الرسمية في الإدارة والتنظيم، وتفعيل دور المشاركة العمالية في التسيير وفي اتخاذ القرار، بحجة أن العمال أو الافراد العاملين ليسوا من ملاك وسائل الانتاج وأن دورهم يقتصر فقط على بيع قوة عملهم في السوق وفي خدمة مصالح أرباب العمل.

إن هذا التنظيم السيء للعمل أدى إلى بروز العديد من المشكلات التنظيمية بين العمال وأصحاب العمل ودفع بالعمال إلى التكتل في شكل تنظيمات نقابات وحركات عمالية للدفاع عن حقوقهم المهنية لاسيما في مجال تفعيل دورهم في عملية المشاركة في التسيير واتخاذ القرارات الإدارية، هذه المساعي لقيت كل الدعم من قبل المنظمات السياسية والعمالية التي تهدف إلى الدفاع عن مصالح وحقوق العمال بالطرق والأساليب المشروعة والمقبولة قانونا.

من هذا المنطلق وبناء على هذه المراحل التي مرت بها عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، يمكن إسقاط هذه المراحل على المجتمع الجزائري أو إعطاء رؤية عن المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة الجزائرية، ويمكن اعتبار أن هذا المسعى تجسد في الجزائر في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وهي المرحلة التي جاءت كمساهمة للإصلاح السياسي والإداري من خلال تفعيل دور المشاركة العملية في التسيير وفي امتلاك وسائل الإنتاج، وهذا المسعى جاء "تكريسا للإدارة الشعبية النابعة من روح الثورة الجزائرية التي أكدت مختلف مواثيقها على طابعها الشعبي والاجتماعي"¹ وعلى الاشتراك في ملكية وسائل الإنتاج.

وتزامنا مع بداية الاستقلال، نجد أن الاستعمار الفرنسي قد ترك الاقتصاد الوطني في وضعية جد متدهورة وذلك بعد أن قام المعمرين بإتلاف المحاصيل الزراعية وحرق المصانع والآلات، وأمام هذا الوضع المتردي للاقتصاد الوطني، لم يبق العمال والفلاحون مكتوفي الأيدي، بل واصلوا عملية الإنتاج واستصلاح الأراضي بطريقة عفوية وتشاركية رغم كل الصعوبات، وهذا ما أدى بالسلطة السياسية في البلاد آنذاك إلى تجسيد مسعى جديد في التسيير وهو **التسيير الذاتي للمؤسسات (1962-1965)**، الذي يعتمد على الاشتراك الجماعي في ملكية وسائل الإنتاج وإشراك العمال كذلك في التسيير واتخاذ القرار.

وفي إطار التسيير الذاتي للمؤسسات الجزائرية فإن هذا المسعى لم يحقق الأهداف المرجوة، وذلك بسبب ممارسة المركزية والتعقيدات البيروقراطية من قبل فئة تمثل الأقلية تحتكر سلطة اتخاذ القرار دون تجسيد المشاركة الفعلية للعمال في التسيير واتخاذ القرار، وهذا ما دفع بالسلطة السياسية آنذاك إلى تبني توجه جديد في تسيير المؤسسات، وهو **الشركة الوطنية (1965-1971)**، وأهم ما يميز هذه المرحلة هي أنها اعتبرت كمرحلة للتحويل الجذري في كيان المجتمع الجزائري، حيث

1- المجلة الجزائرية للعمل: السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، العدد 24 / 99، 1999، ص 07.

تبنّت السلطة السياسية في هذه المرحلة منهج وأسلوب التصحيح الثوري 19 جوان 1965، الذي جاء لترتيب الموازين المتعلقة بإعادة توزيع الثروة على المجتمع والاشتراك في ملكية وسائل الإنتاج والحد من التدخل الأجنبي والنظام الرأسمالي في الإقتصاد الوطني، حيث عمدت السلطة السياسية في هذه المرحلة على تأميم العديد من الهياكل الصناعية وإنشاء العديد من الشركات الوطنية ذات الطابع العمومي لتفعيل المشاركة العمالية في التسيير، غير أن هذه التوجه في تسيير المؤسسات لم يحقق هو الآخر الأهداف المرجوة، حيث تعطلت وتيرة الإنتاج وتقلص حجم المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات، وبرزت العديد من المشكلات التنظيمية والتعقيدات البيروقراطية التي أدت إلى تدهور الإقتصاد الوطني آنذاك، وهذا ما دفع بالسلطة السياسية أمام هذه الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتردية إلى تبني نمط جديد في التسيير والمتمثل في التسيير الاشتراكي (1971-1980) الذي يعتبر بمثابة حلقة اصلاح جديدة للإقتصاد الوطني، يعتمد أساسا على تجسيد المشاركة العمالية في التسيير والاشتراك في امتلاك وسائل الإنتاج، ووضع حد للمركزية وتفعيل دور اللامركزية في التسيير، من خلال إنشاء أجهزة على المستوى المحلي تتولي تسيير المؤسسة، على غرار مجلس العمال الذي خوّلت له صلاحيات واسعة في التسيير واتخاذ القرارات ذات الشأن الاجتماعي والمهني مع مجلس المدير الذي يدير السلطة وتسيير شؤون المؤسسة بمشاركة مجلس العمال.

كل هذه الجهود والاصلاحات الرامية إلى تفعيل المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار وقف النهج الاشتراكي لم يحقق هي الأخرى الأهداف المرجوة، بل أدت إلى تدهور الاقتصادي الوطني بسبب تعطل حركة الإنتاج و غلق العديد من المصانع، وهذا ما أدى إلى تقشي ظاهرة البطالة بعد تسريح العديد من العمال، وقد تزامنت هذه المرحلة المتدهورة للإقتصاد الوطني مع ظهور نظام عالمي جديد أصبح يضغط على الإقتصاد الوطني ويحتّم عليه الانفتاح والدخول في اقتصاد السوق، ناهيك عن الضغوط التي يمارسها صندوق النقد الدولي والبنك الدولي على الإقتصاد الوطني، على غرار السماح بتدفق الاستثمار الأجنبي، وهذا ما أرغم الحكومة الجزائرية آنذاك على التوجه نحو استقلالية المؤسسات، وذلك بتوجيه الممتلكات ذات الطبيعة العمومية (القطاع العام) إلى ممتلكات ذات طبيعة خاصة (القطاع الخاص)، والحد من تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية، وبالتالي أصبح تدخل الدولة هنا يقتصر على مراقبة السوق وتنظيمه، وفتح

المجال للحرية الاقتصادية، وأمام فشل كل الإصلاحات التي قامت بها الدولة الجزائرية من أجل النهوض بالاقتصاد الوطني تقلص حجم المشاركة العمالية في التسيير.

02/ الإطار المفاهيمي لمشاركة العاملين في اتخاذ القرارات

شغل موضوع المشاركة العمالية في التسيير بصفة عامة ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات الادارية بصفة خاصة حيزا كبيرا في اهتمامات العديد من الباحثين والدارسين المهتمين بقضايا التنظيم والعمل، لما لهذا الموضوع من أهمية بالغة في تحقيق النجاعة والفعالية التنظيمية بالمؤسسة، وكذا آثاره الايجابية على نوعية العلاقات الانسانية وتحقيق رفاهية الأفراد العاملين وتعزيز روح الانتماء للمؤسسة.

يقول أحد الكتاب " بعد إجراء مراجعة حديثة للدراسات والأبحاث في هذا المجال: "إن المشاركة بصورة عامة تعزز الشعور بالانتماء للمنظمة، وحياة عمل ايجابية، وصحة عقلية أفضل، من خلال تحقيق حاجات الاستقلالية والمسؤولية والجوانب المادية للفرد، وقد ثبت أن المشاركة تؤدي إلى انتاجية أعلى، وتقليل الدوران الوظيفي، ومزيد من الرضا الوظيفي"¹.

الملاحظ أن هذا التعريف قام على إبراز العديد من الجوانب المهمة في المشاركة التي لها تأثير إيجابي على نفسية الفرد العامل وعلى تحقيق مستويات عالية من الانتاجية، من ذلك أنها تعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة وتضمن حياة عمل أكثر ايجابية وأكثر رفاهية، كونها تفتح مجال واسع من الحرية والاستقلالية في العمل، الشيء الذي يؤدي إلى تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي وتقليل معدلات دوران العمل .

"وتعد عملية اتخاذ القرارات عملية مهمة وأساسية في الادارة وهي أحد أهم أنشطة الإدارة إن لم تكن أهمها، وضرورة حتمية لتحقيق الأهداف التي من اجلها أنشئت المنظمة، فهي محور أو جوهر العملية الادارية، حيث أنها تمثل مخرجات كل الوظائف الادارية من تخطيط، تنظيم، قيادة ورقابة وأصبح مقدار النجاح الذي تحققه أية منظمة يتوقف إلى حد بعيد على قدرة وكفاءة قيادتها على اتخاذ القرارات الادارية"².

1- حسين حريم : مرجع سبق ذكره ، ص 241.

2 - محمد زيب صالح السعدي: مشاركة المعلمين في اخاذ القرارات المدرسية بأمانة العاصمة صنعاء ، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي ، العدد التاسع ، جوان 2018 ، ص 452.

"إلا أنه ولسنوات عديدة ظلت عملية مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات ضعيفة للغاية، وذلك بسبب تبني العديد من المدراء مدخل أو فلسفة البيروقراطية في الإدارة، وساعدهم على ذلك ثبات واستقرار بيئة المنظمات، وفي الستينات أدى ظهور أفكار ورواد المدرسة السلوكية والمتعلقة بالدور الحاكم للعنصر البشري في زيادة الانتاجية، بالإضافة إلى التغيرات المتسارعة في بيئة منظمات الأعمال إلى بحث العديد من المنظمات عن أساليب إدارية جديدة للتوافق مع تلك التحديات والمتغيرات المتسارعة والمتلاحقة، ومن تلك الأساليب الإدارة بالمشاركة"¹. أي أن هذا التعريف يشرح المراحل التي مرت بها عملية المشاركة العمالية في اتخاذ القرار، فالمرحلة الأولى عرفت بتقليص عملية المشاركة العمالية في اتخاذ القرار، وذلك بسبب تبني بعض القادة والمسؤولين لتوجهات وأفكار ايديولوجيات ذات طبيعة بيروقراطية تحتكر السلطة ومركزية اتخاذ القرار، الشيء الذي أدى إلى ثبات وجمود الهياكل التنظيمية وتقليص نمط الإشراف، واستمرت هذه الوضعية إلى أن جاء المدخل السلوكي في العمل الذي ركّز على البعد الانساني في العمل وعلى تفعيل المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار، وكذا بروز توجهات حديثة في الإدارة والتنظيم ركزت على الاستثمار في العنصر البشري باعتباره المحور الأساسي في العملية الانتاجية، وهي المرحلة التي ظهرت فيها العديد من المفاهيم والمصطلحات ذات البعد الانساني في العمل، على غرار الاستثمار في العنصر البشري، الإدارة بالمشاركة، إدارة المعرفة.. الخ.

"إن التحديات الكبيرة التي تواجهها المنظمات في العصر الحاضر قد أدت إلى تزايد الأصوات الداعية إلى مزيد من المشاركة في اتخاذ القرارات من أجل التوصل إلى قرارات أفضل، ومن ناحية أخرى، فإن موجات العاملين المتعلمين الذين يلتحقون بالمنظمات المختلفة يتوقعون أن يسمح لها بالمشاركة في التأثير على القرارات المتعلقة بأعمالهم". وهنا يظهر دور النقابات العمالية في الدفاع عن حقوق العمال والمطالبة أيضا بتكريس دور المشاركة العمالية في اتخاذ القرار وفي تسيير شؤون المؤسسة .

1- شوقي محمد الصباغ وآخرون: نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 17، السادسي الثاني، 2017، ص 143.

"كما أنه أصبح ينظر إلى المشاركة على أنها مسألة أخلاقية، إذن أن عدم المشاركة في رأي الكثيرين، يلحق أضرارا جسمانية ونفسية بالعاملين على المدى البعيد، وفي ضوء ذلك كله، فإن المديرين مدعوون لا يجاد ظروف عمل تسمح للعاملين بمزيد من الاستقلالية في العمل"¹.

01-02 / مفهوم المشاركة :

"من الصعب إعطاء أو ايجاد مفهوم أو تعريف دقيق لمصطلح المشاركة، ذلك أن المفهوم يحمل في طياته عدة معاني لأشخاص مختلفين، فقد نظر علماء الاجتماع فيما إذا كان ممكن الوصول إلى تعريف لكلمة " المشاركة " يكون مقبولا لتوضيح ما تعنيه مشاركة العمال في اتخاذ القرارات داخل المؤسسة ، فكلمة المشاركة أعطيت لها تفسيرات مختلفة"²، منها أن المشاركة هي "أشراك الأفراد والمجموعات في نشاطات نفسية واجتماعية، كما تعني اشتراك الأفراد في صناعة واتخاذ القرارات حتى يكون هناك تحفيز وتشجيع على العمل وزيادة الانتاج مما يحقق أهداف المنظمة المرجوة"³. هذا يعني ان هذا التعريف ركّز تأثير المشاركة العمالية على الجوانب النفسية والنفسية الاجتماعية في العمل ، والتي تؤدي إلى التحفيز الأفراد العاملين في العمل وتشجعهم على رفع مستوى الانتاجية بما يحقق أهداف المؤسسة .

"ويرى **فليب هرمل Philippe Hermel** أن المشاركة تعني " أخذ حصة أو نصيب من شيء، أما درجة الإلزام وطبيعة الحصة أو النصيب ذاتها فتتنوع حسب الحالة، على أن المشاركة في صنع القرارات في مجال تحديد القواعد وتصور الأهداف هو الأقرب للمفهوم المتعارف عليه للمشاركة"⁴.

1- انظر أكثر : حسين حريم: مرجع سبق ذكره ، ص 241.

2- بن داود العربي : المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الانسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 16 ، سبتمبر 2014 ، ص 173.

3- عبد العزيز أحمد محمد الموكلي: أثر استخدام استراتيجية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في برنامج التغيير على الرضا الوظيفي ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 43 ، العدد 4 ، ديسمبر 2023 ، ص 4.

4 - بطاط نصيرة : المشاركة العمالية كآلية للفعالية التنظيمية ، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة برج بوعرييج، العدد 03 ، ديسمبر 2018 ، ص 143.

وتأسيسا لما سبق يمكن القول أن المشاركة هي عملية ادراج الأفراد والجماعات للعمل بأفكارهم وآرائهم في اطار تشاركي لتحقيق أهداف مشتركة، تخدم مصالح جميع الاطراف، وتعزز روح الانتماء والولاء لدى الموارد البشرية بالمؤسسة.

02-02/ مفهوم المشاركة العمالية : لا يختلف مفهوم المشاركة على مفهوم المشاركة العمالية ويمكن اعتبار مفهوم المشاركة العمالية مفهوم مكمل للمشاركة والذي يعني "...الإجراءات التي تتبناها المؤسسة من أجل الاستغلال الأمثل لطاقات الأفراد والجماعات من خلال اشراك العاملين أو من يمثلهم في جل العمليات التنظيمية من إدارة وتخطيط وتنسيق، وتحديد السياسات الداخلية والخارجية، مما يؤدي إلى الاندماج النفسي والوجداني والاجتماعي للعاملين مع أهداف وقيم المؤسسة"¹.

هذا يعني أن المشاركة العمالية "هي عملية اقحام وادماج الأفراد العاملين في عمليات التخطيط، التنسيق والتنفيذ لكل الخطط والبرامج التي تهدف إلى ضمان السير الحسن للعمل بالمؤسسة بما يضمن تحقيق المصالح والأهداف المشتركة للأفراد العاملين والمؤسسة معا.

02-03/ مفهوم المشاركة العمالية في التسيير

من الواضح أن مفهوم المشاركة العمالية في التسيير لا يختلف من حيث المضمون عن مفهوم المشاركة العمالية، ذلك ان المشاركة العمالية في التسيير تعني عملية اشراك الافراد والجماعات العاملة في رسم سياسات وبرامج العمل بالمنظمة، وتشمل أيضا ما يقوم به القادة والمسؤولين بالمنظمة من تفويض لسلطات اتخاذ القرار لمروسيهم بهدف اتخاذ ما يروونه مناسب لإنجاز المهام المطلوبة كما ونوعا.

02-04/ مفهوم اتخاذ القرار :

أ/ **القرار لغة :** "قد ورد في القواميس العربية أن القرار هو ما قد يبنى عليه الرأي من الحكم في مسألة ما"².

ب/ **تعريف اتخاذ القرار اصطلاحا:**

1- براهيمية صونية: واقع المشاركة العمالية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2022 ، ص 709.

2- طارق عبد الرؤوف عامر ، إيهاب عيسى المصري : صناعة واتخاذ القرار ، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، الطبعة 1، 2016، ص 09.

"تعني كلمة قرار البت النهائي والارادة المحددة لصانع القرار بشأن ما يجب وما لا يجب فعله للوصول لوضع معين والى نتيجة محددة ونهائية.

ويرى "طومسون" و "تودين" أن مفهوم القرار ليس قاصراً على الاختيار النهائي بل أنه يشير كذلك الى تلك الأنشطة التي تؤدي الى ذلك الاختيار. أما اتخاذ القرار، فهو عملية أو أسلوب الاختيار الرشيد بين البدائل المتاحة لتحقيق هدف معين"¹.

ج/ التعريف الإجرائي: ونقصد باتخاذ القرار: عملية اختيار لبديل واحد من بين مجموعة من البدائل المتاحة والممكنة بهذه الوصول إلى هدف معين .

وهذا يعني أن عملية اتخاذ القرار ترتبط بشروطين أساسيين هما، الشرط لأول هو لا بد من وجود لأكثر من بديل واحد للاختيار، ذلك ان وجود بديل واحد يفقد معنى عملية اتخاذ القرار، أما الشرط الثاني فهو وجود هدف معين يستحق التفكير والتمعن فيه لاتخاذ قرار نهائي بشأنه.

02-05/ تعريف المشاركة في اتخاذ القرار:

المشاركة في اتخاذ القرار حسب تصور الباحث هي عملية تفويض سلطات اتخاذ القرار للأفراد والجماعات العاملة، وتعني أيضاً ممارسة سلطة اتخاذ القرار في ضوء تشاركي يشمل كل الأطراف الفاعلة في بيئة العمل، أو هي ذلك الأسلوب القيادي الذي يسمح بالأخذ بآراء المرؤوسين أثناء رسم خطط وبرامج العمل، التي تهدف إلى تحقيق الاهداف المشتركة بالنسبة للمؤسسة والأفراد العاملين.

03/ أهمية وشروط المشاركة في اتخاذ القرار

3-1- أهمية المشاركة في اتخاذ القرار

- تبرز أهمية المشاركة في اتخاذ القرار في النقاط التالية :
- تساعد في تحديد المشكلات وأبعادها واقتراح الحلول الملائمة لها .
 - تساعد على تحسين فعالية القرارات المتخذة وتجعلها أكثر جودة وقبولا لدى العاملين الذين يعملون على تنفيذها .
 - تؤدي إلى خلق الجو الملائم الذي يسوده نوع من الثقة المتبادلة بين القادة الإداريين والعاملين .

1- نوال عبد الكريم الأشهب: اتخاذ القرارات الإدارية، أنواعها ومراحلها، دار أمجد، عمان الاردن، الطبعة 01 ، 2015، ص ص 14،15.

- تساهم في تنمية قدرات ومهارات القادة الإداريين في المستويات الدنيا وتزيد من شعورهم بالمسؤولية وتفتحهم لأهداف المؤسسة، مما تجعلهم أكثر استعدادا لتقبل علاج المشكلات وتنفيذ القرارات التي اشتركوا في اتخاذها .
- تساعد على رفع الروح المعنوية للعاملين، إذ أنها تساهم في إشباع حاجات الاحترام وتأكيد الذات لديهم وتنمية الرقابة الذاتية، وتمكينهم من فهم أسباب واهداف القرارات المتخذة .¹

3-2- شروط المشاركة في اتخاذ القرار

- هناك مجموعة من الشروط الواجب توفرها لتحقيق فعالية المشاركة في اتخاذ القرار هي :
- يكون هناك وقت كاف للمشاركة قبل أن يكون الإجراء المطلوب للمشاركة.
- يكون موضوع المشاركة وثيق الصلة ببيئة الموظف، وإلا فإن الموظفين سوف ينظرون إليه على أنه مجرد عمل مزدحم.
- يكون لدى المشاركين القدرة على الذكاء والمعرفة للمشاركة.
- يكون المشاركون قادرين بشكل متبادل على التواصل حتى يتمكنوا من تبادل الأفكار.
- تكون الفائدة المحتملة للمشاركة أكبر من تكلفته، فلا ينبغي أن تكون المشاركة على حساب المنظمة
- تتم المشاركة في مجال حرية العمل، فالحرية الوظيفية لفرد أو قسم هو مجال تقديره بعد تطبيق جميع القيود وتشمل القيود في هذا السياق الإطار الذي تتخذ فيه المجموعات القرارات.²

04/ مستويات مشاركة العاملين في اتخاذ القرار .

يذهب العديد من الباحثين والدارسين في هذا المجال إلى الاعتماد على نموذج " فروم و يتون " الذي يحدد مستويات مشاركة العاملين في اتخاذ القرار وفق الجدول التالي :

جدول رقم: 49 يحدد مستويات مشاركة العاملين في اتخاذ القرار

AI	حل المشكلة أو اتخاذ القرار بشكل فردي باستخدام المعلومات المتاحة في الوقت الحالي
AII	الحصول على أي معلومات ضرورية من المرووسين ، ثم حل المشكلة بشكل فردي ، ويمكن اطلاع أو عدم اطلاع المرووسين على الغرض من الأسئلة أو إعطاء معلومات حول المشكلة . حيث ان المعلومات المقدمة من قبلهم تكون في شكل استجابة محددة للطلب ولا يلعبون دورا في تحديد المشكلة أو في انشاء وتقييم حلول بديلة .
CI	مشاركة المشكلة مع المرووسين ذوي الصلة بشكل فردي ، والحصول على أفكارهم واقتراحاتهم دون تجميعهم كمجموعة ، ثم اتخاذ القرار ، هذا القرار قد يعكس تأثير المرووسين

1- بطاط نصيرة ، مرجع سبق ذكره ، ص 144.

2- عبد العزيز أحمد محمد الموكل ، المرجع السابق ، ص 6.

مشاركة المشكلة مع المرؤوسين في اجتماع جماعي، في هذا الاجتماع تؤخذ أفكارهم واقتراحاتهم دون تجميعهم كمجموعة ، ثم اتخاذ القرار ، هذا القرار قد يعكس أولا يعكس تأثير المرؤوسين .	CH
مشاركة المشكلة مع المرؤوسين كمجموعة ، حيث يتم توليد البدائل وتقييمها ومحاولة التوصل إلى اتفاق جماعي على الحل ، إذ يقوم دور القائد على التنسيق والمناقشة ، وإبقاء التركيز على المشكلة والتأكد من مناقشة القضايا الحرجة ، حيث يزود المجموعة بالمعلومات أو الأفكار التي لديه ولكن دون الضغط عليها لتبني حل خاص به ، ثم قبول وتنفيذ أي حل يحظى بدعم المجموعة بأكملها .	CH

A: autocratic – C: consultative – G: group.

المصدر: زهر الدين قريوز، أحمد علماوي، مشاركة العاملين في اتخاذ القرار واثرا على رشادة القرارات الادارية،
Revue des Réformes Economiques et Intégrations En Economie Mondiale, vol 14 n 1 bis 2020.p
403.

يعكس الجدول السابق، مستويات المشاركة في اتخاذ القرار بالاعتماد على الأنماط القيادية المختلفة ومحل الأفراد العاملين من هذه المشاركة، أو مدى توفر هامش الحرية لدى الأفراد العاملين في عملية المشاركة في اتخاذ القرار، حسب موقف القائد أو الفلسفة القيادية التي يؤمن بها هذا الأخير، حيث يعكس المستوى الأول "القيادة المتسلطة"، التي تعتمد على القائد الذي يتخذ القرارات بصفة انفرادية بناء على ميولاته الشخصية وأفكاره الخاصة دون الاستشارة أو الأخذ بآراء الآخرين، وهو بهذا المعنى يعكس النموذج القيادي البيروقراطي، الذي تمارس فيه سلطة اتخاذ القرار بصفة انفرادية من قبل جهة واحدة أو شخص واحد ، بينما يعكس المستوى الثاني، النمط "القيادي الأبوي" الذي يعتمد فيه القائد على جمع المعلومات من المرؤوسين ثم يقوم باستغلال الأنسب والأجدر من هذه المعلومات في حل المشكلة حسب قراءاته الفردية للأمر، ثم يتخذ القرار بصفة انفرادية دون استشارة المرؤوسين. أما المستوى الثالث فهو يعكس القيادي الاستشاري المسيطر الذي يتخذ القرارات بخصوص مشكلة أو أمر من الأمور عن طريق استشارة ذوي الاختصاص بصفة انفرادية، دون الأخذ باقتراحات الجماعة أو ما يمليه رأي الأغلبية، بينما المستوى الرابع، "النمط القيادي الاستشاري الديمقراطي" فهو يعكس النموذج القيادي التشاوري (عن طريق الشورى)، حيث يتخذ فيه المدير أو المسؤول القرار بعد عرض المشكلة أو الأمر على المرؤوسين ضمن لقاء جماعي، ثم يؤخذ باقتراحات وأفكار الأفراد العاملين أو المرؤوسين حول المشكلة محل اخذ القرار بشأنها كل على حدا، دون تجميعهم كمجموعة ضمن قرار الاغلبية، وبعد ذلك يتخذ المشرف أو المدير قراره بالاستناد إلى مقترحات وأفكار المرؤوسين. أما المستوى الأخير من مستويات اتخاذ القرار (المستوى الخامس) فيعكس أو يمثل النمط القيادي الديمقراطي، وهو يعكس النموذج القيادي التشاركي أو القيادة بالتفويض، وفيه يعرض المدير أو القائد المشكلة على

مرؤوسيه ويترك لهم المجال الواسع لإبداء رأيهم واقتراحاتهم بكل حرية، أي يوفر لهم سلطات واسعة في اتخاذ القرارات عن طريق التفويض، ثم يقوم الرئيس أو المدير بتجميع كل اقتراحات وأفكار المرؤوسين حول المشكلة ليتم معالجة وتحليل تلك البدائل المقترحة وتقييمها، ثم اختيار البديل الأفضل من بين مجموعة من البدائل المقترحة، حيث تتم عملية المفاضلة أو الاختيار في إطار تشاركي جماعي يتخذ في إطارها المدير القرار الذي يحظى بالإجماع من قبل المرؤوسين.

ثانيا/ الإطار القانوني لمشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرار

01/ المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات ضمن الاتفاقيات الدولية :

حظي موضوع المشاركة العمالية باهتمام منظمات العمل الدولية من خلال الحماية القانونية والتسهيلات التي منحتها للمثلي العمال في المؤسسة، والتي نصت عليها الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالعمل على غرار الاتفاقية الدولية رقم 135 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، "اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل العربية في 23 يونيو 1971 في دورته 56 وبدأ تنفيذها في 30 يونيو 1973 والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق لـ 11 فبراير 2006. يقصد بعبارة ممثلي العمال في مفهوم الاتفاقية الممثلين النقابيين أو أي ممثلين منتخبين انتخبهم عمال المؤسسة بحرية طبقاً لأحكام القوانين واللوائح الوطنية والاتفاقية الجماعية"¹، وكذلك الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل، والتي تنص في المادة 73 منها المعدلة على أنه " تنشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلي الإدارة والعمال تتولى اقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الانتاجية والتدرج والتدريب المهني وإدارة الخدمات الاجتماعية"² والملاحظ أن هاته الاتفاقيات الدولية، والتي بموجبها منحت للمثلي العمال الحماية والتسهيلات في المشاركة في التسيير مع الهيئة المستخدمة والدفاع عن شؤون العمال، نص عليها المشرع الجزائري

1- بن عزوز بن صابر ، مرجع سبق ذكره ، 103.

2- مكي خالدية: دور المشاركة العمالية في حماية بيئة العمل، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، العدد 09، جوان 2017، ص 71.

علاوة على المرسوم الرئاسي المذكور أعلاه، في قانون علاقات العمل 90-11، المؤرخ في 21 أبريل 1990، الذي حدد صلاحيات وتسهيلات واسعة لأجهزة المشاركة ممثلة في مندوبي العمال ولجنة المشاركة، وهي النقطة التي ستكون محل معالجة لاحقا .

02/ التأطير القانوني للمشاركة العمالية في التسيير في التشريع الجزائري :

تتعلق إشكالية مشاركة العمال حسب مقتضيات التنظيم الاشتراكي للمؤسسات من فكرة " أن العمال هم صناع الثورة والمستفيدين منها، وأن نجاح الثورة الاشتراكية مرتبط أساسا بدرجة تجنيد الطبقة الكادحة " وإذا كان هذا المصطلح الأخير مقتبس من النظرية السوفيتية لقانون العمل والتي تتبنى مصطلح الكادح " البروليتاري " بدل مصطلح العامل فقد حاول المشرع الجزائري استغلالها لضمان تجنيد الطبقة العاملة عبر تقنين مبدأ المشاركة في التسيير وتتم هذه المشاركة عبر مجلس العمال المنتخب من مجموع العاملين والذي تتبثق عنه لجان دائمة نظمها المشرع بالمراسيم رقم 251/74 إلى 255/74 المؤرخة في 28/12/1974¹، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن المشرع الجزائري أقر مجموعة من الحقوق للعامل سواء كان في القطاع الخاص أو في القطاع العام، كالحق في الحماية، الحق في الأجر العادل، وكذلك الحقوق المرتبطة بالخدمات الاجتماعية والضمان الاجتماعي، وهناك من الحقوق الأخرى التي أقرها المشرع الجزائري للعامل في القطاع الخاص، والتي حددها في قانون علاقات العمل 90-11، والمتعلقة بالمشاركة العمالية في التسيير، وهو من الحقوق التي حدد لها المشرع الجزائري ترسانة من النصوص القانونية نصت عليها بعض الموارد الواردة في هذا القانون الأخير، وحدد الآليات التي يتم من خلالها ممارسة هذا

1- عجة الجيلالي: قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر ، 2005 ، ص 27.

الحق والمتمثلة أساسا في التنظيمات النقابية للعمال، ولجان المشاركة العمالية، والتي تهدف إلى الدفاع عن الحقوق والمصالح المشتركة للعمال .

في نفس السياق فإن المشرع الجزائري قد حدد الإطار التنظيمي الذي يتم من خلاله مشاركة العمال في تسيير شؤون العمل ضمن الهيئة المستخدمة ، عن طريق ممارسة الحق النقابي والتفاوض الجماعي والمشاركة في الهيئة المستخدمة، كما هو منصوص عليه في المادة 05 من القانون 90 - 11 في عرضها لحقوق العمال، حيث جاء فيها " يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية : - ممارسة الحق النقابي ، التفاوض الجماعي ، المشاركة في الهيئة المستخدمة ، ¹ ، بالإضافة إلى ذلك فإن المشرع الجزائري أقر بحق العامل في المشاركة في الهيئة المستخدمة عن طريق لجنة المشاركة العمالية، هذه اللجنة الممثلة للعمال تعرض لها القانون 11/90 بشيء من التفصيل من حيث تشكيلها وتسييرها، وكذلك الصلاحيات المخولة لها قانون وذلك على النحو التالي :

02-01/ تشكيل لجنة المشاركة العمالية :

- نصت المادة 91 من القانون 90-11 على "مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة عن طريق مندوبي المستخدمين في كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الأقل وكذلك بواسطة لجنة مشاركة تضم مندوبي المستخدمين، في مستوى مقر الهيئة المستخدمة"²، والذين يتم انتخابهم من قبل العمال، أو ممثليهم، عن طريق الاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر، كما حدد المشرع الجزائري كذلك شروط موضوعية وإجرائية يجب توافرها في طريقة انتخاب وتشكيل أجهزة المشاركة من مندوبي المستخدمين ولجنة المشاركة حددتها المادة 97 من نفس القانون المذكور أنفا، وذلك لضمان تمثيل مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة بنزاهة وموضوعية بعيد عن كل أشكال التمييز والمحاباة والعلاقات الشخصية.

والملاحظ أن المشرع الجزائري أقر بحق العامل في المشاركة بواسطة مندوبي العمال في أي مكان عمل مهما كانت طبيعته سواء أكان تابع للقطاع العام أو القطاع الخاص، واشترط فقط توفر 20 عاملا في مكان العمل حتى يتمكنوا من ممارسة هذا الحق.

02-02/ سير عمل لجنة المشاركة :

1- المادة 05 من قانون علاقات العمل 11/90 المؤرخ في 1990/04/21.

2- أنظر أكثر : المادة 91 من القانون السابق .

حدد المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 90-11 الأعمال التي تقوم بها لجنة المشاركة في المؤسسة الاقتصادية ذات الطابع الخاص التي تخضع لسلطة وإدارة صاحب العمل، والتي تتمثل أساسا في "إعداد نظامها الداخلي، وتأسيس مكتب لها يتكون من رئيس ونائب، يتم انتخابهما من قبل أعضاء ذات اللجنة"¹، وهذا طبقا لنص المادة 102 من نفس القانون، كما يكون للجنة المشاركة اجتماعات دورية كل ثلاثة (03) أشهر بصفة إجبارية، وكل اجتماع يتضمن جدول أعمال يتم بموجبه ابلاغ المستخدم قبل 15 يوما من تاريخ الاجتماع، باستطاعة هذا الأخير تفويض واحد أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات الخاصة بلجنة المشاركة.

وطبقا للمادة 104 من القانون 90-11، "يجتمع مكتب لجنة المشاركة برئاسة المستخدم أو ممثله المخوّل قانونا، بمساعدة مساعديه الأقربون مرة واحدة على الأقل كل ثلاثة أشهر، ويبلغ جدول أعمال الاجتماعات إلى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الأقل، كما يجب ان يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة، وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها إلى رئيس لجنة المشاركة، كما يمكن لمكتب لجنة المشاركة أن يقترح إضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخله في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة إلى المستخدم قبل خمسة عشرة (15) يوما على الأقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع"².

كما "يعقد الممثل، الذي خوّله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الأقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 من نفس القانون المذكور أعلاه، على أساس جدول الأعمال المعد مسبقا والمبلغ إلى هؤلاء قبل سبعة أيام على الأقل من تاريخ عقد الاجتماع"³.

تأسيسا لما سبق يمكن القول أن المشرع الجزائري قد أعطى مجال واسع للجنة المشاركة في تمثيلها للعمال وتفعيل مشاركتهم في التسيير، وذلك من خلال تحديده لطريقة عمل هذه اللجنة عن طريق الاجتماعات الدورية التي تعقدها هذه اللجنة و بصفة دورية مع المستخدم، والتي تتضمن في

1- المادة 102 من القانون السابق.

2- انظر أكثر : المواد 103، 104 من القانون السابق.

3- أنظر أكثر المادة 105 من نفس القانون .

جدول أعمالها كل الشؤون المتعلقة بسير العمل في المؤسسة والمواضيع التي تقع ضمن اختصاصات لجنة المشاركة وتجسد كذلك كل الحقوق المرتبطة بالعمال.

02-03/ صلاحيات لجنة المشاركة :

من أجل تفعيل دور المشاركة العمالية في التسيير، فإن المشرع الجزائري حدد صلاحيات واسعة للجنة المشاركة، نصت عليها المادة 94 من القانون 90-11 على غرار تلقي المعلومات المبلغ عنها من قبل المستخدم، والمتعلقة بسير العامل في مجال الانتاج والخدمات والمبيعات، كذلك كل الامور المتعلقة بشؤون المستخدمين وهيكل العمل وتطبيق النظام الداخلي، كما يخول للجنة المشاركة أيضا في إطار القانون، مراقبة مدى تنفيذ الأحكام المطبقة في ميدان العمل والوقاية الصحية والامن وكل الأحكام المتعلقة بخدمات الضمان الاجتماعي، والقيام بكل عمل تراه اللجنة ملائم في حالة عدم احترام الأحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والأمن وطب العمل.

كذلك من بين صلاحيات لجنة المشاركة أيضا إبداء رأيها في القرارات قبل تنفيذها من قبل المستخدم أو صاحب العمل والمتعلقة بالمسائل ذات الصلة بتنظيم العمل، والمشاريع المتعلقة بإعادة هيكلة العمل، كذلك القرارات المتعلقة بمخططات التكوين وتحسن المستوى المهني، ومن صلاحياتها كذلك إبداء رأيها في المسائل المتعلقة بالنظام الداخلي وتسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، ناهيك عن صلاحياتها في الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة على غرار حسابات الأرباح والخسائر، وإعلام العمال بصفة منتظمة بالمسائل المعالجة في المؤسسة باستثناء المسائل ذات العلاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير وكذلك المسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية¹.

03/ مشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرار مؤشرات قانونية بمؤسسة سونلغاز.

يعد موضوع المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار من المواضيع التي اخذت حيّزا من الاهتمام بالنسبة لمؤسسة سونلغاز ، وهذا ما نصت الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة في الفصل الثالث منها، حيث حددت هذه الاتفاقية مجموعة من المواد التي تنص على مشاركة العمال، وعلى

1- أنظر أكثر المادة 94 من القانون السابق ذكره .

الاجراءات القانونية المتبعة في ممارسة حق المشاركة، حيث حددت **المادة 24** من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة، طريقة مشاركة العمال عن طريق انتخاب مندوبيهم أو من يمثلهم في أماكن عملهم، وتتشكل لجنة المشاركة من مندوبي العمال الذين يتم انتخابهم من طرف المندوبين على مستوى مديريات التوزيع ومقر المديرية العامة، وفقا للتقسيم المحدد من طرف لجنة الانتخابات للمؤسسة، وتمارس هذه اللجنة حسب ما ورد في **المادة 25** من ذات الاتفاقية الصلاحيات المخولة لها قانونا¹، إلا أن هذه المادة أو ما جاء بعدها لم تحدد طبيعة الصلاحيات المخولة لهذه اللجنة، ولو أن **المادة 26** نصت على أن جزء من صلاحيات لجنة المشاركة يمارسها مندوبي العمال على مستوى الوحدات وتحت مسؤولية لجنة المشاركة.

وما يمكن ملاحظته هنا أن هذه المشاركة العمالية يشوبها نوع من الغموض لأن المواد الواردة أعلاه لم تحدد بشيء من التفصيل صلاحيات مشاركة العمالة عن طريق لجان المشاركة، في نفس السياق وزيادة على هذه الصلاحيات المخولة للجنة المشاركة،(ولو أن هذه الصلاحيات لم يتم تحديدها بشكل واضح ضمن المواد الواردة في الاتفاقية) فإن **المادة 27** من الاتفاقية نصت على أنه يتم استشارة مندوبي العمال على مستوى الوحدات قبل أخذ القرارات التي تخص تسيير العمال من طرف مدير الوحدة فيما يتعلق بـ :

- الترقية ، الترقية والتدرج .
- الانتداب والإحالة على الاستيداع .
- التكوين .

كما نوهت هذه المادة الأخيرة من الاتفاقية إلى الآجال الواجب التقيد بها لا بداء الرأي من قبل مندوبي العمال في هذه الشؤون الواردة أعلاه والمحددة بـ **ثمانية (08)** من تاريخ الإخطار، لأن بعد فوات هذه المدة يعتبر الرأي مكتسبا، أما **المادة 28** من ذات الاتفاقية الجماعية، فقد منحت لمندوبي العمال امكانية تشكيل لجنة المستخدمين والتكوين للممارسة هذه الصلاحيات المتعلقة بهذا الشأن.

1- انظر أكثر :المواد 24،25 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز بالشرق - سونلغاز - (وحدة الطارف نموذجا) ، الملحق رقم 05.

إلا أن الملاحظ والجدير بالاهتمام هنا، هو ان المادة 29 من ذات الاتفاقية الجماعية قد استتنت من نطاق الاستشارة، القرارات الفردية التي هي من اختصاص الرئيس المدير العام¹. بناء على ما تم التطرق إليه من عرض لأهم النصوص القانونية الواردة ضمن الاتفاقية الجماعية لمؤسسة سونلغاز، والمتعلقة بمشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات، يمكن القول أن هامش مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات بالمؤسسة محل الدراسة محدود، حيث لم تخول بنود هذه الاتفاقية صلاحيات واسعة للعمال في تسيير شؤون المؤسسة، وقد يقتصر تدخل العمال ومشاركتهم في الهيئة المستخدمة على بعض القرارات الروتينية والفنية المتخصصة والتي عادة ما تكون سهلة وواضحة ومعروفة لدى إدارة المؤسسة، أما القرارات الاستراتيجية أو الحيوية فهي من اختصاص السلطة المركزية وتتخذ بشكل انفرادي من قبل السيد/المدير العام بالمؤسسة، كما هو منوه إليه في المادة 29 الواردة أعلاه.

ثالثا: مشاركة العاملين في التسيير واتخاذ القرارات بين النصوص القانونية والممارسة المهنية بمؤسسة سونلغاز (ميدان الدراسة).

- توصيف بيانات المحور الخامس :

01/ التعرف على مدى مشاركة العمال في التسيير بالمؤسسة ميدان الدراسة.

الجدول رقم 50: يوضح مدى مشاركة العمال في التسيير بالمؤسسة				
المشاركة في التسيير	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	55	49,55	1,50	0,50
لا	56	50,45		
المجموع	111	100,0%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 51 من الاستمارة)

تبيّن الشواهد الاحصائية الواردة بالجدول اعلاه، مستوى مشاركة العمال في التسيير بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، حيث كانت اجابات الباحثين من العينة متقاربة ما بين عدد العمال الذين أقرّوا بوجود مجال يسمح لهم بالمشاركة في التسيير والمعبّر عنهم بنسبة تقدر بـ(49,55 %)،

1- انظر أكثر : المواد من 27 إلى 29 من الاتفاقية الجماعية السابقة ، الملحق رقم 05.

وبين عدد العمال الذين أقروا بعدم وجود مجال يسمح لهم بالمشاركة في تسيير المؤسسة، والمعتبر عنهم بنسبة (50,45 %) من عينة البحث، وقيم الانحراف المعياري تؤكد على تشتت المبحوثين في الاستجابة نحو التساؤل، وهو ما يؤكد ان مشاركة العمال في التسيير يعود لفئة الإطارات، وكما أوضح بعض افراد عينة البحث من الممثلين لهذه النسبة الأخيرة، بعض الأسباب التي تقف وراء اقصائهم من عملية المشاركة في التسيير والتي أهمها: أن القرارات تملئها السلطات العليا لمجمع سونلغاز على مستوى مركزي، كذلك من بين الأسباب المذكورة هو أن عملية اتخاذ القرارات تتم وفق السلم الهرمي بالاعتماد على مبدأ المركزية، وهناك من اعتبر عدم وجود نصوص قانونية ضمن اتفاقية العمل تؤكد على تفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات، ومنهم أيضا من اعتبر أن المشاركة العمالية تقتصر فقط لدى بعض اطارات المؤسسة دون تعميم ممارستها على كل العمال باختلاف أصنافهم المهنية وطبيعة أعمالهم ، كما أشار بعض العمال كذلك إلى أن مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات تنحصر في عمل النقابة أو لجنة المشاركة كممثل للعمال في بعض المسائل ذات الاهتمام بشؤون العمال فقط دون أن تكون هناك مشاركة عمالية في تسيير شؤون المؤسسة.

في نفس السياق أجمع بعض إطارات المؤسسة من رؤساء المصالح والأقسام، من الذين أجريت معهم مقابلات موجهة، والمقدر عددهم بـ 16 اطارا ، اثناء المقابلات الموجهة التي أجريت معهم خلال الفترة الممتدة بداية من تاريخ 2024/01/26 إلى 024/07/02 ، على وجود مجال لمشاركة العمال في تسيير شؤون المؤسسة وذلك عن طريق لجنة المشاركة كممثل للعمال، التي تمارسها صلاحياتها في إطار ما تسمح به النصوص القانونية الواردة في فحوى اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة.

وبالرجوع إلى مسألة المشاركة العمالية في الاطار التشريعي للعمل، نجد أن المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص كما هو منصوص عليه في المادة 05 من القانون 11/90 التي سبق التطرق إليها انفا، كما حدد هذا القانون مجموعة من الضوابط والآليات التي تسمح للعمال بالمشاركة في التسيير والمتمثلة أساسا في التنظيمات النقابية للعمال، ولجان المشاركة العمالية، هذه الأخيرة التي حدد لها المشرع الجزائري في القانون 11/90 إطارها التنظيمي، من خلال مجموعة من النصوص القانونية، التي يتم بموجبها تشكيل لجنة المشاركة العمالية وطرق تسييرها والصلاحيات المخولة لها قانونا لتمثيل

مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة، بالإضافة إلى التسهيلات التي منحت لهذه اللجنة بصفتها تأخذ طابع تمثيلي للعمال في المؤسسة، والتي نصت عليها "الاتفاقية الدولية رقم 135، الصادرة عن منظمة العمل العربية، المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة والتي صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي 06-58 المؤرخ في 12 محرم عام 1427 الموافق لـ 11 فبراير 2006"¹، وعملا بأحكام القانون 11/90 في هذا الإطار، حددت اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة، الاجراءات القانونية المتبعة في ممارسة حق المشاركة، عن طريق تشكيل لجنة المشاركة، التي يتم انتخابها من قبل العمال، وحددت كذلك صلاحيات هذه اللجنة.

تأسيسا لما سبق وبناء على المعطيات البيانية التي تم التوصل إليها، نلاحظ أن مجال مشاركة العمال في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود فقط في بعض الجوانب ذات الاهتمام بشؤون العمال فقط، كما هو منصوص عليه في المادة 27 من الاتفاقية، التي نصت على أنه "يتم استشارة مندوبي العمال على مستوى الوحدات قبل أخذ القرارات التي تخص تسيير العمال من طرف مدير الوحدة فيما يتعلق ب: التثقيف والترقية والتدرج، الانتداب والإحالة على الاستيداع و التكوين"²، وهذا ما تم التنصيص عليه كذلك ضمن الاتفاقية العربية رقم 06 لسنة 1976 المتعلقة بمستويات العمل، والتي تنص في المادة 73 منها المعدلة على أنه "تتشأ لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلي الإدارة والعمال تتولى اقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الانتاجية والتدرج والتدريب المهني وإدارة الخدمات الاجتماعية"³، كما نوهت المادة 29 من اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز، إلى أنه يستثنى من نطاق الاستشارة القرارات الفردية التي تعد من اختصاص الرئيس المدير العام لمجمع سونلغاز على مستوى مركزي. وهذا ما يجعل نطاق المشاركة العمالية بالمؤسسة محل الدراسة محدود، بحيث يشمل بعض المسائل ذات العلاقة بشؤون العمال، وكذا بعض المسائل الروتينية والمعروفة في تقاليد ادارة المؤسسة.

02/تحديد مدى حرص المسؤولين بالمؤسسة على تفويض سلطات اتخاذ القرار للعمال.

الجدول رقم:51: يوضح مدى حرص المسؤولين بالمؤسسة على تفويض سلطات اتخاذ القرار للعمال.

¹- انظر أكثر: بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، مرجع سبق ذكره، ص 103.

²- انظر أكثر: المادة 27 من الاتفاقية الجماعية السابق ذكرها، (الملحق رقم 05).

³- مكي خالدية، مرجع سبق ذكره، ص 71.

تفويض السلطة	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	48	43,24	1,57	0,50
لا	63	56,76		
المجموع	111	100,0%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 52 من الاستمارة)

توضح المعطيات الاحصائية الواردة بالجدول أعلاه، أن 48 عاملا من المجموع الكلي للعينة المقدر بـ (111 عاملا) أي بنسبة مئوية تقدر بـ (43,24 %) ، أقرّوا بوجود اهتمام من قبل مسؤولي المؤسسة محل الدراسة بخصوص تفويض سلطات اتخاذ القرار لمروّوسيهم ، ضف على ذلك فإن قيمة الانحراف المعياري (0,50) والمتوسط الحسابي (1,57) تؤكد تشتت المبحّثين حول الإجابة على التساؤل بأن مسؤولي المؤسسة يحرصون على تفويض سلطات اتخاذ القرار للأفراد العاملين، وذلك من خلال التمثيل النقابي وكذا عن طريق لجنة المشاركة والاجتماعات الدورية مع العمال (كما هو مشار إليه من قبل بعض أفراد العينة من الممثلين لهذا الرأي الإيجابي) وهو نفس التوجه الذي ذهب إليه أيضا (13 اطارات) من رؤساء الأقسام والمصالح الذين أجريت معهم مقابلات موجهة على مستوى مقر مديرية التوزيع، خلال الفترة الممتدة من تاريخ 2024/01/26 إلى غاية يوم 2024/07/02 ، من الذين أكّدوا حرص مسؤولي المؤسسة محل الدراسة على تفويض سلطات اتخاذ القرار للمروّوسين في "إطار تقديم احسن الأعمال وبالا اعتماد على أحسن الكفاءات ضمن الممارسات المهنية" على حد تعبير رئيس مصلحة المحاسبة والمالية بالمديرية، خلال المقابلة الموجهة التي أجريت معه بتاريخ 2024/02/25 على الساعة (15:15سا) مساء ، في مقابل ذلك نفى (63 عاملا) من عينة البحث، يمثلون نسبة (56,76 %) هذه الفكرة ، معتبرين عدم وجود اهتمام من قبل مسؤولي المؤسسة فيما يتعلق بتفويض سلطات اتخاذ القرارات للأفراد العاملين.

من هذا المنطلق نجد أن نسبة العمال الذين أقرّوا بعدم وجود مجال لتفويض سلطات اتخاذ القرار بالمؤسسة ميدان الدراسة، هي النسبة التي تعبّر عن رأي الأغلبية في هذه المسألة ، وما يمكن ملاحظته هنا أنه لا يوجد تشريع قانوني في ميدان العمل يجبر صاحب العمل في الهيئة المستخدمة على تفويض جزء من سلطاته إلى مستخدميه أو مروّوسيه، واكتفى المشرع الجزائري هنا على سبيل المثال ، بالإقرار على حق مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة دون تحديد طبيعة هذه

المشاركة واي المسائل ذات الشأن المهني التي تندرج فيها المشاركة العمالية، وبالرجوع الى ما جاء في مضمون اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة، نجد أن طبيعة مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تنحصر فقط كما أسلفنا الذكر في بعض المسائل ذات العلاقة بتسيير شؤون العمال فقط والتي يمارسونها عن طريق مندوبيهم أو ممثليهم ضمن التنظيمات النقابية أو لجنة المشاركة، بالإضافة إلى ذلك فإن علاقات العمل الفردية والجماعية التي تنشأ بين العمال الأجراء والمستخدمين، والتي يحكمها قانون علاقات العمل 11/90 ، تخضع فيها سلطة القرار إلى المستخدم او صاحب العمل، ويقتصر فيها دور تدخل السلطة التشريعية أو الدولة هنا في سن تشريعات تنظم هذه العلاقات والممارسات المهنية في سوق العمل، وعليه فإن مسألة تفويض سلطات اتخاذ القرار ترجع إلى طبيعة النمط القيادي الذي يعتمد عليه المسؤول او صاحب العمل ودرجة الثقة التي يمنحها في مرؤوسيه والتي بموجبها يمكن أن يفوض جزء من سلطاته إلى مرؤوسيه في تسيير شؤون المؤسسة أو الهيئة المستخدمة.

03/ تحديد مدى تقبل المشرفين على تسيير المؤسسة لاقتراحات العمال .

الجدول رقم: 52 يوضح مدى تقبل المشرفين على تسيير المؤسسة لاقتراحات العمال				
تقبل اقتراحات العمال	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	46	41,4	1,59	0,49
لا	65	58,6		
المجموع	111	100,0%		

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 53 من الاستمارة)

توضح المعطيات الإحصائية الواردة بالجدول أعلاه، اجابات عينة البحث من العمال لدى مسألتهم عن مدى تقبل المشرفين على تسيير المؤسسة لاقتراحات العمال ذات الصلة بشؤون المؤسسة وسير العمل بها ، حيث أقرت نسبة (41,4 %) من عمال العينة، بأن المشرفين على تسيير المؤسسة محل الدراسة يتقبلون اقتراحات العمال والمرؤوسين التي تصب في فائدة المؤسسة،

في مقابل ذلك ، جاء رأي بقية أفراد العينة يمثلون (58,6%) لينفي هذه الفكرة ، على اعتبار أن المشرفين على تسيير المؤسسة أو مسؤوليها لا يتقبلون اقتراحات العمال ذات العلاقة والصلة بشؤون التسيير بالمؤسسة ميدان الدراسة ، وهو ما تؤكد قيمة المتوسط الحسابي المقدر قيمته بـ (1,59)، وكذا قيمة الانحراف المعياري (0,49) حول ميل العمال أحيانا لعدم الإجابة أو الإجابة برأي سلبي عند عدم تحقق المنفعة المرجوة.

- في نفس السياق أجمع أغلبية رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة ميدان الدراسة، أثناء المقابلات التي أجريت معهم، على فكرة أن مؤسستهم تأخذ بعين الاعتبار اقتراحات العمال لضمان السير الحسن بالمؤسسة، على غرار :

السيد/ رئيس مصلحة المحاسبة والمالية بالمديرية: الذي أكد خلال المقابلة التي أجريت معه بتاريخ 2024/02/25 على الساعة (15:15سا) مساءً، أن المؤسسة تأخذ بعين الاعتبار اقتراحات العمال في العديد من المرات من أجل الاستفادة من الخبرة المهنية للعمال وتماشيا مع الواقع الذي يفرض على المؤسسة تتمين دور واقتراحات العمال في مجال التسيير. وهذا ما ذهب إليها أيضا الاطار المكلف بالدراسات على مستوى قسم المحاسبة والتسيير.

أما السيد/ رئيس مصلحة الحسابات الكبرى : فقد أوضح خلال المقابلة التي أجريت معه بتاريخ 2024/04/14 على الساعة (11:00سا) صباحاً، بأن الأخذ باقتراحات العمال يتجسد من خلال تنظيم اجتماعات دورية يتم بموجبها طرح المشاكل والعراقيل والخروج بحلول مناسبة، وهذا ما أكد عليه أيضا السيد/ رئيس مصلحة صيانة الكهرباء خلال المقابلة التي أجريت معه بتاريخ 2024/07/02 على الساعة (14:00سا) زوالاً.

كذلك نجد السيدة/ رئيس قسم الموارد البشرية : التي اكدت هي الأخرى خلال المقابلة التي أجريت معها بتاريخ 2024/02/22 على الساعة (14:00سا) مساءً على أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة تأخذ باقتراحات العمال عن طريق لجنة المشاركة ونقابة العمال باعتبارها ممثلي العمال.

- أما السيد/ رئيس مصلحة الميزانية ومراقبة التسيير : فقد أوضح هو الآخر خلال المقابلة التي أجريت معه بتاريخ 2023/03/13 على الساعة (13:45سا) على أهمية الاخذ باقتراحات العمال بقوله " كل فكرة هادفة ومفيدة تعتبر مقبولة لدى المؤسسة بدليل نجاح عدّة مهندسين في تطوير برامج إلكترونية هي اليوم قيد الاستعمال في المؤسسة" على حد تعبيره.

تأسيسا لما سبق وبناء على رأي أغلبية افراد العينة المقدر بـ نسبة (58,6 %)، يمكن القول أن عملية المشاركة العمالية في التسيير بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة محدودة نسبيا، وإن كان هناك مجال للأخذ باقتراحات العمال فقد يكون محدود في بعض المسائل والقضايا ذات العلاقة بشؤون تسيير المستخدمين والخدمات الاجتماعية ، والتي يمارسها ممثلي العمال عن طريقة لجنة المشاركة أو مجلس العمال، كما هو معمول به ضمن اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة، كما لم تحدد تشريعات العمل لا سيما الواردة في القانون 11/90، أية أحكام تلزم صاحب العمل أو المشرف أو المسؤول على تسيير المؤسسة بضرورة الأخذ باقتراحات العمال في المسائل المتعلقة تسيير شؤون المؤسسة باستثناء تلك المسائل المتعلقة باقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الانتاجية، التدرج والتدريب المهني وإدارة الخدمات الاجتماعية، والتي تمارسها لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلي الإدارة والعمال، أما إذا اخذنا هذه المسألة من جانب العلاقات الانسانية وتنمية الموارد البشرية، والتي أساسها اشراك العمال في قضايا العمل والتسيير بالمؤسسة واعتبارهم جزء لا يتجزأ من خطط المؤسسة وسياساتها التسييرية ، فإن محدودية المشاركة العمالية وعدم الاهتمام باقتراحاتهم وأفكارهم في ميدان العمل يؤثر سلبيا على جود حياة العمل بالمؤسسة، في مقابل ذلك فإن مدى حرص المؤسسة على قبول اقتراحات العمال، والأخذ بأرائهم وأفكارهم بمحمل الجد لدى رسم الخطط وبرامج التسيير، كل ذلك من شأنه أن يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة لدى العمال ويرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي لديهم، ناهيك عن تنمية الشعور بالاعتراف والتقدير لديهم، وهذا ما تم الإشارة اليه وتوضيحه من قبل بعض أفراد عينة البحث من الذين كان لهم رأي إيجابي في هذه المسألة لدى مسألتهم عن شعورهم عندما يعمد المشرفين والمسؤولين على تقبل اقتراحات العمال.

04/مدى وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال في مجال اتخاذ القرارات الإدارية .

الجدول رقم: 53 يوضح مدى وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال في مجال اتخاذ القرارات الإدارية				
تبادل الآراء	التكرار	النسبة المئوية (%)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
نعم	39	35,14	1,65	0,48

		64,86	72	لا
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 54 من الاستمارة)

تبين الشواهد الاحصائية الواردة بالجدول أعلاه، أن (39 عاملا) من عينة البحث، من المجموع الكلي لعدد الباحثين المقدّر بـ (111 عاملا)، أي بنسبة مئوية تقدر بـ (35,14 %)، أكدوا على وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال في عملية اتخاذ القرارات الادارية بمؤسسة محل الدراسة، وذلك عن طريق التمثيلات النقابية ولجان المشاركة، ومن خلال الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والمسؤولين بالمؤسسة التي يتم بموجبها مناقشة نتائج العمل وتبادل الآراء والأفكار في مجال اتخاذ القرارات الادارية وهذا - حسب ما أفاد به بعض افراد العينة من الممثلين لهذا الرأي ، وكذلك بعض رؤساء المصالح والأقسام من الذين كان لهم نفس التوجه، في مقابل ذلك أقرّ 72 عاملا ، يمثلون نسبة (64,86 %) من أفراد العينة، عدم موجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال بخصوص اتخاذ القرارات الإدارية بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة، وهو ما تشير اليه قيمة الانحراف المعياري المقدرة بـ (0,48)، وقيمة المتوسط الحسابي المقدرة بـ (1,65)، من هنا يتضح لنا أن أغلبية أفراد العينة من العمال أجمعوا على عدم وجود مجال يسمح بالأخذ بآراء العمال أو المرؤوسين ومناقشتها في إطار متبادل مع آراء المديرين أو المسؤولين بمؤسستهم، اضافة إلى ذلك أفاد البعض من العمال بان القرارات الادارية تملئها القيادة العليا لمجمع سونلغاز على المستوى المركزي؛ وان كان هناك مجال يسمح بأخذ آراء العمال فانه يخص على الأغلب فئة الاطارات بالمؤسسة، من ذوي المؤهلات و الاختصاصات العلمية والمهنية في بعض المسائل المتعلقة بالقرارات الروتينية أو الفنية المتخصصة و المتعلقة بسير العمل بالمؤسسة، أما القرارات الحيوية فتكون في الغالب مسطرة من قبل الإدارة المركزية لمجمع سونلغاز، وبالتالي فإن مركزية اتخاذ القرارات الادارية بالمؤسسة محل الدراسة من شأنه أن يؤثر سلبا على جودة حياة العمل بالمؤسسة لعدم وجود مشاركة فعّالة للموارد البشرية بالمؤسسة في التسيير واتخاذ القرارات.

05/ قياس مدى تقييم العمال لعملية المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية .

الجدول رقم: 54 يوضح مدى تقييم مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادارية

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	النسبة المئوية (%)	التكرار	تقييم مشاركة العمال في اتخاذ القرار
1,22	2,18	38,74	43	ضعيف
		25,23	28	متوسط
		21,62	24	حسن
		8,11	9	جيد
		6,31	7	جيد جدا
		%100,0	111	المجموع

المصدر: مخرجات برنامج spss (السؤال رقم 55 من الاستمارة)

تبيّن المعطيات الاحصائية الواردة بالجدول السابق، مخرجات عملية تقييم العمال لجانب من الجوانب المهمة في بيئة العمل والمتعلق بالمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية، حيث كانت نتائج التقييم وفق الترتيب التالي: اعتبرت نسبة تقدر (38,74 %) من أفراد العينة، أن مجال مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادارية (ضعيف)، كما حكمت مجموعة ثانية من عينة البحث تمثل نسبة (25,23 %) على مستوى المشاركة العمالية في التسيير ب (المتوسط)، تليها مجموعة ثالثة من افراد العينة ا تقدر نسبتها ب-(21,62 %) التي حكمت على مستوى المشاركة العمالية في هذا الإطار ب (الحسن)، ثم تأتي المجموعة الرابعة المعبر عنها بنسبة (8,11 %)، وهي التي اعتبرت مستوى هذه المشاركة ب (الجيد)، أما في آخر الترتيب نجد المجموعة الخامسة التي تمثل نسبة (6,31 %) من افراد العينة، وهي المجموعة التي اعتبرت مستوى المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية (بالجيد جدا)، والمتأمل جيدا في قيمة النزعة المركزية (المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) يتضح جليا بأن هناك توزيع في آراء المبحوثين فمنهم من يؤكد بأنها جيدة ومنهم من أقر بعدم ذلك وهكذا.

تأسيسا لما سبق وبناء على المعطيات الواردة أعلاه، وتحديد الفروقات المتعلقة بتقييم مستوى المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية، يمكن القول أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار بالمؤسسة محل الدراسة مقبول ، لكنه لا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين، وقد يؤدي هذا المستوى من

المشاركة إلى تقليص الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وقتل روح المبادرة والابداع التي تعتبر من المقومات الأساسية في بيئة العمل التي تؤدي تحقيق جودة حياة العمل .

وفي ختام هذا المحور ، يمكن القول انه ، وبالرغم من أن أغلبية افراد عينة البحث اعتبروا عدم وجود مجال لمشاركة العمال في التسيير ، بحكم أن المؤسسة محل الدراسة لا تشجع مواهب العمال بسبب انسداد قنوات الاتصال بين العمال والمدير وكبح حرية الرأي التعبير ، ناهيك عن نقص التحفيز والتشجيع ، إلا أنه في مقابل ذلك رصدت نتائج الدراسة العديد من الآراء التي تفيد بوجود مجال يسمح للموارد البشرية بالمؤسسة بالمشاركة في التسيير واتخاذ القرار، من ذلك اقرار العديد من أفراد العينة بأن مؤسساتهم ملتزمة بالمهنية وذلك بمشاركة العمال في تسيير واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المؤسسة و مناقشة كل ما هو متعلق بسيرورة العمل، عن طريق الاجتماعات الدورية الخاصة بمناقشة مواضيع والعمل، والعمل كفريق واحد . ناهيك عن منح لجنة المشاركة مجموعة من الصلاحيات الواسعة المنصوص عليها ضمن القوانين المتعلقة بالعمل .

خلاصة

من خلال مناقشتنا لمحور المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار، يمكن القول أن مسألة المشاركة العمالية من المسائل الجوهرية في تسيير المؤسسات ، التي على أساسها تحدد مدى نجاعة المؤسسة في تحقيق فعاليتها التنظيمية، وتحقيق رفاهية مواردها البشرية وتحسين جودة حياة العمل، وباستعراضنا لما توصلت إليه نتائج دراستنا الميدانية لهذا المحور ، يمكن القول أن مجال المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية بالمؤسسة محل الدراسة محدود نسبيا، بالرغم من أن المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، كما أشارت المعطيات بعدم وجود مشاركة فعلية للعمال في ممارسة السلطة

عن طريق التفويض، على اعتبار أن القرارات الادارية تملئها القيادة العليا لمجمع سونلغاز على المستوى المركزي، وبالرجوع الى ما جاء في مضمون اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة، نجد أن طبيعة مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تنحصر فقط في بعض المسائل ذات العلاقة بتسيير شؤون العمال فقط والتي يمارسونها عن طريق مندوبيهم أو ممثليهم ضمن التنظيمات النقابية أو لجنة المشاركة، وهذا ما جعل مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود في نطاق ضيق ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين، وقد يؤدي ذلك المستوى من المشاركة إلى تقليص الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وقتل روح المبادرة والابداع بالرغم من أن هذه الجوانب ذات الاهتمام بالعلاقات الانسانية تعتبر من المقومات الاساسية في بيئة العمل التي تؤدي تحقيق جودة حياة العمل.

الفصل الثامن

تمهيد

- أولا - النتائج العامة ومدى أجابتها على تساؤلات الدراسة
 - ثانيا - مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات السابقة
 - ثالثا - مناقشة الدراسة في ضوء النظريات السوسيولوجية
 - رابعا - النتائج العامة للدراسة
- خلاصة الفصل

تمهيد :

يعتبر هذا الفصل ، الفصل الأخير من الدراسة ، كونه يتضمن النتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة ، بعد المعالجة الميدانية التي تم التطرق إليها في الفصول السابقة، حيث استعرض الباحث في هذا الفصل نتائج الدراسة ومناقشتها في ضوء الاسئلة الفرعية التي طرحتها الدراسة، ثم مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة التي شكلت مرجعية فكرية استندت إليها دراستنا الحالية ، ثم انتقل الباحث إلى مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات السوسيولوجية سواء الكلاسيكية منها أو المحدثّة التي شكلت التراث النظري الذي اعتمدت عليه الدراسة ، وفي الأخير عمد الباحث على صياغة النتائج العامة للدراسة.

أولا / النتائج العامة ومدى أجابتها على تساؤلات الدراسة

عطفا على ما سبق؛ ومن خلال دراستنا لموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية اين كانت الدراسة الأمبريقية بمؤسسة سونلغاز، تبين لنا أن تحقيق جودة حياة العمل في المؤسسة يأتي في إطار التكفل الامثل بالمورد البشري في العمل، من خلال الاعتماد على جملة من الأفكار والأساليب التسييرية وقف منهجية وترتيبات محددة ومخطط لها مسبقا، من شأنها أن تحقق رفاهية المورد البشري وتعزز شعوره بالانتماء إلى المؤسسة، وتضمن له كل مقومات الاستقرار والرضا الوظيفي، وهذا لن يحدث إلا من خلال تبني المؤسسة أو الهيئة المستخدمة توجهات استراتيجية فكرا وأسلوبا في تعاملها مع مواردها البشرية من أجل تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة وتحقيق اهداف المؤسسة بجودة عالية وبشكل مستمر من هنا جاءت دراستنا لهذا الموضوع بالاعتماد على جملة من الأبعاد الاساسية التي من شأنها تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية ، والتي يمكن قياسها في المؤسسة الاقتصادية من خلال جملة من النصوص القانونية المرتبطة بتشريعات العمل والممارسة المهنية في بيئة العمل.

- بالنسبة إلى التساؤل الفرعي الأول الذي تم طرحته الدراسة هو :

01/ كيف تؤمن مؤسسة سونلغاز بالطراف الصحة والسلامة والمهنية لمواردها البشرية في ظل

التقيد بالنصوص القانونية ومن خلال ممارساتها المهنية ؟

- توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

1- من بين اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة، هي أنه من بين اهم الخدمات التي تقدمها مؤسسة سونلغاز بالطراف لمواردها البشرية هي تلك الخدمات الصحية، حيث أكدت في هذا الإطار نسبة تقدر (92%) من أفراد عينة البحث على استفادتهم من الخدمات الطبية التي توفرها مؤسستهم، في اطار طب العمل، في مقابل ذلك نجد أن نسبة (7.21%) من العينة صرّحوا بعدم استفادتهم من هذه الخدمات الطبية، وهذا يعني أن أغلب العمال أقرّوا بأن مؤسسة سونلغاز (مديرية التوزيع بالطراف) تعمل على توفير الخدمات الطبية لعمالها، وأهم الخدمات الطبية التي تقدمها هذه المؤسسة حسب ما ذكره أغلبية أفراد العينة، هي المساهمة بضمان تكاليف الخدمات الطبية بنسبة 100% و المتعلقة بالفحوصات الطبية العامة والخاصة لا سيما طب الأسنان، والعيون، كما تشمل هذه الخدمات ايضا ذوي الحقوق بما فيها طب الاطفال، المساهمة

بنسبة 80% من التكاليف المتعلقة بالفحوصات الخاصة بالأشعة والراديو، والعمليات الجراحية، والتحاليل الطبية المخبرية المختلفة، بالإضافة إلى الخدمات الطبية الخاصة بطب العمل بصفة دورية، الاستفادة كذلك من الخدمات الطبية الخاصة بالأمراض الموسمية والمزمنة، الاستفادة من الخدمات الطبية كذلك التي يقدمها مركز الخدمات **FOSC** التابع لمجمع سونلغاز بالجزائر العاصمة وفروعه المتواجدة على مستوى النواحي والمديريات الموزعة عبر كامل التراب الوطني، كل هذه الخدمات الطبية التي تقدمها مؤسسة سونلغاز بالطارف، تدخل في إطار التكفل الامثل بالصحة والسلامة الجسدية والعقلية للمورد البشري في بيئة العمل، وكذا في إطار العمل والتقدير بالنصوص القانونية التي أقرها المشرع الجزائري في هذا الشأن، التي تقتضي بالتزام صاحب العمل بتوفير طب العمل للعمال بدون استثناء وبصفة دورية والزامية، على غرار ما جاء في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وعملا كذلك بما جاء في اتفاقات العمل الدولية، لا سيما الاتفاقية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمصادق عليها من قبل الجزائر، وكذا اتفاقية العمل العربية رقم رقم 06 المؤرخة في مارس 1976 ، التي تضمنت في فحواها العديد من المواضيع لا سيما ما تعلق منها بالمحافظة على صحة العمال ووقايتهم من أخطار العمل.

أظهرت نتائج الدراسة أيضا على أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعمل على توفير الخدمات الطبية لمواردها البشرية المتعلقة بطب العمل، وهذا ما أقرت به نسبة (88,29%) من افراد العينة، الذين أكدوا على أنهم يخضعون للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل بصفة دورية، مرة واحدة في السنة على الأقل، في حين ادعت نسبة (11,71%) من العمال الباحثين عدم تلقيهم للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل، وربما يعود إلى عدم التزام هؤلاء العمال انفسهم بالخضوع إلى الخدمات الطبية التي توفرها المؤسسة وبصفة اجبارية ، حفاظ على صحة العامل وعملا كذلك بتشريعات العمل النّاصة على توفير طب العمل ، لا سيما ما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 19 ماي 1993 المتعلق بتنظيم طب العمل، الذي حدد الإجراءات المتعلقة بالفحوصات الطبية وطب العمل ، والتي تقع على عاتق الهيئة المستخدمة.

3- أما بخصوص طبيعة بيئة العمل من حيث توفرها على شروط الصحة وخلوها من المخاطر المهنية، فقد توصلت الدراسة إلى ان المؤسسة محل الدراسة تعتبر بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، بتأكيد ما أفادت به نسبة (63,06%) من عينة البحث، وفي مقابل ذلك نفت نسبة

(36,94%) من عينة البحث هذه الفكرة ، معتبرين عدم توفر بيئة عملهم على شروط الصحة والوقاية من المخاطر المهنية، كما استنتجت الدراسة أن أغلبية أفراد عينة البحث من الذين اكدوا على أن بيئة العمل صحية وخالية من المخاطر، يرجع إلى طبيعة الأعمال والمهام التي يقوم بها هؤلاء العمال، والتي تكون عادة آمنة وبعيدة عن المخاطر المهنية كما هو الحال بالنسبة للعمال الاداريين وشاغلي المناصب الادارية، أما بالنسبة للعمال الذين كان لهم رأي مخالف ينفي وجود بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر ، فهي تعكس مجموعة العمال الذين يمارسون أشغال وادوار تشكل خطر على صحتهم و يكونوا فيها أكثر عرضة للعديد من المخاطر المهنية كما هو الحال بالنسبة لأشغال الكهرباء والغاز والعمل تحت الضغط العالي .

4- أظهرت كذلك نتائج الدراسة أهم الأخطار المهنية التي تتعرض لها الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بالطارف وفق الترتيب المحدد بناء على إجابات عينة البحث، حيث احتل الضجيج مقدمة الترتيب بنسبة (29,73%)، يليه التلوث بنسبة (22,52%)، فيما احتلت المرتبة الثالثة الروائح الكريهة نسبة اجابات قدرت (20,72%)، ثم تأتي الحرارة المرتفعة بنسبة (18,02%) من الاجابات تليها النفايات بنسبة (10,81%)، وفي المرتبة الاخيرة تضمنت أخطار أخرى كالصواعق الكهربائية بنسبة (1,80%) ، وان كانت هذه الأخطار التي قد يتعرض لها العمال بالمؤسسة محل الدراسة لم يعبر عنها سوى فئة قليلة من عينة البحث، الا أن هذا لا يمنع من وجودها في بعض أماكن وورشات العمل، والتي قد يشكل وجودها أو حدوثها خطر على صحة وسلامة بعض الموارد البشرية ، ويمكن أن تؤثر كذلك على مناخ العمل وعلى وتحقيق جودة الحياة والرفاهية في العمل.

5- أثبتت نتائج الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة ملتزمة بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية المتعلقة بالنظافة، الأمن وطب العمل، وكذا الحرارة والتهوية المناسبة، حيث أجمع أغلبية عمال العينة بنسبة تقدر بـ (84,68%) عن التزام مؤسستهم بتوفير شروط النظافة، ثم يأتي الأمن في المرتبة الثانية بنسبة (44,14%) من الاجابات، وطب العمل بنسبة (16,22%)، ثم الحرارة المعتدلة بنسبة (5,41%)، وفي الاخير التهوية المناسبة بنسبة (7,21%) من الاجابات (نتائج تحتمل أكثر من إجابة)، وهذا ما يفسر أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة جادة وملتزمة في توفير شروط الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية لا سيما ما تعلق منها بتلك المرتبطة بالنظافة والأمن وطب العمل، وهو ما يؤكد حرص المؤسسة على تطبيق القوانين والاجراءات المتعلقة

بالصحة والسلامة المهنية، لا سيما ما جاء في المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وهذا يدل كذلك على عمل المؤسسة كذلك في هذا الإطار بما نصت عليه الاتفاقية الجماعية للمؤسسة من حيث تأكيد التزامها بالمحافظة على أماكن العمل باستمرار في حالة النظافة، الوقاية الصحية والنقاء الضرورية لصحة العمال، وفي إطار مساعيها أيضا في توفير وسائل النظافة وغيرها من المعدات الأخرى التي تضمن نظافة العمال الفردية في أماكن العمل .

6- أوضحت نتائج الدراسة أن هذه المؤسسة تحرص على مراقبة مواردها البشرية من حيث التزامهم وتقيدهم بإجراءات الصحة المهنية، وهذا حسب ما أقر به أغلبية أفراد العينة بنسبة (72,97%)، في مقابل ذلك نفت نسبة (27,03%) من عينة البحث، كون التزام مؤسستهم بمراقبة عمالها للتأكد من تطبيقهم لإجراءات الصحة المهنية، وبترجيح رأي الأغلبية، يمكن القول أن المؤسسة حريصة على متابعة ومراقبة مدى تنفيذ مواردها البشرية لإجراءات الصحة المهنية حفاظا على صحتهم من كل الأضرار المهنية المحتملة، كما أوضح بعض أفراد العينة؛ الإجراءات المتخذة من قبل مؤسستهم في هذا المجال على غرار المراقبة الدورية التي يقوم بها المكلفين بهذا البرنامج من اطارات ومهندسي الأمن، تنظيم اجتماعات تحسيسية وتوعوية بصفة دورية تتضمن اجراء مراجعة دورية لإجراءات وتدابير الأمن والصحة المهنيين تحت اشراف مسؤولي الأمن وبعض اطارات المؤسسة، المداومة على النظافة التي تشمل العمال وكل الهياكل والمكاتب المتواجدة بالمؤسسة، اجبار العمال على التقيد بالبرتوكول الصحي وكل معايير الأمن والوقاية وتنظيم دورات تكوينية في هذا المجال، اجبارية خضوع العمال بدون استثناء للفحوصات والمعاينات الطبية واجراء التحاليل الطبية التي يقدمها طب العمل مع اتخاذ الاجراءات التأديبية في حالة عدم الامتثال أو الخضوع لهذه الخدمات الطبية، كما تجدر الإشارة هنا إلى أن كل هذه الاجراءات المتخذة من قبل المؤسسة ميدان الدراسة في مجال الصحة المهنية أكدت عليها تشريعات العمل الوطنية، على غرار ما نصت عليه المادة 07 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، المتضمنة واجبات العمال الأساسية، والتي من بينها أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والأمن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع و التنظيم، وأن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في إطار طب العمل أو مراقبة المواظبة¹.

¹- انظر أكثر: المادة 07 من قانون علاقات العمل 11/90.

7- أظهرت نتائج الدراسة أن المؤسسة محل الدراسة تعمل على توفير مستلزمات السلامة المهنية المختلفة لمواردها البشرية، وهذا حسب ما أفاد به أغلبية أفراد العينة بنسبة تقدر بـ(77,48%) في مقابل ذلك نفت نسبة (22,52%) من عينة البحث هذه الفكرة معتبرين عدم توفر هذه المستلزمات الخاصة بالسلامة المهنية على مستوى مؤسستهم، وفي هذا الإطار أوضح بعض أفراد عينة البحث أهم هذه المستلزمات التي توفرها مؤسستهم لضمان السلامة المهنية لمواردها البشرية والمتمثلة أساسا في: أدوات ووسائل الحماية المهنية المتعلقة القفازات، الخوذة، أحذية وألبسة الحماية والأمان، أقنعة التنفس والكمامات، أجهزة الإنذار والإطفاء؛ بالإضافة إلى توفير وسائل الحماية من السقوط والتكهرب ومستلزمات الوقاية ضد الصواعق الكهربائية أو الأضرار الناتجة عن حوادث العمل، لاسيما بالنسبة للعمال الممارسين لأشغال الكهرباء على مستوى الشبكات الكهربائية والغاز تحت التأثير العالي، كما أوضح بعض أفراد العينة كذلك أن مؤسستهم قد سخرت مصلحة بأكملها مهمتها الحفاظ على أمن وسلامة العمال من الأخطار المهنية لا سيما حفظ الأمن الداخلي والخارجي الذي يشمل كل وحدات وفروع المديرية، وتأتي مساعي المؤسسة محل الدراسة في توفير كل مستلزمات السلامة المهنية في إطار الحفاظ على سلامة مواردها البشرية من الأخطار المهنية، الشيء الذي من شأنه أن يساهم في ضمان جودة حياة العمل، وعملا كذلك بتشريعات العمل الدولية والوطنية النّاصة على التزام الهيئات المستخدمة بتوفير كل شروط السلامة المهنية للعمال العاملين تحت وصايتها، لا سيما اتفاقية العمل الدولية رقم 155 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبيئة العمل التي تمت الإشارة إليها سابقا والمصادق عليها من قبل الجزائر، وكذلك والاتفاقية رقم 187 الهادفة إلى تخفيف الأمراض والحوادث المهنية والحماية ضد مخاطر عمل معينة تتعلق أساسا بالقطاعات الاقتصادية، وكذا اتفاقية العمل العربية رقم 07 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، كما أن التزام ذات المؤسسة بتوفير مستلزمات السلامة المهنية لمواردها البشرية يأتي تنفيذا للتشريعات الوطنية الهادفة إلى ضمان السلامة المهنية للعمال في أماكن العمل، المتمثلة في القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، وكذا المرسوم التنفيذي رقم 91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، وكذلك التزام ذات المؤسسة

بموجب المادة 190 من اتفاقيتها الجماعية، بضمان حق استفادة العمال من ملابس العمل وملابس خاصة، أجهزة ، وترتيبات فردية وجماعية من أجل الحماية الضرورية لممارسة الوظيفة¹.

8- كما أوضحت نتائج الدراسة أن المؤسسة ميدان الدراسة تعتبر بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر، بدليل ما اقرت به نسبة (75,68 %) من عينة البحث لدى تقييمهم لمستوى توفر مستلزمات الأمان والوقاية من المخاطر المهنية بمؤسستهم، مفسرين ذلك بتوفر الامن الداخلي والخارجي بالمؤسسة الذي يتيح للعمال العمل بكل أريحية، توفر وسائل وأدوات السلامة والحماية من مخاطر العمل، الحملات التحسيسية والتوعية التي تقوم بها إدارة المؤسسة لفائدة عمالها للوقاية من الأخطار المهنية، ناهيك عن المراقبة الدورية والسهر على تطبيق التعليمات العامة والخاصة المتعلقة بالسلامة المهنية والوقاية من مخاطر العمل، في مقابل ذلك اعتبرت نسبة (24,32 %) من افراد العينة، على أنها بيئة غير آمنة وخطرة، مقدمين بعض الحجج والمتعلقة بنقص الرقابة ووسائل الحماية، التعرض لحوادث العمل ومخاطر التكهرب، مخاطر الغاز المتعددة وصعوبة التحكم فيها حسب شهادة بعض العمال الممارسين للأشغال التقنية المتعلقة بالكهرباء والغاز، التعرض لإصابات العمل التي تمس سلامة العمال الجسدية والعقلية التي تصل إلى حالات الوفاة والإعاقة الجسدية لا سيما في حالات عدم التقيد بمعايير السلامة والحماية العملية، حالات السب والشتم والاعتداء الجسدي والمعنوي التي يتعرض لها بعض عمال المؤسسة أثناء تعاملاتهم أو تواصلهم المباشر مع الزبائن، وأخذ برأي الأغلبية في هذا الإطار يمكن القول أن المؤسسة ميدان الدراسة حريصة على توفير وسائل السلامة والحماية المهنية من الاخطار المحتملة ، والتي تعتبر أحد الشروط الأساسية التي نصت عليها تشريعات العمل الدولية والوطنية المشار إليها سابقا التي تنص على التزام كل هيئة مستخدمة بالحفاظ على سلامة العمال و وقايتهم من كل الحوادث والأضرار المتصلة بالعمل أو التي تقع أثناءه، ويأتي هذا المسعى كذلك تجسيدا وعملا بما نصت عليه اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة لا سيما في ما ورد المادة 183 منها.

9- توصلت الدراسة كذلك إلى أن مستوى وقوع حوادث العمل بالمؤسسة ميدان الدراسة محدود نسبيا، حيث اقرت نسبة (68,47 %) من عينة البحث بعدم وقوع حوادث مرتبطة بالعمل سواء لهم او لغيرهم من الزملاء في العمل، في مقابل ذلك أفادت نسبة تقدر بـ (31,53 %) من عينة

1- انظر أكثر: المادة 190 من الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز بالشرق – سونلغاز - (وحدة الطارف نموذج)، الملحق رقم 05.

البحث بأنهم سجلوا وقوع حوادث عمل سواء لشخصهم أو لغيرهم من زملائهم في العمل، كما توصلت النتائج كذلك إلى تحديد فئة العمال الذين هم أكثر عرضة لحوادث العمل، من ذلك العمال اليدويين العاملين بأشغال الكهرباء والغاز، أو المتصلين بصفة مباشرة مع هذه الأشغال، كما رصدت كذلك نتائج الدراسة في هذا الإطار طبيعة حوادث العمل التي تقع بمؤسسة سونلغاز بالطارف، وتأتي في مقدمتها حوادث التكهرب والتعرض للصواعق الكهربائية والسقوط من الأعمدة الكهربائية، مختلف الحوادث المرتبطة بأشغال غاز المدينة، وحوادث المرور أثناء تنقلات العمال في مهمات العمل، والتي كانت نتائجها حالات وإفيات وإعاقات حركية مختلفة، كما أوضحت نتائج الدراسة أسباب وقوع هذه الحوادث المرتبطة بالعمل، وهي على العموم ناتجة عن عدم اتخاذ الإجراءات الأمنية اللازمة من قبل العمال أثناء تدخلاتهم المختلفة، بالرغم من أن المؤسسة تتعامل بكل صرامة مع هذه المواقف من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات القانونية المعمول بها والمنصوص عليها ضمن النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة.

10- كما أفادت النتائج كذلك بأن بهذه المؤسسة حريصة على مراقبة مدى تقيّد والتزام مواردها البشرية بإجراءات السلامة المهنية، حفاظا على سلامتهم الجسمية والنفسية من كل الأضرار والأخطار المهنية المحتملة، وهذا بتأكيد رأي أغلبية من أفراد عينة البحث، أي نسبة (69,37 %)، بالرغم من أن نسبة (30,63 %) من أفراد العينة كان لها رأي مخالف ينفي فكرة حرص المؤسسة على مراقبة عمالها من حيث تطبيقهم لإجراءات السلامة المهنية، كما أوضحت النتائج كذلك الجهود التي تقوم بها المؤسسة في هذا الإطار لضمان السلامة المهنية لمواردها البشرية على غرار توفير وسائل الحماية والوقاية من مخاطر العمل، الوقوف على طبيعة الأشغال ومراحل الانجاز ومدى تطبيق القواعد الأمنية، لا سيما بالنسبة للأشغال الحساسة والتي تشكل خطرا على سلامة الموارد البشرية، المراقبة الدورية و الفجائية للعمال في ورشات العمل للتأكد من مدى تطبيق التعليمات والتوصيات الخاصة بالسلامة المهنية ومخاطر العمل، تنظيم برامج تكوينية وحملات تحسيسية وتوعوية في مجال السلامة المهنية، ناهيك عن مهام لجان الصحة والنظافة والأمن التي تسهر على ضمان السلامة المهنية في بيئة العمل والعمل على تدوين الأخطار والسلبيات ومواطن القصور مع تحرير تقارير شهرية في هذا المجال.

11- أما بخصوص التكوين في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل، فقد توصلت الدراسة إلى أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعمل على تنظيم برامج تكوينية في هذا المجال، وهذا حسب ما

أفادت به نسبة (49,55 %) من عينة البحث من الذين أكدوا على كونهم قد تلقوا تكويناً في هذا المجال، ولكن في مقابل ذلك أقرت نسبة (50,45 %) من العمال المبحثن بعدم تلقيهم للتكوين في هذا المجال، كما أوضحت النتائج كذلك أهم عناصر الاستفادة من هذا التكوين والأهداف البيداغوجية التي سطرت من خلاله والتي أهمها، التعرف على سبل الوقاية من الاخطار المهنية وطرق تقديم الاسعافات الأولية للضحية في حالات التعرض لحوادث الكهرباء والغاز، التعرف على احتياطات وتدابير الأمن والسلامة من مخاطر الأشغال الكهربائية، التعرف على شروط وقواعد السلامة والامن الواجب اتخاذها والعمل بها في كل التدخلات المرتبطة بالعمل، التعرف على دور وسائل الامن والحماية في الوقاية من مخاطر الكهرباء والغاز وطرق استعمالها، كما يتم التكوين في هذا المجال على طريقتين، تكوين داخلي يتم تحت إشراف مسؤولي الأمن ومهندسي الوقاية والأمن على مستوى المؤسسة محل الدراسة، وتكوين خارجي يتم من خلال مراكز ومعاهد التكوين التابعة لمجمع سونلغاز على المستوى الجهوي والمركزي.

ومع ذلك فإنه وبالرغم من أن مؤسسة سونلغاز تعتبر من بين أكثر المؤسسات الاقتصادية التي تولي أهمية كبيرة للتكوين في مختلف الأدوار والتخصصات المهنية المتعلقة بالمهام والأعمال التي تقوم بها، إلا أنه وبالنسبة للتكوين في هذا المجال المتعلق بالوقاية والسلامة من المخاطر المهنية، لاحظنا أنها لم تولي أهمية كبيرة لهذا الجانب مقارنة بالتكوين في مجالات أخرى، على الرغم من أن التكوين في هذا الاختصاص يعتبر من الجوانب الجديرة بالاهتمام، كونه يتعلق بأمن وسلامة الموارد البشرية من المخاطر المهنية.

12- فيما يخص توفر التأمينات اللازمة الخاصة بحوادث العمل، أشارت المعطيات الميدانية أن نسبة (87,39 %) من أفراد العينة، أقرّوا بأن مؤسستهم توفر لهم التأمينات اللازمة المتعلقة بحوادث عمل، في المقابل يرى عدد آخر من المبحثن يمثلون نسبة (12,61 %) من عينة البحث، أن مؤسستهم لا توفر لهم التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل، وبترجيح رأي الأغلبية يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تسهر على ضمان التأمينات اللازمة لمواردها البشرية المتعلقة بحالات الإصابة بحوادث العمل، وهي تعتبر من الحقوق الأساسية للموارد البشرية التي تنمي الشعور بالاستقرار الوظيفي لديهم، وبهذا المسعى، يمكن القول أن هذه المؤسسة حريصة على ضمان التأمينات اللازمة لمواردها البشرية كمبدأ أساسي في العمل، (والتي تعتبر كأحد المعايير التي تؤدي

إلى ضمان جودة حياة العمل)، ومن جهة أخرى فهذا مؤشر يدل على أن هذه المؤسسة جادة في تقديدها بما نصت عليه اتفاقيات العمل الدولية والعربية في هذا الشأن، على غرار ما نصت عليه اتفاقية العمل العربية رقم 07، المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية ، والتي تضمنت بعض الأحكام الخاصة ، لا سيما تلك التي نصت على وجوب تأمين العمال من حوادث العمل والأمراض المهنية، وبالرجوع إلى تشريعات العمل الوطنية، نجد أن حرص المؤسسة محل الدراسة على توفير التأمينات اللازمة لعمالها، يأتي أيضا في إطار العمل بقانون علاقات العمل 11/90، في تجسيده لحقوق العمال المنصوص عليها في المادة 05 منه، و المتعلقة بخدمات الضمان الاجتماعي .

13- أفادت المعطيات الميدانية كذلك عن توفر الإضاءة المناسبة بأماكن العمل داخل المؤسسة، باعتبارها أحد الشروط الأساسية التي تضمن مناخ عمل جيد وظروف عمل مناسبة؛ وهذا بدليل ما أجمع عليه أغلبية افراد عينة البحث بنسبة تقدر بـ (84,68 %)، في مقابل ذلك يرى أقلية من أفراد العينة يمثلون نسبة (15,32 %)، أن الإضاءة ليست مناسبة في مكان العمل، وعليه يمكن القول أن درجة توفر الإضاءة بالمؤسسة محل الدراسة مناسبة جدا، باعتبارها أحد الشروط الأساسية في العمل، وأحد الظروف الفيزيائية الملائمة لخلق مناخ عمل جيد بالمؤسسة محل الدراسة، وهو ما يعتبر تجسيدا لما نصت عليه تشريعات العمل الوطنية ، التي تشترط على الهيئات المستخدمة ضمان توفير معايير السلامة المهنية في أماكن العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى فهو يساعد على تحقيق رفاهية الموارد البشرية وضمان جودة حياة العمل، ويساهم أيضا في رفع الانتاجية وضمان الأداء الجيد، لا سيما اذا ما لاحظنا عن طريق الملاحظة المباشرة أن ظروف الإضاءة بهذه المؤسسة مناسبة في جميع أماكن العمل، ومتوفرة بأحدث التقنيات و ذات النوعية الجيدة، التي تساعد على ضمان ظروف اضاءة مريحة للموارد البشرية .

14- أما بخصوص مدى التزام المؤسسة على الأخذ بالتدابير اللازمة لضمان شروط الأمن والحماية ضد الأخطار المهنية وفق ما يميله التشريع القانوني للعمل، أوضحت نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة أي نسبة (84,68 %)، يرون بأن مؤسستهم حريصة على العمل بهذه التدابير المتعلقة بالأمن والحماية من الأخطار المهنية، في حين جاء رأي بقية أفراد العينة أي بنسبة (15,32 %) مخالف ينفي فكرة اعتماد مؤسستهم على الأخذ والعمل بهذه التدابير الخاصة، كما أفادت المعطيات الميدانية أيضا بناء على المقابلات الموجهة التي أجريت مع رؤساء المصالح والأقسام بمؤسسة محل الدراسة، أن هذه الأخيرة وفي إطار التزامها بالقوانين وتشريعات العمل ذات

الاهتمام بالسلامة المهنية والوقاية من مخاطر العمل، فإنها تعتمد على تسخير كل الوسائل المادية والبشرية الكفيلة بضمان أمن وحماية الموارد البشرية من الحوادث والأخطار المهنية، كتوفير مستلزمات الحماية الفردية والجماعية المتمثلة في أحذية وألبسة الحماية، الخوذة والقفازات، وسائل الحماية من السقوط ، وكذا الاجتماعات التحسيسية والتوعوية التي تتم بصفة دورية في هذا المجال تحت اشراف لجنة الصحة والأمن بالمؤسسة، ناهيك عن برامج التكوين وامتحانات التأهيل التي يستفيد منها العمال وتؤهلهم لممارسة أشغال الكهرباء والغاز بكل أمان، وهذا دليل على أن هذه المؤسسة تعمل على الاخذ بالتدابير والاجراءات التي تملئها الاتفاقات والتشريعات القانونية للعمل التي تنص على الزامية تطبيق الهيئات المستخدمة لشروط الأمن والحماية التي تضمن سلامة العمال من الاخطار المهنية.

15- كما رصدت نتائج الدراسة أيضا آراء افراد عينة البحث لدى تقييمهم لمناخ العمل بالمؤسسة محل الدراسة، حيث وصفت نسبة (51,35 %) من أفراد العينة مناخ العمل بالعادي، كما اعتبره مجموعة من العمال يمثلون نسبة مئوية تقدر بـ (20,72%) من أفراد العينة، بأنه مناخ عمل مريح، وهناك نسبة ثالثة من افراد العينة قدرت بـ (11,71 %)، وصفته بالهادئ، كما ترى نسبة أخرى من العمال المبحثن تقدر بـ (16,22 %) بأن مناخ العمل داخل المؤسسة مضطرب، و بترجيح رأي الاغلبية في هذا الاطار يمكن القول أن مناخ العمل بالمؤسسة محل الدراسة، يعتبر مناخ عمل عادي، مريح وهادئ، الشيء الذي من شأنه أن يساهم بشكل فعال في ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

16- أما فيما يتعلق بحماية العمال من التهديدات المتصلة بالعمل أو التي يتعرض لها العمال بمناسبة العمل، افادت المعطيات الميدانية أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على حماية مواردها البشرية من كل التهديدات التي تمس سلامتهم المعنوية والجسدية، وهذا بناء على رأي أغلبية افراد عينة البحث بنسبة (79,28%)، في مقابل ذلك ترى الاقلية من افراد العينة، اي بنسبة (20,72%) بأن مؤسستهم لا تضمن لهم الحماية اللازمة من التهديدات التي قد يتعرضون لها بمناسبة أدائهم للعمل، موضحين بعض أنواع التهديدات التي تعرضوا لها، وموقف المؤسسة من ذلك، والتي كانت في اغلبها تتعلق بالسب والشتم والقذف من قبل الزبائن أثناء التدخلات والأشغال المتعلقة بصيانة وتركيب الكهرباء والغاز، أما بالنسبة للموقف المؤسسة من حالات الاعتداء التي يتعرض لها عمالها بمناسبة أدائهم لعمليهم، فقد أجمع الكثير من ضحايا هذه الاعتداءات بعمل

مؤسستهم في مثل هذه الحالات على اتخاذ الاجراءات الادارية والقانونية المعمول بها في هذا الشأن للدفاع عن العامل وتكليف الممثل القانوني للمؤسسة ليتولى مسؤولية الدفاع عن الضحية أمام الجهات القضائية، وهي كلها مؤشرات تدل على أن المؤسسة ميدان الدراسة تعمل على حماية مواردها البشرية من كل أنواع التهديدات التي قد يتعرضون لها أثناء العمل، كهدف أساسي يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يعتبر من أهم معايير تحقيق جودة حياة العمل، ويدخل أيضا في اطار عمل المؤسسة بأحكام قانون علاقات العمل 11/90، الواردة في المادة 06 منه، والتي جاء فيها أنه من بين الحقوق الأساسية للعمال،... احترام السلامة البدنية والمعنوية وكرامتهم¹.

17- كذلك فيما يتعلق بتقييم مستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية، رصدت نتائج الدراسة اجابات متفاوتة من حيث درجات التقييم، بناء على آراء أفراد عينة البحث، حيث اعتبرت نسبة (11,71 %) من أفراد العينة مستوى تطبيق هذه الشروط بالمستوى الضعيف، فيما اعتبرته نسبة ثانية من العمال المبحثين تقدر بـ (22,52 %) بالمتوسط، في مقابل ذلك حكمت نسبة (28,83 %) من عينة البحث على مستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة بالحسن، وهناك مجموعة أخرى من العمال المبحثين تقدر نسبتها المئوية بـ (27,03 %) وصفته بالجيد، أما العدد المتبقي من افراد العينة الذين يمثلون نسبة (9,91 %) فقد اعتبروا مستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة بالجيد جدا، ومن هنا يمكن القول أن أغلبية اجابات العمال المبحثين فيما يتعلق بتقييمهم لمستوى تطبيق هذه الشروط المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية كانت ايجابية واخذت مستويات مقبولة، ما بين المتوسط إلى الجيد جدا، تشمل في مجملها نسبة (88,29 %) من مجموع عينة البحث، ومن هذا المنطلق استنتجت الدراسة بناء على هذه الشواهد الإحصائية، أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية، كمبدأ أساسي تسعى من خلاله ذات المؤسسة إلى الحفاظ على صحة وسلامة مواردها البشرية، والذي يعتبر من بين أهم معايير ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة، ويأتي هذا المسعى كذلك تطبيقا وتجسيذا لما نصت عليه تشريعات العمل الدولية والوطنية فيما يخص بضرورة التزام الهيئات المستخدمة أو منظمات الأعمال بضمان توفير شروط الصحة والسلامة المهنية لعمالها و أخذ كل التدابير الكفيلة بحمايتهم و وقايتهم من المخاطر المهنية.

¹ - انظر اكثر المادة 06 من قانون علاقات العمل 11/90.

18- تشير نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة أي بنسبة (76,58%)، أكدوا على أن مؤسستهم تعمل على توعية عمالها بكل الوسائل المتاحة من أجل الوقاية من المخاطر المهنية، في مقابل ذلك تعتقد نسبة تقدر بـ (23,42%) من عمال العينة أن مؤسستهم لا تعمل على توعية عمالها في هذا المجال، وبناء على رأي الأغلبية في هذا الإطار، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعمل على توعية مواردها البشرية بكل الوسائل الممكنة من أجل وقايتهم من المخاطر المهنية المتصلة ببيئة العمل، وذلك باتباع مجموعة من الاساليب التوعوية المنتهجة من قبل ذات المؤسسة، من ذلك تنظيم اجتماعات تحسيسية وتوعوية بصفة دورية تحت اشراف لجنة النظافة والأمن، تتضمن شروحات حول اجراءات السلامة والأمن والوقاية من المخاطر المهنية، تقديم محاضرات ودروس نظرية وبرامج تكوينية حول السلامة والأمن والوقاية من حوادث ومخاطر العمل، توفير أدوات ووسائل الحماية والأمن والتذكير المستمر بضرورة استعمالها والتقيد بها، تنظيم تربية ونشاطات وأيام مفتوحة للتحسيس بحوادث العمل و المخاطر المهنية وطرق الحماية والوقاية منها، وضع إشارات للتنبيه وملصقات تتضمن إجراءات وتدابير السلامة والأمن وتحدد كذاك منافذ وطرق النجدة بكامل الأقسام والمصالح التابعة للمؤسسة.

وفي إجابة على السؤال الفرعي الأول، فقد أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة إلى حد ما على توفير شروط الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية وذلك من خلال:

- توفير الخدمات الطبية التي تقدمها في إطار طب العمل.
- توفير شروط النظافة والحرارة المعتدلة وكل الظروف الفيزيائية الأخرى لضمان بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر.
- ضمان السلامة المهنية لمواردها البشرية بدون استثناء عن طريق توفير كل وسائل وأدوات الأمن والحماية من الأخطار المتصلة بالعمل.
- مراقبة ومتابعة مدى تقيد الموارد البشرية بإجراءات الصحة والسلامة المهنية حفاظا على سلامتهم الجسمية والنفسية من كل الأضرار والأخطار المهنية.
- ضمان التأمينات اللازمة ضد حوادث وإصابات العمل المحتملة.

كل هذه الجهود والممارسات المهنية المتعلقة بالصحة والسلامة المهنية التي تقوم بها المؤسسة حقل الدراسة، تأتي متطابقة إلى حد ما مع اتفاقيات وتشريعات العمل الدولية والوطنية المتعلقة

بالصحة و السلامة المهنية وبيئة العمل، ومتطابقة أيضا مع الممارسات المهنية الهادفة إلى التكفل بالصحة والسلامة الجسدية والنفسية للموارد البشرية، الشيء الذي من شأنه أن يدعم جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة في شقه المتعلق بالصحة والسلامة المهنية .

* بالنسبة إلى السؤال الفرعي الثاني الذي طرحته الدراسة و هو :

هل تعتمد مؤسسة سونلغاز بالطارف على تحقيق العدالة في منح الأجور والمكافاة لمواردها البشرية في إطار العمل بالنصوص القانونية وضمن ممارستها المهنية ؟
فبخصوص هذا السؤال توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

01-أظهرت نتائج الدراسة، أن الأجر الذي يتلقاه المورد البشري بمؤسسة سونلغاز بالطارف يضمن مستوى معيشي لائق، وهذا حسب أقرّ به رأي الاغلبية من عينة البحث بنسبة تقدر بـ (64,86%)، وفي مقابل ذلك اعتبرت نسبة تقدر بـ (35,14 %) من العمال الباحثين أن الأجر الذي يتلقوه لا يوفر لهم مستوى معيشي لائق، ومن الممكن هنا تفسير هذا الاعتقاد لدى هؤلاء الباحثين، ممن يعتبرون أن الأجر المتحصل عليه لا يوفر لهم مستوى معيشي لائق، أنه يعود إلى كونهم ينتمون إلى فئتي عمال التنفيذ و التنسيق، والذين يتحصلون عادتاً على أجور اقل مقارنة بفئة الاطارات والبعض من فئة عمال التنسيق، من الذين يتحصلون على اجور مرتفعة بحكم مناصبهم وطبيعة أعمالهم وهو ما يضمن لهم مستوى معيشي لائق .

02- أما فيما يتعلق بطريقة صرف الأجور ، فقد أوضحت نتائج الدراسة، أنها تصرف لعمال المؤسسة بطريقة منتظمة، وبصفة شهرية، وهذا بناء على أقر به معظم أفراد العينة بنسبة تقدر (90,99 %)، ولو أن نسبة قليلة من العمال الباحثين تقدر بـ (9,01 %) يرون عدم صرف أجورهم بوتيرة منتظمة، من هذا المنطلق يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على صرف رواتب مواردها البشرية بطريقة منتظمة وبصفة شهرية، حيث أوضح كذلك اغلبية الباحثين في هذا الإطار، أن قسم الموارد البشرية يسهر على صب أجور العمال بوتيرة منتظمة كل شهر، وفي أجال ثابتة ومحددة بتاريخ يوم 12 من كل شهر، وهذا ما يؤكد بأن المؤسسة محل الدراسة حريصة في هذا الإطار على تجسيد ما نصت عليه تشريعات العمل فيما يتعلق بالدفع المنتظم للأجر، على غرار ما نصت عليه المادة 88 من قانون العمل 11/90، التي تشترط دفع الأجور لكل عامل بانتظام عند حلول أجل استحقاقه، وكذلك ما نصت عليه المادة 251 من الاتفاقية

الجماعية لمؤسسة سونلغاز والتي تعهدت بموجبها هذه الأخيرة على صرف الأجور المستحقة للعمال بصفة شهرية وفي الآجال المحددة .

03- وبخصوص مدى كفاية الراتب الشهري لسد المتطلبات أو الحاجات الأساسية للموارد البشرية فقد أجمع اغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (65,77 %) على أن رواتبهم الشهرية تكفي لسد متطلباتهم الحياتية، في مقابل ذلك أقرت نسبة (34,23 %) من العينة بعدم كفاية الراتب الشهري الذي يتلقونه لسد حاجياتهم الأساسية، وبناء على رأي الأغلبية في هذا الشأن، يمكن القول أن عمال مؤسسة سونلغاز بالطارف، يتحصلون على رواتب شهرية مقبولة تكفي لسد احتياجاتهم الأساسية من المأكل والمشرب، الملابس والمسكن ولو أن بعض العمال أفادو بأن رواتبهم الشهرية لا تكفي للحصول على مسكن بصيغة الملكية أو شراء سيارة للتنقل بها وتحقيق جانب من الرفاهية.

04- أما فيما يتعلق بتحديد مدى التوافق أو التناسب بين الجهد المبذول في العمل والأجر المستحق، فقد أجمع اغلبية أفراد العينة أي بنسبة مئوية تقدر بـ (60,36 %) على تناسب الأجر الذي يتقاضونه مع مستوى مجهوداتهم المبذولة في العمل، في مقابل ذلك أقرت نسبة (39,64 %) من العمال الباحثين بعدم توافق الأجور التي يلقونها مع مجهوداتهم المبذولة في العمل، هذا يعني أن معايير وأنظمة دفع الأجور بمؤسسة سونلغاز بالطارف تراعي لحد مقبول التوافق والتناسب ما بين قيمة العمل المؤدى وقيمة الأجور المستحقة.

05- كذلك بالنسبة لتحديد مدى توافق الراتب الشهري مع المستوى التعليمي والوظيفي لكل عامل، أظهرت النتائج أن هناك توافق كبير بين قيمة الراتب الشهري للعامل ومستواه التعليمي والوظيفي، وهذا بدليل ما أكد عليه معظم أفراد عينة البحث بنسبة (76,58 %)، في مقابل ذلك لكان للأقلية من العمال الباحثين أي بنسبة (23,42 %) رأي مخالف، مفاده عدم توافق قيمة رواتبهم الشهرية مع مستواهم التعليمي والوظيفي، حيث أوضح البعض منهم أن مؤسستهم لا تأخذ بعين الاعتبار في تحديد المعايير الخاصة بأنظمة الأجور، الشهادة أو المستوى الدراسي للعامل مقارنة بمؤسسات أخرى، وبترجيح رأي أغلبية العمال في هذا الشأن، يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة، تأخذ بعين الاعتبار في تصميمها لنظام الاجور بالمستوى التعليمي والوظيفي لكل عامل، لتحقيق التوافق والتناسب بين قيمة الاجر المستحق والمستوى التعليمي والوظيفي للمورد البشري.

06- أما فيما يتعلق بنظام التعويضات عن المهام الإضافية التي يقوم بها العامل، فقد أثبتت المعطيات الإحصائية أن نسبة (54,95%) من أفراد عينة البحث يرون أنهم يقومون بمهام أخرى غير المهام العادية المنوطة بهم، دون أن يتلقوا حياها على مقابل مالي، بالرغم من أن هذه النسبة من العمال لم تذكر أو تقدم توضيحات بخصوص المهام الأخرى التي يقومون بها دون حصولهم حياها على مقابل مالي أو اجر اضافي، في مقابل ذلك اقرت نسبة (45,05 %) بعدم وجود مهام أو اعمال أخرى يقومون بها لفائدة مؤسستهم دون أن يتلقوا حياها على عائد مالي كتعويض عن الساعات الإضافية، ومن هنا يمكن القول أن اغلبيّة أفراد عينة البحث صرّحوا بأنهم يقومون بأعمال أو مهام غير المهام العادية الواقعة على عاتقهم دون حصولهم حياها على عائد مالي اضافي كتعويض عن الساعات الإضافية، وهذا يعتبر مخالف للقوانين والتشريعات الوطنية المتعلقة بالعمل، التي أقرّها المشرع الجزائري في هذا المجال، و المتضمنة الأحكام الخاصة بحماية الاجور وتحديد العناصر المكونة للأجر الوطني الأدنى، لا سيما تلك التي حددها قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 81 منه، التي تعرضت إلى العناصر المكونة للمرتب والتي من بينها، التعويضات المدفوعة مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضّر والإلزامي بما فيه العمل الليلي¹، وهي نفسها الأحكام الخاصة بالأجور، التي جسّدت الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ميدان الدراسة في المادة 248 منها، وقد أضافت هذه المادة الأخيرة لما جاء في المادة 81 من القانون 11/90 الواردة أعلاه، المصاريف التي تحملها العامل جراء تبعية مهنية خاصة فرضت عليه.

07- كما تؤكد نتائج الدراسة أيضا عن وجود مستوى عال من الرضا لدى عمال مؤسسة سونلغاز بالطارف على قيمة الدخل المتحصل عليه، بدليل ما أجمع عليه معظم أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (75,68 %)، في حين أبدت نسبة (24,32 %) من العمال المبحّثين عدم رضاهم عن الدخل الذي يتحصلون عليه من مؤسستهم، موضحين الأسباب التي تقف وراء الشعور بعدم الرضا لديهم وأهمها: أن الأجور التي يتقاضونها تكفي فقط لسد الحاجيات الضرورية فقط ، ارتفاع نسبة الضريبة على الدفع، استقرار الراتب وعدم الزيادة في الأجور في ظل ضعف القدرة الشرائية للعامل، عدم توافق ساعات العمل والجهد المبذول مع الاجر المدفوع، وعليه فإن رأي

¹ - أنظر أكثر : المادة 81 من قانون علاقات العمل 11/90.

الاجلبية يؤكد بلوغ مستوى عالي من الرضا لدى أغلبية عمال المؤسسة عن الدخل أو الأجر الذي يتقاضونه بمناسبة العمل المؤدى، وهو مؤشر ايجابي يدل على أن مؤسسة سونلغاز بالطارف ، قد حققت معدلات مرتفعة من الرضا لدى مواردها البشرية حيال ما يحصلون عليه من دخل أو أجر .

08- أما بالنسبة لعدالة الأجور، أثبتت المعطيات الميدانية أن نسبة (74,77%) من عينة البحث، أقرّوا بأنهم يحصلون على اجور عادلة بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائهم في العمل، في مقابل ادعت نسبة تقدر بـ(25,23%) من العمال المبحثن عدم حصولهم على أجور عادلة مقارنة بغيرهم من زملائهم في العمل، وهذا دون تقديمهم لتوضيحات أو أسباب واضحة تدعم رأيهم هذا، وبترجيح رأي الأغلبية في هذا الإطار، يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة تراعي في توزيعها للأجور تحقيق مبدأ العدالة والانصاف، وهو من الشروط الأساسية التي لا بد من توفرها في منح وتوزيع الاجور، لما لهذا المبدأ من أهمية على نفسية الموارد البشرية ومدى تأثيره على الرفع من الروح المعنوية لديهم، وهذا دليل على التزام المؤسسة محل الدراسة وتقيدها بما أكدت عليه تشريعات واتفاقات العمل الدولية والوطنية، لاسيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، المتعلقة بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات عند تساوي قيمة العمل والمصادق عليها من قبل الجزائر، كذلك الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بمحض التمييز بين العمال، بالإضافة إلى ما نصت عليه كذلك المادة 14 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، المؤرخ في 21 أفريل 1990 .

09- في نفس السياق أثبتت نتائج البيانات الاحصائية، وجود مستوى عالي من الرضا لدى اغلبية أفراد عينة البحث عن الاجور التي يتلقونها من مؤسستهم، مقارنة بما يحصل عليه العمال في مؤسسات أخرى، حيث أكدت نسبة (68,47%) من العمال المبحثن، بأنهم يحصلون على أجور عادلة، مقارنة بما يحصل عليه غيرهم من العمال في مؤسسات أخرى، في حين اعتبرت نسبة تقدر بـ (31,53%) من أفراد العينة، عدم حصولهم على أجور عادلة مقارنة بما يحصل عليه العمال في مؤسسات أخرى، وعليه فإن أغلبية أفراد العينة أقرّوا بأنهم يحصلون على أجور عادلة مقارنة بما يحصل عليه العمال في مؤسسات أو هيئات مستخدمة أخرى، كما أبدى بعض رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة، خلال المقابلات التي أجريت معهم عن رضاهم التام على الأجور التي يحصلون عليها من مؤسستهم لدى مقارنتها بالأجور التي يحصل عليها غيرهم من العمال في

مؤسسات وهيئات مستخدمة أخرى، كل هذه المؤشرات الإيجابية من شأنها أن تؤدي إلى ضمان الاستقرار الوظيفي و الانتماء التنظيمي لدى الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، والرفع من مستوى الاداء لديهم، وبالتالي بلوغ مستويات متقدمة من التميز المؤسسي وتحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة .

10- أكدت نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة بنسبة تقدر (70,27%) أجمعوا على تناسب الاجر الذي يتلقونه مع الجهد المبذول في العمل، في مقابل ذلك اعتبرت نسبة (29,73%) من أفراد العينة عدم وجود تناسب بين الاجور المستحقة والجهد المبذول في العمل، وقد ارجع البعض منهم سبب ذلك إلى تقديمهم لأعمال وبذلهم لجهود أخرى خارجة عن نطاق مهامهم العادية دون الحصول حيالها على مقابل مالي اضافي، وبناء على رأي الأغلبية من أفراد العينة يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف، حريصة على تصميم نظام اجور يتوافق إلى حد كبير مع قيمة العمل، خصوصا اذا لاحظنا هذه المؤسسة قد تطرقت في اتفاقيتها الجماعية إلى بعض الأحكام المتعلقة بالأجر، والواردة في المادة 248 التي تنص على حق العامل في الأجر مقابل العمل المبذول، الذي يتقاضى بموجبه مرتبا يتألف من الأجر القاعدي المناسب للوظيفة التي يشغلها العامل، ومختلف التعويضات المرتبطة بالعمل¹، وكذا العلاوات المختلفة التي تعرضت لها ذات الاتفاقية الجماعية، لا سيما تلك المرتبطة بالعمل الفردي، وعلاوات التشجيع والعمل المضمر، من جهة أخرى فإن هذه الأحكام المتعلقة بأجرة العامل المذكورة أنفا، الواردة باتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة، تأتي تجسيدا لما نص عليه المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 81 منه، ومن هذا المنطلق فإن مدى تأكيد عامل مؤسسة سونلغاز بالطارف على أن الاجر الذي يتلقونه بتناسب مع جهدهم في العمل، انما يدل على حالة من حالات الرضا عن العمل والأداء الوظيفي، والتي من شأنها أن تكون من اهم المبادئ المساهمة في تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

11- أما فيما يتعلق بالتحفيز والمكافأة في العمل، فقد أوضحت المعطيات الميدانية أن نسبة تقدر بـ (57,66%) من العمال المبحثن أفادوا بأن مؤسساتهم تعمل على تحفيزهم ومكافأتهم في العمل، في مقابل ذلك أقرت نسبة (42,34%) من باقي أفراد العينة عدم تحفيزهم ومكافأتهم في العمل،

¹ - انظر أكثر: المادة 248 من اتفاقية العمل الجماعية السابق ذكرها، (الملحق رقم 05).

وبالرغم من أغلبية أفراد العينة اعتبروا أن مؤسستهم تعمل على تحفيزهم ومكافاتهم في العمل، أي بنسبة (57,66 %)، إلا أن هذه النسبة تبقى محدودة ولا تعبر عن المؤشر الكافي الذي يمكن من خلاله الحكم على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد في إطار تسييرها لمواردها البشرية على أنظمة حوافز ومكافآت فعّالة تمس جميع الموارد البشرية بمختلف فئاتهم وطبيعة أعمالهم، بالرغم أن المؤسسة محل الدراسة التزمت في إطار اتفاقيتها الجماعية على تحديد بعض العلاوات التي تمنح للعمال، والتي تعتبر كشكل من أشكال المكافئة والتحفيز، مثل العلاوات الفردية التي تمنح في شكل أجور نظيرة المجهودات الإضافية المقدمة من قبل العامل و مساهمته في تحقيق الأهداف وبرامج العمل المسطرة داخل مجموعات العمل، الراحة التعويضية، وعلاوات التشجيع التي تعتبر كمكافأة عن النتائج الاقتصادية للشركة في كل ما تحمله هذه النتائج من معنى الفائض أو الربح في الانتاجية أو التحسن في التسيير.

12- وفي نفس السياق المرتبط بمسألة التحفيز في العمل، رصدت نتائج الدراسة طبيعة أنواع التحفيز الأكثر ممارسة وعملا بها من قبل المؤسسة، حيث أقرت نسبة (14,41 %) من عينة البحث، أن التحفيز والمكافأة في العمل يعتمد على الجوانب المادية، وهي نسبة متساوية مع عدد آخر من العمال الباحثين الذين أقرّوا بأن التحفيز والمكافأة في العمل يعتمد على الجوانب المعنوية (14,41 %) ، في حين أكدت نسبة (28,83 %) من العمال الباحثين بأن التحفيز والمكافأة في العمل تجمع بين الجوانب المادية والمعنوية معا، في مقابل ذلك فإن بقية أفراد العينة لمعبر عنهم بنسبة تقدر ب (42,34 %) كان لهم رأي مخالف ، ينفي فكرة تحفيزهم ومكافاتهم في العمل، من هذا المنطلق يمكن القول أن أغلبية افراد العينة أكدوا على أن مؤسستهم تعمل على تحفيزهم ومكافاتهم في العمل، فمنهم من اعتبر بأن التحفيز يعتمد على الجوانب المادية ومنهم من أكد على الجوانب المعنوية، ومنهم من أجمع على أن التحفيز والمكافأة في العمل يشمل الجوانب المادية والمعنوية معا، وعليه فإن مدى حرص المؤسسة محل الدراسة على تحفيز ومكافأة مواردها البشرية ماديا ومعنويا، فهذا يعني الوصول إلى معدلات مقبولة من الرضا عن العمل والأداء الوظيفي لدى مواردها البشرية، الذي يعتبر من المبادئ والأسس الكفيلة بتحقيق رفاهية الموارد البشرية و الوصول إلى مرتبة الجودة في الحياة الوظيفية للموارد البشرية.

13- كذلك وفي ما يتعلق بتدخلاتك العمال المنفذة خارج أوقات العمل، أفادت نتائج الدراسة أن نسبة (62,16%) من العمال المبحثن أكدوا عدم حصولهم على مكافآت تتعلق بأعمالهم المنفذة خارج أوقات العمل، والتي تدخل ضمن ساعات العمل اضافية، في حين نجد أن نسبة (37,84%) من عينة البحث أقرّوا بأن مؤسساتهم تقوم بمكافأتهم عن المهام المنفذة خارج أوقات العمل القانونية، وبناء على رأي الأغلبية، يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة لا تعمل على مكافأة مواردها البشرية عن المهام أو التدخلات المنفذة خارج أوقات العمل بالشكل المطلوب قانونا، وهي تلك المهام التي قد تدخل ضمن ساعات العمل الاضافية والعمل التناوبي والعمل الالزامي ... الخ والتي بمقتضاها يتحصل العامل على تعويضات تدفع في شكل أجور أو مكافآت أخرى، نظير تلك المهام الموكلة للعامل خارج أوقات العمل القانونية ، وهي نفسها الاحكام التي حددها المشرع الجزائري في قانون علاقات العمل 11/90 في المادة 81 منه، ونصت عليها كذلك اتفاقية العمل الجماعية لمؤسسة سونلغاز .

14- أوضحت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ(77,48%) أكدوا على أن مؤسساتهم ملتزمة بدفع العلاوات لعمالها حسب القوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال، في حين اعتبرت نسبة (22,52%) من العمال المبحثن عدم التزام مؤسساتهم بدفع العلاوات لعمالها، وبناء على رأي الأغلبية في هذه المسألة، يمكن الحكم على أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة حريصة على التزامها بدفع العلاوات لمواردها البشرية وفق التشريع والتنظيم المعمول به، والمتعلق بمجموعة القواعد والأحكام الخاصة بدفع العلاوات، والتي نصت عليها تشريعات العمل، لاسيما تلك أقرها المشرع الجزائري ضمن المرسوم التنفيذي رقم 15-59، المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، في المادة 02 منه، وكذلك ما نصت عليه المادة 81 من القانون 11/90 في تحديدها لمكونات المرتب، أو ما نصت عليه كذلك المادة 248 من الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ميدان الدراسة في تحديدها لمكونات الراتب وأجرة العامل بما فيها العلاوات المختلفة.

15- أظهرت نتائج المعطيات الميدانية كذلك أن أغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (82,88%)، أكدوا على أن مؤسساتهم تأخذ بمبدأ المعاملة بالعدالة والانصاف في تحديد الأجور والمكافأة، في مقابل ذلك اعتبرت بنسبة تقدر بـ (17,12%) من عينة البحث بأن إدارة المؤسسة لا تعتمد في تعامل مع مواردها البشرية على أساس العدالة والانصاف في هذا المجال، مفسرين

ذلك باعتماد ادارة المؤسسة في هذه المسألة على الفروقات الفردية والمحابة والعلاقات الشخصية، وبترجيح رأي الأغلبية، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف، تعتمد في تحديدها لنظام الأجور والمكافآت على أسس العدالة والأنصاف، كما أشار بعض رؤساء المصالح والأقسام بالمؤسسة خلال المقابلات التي أجريت معهم، إلى مجموعة من المعايير والتنظيمات التي تعتمد عليها مؤسسة سونلغاز في تحديد الأجور والمكافآت والمتمثلة أساسا في: العقود والأعراف الوطنية والدولية، الاخذ بمبدأ الاقدمية في العمل، الشهادات المتحصل عليها، التقييط لمستوى المردودية وتقييم النتائج السنوية، وهذا ما يؤكد كذلك حرص المؤسسة ميدان الدراسة على العمل بتشريعات العمل الدولية والوطنية، المتضمنة الأحكام الخاصة بالأجور، لاسيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين 17 و 84 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90.

16- توصلت كذلك نتائج الدراسة إلى أن أغلبية افراد عينة البحث بنسبة تقدر بـ (88,29 %) أكدوا على أن القوانين المعمول بها في مؤسستهم والواردة ضمن اتفاقية العمل الجماعية، تحدد فعلا القواعد المتعلقة بنظام الأجور والمكافآت، في مقابل نفت نسبة (11,71%) هذه الفكرة، وبناء على رأي الأغلبية يمكن القول ان مؤسسة سونلغاز بالطارف تعتمد في تحديدها لنظام الأجور والمكافآت على مجموعة من القوانين والأحكام، وهي في الغالب مستمدة من القوانين التي نص عليها المشرع الجزائري والبعض منها مستمد من اتفاقات العمل الدولية.

17- أظهرت كذلك نتائج الدراسة، الدراسة أن أغلبية أفراد العينة بنسبة تقدر بـ (60,36%)، أكدوا بأنهم على إطلاع بالقوانين والقواعد المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت، في مقابل ادعت نسبة (39,64 %) من العمال المبحثين، بعدم اطلاعهم على هذه القوانين والقواعد المتعلقة بالأجور وعليه وبالرغم من أن هذه القواعد والقوانين المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت، قد جسدتها اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة، وواجب الالتزام بها يقع على عاتق الهيئة المستخدمة، كما تم التنويه اليه سابقا، إلا أن الاطلاع عليها، أمر واجب الالتزام به من قبل كل عمال مجمع سونلغاز دون استثناء، حتى تكون لكل عامل دراية كاملة بما له من حقوق أساسية يلتزم بها صاحب العمل أو الهيئة المستخدم ، ويحميها القانون بموجب تشريعات و نصوص قانونية محددة، و ما عليه أيضا من واجبات أو التزامات لا بد من التقيد بها أمام الهيئة المستخدمة.

18- وفي آخر هذا المحور، رصدت نتائج الدراسة مجموعة من الاقتراحات التي رفعها بعض عمال عينة البحث بخصوص إعادة النظر في نظام دفع الأجور والمستحقات المالية المختلفة وأهمها:

- الرفع من قيمة الأجور بنسبة 20% ، و التقليل من نسبة الاقتطاعات على الدفع .
 - استحداث علاوة العمل الإضافي الخاص بعمل اللجان .
 - نبذ ممارسات التمييز بين العمال على أساس التدرج الوظيفي والتصنيف المهني .
 - إعادة مراجعة المنظومة الخاصة بالأجور والعلاوات بما يتوافق والمكانة المرموقة للمؤسسة وطنيا باعتبارها مؤسسة رائدة في مجال الطاقة .
 - المراجعة الدورية لمستوى الأجور، و الزيادة في الاجر القاعدي والعلاوة الثنائية .
 - الرفع من قيمة المنح واستحداث أخرى جديدة لتحفيز العمال أكثر على العمل.
- بعد عرضنا للنتائج العامة المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني من الدراسة ، تبين لنا أنها تمثل مؤشرات ايجابية تقيد بوجود أنظمة أجور ومكافآت فعالة بمؤسسة سونلغاز بالطارف، قائمة على تبني هذه الاخيرة لمجموعة المعايير و المبادئ المتعلقة ب :
- منح الأجور بوتيرة منتظمة ومتناسبة إلى حد كبير مع الجهد المبذول في العمل .
 - العمل على تصميم أنظمة أجور تكفي لسد الكثير من المتطلبات والحاجات الاساسية و الحياتية لمواردها البشرية .
 - العمل على تحقيق التوافق والتناسب بين قيمة الاجر المستحق والمستوى التعليمي والوظيفي للمورد البشري.
 - تحقيق المساواة في الأجور بين العمال عند تساوي قيمة العمل.
 - الاعتماد على أنظمة تحفيز ومكافآت تسمح لمعظم الموارد البشرية بتحقيق العديد من المكاسب المادية والمعنوية.

كل هذه الجهود والممارسات المهنية المتعلقة بالأجور والمكافآت المطبقة من قبل المؤسسة حقل الدراسة، سمحت إلى حد ما بضمان مستوى معيشي لائق لمواردها البشرية، وأدت إلى تحقيق معدلات مرتفعة الروح المعنوية و الرضا الوظيفي لديهم، لاسيما إذا علمنا أن هذه المؤسسة تستند في هذا الإطار على مجموعة من النصوص القانونية، المتضمنة القواعد والأحكام المتعلقة بأنظمة الاجور والمكافآت، والتي تحمي حقوق العامل المتعلقة بالأجور والمكافآت وتضمن العدالة والمساواة في توزيعها، الشيء الذي من شأنه أن يساهم تحقيق رفاهية الموارد البشرية، ويدعم مستوى تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية في شقه المتعلق بعدالة الأجور والمكافآت .

* بالنسبة إلى السؤال الفرعي الثالث الذي طرحته الدراسة و هو :

هل توفر المؤسسة محل الدراسة فرص للتقدم لمواردها البشرية وفق الاجراءات القانونية المطلوبة والممارسات المهنية المتبعة ؟

فبخصوص هذا السؤال توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

01- فيما يخص الترقية في العمل، أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن أغلبية افراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (69,37%) قد حصلوا على الترقية خلال مسارهم المهني، فيما تفاوتت عدد مرات الحصول عليها من مرة واحدة (01) او مرتين (02) إلى ثلاثة (03) و أربعة (04) مرات، ومنهم من تحصل على الترقية لمرات متعددة بحكم الأقدمية في العمل أو المنصب، في مقابل ذلك كانت اجابات نسبة (30,63%) من عمال العينة بـ لا تنفي فكرة حقيقة حصولهم على ترقية مهنية، مرجعين ذلك لعدة أسباب منها عدم بلوغ الأجل القانونية التي تمكنهم من الحصول على الترقية أو التقدم في المناصب، وهذا بحكم حداثة توظيفهم، كما اوضحت المعطيات الميدانية الاسس التي تعتمد عليها مؤسسة سونلغاز في الترقية أو التنقل إلى رتب أو مناصب أعلى، وتأتي في مقدمتها الاقدمية في العمل، الترقية على أساس الشهادة، الترقية على اساس التكوين، وهناك معايير أخرى تعتمد عليها ادارة المؤسسة في الترقية على غرار المشاركة في الامتحانات، الترقيات، اثبات الكفاءة والمردودية الفردية. وعليه يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة تولي أهمية كبيرة لموضوع الترقية المهنية والتقدم في المناصب لفائدة مواردها البشرية باعتبار أن ترقية في العمل من الحقوق الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري في القانون 11/90 في المادتين 06 و 61 منه، وكذلك عملا بما جاء في الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة من أحكام تتعلق بالترقية والتنقل، ومن جهة أخرى تعتبر كأحد الخطط الاستراتيجية الهامة التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين نوعية الأداء لدى الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة ناهيك عن الرفع من الروح المعنوية لديهم بما سياهم في ضمان جودة حياة العمل.

02- أظهرت نتائج الدراسة الميدانية، أن نسبة (45,05%) من العمال المبحثن أكدوا على أن الطرق التي تتبعها إدارة المؤسسة في الترقية موضوعية، كما اعتبرت نسبة اخرى من العمال

المبشرين تقدر بـ(42,34 %) بأن الطرق المتبعة في الترقية موضوعية إلى حد ما، في مقابل ذلك اعتبرت نسبة تقدر (12,61 %) من عمال العينة الطرق المتبعة في الترقية ب غير موضوعية، وبترجيح رأي الاغلبية في هذا الإطار يمكن القول أن الطرق أو الأسس التي تتبعها مؤسسة سونلغاز بالطارف في مجال الترقية والتنقيط تتصف بالموضوعية، و تستند إلى الشروط المعمول بها في هذا المجال ، والتي تحددها الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة، وعليه فإن مدى اعتماد المؤسسة محل الدراسة على معايير وأسس موضوعية في الترقية والتقدم في الرتب والمناصب ، فإن هذا من شأنه أن يرفع من مستويات الرضا الوظيفي لدى مواردها البشرية ويعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة ويمكن اعتباره كمؤشر هام يساهم في تحقيق جودة حياة العمل .

03- أكدت كذلك نتائج المعطيات الإحصائية الميدانية، أن أغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (70,27 %) أجمعوا على أن مؤسستهم تعتمد على مبادئ تحقيق العدالة في منح فرص الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، في مقابل ذلك اعتبرت نسبة أخرى من العمال تقدر بـ (29,73 %)، من العينة البحث، بأن الطرق التي تتبعها مؤسستهم في منح فرص والترقية والتقدم لا تقوم على أسس عادلة، وإنما تعتمد على المحاباة و المحسوبية والعلاقات الشخصية على حد تعبير البعض منهم، وبناء على رأي أغلبية أفراد عينة في هذه المسألة، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعتمد على طرق وأسس العدالة في منح فرص الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، وهذا يعتبر تجسيدا لما نصت عليه تشريعات العمل التي تنص على حق العامل في الحصول على الترقية في العمل متى توفرت الشروط والمعايير المعمول بها في هذا الشأن، وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه، والتي يحددها النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية للهيئة المستخدمة، كما أنه وباعتماد مؤسسة سونلغاز بالطارف على مبادئ العدالة والمساواة في منح فرص الترقية والتقدم في العمل، تكون قد جسدت أحد المعايير أو الأبعاد الأساسية لتحقيق جودة حياة العمل لمواردها البشرية.

04- في نفس السياق أشارت نتائج الدراسة إلى وجود قواعد واضحة وشفافة للتقدم في الرتب والترقية في المناصب بالمؤسسة ميدان الدراسة، بدليل ما أقر به نسبة (65,77 %) من العمال المبشرين، في مقابل ذلك كانت اجابات انسبة (34,23 %) من أفراد العينة ب لا تنفي فكرة وجود قواعد واضحة وشفافة في هذا المجال، وتأسيسا لأري الأغلبية يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز

بالطراف تعتمد في منحها لفرص التقدم والترقية في المناصب على قواعد واضحة وشفافة، تستجيب لما يمليه القانون الداخلي والاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ميدان البحث.

05- كما تشير نتائج الدراسة إلى أن أغلبية العمال المبحّثين أي بنسبة (55,86%) أكّدوا بأنهم على إطلاع بهذه القواعد المتعلقة الترقية والتقدم في المناصب، وفي مقابل ذلك كانت اجابات نسبة (44,14%) بـ لا تنفي حقيقة كونهم مطلعين على هذه القواعد، وعليه يمكن القول أن اغلبية أفراد العينة على اطلاع بهذه القواعد المتعلقة بالترقية، بالرغم من عدم وجود فارق جوهري لدى مقارنة هذه النسبة، بنسبة العمال الذين أبدوا رأيهم بالنفي (لا)، ويمكن تفسير ذلك بان العديد من الموارد البشرية بالمؤسسة حقل الدراسة غير مهتمين بالاطلاع على هذه القواعد والتي يحددها النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية، أو ربما يرجع السبب إلى عدم وجود قواعد ومعايير واضحة ومحددة للترقية تحول دون تمكّن الموارد البشرية بالمؤسسة من الاطلاع عليها، أو أن يكونوا على دراية بها.

06- كذلك فيما يتعلق بالتربصات المهنية التي تعتبر أحد الآليات التي يتم بموجبها منح فرص الترقى والتقدم بالمؤسسة ميدان الدراسة، أشارت المعطيات الميدانية أن نسبة (58,56%) من أفراد العينة تحصلوا على تربصات مهنية خلال مساره المهنى، في مقابل ذلك نفت نسبة (41,44%) من العمال المبحّثين هذه الفكرة ، بتأكيدهم على عدم استفادتهم من أي تربصات مهنية، وبالرغم من ان نسبة العمال من الذين استفادوا من التربصات المهنية تمثل نسبة الأغلبية من افراد العينة، فإن نسبة العمال الذين لم يستفادوا من التربصات، والمعبّر عنها تقدر بـ (41,44%) تعكس عدد لا يستهان به من العمال، اذا ما اخذنا بعين الاعتبار دور التربصات المهنية بالنسبة للعمال، والتي قد تساهم في تعزيز المؤهلات العلمية والمهنية للموارد البشرية وبالتالي تمكّنهم من الحصول على فرص للترقية والتقدم في المناصب، بالرغم من عدم وجود قواعد واضحة ترجح دور التربصات كأحد الشروط الواجب توفرها في الترقية، كما أن الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة لم تتضمن في فحواها بعض القواعد أو الأحكام التي تؤكد على أحقيّة العامل في حصوله على تربصات مهنية خلال مساره المهنى، وربما أن هذه التربصات تكون مقتصرة على بعض الفئات العمالية ذات المستويات والمؤهلات العلمية والعملية المطلوبة في مهن معينة، دون تعميمها على جميع العمال باختلاف مناصبهم وطبيعة أعمالهم.

07- أما فيما يتعلق تحديد الأسس المعتمدة من قبل ادارة المؤسسة في منح فرص الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، فقد اثبتت المعطيات الإحصائية الميدانية أن نسبة (45,05%) من أفراد عينة البحث اعتبروا ان الترقية تتم على أساس التكوين ، وهي نسبة متساوية مع عدد آخر من العمال المبحثن بنسبة (45,05%)، الذين اعتبروا أن الترقية تعتمد على أساس الأقدمية في العمل، في حين رجحت نسبة ثالثة تقدر بـ (8,11%) بأن الترقية تتم على أساس المؤهلات المهنية، بينما اعتبرت نسبة تقدر بـ(1,80%) من بقية افراد العينة أن الترقية تتم على أساس التربصات المهنية، كما ذكر بعض أفراد عينة البحث معايير اخرى يتم على أساسها الارتقاء في الرتب والمناصب، كالمشاركة في المسابقات و الشهادات المتحصل عليها، وتأسيسا لما سبق نجد أن أكثر المعايير أو الأسس التي تعتمد عليها المؤسسة محل الدراسة في منح فرص الترقية والتقدم في المناصب تشمل التكوين والأقدمية في العمل، وهذا ما اوضحته كذلك بعض المواد الواردة في فحوى الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة ميدان الدراسة، التي أولت أهمية كبيرة للتكوين، واعتبرته من أولى أولويات الاستثمار للمؤسسة لتثمين وتطوير مواردها البشرية ورفع مستوى التأهيل والكفاءة المطلوبة ، وعلى هذا الأساس فإن مدى اهتمام مؤسسة سونلغاز بالترقية في العمل بالاعتماد على طرق وأسس واضحة في ذلك، كالتكوين والأقدمية في العمل، فإن هذا من شأنه أن يساهم في تنمية مواردها البشرية وتحسين مؤهلاتهم المهنية لشغل مناصب ورتب أعلى في السلم الهرمي، الشيء الذي من شأنه أن يساهم في تحقيق جودة حياة العمل بالمؤسسة .

وفي الاجابة على السؤال الفرعي الثالث بناء على النتائج التي تم التوصل عليها ، يمكن القول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف، وفي إطار سياستها وخططها الاستراتيجية الهادفة إلى التكفل الامثل بمواردها البشرية، فإنها قد أولت أهمية كبير لموضوع الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، باعتبار أن الترقية في العمل من الحقوق الجوهرية التي أقرها المشرع الجزائري في القانون 11/90، وكذلك عملا بما جاء في الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة، من أحكام تتعلق بالترقية والتثمين، حيث افادت نتائج الدراسة ما يلي:

- حصول أغلبية عمال المؤسسة على فرص للترقية من مرة واحدة إلى عدة مرات كل حسب مساره المهني ومؤهلاته التي تسمح له بالحصول عليها، وذلك حسب الشروط والمعايير المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة والتي نصت عليها القوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال.
- العمل على النقيض بمبادئ العدالة والمساواة في منح فرص الترقية والتي قوامها الموضوعية ووجود قواعد واضحة شفافية تمكّن الموارد البشرية من الاطلاع عليها .

- اعتماد المؤسسة حقل الدراسة في منح الترقية، على مجموعة من الشروط والمعايير، لاسيما تلك المتعلقة بالأقدمية في العمل والتكوين، واعتبار ان هذا الاخير (التكوين) يعد من أولى أولويات الاستثمار للمؤسسة لتنمين وتطوير مواردها البشرية ورفع مستوى التأهيل والكفاءة المطلوبة، بالإضافة إلى اعتماد معايير أخرى كالخبرة المهنية والمشاركة في التبرعات والمسابقات المنظمة من قبل إدارة المؤسسة.

وعلى هذا الأساس فإن مدى اهتمام مؤسسة سونلغاز بالطرف بالترقية في العمل بالاعتماد على طرق موضوعية واضحة وشفافة، فإن هذا من شأنه أن يساهم في تنمية مواردها البشرية وتحسين مؤهلاتهم المهنية لشغل مناصب ورتب أعلى في السلم الهرمي، الشيء الذي يؤدي إلى تحقيق رفاهية مواردها البشرية والرفع من الروح المعنوية لديهم، ناهيك عن رفع الكفاءة الانتاجية وتحسين الاداء بما يساهم في ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة.

* بالنسبة إلى السؤال الفرعي الرابع الذي طرحته الدراسة و هو :

ماهي الممارسات المهنية والتشريعات القانونية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادارية ؟

فبخصوص هذا السؤال توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

01- أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة (50,45%)، أكدوا على عدم وجود مجال يسمح لهم بالمشاركة في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة، موضحين بعض الأسباب التي تقف وراء عملية اقصائهم من المشاركة في التسيير والتي أهمها: أن القرارات تملئها السلطات العليا لمجمع سونلغاز على مستوى مركزي، كذلك من بين الأسباب المذكورة هو أن عملية اتخاذ القرارات تتم وفق السلم الهرمي بالاعتماد على مبدأ المركزية، وهناك من اعتبر عدم وجود مواد أو أحكام ضمن اتفاقية العمل الجماعية تؤكد على تفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات، كذلك اعتبار أن المشاركة تقتصر ممارستها لدى بعض اطارات المؤسسة فقط دون تعميمها على كل الموارد البشرية باختلاف أصنافهم المهنية وطبيعة أعمالهم، كما أشار بعض العمال كذلك إلى أن مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات تنحصر في عمل النقابة أو لجنة المشاركة كممثل للعمال في بعض المسائل ذات الاهتمام بشؤون العمال فقط دون أن تكون هناك مشاركة عمالية في تسيير شؤون المؤسسة، في مقابل ذلك أقرت نسبة (49,55%) من العمال المبحثين بوجود مجال يسمح لهم بالمشاركة في التسيير، ومن هذا المنطلق يمكن القول أن هامش مشاركة العمال في التسيير

بالمؤسسة محل الدراسة متوسط، ويشمل فئة معينة من العمال لاسيما من فئة الاطارات، وكذا العمال من ذوي المؤهلات العلمية والعملية وبعض رؤساء المصالح، وبالتالي يبقى مجال المشاركة في التسيير محدود، ولا يشمل المشاركة العمالية على نطاق واسع، بالرغم من أن المشرع الجزائري قد أخذ بمبدأ مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص كما هو منصوص عليه في المادة 05 من القانون 11/90.

02- أظهرت كذلك نتائج الدراسة فيما يتعلق بتفويض سلطات اتخاذ القرارات لفائدة عمال المؤسسة، أن أغلبية افراد العينة بنسبة تقدر بـ (56,76%) أكدوا على عدم وجود اهتمام من قبل المسؤولين بالمؤسسة بتفويض سلطات اتخاذ القرارات لفائدة العمال، وعليه يمكن القول أن نطاق تفويض سلطات اتخاذ القرار بمؤسسة سونلغاز بالطارف محدود ولا يمارس على نطاق واسع، وهو مؤشر على عدم وجود مشاركة فعلية للعمال في ممارسة السلطة عن طريق التفويض، فيما مقابل ذلك أكدت نسبة تقدر بـ (43,24%) من أفراد العينة بأن مسؤولي المؤسسة يحرصون على تفويض سلطات اتخاذ القرار للأفراد العاملين، وذلك من خلال التمثيل النقابي وكذا عن طريق لجنة المشاركة والاجتماعات الدورية مع العمال، كما هو مشار اليه من قبل بعض أفراد العينة من الممثلين لهذا التوجه لا سيما من فئة الاطارات، وما يمكن ملاحظته هنا أنه لا يوجد تشريع قانوني في ميدان العمل يجبر صاحب العمل في الهيئة المستخدمة على تفويض جزء من سلطاته إلى مستخدميه أو مرؤوسيه، بل أن التشريع القانوني هنا منح حق مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة دون تحديد طبيعة هذه المشاركة، وأي المسائل ذات الشأن المهني التي تدرج ضمنها المشاركة العمالية، وبالرجوع الى ما جاء في مضمون اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة، نجد أن طبيعة مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة تنحصر فقط في بعض المسائل ذات العلاقة بتسيير شؤون العمال فقط والتي يمارسونها عن طريق مندوبيهم أو ممثليهم ضمن التنظيمات النقابية أو لجنة المشاركة، وهو ما يجعل نطاق تفويض سلطات اتخاذ القرار بالمؤسسة ضيق ولا يمارس على نطاق واسع، الامر الذي يقلل من مستوى الرضا لدى الموارد البشرية، ويقلل كذلك الشعور بالمسؤولية لديهم، مما يؤدي إلى انخفاض مستوى الاداء وتقليص مستويات الجودة والرفاهية في الحياة العملية للموارد البشرية .

03- كما أفادت نتائج الدراسة كذلك، أن أغلبية افراد العينة بنسبة تقدر (58,6 %) أكدوا على عدم تقبل المشرفين على تسيير المؤسسة أو مسؤوليها لاقتراحات العمال ذات العلاقة والصلة بشؤون التسيير بالمؤسسة ميدان الدراسة، في مقابل ذلك، أقرت نسبة (41,4 %) من عمال العينة بأن مسؤولي المؤسسة يأخذون باقتراحات العمال والمرؤوسين التي تصب في فائدة المؤسسة وبترويج رأي الأغلبية، يمكن القول عملية المشاركة العمالية في التسيير بمؤسسة سونلغاز بالطرف ضيق و محدودة، وان كان هناك مجال للأخذ باقتراحات العمال، فهو محدود في بعض المسائل والقضايا ذات العلاقة بشؤون تسيير المستخدمين والخدمات الاجتماعية، والتي يمارسها ممثلي العمال عن طريقة لجنة المشاركة أو مجلس العمال، كما هو معمول به ضمن اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة، كما لم تحدد تشريعات العمل لا سيما الواردة في القانون 11/90، أية أحكام تلزم صاحب العمل أو المشرف أو المسؤول على تسيير المؤسسة على ضرورة الأخذ باقتراحات العمال في المسائل المتعلقة بتسيير شؤون المؤسسة، باستثناء تلك المسائل المتعلقة باقتراح تنظيم شؤون العمال ورفع الكفاية الانتاجية والتدرج والتدريب المهني وإدارة الخدمات الاجتماعية والتي تمارسها لجان مشتركة على مستوى المنشأة من ممثلي الإدارة والعمال، وإذا اخذنا هذه المسألة من جانب العلاقات الانسانية وتنمية الموارد البشرية، فإن محدودية المشاركة العمالية وعدم الاهتمام باقتراحاتهم وأفكارهم في ميدان العمل يؤثر سلبيا على جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة ، في مقابل ذلك فإن مدى حرص المؤسسة على قبول اقتراحات العمال، والأخذ بأراهم وأفكارهم بمحمل الرسمية والجدية لدى رسم الخطط وبرامج العمل والتسيير، كل ذلك من شأنه أن يعزز الشعور بالانتماء للمؤسسة لدى الموارد البشرية ويرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي ويعزز كذلك الشعور بالاعتراف والتقدير لديهم.

04/ أما بخصوص المشاركة العمالية عن طريق تبادل الآراء بين المديرين والعمال في مجال اتخاذ القرارات الادارية، فقد اشارت نتائج المعطيات الميدانية أن نسبة تقدر بـ (64,86%) ، أكدوا على عدم وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال في مجالات اتخاذ القرارات الادارية بالمؤسسة، اضافة إلى ذلك أثبتت نتائج الدراسة أن القرارات الادارية تملئها القيادة العليا لمجمع سونلغاز على المستوى المركزي، وان كان هناك مجال يسمح بأخذ آراء العمال فانه يخص على الأغلب فئة الاطارات بالمؤسسة، من ذوي المؤهلات والاختصاصات العلمية والمهنية في بعض

المسائل المتعلقة بالقرارات الروتينية أو الفنية المتخصصة و المتعلقة بسير العمل بالمؤسسة، أما القرارات الحيوية فهي تكون في الغالب من اختصاص الإدارة المركزية لمجمع سونلغاز بصفتها صانعة القرارات الادارية ، وفي مقابل ذلك تشير النتائج إلى أن نسبة (35,14 %) من عمال العينة ، أكدوا على وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال ، وذلك عن طريق التمثيلات النقابية ولجان المشاركة، ومن خلال الاجتماعات الدورية بين ممثلي العمال والمسؤولين بالمؤسسة التي يتم بموجبها تبادل الآراء والأفكار في مجال اتخاذ القرارات الادارية.

05- أظهرت كذلك نتائج الدراسة الميدانية بناء على ما أسفرت عليه مخرجات عملية تقييم العمال لجانب المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية، أن نسبة (38,74 %) من العمال المبحثن اعتبروا مجال المشاركة العمالية في التسيير (ضعيف)، كما حكمت مجموعة ثانية من عينة البحث بنسبة مئوية تقدر بـ (25,23 %) على عملية المشاركة العمالية بـ (المتوسط)، تليها مجموعة ثالثة من أفراد العينة تمثل نسبة (21,62 %) والتي حكمت على مستوى المشاركة في التسيير بـ (الحسن)، ثم تأتي المجموعة الرابعة المعبر عنها بنسبة (8,11 %) ، والتي اعتبرت مستوى المشاركة بـ (الجيد) ، أما في آخر الترتيب، نجد المجموعة الخامسة ، تمثل نسبة (6,31 %) من افراد العينة، وهي التي حكمت على مستوى المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية (بالجد جدا)، وتأسيسا لما سبق يمكن القول أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود في نطاق ضيق ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين، وقد يؤدي هذا المستوى من المشاركة إلى تقليص الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وقتل روح المبادرة والابداع التي تعتبر من المقومات الاساسية في بيئة العمل التي تؤدي تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة.

06- وفي آخر هذا المحور رصدت نتائج الدراسة ردود افعال عينة البحث اتجاه طبيعة الممارسات المهنية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرار، فبالرغم فكانت توجهات العمال المبحثن متباينة ما بين ما هو سلبي وما هو ايجابي كل حسب رأيه واعتقاده، فمن الجوانب الايجابية اظهرت نتائج الدراسة أن المشاركة العمالية تتم عن طريق لجنة المشاركة التي لها مجموعة من الصلاحيات الواسعة المنصوص عليها ضمن القوانين المتعلقة بالعمل من خلال الانتخابات واختيار مجلس الادارة، والمؤسسة ملتزمة بالمهنية وبمشاركة

العمال في تسيير واتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة المؤسسة ومناقشة كل ما هو متعلق بسيرورة العمل، عن طريق الاجتماعات الدورية الخاصة بمناقشة مواضيع والعمل، والعمل كفريق واحد، ناهيك عن اشراك النقابات، مجالس العمال والشريك الاجتماعي في التسيير، أما الجوانب السلبية التي أشارت إليها الدراسة في هذا الإطار فهي تتعلق باعتبار أن المؤسسة لا تشجع مواهب العمال وتقتل روح المبادرة وتجعله من العامل مجرد أجير يتقاضى راتب شهري لا يكفي لسد احتياجاته اليومية، ناهيك عن انسداد قنوات الاتصال بين العمال والمدير ولا يوجد مجال لمشاركة العمال في التسيير أو حتى التعبير عن حرية الرأي.

تأسيسا لما تم عرضه من نتائج في محاولة للإجابة على السؤال الفرعي الثالث، يمكن القول أن مجال المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية بالمؤسسة محل الدراسة محدود نسبيا ولا يمارس على نطاق واسع ، حيث أشارت المعطيات الميدانية إلى :

- عدم وجود مشاركة فعلية للعمال في ممارسة السلطة عن طريق التفويض.
- محدودية مجال تبادل الآراء بين المديرين والعمال في عملية اتخاذ القرارات الادارية، على اعتبار أن القرارات الادارية تملئها القيادة العليا لمجمع سونلغاز على المستوى المركزي.
- اقتصار ومحدودية المشاركة العمالية في الهيئة المستخدمة في بعض المسائل ذات العلاقة بتسيير شؤون العمال فقط والتي يمارسونها عن طريق مندوبيهم أو ممثليهم ضمن التنظيمات النقابية أو لجنة المشاركة.

من هذا المنطلق يمكن القول أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود في نطاق ضيق ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين، وقد يؤدي ذلك المستوى من المشاركة إلى تقليص الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وقتل روح المبادرة والابداع بالرغم من أن هذه الجوانب ذات الاهتمام بالعلاقات الانسانية تعتبر من المقومات الاساسية في بيئة العمل التي تؤدي تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة.

بعد عرضنا للنتائج العامة التي توصلت إليها الدراسة والتي قد أجابتنا عن الأسئلة الفرعية الأربعة التي طرحتها الدراسة ومن خلالها نجيب على السؤال المركزي أو الرئيسي الذي تمحورت حوله دراستنا وهو:

ماهي الآليات التسييرية التي تنتهجها مؤسسة سونلغاز بالطراف لضمان جودة حياة العمل لمواردها البشرية في ضوء النصوص القانونية ومن خلال ممارساتها المهنية ؟

تأسيسا لما توصلنا إليه من نتائج، فإن مؤسسة سونلغاز بالطراف قد عمدت على تبني آليات تسييرية تستند إلى النصوص القانونية المتعلقة بالعمل وتجسدت من خلال ممارستها المهنية، الهادفة إلى التكفل الامثل بمواردها البشرية، حيث رصدت نتائج الدراسة جهود ومساعي المؤسسة حقل الدراسة الموجهة لخدمة مواردها البشرية في العديد من الجوانب المادية والمعنية، على غرار توفير بيئة عمل آمنة وصحية خالية من المخاطر تظهر من خلال توفير شروط الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية، واعتمادها أيضا على أنظمة أجور ومكافآت فعالة قوامها العدالة والمساواة في توزيعها، كذلك فتح آفاق واسعة في منح فرص الترقية والقدم في المناصب والرتب، بالإضافة إلى تفعيل المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار وان كانت هذه المشاركة تمارس على نطاق محدود في المسائل ذات الصلة بشؤون العمال المتعلقة بالخدمات الاجتماعية، وعليه فإن كل هذه الجهود والممارسات المقدمة من قبل المؤسسة ساهمت في تحقيق جودة حياة العمل لمواردها البشرية.

ثانيا - مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

تعتبر الدراسات السابقة الإطار الأكثر تدعيم لمشكلة البحث، ذلك لأنها تساهم في ربط المشكلة أو الدراسة الحالية بإطار نظري أوسع، وتساهم كذلك في تحديد المجال والمسلك الذي يعتمد عليه الباحث في دراسته الحالية، كما أنها تسمح بالتعرف على الصعوبات التي من المحتمل أن يقع فيها الباحث في دراسته للمشكلة البحثية الآنية وبالتالي يستطيع الباحث أن يتجاوز تلك الصعوبات كما أن العلم هو عبارة عن عملية تراكمية لمجموعة من الأفكار، والتي قام بتطورها مجموعة من الباحثين والمفكرين في دراساتهم أي ظاهرة معينة سواء أكانت هذه الظاهرة اجتماعية، طبيعية، تقنية... الخ وعليه فإن أي دراسة علمية لها مرجعية بحثية و علمية سابقة ، بحيث تسمح لنا هذه المرجعية العلمية بمقارنة نتائج الدراسة الحالية بنتائج الدراسات العلمية السابقة ، وتحدد لنا كذلك أوج التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع ، ووهنا تكمن أهمية الدراسات السابقة بالنسبة لدراستنا الحالية، وعليه سنقوم في هذا الإطار بمناقشة نتائج دراستنا لموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية في ضوء نتائج الدراسات السابقة التي تم الاعتماد عليها في دراستنا الحالية .

- من الناحية المنهجية تفق دراستنا مع عظم الدراسات السابقة في الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره المنهج الانسب لمثل هذه الدراسات ، بحيث يسمح لنا بوصف الظاهرة محل الدراسة وتحليل النتائج من اجل الوصول إلى تعميمات حول الظاهرة ، كذلك نجد أن استخدامنا في معالجة البيانات الإحصائية على برنامج **spss** يأتي على نفس المسلك الذي اتبعته أغلبية الدراسات السابقة في الاعتماد على نفس البرنامج الإحصائي .

- وقد تعززت نتائج الدراسة الراهنة بالتطابق مع دراسة **سحنون مصطفى، عمر روجي فيسة:** الموسومة بـ "جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية" دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية ، التي أكدت على وجود أثر لجودة الحياة الوظيفية على الأداء الوظيفي لعمال شركة سونلغاز فرع ولاية المدية

- لقد أكدت نتائج دراسة **نصيرة أوبختي، التوفيق بوجنان ،** الموسومة بـ "جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر" أن أكثر متغيرات جودة الحياة الوظيفية تأثيرا في أداء الموارد البشرية بعد التمكين هي: العلاقات الاجتماعية، ثم بعد الأمن والصحة المهنية، بعدها يأتي نظام التعويضات، ثم نظام الترقية واخيرا الأمان والاستقرار الوظيفي، وهذا ما أشارت إليه نتائج دراستنا الراهنة، في ابرازها لدور أبعاد جودة حياة العمل المتمثلة أساسا في الصحة والسلامة المهنية وفرص الترقية والتقدم في تحقيق الاستقرار الوظيفي للموارد البشرية والرفع من الروح المعنوية ومستوى الأداء لديهم.

- من بين النتائج التي توصلت إليها دراسة **عادل محمد عبد الرحمن** الموسومة بـ: **أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي- دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية** -أن القطاع الحكومي المصري يزخر بالعديد من القوانين واللوائح التي توفر حياة وظيفية آمنة ومستقرة للعاملين، ولكنه يفتقر الى الرؤية الاستراتيجية والعميقة لجودة الحياة الوظيفية، وهذا ما تم رصده في دراستنا الحالية التي اثبتت دور تشريعات العمل التي أقرها المشرع الجزائري ضمن بعض المراسيم التنفيذية وقانون علاقات العمل 11/90، المتضمنة النصوص القانونية والأحكام التي تضمن حقوق العمال الأساسية في العمل على غرار **القانون رقم 88-07 المؤرخ في 26 يناير 1988** المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل، المرسوم التنفيذي رقم **91-05، المؤرخ في 19 جانفي 1991** المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ

الصحة والأمن في أماكن العمل، وكذلك ما جاء في قانون علاقات العمل 11/90 في تحديده لحقوق العامل الأساسية في العمل ، على غرار حماية الأجور ، المشاركة في الهيئة المستخدمة، خدمات الضمان الاجتماعي... الخ.

- توصلت دراسة الأجنبية المقدمة من قبل الباحثون : Hassan Narehan ,Ma"Amor ,Hairunnisa" et al الموسومة بـ

The Effect of QWL programs on Quality of Life Among Employees at Multinational Companies in Malaysia

إلى نتيجة عامة مفادها أن برامج جودة حياة العمل تؤثر على جودة حياة الموظفين في المؤسسة، وهي نفسها النتيجة التي توصلت إليها دراستنا الراهنة التي أثبتت أن أبعاد جودة حياة العمل على غرار الصحة والسلامة المهنية، عدالة الأجور والمكافآت، فرص الترقية والتقدم والمشاركة في التسيير واتخاذ القرار، كلها تؤثر على جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة.

أفادت دراسة Aloys Nyagechi Kiriago, prof. Henry m. Bwisa ،الموسومة **Working Environment Factors That Affect Quality Of Work Life Among Attendants In Petrol Stations In Kitale Town In Kenya.**

أن معظم العاملين في محطات الوقود، بنسبة 53.5% غير مرتاحين لظروف السلامة والصحة المهنية، بينما أفاد 68.7% من أفراد العينة بأنهم يعملون تحت ضغط الإدارة و العملاء، بالإضافة إلى ذلك أفاد 41.4% من المستجوبين بأنهم شعروا بعدم تزويدهم بالأدوات الكافية لأداء واجباتهم ومنه استنتجت هذه الدراسة أن الصحة والسلامة المهنية وضغط العمل والاجهاد وعدم كفاية أدوات العمل هي جوانب سيئة تؤدي إلى سوء نوعية الحياة العملية ، والعكس صحيح بالنسبة لتواجد هذه الأبعاد لجودة حياة العمل في بيئة العمل ، فإنها تؤدي إلى تحسين نوعية الحياة العملية، وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية من نتائج والتي من بينها أن ضمان توفر الصحة والسلامة المهنية وتوفير أدوات الحماية والعمل كلها مؤشرات لأبعاد جودة حياة العمل أدت إلى تحقيق أمن واستقرار الموارد البشرية وساهمت في تحسين نوعية الأداء لديهم .

- أثبتت نتائج الدراسة التي قامت بها Sarika Jain الموسومة بـ:

The need for Improving QWL of Workers: Insights from Study of Textile Industries in Rajasthan

أن الصناعات تحتاج إلى اعتماد تدابير مناسبة فيما يتعلق بالأجور والسلامة والمزايا الصحية، الرفاهية، الاشراف المشاركة في اخذ القرار والتواصل، على اعتبار أن العوامل المتعلقة بالعمل تؤثر على جودة الحياة العملية للعمال، وهي نفسها النتيجة التي توصلت إليها دراستنا الراهنة لموضوع جودة حياة للموارد البشرية وان كان الاختلاف فقط في أن الدراسة التي توصلت إليها **Sarika Jain** حملت مؤشرات سلبية ودراستنا الحالية اسفرت على العديد من المؤشرات الايجابية ، أكدت مدى حرص مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة ضمن ممارساتها المهنية على ضمان التكفل الأمثل بمواردها البشرية من خلال ضمان الصحة والسلامة المهنية، و توفير كل وسائل وأدوات الأمن والحماية من الأخطار المتصلة بالعمل، كذلك اعتمدها على تبني أنظمة أجور ومكافآت فعّالة، منح فرص الترقية والتقدم لمواردها البشرية بالاعتماد على طرق موضوعية واضحة وشفافة، ضمان المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار وان كانت هذه المشاركة تمارس في نطاق ضيق ومحدود، وهي على العموم كلها مؤشرات ساهمت في تحقيق مستويات عالية من الرضا الوظيفي والرفاهية في العمل، ناهيك عن رفع الكفاية الانتاجية وتحسين نوعية الأداء وبالتالي ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة .

ثالثا /مناقشة الدراسة في ضوء النظريات السوسولوجية :

هدفت دراستنا إلى الكشف عن أثر جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية، واعتمد الباحث في محاولته للكشف عن هذه النتيجة على مناقشة العديد من المتغيرات والرؤى الفكرية والنظرية المرتبطة بالعديد من المحاور التي شملتها الدراسة، لا سيما بالنسبة لأبعاد جودة حياة العمل التي اعتمدتها الدراسة، والتي كانت محور اهتمام العديد من النظريات السوسولوجية التي قدمها العديد من المنظرين في ميدان علم اجتماع التنظيم العمل، ومن هذا المنطلق عالجت دراستنا من الناحية النظرية، المنهجية والأمبريقية أهم أبعاد جودة حياة العمل (الصحة والسلامة المهنية، عدالة الاجور والمكافآت، فرص الترقية والتقدم والمشاركة في التسيير واتخاذ القرار).

تأسيسا لما سبق فإن الباحث اعتمد على تحديد العديد من الأطر النظرية ذات الصلة أو العلاقة بموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية ضمن الممارسة المهنية في بيئة العمل، فكانت البداية بالنسبة للنظرية الكلاسيكية في الإدارة والتنظيم التي قدمها "فريدريك تايلور"، والتي عرّفت

على أنها الدراسة العلمية للعمليات الصناعية، فقد جاءت هذه النظرية لمعالجة التنظيم السيئ في العمل وذلك بإدخال مبادئ علمية في تنظيم العمل، بحيث تأخذ بعين الاعتبار كل الجوانب المرتبطة بالعمل، على غرار العامل أو المورد البشري الذي اعتبره تايلور على أنه كائن اقتصادي، وأن الأجر هو المحرك الأساسي الذي يدفعه إلى العمل بمحض إرادته دون إكراه أو إرغام من قبل الآخرين، حيث اعتبرت هذه النظرية أن الأجر هو الدافع و الحافز الاساسي الذي يحرك شعور العامل نحو العمل وتحسين انتاجيته، وبالتالي دعت هذه النظرية إلى تصميم أنظمة أجور ترقى للتطلعات الأفراد العاملين وتسمح بتحقيق احتياجاتهم المادية، و الشيء الذي ينعكس بالفائدة على المؤسسة على اعتبار أن كل زيادة في الأجور يصاحبه زيادة في الانتاجية، وهذا ما أكدته دراستنا الحالية التي اثبتت أنه وباعتماد المؤسسة محل الدراسة على تصميم أنظمة أجور فعّالة أدت إلى رفع مستوى الاجور، الشيء الذي ساهم في ضمان مستوى معيشي لائق لمواردها البشرية وتحقيق جوانب من الرفاهية لديهم، كذلك استفادة أغلبية عمال المؤسسة من المكافآت والعلاوات المرتبطة بأنظمة التحفيز كلها مؤشرات أدت إلى تحقيق مستويات عالية من الرضا عن العمل وتحسين نوعية الأداء وبالتالي تحقيق جودة حياة العمل.

ثم جاءت بعدها النظريات السلوكية التي اهتمت بالجوانب النفسية والنفسية الاجتماعية في العمل، على غرار مدرسة العلاقات الانسانية بقيادة "التون مايو"، فبالرغم من أن هذه النظرية ركزت على الجوانب السلوكية في العمل واهتمت بالتنظيم الغير الرسمي، بالاعتماد على العديد من التجارب في هذا المجال، إلا أن هذه التجارب بدأت بدراسة ظروف العمل الفيزيائية خاصة الانارة والضجيج على مردود العاملين، حيث لفت انتباه "التون مايون" أن الانتاج لا يتأثر فقط بالإنارة والظروف الفيزيائية الأخرى فحسب، وانما بعوامل أخرى اعتبرها التون مايو وزملائه الجوانب الاساسية التي أدت إلى تحسين الإنتاجية ورفع مستوى المردود، وهي التنظيمات غير الرسمية والعلاقات الجيدة بين العاملين. وهذا ما توصلت إليه دراستنا الحالية التي أكدت على أن الإضاءة المناسبة بأمكان العمل داخل بالمؤسسة، أدت إلى خلق مناخ عمل جيد وظروف عمل مناسبة، ساهمت في تحسين نوعية الاداء ورفع مستوى الانتاجية، كذلك ومن جانب العلاقات الانسانية فإن دراستنا كشفت على دور المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار وان كان مجال المشاركة العمالية بالمؤسسة محل الدراسة يمارس في نطاق محدود عن طريق لجنة المشاركة ممثلة

للعمال، إلا أنها تقترب من رؤية مدرسة العلاقات الانسانية التي كشفت عن اهمية مجموعات العمل وعن التنظيمات غير الرسمية في رفع مستوى الانتاجية والجودة .

أما بالنسبة لنظريات التحفيز نجد، أنه من بين النظريات الرائدة في مجال الدوافع والحوافز الإنسانية نجد **نظرية الحاجات الإنسانية لـ ابراهام ماسلو (Abraham MASLOW)**، وهي النظرية التي أخذت حيزًا كبيرًا من الاهتمام في دراستنا الحالية، حيث سمحت لنا هذه النظرية بتحديد الحاجات الانسانية التي تحرك السلوك الانساني في العمل وتحدده ، ذلك أن هذه النظرية قد قدمت ترتيبًا متميزًا في تحديد الحاجات الانسانية حسب أولويتها واهميتها، و تتمثل هذه الحاجات الانسانية الاساسية في (الحاجات البيولوجية- حاجات الأمن والأمان- الحاجات الاجتماعية- حاجات الاعتراف والتقدير - حاجات تحقيق الذات)، كما قدمت هذه النظرية تصورا لكيفية اشباع هذه الحاجات الانسانية في بيئة العمل، نظرا لأهمية هذه الحاجات بالنسبة للمورد البشرية والتي على أساسها تقاس درجة الرضا عن العمل لديهم وعلى أساسها يحدد أيضا مستوى الاداء وتحقيق الانتاجية، هذا التصور الذي قدمه "ماسلو" في نظريته للحاجات الانسانية، يتوافق إلى حد كبير مع ما توصلت إليه دراستنا الحالية من نتائج حول موضوع جودة حياة العمل، فبالنسبة **للحاجات البيولوجية** التي حددها "ماسلو" في هرم الحاجات نجدها تتسق مع ما توصلت إليه دراستنا حول مسألة الأجور، التي أكدت ان ارتفاع مستوى الاجور بالمؤسسة محل الدراسة وصرفها بوتيرة منتظمة سمح بتحقيق مستوى معيشي لائق للموارد البشرية بالمؤسسة وسمح أيضا بتحقيق حاجاتهم الحياتية من (أكل - مشرب - ملابس - سكن - الراحة - .. الخ)، كما تتسق **حاجات الامن والامن** في سلم ماسلو مع ما توصلت إليه دراستنا من نتائج تفيد بحرص مؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة على ضمان الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية عن طريق الخدمات الطبية التي تقدمها في إطار طب العمل، وتوفير أدوات ووسائل الحماية من الاخطار المهنية وكل التهديدات المتصلة بالعمل، أما بالنسبة **للجانب الاجتماعي والحاجة إلى الاعتراف والتقدير** في هرم "ماسلو"، فهي تتسق مع ما توصلت إليه دراستنا في مجال المشاركة في التسيير واتخاذ القرار، حيث أكدت دراستنا الحالية على دور المشاركة في التسيير وتقويض سلطات اتخاذ القرار في تحقيق رضا الموارد البشرية ورفع مؤهلاتهم بما يساهم في تحسين نوعية الاداء وتحقيق مستويات عالية من الانتاجية.

وفي سياق نظريات الحوافز والدوافع، نجد أيضا نظرية ذات العاملين لـ **فريدريك هيرزبرغ** **Frederick Herzberg** ، التي تعتبر امتدادا لنظرية ماسلوا ، ففي الوقت الذي اعتمد فيه ماسلوا على ترتيب خماسي للحاجات الانسانية نجد أن **هيرزبرغ** اعتمد في تقسيمه للحاجات الانسانية على مجموعتين من العوامل، عوامل وقائية (صحية) وعوامل محفزة (دافعة)، حيث تشمل العوامل الوقائية (الاستقرار والأمن الوظيفي) - ظروف العمل المادية من حيث توفر وسائل الحماية والأمان - الدخل المادي الكافي والامتيازات - العلاقات الاجتماعية الجيدة ونمط الاشراف... الخ)، بينما تشمل العوامل المحفزة أو الدافعة (فرص التقدم والنمو - الحاجة إلى تحمل المسؤوليات والاعتراف بالإنجازات والتقدير)، واعتبر **هيرزبرغ** أن العوامل الوقائية الواردة في المجموعة الأولى هي عوامل ضرورية لا بد من تواجدها في بيئة العمل، فبالرغم من أنها لا تؤدي إلى تحفيز العمال إلا أنها تمنع من حالة عدم الرضا، بينما العوامل الدافعة الواردة في المجموعة الثانية، فهي تؤدي إلى تحفيز الأفراد العاملين وإلى بلوغ مستويات عالية من الرضا، كل هذه المؤشرات التي تضمنتها هذه النظرية، نجدها تأثيرها وصداها ضمن نتائج دراستنا الحالية لموضوع جودة حياة العمل للموارد البشرية، فالنسبة للعوامل الوقائية في نظرية **هيرزبرغ**، فقد أكدت دراستنا الحالية في ابرازها لدور الاجور في تحقيق مستوى معيشي لائق للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، ودور الصحة والسلامة المهنية في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي، كذلك دور المشاركة العمالية في التسيير بالنسبة للموارد البشرية، أما بالنسبة للمجموعة الثانية المتعلقة بالعوامل المحفزة في نظرية **هيرزبرغ**، فقد كشفت عنها نتائج دراستنا الحالية في تحديد دور فرص الترقية والتقدم في الرفع من الروح المعنوية وتحسين المؤهلات المهنية لدى موارد البشرية بالمؤسسة، وكذلك دور العلاوات والمكافآت في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين نوعية الاداء.

وتماشيا مع نظريات التحفيز نجد أيضا نظرية **ألدرفر Alderfer**، التي جاءت لمعالجة مواطن القصور المسجلة على نظرية الحاجات الانسانية لماسلوا، من منطلق اعتقاد **ألدرفر** أن السلم الهرمي للحاجات الإنسانية كما تصوره ماسلوا صارم للغاية، وعليه قام **ألدرفر** باختزال الحاجات الانسانية الخمسة (05) في هرم ماسلوا إلى ثلاثة حاجات أساسية اعتقد **ألدرفر** أنها كفيلة بتحفيز العمال في اماكن العمل وهي (حاجات الوجود - حاجات الارتباط - حاجات النمو)، وبالنسبة لموقع نظرية **ألدرفر** في التحفيز ومحلها من النتائج التي أسفرت عليها دراستنا الحالية، نجد أن حاجات الوجود

في هذه النظرية رصدتها نتائجها درستنا في تأكيدها على دور الصحة و السلامة المهنية في تحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي والحماية من كل المخاطر والتهديدات المرتبطة بالعمل، ودور الاجور كذلك في رفع القدرة الشرائية للموارد البشرية وضمان مستوى معيشي لائق لهم، أما احتياجات الارتباط في نظرية ألدفر، فقد اكدت عليها درستنا في تحديدها لدور المشاركة العمالية في تسيير شؤون المؤسسة، وفي ما يتعلق باحتياجات النمو التي أكدت عليها هذه النظرية، فقد برهنت عليها درستنا الحالية في تحديدها لدور تفويض سلطات اتخاذ في تعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة والرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى الموارد البشرية بالمؤسسة.

وفي سياق نظريات التحفيز التي لقيت تصوراتها وأفكارها العديد من المؤشرات والدلائل الأمبريقية التي كشفت عنها درستنا الحالية في العديد من الأبعاد المتعلقة بجودة حياة العمل نجد ما ذهب إليه أيضا في هذا الإطار نظرية الحاجات المكتسبة لـ **ماكلياند David McClelland** ، التي تعرف أيضا بنظرية ثلاثية الأبعاد **The three needs theory** ، حيث تقوم هذه النظرية على ثلاثة أبعاد تعتبر كحاجات انسانية، اقترحها **ماكلياند**، واعتبر أن وجودها شيء أساسي في المؤسسة، وهي (الحاجة إلى السلطة - الحاجة إلى الانجاز - الحاجة إلى الصداقة والانتماء)، فمن بين هذه الحاجات التي اقترحها **ماكلياند** والتي استفادت منها درستنا الحالية في تحديدها لأهم ابعاد جودة حياة العمل ذات التأثير على الموارد البشرية ، نجد الحاجة إلى السلطة، التي كانت محور اهتمام ضمن درستنا الحالية، التي أشارت لأهمية المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين نوعية الأداء لدى الموارد البشرية، ناهيك عن تعزيز شعورهم بالانتماء للمؤسسة على اعتبار أنهم جزء لا يتجزأ من خطط المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية، بالإضافة إلى ذلك نجد أن هذه النظرية وفي تحديدها للحاجة إلى السلطة، أكدت على حاجة الأفراد العاملين إلى الحصول على مراكز وظيفية أعلى في السلم الهرمي، وهو ما اكدت عليه درستنا الحالية في ابرازها لدور فرص الترقية والتقدم في رفع الروح المعنوية لدى الموارد البشرية وتحسين مؤهلاتهم المهنية ونوعية الأداء لديهم بما يساهم في ضمان جودة حياة العمل وتحقيق الرفاهية بالمؤسسة.

كذلك نجد من النظريات الأكثر تركيزا على الحوافز المالية وأثرها في الأداء ، نظرية التوقع لـ **فكتور فروم عام 1964** ، حيث اهتمت هذه النظرية بتفسير الحفز عند الافراد، وتشير إلى التوقع

الذي يتصوره الفرد اتجاه تحقيق نتيجة معينة، أي العائد الذي ينتظره الفرد جراء أدائه لعمل أو ممارسته لتصرف معين ، وتنطلق هذه النظرية من مجموعة من المسلمات تفسر مسألة التحفيز لدى الأفراد والتي أهمها أن يتوفر لدى الفرد اهتمام بالمحفزات المالية ، وكذلك اعتقاد الفرد بأن هناك ارتباط قوي بين الأداء والمردود المستحق ، وبالتالي تصوره أن كل جهد مبذول في العلم يؤدي إلى تحقيق نتائج ايجابية ، وإذا ما قمنا بإسقاط هذه المسلمات التي تبني عليها هذه النظرية على دراستنا لموضوع جودة حياة العمل نجد أكدت عليه دراستنا في مسألة عدالة الأجور والمكافآت التي تعتبر كمحفزات مالية تساهم في تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتضمن لهم مستوى معيشي الشيء الذي يساهم في ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية ، كذلك ما أشارت اليه دراستنا في أثر فرص الترقية والتقدم في تحقيق رضا الموارد البشرية والرفع من الروح المعنوية لديهم الشيء الذي ساهم في تحسين نوعية الاداء .

أما بالنسبة للنظريات الحديثة في الفكر التنظيمي التي كانت محل مناقشة واهتمام ضمن دراستنا الحالية، نجد "النظرية الحديثة لتنظيم العمل"، التي أكدت على تحسين ظروف العمل لا سيما ظروف العمل والانتقال من منطق رد الفعل الى منطق التوقع، والنظر إلى الموارد البشرية على أنهم موارد حقيقة يمكن تطويرها و الاستثمار فيها والحد من النظر إليهم على أنهم مصدر للتكلفة، وهذا ما أشارت إليه دراستنا الحالية في تحديد أهمية جودة حياة العمل بالنسبة للموارد البشرية، حيث أكدت على دور الصحة والسلامة المهنية في تحقيق استقرار الموارد البشرية وحمايتهم من كل المخاطر والتهديدات المرتبطة بالعمل، ودور عدالة الأجور والمكافآت في رفع القدرة الشرائية وضمان مستوى معيشي لائق للموارد البشرية بالمؤسسة، وكشفت أيضا على دور فرص الترقية والتقدم وكذا المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار في تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين المؤهلات المهنية ونوعية الأداء بالقدر الذي يساهم في ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة.

كما تعتبر نظرية المساواة (العدالة) **Equity Theory** لآدام المنشورة سنة 1965، اسهاما متميزا في الفكر التنظيمي ، حيث نبّهت الإدارة والمؤسسة إلى مسألة مهمة في الفكر التنظيمي والمتمثلة في تحقيق العدالة والمساواة، و تنطلق هذه النظرية من فكرة أساسية مفادها أن الفرد في العمل يقارن ما يقوم به جهد مع ما يحصل عليه من مكافاة ، وعلى هذا الاساس يقيس مدى عدالة

المؤسسة، حيث يشعر الفرد بالعدالة عندما يدرك أن جهده المبذول في العمل يتساوى مع الأجور والمكافآت التي يحصل عليها ، كذلك أن يعتمد الفرد على مقارنة الاجور والمكافآت التي يحصل عليها، ما تلك الاجور والامتيازات التي يحصل عليها غيره من الأفراد العاملين داخل المؤسسة الواحدة، أو الأفراد العاملين في مؤسسات اخرى، ويشعر الفرد بالإحباط عندما يرى أن الأجر والمكافآت التي يحصل عليها أقل من الجهد الذي يبذله في العمل ، أو ان يشعر الفرد العامل بأنه يحصل على أجر ومكافأة أقل مقارنة على ما يحصل عليه غيره من الافراد العاملين، الشيء الذي يؤثر على سلوكيات الفرد في العمل ويدفعه إلى العمل باقل جهد ممكن قصد التحكم في مستوى الاجر، ذلك أن صورة عدم المساواة في العمل تؤدي إلى الشعور بعدم الرضا وانخفاض الروح المعنوية لدى الأفراد العاملين، هذا التصور الذي قدمته **نظرية المساواة (العدالة)** كان محور نقاش وتفسير ضمن دراستنا الحالية، وبالتحديد في المحور المتعلق بعدالة الاجور والمكافآت كأحد أبعاد جودة حياة العمل ، حيث تناولت استمارتنا البحثية ، الموجهة إلى عينة البحث بعض الأسئلة التي تهدف إلى تبيان مدى اعتماد المؤسسة محل الدراسة على تطبيق مبادئ وأساليب تحقيق العدالة في منح الأجور والمكافآت كما هو مشار إليه في الاسئلة (من 29 إلى 35) من الاستمارة، حيث كشفت نتائج الدراسة في هذا الاطار تماشيا مع التصورات الفكرية لـ **نظرية العدالة** "لأدام" بتوفر العديد من المؤشرات الايجابية التي تؤكد وجود أنظمة أجور ومكافآت فعالة بمؤسسة سونلغاز ميدان الدراسة قائمة على مبادئ العدالة والمساواة ، بدليل إقرار أغلبية أفراد العينة، أن الأجور تمنح بوتيرة منتظمة ومتناسبة إلى حد كبير مع الجهد المبذول في العمل، كذلك تأكيد أغلبية افراد العينة على وجود توافق وتناسب بين قيمة الاجر المستحق والمستوى التعليمي والوظيفي للعامل، وكذلك إقرار اغلبية أفراد العينة بحصولهم على أجور عادلة مقارنة على بما يحصل عليه غيرهم من العمال داخل المؤسسة عند تساوي قيمة العمل، وابداء رضاهم أيضا اعلى لأجور التي تمنح إليهم مقارنة بالأجور التي يحصل عليها غيرهم من العمال في مؤسسات وهيئات مستخدمة أخرى، وهي كلها مؤشرات ايجابية سمحت بتحقيق معدلات مرتفعة من الرضا لدى الموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، بالإضافة إلى ذلك وجود أنظمة تحفيز ومكافآت سمحت لمعظم الموارد البشرية بتحقيق العديد من المكاسب المادية والمعنوية ورفعت من الروح المعنوية لديهم، لا سيما إذا علمنا ان الاتفاقية الجماعية لذات المؤسسة محل الدراسة، تتضمن مجموعة من القواعد والأحكام المتعلقة بأنظمة الاجور والمكافآت التي تحمي حقوق العامل المتعلقة بالأجور والمكافآت وتضمن

العدالة والمساواة في توزيعها، الشيء الذي يساهم في تحقيق رفاهية الموارد البشرية، وضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة محل الدراسة.

أما بالنسبة للرؤى والتصورات الفكرية ذات الاهتمام بمدخل الموارد البشرية ، فقد ركزت دراستنا الحالية على هذا المدخل بالاستناد إلى نظرية الاستثمار في رأس المال البشري لـ "شولتز" ، التي تعتبر اسهاما كبيرا في مجال الاقتصاد والفكر التنظيمي ، حيث اهتمت هذه النظرية بالموارد البشرية في العمل، واعتبرته الحلقة الأساسية في العملية الانتاجية، لذلك دعت هذه النظرية إلى ضرورة الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره شكلا من اشكال رأس المال المادي الذي لا يمكن الاستغناء عنه، وهذا ما أشرت إليه دراستنا الحالية في جميع مراحل البحث ، من خلال تركيزها على اهمية الأبعاد التي تساهم في ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية في المؤسسة، حيث كشفت الدراسة في هذا الإطار على دور الصحة والسلامة المهنية في الحفاظ على أمن وسلامة الموارد البشرية بالمؤسسة من كل الاخطار المهنية، وكشفت كذلك على دور عدالة الأجور والمكافآت في ضمان مستوى معيشي لائق للموارد البشرية وتحسين نوعية الأداء لديهم، كذلك تركيز دراستنا على تأثير فرص الترقية في الرفع من الروح المعنوية والرضا الوظيفي لدى عمال المؤسسة ، وكذلك دور المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار في رفع الكفاية الانتاجية وتعزيز الشعور بالانتماء للمؤسسة، ناهيك عن رفع المؤهلات المهنية للموارد البشرية بالمؤسسة .

رابعا : النتائج العامة للدراسة

- 1- أكدت نتائج الدراسة استفادة أغلبية أفراد العينة من الخدمات الطبية التي توفرها مؤسساتهم في إطار طب ، بدليل ما أقرت به نسبة أن نسبة (92%) .**
- 2- أظهرت نتائج الدراسة أن مؤسسة سونلغاز بالطارف توفر بيئة عمل صحية وقليلة المخاطر، بتأكيد ما أفادت به نسبة (63,06%) من عينة البحث، وإن كانت هناك بعض المخاطر فهي قد تمس بعض العمال الذين يمارسون أشغال وادوار تشكل خطر على صحتهم و يكونوا فيها أكثر عرضة للعديد من المخاطر المهنية كما هو الحال بالنسبة لأشغال الكهرباء والغاز والعمل تحت الضغط العالي.**

3- أوضحت نتائج الدراسة أن مؤسسة سونلغاز بالطارف ملتزمة بتوفير شروط الصحة والسلامة المهنية لمواردها البشرية والمتعلقة بالنظافة، الأمن وطب العمل، وكذا الحرارة والتهوية المناسبة، بدليل ما أقر به أغلبية عمال العينة بنسبة تقدر بـ (84,68 %).

4- أوضحت نتائج الدراسة أن مؤسسة سونلغاز محل الدراسة تحرص على مراقبة عمالها من حيث التزامهم وتقيدهم بإجراءات الصحة المهنية حفاظا على صحتهم من كل الأضرار المهنية المحتملة ، وهذا حسب ما أقر به أغلبية أفراد العينة بنسبة (72,97%).

5- أوضحت نتائج الدراسة أن مؤسسة سونلغاز بالطارف تعتبر بيئة عمل آمنة وخالية من المخاطر، بدليل ما اقرت به نسبة (75,68 %) من عينة البحث لدى تقييمهم لمستوى توفر مستلزمات الأمان والوقاية من المخاطر المهنية بمؤسستهم، مفسرين ذلك بتوفر الامن الداخلي والخارجي بالمؤسسة الذي يتيح للعمال العمل بكل أريحية، توفر وسائل وأدوات السلامة المهنية، الحملات التحسيسية والتوعية التي تقوم بها إدارة المؤسسة لفائدة عمالها للوقاية من الأخطار المهنية، ناهيك عن المراقبة الدورية والتشديد والسهر على تطبيق التعليمات العامة والخاصة المتعلقة بالسلامة المهنية والوقاية من مخاطر العمل.

6- تشير الدراسة كذلك إلى أن مستوى وقوع حوادث العمل بالمؤسسة ميدان الدراسة محدود نسبيا، وان كانت هناك حوادث قد وقعت فعلا فهي تشمل في بعض الأحيان حوادث التكهرب والتعرض للصواعق الكهربائية، السقوط من الأعمدة الكهربائية، مختلف الحوادث المرتبطة بأشغال غاز المدينة ، وحوادث المرور أثناء تنقلات العمال في مهمات العمل، والتي يتعرض لها عادتنا العمال اليدويين العاملين بأشغال الكهرباء والغاز، أو المتصلين بصفة مباشرة مع هذه الاشغال، والتي كانت نتائجها حالات وافيات واعاقات حركية مختلفة، كما أوضحت نتائج الدراسة أسباب وقوع هذه الحوادث المرتبطة بالعمل، وهي على العموم ناتجة عن عدم اتخاذ الاجراءات الأمنية اللازمة من قبل العمال أثناء تدخلاتهم المختلفة.

7- فيما يخص توفر التأمينات اللازمة الخاصة بحوادث العمل، أشارت المعطيات الميدانية أن نسبة (87,39 %) من أفراد العينة، أقرّوا بأن مؤسستهم توفر لهم التأمينات اللازمة المتعلقة بحوادث العمل، والتي تعتبر من الحقوق الأساسية للموارد البشرية التي تنمي الشعور بالاستقرار الوظيفي وتعتبر أيضا من المعايير التي تؤدي إلى ضمان جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة.

8- أوضحت نتائج الدراسة كذلك، أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على حماية مواردها البشرية من كل التهديدات التي تمس سلامتهم المعنوية والجسدية، وهذا بناء على رأي أغلبية افراد عينة البحث بنسبة (79,28 %)، بالرغم من تعرض بعض عمال المؤسسة إلى أنواع من التهديدات، والتي كانت في اغلبها تتعلق بالسب والشتم والقذف من قبل الزبائن أثناء التدخلات والأشغال المتعلقة بصيانة وتركيب الكهرباء والغاز، أما بالنسبة للموقف المؤسسة من حالات الاعتداء التي يتعرض لها عمالها بمناسبة أدائهم لعملهم، فقد أجمع الكثير من ضحايا هذه الاعتداءات بعمل مؤسساتهم في مثل هذه الحالات على اتخاذ الاجراءات الادارية والقانونية المعمول بها في هذا الشأن للدفاع عن المورد البشري، الشيء الذي يساهم في تحقيق الاستقرار الوظيفي الذي يعتبر من أهم معايير تحقيق جودة حياة العمل، ويدخل أيضا في اطار عمل المؤسسة بأحكام قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، الواردة في المادة 06 منه.

9- أوضحت نتائج الدراسة أن مستوى تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية بالمؤسسة محل الدراسة، تركز في مستويات ايجابية ومقبولة ما بين المتوسط إلى الجيد جدا، بدليل ما اجمع عليه أغلبية افراد العينة بنسبة (88,29 %)، وهو ما يسمح بالقول أن مؤسسة سونلغاز بالطارف حريصة على تطبيق شروط الصحة والسلامة المهنية، كمبدأ أساسي تسعى من خلاله ذات المؤسسة إلى الحفاظ على صحة وسلامة عمالها، والذي يعتبر من بين أهم معايير ضمان جودة حياة العمل بالمؤسسة، ويأتي هذا المسعى كذلك تطبيقا وتجسيذا لما نصت عليه تشريعات العمل الدولية والوطنية فيما يخص بضرورة التزام الهيئات المستخدمة أو منظمات الأعمال بضمن توفير شروط الصحة والسلامة المهنية لعمالها وأخذ كل التدابير الكفيلة بحمايتهم ووقايتهم من المخاطر المهنية.

10- أظهرت نتائج الدراسة أن أغلبية أفراد العينة بنسبة (76,58 %)، أكدوا على أن مؤسساتهم تعمل على توعية مواردها البشرية بكل الوسائل المتاحة من أجل الوقاية من المخاطر المهنية المتصلة ببيئة العمل، وذلك باتباع مجموعة من الاساليب التوعوية المتبعة من قبل ذات المؤسسة.

11- أوضحت نتائج الدراسة أن الأجر الذي يتلقاه العامل بمؤسسة سونلغاز يضمن مستوى معيشي لائق، على اعتبار أن ارتفاع مستوى الأجور سمح بكفاية الراتب الشهري، وساهم أيضا في تحسين القدرة الشرائية لعمال ذات المؤسسة، الشيء الذي ساعد على تلبية العديد المتطلبات أو الحاجات الأساسية للأفراد العاملين من المأكل والمشرب، الملبس والسكن، وهذا بدليل ما أقر به رأي الاغلبية من عينة البحث بنسبة تقدر بـ (64,86 %)، ذلك ان ضمان مستوى معيشي لائق

من شأنه يحقق رفاهية وجودة حياة العمل للمورد البشرية بالمؤسسة، لاسيما إذا علمنا أن هذه الاجور تصرف بطريقة منتظمة وفي الآجال المحددة شهريا، بدليل ما أجمع معظم أفراد العينة بنسبة تقدر (90,99%).

12- أكدت نتائج الدراسة بأن أغلبية أفراد العينة بنسبة تقدر (70,27%) أجمعوا على تناسب الاجر الذي يتلقونه مع الجهد المبذول في العمل، وهو مؤشر يدل على حالة من حالات الرضا عن العمل والأداء الوظيفي بالنسبة للموارد البشرية، و التي من شأنها أن تكون من اهم المبادئ المساهمة في تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة محل الدراسة، كذلك أوضحت النتائج أن هناك توافق كبير بين قيمة الراتب الشهري للعامل ومستواه التعليمي والوظيفي، وهذا بدليل ما أكد عليه معظم أفراد عينة البحث بنسبة (76,58%)، وهو يعني أن مؤسسة سونلغاز ، تأخذ بعين الاعتبار في تصميمها لنظام الاجور بالمستوى التعليمي والوظيفي لكل عامل، لتحقيق التوافق والتناسب بين قيمة الاجر المستحق والمستوى التعليمي والوظيفي للعامل.

13- أما فيما يتعلق بنظام التعويضات عن المهام الاضافية التي يقوم بها العامل، فقد أظهرت المعطيات الاحصائية أن نسبة (54,95%) من أفراد عينة البحث يرون أنهم يقومون بمهام أخرى غير المهام العادية المنوطة بهم، دون أن يتلقوا حياها على مقابل مالي، بالرغم من ان هذه النسبة من العمال لم تذكر أو تقدم توضيحات بخصوص المهام الاخرى التي يقومون بها دون حصولهم حياها على مقابل مالي أو اجر اضافي .

14- أوضحت نتائج الدراسة عن وجود مستوى عالي من الرضا لدى الموارد البشرية بمؤسسة سونلغاز بالطراف على قيمة الدخل المتحصل عليه، وهذا بناء على ما أجمع عليه معظم أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (75,68%)، وهو مؤشر ايجابي يدل على أن هذه المؤسسة قد حققت معدلات مرتفعة من الرضا لدى مواردها البشرية حياها ما يحصلون عليه من دخل أو أجر .

15- تشير نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة ، أقرّوا بأنهم يحصلون على اجور عادلة بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائهم في العمل، وهذا يعني أن مؤسسة سونلغاز تراعي في توزيعها للأجور تحقيق مبدأ العدالة والانصاف، وهو من الشروط الأساسية التي لا بد من توفرها في منح وتوزيع الاجور، لما لهذا المبدأ من أهمية على نفسية الموارد البشرية ومدى تأثيره على الرفع من الروح المعنوية لديهم، وهذا يؤكد ايضا التزام المؤسسة محل الدراسة وتقيدتها بما أكدت عليه تشريعات واتفاقات العمل الدولية والوطنية، لا سيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، المتعلقة

بالمساواة في الأجور بين العمال والعاملات عند تساوي قيمة العمل والمصادق عليها من قبل الجزائر، كذلك الاتفاقية رقم 111 لسنة 1958 المتعلقة بمحض التمييز بين العمال، بالإضافة إلى ما نصت عليه كذلك المادة 14 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90.

16- في نفس السياق أثبتت النتائج أن عمال المؤسسة حقل الدراسة، يحصلون على أجور عادلة، مقارنة بما يحصل عليه غيرهم من العمال في مؤسسات أخرى، بدليل ما أقرت به نسبة (68,47%) من العمال المبحثن، الشيء الذي من شأنه يؤدي إلى ضمان الاستقرار الوظيفي والانتماء التنظيمي لدى عمال المؤسسة محل الدراسة، والرفع من مستوى الاداء لديهم، وبالتالي بلوغ مستويات متقدمة من التميز المؤسسي وتحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة.

17- أما فيما يتعلق بالتحفيز والمكافأة في العمل، أوضحت المعطيات الميدانية أن نسبة تقدر بـ (57,66%) من العمال المبحثن أفادوا بأن مؤسساتهم تعمل على تحفيزهم ومكافأتهم في العمل، ولو أن هذه النسبة تبقى محدودة ولا تعبر عن المؤشر الكافي الذي يمكن من خلاله الحكم على أن المؤسسة محل الدراسة تعتمد في إطار تسييرها لمواردها البشرية على أنظمة حوافز ومكافآت فعالة تمس جميع الموارد البشرية بمختلف فئاتهم وطبيعة أعمالهم.

18- أظهرت نتائج الدراسة أن أغلبية افراد العينة أكدوا على أن مؤسساتهم تعمل على تحفيزهم ومكافأتهم في العمل ماديا ومعنويا، وهذا يعني الوصول إلى معدلات مقبولة من الرضا عن العمل والأداء الوظيفي لدى مواردها البشرية، الذي يعتبر من المبادئ والأسس الكفيلة بتحقيق رفاهية الموارد البشرية والوصول إلى مرتبة الجودة في الحياة الوظيفية للموارد البشرية.

19- أفادت النتائج كذلك أن المؤسسة حقل الدراسة ملتزمة بدفع العلاوات لعمالها حسب القوانين والتنظيمات المعمول بها في هذا المجال، وهذا ما أكدت عليه نسبة (77,48%) من أفراد العينة.

20- أوضحت نتائج الدراسة ان المؤسسة ميدان الدراسة تأخذ بمبدأ المعاملة بالعدالة والانصاف في تحديد الأجور والمكافأة، بدليل ما أجمع عليه أغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (82,88%)، وهذا ما يؤكد كذلك حرص المؤسسة ميدان الدراسة على العمل بتشريعات العمل الدولية والوطنية، المتضمنة الأحكام الخاصة بالأجور، لا سيما ما نصت عليه الاتفاقية الدولية رقم 100، الصادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذا ما نص عليه المشرع الجزائري في المادتين 17 و 84 من قانون علاقات العمل الجزائري 11/90، المؤرخ في 1990/04/21.

- 21- فيما يخص الترقية في العمل،** أثبتت نتائج الدراسة الميدانية أن المؤسسة حقل الدراسة تولي أهمية كبيرة لموضوع الترقية المهنية والتقدم الوظيفي في المناصب لفائدة مواردها البشرية، كأحد الخطط الاستراتيجية الهامة التي تؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي وتحسين نوعية الأداء لدى الموارد البشرية بالمؤسسة، و الرفع من الروح المعنوية لديهم بما سياهم في ضمان جودة حياة العمل؛ وهذا بدليل ما أقر به أغلبية افراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (69,37%) من الذين تحصلوا على الترقية خلال مسارهم المهني، وان كانت هناك فئة من العمال لم تحصل على الترقية، والمعبر عنها كنسبة (30,63%) من أفراد العينة، فهو يعود إلى عدم بلوغ الآجال القانونية التي تمكّنهم من الحصول على الترقية أو التقدم في المناصب، وهذا بحكم حداثة توظيفهم.
- 22- أظهرت نتائج الدراسة ،** أن الطرق أو الأسس التي تتبعها مؤسسة سونلغاز بالطراف في مجال الترقية والتنقل تتصف بالموضوعية والشفافية، و تستند إلى الشروط المعمول بها في هذا المجال، والتي تحددها الاتفاقية الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة، وعليه فإن مدى اعتماد المؤسسة محل الدراسة على معايير وأسس موضوعية في الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، فإن هذا من شأنه أن يرفع من مستويات الرضا الوظيفي لدى مواردها البشرية ويعزز الشعور بالانتماء إلى المؤسسة ويمكن اعتباره كمؤشر هام يساهم في تحقيق جودة حياة العمل .
- 23- كما أظهرت نتائج الدراسة،** أن مؤسسة سونلغاز بالطراف تعتمد على مبادئ تحقيق العدالة في منح فرص الترقية والتقدم في الرتب والمناصب، بدليل ما أقر به أغلبية أفراد العينة بنسبة مئوية تقدر بـ (70,27%) ، وبهذا المسعى تكون قد جسدت احد المعايير أو الأبعاد الاساسية لتحقيق جودة حياة العمل لمواردها البشرية.
- 24- كذلك فيما يتعلق بالتربصات المهنية التي تعتبر أحد الآليات التي يتم بموجبها منح فرص الترقية في العمل ،** أشارت النتائج بأن نسبة (58,56%) من أفراد العينة تحصلوا على تربصات مهنية خلال مسارهم المهني، في مقابل ذلك أقرت نسبة (41,44%) من العمال المبحثن بعدم استفادتهم من أي تربصات مهنية، وهي نسبة تعكس عدد لا يستهان به من العمال، اذا ما اخذنا بعين الاعتبار دور التربصات المهنية بالنسبة للعمال، والتي قد تساهم في تعزيز المؤهلات العلمية والمهنية للموارد البشرية وبالتالي تمكّنهم من الحصول على فرص للترقية والتقدم في المناصب، بالرغم من عدم وجود قواعد واضحة ترجح دور التربصات كأحد الشروط الواجب توفرها في الترقية.

25- أما فيما يخص تحديد مستوى مشاركة العمال في التسيير بمؤسسة سونلغاز بالطارف أظهرت نتائج الدراسة أن مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات تنحصر في عمل النقابة أو لجنة المشاركة كممثل للعمال في بعض المسائل ذات الاهتمام بشؤون العمال فقط دون أن تكون هناك مشاركة عمالية في تسيير شؤون المؤسسة، وبالتالي يبقى مجال المشاركة في التسيير محدود ونسبيا، ولا يشمل المشاركة العمالية على نطاق واسع.

26- كما أفادت النتائج أيضا أن نطاق تفويض سلطات اتخاذ القرار بمؤسسة سونلغاز بالطارف محدود ولا يمارس على نطاق واسع، وهو مؤشر على عدم وجود مشاركة فعلية للعمال في ممارسة السلطة عن طريق التفويض. بدليل ما أقرت به أغلبية أفراد العينة بنسبة تقدر بـ (56,76%) بعدم وجود اهتمام من قبل المسؤولين بالمؤسسة بتفويض سلطات اتخاذ القرارات لفائدة العمال.

27- كما أظهرت نتائج الدراسة، محدودية الأخذ باقتراحات العمال ذات العلاقة والصلة بشؤون التسيير ، بدليل ما أقر به أن أغلبية افراد العينة بنسبة تقدر (58,6 %) من الذين أكدوا بعدم تقبل المشرفين على تسيير المؤسسة أو مسؤوليها لاقتراحات العمال، وهذا ما يجعل عملية المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدودة نسبيا، وإن كان هناك مجال للأخذ باقتراحات العمال، فهو محدود في بعض المسائل والقضايا ذات العلاقة بشؤون تسيير المستخدمين والخدمات الاجتماعية، والتي يمارسها ممثلي العمال عن طريقة لجنة المشاركة أو مجلس العمال، كما هو معمول به ضمن اتفاقية العمل الجماعية لذات المؤسسة.

28- أشارت النتائج إلى عدم وجود مجال لتبادل الآراء بين المديرين والعمال في مجال اتخاذ القرارات الإدارية بناء على رأي الأغلبية من أفراد العينة بنسبة تقدر بـ (64,86%) ، على اعتبار أن هذه القرارات تملئها القيادة العليا لمجمع سونلغاز على المستوى المركزي، وإن كان هناك مجال يسمح بأخذ آراء العمال فهو يخص على الأغلب فئة الاطارات بالمؤسسة، من ذوي المؤهلات والاختصاصات العلمية والمهنية في بعض المسائل المتعلقة بالقرارات الروتينية أو الفنية المتخصصة و المتعلقة بسير العمل بالمؤسسة، أما القرارات الحيوية فهي تكون في الغالب من اختصاص الإدارة المركزية لمجمع سونلغاز بصفتها صانعة القرارات الادارية.

29- أوضحت كذلك نتائج الدراسة بناء على ما أسفرت عليه مخرجات عملية تقييم العمال لجانب المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرارات الادارية، أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى

تطلعات العمال أو المرؤوسين، وقد يؤدي هذا المستوى من المشاركة إلى تقليص الشعور بالانتماء إلى المؤسسة وقتل روح المبادرة والابداع التي تعتبر من المقومات الأساسية في بيئة العمل التي تؤدي تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة .

خلاصة الفصل :

عطفا على ما سبق؛ يعتبر هذا الفصل حوصلة لما أسفرت عليه نتائج الدراسة الميدانية بدءا من تفريغ البيانات وترتيبها ثم تفسيرها أو استنتاجها بناء على الدلائل العلمية لها، في ضوء ما اشارت إليه التجربة والملاحظة الميدانية في مرحلة من مراحل البحث الميدانية التي كان فيها الباحث على مقربة من ميدان الدراسة، و التي تم بموجبها رصد العديد من الوقائع المتعلقة بموضوع الدراسة، التي كشفت عن تأثير العديد من برامج وأساليب العمل في تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة، على غرار دور برامج الصحة والسلامة المهنية في توفير بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر تحقق الأمن والاستقرار الوظيفي، كذلك كشفت الدراسة عن تأثير أنظمة الاجور والمكافآت على تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتأمين مستوى معيشي لائق لهم لا سيما ان اعتمدت هذه الأنظمة على معايير ومبادئ العدالة والانصاف في توزيعها عند تساوي قيمة العمل، كما استظهرت الدراسة دور فرص الترقية والتقدم في تحقيق رفاهية مواردها البشرية والرفع من الروح المعنوية لديهم، ناهيك عن رفع الكفاية الانتاجية وتحسين الاداء، كذلك كشفت الدراسة

هنا عن دور المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار في تعزيز الشعور والانتماء للمؤسسة وتحسين نوعية الاداء، بالرغم من أن دراستنا الحالية كشفت أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة **محدود في نطاق ضيق** ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين، وعليه وتأسيسا لما سبق يمكن القول أن المؤسسة محل الدراسة قد حققت مستويات متقدمة من جودة حياة العمل لمواردها البشرية، و التي ظهرت ضمن عمل المؤسسة على التقيد بالأطر القانونية والتشريعية المتعلقة بالعمل ، وكذا في إطار الجهود والممارسات المهنية التي تقوم بها المؤسسة من أجل التكفل الأمثل بمواردها البشرية.

الأخاتمة

الخاتمة :

عالج هذا البحث موضوع جدير بالاهتمام في قضايا العمل والتنظيم وهو " جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية " لما لهذا الموضوع من تأثير على الجوانب النفسية، الاجتماعية والمادية للموارد البشرية داخل المؤسسة، ودوره أيضا في تحقيق الرفاهية في العمل بما يضمن مستوى أداء جيد ، وروح معنوية مرتفعة ورضا عن العمل والوظيفة ، وهذا يظهر من خلال دور ابعاد ومعايير جودة حياة العمل في تحسين ظروف العمل وضمان التكفل الامثل بالموارد البشرية ، كتلك الابعاد التي كانت محاور بحث ومعالجة في هذه الدراسة ، والمتعلقة بالصحة والسلامة المهنية، عدالة الاجور والمكافآت، فرص الترقية والتقدم، والمشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار .

وقد جاءت دراستنا لتؤكد على تأثير العديد من برامج وأساليب العمل في تحقيق جودة حياة العمل للموارد البشرية بالمؤسسة، على غرار دور برامج الصحة والسلامة المهنية في توفير بيئة عمل صحية وخالية من المخاطر تحقق الأمن والاستقرار الوظيفي، كذلك تأثير انظمة الاجور والمكافآت على تحقيق رفاهية الموارد البشرية وتأمين مستوى معيشي لائق لهم لا سيما ان اعتمدت هذه الأنظمة على معايير ومبادئ العدالة والانصاف في توزيعها عند تساوي قيمة العمل، كما استظهرت الدراسة دور فرص الترقية والتقدم في تحقيق رفاهية مواردها البشرية والرفع من الروح المعنوية لديهم، ناهيك عن رفع الكفاية الانتاجية وتحسين نوعية الاداء، كما كشفت الدراسة كذلك على دور المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار في تعزيز الشعور والانتماء للمؤسسة وتحسين نوعية الاداء، بالرغم من أن دراستنا الحالية كشفت أن مستوى المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة محل الدراسة محدود في نطاق ضيق ولا يعكس عملية المشاركة بمفهومها الواسع، بالقدر الذي يرقى إلى تطلعات العمال أو المرؤوسين، وهو أمر ليس بالجديد على واقع المشاركة العمالية في التسيير بالمؤسسة الجزائرية، التي عرفت العديد من المشاكل المتعلقة بمركزية اتخاذ القرار وتقليص دور المشاركة العمالية في التسيير منذ بداية الاستقلال وتحول مفهوم المؤسسة الجزائرية إلى وقتنا الراهن، رغم المساعي والمحاولات الجادة من قبل السلطة السياسية في البلاد خلال السنوات الأولى من الاستقلال الهادفة الهادفة على تجسيد المشاركة العمالية في التسيير والاشتراك في ملكية وسائل الانتاج .

وبالرغم من النتائج التي توصلت إليها دراستنا، إلا أن هذا لا يعني أن هذه الأبعاد أو المؤشرات المتعلقة بجودة حياة العمل التي كانت محاور معالجة ودراسة في موضوع بحثنا يمكن الاعتماد عليها بصفة قطعية، ذلك أن هذا لا يمنع من وجود أبعاد أخرى لجودة حياة العمل أكثر تأثير على ظروف العمل وعلى أداء الموارد البشرية بالمؤسسة، والتي يمكن أن تكون مواضيع بحث في دراسات أخرى ومن تلك الأبعاد الأخرى لجودة حياة العمل مثلا، التوازن بين الحياة المهنية والحياة الشخصية، الامن والاستقرار الوظيفي، فرق العمل وتوفير فرص النمو، تنمية العلاقات والاشراف الوظيفي...الخ.

وعلى هذا الأساس فإن جودة حياة العمل تعتبر توجه عالمي جديد تعتمد عليه العديد من المؤسسات العصرية ضمن استراتيجيتها الهادفة إلى الاهتمام أكثر بالموارد البشري ، ولكون جودة حياة العمل لها ارتباطات بالعمل اللائق ولها عدة أبعاد على الأداء ، لذا حان الوقت إلى تجسيدها وتفعيلها في المؤسسات الجزائرية ، كونها تعد بعد علائقي وانساني في العمل يستوجب الاهتمام به اكثر .

📖 قائمة المصادر والمراجع 📖

باللغة العربية :

📖 المعاجم

1. المعجم الوسيط :مجمع اللغة العربية ، الطبعة 01 ، مكتبة الشروق الدولية ، مصر ، 2004.

📖 الكتب

2. إبراهيم ابراهيم أبو عقيل: البحث العلمي، مناهجه تصميمه ، أساليبه الإحصائية ، دار الأيام للنشر والتوزيع ، عمان الأردن.
3. أحمد محمد الدمرداش، جودة الحياة الوظيفية والأداء الوظيفي، دار الحكمة للطباعة والنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، ط1 ، 2019.
4. أحمد محمد مصطفى: الحقوق العمالية ومعايير العمل الدولية، مؤسسة فريدريش ايبرت، جمهورية مصر العربية، 2017 .
5. أحمد محمد بني عيسى : الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، دائل وائل للنشر، عمان الأردن، ط 01 ، 2023 .
6. أحمية سليمان : الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2012.
7. أحمية سليمان: قانون علاقات العمل الجماعية في التشريع الجزائري المقارن ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، ط 2 ، 2013 .
8. أنس عبد الباسط عباس : السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال (العلوم السلوكية)، دار المسيرة ، عمان الاردن ، ط 1 ، 2011.
9. باسم سرحان : طرائق البحث الاجتماعي الكمية ، المركز العربي للأبحاث والدراسات، ط1، قطر 2017.
10. بشير هديفي: الوجيز في شرح قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية، جسور للنشر والتوزيع ، الجزائر، ط 2 ، 2009.
11. بشاينية سعد: تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، جامعة منتوري قسنطينة، 2002.
12. بن عزوز بن صابر: الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الخلدونية، الجزائر، الطبعة 1 ، 2009.
13. بن عزوز بن صابر: مبادئ عامة في شرح قانون العمل الجزائري، دراسة مقارنة مدعمة بقرارات المحكمة العالية، دار النشر الجامعي الجديد ، تلمسان، الجزائر، 2020 .
14. بوالشرش نور الدين : الحوافز و أداء العاملين في المؤسسات ، دار الأيام ، عمان الأردن ، 2015.
15. جعفر خانو الزيباري : وظائف إدارة الموارد البشرية ، إطار نظري وحالات عملية ، دار المناهج ، عمان، الأردن، الطبعة 1 ، 2018 .
16. جمال الدين الغزاوي : مهارات الممارسة في العمل الاجتماعي ، مطبعة الاشعاع الفنية ، القاهرة ، 2001 .
17. جورج فريدمان بيار نافيل: سالة في سوسيولوجيا العمل -1- ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط1، 1985.

18. حسن إبراهيم بلوط: إدارة الموارد البشرية من منظور استراتيجي، دار النهضة العربية، ط1، لبنان، 2002، نقلا عن نوال روميل، القيادة وتسيير الموارد البشرية، دار الهدى للطباعة والنشر والتوزيع، عين مليلة، 2009.
19. حسين حريم : السلوك التنظيمي ، دار الحامد ، عمان ، الأردن ، 2009 .
20. خالد عبد الرحيم الهيتي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن ، ط 2 ، 2005 .
21. خليفي عبد الرحمان : محاضرات في قانون العمل ، دار العلوم ، الحجار عناية ، 2014.
22. سامي بودبوس، خالد زهمول، إدارة الموارد البشرية، رؤية استراتيجية وتطبيقات عملية، دار الكتب الوطنية بنغازي، ليبيا، الطبعة الأولى، 2020 .
23. سعيد سبعون، الدليل المنهجي في اعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع ، دار القصبه للنشر ، الجزائر ، 2012 .
24. سعيد طربيت : دروس في مادة قانون العمل والضمان الاجتماعي ، دار هومة ، الجزائر ، 2019.
25. سلمان زيدان: ادارة الجودة الشاملة، الفلسفة ومداخل العمل، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، الجزء الأول، 2010.
26. سوسن سمور، فادي سمور: الصحة والسلامة والبيئة المهنية، دار المعنز، عمان الاردن، ط01، 2020 ،
27. سيد محمد جاد الرب : جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، جامعة قناة السويس، مصر، 2008 .
28. سيد محمد جاد الرب: جودة الحياة الوظيفية في منظمات الأعمال العصرية، جامعة قناة السويس، مصر، 2008 .
29. صلاح الدين شروخ: منهجية البحث العلمي للجامعيين، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار، عناية، 2003.
30. عادل محمد عبد الرحمن: أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي، دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية، المنظمة العربية للتنمية الادارية، جامعة الدول العربية، مصر، 2013 .
31. عادل محمد عبد الرحمن : أبعاد جودة الحياة الوظيفية والالتزام التنظيمي في القطاع الحكومي ، دراسة تطبيقية على التأمينات الاجتماعية ، المنظمة العربية للتنمية الادارية بحوث ودراسات ، مصر ، 2013 .
32. عبد الباري إبراهيم درّة ، زهير نعيم الصباغ : إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين، ط1 ، دار وائل للنشر، عمان ، الأردن، 2008.
33. عبد الرحمن خليفي : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع ، الحجار عناية ، 2008.
34. عبد الرحمن خليفي : الوجيز في منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار/ عناية، طبعة منقحة ومزودة ، 2014.
35. عبد الفتاح بوخمخم: تسيير الموارد البشرية ، مفاهيم أساسية وحالات تطبيقية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2011 .
36. عبد الكريم بوحفص: تطور الفكر التنظيمي، الرواد والنظريات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2017.
37. عجة الجيلالي: قانون العمل والحماية الاجتماعية، النظرية العامة للقانون الاجتماعي في الجزائر، دار الخلدونية، الجزائر ، 2005 .
38. عطا الله " محمد تيسير" الشريعة ، غالب محمود سنجق : إدارة الموارد البشرية ، الاتجاهات الحديثة وتحديات الألفية الثالثة ، دار المنهجية، عمان ، الأردن ، ط1 ، 2015.

39. علي عربي وآخرون : تنمية الموارد البشرية، دار الفجر للنشر والتوزيع ، القاهرة، الطبعة الأولى، 2007 .
40. علي عربي ، أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2009.
41. عمر سعد الله : الممارسة الجزائرية للقانون الدولي الاتفاقي للعمل، دار الكتاب الحديث، المكتبة الوطنية الجزائرية، الجزائر، 2023.
42. غني دحام تنائي الزبيدي وآخرون: إدارة الموارد البشرية ،مفاهيم وتوجهات معاصرة، دار الحامد، عمان، الأردن، ط1 2018 .
43. فاضلي ادريس: مدخل إلى المنهجية وفلسفة القانون، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون ، الجزائر ، الطبعة 02 ، 2005،
44. كامل بربر : إدارة الموارد البشرية – اتجاهات وممارسات- ، دار المنهل اللبناني ، بيروت ، لبنان ، الطبعة الأولى 2012 ،
45. ماجدة العطية: سلوك المنظمة، سلوك الفرد والجماعة، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2003،
46. محمد أحمد عبد النبي: إدارة الموارد البشرية، دار زمزم، عمان، الأردن ، ط1، 2010.
47. محمد الصغير بعلي: تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الحجار عنابة، الجزائر، 2011.
48. محمد طاقة، حسين عجلان حسن: اقتصاديات العمل ، دار إثراء، الشارقة، عمان الأردن، الطبعة 01، 2008.
49. محمد فاروق الباشا، التشريعات الاجتماعية (قانون العمل)، دار المعارف للطباعة ،الطبعة 5 ، جامعة دمشق، سوريا ، 1990/1991.
50. محمد فريد الصحن وآخرون : مبادئ الإدارة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 2000.
51. مدحت القرشي : اقتصاديات العمل ، دار وائل للنشر ، الطبعة الأولى ، عمان الاردن ، 2007 .
52. مصطفى عاشوري: أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
53. معن خليل عمر : قواعد البحث الاجتماعي ، دار الكتاب الجامعي، دولة الإمارات العربية المتحدة ، الطبعة الأولى ، 2020 .
54. منصور ابراهيم العتوم : شرح قانون العمل وفقا لأحدث التعديلات ، دراسة مقارنة ، دار الثقافة للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط 1 ، 2017 .
55. منظمة العمل الدولية :دليل معايير العمل الدولية (دليل المتدرب) ،مكتب منظمة العمل الدولية ،جمهورية مصر العربية ، القاهرة ، 2017.
56. موريس أنجريس : منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية ، تدريبات علمية ، دار القصبه ، الجزائر ، الطبعة 02 ، 2004/2006.
57. ميلود بن حوجو: منهجية تحليل النصوص القانونية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية ، الطبعة الأولى ، ألمانيا ، برلين ، 2021 .
58. موفق عدنان عبد الجبار الحميري، أمين أحمد محبوب المومني : هندسة الموارد البشرية في صناعة الفنادق، دار اثراء للنشر والتوزيع ، الأردن ، الطبعة 01 ، 2011 .
59. نادر أحمد أبو شيخة : ادارة الموارد البشرية ، اطار نظري وحالات عملية ، دار الصفاء ، عمان الاردن ، الطبعة 02، 2013 ،

60. ناصر دادى عدون: إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، دراسة نظرية وتطبيقية ، دار المحمدية العامة ، الجزائر، 2003 .
61. ناصر قاسمي ،التحليل السوسيولوجي ، نماذج تطبيقية ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2017 .
62. نصرت عبد الرحيم مداح: إدارة الأعمال الجذور ومفاهيم معاصرة، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد، العراق، الطبعة الأولى 2021.
63. نعيم ابراهيم الظاهر :تنمية الموارد البشرية ، دار عالم الكتب الحديث ، ط01 ،الأردن ، 2009 .
64. نوري منير: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، الطبعة الثالثة، 2023،
65. نوال عبد الكريم الأشهب: اتخاذ القرارات الإدارية، أنواعها ومراحلها، دار أمجد، عمان الاردن، الطبعة 01 ، 2015.
66. هيثم حامد المصاروة: المنقّى في شرح قانون العمل، دار الحامد، عمان/الأردن، الطبعة 01 ، 2008.
67. يوسف عبد عطية بحر وإيمان حسن نصار : جودة حياة العمل وأثرها على الاستغراق الوظيفي - دراسة مقارنة بين دائرة التربية والتعليم في وكالة الغوث ووزارة التربية والتعليم الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، جامعة الدول العربية - مصر - 2014.
68. خضير كاظم حمود، روان منير الشيخ: إدارة المواهب والكفاءات البشرية، دار زمزم، عمان ، الأردن ، الطبعة 01 ، 2013 .
69. خالد عبد الرحيم الهيتي : إدارة الموارد البشرية ، دار وائل للنشر ، عمان - الأردن ، الطبعة 2 ، 2005 .
70. طارق عبد الرؤوف عامر ، إيهاب عيسى المصري : صناعة واتخاذ القرار، مؤسسة طيبة للنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر ، الطبعة 1، 2016.

المجلات

71. ابتسام خلاف، صبرينة سيدي صالح : إجراءات السلامة المهنية ودورها في الوقاية من المخاطر المهنية عند الممرضين،. مجلة المحترف لعلوم الرياضة والعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 08، العدد 04، 2021 .
72. أحمد ربيع عبد الخالق بدوى وآخرون: أثر تطبيق برنامج تدريبي مقترح لإجراءات السلامة والصحة المهنية على العاملين بإحدى شركات البترول بدولة الإمارات العربية المتحدة ، مجلة الدراسات البيئية والأبحاث ، المجلد 09 ، العدد 04 ، 2019 .
73. أوقنون بوسعد، بوعزيز ليندة : تعزيز العمل اللائق من خلال تنظيم توقيت العمل في قانون العمل الجزائري ،مجلة البحوث القانونية والسياسية، مجلد 02 ، العدد 5 ، جامعة د/ مولاي طاهر سعيدة، الجزائر، 2020، ليلي بيدي: استراتيجية العمل اللائق للحد من الفقر في الجزائر، حوليات جامعة الجزائر 1 ، المجلد 35 ، العدد 3، الجزائر، 2021 .
74. دراسة أحلام خان ووسيلة جغبلو : جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين جودة الخدمات الصحية، دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية سيدي عقبة - بسكرة- ، المجلد 14 ، العدد 03، 2020 .
75. سحنون مصطفى ، عمر رويحي فيسة : جودة الحياة الوظيفية كمدخل لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة حالة شركة سونلغاز فرع ولاية المدية ، مجلة المنهل الاقتصادي ، المجلد 02 ، العدد 02، جامعة الشهيد حمة لخضر الوادي - الجزائر .

76. سعدية قصاب: ترقية العمل اللائق في الجزائر، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة الجزائر 3، الجزائر ، المجلد 2 ، العدد 03، 2014 .
77. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي : جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق الوظيفي ، دراسة ميدانية ، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، العدد الثاني ، جامعة الزقازيق ، كلية التجارة ، 2004 .
78. عماد لبسيس، خطاش ربيعة: واقع تطبيق الممارسات الحديثة لإدارة الموارد البشرية وعلاقته بجودة حياة العمل بالمؤسسات الجزائرية، دراسة ميدانية بشركة الكهرباء والطاقت المتجددة - تقرت- مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية- الجزائر - العدد 34، 2018.
79. عمرو محمد محمود : معوقات الاستفادة من نتائج الرسائل العلمية في دعم الممارسة المهنية مع جماعات الأطفال ذوي الإعاقة ، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية ، جامعة الفيوم ، المجلد 29 ، العدد 01، أكتوبر 2022 .
80. عمومن محمد البخاري : أثر جودة الحياة المهنية على استقرار الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية-، دراسة ميدانية على مؤسسة " CNAS " بورقلة ، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية ، 2020 .
81. فاطمة علي الربابعة، غازي رسمي أبوقاعد : أثر جودة الحياة الوظيفية على الانتماء التنظيمي لدى العاملين في شركات الصناعات الاستخراجية - دراسة تطبيقية على شركات (البوتاس العربية- الفوسفات - الاسمنت) الأردنية، مجلة جامعة الملك سعود، العلوم الإدارية المجلد 24، العدد 02 ، 2012.
82. ماموني فاطمة الزهراء:استراتيجية محاربة الفقر من خلال العمل اللائق ، ملحق الحقوق الدولية والتنمية ، جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم ، المجلد ، العدد 2 ، 2015 .
83. نصيرة أوبختي ، التوفيق بوجنان: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على أداء الموارد البشرية في الجزائر - دراسة حالة مؤسسة CERTAF بمغنية ، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد 07، العدد 02، جوان 2021.
84. المجلة الجزائرية للعمل : السياسات الاقتصادية في الجزائر وتطور مفهوم المؤسسة العمومية ، المعهد الوطني للعمل ، الجزائر ، العدد 24 / 99، 1999.
85. مكي خالدية: دور المشاركة العمالية في حماية بيئة العمل، مجلة البحوث العلمية في التشريعات البيئية، العدد 09، جوان 2017.
86. محمد زيب صالح السعدي: مشاركة المعلمين في اخاذ القرارات المدرسية بأمانة العاصمة صنعاء ، مجلة العلوم الانسانية لجامعة أم البواقي ، العدد التاسع ، جوان 2018 .
87. شوقي محمد الصباغ وآخرون: نموذج مقترح لمشاركة العاملين في صنع القرارات كمتغير وسيط في العلاقة بين صوت العاملين والولاء التنظيمي، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، العدد 17 ، السداسي الثاني، 2017.
88. بن داود العربي : المشاركة في اتخاذ القرارات والعلاقات الانسانية من ركائز الاتصال الفعال في المؤسسة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية ، العدد 16 ، سبتمبر 2014 .
89. عبد العزيز أحمد محمد الموكلي: أثر استخدام استراتيجية مشاركة العاملين في اتخاذ القرار في برنامج التغيير على الرضا الوظيفي ، المجلة العربية للإدارة ، المجلد 43 ، العدد 4 ، ديسمبر 2023 .
90. بطاط نصيرة : المشاركة العمالية كآلية للفعالية التنظيمية ، مجلة الإبراهيمي للعلوم الاجتماعية والانسانية ، جامعة برج بوعريريج، العدد 03 ، ديسمبر 2018 .
91. براهيمية صونية: واقع المشاركة العمالية في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، مجلة دراسات في سيكولوجية الانحراف ، المجلد 07 ، العدد 01 ، 2022 .

الاطاريح والأبحاث العلمية:

92. تريكي حسان : مطبوعة بيداغوجية في مقياس نظريات المؤسسة ،كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الشاذلي بن جديد الطارف، 2015/2014 .
93. جمال الدين عاشوري : الرقابة التنظيمية وثقافة السلامة بالمؤسسة الصناعية الجزائرية ، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم في فرع علم الاجتماع التنظيم والعمل ، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02 ، 2020/2021 .
94. حدادي نور الهدى : تقييم أثر تطبيق نظام إدارة الصحة والسلامة المهنية في الشركات البترولية ،أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، 2019 /2018 .
95. محمد عاطف الجمال : جودة حياة العمل والمسار الوظيفي ، ماجستير صحة نفسية ، بدون مكان النشر ، 2019.

الندوات والمؤتمرات:

96. مروة طالب رحمة : الممارسة المهنية ، محاضرة مقدمة بقسم هندسة العمارة ، كلية الهندسة ، جامعة البصرة، العراق ، 2023/2022.

القوانين والمراسيم التنظيمية

97. قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 ، المؤرخ في 1990/04/21.
98. القانوني الأساسي للوظيفة العمومية رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية سنة 2006 .
99. القانون رقم- 88-07 ، المؤرخ في 26 يناير 1988 ، المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، 1988.
100. المرسوم التنفيذي رقم 06-223 ، المؤرخ في 21 يونيو 2006 ، المتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 42، 2006 .
101. المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 ، المؤرخ في 23 أوت 2000 ، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 27 ، 2000..
102. المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، المؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 04 ، 2005.
103. المرسوم التنفيذي رقم 06-223 ، المؤرخ في 21 يونيو 2006 ، المتضمن إنشاء هيئة الوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 42، 2006.
104. المرسوم التنفيذي رقم 2000-253 ، المؤرخ في 23 أوت 2000 ، المتعلق بإنشاء المعهد الوطني للوقاية من الأخطار المهنية ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 27 ، 2000.
105. المرسوم التنفيذي رقم 05-09 ، المؤرخ في 08 يناير 2005 ، المتعلق باللجان المتساوية الأعضاء ومندوبي الوقاية الصحية والأمن ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 04 ، 2005.
106. المرسوم التنفيذي رقم 93-120 المؤرخ في 15 مايو 1993 ، المتعلق بتنظيم طب العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 33 ، 1993 .

107. المرسوم التنفيذي رقم 91-05 ، المؤرخ في 19 جانفي 1991 ، المتعلق بالقواعد العامة لحفظ الصحة والأمن في أماكن العمل ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 04 ، 1991.
108. المرسوم التنفيذي رقم 96-209 المؤرخ في 15 جوان 1996 ، المتعلق بتشكيل المجلس الوطني للوقاية الصحية والأمن وطب العمل وتنظيمه وسيره ، الجريدة الرسمية الجزائرية ، العدد 28 ، 1996.
109. المرسوم التنفيذي رقم 15-59: المؤرخ في 08 فبراير سنة 2015 ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، العدد 08 ، 2015 .
110. الاتفاقات الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق (سونلغاز) ، قسنطينة في 11 جويلية 2009.
111. النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SDC) ، قسنطينة في 2019/03/17.

المراجع باللغة الاجنبية

128. Aloys Nyagechi Kiriago , Prof. Henry M. Bwisa :Working Environment Factors that Affect Quality of Work Life among Attendants in Petrol Stations in Kitale town in Kenya, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences , Vol.3,N⁰5, May 2013.
129. Bijaya Kumar Sundaray et al , **Impact of Human Resource Interventions on Quality of Work Life** : An Exploration, International Employment Relations Review , Vol 19 N⁰1, January 2013 .
130. Denis Proulx , Management des Organisations Publiques : Theories et Applications , Presse de l'Université du Quebec 2ème edition , Canada ,2008.
131. Franck Brillet , Isabelle Sauviat et al , **Risques Psychosociaux et Qualité de Vie au Travail** : Dunod , Paris France , 2017 .
132. GILBERT JB probst : organisation et mangement les éditions **d'organisation** ,paris,1997.
133. Gilles Dupuis ,Quality of Work Life : Theoretical and Methodological Problems, and Presentation of New Model of Measuring Instrument, Article in Social Indicators Research , Canada University of Montreal , June 2006.
134. Grace Katung Jonathan & Rosemary WahnMbogo: Maintaining Health and Safety at Workplace Employee and Employer's Role in Ensuring a Safe Working Environment, Journal of Education and Practice , Vol 7 , N^o29, Hong Kong,2016..
135. Hassan Narehan ,Ma"Amor ,Hairunnisa" et al :The Effect of QWL programs on Quality of Life Among Employees at Multinational Companies in Malaysia, Procedia-Social and Behavioral Sciences,N⁰112.
136. Muhammad NurYamin ,et al: Position Promotion and Employee Performance in The Region Secretariat of Makassar City , University Negeri Makassar , Dec 2019.
137. Nicole Albert , Diriger et Motiver , art et pratique du management , Ed d'Organisation , 2eme edition, Paris,2002.
138. Roger Aim : L'essentiel de La Théorie des Organisations, Gualino editeur,EJA, Paris France,2006.
139. Salvatore Maugeri , Theories de la Motivation au Travail , Dunod , 2eme edition , Paris ,2013.
140. Sophie Landrieux-Kartochian : Theories des Organisations , Gualino editeur ,Paris France, 2010 .
141. Tanaya Nayak , **Impact of Quality of Work Life on Turnover Intention** : A study on Private Health Care Units in Odisha , National Institute of Technology Rourkela India, November 2016.

142. Yoko Elvira Castellanos : An Analysis of Motivational Theories that Could Aid the College Management to Enhance Employee Engagement , National College of Ireland , August ,2014.
143. Tania Ferraro , Leonor Pais et al : Decent Work : An aim for All Made by All, international Journal of Social Sciences , Vol 04 , N 03,2015.
144. Decent Work : Potential implications for DFID and for Labour Standards and Poverty Reduction Forum. Ergon London ,2007.
145. Suprana N.S & Ajeet Jaiswal: The Occupational Health and Safety , Anthropo-indialogs , Vol 01 , N⁰03, India, February, 2022.
146. Siswoyo Haryono et al: The Effect of Training and Job Promotion on Work Motivation and Its Implications on Job Performance : Evidence from Indonesia , University Muhammadiyah Yogyakarta, Jan 2020.

المواقع الالكترونية :

147. Sarika Jain :The need for Improving QWL of Workers: Insights from Study of Textile Industries in Rajasthan, June 19, 2016. available at : <https://ssrn.com/abstract=2797784>.

قائمة الملاحق

الملحق رقم 01/ نموذج الاستمارة

الملحق رقم 01

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الشاذلي بن جديد - الطارف -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

الاستمارة

جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

دراسة ميدانية بمؤسسة سونلغاز (مديرية التوزيع بالطارف)

مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع: تخصص التنظيم والعمل .

إشراف :

أ. د/بن حمزة حورية

إعداد الطالب:

بضياف زهير

ملاحظة : أختي الموظفة أخي الموظف تحية عطرة ؛

يعد هذا البحث لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل ، وإذ نستقطع جزءا من وقتكم، فإننا نأمل أن نستفيد من أفكاركم وآرائكم، مع التأكيد على أن البيانات التي نتحصل عليها سرية ولا تستعمل إلا لغرض البحث العلمي. فالرجاء أن تكون الإجابة من قناعة الموظف بما هو موجود بالشركة مقرر عملكم ، ولكم منا جزيل الشكر على تعاونكم

السنة الجامعية: 2023-2024

الاستمارة

المحور الأول البيانات العامة :

س1 / الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

س2/ السن : ☐ 30 من 20 إلى ☐

☐ 40 من 31 إلى

☐ 50 من 41 إلى

☐ 60 من 51 إلى

من 61 فما فوق

س3/ الحالة العائلية : ☐ أعزب(اء) ☐ متزوج (ة) ☐

☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة)

س4/ المستوى التعليمي : ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐

☐ ثانوي ☐ جامعي

س5/ التصنيف الوظيفي : ☐ عون تنفيذ ☐ عون تحكم ☐

☐ إطار

س6/ مسمى الوظيفة التي تقوم بها

س7/ الأقدمية في العمل ☐ سنة

س8 / الأقدمية في المنصب ☐ سنة

المحور الثاني الصحة و السلامة المهنية للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة

المهنية :

س09/ هل تستفيد من الخدمات الطبية التي توفرها مؤسستك ؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الاجابة بنعم : ماهي اهم الخدمات الطبية التي تحصل عليها ؟

.....
.....

س10/ هل تخضع للفحوصات الطبية الخاصة بطب العمل بصفة دورية ؟

☐ نعم ☐ لا

إذا كانت إجابتك بنعم كيف تتم هذه الفحوصات الطبية

كل 03 اشهر ☐ كل 06 أشهر ☐ مرة واحدة (01) في السنة ☐

فترات أخرى تحدد

س11/ هل تعتقد أن بيئة العمل صحية و خالية المخاطر ؟

☐ نعم ☐ لا

- إذا كانت أجبائك ب لا ماهي الأخطار التي تعترضك في العمل ؟

التلوث ☐ الضجيج ☐ الروائح الكريهة ☐ النفايات ☐ الحرارة المرتفعة ☐

أخرى تذكر :

.....:

س12/ هل تضمن المؤسسة شروط الصحة والسلامة المهنية المتعلقة ب :

النظافة ☐ الأمن ☐ طب العمل ☐ الحرارة المعتدلة ☐ التهوية المناسبة ☐

س13/ هل تراقب مؤسستك باستمرار مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات الصحة المهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت اجابتك بنعم كيف يتم ذلك.....

.....

س14/ هل توفر لك مؤسستك مستلزمات السلامة المهنية؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كان الجواب بنعم : ماهي هذه المستلزمات ؟

.....

.....

س 15/ كيف تقيم بيئة العمل التي تعمل فيها ؟

- بيئة امنة و خالية من المخاطر ☐

- بيئة غير امنة و خطرة ☐

في كلتا الحالتين وضح ذلك ؟

.....

.....

س 16/ هل سبق وأن وقعت حوادث عمل داخل المؤسسة لنفسك أو لزملائك من العمال ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم اذكر أبرز هذه الحوادث ؟

.....

.....

- كيف تعاملت المؤسسة مع الموقف (الحادث) ؟

.....

.....

س17/ هل تراقب مؤسستك باستمرار مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات السلامة المهنية

نعم ☐ - لا ☐

- إذا كانت اجابتك بنعم ماهي الجهود التي تقوم بها المؤسسة من اجل تقيد عمالها بإجراءات السلامة ؟

.....
.....

س18/ هل تلقيت تكويناً في مجال الوقاية والسلامة من مخاطر العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت اجابتك بنعم ماهي النقاط التي استفدت منها في هذا التكوين ؟

.....
.....

س19/ هل توفر المؤسسة التأمينات اللازمة في حالة التعرض لحوادث العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

س20/ هل تعتبر الاضاءة في مكان العمل مناسبة ؟

نعم ☐ لا ☐

س21/ هل تعمل مؤسستكم على الاخذ بالتدابير اللازمة لضمان شروط الامن و الحماية ضد الاخطار

المهنية للعمال طبقاً للتشريع المعمول به ؟

نعم ☐ لا ☐

س22/ كيف تقيم مناخ (ظروف) العمل في المؤسسة ؟

مريح ☐ هادئ ☐ عادي ☐ مضطرب ☐

س23/ هل تضمن لك المؤسسة الحماية في العمل من التهديدات ، السب، القذف و التهجم مهما كانت طبيعتها ؟

نعم ☐ لا ☐

- اذا تعرضت خلال مسارك المهني لأي نوع من هذه التهديدات أذكرها؟

.....
.....

- في حالة التعرض لمثل هذه التهديدات : كيف تعاملت المؤسسة مع هذا الموقف ؟

.....
.....

س24/ ما هو تقييمك لمستوى تطبيق شروط الصحة و السلامة المهنية بالمؤسسة؟

ضعيف ☐ متوسط ☐ حسن ☐
جيد ☐ جيد جدا ☐

س25/ هل تسهر مؤسستك على توعية عمالها بكل الوسائل في مجال الوقاية من المخاطر المهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

اذا كانت الإجابة بنعم ما هي الأساليب التوعوية المنتهجة من قبل المؤسسة في ذلك ؟ .

.....
.....

المحور الثالث : عدالة الاجور والمكافاة للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

س26/ هل الأجر الذي تتلقاه يوفر لك مستوى معيشي لائق ؟

نعم ☐ لا ☐

س27/ هل يدفع لك راتب الشهري بوتيرة منتظمة ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت اجابتك بنعم كيف يتم ذلك ؟

.....

- إذا كانت اجابتك بـ لا لما ؟

.....

س 28/ هل يكفي راتبك الشهري لسد متطلباتك الحياتية (الحاجيات الأساسية) ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بـ لا ماهي الحاجيات الأساسية التي لا تستطيع تلبيتها لشخصك ولعائلتك بالنظر إلى الأجر الذي تتقاضاه في عملك بالمؤسسة ؟

.....

.....

س29/ هل تعتقد أن أجرك يتوافق مع الجهد المبذول في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

س30/ هل يتوافق راتبك الشهري مع مستواك التعليمي و الوظيفي ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت اجابتك بـ لا ما تفسيرك لذلك ؟

.....

.....

س31/ هل تعتقد أن هناك مهام أخرى تقوم بها لفائدة مؤسستك دون أن تتلقى حياها مقابل مالي ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت اجابتك ب لا أذكر أهم المهام أو الأعمال التي لم قمت بها ولم تحصل حياها على أجر ؟

.....

س32/ هل تشعر بالرضا حيا ما تحصل عليه من دخل (أجر) في عملك؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت اجابتك ب لا وضح ذلك ؟

.....

س33/ هل تعتقد أنك تحصل على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائك في العمل بالمؤسسة؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت أجابتك ب لا ما تعليقك عل ذلك ؟

.....

س34/ هل تعتقد أنك تحصل على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه العاملين في مؤسسات أخرى؟

نعم ☐ لا ☐

س35/ هل يتناسب أجرك مع الجهد المبذول في العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الإجابة ب لا وضح ذلك ؟

.....

س36/ هل يتم تحفيزك ومكافأتك في العمل ؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الاجابة بنعم : كيف يتم تحفيزك و مكافأتك ؟

☐ ماديا ☐ معنويا ☐ ماديا و معنويا

- تحفيزات اخرى تحدد ؟.....

.....

س37/ هل يتم مكافأتك على تدخلاتك المنفذة خارج أوقات العمل المعتادة ؟

☐ نعم ☐ لا

س38/ هل تلتزم مؤسستك بدفع العلاوات وفق القوانين و التنظيمات المعمول به ؟

☐ نعم ☐ لا

في حالة الاجابة بنعم : على أي أساس يتم منح هذه العلاوات ؟

.....

س39/ .هل تعاملك إدارة الشركة بالعدالة و الانصاف في تحديد الاجور و المكافأة ؟

☐ نعم ☐ لا

- إذا كانت الإجابة ب لا ما تعليقك على ذلك ؟

.....

س40/ هل تحدد قوانين المؤسسة القواعد المتعلقة بنظام تحديد الاجور و المكافأة ؟

☐ نعم ☐ لا

س41- هل أنت مطلع على هذه القواعد والقوانين المتعلقة بتحديد الأجور والمكافآت؟

نعم ☐ لا ☐

س42/ ماهي اقتراحاتك بخصوص نظام دفع الأجور والمستحقات المالية المختلفة ؟

.....

.....

.....

المحور الرابع فرص الترقية و التقدم الوظيفي للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

س43/ هل تحصلت على ترقية مهنية في مجال عملك ؟

نعم ☐ لا ☐

- في حالة الاجابة ب : لا : لماذا ؟

.....

في حالة الاجابة : بنعم : كم مرة تحصلت على ترقية مهنية ؟

س44 - على أي أساس تمت ترقيتك في العمل ؟

الشهادة ☐ الاقدمية في العمل ☐ التكوين ☐

- أخرى تذكر

س45/ هل تعتقد أن الطرق التي تتبعها مؤسستك في الترقية موضوعية ؟

نعم ☐ لا ☐ إلى حد ما ☐

- في حالة الاجابة ب : لا : لماذا حسب رأيك ؟

.....

س46/ هل تمنح فرص الترقية و التقدم في الرتب في مؤسستك على أسس عادلة ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت اجابتك ب لا ما تفسرك لذلك ؟

.....

س47/ هل توجد قواعد واضحة وشفافية للتقدم في الرتب والترقية في المناصب ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت الإجابة بنعم : أذكر هذه القواعد ؟

.....
.....

- إذا كانت إجابتك ب لا أذكر الأسباب حسب رأيك ؟

.....
.....

س48/ هل أنت مطلع على هذه القواعد المتعلقة بالترقية والتقدم في المناصب ؟

نعم ☐ لا ☐

س49/ من أجل التقدم في المناصب ، هل استفدت من تريضات مهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

س50/ على أي أساس يتم الارتقاء و التقدم في المناصب والمراتب بالمؤسسة ؟

على أساس التكوين ☐ على أساس التريضات ☐

على أساس الأقدمية في العمل ☐ على أساس المؤهلات المهنية ☐

- أخرى تذكر

المحور الخامس المشاركة العمالية في التسيير واتخاذ القرار بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

س 51 /هل يوجد مجال لمشاركتك في التسيير داخل المؤسسة ؟

نعم ☐ لا ☐

- إذا كانت أجابتك ب لا ماهي الأسباب حسب رأيك التي تقف وراء ذلك ؟

.....
.....

س52 / هل يحرص المسؤولون بالمؤسسة على تفويض سلطات اتخاذ القرار للعمال ؟

☐ لا☐ نعم

- إذا كانت أجابتك بنعم كيف يتم ذلك ؟

س53 / هل المشرفين على تسيير المؤسسة يتقبلون اقتراحات العمال المتعلقة بسير العمل ؟

☐ لا☐ نعم

- إذا كانت أجابتك بنعم ما هو شعورك أثناء قبول و أخذ المؤسسة باقتراحات العمال ؟

س54 / هل هناك مجال لتبادل للآراء بين المديرين والعمال في مجال اتخاذ القرارات الادارية ؟

☐ لا☐ نعم

- إذا كانت أجابتك بنعم : كيف يتم ذلك ؟

س55 / ما هو تقييمك لمستوى مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادارية ؟

☐ جيد جدا☐ جيد☐ حسن☐ متوسط☐ ضعيف

س56 / ماهي الممارسات المهنية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرار؟



نشكركم على تعاونكم معنا

الملحق رقم 02/ نموذج المقابلة"

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

طالب الدكتوراه :بضياف زهير

إشراف الأستاذة الدكتورة :بن حمزة حورية

أطروحة بعنوان :

جودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

*مقابلة موجهة لعينة من عمال شركة سونلغاز (وحدة التوزيع بالطارف)

تحية طيبة وبعد في إطار التحضير لأطروحة الدكتوراه : تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل ، بجامعة الشاذلي بن جديد – الطارف- نطمح من خلال هذه الدراسة إلى إجراء دراسة ميدانية لإعطاء وصف واقعي وقراءة ميدانية لموضوع الدراسة المتعلق "بجودة حياة العمل للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة المهنية" .

لذا نلتمس منكم التكرم بالإجابة على الأسئلة بدقة و موضوعية

مع خالص الشكر والتقدير.

المحور الأول البيانات العامة :س1 / الجنس : ☐ ذكر ☐ أنثى

س2/ السن :

س3/ الحالة العائلية : ☐ أعزب(اء) ☐ متزوج (ة)☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة)س4/ المستوى التعليمي : ☐ ابتدائي ☐ متوسط☐ ثانوي ☐ جامعيس5/ التصنيف الوظيفي : ☐ عون تنفيذ ☐ عون تحكم☐ إطارس6/ الحالة العملية : ☐ عامل دائم ☐ عامل مؤقت

س7/ مسمى الوظيفة التي تقوم بها

س8/ الأقدمية في العمل ☐ سنةس9 / الأقدمية في المنصب ☐ سنة

المحور الثاني الصحة و السلامة المهنية للموارد البشرية بين النصوص القانونية والممارسة :

س 10/ ماهي مستلزمات السلامة و الحماية المهنية التي توفرها مؤسساتكم ؟

.....

.....

س 11/ كيف تقيم بيئة العمل التي تعمل فيها من حيث خلوها من المخاطر المهنية ؟

.....

.....

س 12/ ماهي أهم الخدمات الطبية التي توفرها مؤسساتكم لمواردها البشرية ؟

.....

.....

س 13/ ماهي آليات الرقابة التي تعتمد عليها ادارة الشركة للتأكد من مدى التزام عمالها بالتقيد بإجراءات الصحة و السلامة المهنية ؟

.....

.....

س 14/ كيف تقيم مستوى تطبيق شروط الصحة و السلامة المهنية داخل المؤسسة ؟

.....

.....

س 15/ هل تعتمد ادارة الشركة على تكوين مواردها البشرية في مجال الوقاية من مخاطر العمل ؟

☐ لا

☐ نعم

في كلتا الإجابتين وضح ذلك ؟

.....

.....

س 16/ ماهي الإجراءات والتدابير التي تتخذ بها مؤسساتكم لضمان شروط الامن و الحماية لعمالها من الاخطار المهنية طبقا للتشريع المعمول به ؟

.....

.....

س17/ ماهي السبل التي تعتمد عليها ادارة الشركة للتوعية مواردها البشرية في مجال الوقاية الصحية ،
الامن و المخاطر المهنية ؟

.....
.....

المحور الثالث عدالة الاجور و المكافاة بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

س18/ هل تتناسب الأجور مع المستوى التعليمي و المهني لكل عامل ؟

☐ لا

☐ نعم

- في كلتا الاجابتين فسر ذلك .

.....
.....

س19/ كيف تساهم مؤسساتكم في تحديد نظام أجور يضمن إلى حد ما مستوى معيشي لائق لمواردها
البشرية ؟ .

.....
.....

س20/ هل هناك تناسب بين الرواتب الشهرية و طبيعة المهام والواجبات التي تؤديها العمال بمؤسساتكم ؟

☐ لا

☐ نعم

س21/ هل تعتقد أنك تتحصل على أجر عادل بالنظر إلى ما يحصل عليه زملائك في العمل بالشركة؟

☐ لا

☐ نعم

- في كلتا الإجابتين وضح ذلك .

.....
.....

س 22/ هل تعتقد انكم تتحصلون على أجور عادلة بالنظر إلى ما يحصل عليه العمال في شركات أخرى؟

☐ لا

☐ نعم

س23/ هل يتوافق أجرك الشهري مع مقدار إنجازك في العمل؟

☐ لا

☐ نعم

س24/ ماهي المعايير والتنظيمات التي تعتمد عليها إدارة الشركة لتحقيق العدالة و الانصاف في تحديد الاجور و المكافأة ؟

.....

س25/ هل يحدد النظام الداخلي والاتفاقية الجماعية القواعد المتعلقة بنظام تحديد الاجور و المكافآت ؟

.....

س26/ هل تلتزم مؤسستك بدفع العلاوات وفق التشريع و التنظيم المعمول به ؟

.....

المحور الرابع فرص الترقية و التقدم بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

س27/ كيف يتم تحفيزكم ومكافآتكم في العمل ؟

.....

س28/ هل تحصلت على ترقية مهنية في مجال عملك ، و على أي أساس تمت ترقيةك ؟

.....

س29/ هل تعتقد أن الطرق التي تتبعها مؤسستك في الترقية موضوعية ؟

☐ لا

☐ نعم

س30/ هل تمنح فرص الترقية و التقدم في مؤسستك على أسس عادلة ؟

☐ لا

☐ نعم

- اذا كانت الإجابة ب لا ما تعليقك على ذلك ؟

.....

س31/ كيف يحدد النظام الداخلي للشركة القواعد المتعلقة بالترقية و التقدم في الرتب والمناصب؟

.....

المحور الخامس مشاركة العاملين في اتخاذ القرار بين النصوص القانونية والممارسة المهنية

س 32 : هل يوجد مجال يتيح لعمال المؤسسة المشاركة في تسيير شؤون مؤسستكم ؟

.....

س 33 : هل يحرص المسؤولون بالمؤسسة على تفويض سلطات اتخاذ القرار للمرؤوسين (العمال) ؟

☐ لا

☐ نعم

في كلا الاجابتين وضح ذلك .

س 34 : هل تأخذ بعين الاعتبار اقتراحات العمال من أجل ضمان السير الحسن للمؤسسة ؟

☐ لا

☐ نعم

- في كلتا الاجابتين وضح ذلك .

س 35 : هل هناك مجال لتبادل للآراء بين المديرين والمرؤوسين في مجال اتخاذ القرارات الادارية ؟

☐ لا

☐ نعم

في كلتا الاجابتين فسر ذلك .

س 36 : كيف تحكم على مستوى مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرارات الادارية ؟

.....

.....

س 37 : ماهي الممارسات المهنية المعتمدة من قبل إدارة المؤسسة لتفعيل مشاركة العمال في التسيير واتخاذ القرار ؟

.....

.....



نشكركم على تعاونكم معنا

الملحق رقم 03/ قائمة الأساتذة المحكمين

إسم ولقب الأساتذ	الرتبة	جامعة الإنتساب
تريكي حسان	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف -
بن تروش عماد	أستاذ التعليم العالي	جامعة الشاذلي بن جديد -الطارف-
حجام العربي	أستاذ محاضر قسم ب	جامعة محمد لمين دباغين - سطيف 02-

الملحق رقم 04/ دليل الملاحظة

الوقت	التعيين	الملاحظات
2023/11/19	ملاحظة محيط العمل	ملاحظة سير العمل بالمؤسسة محل الدراسة ، والشيء الذي لفت انتباه الباحث هنا هو توفر مديرية سونلغاز بالطارف على أجهزة ومعدات ترقى لمواصفات الجودة ، بما يسمح بتوفير توفير مناخ عمل جيد لمواردها البشرية في كنف الرفاهية ، الظروف المهنية الجيدة .
2023/12/26	ملاحظة ردود أفعال الباحثين	من خلال توزيعنا للاستمارات على الباحثين واجراء المقابلات مع رؤساء بعض المصالح ، سجلنا مشاهد حسنة في طريقة عمل عمال المؤسسة والعلاقة الحسنة أيضا فيما بينهم ووجود مرونة في التعامل مع بعضهم البعض ، ناهيك عن الهدوء والانضباط المسجل على مستوى كامل مكاتب المديرية
2024/04/28	ملاحظة محيط العمل	بمناسبة الوقوف على مناخ العمل بالمؤسسة للتأكد من توفر تجهيزات الأمن والحماية بالمؤسسة ، لحظنا وجود الكثير من الوسائل ولتجهيزات الخاصة بالسلامة المهنية ، على غرار منافذ النجدة ، المصاعد الأتوماتيكية ، مطفآت الحرائق الموزعة على جميع الطوابق ومداخل المكاتب ، توفر الإنارة بجودة عالية

الملحق رقم 05/ يوضح المواد المعتمدة في الدراسة الواردة في الاتفاقية الجماعية لشركة
توزيع الكهرباء والغاز للشرق





شركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق
Société de Distribution de l'Electricité et du Gaz de l'Est

الإتفاقية الجماعية

جويلية 2009

الاتفاقيات الجماعية لشركة توزيع الكهرباء والغاز للشرق

- الباب الثاني : ممارسة الحق النقابي

الفصل الأول : كيفية ممارسة الحق النقابي

القسم الأول : الحق النقابي :

المادة 03: يمارس العمال الحق النقابي في إطار الشروط التي حددتها النصوص التشريعية والتنظيمية المعمول بها .

المادة 04 : إن اختيار الانضمام الحر والإرادي للعمال لأي تنظيم نقابي مؤسس قانونا ، معترف به .

المادة 05 : تشارك كل منظمة نقابية تمثيلية حسب القانون في مفاوضات الاتفاقية والاتفاقات الجماعية للشركة وكذا الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها .

المادة 06 : تستفيد المنظمات النقابية من كافة الحقوق المنصوص عليها في التشريع والتنظيم المتعلق بممارسة الحق النقابي .

القسم الثاني : حماية ممارسة الحق النقابي :

المادة 07: لا يجوز أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطه النقابي أثناء :

- التوظيف .

- السلوك وتوزيع العمل .

- التدرج والترقية في الحياة المهنية .

- تحديد الاجرة .

- وكذا في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية.

المادة 08 : لا يجب أن تمارس على العمال اي ضغوطات أو تهديدات موجهة إلى التنظيم النقابي ونشاطه.

المادة 09 : عندما يلاحظ تقصير في ممارسة الحق النقابي ، تسعى كل من مديرية الشركة والمنظمة النقابية المعنية إلى تحديد الوقائع وحل حالات المتنازع فيها بالتراضي قبل اللجوء إلى أي إجراء خارجي .

المادة 10: أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية، يخضع المندوبون النقابيون لأحكام تشريع وتنظيم العمل . المادة 11 :

في حال اخلال ممثل نقابي في أداء واجباته المهنية ، يمكن للشركة أن تتخذ تدابير تأديبية ضده بعد إشعار مسبق للمنظمة النقابية التي ينتمي إليها ، تعتبر الأخطاء النقابية البحتة من صلاحيات المنظمة النقابية .

المادة 12 : لا يجوز أن تسلط عقوبة التسريح أو التقييل أو أي عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها على أي ممثل نقابي بسبب نشاطاته النقابية .

المادة 13: لا يجوز اتخاذ أي إجراء تأديبي من طرف الشركة ضد ممثل نقابي خرقا للإجراء المنصوص عليه أعلاه.

المادة 14: يعد كل تسريح لممثل نقابي تم خرقا لأحكام المادة 13 أعلاه ، باطلا وعديم الأثر .

يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله و ترد إليه حقوقه .

المادة 15 : تبقى أحكام المواد 11 ، 12 ، 13 و 14 مطبقة على المندوبون النقابيين لمدة سنة بعد انتهاء عهدتهم النقابية .

الفصل الثاني : التفاوض الجماعي

- المادة 21 :** يتم التفاوض الجماعي عن طريق لجنة تدعى " لجنة متساوية الأعضاء للتفاوض " تتشكل من عدد متساوي لممثلي المديرية العامة للشركة وممثلي النقابات الذين تم تفويضهم قانونا .
- المادة 22 :** يتم الاتفاق بين الأطراف على كيفية سير اللجنة المتساوية الأعضاء للتفاوض (الأمانة ، الاجتماعات ، الاستدعاء ، جدول الأعمال ...) ضمن النظام الداخلي للجنة .
- المادة 23 :** لا يجوز للأطراف المتعاقدة أن تعتمد في قيمها أو قراراتها ، على العرق أو الجنس أو الرأي الخاص أو الانتماء أو عدم الانتماء إلى أحد المنظمات النقابية ، عند معالجة أي موضوع .

الفصل الثالث : مشاركة العمال

- المادة 24:** في إطار المشاركة ، ينتخب العمال مندوبيهم على مستوى أماكن عملهم .
- طريقة انتخاب المندوبين تحدد تبعا لحصص عدد العمال حسب ما هو مقرر قانونا .
- تتشكل لجنة المشاركة من مندوبي العمال الذين يتم انتخابهم من طرف المندوبين على مستوى مديريات التوزيع ومقر المديرية العامة ، وفقا للتقسيم المحدد من طرف لجنة الانتخابات للشركة .
- المادة 25 :** تمارس لجنة المشاركة على مستوى الشركة الصلاحيات المخولة لها قانونا .
- المادة 26:** يمارس مندوبو العمال جزءا من هذه الصلاحيات على مستوى الوحدات ، وتحت مسؤولية لجنة المشاركة .
- المادة 27:** زيادة على هذه الصلاحيات ، يتم استشارة مندوبي العمال على مستوى الوحدات قبل أخذ القرارات التي تخص تسيير العمال من طرف مدير الوحدة فيما يتعلق بـ :
- الترقية ، الترقية والتدرج .
 - منح ميداليات العمل .
 - الانتداب والإحالة على الاستيداع .
 - التكوين .
- ويجب عليهم إبداء الرأي في أجل أقصاه ثمانية (08) أيام من تاريخ الإخطار ، بعد فوات هذا الأجل يعتبر الرأي مكتسبا .

- المادة 28 :** يمكن لمندوبي العمال تشكيل لجنة المستخدمين والتكوين لممارسة هذه الصلاحيات .
- المادة 29 :** يستثنى من نطاق الاستشارة ، القرارات الفردية التي هي من اختصاص الرئيس المدير العام للشركة .
- المادة 30 :** يستفيد مندوبو العمال من الحماية والتسهيلات المخولة لهم قانونا .

الباب الثالث: العلاقات الفردية

الفصل الاول : حقوق وواجبات العمال

01/ حقوق العامل : المواد من 31 إلى 38

القسم الأول : الحقوق الأساسية للعامل

- المادة 31 :** كل العمال متساوين في الحقوق والواجبات ، فلهم الحق في الحصول على الشغل الفعلي لمنصب العمل والحماية من أي شكل من أشكال التمييز لشغل وظيفة غير تلك القائمة على أهليتهم واستحقاقهم.

المادة 32 : ممارسة الحق النقابي معترف به لجميع العمال طبقا للشروط التي يحددها التشريع المعمول به.

المادة 33 : يجب على الشركة أن توفر الظروف اللازمة للإعلام الدائم لكل العمال فلهم الحق أن يكونوا في علم بنشاطات الشركة، كما لهم الحق في الإعلام حول مضمون الاتفاقية، الاتفاقات و الملحقات.

المادة 34 : للعمال الحق بالاعتراف و الجدارة في أداء مهامهم و في بلوغ أداء الشركة، في هذا الإطار، كل حقوق الترقية و الحماية الاجتماعيتين مضمونة للعمال على مستوى الشركة.

المادة 35 : تضمن الشركة للعمال شروط النظافة و الأمن و طب العمل المحددة في هذه الاتفاقية و النظام الداخلي، طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 36 : يستفيد العمال زيادة على ذلك، من الحقوق الأساسية التالية :

- المفاوضة الجماعية.
 - المشاركة.
 - اللجوء إلى الإضراب.
 - الراحة.
 - المساهمة في الوقاية من النزاعات و تسويتها.
 - الضمان الاجتماعي و التقاعد.
 - احترام السلامة الجسدية و المعنوية و كرامتهم.
 - التكوين المهني.
 - الترقية في العمل و تطور الحياة المهنية.
 - الدفع المنتظم للأجرة المستحقة.
 - كل المنافع الناجمة عن عقد العمل بالأخص.
 - الخدمات الاجتماعية و الثقافية.
- المادة 37 :** يحق لكل عامل، الحماية ضد التهديدات، الإهانات، السب، القصف و التهجم مهما كانت طبيعتها و التي قد يتعرض لها بسبب أو ضمن مهامه.
- تشرع الشركة أو تأمر بالشروع في إصلاح الضرر التي تعرض له العامل، و لها الحق في أن تحل محله بقوة القانون للحفاظ على مصالحه.

المادة 38 : يتمتع العمال بحق إعادة ادماجهم في منصبهم الأصلي، أو منصب ذي أجر مماثل، بعد تعليق علاقة العمل في بعض الحالات المنصوص عليها في التشريع (كممارسة مهام انتخابية، التكوين، الانتداب...).

و هذا الحق معترف به للعمال في الحالات التالية :

- نهاية عهدة اطار قيادي.
- عطلة مرضية طويلة أو حادث عمل، مما يستدعي وظيفة ملائمة.
- الحبس إذا كانت الشركة غير معنية بذلك
- انتداب بهدف التكوين.

- القسم السادس : التنقيط/ الترقية المادتين 93 و 94

المادة 93 : يعتبر التنقيط/ الترقية تنقيلاً يمنح العامل ترتيباً أعلا من تلك التي كانت له، داخل نفس الشركة التي ينتمي إليها أو بين شركتين منفصلتين قانوناً تابعتان للمجمع.

يجب أن تتوفر في العامل المترشح للتنقيط/ الترقية شروط الالتحاق بالمنصب كما هو منصوص عليه في التنظيم الداخلي.

المادة 94 : يخضع العامل الذي ينتمي إلى الفئتين المهنتين المهارة و الإطارات و الذي كان محل تنقيط / ترقية، إلى فترة ملاحظة مدتها على التوالي ستة (06) أشهر و سنة واحدة.

عند انتهاء هذه الفترة، يتم تثبيت العامل في هذا المنصب بقوة القانون إذا كانت النتائج ايجابية، و إذا كانت النتائج سلبية يتم إخطار العامل بها كتابياً و يتم إعادة تعيينه :

- في منصبه الأصلي في الوحدة المستقبلية في الشركة.

- في منصب يساوي ترتيبه في الوحدة المستقبلية في الشركة.

- القسم التاسع : الارتقاء في منصب الخبرة

المادة 104 : التطلع إلى تطور و سريان الحياة المهنية بالنسبة للإطارات الحاملين لشهادات ليسانس أو مهندس و محصلين لأقدمية مهنية و ملكات في شعبة خبرة عن طريق مناصب الخبرة.

و يسمح هذا النظام للإطارات الحاملين لشهادات ليسانس أو مهندس بالتطور في شعب اختيارهم دون ضرورة لشغل مناصب مسؤولية، و يسمح كذلك بتخصيص مناصب مسؤولية للإطارات ذوي الكفاءات التسييرية المؤكدة.

شروط التعيين في هذه المناصب تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

القسم العاشر : المسار المهني**الفرع الأول : التقييم / التقدير المادتين 105 و 106**

المادة 105 : يخضع العامل مهما كانت الفئة التي ينتمي إليها، إلى تقييم سنوي كتابي في إطار نظام التقييم الساري في الشركة، و تكون عملية التقييم من اختصاص المحض للسلطة السلمية.

المادة 106 : عملية تقييم العمال تتم بالاستعانة بأدوات معمول بها، و يتم إخطار نتائج التقييم إلى كل عامل تم تقييمه، و يمكن لهذا الأخير أن يبدي ملاحظاته و تعليقاته في إطار مقابلة التقييم.

ينص التنظيم الداخلي على كيفية و مضمون التقييم.

الفرع الثاني : الترقية و التدرج المادة 107 ، 108 ، 109

المادة 107 : إن الترقية هي جزاء الاستحقاق و المؤهلات المهنية و/ أو المعارف يحصلها العامل، شهادة أو دبلوم ينالها بعد نهاية التكوين المهني الذي نظمته الشركة أو رخصت به مسبقاً و تركز الترقية على القيمة المهنية للعامل

التي يجب أن يؤكدتها التقدير السنوي، و تكون الترقية في الدرجات :

- إما عن طريق التنقيط/الترقية بواسطة إشهار المناصب الشاغرة.

- و إما عن طريق الترقية السنوية باقتراح من السلطة السلمية.

المادة 108 : يتم التدرج في الأقسام سنوياً باقتراح من السلطة السلمية، و يجازي التدرج في التصنيف حسن النجاعة و الاستحقاق.

المادة 109 : تجرى حملات التدرج و الترقية سنويا باقتراح من السلطة السلمية، حسب حصص محددة مسبقا و متفق عليها مع التنظيم النقابي.

كيفية التطبيق الترقية و التدرج تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

القسم الحادي عشر: ميداليات العمل و الاستحقاق و لوحة الشرف: المادتين 110-111

- **المادة 110 :** يتم منح ميداليات العمل و الاستحقاق بهدف مكافأة العامل على اخلاصه ووفائه للشركة المكافآت تمنح حسب معايير الأقدمية و الاستحقاق كما هو منصوص عليه في التنظيم الداخلي .
تجمع مجمل سنوات الخدمة داخل مختلف فروع المجمع لاحتساب الحق في ميداليات العمل و الاستحقاق و لوحة الشرف .

مختلف الميداليات الممنوحة هي :

- ميدالية برونزية بعد خمسة عشر سنة من الخدمة .
- ميدالية فضية بعد عشرين سنة من الخدمة.
- ميدالية ذهبية بعد خمسة و عشرين سنة من الخدمة
- ميدالية قرمزية بعد ثلاثين سنة من الخدمة
- شهادة شرفية بعد خمسة و ثلاثين سنة من الخدمة

وتخفف مدة منح الشهادة الشرفية الى اثنين و ثلاثين سنة من العمل التام في حالة الاحالة الفورية على التقاعد .

- **المادة 111 :** تم انشاء لوحة شرفية على مستوى الشركة يسجل فيه العمال ذوي الاستحقاق خلال كل سنة . كيفية تطبيق هذه المادة تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

القسم الثاني عشر : تصديق مكتسبات الخبرة :

- **المادة 112 :** تم وضع نظام يسمى التصديق على مكتسبات الخبرة من أجل الاعتراف للأعوان الذين يتوفرون على شروط مستوى تأهيلي .

شروط الالتحاق بهذا النظام تحدد عن طريق النظام الداخلي

في حالة النجاح في الامتحانات يتم قبول المترشحين على التوالي في فئة الاطارات , المهارة العليا و المهارة الصغرى ويمكنهم التدرج و التقدم في شعبتهم ضمن إطار نظام التدرج و الترقية الساري. كيفية تطبيق هذه المادة تحدد عن طريق النظام الداخلي .

الفصل الرابع : التكوين المهني

المادة 113 : يعتبر التكوين المهني من أولى أولويات الاستثمار للشركة ،فهو يشكل الوسيلة المفضلة لتلبية احتياجاتها من العمال المؤهلين و لتثمين و تطوير مواردها البشرية من اجل رفع مستوى التأهيل و الكفاءة التي يتطلبها التطور التقني و التكنولوجي و كذا التسيير.

المادة 114 : إن عمليات التكوين المعدة داخل الشركة يجب أن تساهم بالخصوص في تحقيق الأهداف التالية :

- تلبية الاحتياجات من الموارد البشرية المؤهلة في مهن الشركة.
- ضمان رفع مستوى المعرفة القاعدية عند العمال.
- تحسين مستوى العمال من أجل تمكينهم من اكتساب المعارف و المهارات الضرورية لعصرنة التقنيات و التكنولوجيا اللازمة لتطور الشركة .

- تطوير الثقافات العلمية من جهة و الثقافات الاقتصادية و الاجتماعية من جهة اخرى لدى العمال ليتسنى لهم المشاركة الفعالة في تحقيق أهداف الشركة .
- تسهيل و تحضير ترقية العمال الداخلية .

المادة 115 : تعرض مشاريع مخطط التكوين الاتقان التمهين و كذا مشاريع عقود التكوين و التمهين على لجنة المشاركة للشركة طبقا للتشريع المعمول به و أحكام هذه الاتفاقية .

المادة 116 : يحدد تعريف عمليات التكوين التي تنظمها الشركة كما يلي :

1. **التكوين المهني المختص (ت م م) :** هو عملية تهدف الى اكتساب العامل أو المقبل على العمل (شبه الأجير) تأهيلا مهنيا لشغل منصب محدد. وتكون بصورة مستمرة أو متقطعة .
2. **الاتقان المهني (ا م) :** هو عملية تهدف الى التكيف الدائم للعامل في منصب عمله بما في ذلك جانب اللغات (العربية , الفرنسية , الإنجليزية) من أجل تحسين نجاعته و تمكينه دائما من مواكبة التطور التقني و التكنولوجي و كذا التسيير .

3. **التكيف المهني للعمال الجدد (ت م):** ويكون بالنسبة للعمال الذين تم توظيفهم حديثا بمتابعة نشاطات التعليم و الاعلام من اجل اعدادهم للشغل الحسن لمناصبهم

4. **التكوين الترقوي (ت ت):** هو تكوين تأهيلي يسمح للعمال الراغبين في تمديد مساهمهم المهني إلى فئة اجتماعية و مهنية أعلى باكتساب المعارف و الكفاءات اللازمة فهو يرمي الى رفع مستوى معرفة المهنة و درجة التحكم في الكفاءات التي يتطلبها السلم الجديد في الهيكل التنظيمي الذي يطمح إليه العامل .

الالتحاق بهذا النوع من التكوين يتوقف على ضرورة توافر الشروط المرتبطة بالتأهيل المحددة عن طريق التنظيم الداخلي و النجاح في مسابقة الالتحاق بهذا التكوين .

5. **الدروس بالمراسلة (ت ب م):** هو وسيلة تعليم عن بعد وضعت في خدمة العامل للسماح له : بالحصول على عملية التكوين أو بمتابعة عملية تكوين من مستوى أعلى

6. **التعلم (التمهين) :** هو نشاط موجه لفئة الشباب من أجل اكتساب المعارف النظرية و التطبيقية الضرورية لممارسة مهنة .

7. **تأطير المتربصين المتخرجين :** من دورات التكوين الوطني ، الجامعة أو مراكز التكوين المهني ، عن طريق عقود ما قبل التشغيل في إطار العلاقات بين الشركات/هياكل التكوين .

المادة 117 : باستثناء قوة القاهرة مبررة قانونا كل عامل ملزم بمتابعة نشاطات التكوين المبرمجة و إلا تعرض للعقوبات المنصوص عليها في النظام الداخلي

المادة 118 : شروط القبول في نشاطات التكوين، تسيير العامل أثناء فترة التكوين و كذلك نتائج التكوين تحدد عن طريق التنظيم الداخلي للشركة.

المادة 119 : العامل المعني بمتابعة تكوينا مهنيا مختصا في الجزائر بمبادرة من الشركة يتقاضى خلال طول فترة التكوين أجرة يتم احتسابها كالآتي :

- الأجر القاعدي المناسب للرتبة
- التعويض المرتبط بأقدميته
- الخدمات الاجتماعية المعمول بها

- علاوة التوثيق
- تعويض التكوين المحدد بمقتضى هذه الاتفاقية .
- كما يستفيد من التكفل بمصاريف النقل طبقا للشروط المنصوص عليها في التنظيم الداخلي للشركة .
- المادة 120:** العامل المعني بمتابعة تكويننا مهنيًا في الخارج بمبادرة من الشركة يتقاضى خلال فترة التكوين : - الأجر القاعدي المناسب لرتبته
- التعويض المرتبط بأقدميته
- الخدمات الاجتماعية المعمول بها
- منحة الدراسات بالعملة الصعبة كما ينص عليها التنظيم الداخلي
- يستفيد العامل اضافة الى التكفل بمصاريف السفر ذهابا و ايابا نحو البلد المستقبل حسب الشروط المنصوص عليها في التنظيم الداخلي.
- المادة 121 :** العامل الذي يستعيد من تكوين مهني بمبادرة من الشركة فانه يلتزم إجباريا بعقد كتابي بالتعهد بالوفاء للشركة لمدة تساوي على الأقل ستة مرات مدة التكوين دون أن تكون مدة الوفاء تقل عن سنتين و مع ذلك يمكن السماح له بمخالفة هذا الالتزام من أجل الالتحاق بأحد فروع مجمع سونلغاز .
- يشمل التعهد بالوفاء جميع نشاطات التكوين سواء :
- في الجزائر عندما تكون فترة التكوين أكبر أو تساوي 120 ساعة.
- في الخارج عندما تكون فترة التكوين أكبر من 60 ساعة .
- المادة 122 :** مع مراعاة موافقة الشركة يمكن للعامل الذي يسجل في دروس التكوين أو الإلتقان أن يستفيد من تكيف لوقت عمله لمدة لا تتعدى أربع ساعات في الاسبوع غير مدفوعة الأجر أو من عطلة خاصة مع الاحتفاظ بمنصب عمله.
- المادة 123 :** يجوز للعامل الذي يستوفي الشروط اللازمة أن يساهم في نشاطات التكوين التي ينظمها المجمع بإحدى الوظائف التالية :
- مكون دائم في مركز التكوين المجمع
- مكون بتوقيت كامل
- مكون بتوقيت جزئي
- مؤقت
- مؤطر التعلم و الدروس بالمراسلة و التربصات التطبيقية او مذكرات نهاية الدراسة .
- تضبط الشروط الخاصة بتوظيف و عمل المكون كما تحدده المادة اعلاه في اطار اتفاقي
- الباب الرابع : شروط العمل**
- الفصل الأول : مدة العمل**
- القسم الأول : المدة القانونية للعمل (المواد من 146 إلى 152)**
- المادة 146 :** طبقا للأحكام التشريعية المعمول بها تحدد المدة القانونية للعمل بأربعين (40) ساعة في الأسبوع لكافة المستخدمين ، وتكون موزعة على مدار خمسة (5) أيام من العمل الفعلي في الأسبوع .

المادة 147 : تؤدي ساعات العمل العادية بدوام مستمر ، يعطى الحق خلالها في وقت استراحة قدره ساعة (1) واحدة في اليوم ويعتبر نصف ساعة منها وقت عمل .

لا يجوز ، بأي حال من الأحوال ، أن تتعدى مدة العمل في اليوم اثنتي عشرة ساعة (12) .

المادة 148: تحدد الشركة باتفاق مشترك مع ممثلي النقابة ، ساعات العمل وبالخصوص ساعات استئناف العمل والخروج في حدود المدة المعنية وفقا لهذه الاتفاقية الجماعية ، بتسعين (90) دقيقة بين الساعة السابعة (7) والساعة الثامنة والنصف (08:30) صباحا وبين الساعة الرابعة (16) والساعة الخامسة والنصف (17:30) مساء .

المادة 149: مهما كان نظام العمل المطبق في وحدات الشركة ، ينبغي أن تشترك هذه الأخير فيما بينها على فترة عمل لا تقل عن ست (6) ساعات في اليوم .

المادة 150: تحدد أوقات العمل المحتملة خلال شهر رمضان أوفي موسم الصيف باتفاق مشترك بين الشركة والهيئات النقابية التمثيلية للعمال .

المادة 151: الأنظمة الخاصة للعمل – كالأشغال أو الصيانة المبرمجة – تحدد عن طريق التنظيم الداخلي. **المادة 152:** لا يجوز الزيادة في الأجر بالنسبة لساعات العمل العادية للعاملين في نظام الخدمة المستمرة سواء كان العمل في النهار ، في الليل أو أيام الجمعة .

القسم الثاني : الراحة الأسبوعية وأيام الأعياد

المادة 153: تحدد الراحة الأسبوعية بيوم الجمعة طبقا للتشريع المعمول به .

فيما يخص المصالح الخاضعة لنظام الخدمة المستمرة ، يحدد يوم الراحة الأسبوعية بالمناوبة طوال السنة، وللعامل الحق في الراحة ليوم كامل في الأسبوع والذي يمكن تأجيله أو أخذه في يوم آخر .

المادة 154: يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر ، يجب إبلاغ العامل المعني بالعمل في يوم الراحة الأسبوعية و/أو عطلة مدفوعة الأجر ، مسبقا خلال ثمانية وأربعين (48) ساعة على الأقل ماعدا حالة القوة القاهرة ، وفي ظل هذه الظروف لا يجوز للعامل التنصل من التزام أداء هذه الخدمة .

القسم الثالث : الساعات الإضافية المواد من(155 إلى 158)

المادة 155: كل عامل ملزم بأداء الساعات الإضافية التي تطلب منه .

المادة 156 : الساعات الإضافية هي ساعات العمل التي تؤدي بعد المدة القانونية للعمل .

يجب أن يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة ، وأن يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا ، وفي هذه الحالة ، يجوز للمستخدم أن يطلب من أي عامل أداء ساعات إضافية ، زيادة عن المدة القانونية للعمل ، دون أن تتعدى 20% منها أي ثمانية (8) ساعات في الأسبوع.

غير أنه إذا تعلق الأمر بتدخلات قصد :

- الوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع أو إصلاح الأضرار بمنشآت أو شبكات ناجمة عن الحوادث .

- إنهاء الأشغال التي يمكن أن يتسبب توقفها ، بحكم طبيعتها ، في أضرار .

يمكن أن يرتفع حجم الساعات الإضافية إلى الوقت الذي يتطلبه التدخل مع مراعاة ساعات العمل اليومي .

يخول أداء ساعات عمل إضافية ليلا أو نهارا الحق في زيادة الأجر تحددها الاتفاقية الحالية مع مراعاة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

تعتبر ساعات عمل إضافية ليلية تلك التي تؤدي ما بين الساعة التاسعة (21:00) ليلا والساعة الخامسة (5:00) صباحا.

وفي هذه الحالة يستشار وجوبا مندوبو المستخدمين وممثلو النقابة ، ويعلم إلزاما مفتش العمل المختص إقليميا بذلك .

المادة 157: بالإضافة إلى الزيادة في الأجر المنصوص عليها في المادة اعلاه ، يخول أداء ساعات عمل إضافية ليلا ونهارا في يوم الجمعة و/أو أيام الاعياد والعطل المدفوعة الأجر ، الحق للعامل في راحة تعويضية مماثلة .

المادة 158: يحق للعمال المرتبين إلى غاية الدرجة 14 أن يستفيدوا بتعويض عن أداء الساعات الإضافية. يستفيد بصفة استثنائية ، عمال قطاع الاستغلال والصيانة من فئة المهارة العالية والمصنفون مهنيا في فئة إطارات بعد التبديل (في الدرجة 15) الذين يؤدون عملا خارج الأوقات القانونية ، من تعويض شهري للتدخل مخصص لمكافأة التدخلات المنفذة خارج أوقات العمل المعتادة .

تحتسب قيمة هذا التعويض على أساس الأجر الساعي المعمول به.

الفصل الخامس : تخفيض أوقات العمل (المادة 160).

المادة 160: تخفض المدة الاسبوعية للعمل بالنسبة للأشخاص الذين يقومون بأشغال ذات مشاققة خاصة وخطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية ، ولا يمكن لمقدار التخفيض أن يتجاوز ست (6) ساعات ولا يقل عن أربع (4) ساعات في الاسبوع .

مناصب العمل المعنية بهذا التخفيض تحدد عن طريق التنظيم الداخلي للشركة .

الفصل الثاني : تنظيم العمل

القسم الثالث : العطل الخاصة والغيابات مدفوعة الأجر (المادة 179)

المادة 179 : يمنح غيابا خاصا مدفوع الأجر :

- للعمال المتوجهين إلى البقاع المقدسة لأداء فريضة الحج لمدة 30 يوما تمنح مرة واحدة خلال الحياة المهنية ويمكن جمعها في العطلة السنوية .
- للعمال الذين يؤطرون مراكز العطل التابعة لصندوق الخدمات الاجتماعية والثقافية أثناء العطلة السنوية ، على أساس أسبوعها تقويميا ، لدورة واحدة في السنة ولا يجوز تأجيلها .
- للعاملات اللاتي ترضعن أطفالهن ، كما تنص عليه أحكام النظام الداخلي للشركة.
- للعمال العاملين في محلات مضرّة بالصحة ومعترف بها كذلك من قبل لجان الصحة والأمن حيث تحدد المدة بنصف يوم في الشهر غير قابلة للجمع مع إلزامية استهلاكها .
- للعمال الذين يشاركون في مجالس إدارة الشركات الفرعية لمجمع سونلغاز .
- للعمال بعد الترخيص من الوحدة وعند تقديم التبريرات المسبقة في الحالات التالية :
 - * الخضوع لامتحانات أكاديمية أو مهنية .
 - * المشاركة في ملتقيات وطنية أو دولية متربطة بالبحث العلمي والثقافة .
 - * متابعة دورات في التكوين النقابي .
 - * المشاركة بصفة رياضي أو تأطير منافسات رياضية وطنية أو دولية منظمة في إطار الرياضة في المؤسسة ، أو تلك التي تكون بتمويل أو تحت رعاية الشركة أو مجمع سونلغاز (ش.ذ.أ) .
 - * المشاركة في جلسات اللجنة الجنائية خلال الدورة القضائية ، عند تعيين العامل لهذا الشأن .

الفصل الرابع : حماية العامل

القسم الأول : الوقاية الصحية والأمن : المواد من 183 إلى 191

المادة 183 : طبقاً للتشريع المعمول به ، يجب على الشركة أخذ التدابير اللازمة لضمان شروط الأمن والحماية ضد الأخطار المهنية للعمال .

المادة 184 : يجب على الشركة أن تحافظ على أماكن العمل باستمرار في حالة النظافة ، الوقاية الصحية والنقاء ، الضرورية لصحة العمال .

المادة 185 : يجب على الشركة أن توفر للعمال الوسائل اللازمة لضمان نظافتهم الفردية في أماكن العمل (خزانة الثياب ، مغسل ، حمام ، مياه صالحة للشرب ...)

المادة 186: يجب على الشركة أن تسهر على أن تكون أماكن العمل مصممة ومجهزة بصفة تضمن أمن العمال .

المادة 187: تلتزم الشركة بإدماج أمن العمال ضمن اختيار التقنيات والتكنولوجيات وكذا في تنظيم العمل **المادة 188:** يجب على الشركة أن تطور توعية العمال في مجال الوقاية الصحية ، الأمن والمخاطر المهنية بكل الوسائل ، كما يجب أن تطبق في وظيفة الأمن النظام الأكثر ملائمة .

المادة 189: يحدد النظام الداخلي للشركة القواعد المفصلة المتعلقة بالوقاية الصحية والأمن طبقاً للقانون . **المادة 190 :** يجب أن يستفيد العمال الاستفادة من ملابس العمل وملابس خاصة ، أجهزة ، وترتيبات فردية وجماعية من أجل الحماية الضرورية لممارسة الوظيفة .

المادة 191: يلتزم العمال باحترام ومراعاة تعليمات الأمن ، الصحة وارتداء وصيانة وسائل الحماية الموضوعة تحت تصرفهم .

القسم الثاني : طب العمل (المواد من 192 إلى 198)

المادة 192: طبقاً للتشريع المعمول به ، يجب على الشركة الحفاظ على صحة العمال من خلال طب العمل ، تخضع ممارسة طب العمل للقانون .

المادة 193: تكون مهمة طب العمل في الأساس من أجل الوقاية بشكل وبشكل ثانوي من أجل العلاج . ويتمحور طب العلاج في أداء أعمال التطبيب لصالح عمال الشركة وذوي حقوقهم في إطار الخدمات التي تتكفل بها هيئة الخدمات الاجتماعية والثقافية للشركة .

المادة 194: تشمل نشاطات طب العمل ما يلي :

- المراقبة الصحية للعمال .
- مراقبة تأقلم العمال في مناصب عملهم .
- مراقبة الشروط العامة للعمل .
- الزيارة الطبية وتأقلم الإنسان / منصب العمل ...
- فحص التوظيف .
- المتابعة ومساعدة العمال الذين تعرضوا لحوادث العمل أو مرض مهني .
- المادة 195:** يجب على العمال الحضور إلى الزيارات الطبية الدورية في إطار المتابعة الطبية لحالتهم الصحية . ويصدر عن هذه الزيارات قرارات نهائية أو مؤقتة عن الأهلية أو عدم الأهلية، في حالة عدم الأهلية تبحث مصلحة طب العمل مع المديرية العامة للشركة أو مديرية التوزيع أحد الحلول التالية :
- إعادة تعيينه في وظيفة ملائمة
- تهيئة الوظيفة

- تهيئة أوقات العمل

المادة 196: في حالة إعادة تعيين العمال ، بناء على قرار طبي لحادث عمل أو مرض مهني ، تجبر الشركة في تعيينه في منصب عمل يعادل ترتيبه السلمي .

وبالنسبة لحالات المرض ، يمكن تعيينه في منصب عمل لا يكون أدنى بأكثر من درجتين (02).

المادة 197: تكون المعلومات الطبية المتعلقة بالعمال سرية .

المادة 198: الفحوصات والزيارات الطبية المنصوص عليها في المادة 194 أعلاه تكون على عاتق الشركة ، فضلا عن ذلك فإن الوقت اللازم لأداء تلك الفحوصات والزيارات يكون مدفوع الأجر مثل الوقت العادي للعمل .

القسم الرابع : الضمان الاجتماعي والتقاعد

المادة 203 : في حالة حوادث عمل وأمراض مهنية ، للعمال الحق في الحماية ويستفيدون من حق التعويض طبقا للتشريع المعمول به .

الفصل الخامس : الخدمات الاجتماعية : المواد من 211 إلى 214

المادة 211: تسير وسياسة الخدمات الاجتماعية المخولة إلى لجنة المشاركة تشكل تكملة لسياسة الموارد البشرية التابعة للشركة .

المادة 212: يتم تطوير الخدمات الاجتماعية للشركة خاصة في الميادين التالية :

- المساعدة الاجتماعية

- الخدمات في مجال الصحة

- روضات وحدائق الأطفال

- الرياضة الجماهيرية

- النشاطات الترفيهية والثقافية

- تعاونيات الاستهلاك

- نشاطات الترقية العقارية

المادة 213: يحدد القانون مساهمة الشركة في صندوق الخدمات الاجتماعية الثقافية ، فهي مستحقة مهما كان الأمر ولا يجوز إسقاط حقها أو اعتبارها منتهية

لا يجوز جوز تحويل صندوق الخدمات الاجتماعية عن مهمته .

المادة 214: يستفيد من الخدمات الاجتماعية للشركة ، كل العمال في النشاط ، المتقاعدين ، عائلاتهم ، وكذلك ذوي الحقوق العمال أو المتقاعدين المتوفين .

الفصل السادس : النظام الداخلي للشركة (المواد 215، 216 ، 217)

المادة 215 : النظام الداخلي هو وثيقة تحدد القواعد المرتبطة بالتنظيم التقني للعمل ، الوقاية الصحية والأمن ، والانضباط .

المادة 216: يعرض النظام الداخلي على لجنة المشاركة لإبداء رأيها ، تودع نسخة منه لدى مفتش العمل في دائرة الاختصاص للمصادقة على المطابقة ، ويبدأ سريان مفعوله من تاريخ إيداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة.

ترسل نسخة منه إلى مفتشيات العمل وكتاب الضبط لدى المحاكم في الدوائر التي تمارس فيها الشركة نشاطها ، ويجب أن يكون محل نشر واسع النطاق على كل العمال بكل الوسائل .

المادة 217: تعتبر كل بنود النظام الداخلي التي تلغي أو تحد من حقوق العمال الناتجة عن هذه الاتفاقية أو الاتفاقات الجماعية المعمول بها باطلة وعديمة الأثر .

الفصل الثاني : الأجرة

المادة 247: يحدد المجمع في تصنيف الوظائف وسلم الأجور القاعدي حدود الأجرة كما يلي :

- الوظيفة ومستويات التأهيل
- المخطط التوجيهي لتطور الأجور .
- تطور الأجور على المستوى الوطني ، وأثر المنافسة .
- المطابقة بين الأجور المقدمة والنتائج الاقتصادية.

القسم الأول : الاحكام العامة للأجرة (المواد من 248 إلى 254)

المادة 248 : للعامل الحق في راتب مقابل العمل المبذول ، يتقاضى بموجبه مرتبا ، ويتألف الراتب المدفوع مما يلي:

- الاجر القاعدي ، المناسب للوظيفة التي يشغلها العامل كما هو ناتج عن الترتيب التدرجي .
- التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل ، مقابل الساعات الإضافية المنجزة أو بحكم الشروط الخاصة للعمل ولاسيما العمل التناوبي والعمل المضّر الإلزامي بما فيه العمل الليلي ، وعلاوة المنطقة ، الخبرة ، الرصد والصندوق.

- العلاوات المرتبطة بالإنتاجية وتلك المرتبطة بنتائج العمل .

- المصاريف التي تحملها العامل جراء تبعية مهنية خاصة فرضت عليه.

المادة 249 : يجب أن يكون أجر العامل معبرا عنه ومدفوعا بوسائل نقدية محضة .

المادة 250: جميع عناصر الأجرة التي يتم دفعها للعامل، باستثناء تعويض المصاريف المدفوعة، يجب أن تدرج في قسيمة الأجرة الشهرية التي تعدها الشركة وتسلمها للعامل .

المادة 251: تلتزم الشركة بأن تدفع شهريا لكل عامل في أجال محددة، الأجر المستحق له.

المادة 252: لا يمكن الاعتراض على دفع الأجور المستحقة من قبل الشركة أو حجزها أو اقتطاعها بأي سبب من الأسباب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

المادة 253 : التغيرات في الترتيب والتعديلات في الأجور التي قد تطرأ خلال الشهر على الوضعية الفردية للعامل ، تسري إجباريا من تاريخ تغييرها .

يجب إخطار المعني بالأمر كتابيا عن أي تغيير يمس وضعيته (التصنيف، التدرج، تعديل في عنصر من الأجر) .

المادة 254: يتم حساب الأجر والعناصر المكونة له على أساس يناسب زمن الحضور ، غير أنه يمكن الإبقاء عليها في بعض الغيابات حسب شروط التنظيم الداخلي المعمول به .

القسم الثاني : الأجر القاعدي (المواد 255،256)

المادة 255: يستجيب الأجر القاعدي للعمل الذي يتناسب ومقاييس الوظيفة المشغولة .

تحتوي الشبكة المرجعية على سلم القيمة الترتيبية التي تناسب تصنيف الوظائف الموزعة حسب الفئات الاجتماعية والمهنية والمحددة بالمادة 242 أعلاه .

يشكل جدول الأجور القاعدية الملحق بهذه الاتفاقية ، شبكة الأجور في الشركة.

المادة 256: يرتبط نظام الأقسام بالاستحقاق ، مجزأ إلى 10 أقسام من بينها واحد يسمى " قسم امتيازي " .
كل قسم يساوي نصف قيمة الدرجة ، والقسم " قسم امتيازي " يساوي قيمة درجة كاملة .
تحدد أحكام تطبيق هذه المادة عن طريق التنظيم الداخلي .

القسم الثالث: نظام التعويضات

المادة 257: يركز نظام التعويض على عدد من المبادئ الناجمة عن سياسة أجور المجمع ، وتنصب هذه المبادئ أساساً حول :

- انسجام نظام التعويض .
- وزنه بالنسبة للأجرة .
- مرونته .
- تكيفه .
- عدم ارتباطه بالأجرة باستثناء الأجر الذي يسمى بأجر الاستبدال مثل الساعات الإضافية .
- دفعه حسب قيمته الحقيقية .

الفرع الأول: العلاوة والتعويض المرتبطين بالأقدمية

المادة 258، تعويض الأقدمية المهنية: أقدمية العامل داخل الشركة وخبرته المهنية خارجها يتم دفع أجرتها بواسطة تعويض الأقدمية المهنية .

هذا التعويض يبلغ ذروته بنسبة 51.2 % من الأجر القاعدي للعامل مع بلوغ مدة 32 سنة من العمل.
ولتقدير هذا التعويض، تستعمل الشركة نظام استحقاق مكون من 32 درجة تمنح بمعدل درجة واحدة لكل سنة.
التدرج عبر كل درجة من هذه الدرجات 32 يتم بعد إتمام فترة عمل اثني عشر شهراً كاملة ، كل درجة تمثل نسبة 1.6 % من الأجر القاعدي .

المادة 259، علاوة الخبرة :علاوة موجهة لمكافأة مستوى التأهيل والكفاءة المكتسبة والمؤكدة من خلال تراكم الخبرة في مجال معين ودقيق ،كيفية وشروط منحها تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

الفرع الثاني : العلاوات والتعويضات المرتبطة بالوظيفة

المادة 260،علاوة الصندوق: يتم منح علاوة الصندوق للأعوان الذين يزاولون وظائف ملحقين تجاريين والخاضعين لجدول نظام التعاقب والذين يؤدون بصفة فعلية وتناوبية المهام المتعلقة بالرصد ،الاستقبال والصندوق .
تمنح هذه العلاوة كمكافأة الخضوع للخدمة المتعلقة بمهام القيام على الصندوق .

تحدد هذه العلاوة بمبلغ 1500 دج للشهر من العمل المنجز في القيام على الصندوق دون أن يتجاوز المبلغ الإجمالي 6000 دج في السنة ، ليتم تغطية فترة أقصاها أربعة (4) أشهر ، تمثل المدة المخصصة لمهمة الصندوق.
تحدد كيفية منح هذه العلاوة عن طريق التنظيم الداخلي .

المادة 261 ،علاوة الرصد :يتم منح علاوة الرصد للأعوان الذين يزاولون وظائف ملحقين تجاريين والخاضعين لجدول نظام التعاقب والذين يؤدون بصفة فعلية وتناوبية المهام المتعلقة بالرصد، الاستقبال والصندوق .
تمنح هذه العلاوة الثابتة كأجر عن الخضوع للخدمة المتعلقة بمهام الرصد .

المادة 262: علاوة الصنفية:

وهي مخصصة للعاملين في الاعلام الآلي وتمنح لتشجيع توظيف هذه الفئة من العمال والمحافظة عليها.

كيفية تحديد ومنح هذه العلاوة تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

المادة 263: علاوة عن الاشغال تحت التوتر متوسط التوتر الكهربائي:

توضع علاوة شهرية تسمى علاوة الاشغال تحت التوتر الكهربائي تمنح شهريا للعمال المعيّنين لأداء نشاطات الاشغال تحت التوتر الكهربائي (التوتر المتوسط والتوتر العالي) هذه العلاوة تهدف الى تعويض الاخطار التي يواجهها العمال المعيّنون في نشاطات تحت التوتر الكهربائي وإلى اقتصاد الطاقة الناجمة عن عدم الانقطاع الكهربائي.

المادة 264: علاوة المسؤولية:

تمنح هذه العلاوة للعمال الذين يشغلون وظائف تتضمن الممارسة الفعلية للمسؤولية القيادية.

المادة 265: علاوة النجاعة التجارية:

تمنح للمستخدمين الذين ينتمون للمصالح التجارية في مديريات التوزيع. وهي موجهة لمكافأة الجهد والنجاعة السنوية المبذولين لتحقيق الاهداف والمعايير التجارية المحددة مسبقا. ينظم التنظيم الداخلي كيفية تحديد حساب ومنح هذه العلاوة .

المادة 266: علاوة نجاعة المشروع:

وهي علاوة تمنح من اجل مكافأة مساهمة ونجاعة الفرق المكلفة بالمشاريع وبالخصوص مشاريع الاعلام الآلي . كيفية تحديد ،تقييم ،حساب وشروط منح هذه العلاوة تحدد عن طريق التنظيم الداخلي

المادة 267: علاوة نجاعة المدراء : وتمنح لمكافأة جهود ونتائج المدراء

تحدد معايير ومستويات هذه العلاوة حسب ما إذا كان منصب المدير مصنف ضمن التسيير العملياتي أو تسيير الدعم وتمنح هذه العلاوة سنويا على النحو التالي:

50% كأقصى حد من الاجر القاعدي السنوي للمدراء العملياتي .

25 % كأقصى حد من الاجر القاعدي السنوي للمدراء في مناصب الدعم.

كيفية تحديد ومنح هذه العلاوة تحدد عن طريق التنظيم الداخلي .

المادة 268: التعويض عن العمل الالزامي : يمنح هذا لتعويض للعمال الخاضعون لتبعات الخدمة التي تلزمهم

بالبقاء خارج ساعات العمل القانونية، تحت تصرف الشركة .

يحدد تعويض الالزام على أساس أسبوع من الالزام الفعلي ولا تدفع في حالة الغياب

المبالغ اليومية لتعويض العمل الالزامي ملحقة بهذه الاتفاقية

تعويض العمل الالزامي يمنع تعويض العمل التناوبي

يستفيد العمال في مناصب الالزام من تعويض المصاريف (الهاتف والكهرباء والغاز) المرتبطة حسب الحالة بالزامية التدخل سواء بالقيادة أو بدونها

كيفية تحديد ومنح هذا التعويض تحدد عن طريق التنظيم الداخلي .

المادة 269: تعويض الساعات الاضافية: للعمال الملزمين استثنائيا بأداء ساعات عمل إضافية مفروضة بضرورة

الخدمة في حدود 20% من المدة القانونية للعمل، الحق في تعويض الساعات.

المادة 270: تعويض التدخل: ويهدف الى تعويض فقدان تعويض الساعات الاضافية الناجم عن الانتقال من فئة

المهارة الى فئة الاطارات لصالح عمال الاستغلال والصيانة.

مبلغ وكيفيات منح هذا التعويض تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

المادة 271: تعويض العمل التناوبي : يمنح هذا التعويض للعمال الخاضعين الارغام نتيجة النظام التعاقبي وهي كالآتي:

- تغطية وقت نقل التعليمات

- العمل أثناء يوم الراحة الاسبوعية.

- العمل في يوم عيد مدفوع الأجر.

- العمل الليلي

تعويض العمل التناوبي يدفع بحسب نسب عدد النوبات المنجزة في الشهر.

إذا لم يستبدل العامل من التناوب ، يحصل على تعويض ساعات إضافية بحسب النسب المعمول بها.

يحق للعمال الملزمين على العمل في يوم عيد مدفوع الأجر أن يحصلوا على تعويض بدفع ما يعادل 8 ساعات من العمل بالنسب العادية وبراحة تعويضية متساوية الزمن يمكن تجميعها خلال السنة. وهذا التعويض يمنح فضلا عن النوبات المنجزة والتي تدخل في حساب عدد النوبات الفعلية ، ترتبط بمبالغ تعويض العمل التناوبي بنمط تنظيم التناوب المرفق في هذه الاتفاقية.

المادة 272: التعويض التكميلي للعمل التناوبي: هو تعويض يخص العمال الخاضعين للعمل التعاقبي ومطالبون في إطار ممارسة التناوب بتجاوز ساعات العمل القانوني ، ويرتبط المبلغ الشهري لهذا التعويض بالتأشير الوقتي للعمل ويتم احتسابه على أساس الأجر الساعي المعمول به.

المادة 273: تعويض الاستخلاف : ترمي الى مكافآت العامل الذي شغل استخلافًا بصورة مستمرة أو غير مستمرة على وظيفة تختلف عن وظيفته في الترتيب ويعادل مبلغ هذه التعويض حاصل الفارق بين أجره القاعدي والأجر المناسب للوظيفة التي استخلف فيها على أن لا يتعدى هذا المبلغ قيمة درجتين. يستفيد المستخلف فضلا عن ذلك من العلاوات والتعويضات المرتبطة بالمنصب في حال ما إذا لم يحصل عليها عند ممارسة صلاحياته الخاصة .

الفرع الثالث: العلاوات المرتبطة بالمردودية والانتاجية

المادة 274: علاوة المردود الفردي : وهي علاوة تمنح لكل عامل من أجل مساهمته في تحقيق الاهداف وبرامج العمل المسطرة له داخل مجموعته .

حتى يمكن للعامل الاستفادة من علاوة المردود الفردي لابد وأن يكون هناك حضور فعلي في ماعدا حالات التغيب المحددة في التنظيم الداخلي

أقصى نسبة لعلاوة المردود الفردي محددة ب10% من الأجر القاعدي.

هذه النسبة تمنح لمجموع العمال الذين بدلوا جدا عاديا خلال الفترة المعينة ، وقد تكون عاملا للمكافأة أو المعاقبة حسب الحالة، للعون الذي يقدم دليلا على بذل مجهود استثنائي أو عكس ذلك مجهودا غير كاف.

يمكن للعقوبات التأديبية أن يكون لها تأثيرا على منح علاوة المردود الفردي .

يكون تقييم المردود الفردي كل ثلاثة أشهر ويتم دفعها شهريا خلال الثلاثي الذي يلي التقييم.

يدخل في حساب وعاء هذه العلاوة فضلا عن الأجر القاعدي ، مبلغ علاوة الخبرة التي يتمتع بها العون.

المادة 275: علاوة التشجيع: وهي علاوة لمكافأة النتائج الاقتصادية للشركة في كل ما تحمله هذه النتائج من معنى الفائض أو الربح في الانتاجية أو التحسن في التسيير .

الفرع الرابع: التعويضات المرتبطة بشروط العمل

المادة 276: تعويض العمل المضر: تدفع لفائدة العمال الذين يشغلون مناصب عمل تشمل مهما أو ظروف صحية شاقة، وسخة، غير صحية أو خطيرة يتضمن تقدير الوظائف على جزء من العمل. ويمكن تعديل أو إلغاء هذه العلاوة حسب تقلص نسبة العمل المضر أو زواله. تحدد قائمة الوظائف التي تستفيد من تعويض العمل المضر والمجدولة في مجموعات من طرف الشركة بعد استشارة لجنة الوقاية الصحية والامن عن طريق تنظيم داخلي .

المادة 277: التعويض عن الظروف الغير صحية: يدفع لفائدة العمال الذين يشغلون محلات مغلقة غير صحية من طرف لجنة الصحة والامن لمديرية التوزيع أو الشركة.

المادة 278: تعويض المنطقة: تمنح هذا التعويض الى العمال الذين يمارسون وظيفتهم في مناطق جغرافية محددة و/أو في ظروف عزلة خاصة تحدد قائمة المناطق المعنية في إطار التنظيم الداخلي .

كيفية التطبيق تحدد عن طريق التنظيم الداخلي .

المادة 279: تعويض تغيير الإقامة: يستفيد العامل الذي يخضع الى تنقل إلزامي يحتم عليه تغيير إقامته الى مكان يبعد 70 كلم أو أكثر عن محل السكن و/أو المكان العادي للعمل من تعويض يحدد مبلغه على النحو التالي :

- ثلاثة (3) أضعاف الاجر القاعدي المناسب للترتيب الشخصي للعامل المتزوج .
- ضعفي الاجر القاعدي للعامل الاعزب .

يتم تعويض المصاريف التي يتحملها العامل المتنقل إلزاميا وفق الشروط والتدابير التي يحددها التنظيم الداخلي . وتشتمل هذه الاحكام الاطارات التي يتحملها العامل المتنقل إلزاميا وفق الشروط والتدابير التي يحددها التنظيم الداخلي.

المادة 280: تعويض كراء السكن : يمنح تعويض لكراء السكن كمساهمة في عقد ايجار لفائدة الاطارات السامية والاطارات السامية العليا الذين تم تعيينهم في مناصب حركته التي يحدد التنظيم الداخلي.

المادة 281: تعويض السكن: يمنح هذا التعويض للموظفين الذين يشغلون وظائف حركته ولم تتكفل الشركة بايوئهم والذين لم يستفيدوا من تفويض كراء السكن ولا حتى تنازل أو من قرار التنازل على السكن في ناحية مكان عملهم الحالي.

تختلف مبالغ هذا التعويض حسب أماكن سكن المعني بالأمر من الاطارات السامية أو الاطارات السامية العليا.

الفرع الخامس : تعويض المصاريف المؤدات

المادة 282 التعويضات عن المصاريف المؤدات من طرف العامل في مهمته مأمورة داخل التراب الوطني : تدفع للعامل عن طريق النفقات الشخصية والاستثنائية الخاصة بمصاريف الاطعام، الايواء و/ أو النقل في إطار العمل بمناسبة تنقل أو مهمته.

المادة 283: تعويضات عن المصاريف المؤدات من طرف العامل في تنقلات مأمورة داخل التراب الوطني : يدفع للعامل المدعو للتنقل لمقتضيات الخدمة تعويض نفقات التنقل.

المادة 284: مصاريف المهمة في الخارج : يحصل على هذه النفقات العمل الملزمون بمهمة مؤقتة في الخارج طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

المادة 285: تعويض النفقة أو مساهمة الشركة في نفقات الاطعام: يمنح هذا التعويض كمساهمة من الشركة في نفقات الاطعام عندما يطبق على مدة العمل النظام المستمر.

المادة 286: التعويض الجزافي للنقل: يمنح هذا التعويض للعمال الذين يسكنون على مسافة تفوق كيلومترا واحد عن مقر العمل .

المادة 287:تعويض السيارة : يمنح هذا التعويض جزافيا كل شهر لكل عامل يملك سيارة .

المادة 288:علاوة استعمال السيارة: تمنح هذه العلاوة كل شهر للإطارات السامية العليا، مقابل هذه العلاوة يلتزم الاطار بوضع سيارته في الخدمة ربما في ذلك طريق المسافة الى محل إقامته للقيام بنشاطاته المهنية بما يعادل 1500 كلم في الشهر.

المادة 289 تعويض الهاتف:

يستفيد العمال الذين يستغلوه في مناصب الخضوع الى المصلحة أو ما يماثلها من مبلغ شهري موجه الى تغطية المصاريف المستهلكة في استعمال الهاتف النقال ويختلف هذا المبلغ حسب مستوى الخضوع الى المصلحة المحدد لمنصب العمل المشغول .

الفرع السادس العلاوات والتعويضات المرتبطة بالتكوين(المواد من 290 إلى 294)

المادة 290 أتعاب التعليم: تدفع هذه العلاوات للعمال المكونين بصورة ملحقة حسب مستوى المؤهلات والتكوين الممنوع

يحدد التنظيم الداخلي كليات منع هذه العلاوة.

المادة 291 علاوة التوثيق :

يستفيد العمال الذين يخضعون لتكوين مهني متخصص من منحه توثيق يتم تحديد مبلغها وكليات منحها عن طريق التنظيم الداخلي.

المادة 292 تعويض التبرص: يمنح هذا التعويض الشهري الى العمال الذين يتلقون تكوينا مهنيا متخصصا .

مبلغ هذا التعويض يحدد عن طريق التنظيم الداخلي

المادة 293 تعويض التبرص التطبيقي : يمنح هذا التعويض للعمال الذين يخضعون لتكوين عند قيامهم بتبرص تطبيقي في أوساط مهنية لتعويض مصاريف الاطعام والنقل وتحدد قيمته بمبلغ 180 دج.

المادة 294 تعويض الرعاية : تم إنشاء هذا التعويض للمكلفين برعاية تكوين تطبيقي أو تأطير منهجي أو متابعة وتقييم متربصين موضوعين تحت مسؤوليتهم.

كيفية التطبيق ومبالغ هذا التعويض تحدد عن طريق التنظيم الداخلي.

الفرع السابع: العلاوات و التعويضات ذات الطابع العائلي والاجتماعي

المادة 295 علاوة الاحالة على التقاعد: تمنح هذه العلاوة عند الاحالة الفعلية على التقاعد

المادة 296 التعويض عن الوفاة :يمنح هذا التعويض لذوي حقوق العامل جراء وفاته خلال أداء الخدمة، وإذا لم يوجد ذوي الحقوق يتم دفع التعويض بحصص متساوية للفروع و/أو الاصول على صلة مباشرة من الدرجة الاولى والذين ليسو في نفقته.

الفرع الثامن : علاوات وتفويضات اخرى

المادة 297 علاوة مكافحة الغش : تمنح هذه العلاوة لكل عامل يكشف فعليا عن عملية غش مرتبطة بالكهرباء والغاز.

المادة 298 علاوة العمل الاستثنائي: تمنح هذه العلاوة للعامل الذي يؤدي عملا استثنائيا وباقتراح من السلطة السلمية من طرف المدير العام للشركة الذي له السلطة التقديرية في تحديد كفاءات منحها والمبالغ المناسبة لها.

المادة 300 تعويض العطلة السنوية: يمنح هذا التعويض الى كافة عمال الشركة الذين يوجدون في عطلة سنوية يعادل تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الاجر الكامل المتحصل عليه خلال الفترة المرجعية التي تمتد من 01 جويلية من السنة السابقة الى غاية 30 جوان من السنة الجارية .

المادة 301 المكافآت : تمنح مكافآت للعمال الذين تحصلوا على ميداليات العمل والاستحقاق وكذلك العمال المسجلون في اللوحة الشرفية.

وتحدد مبالغ هذه المكافآت لاستناد الى الاجر الادنى للنشاط في الشبكة المعمول بها في الشركة :

- الميدالية البرنزية: مرة واحدة الاجر الادنى للنشاط

- الميدالية الفضية: ضعف الاجر الادنى للنشاط

- الميدالية الذهبية: ثلاثة أضعاف الاجر الادنى للنشاط

- الميدالية القرمزية: أربعة أضعاف الاجر الادنى للنشاط

- التسجيل في اللوحة الشرفية للشركة : ستة أضعاف الاجر الادنى للنشاط.

المادة 302 : امتياز الطاقة : يمنح امتياز الطاقة للعمال الذين هم في النشاط، ومثبتون ولهم عقود عمل غير محدود المحددة ويملكون سكنا أو يستأجرونه بصفة أساسية وحائزين بصفة شخصية على عقود اشتراك في الكهرباء و/ أو الغاز.

المادة 303 النقاط المجانية : عندما لا يستفيد العامل من امتياز استهلاك الطاقة، يتلقى بدل من ذلك تعويض مناسب بمثل الشطر الجزافي من الاستهلاك المجاني للطاقة.

يحدد التنظيم الداخلي كفاءات منح النقاط المجانية.

المادة 304 تحسينات المجاهد: وتمنح للعمال الذين لديهم صفة مجاهد أو أرملة شهيد طبقا للتشريع.

الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق

الباب السادس: الأحكام الختامية

المادة 308: تم إنشاء لجنة تسمى «لجنة دراسة النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية» باختصار «ل.د.ن.ت.إ.ج» تتكون من 3 إلى 6 أعضاء يمثلون الشركة والمنظمات النقابية التمثيلية. توزيع القاعد. سير هذه اللجنة وكذا برنامج عملها خدد باتفاق مشترك بين مديرية العامة الشركة والمنظمات النقابية التمثيلية.

المادة 309: تكلف لجنة دراسة النصوص التطبيقية للاتفاقية الجماعية «ل.د.ن.ت.إ.ج» بتكييف تنظيمات الشركة حسب هذه الاتفاقية.

المادة 310: خدد كيفيات تطبيق هذه الاتفاقية عن طريق التنظيم الداخلي.

المادة 311: تعتبر هذه الاتفاقية نافذة على جميع عمال الشركة ويعتد بها في مواجهة كل المنظمات النقابية التمثيلية.

المادة 312: في حالة استمرار الخلاف. تكلف «اللجنة المتساوية الأعضاء للمفاوضة» بتفسير جميع أحكام هذه الاتفاقية الجماعية.

المادة 313: تم إبرام هذه الاتفاقية الجماعية لمدة غير محدودة. يمكن أن تكون محل نقض لبعضها أو مجملها من طرف الأطراف الموقعة. غير أنه لا يمكن نقضها خلال الاثني عشر شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 314: يتم النقص كتابيا بواسطة رسالة النية التي خدد النقاط الرئيسية للتفاوض وتبر. بقدر الإمكان هذا الطلب.

يترتب عن النقص التزام الأطراف بخوض المفاوضات خلال مدة 30 يوما من أجل إبرام اتفاقية جديدة. ملحق أو اتفاق.

المادة 315: يمكن إتمام الاتفاقية الجماعية الحالية و/أو تعديلها إذا اقتضت الضرورة ملاحظات تفاوضية في نفس أشكال هذه الاتفاقية. و على أية حال. تستمر الاتفاقية التي يتم نقضها في ترتيب آثارها ما لم يتم المصادقة على الاتفاقية الجديدة. و تخضع الأحكام المتعلقة بعناصر الأجور إلى اتفاقات جماعية.

المادة 316: يتم التوقيع والتأشير على هذه الاتفاقية من طرف المديرية العامة للشركة ومن طرف ممثل واحد على الأقل لإحدى المنظمات النقابية التي كانت طرف في المفاوضات.

المادة 317: يعتبر التنظيم الداخلي الساري المفعول داخل الشركة نافذا ماعدا ما خالف أحكام هذه الاتفاقية ما لم تكن محل تغيير.

المادة 318: يتم إيداع هذه الاتفاقية بغرض تسجيلها لدى مصالح مفتشية العمل و كتابة ضبط المحكمة لقسنطينة. ترسل نسخ منها لكل مفتشيات العمل ولدى كتابات ضبط المحاكم مقرات الوحدات التابعة للشركة وتوزع أيضا على جميع المستخدمين بشتى الوسائل.

في قسنطينة يوم 11 11 2009

عن شركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق
الرئيس المدير العام.

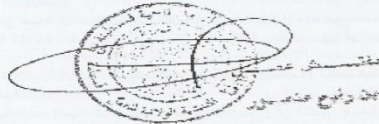
الأمين العام
مهمزة: محمد الصالح عبد الرزاق



في قسنطينة

الاتفاقية الجماعية لشركة توزيع الكهرباء و الغاز للشرق

تمت تصديق هذه الاتفاقية من طرف اللجنة التفاوضية في 11 11 2009
بتاريخ 21 11 2009 تحت رقم 04



11 11 2009

المواد المعتمد عليها في الدراسة الواردة بالنظام الداخلي لمؤسسة سونلغاز

الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
Société Algérienne de Distribution de l'Electricité et du Gaz



مديرية الموارد البشرية

النظام الداخلي
للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز
« S.D.C »



- يمكن للعون عدم الاستجابة لأمر المسؤول المباشر عندما تكون التعليمات مخالفة للمواصفات المعمول بها مع اعلام السلطة السليمة وجوبا بالخطر الذي تشكله.
- **المادة 115:**
- يجب على الأعوان الامتثال والاحترام الصارم للتعليمات العامة للوقاية والحماية الفردية والجماعية، ويجب عليهم بهذا الصدد استعمال وسائل وتجهيزات الأمن الموضوعة تحت تصرفهم كما يتضمن عليهم احترام ما يلي :
- تعليمات الأمن في حالة الحريق.
- السهر على إبقاء على منفذ حر مخصص لوسائل وعتاد مكافحة الحريق(مطفأة الحريق، قاذفة) بالإضافة إلى منافذ النجدة.
- احترام مكان وحالة أجهزة الحماية والامتثال للتعليمات الملصقة من قبل الشركة.
- يجب اعلام المسؤول السلمي باستعمال المطفأة قصد إعادة تعبئتها من قبل الهيئة المكلفة للأمن.
- **المادة 116:**
- الأعوان الذين يستعملون سيارات أو عتاد سيارة مسؤول على نظافته وسيره وصيانته، ويجب عليهم الامتثال لقواعد المرور خلال تنقلاتهم في طرق السير.
- **المادة 117:**
- كل حادث حتى لو كان خفيفا أو ظاهريا غير خطير يحدث بمناسبة أو خلال العمل(كذلك حادث المسلك) يجب التصريح به مباشرة من قبل العامل، (أو العمال الشهود على الحادث) للسلطة السليمة ويجب على هذه الأخيرة أن تعد حالا تقريرا عن حادث العمل أو المسلك وأن تعلم الهياكل المعنية(الموارد البشرية، الأمن، الشؤون العامة).
- **المادة 118:**
- عندما تتطلب أسباب أمنية قاهرة أو في حالة سرقة تلاحظ داخل حرم الشركة، تحتفظ السلطة السليمة بحق القيام بتفتيش الأغراض التي يأخذها العمال.
- **المادة 119:**
- حتى يتم التصرف على الأشخاص أثناء الدخول والخروج تم وضع بطاقات مهنية أو شارات لهذا الغرض.
- **المادة 121:**
- لا يمكن لأي شخص اجنبي دخول محلات العمل والمباني والمنشآت دون ترخيص من السلطة السليمة.

- **النظام الداخلي:**
- **الفرع الثالث: الأمن:**
- **المادة 108:**
- يصبح أمن الأشخاص في اختيار التقنيات والتكنولوجيات وتنظيم العمل، يجب أن تكون المنشآت والتجهيزات والآلات والآليات ملائمة لأشغال التي يجب القيام بها وأن تكون محل مراقبة وصيانة دورية.
- **المادة 110:**
- عندما يؤمر بمنع التدخين للأسباب أمنية مرتبطة بطبيعة بعض النشاطات أو المنشآت أو لأسباب ملحة للنظافة، ينص على العمال الإمتثال لهذا الأمر.
- كذلك بالنسبة لأي عمل يكون في الأماكن العالية، يجب على العمال استعمال عتاد حماية ملائمة لهذا الغرض(خوذة، حزام (لحماية الجسد)، تهيئة تسليح....)
- **المادة 111:**
- يعتبر كل عون مسؤول عن أمنه الشخصي ويجب عليه المساهمة في المحافظة على أمن الآخرين.
- يتعين على كل عون يشك أو يلاحظ أن وضعية أو جهاز يشكل خطرا وشيكا له و/أو لزملائه أن يخبر مباشرة السلطة السليمة و/أو الشخص المؤهل أو المصنف لهذا الغرض.
- **المادة 112:**
- في حالة خطر الحريق يتخذ المسؤول السلمي وأعوان الأمن المخططات الإستعجالي الموضوعة من طرف الشركة مسبقا لإخلاء المستخدمين بالنسبة لكل مكان عمل.
- **المادة 113:**
- يتمثل نزع أو إبطال حركة أي جهاز لحماية التجهيزات خطأ جسيما للغاية، ويحمل الفاعل مسؤوليته.
- **المادة 114:**
- يكون المسؤول المباشر وعون أمن من مكان العمل مسؤولان عن تطبيق القواعد في مجال الإعلام والتوعية والتكوين والوقاية واستعمال وسائل الحماية الفردية والجماعية، وبهذا الصدد يتعين عليهما تنفيذ التعليمات والوسائل في مجال أمن المستخدمين طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- يتعين عليهما السهر على التطبيق الصارم للتعليمات والتدابير الرامية لحماية العمال والوقاية في مجال العمل.

- يعين أعضاؤها لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد في حالة انقطاع عهدة أحد اعضاء هذه اللجنة يستخلف حسب الاشكال نفسها.
- يرأس لجان الصحة والامن مدير الوحدة أو ممثلة المفوض قانونا.
- **المادة 127:**
- يتم اختيار أعضاء لجان الوحدات للصحة ولأنها على أساس تأهيلهم أو خبرتهم في مجال الصحة والامن.
- **المادة 128:**
- ضمن جميع أماكن العمل البعيدة والمحولة من مقر المديرية العامة، الناحية أو مديرية التوزيع، يكلف المسؤول المحلي بمسائل الصحة والامن.
- **المادة 129:**
- تتمتع لجان الصحة والامن لمديريات التوزيع بالصلاحيات الآتية:
- تتأكد من تطبيق التعليمات التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال الصحة والامن.
- تقترح التحسينات التي تراها ضرورية، وبهذا الصدد يتم إشراكها في كل مبادرة تتضمن على الخصوص طرق ووسائل العمل الأكثر أمنا واختيارا وملاءمة القيادة والأجهزة والأنوات الضرورية للأشغال المنفذ وتهيئة مناصب العمل.
- القيام بكل تحقيق بمناسبة كل حادث عمل أو مرض مهني خطير بغرض الوقاية.
- المساهمة في إعلام العمال، وبهذا الصدد تسهر وتشارك في إعلام العمال الجدد والعمال المخصصين لمهام جديدة أو في ورشات جديدة
- للموضوع الأخطار التي يمكن أن يتعرضوا لها ووسائل الحماية منها:
- المساهمة في تكوين وتحسين مستوى المستخدمين المعنيين في مجال الحماية من الاخطار المهنية، وبهذا الصدد تشارك في اعداد برامج التكوين وتحسين المستوى للفرق المكلفة بمصالح الحريق والانقاذ تسهر على الامتثال للتعليمات الصادرة.
- تنمية معنى الخطر المهني وروح الامن لدى العمال.
- اعداد احصائيات تتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية.
- اعداد تقرير سنوي عن النشاطات ترسل نسخة منه لمسؤول الهيئة المستخدمة ولجنة الشركة بالإضافة الى مفتش العمل المختص اقليميا.
- المبادرة بالتصريح او الاعلان عن الاماكن غير النظيفة واعلام لجنة الصحة والامن للشركة.
- اعداد اقتراح مناصب العمل الضارة
- اعداد الاقتراحات المتعلقة بتجهيزات الملابس.

- ولا يمكنه التنقل داخل المنشآت والمباني والمحلات دون أن يكون مرافقا بشخص مؤهل و/او تكون له شارة تسلم له في مركز المراقبة عند الدخول لأماكن عمل الشركة.
- **الفرع الرابع: طب العمل: (المواد 123، 122، 124)**
- **المادة 122:**
- ينظم طب العمل داخل الشركة حسب مخطط يحدد في إطار تنظيمي وتطبيقا لمبدأ مماسته في أماكن العمل نفسها.
- **المادة 123:**
- طبقا للتشريع المعمول به، فإن طب العمل يعد التزاما على عاتق الشركة، يهدف طب العمل اساسا إلى حماية صحة العامل عن طريق مهمة أساسا وقائية و/أو علاجية ثانويا.
- **المادة 124:**
- يتعين على جميع المستخدمين الخضوع إلى مختلف الفحوصات الطبية المنصوص عليها في التشريع وبنود الاتفاقية الجماعية، كالاتي.
- فحوصات التوظيف.
- الفحوصات الدورية
- فحوصات الاستئناف بعد مرض أو حادث عمل.
- فحوصات المراقبة من أجل استئناف العمل حسب الكيفيات المحددة من قبل طبيب العمل.
- يكون الاعوان المعرضون للأخطار الناجمة عن عمل خطير، كما هو محدد في الاحكام التعاقدية، محل فحوص طبية مستمرة.
- يعرض عدم الانصياع لهذه التعليمات، صاحبه لعقوبات تأديبية
- **الفرع الخامس: الوقاية في مجال الصحة والامن:**
- **المادة 125:**
- تطبيقا لاحكام التشريعية المتعلقة بالصحة والامن وطب العمل، تحدث على مستوى كل وحدة(مديرية توزيع) ومعنى الشركة لجان متساوية الأعضاء للصحة والامن.
- تكلف هذه اللجان باعداد انظمة وتعليمات الصحة والامن.
- **الفرع الجزئي الأول: لجان الصحة والامن للوحدات:**
- **المادة 126:**
- تتشكل لجان الوحدات للصحة والامن(المديرية العامة للنوزاحي ومديريات التوزيع، مما يأتي:
- عضوان(2) يمثلان مديرية الوحدة.
- عضوان(2) يمثلان العمال تعينهما المنظمة النقابية الممثلة وفي حالة غيابها لجنة المشاركة.

- **المادة 130:**
 - تقوم لجان الصحة والأمن للوحدات بتفتيش الأماكن العمل قصد التحقق مما يأتي:
 - توفر شروط صحة ونظافة جيدة.
 - احترام وتطبيق التعليمات في مجال المراقبات الدورية وتفتيش الماكينات والمنشآت والأجهزة الأخرى.
 - الصيانة الحسنة والاستعمال الحسن لأجهزة الحماية وتقييم نتائج ذلك.
- **المادة 132:**
 - يتم اختيار أعضاء لجنة الصحة والأمن للشركة بالنظر لتأهيلهم أو خبرتهم في مجال الصحة والأمن.
- **المادة 133:**
 - تتكفل لجنة الصحة والأمن للشركة بما يأتي :
 - تنسيق وتوجيه نشاطات لجان النواحي ووحدات مديريات التوزيع.
 - المساهمة في إعداد السياسة العامة للشركة في مجال الصحة والأمن وطب العمل.
 - دراسة و/أو المساهمة في إعداد ومتابعة ومراقبة البرامج السنوية و/أو المتعددة السنوات للوقاية من الأخطار المهنية التي تعدها الشركة.
 - تنظيم ملتقيات ولقاءات وتربصات باتجاه أعضاء لجان النواحي ووحدات مديريات التوزيع.
 - جمع كل معلومة ووثائق من شأنها المساهمة في تنمية وتعزيز الصحة والأمن وطب العمل في الوحدات.
 - إعداد تقرير سنوي عن النشاطات تعرضه على الرئيس المدير العام للشركة وترسل نسخة منه لمفتش العمل المختص إقليمياً.
 - المصادقة على اقتراحات لجنة الصحة والأمن للوحدة في مجال التجهيزات والملابس ومناصب العمل الضرر.
- **الفرع الجزء الثالث:**
- **المادة 135:**
 - يتولى المسؤولون المكلفون بالأمن أعمال الامانة ومتابعة القرارات والتدابير المتخذة.
 - يتعين على مدير الوحدة أن تسلم وجوباً للجنة الوحدة الصحة والأمن المعلومات وكذا الوسائل المادية الضرورية لممارسة مهامها.
- **المادة 136:**
 - تجتمع لجان الوحدات للصحة و الأمن على الأقل مرة واحدة في الشهر كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها على إثر كل حادث عمل خطير أو حادث تقني معتبر أو بناء على طلب الأعضاء الممثلين للعمال أو من طبيب العمل .
- **المادة 137:**
 - تجتمع لجنة الشركة للصحة والأمن على الأقل مرة واحدة كل ثلاثي كما تجتمع بناء على طلب من رئيسها على إثر كل حادث عمل خطير أو حادث تقني معتبر أو بناء على طلب الاعضاء الممثلين للعمال أو من طبيب العمل .
 - تدون القرارات والتدابير المتخذة في محاضر اجتماعات ،وتدون هذه المحاضر بالإضافة الى التقارير التي تعدها لجان الوحدات للصحة والأمن واجبة الشركة للصحة والأمن في سجل الصحة والأمن وطب العمل يوضع هذا السجل وكذا سجل حوادث العمل والاحصائيات المرتبطة به تحت تصرف مفتش العمل المختص إقليمياً وكذا كل هيئة تفتيش ومراقبة مخولة قانوناً.
- **المادة 138:**
 - يحدث على مستوى كل الوحدات سجل يدون فيه على الخصوص ما يأتي :
 - برنامج اجتماعات لجان الصحة والأمن.
 - التدابير والقرارات المتخذة في مجال الصحة والأمن.
 - الآراء مهما كانت طبيعتها التي تخص مشاكل الصحة والأمن الصادرة من الاشخاص المكلفين بالصحة والأمن (لاسيما أعضاء لجان الصحة والأمن- طبيب العمل).
 - وكل معلومة أخرى في هذا المجال.
- **المادة 139:**
 - يمكن لطبيب العمل المشاركة في أشغال اللجان بصفته مستشار كما يمكن لجان الصحة والأمن استدعاء خلال أشغالهم أو تفتيش أماكن العمل أو بصفة استشارية كل شخص مؤهل أو هيئة مختصة في مجال الصحة والأمن وطب العمل.
- **المادة 140:**
 - يلتزم أعضاء لجنة الصحة والأمن باحترام السر المهني فيها يخض المعلومات و كل المسائل ذات الطابع السري.

- عمل ، ممارسة، تظاهرة غير مطابقة للنشاط المهني أو للأحكام التشريعية في المجال ، تترتب عنها آثار أو انعكاسات على الانتاج أو التسيير أو العلاقات الاجتماعية أو المهنية أو سمعة الشركة أو للأموال أو الأشخاص.
- استهلاك التبغ في أماكن العمل موجهة الى العمال .
- عرقلة حرية العمل.
- المشاجرة في أماكن العمل.
- **المادة 159:**
- الاخطاء التي يمكن أن يترتب عنها شريع دون تعويض ولا إشعار مسبق كما ينص عليها التشريع المعمول به (القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم) هي تلك التي من خلالها :
- يرتكب العامل أعمال عنف
- يستهلك العامل الكحول أو المخدرات داخل أماكن العمل.
- **المادة 160:**
- كما تؤدي الى التسريع ،الاطفاء الجسمية المرتكبة بمناسبة العمل التي يعاقب عليها التشريع الجنائي أو الأحكام الجنائية الخاصة والمتضمنة في بعض القوانين والتي تلحق ضررا بالشركة وذلك بعد الادانة الجنائية للعامل من طرف القضاء.
- التهديدات ، الشتم ، وطرق المعاملة.

- **المادة 141:**
- يجب على اعضاء لجان الصحة والأمن وطبيب العمل ان يرسلوا وجوبا السلطة السلمية بموجب عريضة شفوية أو كتابية قبل كل دعوى خارجية في حالة التأكد من إهمال أو خطر لم تتخذ التدابير الملائمة بشأنه.
- في حالة ملاحظة خطر جسيم وحال ملاحظ توجه العريضة الى رئيس الوحدة وتدون في السجل المذكور أعلاه.
- و تتضمن كل الملاحظات المفصلة حول الخطورة والنتائج المحتملة للواقعة الملاحظة.
- **المادة 142:**
- تكسي قرارات لجان الصحة والامن طابعا مهما بالنسبة لجميع المستخدمين ويجب على كل الاعوان تطبيقها.
- **المادة 143:**
- إن عدم الامتثال لأراء اللجنة الصحة والأمن من قبل مسؤول يتمتع بتفويض السلطات من شأنه أن يؤدي الى حادث مادي أو جسدي خطير وفي مثل هذه الوضعية يوقف المسؤول المعنى عن وظائفه ويشرع في اتخاذ الاجراء التأديبي ضده.
- **المادة 144:**
- يتمثل خرق تعليمية تخص الوقاية أو الأمن خطأ جسيما لا سيما عندما يطرأ مرض أو حادث ناتج عن هذه المخالفة ،حيث أن صاحبها ،كان على علم بجسامة الخطر الناجم عن هذا الانتهاك.
- أخطاء من الدرجة الثانية:
- **المادة 157:**
- يعتبر كأخطاء من الدرجة الثانية، لاسيما الاعمال والافعال التالية:
- عدم احترام الترتيبات العامة للصحة والأمن غير متبوع بأضرار أو اضطراب في العمل.
- عدم احترام ارتداء لباس العمل ووسائل الحماية الفردية أو الجماعية بالإضافة للبدل المتميزة.
- رفض أو غياب غير مبرر الحضور الى طبيب العمل.
- **المادة 158:**
- تعتبر أخطاء من الدرجة الثالثة ويمكن أن يترتب عنها التنزيل بدرجتين(02)، لاسيما الاعمال والافعال الآتية:
- رفض الخضوع لزيارة طبية مضادة.

النظام الداخلي للشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز

المادة 199: يتم تعديل أو إلغاء أو إضافة أحكام تكميلية لهذا النظام الداخلي حسب الأشكال نفسها التي سالت عند إعدادها.

المادة 200: تسلم نسخ من هذا النظام الداخلي للشركة للجنة مشاركة الشركة لإبداء الرأي ولمفتشية العمل لولاية الجزائر المختصة إقليميا قصد مراقبة المطابقة، وذلك تطبيقا للتشريع المعمول به.

ويودع لدى المحكمة المختصة إقليميا. ترسل نسخ منه لكل مفتشية عمل ولدى كتابات ضبط المحاكم ومقرات أماكن عمل الشركة.

المادة 201: يسري هذا النظام الداخلي للشركة ابتداء من تاريخ إيداعه لدى كتابة ضبط محكمة: الجزائر يمكن إعلام مجمل المستخدمين بذلك عن طريق النشر والتعليق.

المادة 202: يسلم هذا النظام الداخلي فرديا لكل عامل.

حرر بالجزائر في 1.7.2019



تحت المصادقة على هذا النظام الداخلي لشركة الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء والغاز (SNG) الكائن ب: 50 مكب الطريق الوطني رقم 38 جسر قسنطينة الجزائر الذي يتولى على صفتين وإشادات (2019) صادرة وربعون (40) صفتين صانغرفنا نحن السيد: كص صوزاوي صفتين رئيسي للعمل طبقا لصما المادة 79 من القانون رقم 11/90 المتعلق بعلاقة العمل المعتدل والصتم بتاريخ: 19/04/03 تمت رقت: 2019/24

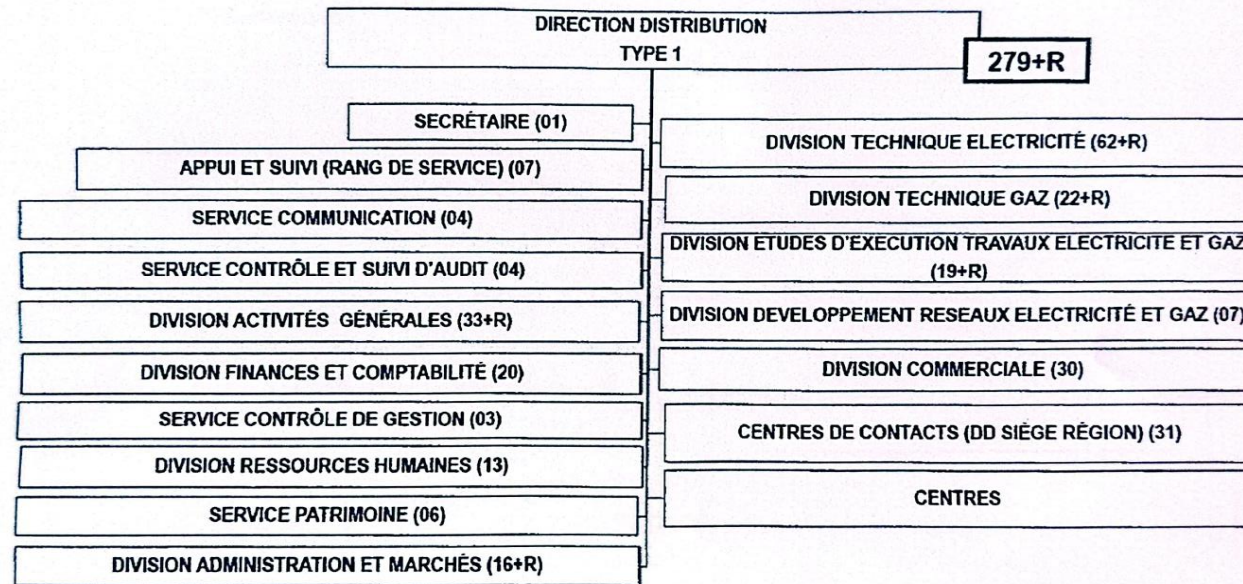


صفحة 40 من 40

مديرية الموارد البشرية

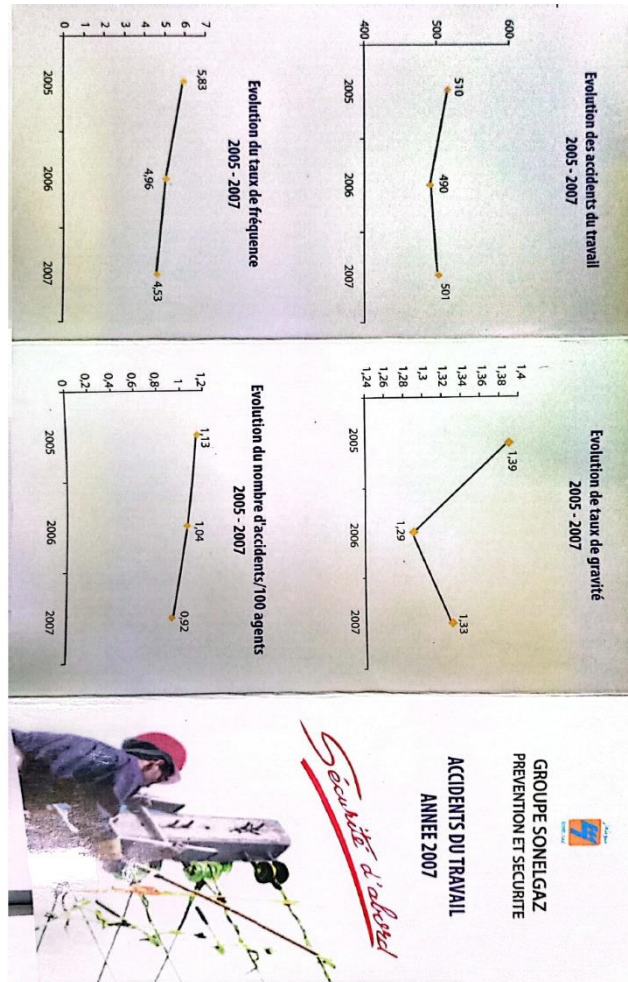
الملحق رقم 07 / الهيكل التنظيمي للمؤسسة ميدان الدراسة

Macrostructure Direction de Distribution Type 01

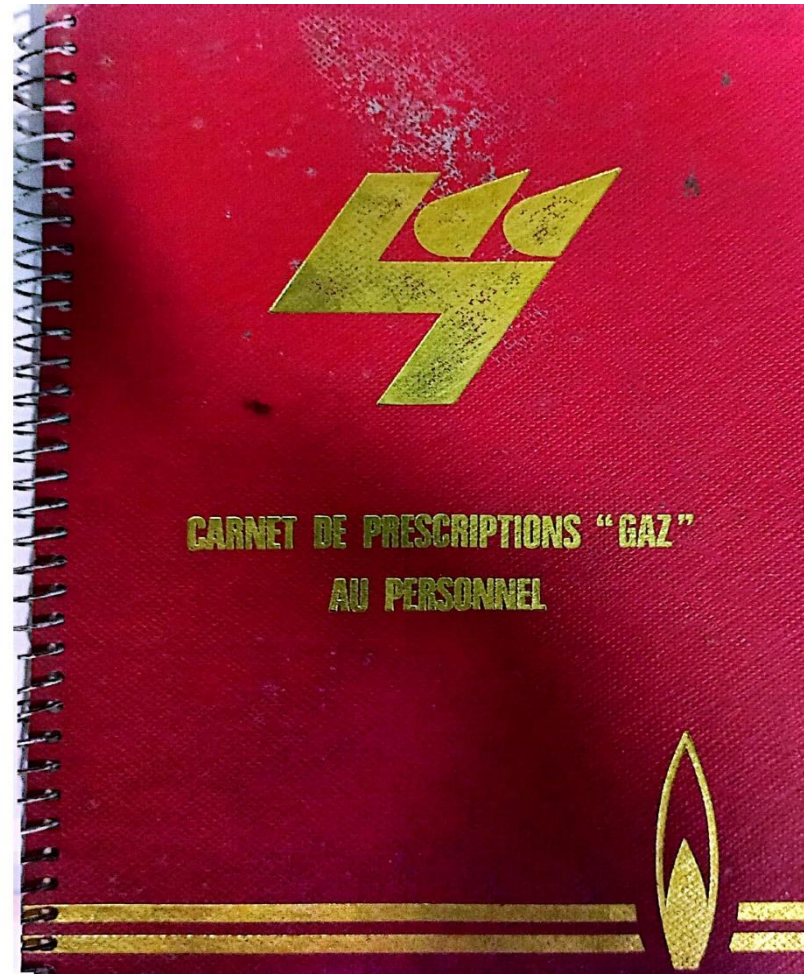


Sonelgaz Distribution, Société par actions au Capital Social de 64 000 000 000 DA - RC n° 0680805455 - 00/16
Siège social Immeuble 500 bureaux - Route Nationale n°38 - Gue de Constantine - Alger
Tel : 023 61 25 25 - Fax : 023 61 25 05
Société du groupe Sonelgaz

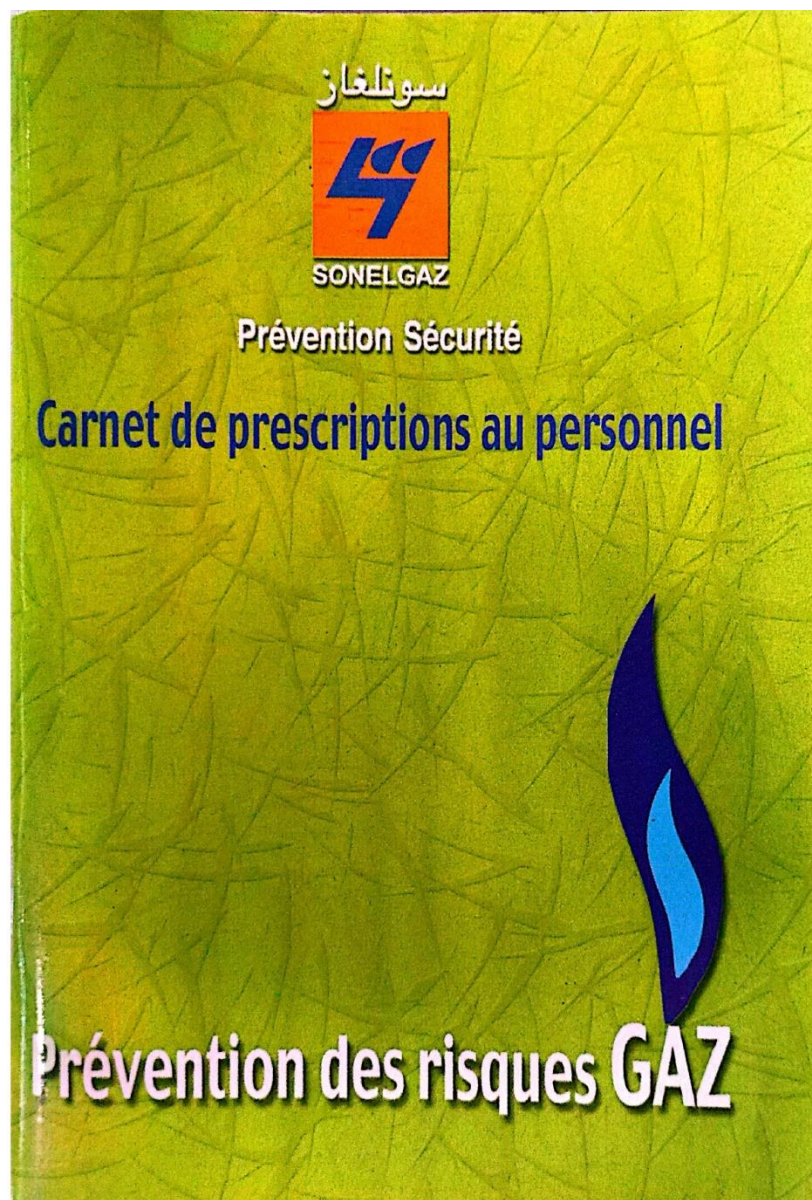
الملحق رقم 08 / دفتر التوصيات الخاصة بالسلامة المهنية



Scanné avec CamScanner



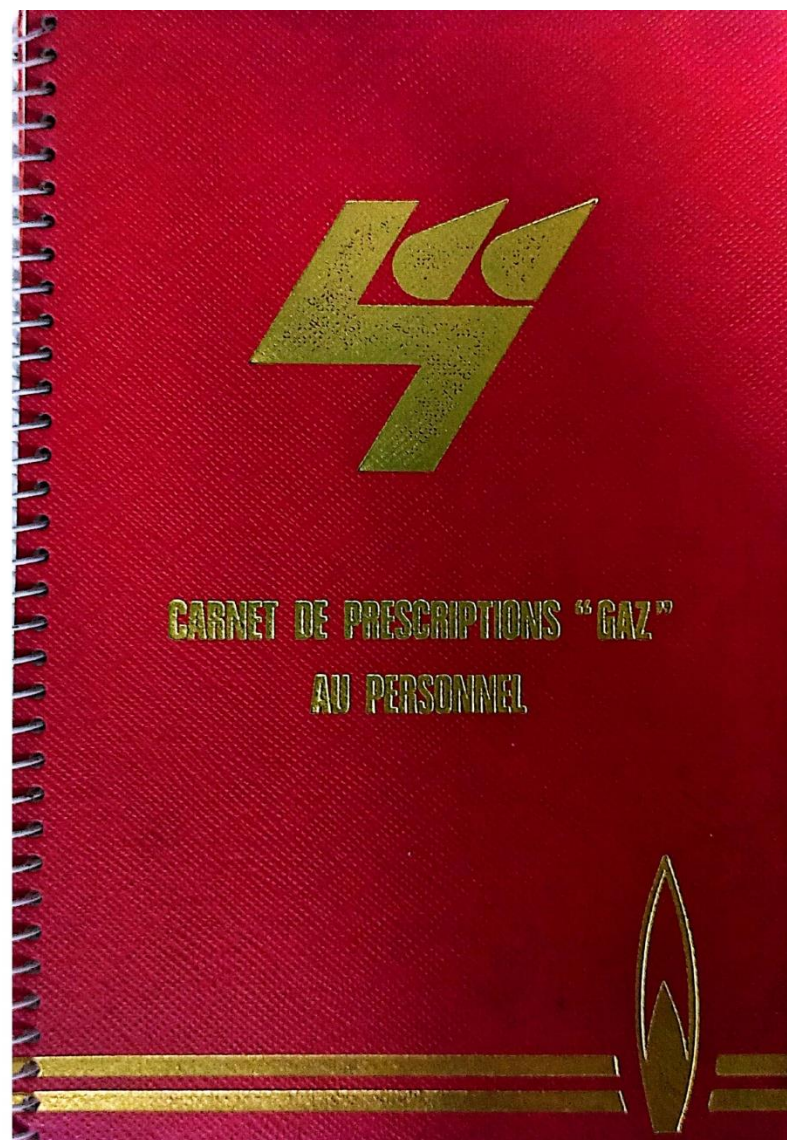
Scanné avec CamScanner



Scanné avec CamScanner



Scanné avec CamScanner



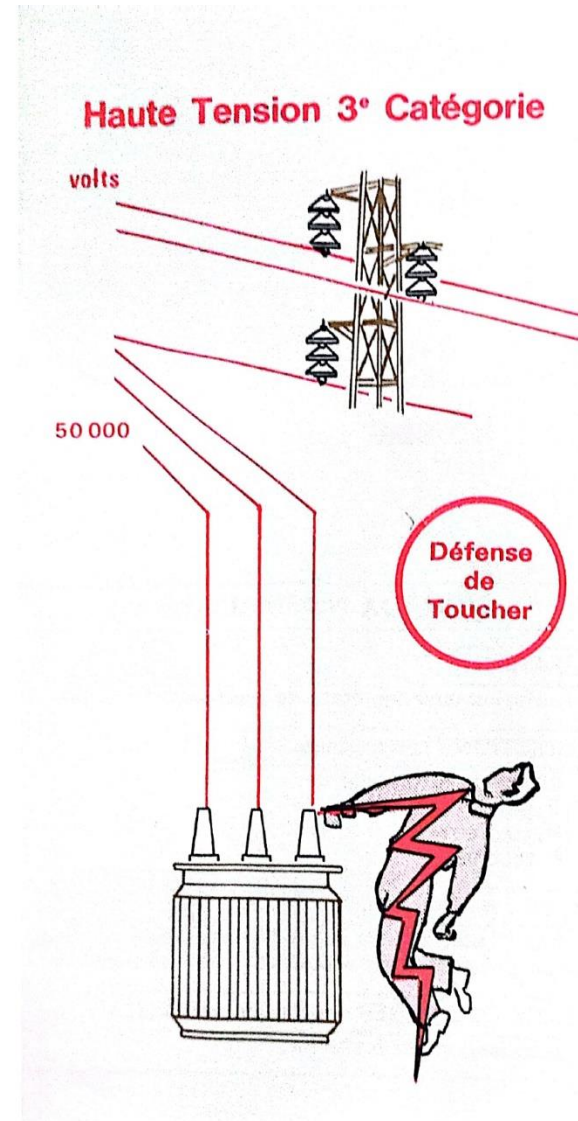
Scanné avec CamScanner



Scanné avec CamScanner

HAUTE TENSION : H.T.	
— au-dessus de 50.000 volts.	
UTILISATION	— transport d'Energie.
DANGER	— brûlures graves. — électrocution.
INTERVENTION	— hors tension:uniquement.

Scanné avec CamScanner



Scanné avec CamScanner

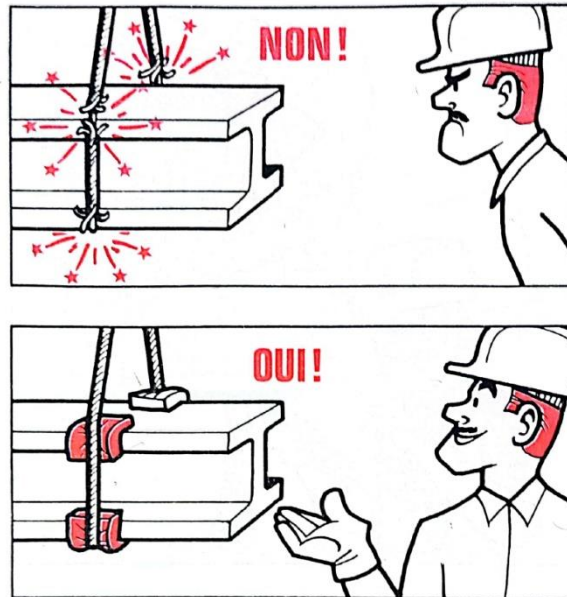


Fig 24

17.1. — Prescriptions générales

Il est prescrit :

- de délimiter le chantier et de dégager les passages,
- d'observer strictement les consignes de sécurité relatives aux engins utilisés,
- d'obéir sans restriction au Chef de manœuvre qui fera respecter l'ordre et la discipline,
- de porter des gants et des chaussures de sécurité.

17.2. — Manœuvres à bras

Il est prescrit :

- de soulever avec les muscles des jambes et non avec ceux du ventre (hernie) ou ceux du dos (tour de reins) (Fig. 25).

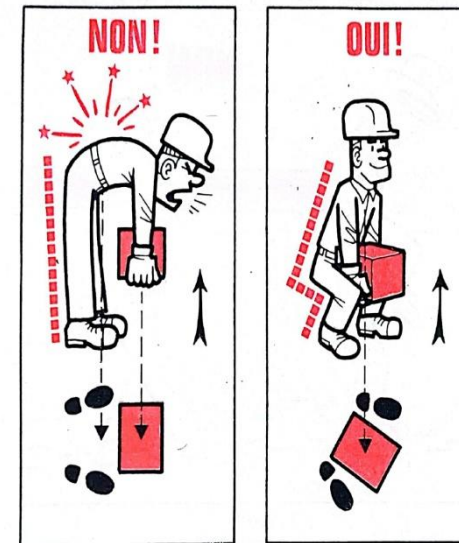


Fig 25

17.3. — Travail à la pince

Il est prescrit :

- de ne pas forcer sur une pince (tour de reins, déséquilibre),
- d'engager convenablement la pince (difficulté de dégagement ou effort réduit),
- de ne jamais travailler métal sur métal et de ne pas utiliser de cales métalliques.

Art.18 . — TRANSPORTS

18.1. — Transports de pièces longues

Il est recommandé :

- dans le cas d'un seul homme, de porter la pièce inclinée de manière à dégager une hauteur d'homme à l'avant, surtout dans les changements de direction (Fig. 26),



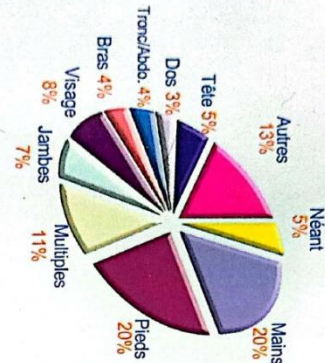
DIRECTION GENERALE
PREVENTION & SECURITE

Procédures Pratiques d'Interventions sur les Equipements au Gaz SF6



Juillet 2002

Accidents par siège des lésions



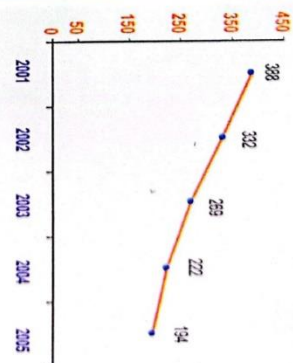
Accidents par catégorie d'âge					
Tranches d'âge	Effectif 2004	Taux en % d'accidents 2004	Effectif 2005	Taux en % d'accidents 2005	
Moins de 25 ans	20	0	202	0	
25-34 ans	4273	1.09	4252	0.96	
35-44 ans	7930	0.99	7374	1.34	
35-44 ans	6217	1.38	6138	0.88	
Plus de 55 ans	815	1.22	1026	0	
Total	18440	1.18	18992	1.02	

SONELGAZ Prévention & Sécurité Accidents du travail 2005

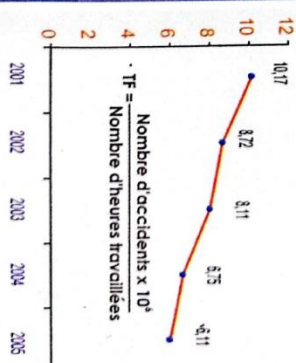


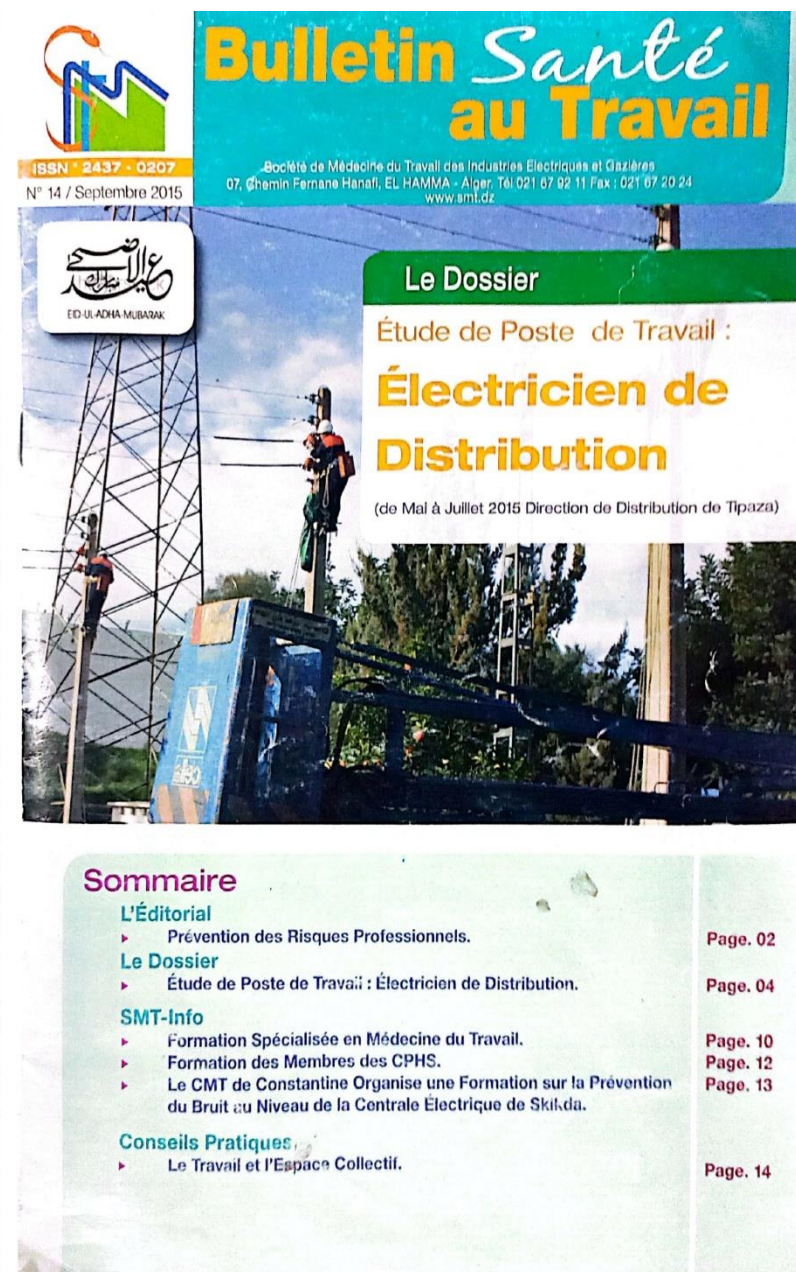
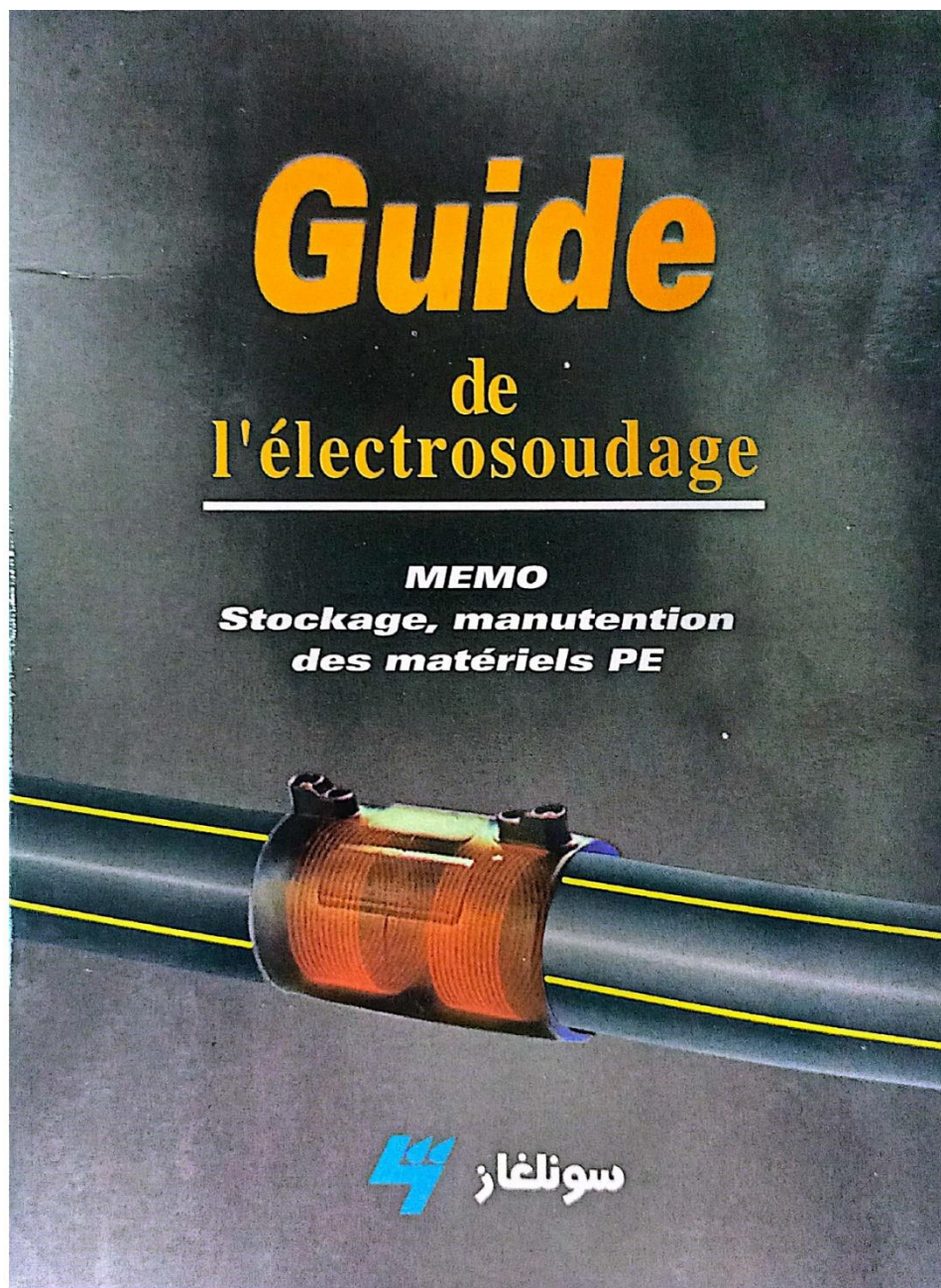
Prévention sur " ...
toute la ligne ..."

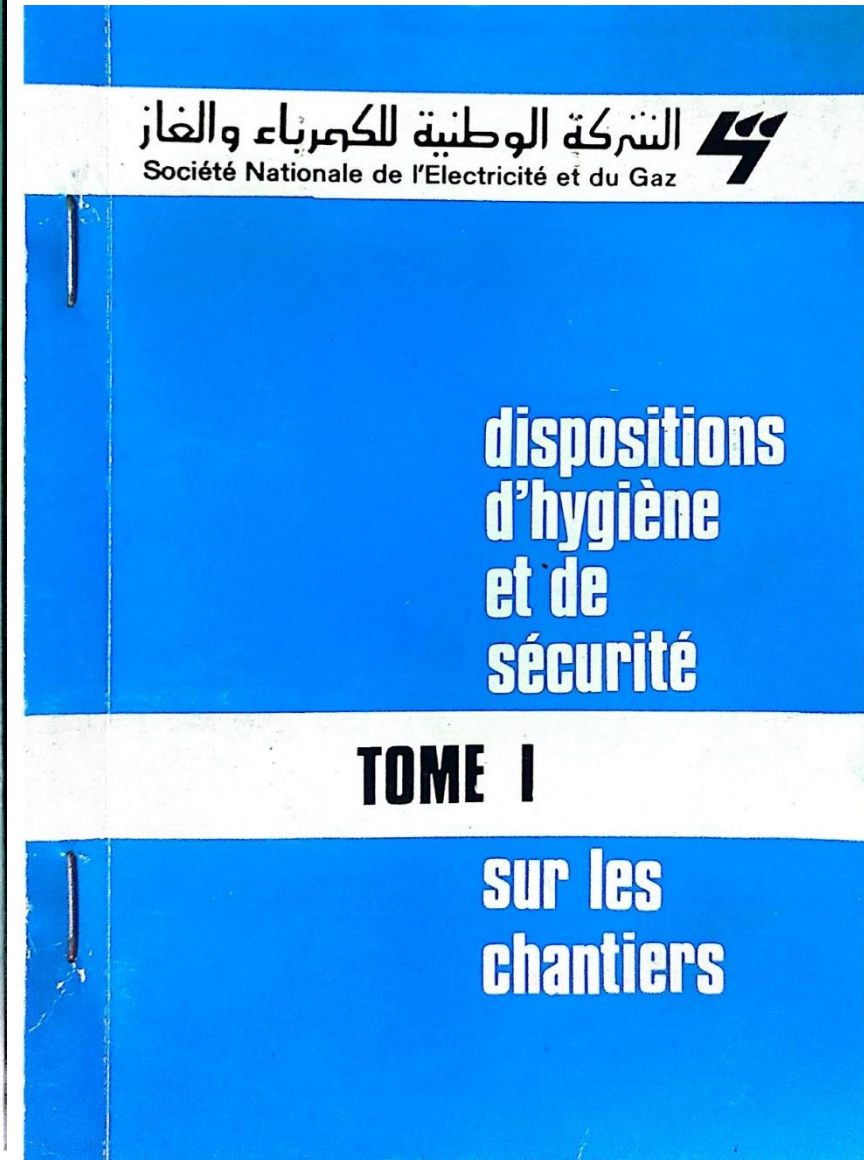
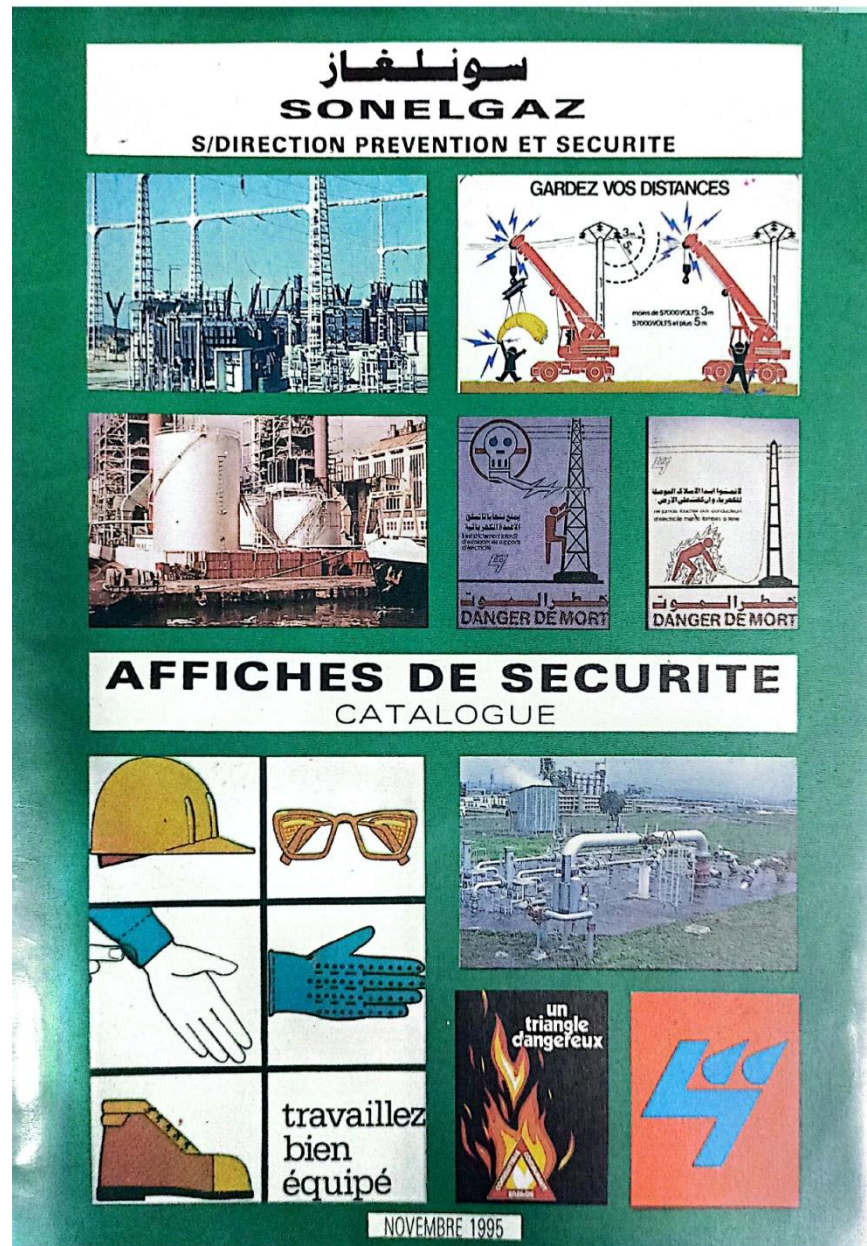
Evolution des accidents du travail 2001-2005



Evolution du taux de fréquence 2001-2005

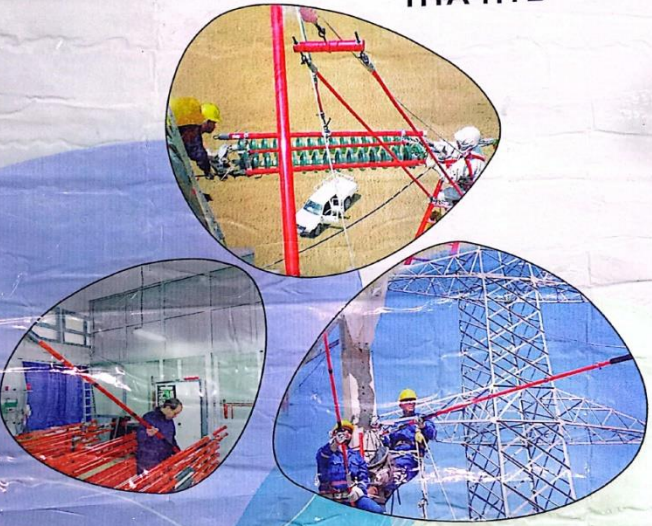






CREDEG Spa
Filiale du Groupe SONEGAS

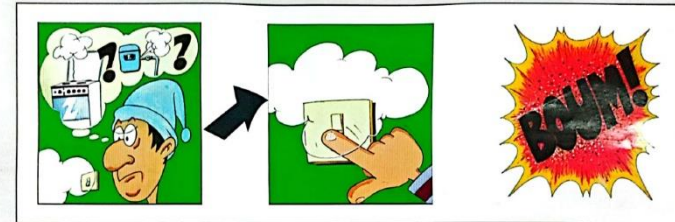
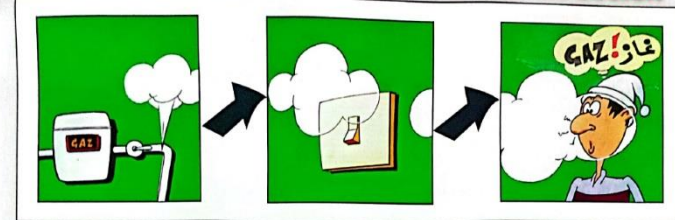
**Travaux Sous Tension
HTA-HTB**



Dans le but de l'amélioration de l'activité Travaux Sous Tension HTA-HTB au sein de la SONEGAS, le CREDEG met à la disposition des opérateurs activant dans ce domaine une adresse mail pour toutes propositions, suggestions et difficultés.

Soyez nombreux à nous écrire sur :
Travaux.Sous.Tension-CREDEG@credeg.dz

حذاري من الانفجار
ATTENTION A L'EXPLOSION



EN CAS DE FUITE DE GAZ

في حالة تسرب الغاز

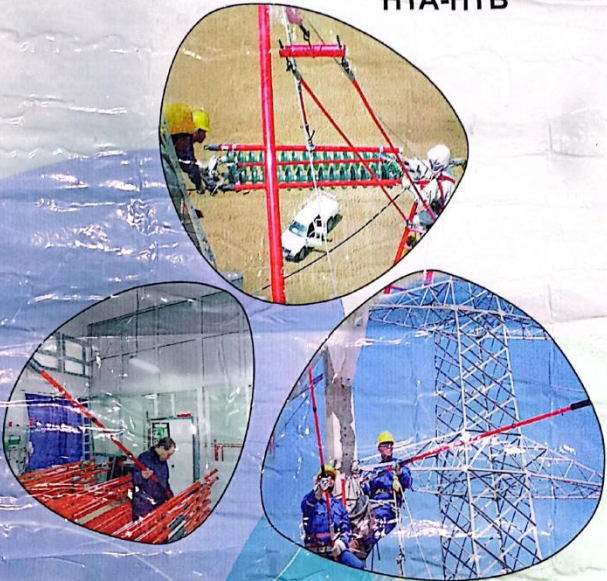


- 1 - لا خذنوا أية شعلة ولا شرارة كهربائية
- 2 - قوموا بتهوية المكان
- 3 - أغلقوا جيداً حنفية الغاز
- 4 - أبلغوا ش.ت.ش

CREDEG Spa
Filiale du Groupe SONELGAZ



**Travaux Sous Tension
HTA-HTB**



Dans le but de l'amélioration de l'activité Travaux Sous Tension HTA-HTB au sein de la SONELGAZ, le CREDEG met à la disposition des opérateurs activant dans ce domaine une adresse mail pour toutes propositions, suggestions et difficultés.

Soyez nombreux à nous écrire sur :
Travaux.Sous.Tension-CREDEG@credeg.dz

Scanné avec CamScanner

الملحق رقم 09/ صور فتوغرافية لوضعية الإنارة بالمؤسسة ميدان الدراسة



