



جامعة مولود معمري- تيزي وزو-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين بالجزائر في ظل النضال النقابي المطلي  
دراسة حالة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (2019-2024).

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

إشراف الأستاذة:

سعيدة بوعزة

إعداد الطالب:

حند حميزي

لجنة المناقشة:

|                |                    |                |
|----------------|--------------------|----------------|
| رئيسا          | أستاذ              | أ- فؤاد أبركان |
| مشرفا ومقررا   | أستاذة مساعدة "أ". | أ- سعيدة بوعزة |
| مناقشا وممتحنا | أستاذة             | أ- فائزة فلوس  |

السنة الجامعية: 2023\2024.



جامعة مولود معمري- تيزي وزو-

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين بالجزائر في ظل النضال النقابي المطلي  
دراسة حالة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (2019-2024).

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم السياسية

تخصص: إدارة الموارد البشرية.

إشراف الأستاذة:

سعيدة بوعزة

إعداد الطالب:

حند حميزي

لجنة المناقشة:

|                |                    |                |
|----------------|--------------------|----------------|
| رئيسا          | أستاذ              | أ- فؤاد أبركان |
| مشرفا ومقررا   | أستاذة مساعدة "أ". | أ- سعيدة بوعزة |
| مناقشا وممتحنا | أستاذة             | أ- فوزية فلوس  |

السنة الجامعية: 2023\2024.

قال الله تعالى: (يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ  
آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ  
دَرَجَاتٍ) (سورة المجادلة) الآية

# الإهداء

بكل عبارات الحب والوفاء والعرفان

اهدي عملي هذا:

الي التي بحنانها ارتويت وبدفئها احتमित، وبنورها اهتديت ولحقها ما وفيت.

الي الشمعة التي تحترق من اجل ان تضيء لي الدرب، امي اطال الله في عمرها.

الي درعي الذي به احتमित، وفي الحياة به اقتديت ركيزة عمري وصدر امانتي

وكبريائي، الي من علمني محاسن الاخلاق....

ابي اطال الله في عمره.

إلى اخي امين

إلى رئيس وأساتذة وموظفي قسم العلوم السياسية.



# شكر وتقدير

الحمد لله الذي وهبني الصبر وحسن التدبير، والشكر سبحانه الذي مكنتني من إنجاز هذا العمل، وما توفيقنا إلا بالله عليه توكلنا وعليه فليتوكل المتوكلون .

اتقدم بجزيل الشكر والعرفان إلى أستاذتي الفاضلة

" سعيدة بوعزة " على قبولها الإشراف على هذا البحث

وتحملها تعب التصحيح والتوجيه فلها مني جزيل الشكر

وعلى نصائحها وملاحظتها القيمة.

كما أوجه شكري وتقديري إلى الأساتذة أعضاء اللجنة المناقشة على

تفضلهم بقبول مناقشة هذا البحث وتقييمه.

كما لا يفوتني أن اشكر رئيس نقابة المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي، على التسهيلات التي

قدمها لي اثناء انجازي لهذه الدراسة.

والشكر موصول إلى كل من ساهم في إتمام هذا العمل من قريب او من بعيد

# مقدمة

الأجر هو أحد أهم العناصر الأساسية في العلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل، حيث يمثل المقابل المالي الذي يتقاضاه الفرد مقابل الخدمات التي يقدمها. فتختلف أنظمة الأجور باختلاف السياسات الاقتصادية والقانونية التي تعتمد عليها الدولة، وهي تلعب دوراً حيوياً في تحفيز الأفراد وتحسين أدائهم الوظيفي. في قطاع التعليم العالي، تحتل الأجور مكانة هامة في تحديد جودة التعليم واستمرارية البحث الأكاديمي، إذ إن تحسين وضعية الأستاذ الجامعي المادية يسهم بشكل كبير في تطوير المحتوى الأكاديمي ودفعه نحو مستويات أعلى من الجودة.

ترتبط قضية الأجور ارتباطاً وثيقاً بالحق النقابي، حيث تشكل النقابات الأداة الأساسية التي من خلالها يعبر العمال عن مطالبهم في تحسين أجورهم وظروف عملهم. حيث يساهم النضال النقابي في تحقيق إصلاحات هيكلية ومادية تضمن حقوق الأساتذة وتحسن من ظروف عملهم، ما ينعكس بدوره على فعالية الأداء الأكاديمي للأساتذة والمؤسسات التعليمية بشكل عام. النقابات العمالية، بما فيها نقابات الأساتذة الجامعيين، تلعب دوراً رئيسياً في تنظيم المطالب الجماعية والدفاع عن حقوق العمال، حيث يتيح التنظيم النقابي إمكانية الحوار مع السلطات والمؤسسات، مما يمكن العمال من الضغط لتحقيق مطالبهم المشروعة بطرق سلمية ومنظمة.

كما يعترف القانون الدولي بحق العمال في تكوين النقابات والانضمام إليها للدفاع عن مصالحهم، وهو حق منصوص عليه في العديد من الاتفاقيات الدولية، مثل الاتفاقية رقم 87 الخاصة بحرية التنظيم النقابي. بينما المشرع الجزائري بدوره أكد هذا الحق في دستوره وتشريعاته، مما يضمن للعمال، بما في ذلك الأساتذة الجامعيين، حرية تأسيس النقابات والمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية والمادية عبر الوسائل القانونية المتاحة.

في الجزائر، كانت نقابات الأساتذة الجامعيين ولا تزال عنصراً فاعلاً في النضال النقابي المطالب، حيث كانت هذه النقابات حاضرة في العديد من الحركات الاحتجاجية والمفاوضات التي تهدف إلى تحسين وضعية الأساتذة الجامعيين، وهذا الدور يظهر اثناء قيام النقابة بالتفاوض مع الجهات الحكومية والمؤسسات التعليمية لتحقيق تحسينات في نظام الأجور وظروف العمل. هذه المفاوضات تهدف إلى تحقيق زيادات في الرواتب تتناسب مع تكاليف المعيشة والجهود المبذولة من قبل الأساتذة، اما من جهة أخرى تعمل النقابات على توعية الأساتذة بحقوقهم والدفاع عنها في حالة حدوث تجاوزات أو انتهاكات ويشمل هذا أيضاً تقديم الدعم القانوني والتنظيمي للأعضاء في حال واجهوا مشكلات تتعلق بأجورهم أو ظروف عملهم خاصة فيما يتعلق بزيادة الأجور وتوفير ظروف عمل ملائمة. وكذلك سعي النقابات إلى التأثير على السياسات العامة المتعلقة بالتعليم العالي وتمويل الجامعات. هذا التأثير يمكن أن يؤدي إلى تبني سياسات تدعم تحسين أجور الأساتذة وظروف عملهم بشكل مستدام. وقد تمكنت النقابات عبر السنوات من تحقيق بعض المكاسب، سواء من خلال الحوار الاجتماعي مع الحكومة أو عبر تنظيم إضرابات وضغوط جماعية.

من أبرز النقابات التي لعبت دورًا حيويًا في الدفاع عن حقوق الأساتذة الجامعيين، يأتي المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) الذي يُعتبر من أهم التنظيمات النقابية التي أثبتت حضورها في الساحة النقابية الجزائرية. كما لعب هذا المجلس دورًا كبيرًا في تحقيق عدة مكاسب للأستاذ الجامعي، خاصة فيما يتعلق بتحسين الأجور وظروف العمل، وهو ما يعكس الدور الريادي للنقابات في الدفاع عن الحقوق المشروعة لهذه الفئة الحيوية في المجتمع الجزائري.

### أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة فيما يلي :

يعد موضوع تطور نظام أجور الاساتذة الجامعيين في ظل النظام النقابي المطلي من المواضيع الحيوية التي تتداخل فيها الجوانب التعليمية والاجتماعية والاقتصادية. فهو يحظى بأهمية كبيرة على مستويات متعددة، حيث تكمن هذه الأهمية في ضمان جودة التعليم العالي من خلال أن الأجور المناسبة تعتبر من العوامل الرئيسية التي تجذب الكفاءات الأكاديمية وتحتفظ بها. ذلك أن شعور الاساتذة بالنقد المادي، يجعلهم أكثر قدرة على التفريغ للبحث العلمي والتميز الأكاديمي، مما ينعكس إيجابا على جودة التعليم والبحث في الجامعات. ويضمن الاستقرار الوظيفي والمؤسسي ويقلل من معدل الهجرة الأكاديمية والانتقال الي وظائف أخرى. هذا الاستقرار مهم لضمان إستمرارية البرامج التعليمية والبحثية وتحقيق الأهداف المؤسساتية للجامعات.

### أهداف الدراسة:

هناك جملة من الأهداف التي نسعى لتحقيقها من خلال دراسة موضوع تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين بالجزائر في ظل النضال النقابي المطلي والتي نلخصها في النقاط التالية:

- تحديد مختلف المفاهيم المتعلقة بالأجور.
- التعريف بالنقابة وكذلك الحق النقابي من خلال التطرق للقانون الدولي والتشريع الجزائري.
- التعرف على طبيعة العلاقة بين النقابة والأساتذة الجامعيين وإدارة مؤسسات التعليم العالي، هل هي علاقة مبنية على أساس الحوار والتعاون والتفاوض ام على أساس الصراع والتناقض.
- التعرف على دور المجلس في التأثير على أنظمة أجور الأساتذة الجامعيين من خلال دراسة محتوى أساليب واستراتيجيات النضال النقابي التي تبناها هذا الاخير كنقابة لتحقيق ذلك.

## مبررات اختيار الموضوع:

هناك عدة مبررات دفعتنا لاختيار هذا الموضوع وإجراء دراسة حوله، تتراوح ما بين مبررات ذاتية وأخرى موضوعية، وتتمثل كل منهما فيما يلي:

### أ. المبررات الذاتية:

من الأسباب الذاتية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع نذكر:

- الاهتمام والميول الشخصي لهذا النوع من المواضيع المندرجة ضمن إدارة الموارد البشرية ورغبتني في البحث عنها بحكم انها تخدم تخصصي الجامعي.
- توسيع دائرة معارف الباحث بهذا النوع من المواضيع ذات الصبغة الإدارية التي تتماشى وتخصصه وإثراء فضوله بمختلف المفاهيم المتعلقة بأنظمة الأجور والحق النقابي، كونهما أول موضوعين عليه التعرف عليهما خاصة وهو على أبواب التخرج والتوظيف بإذن الله.
- المكانة التي يحتلها الحق النقابي على المستوي الدولي والوطني، وظهور النقابات كجماعات ضاغطة وقدراتها على التمثيل والدفاع عن حقوق العمال وتحقيق المطالب من خلال الاستراتيجيات التي تتبناها لاسيما نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وما لها من دور في تحسين ظروف الأستاذ الجامعي وتطوير أنظمة الأجور الخاصة به. ويعود سبب اختياري لهذه النقابة كون الأساتذة الجامعيين أكثر فئة التي أحتك بها يوميا، ما يجعلني على اطلاع بكل جديد تقريبا يخص هذه الأخيرة.

### ب. المبررات الموضوعية:

تتمثل الأسباب الموضوعية التي دفعتنا لاختيار هذا الموضوع فيما يلي:

- كون الموضوع يتميز بندرة الدراسات الجامعية حوله ونقصها، رغم الأهمية التي يكتسبها والمكانة البارزة التي يحظى بها قطاع التعليم العالي والعمل النقابي ضمن هذا القطاع.
- التعرف على خلفيات تطور أنظمة الأجور وظهورها وماهيتها، وإبراز أهميتها وأسس تحديدها.
- إبراز خلفية ظهور الحركات النقابية على الصعيد الدولي والوطني كتنظيمات مستقلة حديثة النشأة، مع اظهار قوتها التمثيلية في مختلف المجالات، وتمكنها من بناء ذاتها وظهور أساليب وطرق جديدة للمطالبة بحقوق العمال.

■ التعرف على الاستراتيجيات التي تبنتها النقابة المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي في ضمان تطوير أنظمة أجور الأساتذة الباحثين وتحسينها، وكذلك الآليات التي اعتمدها لإثبات ذاتها واعتماد أساليب نضالية في تحقيق المطالب المرغوبة.

## أدبيات الدراسة:

لقد حظي موضوع المذكرة باهتمام العديد من الدراسات والأبحاث، ليس كموضوع شامل وموحد ولكن بالتطرق لكل متغير على حدى. فموضوع أنظمة الأجور تناولته عدة دراسات تجلت كفصول وأجزاء في مختلف الكتب الإدارة لاسيما إدارة الموارد البشرية، حيث تناولت الجوانب النظرية له وأيضا بالنسبة لموضوع التنظيم النقابي تناولته عدة دراسات لاسيما الدراسات الجامعية من الرسائل والاطروحات وهناك من الباحثين من كتب عنها واتخذها كمواضيع في العديد من المقالات العلمية.

فمن الرسائل والاطروحات الجامعية التي اطلعت عليها لصدد انجاز هذه الدراسة اذكر:

1. رسالة الباحثة سعاد خوشي، تحت عنوان: " واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة منوغرافية لنقابة 'CNES' المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي." وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التربوي، دفعة 2008\2009.

تناولت هذه الدراسة في الفصول النظرية عموميات حول النقابة ومختلف المفاهيم وتجارب الدول حول النشاط النقابي، اضافة الى الحركة النقابية في العالم كما اشارت الي الحركة النقابية في الجزائر منذ نشأتها ومختلف مراحل ظهورها مشيرتا الي تطور الجامعة الجزائرية، الي ظهور ونشأة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ومختلف الهيئات التابعة له ومهامها ومختلف المطالب هذا المجلس.

اما الجانب التطبيقي اتخذ مجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي "CNES" كنموذج لدراسة من خلال دراسة واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية، حيث تمثلت اهم النتائج التي توصل اليها فيما يلي:

- تأسس المجلس نتيجة للتعددية النقابية التي أتيحت بعد فشل الاتحاد العام للعمال الجزائريين في تحقيق مطالب الأساتذة الجامعيين بسبب اعتماده على نظرة شمولية. كان الهدف من إنشاء المجلس هو تقديم نقابة خاصة بالأساتذة الجامعيين تعكس احتياجاتهم وتحقق أهدافهم.
- يواجه الأساتذة الجامعيون تحديات كبيرة نتيجة التضخم الطلابي، النقص في الموارد، وسوء التسيير الإداري. هذه الظروف أثرت بشكل سلبي على قدرتهم على الأداء الأكاديمي والبحثي.

- يعتمد المجلس بشكل كبير على الإضرابات كوسيلة رئيسية لتحقيق مطالبه. الإضرابات كانت فعالة في التأثير على السلطات، بالرغم من أن بعضها لم يلقَ استجابة فورية. الإضراب كان وسيلة للضغط من أجل تحقيق مطالب مثل زيادة الأجور وتحسين شروط العمل.
  - بالرغم من الصعوبات، حقق المجلس بعض المكاسب، مثل زيادة الأجور وعدد من الوعود بتحسين الوضعية الوظيفية للأساتذة. كما تم تطبيق برنامج LMD في بعض المؤسسات الجامعية، مما ساهم في تحسين جودة التعليم.
- بصفة عامة، تبين الدراسة أن المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي يلعب دوراً مهماً في الدفاع عن حقوق الأساتذة وتحسين ظروفهم المهنية، ولكن يواجه تحديات تنظيمية ومهنية تحتاج إلى معالجة مستمرة.
2. **دراسة الباحث حسين محمودي**، تحت عنوان "أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة." وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، تخصص علوم تجارية، دفعة 2015\2016.
- تناولت هذه الدراسة في الفصول النظرية ماهية المنظمة وتطور الأجر حسب مختلف المدارس وآليات تحديد مستوياته وتسييره في المؤسسة، تطرق الباحث الى مختلف الحوافز والدوافع وطبيعة الإنتاجية في المؤسسة. أما الجانب التطبيقي إختار الباحث مؤسسة مجمع BCR، حيث تمثلت أهم النتائج التي توصل إليها فيما يلي:
- مواكبة التطورات في بيئة الأعمال حيث تمكنت مؤسسات مجمع الأسواق من التكيف مع التغيرات والابتكارات في بيئة الأعمال، بفضل تقديمها منتجات ذات جودة عالية.
  - أنشطة الموارد البشرية: حيث ساعدت أنشطة الموارد البشرية الشاملة، بما فيها نظام الأجور، مؤسسات مجمع الأسواق على تحقيق نتائج إيجابية وتحسين مكانتها التنافسية.
  - هيكل الأجور: حيث تعتمد مؤسسات مجمع الأسواق على مزيج من الأجر الثابت (وفق شبكة الأجور) والمتغير، إضافة إلى منح وعلاوات مختلفة تكافئ الأداء، المواظبة، وتحمل المسؤولية، وتشجع الابتكار والتطور.
  - تحفيز العمال: ممارسات الأجر تحفز العمال لتقديم مزيد من الجهد، وتساهم في تحسين إنتاجيتهم.

3. دراسة الباحث عايدي ميهوب، تحت عنوان " حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية"، وهي رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في الحقوق، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة، كلية الحقوق، فرع القانون الدولي لحقوق الانسان، دفعة 2013\2014.

تناولت هذه الدراسة في مضمونها تطور الحركة النقابية حيث مرت الحركة النقابية بمراحل عصيبة قدمت خلالها تضحيات كبيرة للحصول على الاعتراف القانوني على المستوى الوطني والدولي. ونشأت منظمة العمل الدولية عام 1919 لحماية الحقوق النقابية.

ومن اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة نذكر ما يلي:

- أهمية الحق النقابي يعد الحق النقابي من المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية، ويعزز العدالة الاجتماعية والسلام العالمي، وأكد إعلان فيلادلفيا عام 1944 على أهمية حرية الرأي والاجتماع لتحقيق التقدم.
- تشكيل المنظمة تتميز منظمة العمل الدولية بالتشكيل الثلاثي الذي يضم الحكومات، العمال، وأصحاب العمل، هذا التشكيل الفريد يعزز فعالية المنظمة ويسمح بمشاركة جميع الأطراف بشكل مستقل.
- دور اللجان المختصة حيث تتضمن بعض لجان المنظمة تشكيلاً ثلاثياً، وأخرى تتكون من خبراء قانونيين. وهذا التنوع في التشكيل يساعد على معالجة مسائل العمل بفاعلية.
- الاتفاقيات والتوصيات أقرت المنظمة عدداً من المبادئ المتعلقة بالحق النقابي في شكل اتفاقيات وتوصيات دولية. وتتابع المنظمة عملية التصديق على الاتفاقيات لحث الدول على الالتزام بها.

4. مقالة الباحث احمد حامد وباية عبد القادر، تحت عنوان: " المبادئ العامة المتعلقة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد رقم 23-02"، وهي مقالة منشورة في مجلة الفكر القانوني والسياسي، المجلد 07، العدد 02، يوم 30\11\2023.

تضمنت هذه الدراسة المعايير والإجراءات الجديدة التي تضمنها قانون ممارسة الحق النقابي 23-02، والقيود القانونية والإجرائية على ممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون 23-02.

وتوصلت الدراسة إلى نتيجة أساسية مفادها التعديلات التي أدخلت على القانون النقابي:

- تم تعديل فترة تجديد قيادة النقابات في القانون الجديد إلى خمس سنوات، مع إمكانية التجديد مرة واحدة فقط. هذا يعزز الديمقراطية ويشجع على تداول القيادة داخل المنظمات النقابية.
- القانون الجديد يدعم الفيدراليات والكونفدراليات النقابية، ويشجع على توحيد الجهود النقابية لزيادة تأثيرها في الدفاع عن مصالح العمال.

- القانون يحظر على قيادات النقابات دعم أحزاب أو شخصيات سياسية، ويشترط أن تتضمن القوانين الأساسية والنظم الداخلية للنقابات نصوصاً تفصل بين النشاط النقابي والسياسي.
- القانون رقم 02-23 يمنح الموظفين العموميين ضمانات حماية من العقوبات، بما في ذلك تقديم الملاحظات الكتابية والشفوية، وحق الطعن في القرارات الإدارية أمام الجهات القضائية.
- القانون يعزز العقوبات المالية ضد الانتهاكات التي تقيد الحريات النقابية وتؤثر سلباً على ممارسات العمل النقابي.

بعد استعراض الدراسات السابقة استخلصنا أن دراستنا تختلف عن الدراسات المذكورة في كونها الدراسة الأولى التي جمعت بين متغير الأجور ومتغير النضال النقابي المطلبي، كما أنها أول دراسة تتطرق لموضوع أجور الأساتذة الجامعيين نظراً لما يحمله هذا الأخير من حساسية لدى الكثير من الأساتذة، كما أن النضال النقابي المطلبي يعد موضوعاً حيويًا لفهم آلياته واستراتيجياته، وهو جانب لم يحظ بالكثير من الاهتمام في الدراسات السابقة، مما يجعل دراستنا مساهمة مميزة في هذا المجال.

### إشكالية الدراسة:

تتمحور الدراسة حول التوصل إلى معرفة أهمية الدور الفعال والآليات المتبناة أثناء النضال النقابي الهادف لتطوير وتحسين أنظمة أجور الأساتذة الجامعيين بالجزائر من خلال دراسة الاستراتيجيات النضالية للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي انطلاقاً من الإشكالية التالية:

كيف ساهم النضال النقابي المطلبي للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي في تطوير نظام أجور الأساتذة الجامعيين بالجزائر؟

وتندرج تحت هذه الإشكالية مجموعة من التساؤلات الفرعية تتمثل فيما يلي:

- ✓ ما المقصود بالأجر؟ وماهي أهم نظرياته وأساليبه تحديده؟
- ✓ ما المقصود بالحق النقابي ضمن كل من القانون الدولي والتشريع الجزائري؟
- ✓ ماهي آليات النضال النقابي المتبناة من طرف المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي للمطالبة بتحسين أنظمة أجور الأستاذ الجامعي بالجزائر؟ وما مدي نجاحها في تحقيق ذلك؟

## حدود الإشكالية:

يمكن تقسيم حدود الإشكالية الي:

أ. **الحدود الموضوعية:** حيث تتمحور الدراسة بشكل رئيسي حول تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين في ظل النضال النقابي المطلي وذلك من خلال الإحاطة بمختلف عناصر الموضوع الجوهرية، بدايتا بالمضمون النظري للأجور ومن ثم الحق النقابي وما جاء به المشرع الجزائري لحماية الحق النقابي، وفي الأخير تتناول الدراسة نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي لإبراز مدي تأثيرها في تطوير أنظمة أجور الأساتذة الجامعيين.

ب. **الحدود الزمنية:** تغطي إشكالية بحثنا المدة الزمنية الممتدة من 2019 الى 2024 وقد تم اختيار هذه المدة الزمنية نظرا لجملة من الأسباب أهمها ترأس الاستاذ عبد الحفيظ ميلاط نقابة المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي بعدما كان المنسق الوطني، كما تمثلت هذه الفترة فترة صدور قانون الجديد المتعلق بممارسة الحق النقابي رقم 02-23، وقانون المتعلق بتأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم رقم 105-24، الذي يندرجان ضمن هذه الدراسة.

ج. **الحدود المكانية:** يتمثل المجال المكاني لمشكلة دراستنا في الإطار الجغرافي الذي يعطيه موضوع هذه الأخيرة او الذي يختاره الباحث لإجراء دراسته. وبما أن موضوعنا يتمحور حول تطور نظام أجور الاساتذة الجامعيين بالجزائر في ظل النظام النقابي المطلي، فإن المجال المكاني للدراسة هو مقر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، الكائن بالجزائر العاصمة.

## الفرضيات:

لقد قمنا باقتراح مجموعة من الفرضيات للإجابة المؤقتة على الإشكالية تتمثل فيما يلي:

- إذا تم تفعيل الحق النقابي وفقاً للمعايير الدولية ومراعاة للظروف الداخلية بالجزائر، فإن ذلك سيعزز من حماية حقوق العمال وقدرتهم على المطالبة بتحسين ظروف العمل والأجور.
- تبنى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي آليات نضالية فعالة في السنوات الأخيرة مما ساهم في تحقيق أهم مطلب وهو رفع الأجور.
- لايزال النضال النقابي المطلي في قطاع التعليم العالي بالجزائر بعيد عن تحقيق مطالب الأساتذة الجامعيين.

## منهجية الدراسة:

إن طبيعة الدراسة وأهدافها بالنسبة للبحوث الاجتماعية هي التي تفرض على الباحث أنواع المناهج التي ينبغي أن يتبعها، وأدوات البحث الملائمة للوصول إلى الحقائق التي يسعى إليها. انطلاقاً من هذا وتحقيقاً للهدف الذي نسعى إليه في دراستنا، اعتمدنا على مجموعة من المناهج والإقتربات والأدوات، والتي تتمثل فيما يلي:

### أ. المناهج والإقتربات:

اقتضت هذه الدراسة الاستعانة بمجموعة من المناهج والإقتربات المتمثلة في:

**المنهج الوصفي:** يعد من المناهج المناسبة لدراسة مختلف المواضيع في العلوم الاجتماعية، فيعرف هذا المنهج على أنه رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية ونوعية في فترة أو فترات زمنية متعددة من أجل التعرف على الظاهرة من حيث المحتوي والمضمون.<sup>1</sup> وقد تم الاعتماد على هذا المنهج بهدف وصف وتحليل مفهوم الأجور.

وقد تم الاعتماد على هذا المنهج لفحص وتحليل تطور نظم الأجور على مر الزمن، وكذا العوامل التي أدت إلى هذه التغيرات، وكذا في سرد اهم النظريات المتعلقة بالأجر، كما اننا استخدمنا هذا المنهج لاستعراض التغيرات التي طرأت على نظام أجور الأساتذة الجامعيين بالجزائر والتي توجت بإصدار قوانين جديدة تخصه، بالإضافة إلى استخدامه عند تقييم نتائج النضال النقابي المطلبي في قطاع التعليم العالي، وعرض التحديات والعراقيل التي لازالت تواجه المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في تحقيقه لمطالب الأساتذة.

**منهج دراسة الحالة:** المنهج الذي يتجه إلى جمع البيانات العلمية المتعلقة بأي وحدة، سواء كانت فرداً، أو مؤسسة، أو نظاماً اجتماعياً، وذلك بقصد الوصول إلى تعليمات متعلقة بالوحدة المدروسة وبغيرها عن الوحدات المتشابهة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> مصطفى عليان ربحي، محمد غنيم عثمان، **مناهج وأساليب البحث العلمي**، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000)، ص 43.

<sup>2</sup> محمد سرحان علي المحمودي، **مناهج البحث العلمي**، (صنعاء، اليمن: دار الكتب، الطبعة، الطبعة 03، 1441-2019)، ص56.

استخدمنا أسلوب دراسة الحالة نظرا لما يتميز به من القدرة على إتاحة بشكل أفضل أمام الباحث لاستعراض كافة جوانب الموضوع ودراستها على أرض الواقع، حيث قمنا باتخاذ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كنموذج لدراسة الحالة.

**الاقتراب القانوني:** حيث يركز هذا الاقتراب في دراسته للأحداث، والمواقف، والعلاقات، والأبنية على الجوانب القانونية، أي على مدى التزام تلك الظواهر بالمعايير والضوابط المتعارف عليها، والقواعد المدونة وغير المدونة. وبصيغة اخري على مدي تطابق الفعل مع القاعدة القانونية او تفلته من ضوابطها.<sup>1</sup>

استعنت بالاقتراب القانوني في القوانين والتشريعات التي تضمنت الإشارة الي أنظمة الأجور من بينها قانون نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم، اضافة الي القوانين المتعلقة بالحق النقابي، والاتفاقيات الدولية في سياق الحق النقابي والأجور.

### ب. أدوات جمع البيانات:

**المقابلة:** عرفت من طرف الباحث "انجلش" انها محادثة موجهة يقوم بها فرد مع اخر او مع افراد، بهدف حصوله على أنواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي او للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج.<sup>2</sup> لعد قمنا بأجراء مقابلة مع رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي حول موضوع الدراسة بمقر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بالجزائر العاصمة، يوم 04\07\2024، على الساعة 11سا و14دقيقة، حيث قمنا من خلالها بجمع مختلف المعلومات وأراءه حول موضوع الدراسة.

**اسلوب تحليل المضمون:** هو أداة لجمع البيانات تهدف إلى وصف محتوى مادة من المواد وتحليل مضمونها للتعرف على الإتجاهات البارزة في محتواه<sup>3</sup>، بحيث الحصول قدر المستطاع على مجموعة من الوثائق التي تخدم موضوع الدراسة والقيام بتحليلها سواء في الجانب النظري أو في الجانب التطبيقي، ومن أهم الوثائق الرسمية التي تم إستخدامها ما يلي :

<sup>1</sup> محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي "المفاهيم والمناهج، الاقترايات والأدوات"، (الجزائر: ديوان الوطني المطبوعات الجامعية، سنة 1997)، ص 117.

<sup>2</sup> عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 04، 2007)، ص 76.

<sup>3</sup> مدحت دحت أبو النصر، مناهج البحث في الخدمة الإجتماعية، (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، 2017)، ص 191.

- القوانين والمراسيم التنفيذية المتعلقة بالأجور مثل قانون رقم 24-105 المتعلق بتأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم.
- الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحق النقابي.
- القوانين والتشريعات المتعلقة بالحق النقابي مثل قانون 02\_23 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

### صعوبات الدراسة:

تتمثل صعوبات الدراسة التي واجهتني خلال اعدادي لهذه الدراسة في:

- نقص المراجع في مكتبة القسم مما جعلني اتكبد العناء للبحث عنها خارج الجامعة التي انتمى اليها والتنقل لمكتبات اخرى.
- الوقت القصير أثناء إعداد هذه الدراسة.
- قلة الأرشيف ومعظم الوثائق الرسمية التي تبين تأسيس معظم الفروع المنتمية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، والبيانات الدقيقة لعدد المنخرطين فيها.
- ندرة وانعدام الدراسات الجامعية حول موضوع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

### هيكلية الدراسة:

للإحاطة بمختلف جوانب الموضوع بناء على الإشكالية المطروحة، والمحاولة تأكيد صحة الفرضيات ونفيها تم الاعتماد على خطة مقسمة الي مقدمة وثلاثة فصول وخاتمة على النحو الاتي:

**مقدمة:** تطرقنا في المقدمة الي تمهيد بموضوع الدراسة ثم أهمية اختيار الموضوع وأهدافه، مبررات اختيار الموضوع الذاتية منها والموضوعية، كما تم تناول أدبيات الدراسة، من ثم تحديد كل من الإشكالية وحدودها، كما تم وضع الفرضيات، ومختلف المناهج والأدوات المستخدمة في هذه الدراسة، وأخيرا تم التطرق للصعوبات التي أعاققت عملية جمع المعلومات المتعلقة بهذا الموضوع.

**الفصل الأول:** بمثابة مقارنة مفاهيمية ونظرية حول الأجور، حيث تم التطرق في المبحث الأول الي التطور التاريخي للأجور، اما المبحث الثاني ماهية الأجور مشيرا الي مفهوم واهمية واهداف الأجور، ثم المبحث الثالث خصصته لنظريات الأجور اما المبحث الرابع تم التطرق الي أنواع الأجور وأسس وخطوات تحديد الاجر واخيرا المبحث الخامس تناولت فيه أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديدها.

**الفصل الثاني:** كان بمثابة إطار نظري يهدف الي تسليط الضوء علي الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري، فتناولت في المبحث الأول ظهور وتطور العمل النقابي، اما المبحث الثاني ماهية النقابة حيث تم التطرق الي مفهوم وأنواع ووظائف النقابات، ثم المبحث الثالث واقع الحق النقابي في القانون الدولي حيث تناولت بعض الاتفاقيات الدولية حول الحق النقابي، اما المبحث الرابع الحق النقابي في التشريع الجزائري فيه تم التطرق الي ما جاء به القانون بشأن الحرية النقابية في الجزائر.

**الفصل الثالث:** قمت باتخاذ المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي كنموذج لدراسة موضوع البحث، حيث تناولت فيه اليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر من خلا التعريف بالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وظروف نشأته ثم ابراز اهم وظائفه ومطالبه والاستراتيجيات النضالية التي يتخذها اثناء المطالبة بالمطالب ومن ثم خصصت مبحث لتسلس زمني لكل الإضرابات التي خاضها هذا المجلس بصفته نقابة نضالية وأخيرا تطرقت الي عرض ما جاء به قانون التعويضات لفائدة الأستاذ الباحث.

**خاتمة:** تم رصد مختلف النتائج المتوصل اليها في نهاية الدراسة.

**الفصل الأول: مقارنة مفاهيمية  
ونظرية حول الأجور.**

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

من بين الجوانب الأساسية التي تؤثر على علاقة العمل بين العامل والإدارة، تبرز أهمية الأجور كعنصر رئيسي يحدد مستوى الرضا والتوازن في العمل. فالأجور لا تمثل مجرد مقابل مادي للعمل المقدم، بل تعكس أيضاً قيمة العمل ومدى تقديره. ومن ذلك، تظل الأجور محوراً للمناقشات والنزاعات بين العمال وأصحاب العمل، إذ تمثل مصدر رزق أساسي للعمال وتمثل تكلفة مالية لأصحاب العمل. ومن هنا، يأتي دور معالجة الأجور كمرحلة أساسية في إعداد الكشوف الحسابية، حيث يتم التركيز على تحديد الأجر الصافي للعامل بعد مراعاة جميع العوامل المؤثرة فيها وضمان العدالة والمساواة في توزيع الأجور.

من هذا المنطلق، سيكون الفصل الأول من دراستنا مدخلاً مفاهيمياً ونظرياً للأجور، تطرقنا فيه للعناصر التالية:

المبحث الأول: التطور التاريخي للأجور.

المبحث الثاني: ماهية الأجور.

المبحث الثالث: نظريات الأجور.

المبحث الرابع: أنواع الأجور وأسس وخطوات تحديدها.

المبحث الخامس: أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديدها.

### المبحث الأول: التطور التاريخي للأجور.

ان الأجر كمفهوم يختلف عبر العصور ويتأثر بتطور الإنسان وبيئته الاجتماعية وأنماط حياته. فقد تطورت مفاهيم الأجر عبر الزمن بمرور العصور، حيث لم تكن تقتصر على مجرد مبالغ نقدية كما هو الحال اليوم، بل شهدت تحولات وتطورات تتعلق بظروف واحتياجات المجتمعات والموظفين. ومن خلال هذه التحولات والتطورات، وصلت فكرة الأجر إلى شكلها الحالي والذي يُفهم عمومًا كمبلغ مالي مُقابل العمل المقدم، ولكن يمكن أن تشمل أيضًا مزايا ومكافآت غير مالية.

### المطلب الأول: نظام العبودية والرق.

في نظام العبودية، كان العبد يُعامل كملك من الناحية القانونية، حيث كان مملوكًا لصاحب عمله بشكل مماثل لملكيته للأشياء الأخرى. كان العبد يخدم صاحب عمله بالعمل والزمن وحتى ولده في مقابل تلقيه الرعاية والإيواء والغذاء من صاحب العمل. كانت كمية هذه الرعاية والإيواء تتناسب مع فائدة صاحب العمل، حيث كان ينخفض إذا كان عرض العبيد كبيرًا، كما في فترات الغزوات، ويزيد إذا قل العرض وزادت قيمة العبيد.<sup>1</sup>

اما نظام رقيق الأرض، كان يمثل تطورًا لنظام العبودية، حيث كان للرقيق بعض الحقوق الإضافية مقارنة بالعبيد. بالرغم من أن الرقيق لم يعد مملوكًا لصاحب عمله مثلما كان الحال في العبودية، إلا أنه كان مرتبطًا بالإقطاعية، حيث يعمل لحسابه في جزء معين من الوقت. وفي المقابل، يُمنح للرقيق قطعة من الأرض التي يفلحها ويستفيد من محصولها. تختلف مساحة هذه الأرض الممنوحة للرقيق وجودتها بناءً على الاتفاقات والظروف القائمة. وبهذا النظام، بدأت العلاقة بين الرقيق وصاحب الأرض تتغير، حيث كان للرقيق بعض المزايا والحريات الإضافية، بما في ذلك القدرة على تكوين أسرة واستقلال جزء من وقته. ومع ذلك، كان يتوجب على الرقيق توفير الإعاشة لنفسه وأسرته من محصول الأرض التي يفلحها<sup>2</sup>

### المطلب الثاني: النظام الحرفي.

في النظام الحرفي، كان للحرفي حرية أكبر مقارنة بالأنظمة السابقة. كانت لديه حرية في ممارسة حرفته وتسويق منتجاته بشكل مستقل. على عكس العمال في نظام رقيق الأرض الذين كانوا مقيدين بالقيد

<sup>1</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتببات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجماعية، سنة 1982)، ص 07

<sup>2</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

الإقطاعية، كان للحرفي الحرية في امتلاك أدوات الإنتاج في ورشته الخاصة. وعادةً ما كان يتلقى الخامات من تجار أو موردين ويقوم بتصنيعها لتحويلها إلى منتجات نهائية. وكان من المعتاد أن يتفق مع الموردين على نسبة محددة من الإنتاج كمقابل للخدمات التي يقدمها الحرفي في تصنيع المنتجات. ويتكون دخل الحرفي من الفارق بين ثمن الخامات وتكلفة الإنتاج الكلية للمنتجات التي يقوم بتصنيعها<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: النظام الأجرى الحديث.

في النظام الأجرى الحديث ومع ظهور الرأسمالية، يمتلك المنظم الآلات والمعدات الإنتاجية وليس له حقوق قانونية في امتلاك العمال كما كان في الأنظمة السابقة. بدلاً من ذلك، يتعاقد المنظم مع العمال لتقديم خدماتهم بمقابل مادي. يتم استئجار حق التصرف في وقت العمال لفترات معينة، مثل يوم أو أسبوع، ويتم دفع الأجرة المتفق عليها بناءً على سعر السوق. ويحصل المنظم على ربحه من الفارق بين الأجر الذي يدفعه للعمال وبين الثمن الذي يبيع به المنتجات التي تم إنتاجها.

يتمتع العامل في هذا النظام بحقوق قانونية تجعله يقف على قدم المساواة مع رب العمل. يكون للعامل حرية في قبول أو رفض العمل لدى المنظم وفقاً للتعاقد والأجر المعروض<sup>2</sup>.

ويمكننا أن نستنتج أن فكرة الأجر شهدت تطوراً عبر العصور، حيث كان يُدفع كمبلغ مالي لإدامة حياة العبد وتشجيعه على الإنتاج في نظام العبودية والإقطاعية. مع بداية النظام الرأسمالي، تحول الأجر إلى جزء نقدي منه أو كله، مما أدى إلى زيادة قدرة العمال على تحديد أجورهم وزيادة الاهتمام بالعمل. في الفكر الاشتراكي، ربطت الأجور بالمحتوى الطبقي للفلسفة الاشتراكية، حيث تعبر عن جزء المنتج الضروري المدفوع للعامل وتزيد مع زيادة الإنتاجية. تتنوع أشكال الأجور في الاشتراكية بين الأجور الأساسية والإضافية، وتتفق مع زيادة الإنتاج وتحسين نوعية العمل.

<sup>1</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي مرجع سابق الذكر،

ص11

<sup>2</sup> مرجع نفسه.

### المبحث الثاني: ماهية الأجور.

لقد شهد مفهوم الأجر تطوراً وتغيّراً يعكس تنوع وتخصصات المهتمين به عبر العصور. ومع تشابك وتعقيد الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والنفسية وغيرها، وخاصةً مع تدخل جهات متعددة في تحديده والتأثير عليه، فإن مفهوم الأجر يتمدد ويتنوع في عناصره.

وقد يكون من المفيد في هذا السياق، أن نتناول مفهوم الاجر وأهميته وأهدافه.

### المطلب الأول: مفهوم الأجور.

#### أولاً: التعريف اللغوي

الأجر مفرد جمعه أجور، وهو في اللغة يأتي بمعان عدة، منها الأجر بمعنى: الجزاء على العمل. ومنها الأجر بمعنى المهر. كما في قول الله: يَا أَيُّهَا النَّبِيُّ إِنَّا أَحْلَلْنَا لَكَ أَزْوَاجَكَ اللَّاتِي أَتَيْتَ أُجُورَهُنَّ)، سورة الاجزاب الاية 50، ومنها الأجر بمعنى: الذكر الحسن والعمل الصالح.<sup>1</sup>

فالأجر هو اسم من الفعل أجر يأجر أجراً، فيقال أجر العامل على عمله ويقال أجر الله عبده أي أثابه، وجمع أجر أجور، وهي ما تعطى مقابل مشقة مبذولة، وكل عمل له أجر أي مكافأة مقابل عمل أو خدمة.<sup>2</sup>

أما استعمال كلمة الأجر فإنها تعود إلى أصل الكلمة اللاتينية (Salarium) وهي مشتقة من كلمة (Sel) والتي تعني كمية من الملح التي كانت تمنح للجنود الرومانيين من أجل حفظ الطعام في المهمات الحربية ومنها اشتقت كلمة (Salaire) بالفرنسية وباللغة الإنجليزية (Salary\_wage\_Pay).<sup>3</sup>

ثانياً: تعددت التعاريف الاصطلاحية التي أعطيت لكلمة أجر وتنوعت باختلاف جهات والتخصصات والأيدولوجيات للباحثين ومن بينهم اهم التعاريف نذكر:

<sup>1</sup> محمد سعيد محمد الرملاوي، "سياسة الأجور وتطبيقاتها المعاصرة في الفقه الإسلامي"، مجلة كلية الشريعة والقانون، (كلية الشريعة والقانون بالقاهرة جامعة الأزهر، المجلد 16، العدد 01، سنة 2014)، ص 336.

<sup>2</sup> الموقع الالكتروني، <https://www.almaany.com> اطلع عليه يوم 2024\01\29.

<sup>3</sup> حسين مرزود، "الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرات الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر"، مجلة مدارات سياسية، (المجلد 06، العدد 01، تاريخ 2022\06\18)، ص 60.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

حسب المفهوم الرأسمالي: " تعبر الأجور في النظام الرأسمالي عن الثمن أو البديل الذي يقضاه العامل مقابل الجهود التي يبذلها والأعمال التي يؤديها في خدمة رب العمل، ويجب أن تحقق الأجور التي تدفع للعامل أو الموظف ضمان أعلى مستوى من الإنتاجية وبالتالي أعلى مستوى من الأرباح.<sup>1</sup>

المفهوم الاشتراكي: يقصد بالأجر الدخل الذي يحصل عليه العامل المنتج، بحيث يجب أن يوفر له العيش الكريم مع مراعاة كفاءته الإنتاجية ودرجة مساهمته في تحقيق الخيرات المادية والاجتماعية لمجتمعه، وهو يمثل نصيب العامل من الإنتاج أو نصيبه من الدخل القومي، ومنه جاء تعرف الاشتراكيين للأجر على انه نقطة عيش المواطن المساهم في بناء مجتمعه.<sup>2</sup>

### بعض التعاريف للباحثين الغربيين:

عرف (Adam Smith) آدم سميث في كتابه "ثروة الأمم" ان الأجر هو: "العائد الذي يتلقاه العامل من عمله". اي الأجر هو المقابل الذي تحصل عليه طبقة العمال.<sup>3</sup>

في فكرة سميث، الأجر ليس فقط كمية نقدية يتلقاها العامل، بل هو أيضا الفائدة أو القيمة التي يحصل عليها من عمله، سواء كانت على شكل أجر مالي مباشر أو من خلال الارتفاع في مستوى المعيشة أو الرفاهية. يشير سميث إلى أن الأجر يتأثر بالعديد من العوامل، بما في ذلك العرض والطلب على العمل وكفاءة السوق والتكنولوجيا وغيرها من العوامل الاقتصادية والاجتماعية.

يعرف سيسموندي (Sismondi) ان: "الأجر ليس فقط تعويضا محسوبا بالساعة حسب المدة، إنه دخل الفقير، ولا بد أن يكفي لحفظه ليس أثناء العمل فقط، بل خلال الانقطاع عن العمل.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، (الجزائر: المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، سنة 2015)، ص 109.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> أسماء فيحان المورقي العتيبي، محمد نشوى مصطفى علي، "أثر الأجور على سعر الصرف الاسمي الدروس المستفادة من التطبيق

على الاقتصاد المصري"، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، (المجلد 08، العدد 02، 31|12|2018)، ص 30.

<sup>4</sup> نور الدين حاروش، مرجع سابق الذكر، ص 111.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

تعريف جون مارشال (John Marshall): "الأجر هو دخل الفرد الذي ليس لديه ليعيش إلا قوة عمله، دخل الإنسان الذي ليس رأسماليا ولا رئيس مؤسسة، ولكنه مجرد انسان وليس أكثر، فالأجر هو دخل إنساني خالص.<sup>1</sup>

عرفه بيير لوارت (1993 Pierre Louart) بأنه: " هو جميع الموارد المالية المقدمة للعاملين في مقابل أنشطتهم المهنية، سواء كان مخططا لها أو لا في عقد العمل."<sup>2</sup>

ويري Ferrary (2014) أن: "الأجر عبارة عن المكافأة المترتبة عن نشاط العامل، والمرتبطة بعقد عمل مع مؤسسة ما، بمقابل تقديمه لقوة عمله."<sup>3</sup>

### بعض التعريف للباحثين العرب:

عرفه محمد شطا أن: "الأجر أو المرتب هو نصيب العامل أو الموظف في الدخل القومي، يتحدد بما يضمن مستوى لائق من الحياة، طبقا للمستوى الاقتصادي والحضاري لبلد ما، ويتفاوت هذا الأجر أو المرتب بمقدار ما يسهم به العامل في تكوين هذا الدخل القومي."<sup>4</sup>

عرفه كلا من طارق الحاج وفليح حسن بأنه: "المقابل الذي يحصل عليه العامل مقابل الجهود والأتعاب التي يبذلها في القيام بالعمليات الإنتاجية أي مقابل العمل الذي يؤديه العامل عند ممارسته لنشاطه الإنتاجي، والعمل هنا قد يكون عملا عضليا من خلال كون العمل يتضمن جهدا أكبر عضليا وجهدا أقل فكريا، أو أنه عمل فكري يتضمن جهدا أكبر فكريا وجهدا أقل عضليا."<sup>5</sup>

<sup>1</sup> نور الدين حاروش، إدارة الموارد البشرية، مرجع سابق الذكر، ص111.

<sup>2</sup> عبد الغني بن حامد، دور التغيير التنظيمي وانعكاساته في تحسين السياسات والأنظمة الاجرية دراسة حالة المديران الجهويتان لحاسي رمل وحاسي مسعود، قسم الإنتاج، سوناطراك الجزائر، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراة في العلوم التسيير، جامعة قصدي مرياح بورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التسيير تخصص علوم التسيير، سنة2015-2016) ص 69.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، مرجع سابق الذكر، ص 48.

<sup>5</sup> طارق الحاج، فليح حسن، الاقتصاد الإداري، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2000)، صفحة 205.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

وعرفه كلا من بلقايد محمد جواد وسعيداني محمد أن الأجر: " ما هو إلا علاقة بين عامل يبذل جهد جسماني وطاقة عقلية معينة من خلال وظيفة، وصاحب العمل يدفع أجرا مقابل هذا الجهد، وبالتالي لا بد من وجود ما يضمن تحقيق التوازن بين الجهد المبذول والأجر المدفوع".<sup>1</sup>

كما عرفه صالح الدين محمد عبد الباقي على أنه: "ما يستحقه العامل لدى صاحب العمل في مقابل تنفيذ ما يكلفه به، وفقا للاتفاق الذي يتم بينهما في إطار ما تفرضه التشريعات المنظمة للعلاقات بين العامل وصاحب العمل".<sup>2</sup>

في حين عرفه أحمد ماهر بأنه: "مقابل قيمة الوظيفة التي يشغلها الفرد".<sup>3</sup>

اما الدكتورة فائزة بوراس فقد عرفتة انه: " يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية التي يقدمها صاحب العمل للعامل مقابل ما قدمه هذا الأخير من جهد ووقت وما حققه له من نتائج وأهداف، وهو ما يحصله العامل يوميا أو أسبوعيا".<sup>4</sup>

حيث في هذا السياق الأجر هو المقابل المالي والعيني الذي يقدمه صاحب العمل للعامل مقابل الجهد والوقت والمهارات التي يقدمها العامل لصالح العمل. يشمل الراتب جميع العوامل المادية مثل الأجر الأساسي والبدلات والمكافآت، بالإضافة إلى الفوائد الاجتماعية مثل التأمين الصحي والتقاعد، ويمكن أن يشمل أيضا المزايا الإضافية مثل إجازات مدفوعة والمزايا الأخرى التي تقدمها الشركة. تعتبر هذه المكافأة تقديرا للعمل الذي يقوم به العامل والنتائج التي يحققها.

كما عرف أيضا أنه: "الثمن الذي يحصل عليه الموظف نظير الجهد الجسماني والعقلي الذي يبذله في العمل".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> بلقايد محمد جواد، سعيداني محمد، " تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان"، مجلة البشائر الاقتصادية، (المجلد الرابع، العدد 2)، في 25\08\2018. ص 18

<sup>2</sup> صالح الدين محمد عبد الباقي، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: الدار الجامعية الحديثة للطباعة، 2002)، صفحة 324.

<sup>3</sup> نفس مرجع، ص 286.

<sup>4</sup> فائزة بوراس، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، (الجزائر: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2018) ص 57.

<sup>5</sup> Christine dollo, **les sciences économiques**, (Armand colin, paris, 1991), p 282

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

**التعريف الاجرائي:** نستنتج أن الأجر هو كل ما يحصل عليه العامل لقاء عمله أيا كان نوعه، كما يقصد بالأجر كل ما يدخل في ذمة العامل من مال مقابل قيامه بالعمل أيا كان نوعه أو الاسم الذي يطلق عليه أو صورته فالأجر يمكن ان يأخذ صورة نقدية أو عينية ويمكن تسميته أجر أو راتب.

### المطلب الثاني: أهمية الأجور.

ان للأجور أهمية بالغة وتظهر في أكثر من جانب، فهو مهم بالنسبة للفرد والمجتمع وكذلك بالنسبة للمؤسسة، وسنتطرق لهذه الجوانب فيما يلي:

#### أولا: بالنسبة للفرد.

تعتبر الأجور أداة أساسية لتلبية الاحتياجات الأساسية للفرد، وعندما تكون ملائمة لتلبية احتياجات الموظف، تصبح محفزاً قوياً لتحسين الأداء. هذا المبدأ يتماشى مع نظرية التنظيم العلمي للعمل التي أطلقها فريدريك تايلور، والتي تقوم على فكرة أن كل حافز يتسبب في استجابة معينة. ويربط تايلور بين تحقيق رفاهية الموظف وزيادة الأجر، مما يعني أن تحسين الأجور وتقديم المنح والمكافآت يمكن أن يكون له تأثير إيجابي كبير على أداء الموظفين، حيث يمكن أن تصل هذه المكافآت إلى نسب تتراوح بين 30% و 90% من الأجر كوسيلة لتعزيز الأداء وتعزيز الروح المعنوية في مكان العمل.<sup>1</sup> وتتجلى هذه الأهمية فيما يلي:

- الأجر يُعتبر عاملاً أساسياً في اختيار الموظف لوظيفته أو منظمته، حيث يُمثل المصدر الرئيسي لتلبية احتياجاته المالية واحتياجات أسرته، بالإضافة إلى توفير الرفاهية والخدمات الأساسية.<sup>2</sup>
- يعكس الأجر المستوى المعيشي للموظف ووضعه في المجتمع، حيث يتم تقدير قيمته بشكل أكبر من خلال المكاسب المالية التي يحققها، بدلاً من مكانته أو موقعه في العمل.
- يعتبر الأجر مقياساً نسبياً لقيمة الموظف بالنسبة لزملائه، وبشكل مصدرراً للرضا أو الإحباط حسب مدى توافقه مع الجهود المبذولة والأجور المقدمة مقارنة بالزملاء الآخرين.
- يعتبر الأجر محددًا رئيسياً لمستوى معيشة الفرد ومركزه الاجتماعي فهو على المستوى الصحي والمعيشي والراحة النفسية التي يحققها الفرد لنفسه ولأسرته وشعوره بأمن اقتصادي.<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سفيان حسناوي، نظام الأجور المتعلق بقانون الوظيفة العامة في الجزائر، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون اداري، سنة 2021\2022) ص 15

<sup>2</sup> احمد ماهر، إدارة الموارد البشرية، (مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، سنة 1999) ص 201

<sup>3</sup> عادل صحن، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، (الإسكندرية: مؤسسة شباب الجامعة، سنة 1985)، ص 284.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

- توفير توازن ملائم بين الأجر والجهد يعزز الرضا والالتزام بالعمل، ويحفز العمال على تقديم أفضل أداء. يتطلب ذلك تقديم نظام عادل وشفاف للتعويض يعتمد على معايير موضوعية لتقييم الأداء وتحديد الأجور، بما يضمن تكافؤ الفرص وعدم وجود تمييز بين العمال.<sup>1</sup>

يمكن الاستنتاج بأن أهمية الأجر للفرد تكمن في أنه ليس مجرد مقابل مادي يتلقاه الفرد، بل يمثل أداة لتقييم قيمة جهوده ومساهمته في العمل. إذا لم يكن هناك توازن بين الأجر الذي يحصل عليه الفرد والجهد الذي يبذله، فقد يؤدي ذلك إلى شعور بالإحباط والاستياء. من خلال توفير أنظمة تعويض عادلة وشفافة، يمكن لأصحاب العمل تعزيز رضا والتزام الموظفين، وبالتالي تحفيزهم على تقديم أفضل أداء وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل فعال، إذا أدرك الفرد أن الأجر يعكس تقديره ومساهمته الفعلية، فسيكون أكثر ارتياحاً واستعداداً للمساهمة في نمو واستمرارية المؤسسة بشكل فعال.

### ثانياً: بالنسبة للمؤسسة.

بشكل عام، تمثل الأجور نسبة كبيرة من التكاليف الإجمالية التي تتحملها المؤسسات، حيث قد تصل إلى حوالي 50% في بعض الأحيان. ونتيجة لذلك، تبذل المؤسسات جهوداً مستمرة لمراقبة مستويات الأجور ومقارنتها بتلك المدفوعة في المؤسسات الأخرى المنافسة أو المماثلة. بالإضافة إلى ذلك، تقوم المؤسسات بتحليل مخرجاتها بالمقارنة مع مدخلات العمال، وفي حال شعورها بأن الأجور التي تدفعها تفوق الجهد المقدم من العمال، قد تقلل من الاستمرار في تلك الدفعات المرتفعة. وبناءً على ذلك، يصبح تحديد ورصد الأجور والرواتب أحد الأمور الرئيسية التي تركز عليها الإدارة لتحسين كفاءة الإنتاج وتقليل التكاليف الإجمالية.<sup>2</sup>

### ثالثاً: بالنسبة للإدارة.

في الإدارة العامة، تمثل تكلفة الأجور والمرتبات القسط الأكبر في ميزانياتها. وبالتالي، يتوجب تقييم أنظمة الأجور بشكل يتماشى مع تقييم الوظائف فيها. هذا التوازن المنطقي يساهم في تحقيق الأهداف التالية:<sup>3</sup>

<sup>1</sup> سايبى مسعود، بوزوايد دراجي الحزني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، (مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة وتدقيق، سنة 2020\2021) ص 06

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 06-07.

<sup>3</sup> مصطفى محمود أبوبكر، الموارد البشرية "مدخل لتحقيق الميزة التنافسية"، (مصر: الإسكندرية، الدار الجامعية، سنة

2003\2004)، ص183.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

- جلب الموظفين المناسبين لتحقيق أهداف الإدارة المحددة، بالإضافة إلى توفير المزايا التي تجعل العمل جاذبًا من حيث الاستقرار.
  - تعزيز الرضا الوظيفي، مما يقلل من حدوث الاحتجاجات، الغيابات، أو الانسحاب من الوظيفة، خاصة للموظفين ذوي الخبرة والكفاءة.
  - تعزيز الأداء من خلال ربط مستويات الأداء بمستويات الأجور، وتوزيع المكافآت بشكل فعال وفقًا للأداء الفردي<sup>1</sup>.
  - منع الموظفين من اللجوء إلى الرشوة التي تسبب خسائر مادية ومعنوية للإدارة، وتأمينهم من التأثيرات السلبية الخارجية.
- هذه الخطوات تضمن استقرار العمل وتعزيز الكفاءة والفاعلية في إدارة الأعمال، مما يعود بالفائدة على المؤسسة ككل.

### رابعاً: بالنسبة للمجتمع.

تتمثل أهمية الأجور بالنسبة للمجتمع فيما يلي:<sup>2</sup>

- الأجور تعتبر أداة أساسية في توزيع الدخل القومي، وتمثل جزءاً هاماً من مستوى التنمية الوطنية.
- تعد الأجور أساساً لمكافأة الموظفين عن أدائهم وخدماتهم، وتعزز المصلحة العامة من خلال تحفيزهم.
- تسهم الأجور في تجسيد نموذج المجتمع المرغوب، وتلعب دوراً مهماً في الإنعاش الاقتصادي ورفع قدرة العمال.
- تشكل سياسة الأجور دعامة لسياسات الحكومات وتأثيرها على الحملات الانتخابية، حيث يتم استخدامها لكسب دعم الموظفين.
- يهدف تحديد الأجور إلى محاربة الفساد وتحقيق حيادية الإدارة على جميع المستويات.
- يعتبر ضعف وجمود سياسات الأجور والمرتبات والحوافز عاملاً رئيسياً في زيادة ظاهرة البطالة والفساد.

<sup>1</sup> محمد حافظ الحجازي، إدارة الموارد البشرية، (الإسكندرية: دار الوفاء لندنيا الطباعة والنشر، الطبعة الأولى، سنة 2007) ص 172.

<sup>2</sup> سفيان حسناوي، نظام الأجور المتعلق بقانون الوظيفة العامة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 16-18.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

- يهدف وضع سياسات الأجور إلى تحسين الوضع الاجتماعي والأخلاقي للموظفين، والحد من ظاهرة الفساد والتقليل من البطالة.
  - تلعب الأجور دوراً مهماً في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع والدولة، وتعتبر قوة شرائية مؤثرة.
  - تدرك الدول أهمية الأجور وتأثيرها على الاقتصاد والمجتمع، مما يدفعها لاتخاذ التشريعات والتنظيمات اللازمة لحماية حقوق العمال وضمان توفير الحياة الكريمة.<sup>1</sup>
- نستنتج أن للأجر أهمية بالغة في تحديد المستوى المعيشي للمجتمع وكذا درجة رخائه، ففي المجتمعات التي تكون فيها معدلات الأجور عالية، يكون بالإمكان فرض ضرائب مناسبة على مداخيل الأفراد وباعتبار الضرائب مورد مهم لخزينة الدولة، فإما تمكنها من تنفيذ عدة مشاريع كبناء مستشفيات ومدارس وغيرها وتوفير السيولة النقدية لدى الفرد تمكنه من تحسين مستواه المعيشي الصحي والاجتماعي، فالعائلات الفقيرة تمنع أبناءها من التعلم نظراً لما تعانيه من مشاكل اقتصادية، لذلك فإن الدولة تلجأ إلى إنشاء مصانع في مناطق الفقر لامتناس البطالة الموجودة فيها وتوفير مداخيل نقدية لبعض أفرادها، مما يساهم في تطويرهم وتطوير المنطقة ككل.<sup>2</sup>

### خامساً: أهمية الأجر بالنسبة للدخل الوطني.

تشكل الأجور عاملاً هاماً في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، ففي الكثير من الأحيان وفي الدول المتقدمة فإن الأجور المدفوعة تمثل أكثر من 40 % من الدخل الوطني وأحياناً تصل إلى 60 % من مجموع الدخل الوطني، ولكن في الدول النامية فإن هذه النسبة لا تتعدى 15 % من مجموع الدخل الوطني مما يؤكد مدى تدهور نظام الأجر بها.<sup>3</sup>

حيث تعتبر الأجور أحد العوامل الرئيسية في الحياة الاقتصادية والاجتماعية، حيث تؤثر بشكل كبير على مستوى المعيشة والتوزيع العادل للثروة في المجتمع. ومن الواضح أن هناك فارقاً كبيراً بين الدول المتقدمة والنامية في مدى أهمية الأجور في تكوين الدخل الوطني.

<sup>1</sup> سفيان حسناوي، نظام الأجور المتعلق بقانون الوظيفة العامة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 16-18.

<sup>2</sup> سايبى مسعود، بوزايد دراجي الحزني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مرجع سابق الذكر، ص 07.

<sup>3</sup> بن عنتر عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، (الأردن: عمان، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2010)، ص 20.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

في الدول المتقدمة، تمثل الأجور عادة نسبة عالية جداً من الدخل الوطني، وهذا يعكس حجم القطاع الخدمي والصناعي المتطور في هذه الدول، حيث يتم توزيع جزء كبير من الثروة على العمال من خلال الأجور والمزايا الإضافية.

أما في الدول النامية، فإن النسبة المئوية للأجور من الدخل الوطني تكون أقل بكثير، وهذا يعكس غالباً هيكل الاقتصاد في تلك الدول، حيث تسهم القطاعات الزراعية والخدمية التقليدية بشكل أكبر في الدخل الوطني مقارنة بالصناعة والتكنولوجيا. ويمكن أن يكون هذا ناتجاً عن عدة عوامل مثل التشريعات العمالية، ومستوى التكنولوجيا المستخدمة في الإنتاج، وقدرة العمالة على المطالبة بأجور عادلة.

إذن، يمكن القول بأن تدهور نظام الأجر في الدول النامية يعكس تحديات عدة تواجهها تلك الدول في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويشير إلى ضرورة تحسين شروط العمل وتعزيز حقوق العمال في تلك البلدان.

### المطلب الثالث: أهداف الأجور.

تتعدد أهداف الأجور، بتعدد الأسس والحاجات الداعية إليها، إلا أن تأثير الأجور يكون أقوى إذا ارتكزت على الأهداف التالية<sup>1</sup>:

**الملاءمة:** تحديد الحد الأدنى والحد الأقصى للملائم للأجور بناءً على قيمة العمل والسوق المحلية وظروف المنظمة.

**الإنصاف:** ضمان توفير تعويض أو أجر عادل ومنصف للموظف أو العامل، يعكس قيمة وجهودهم ويحافظ على مستوى عالٍ من الرضا الوظيفي.

**الضمان:** حماية الموظف أو العامل من المخاطر الحياتية الطارئة، مثل التأمين الصحي والحوافز والتقاعد.

**القبول:** ضمان أن التعويضات والأجور تلبّي توقعات واحتياجات الموظفين وتحظى بقبولهم ورضاهم.

**التوازن:** تحقيق توازن بين التعويضات المباشرة وغير المباشرة، والمادية وغير المادية، مما يضمن تلبية احتياجات الموظفين بشكل شامل.

<sup>1</sup> بلوط حسن، إدارة الموارد البشرية، (بيروت: دار النهضة العربية، ط1، سنة 2002) ص 300

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

**التحفيز:** جذب واحتفاظ بالموارد البشرية المؤهلة من خلال تقديم تعويضات وأجور ملائمة ومحفزة، وزيادة الدافعية للأداء المتميز.

نستنتج أن هذه الأهداف تعتبر أساسية لضمان فعالية وجدوى نظام التعويضات والأجور في المنظمات والمؤسسات، وتسهم في بناء بيئة عمل صحية وملهمة للموظفين.

أما بالنسبة الى اهداف نظام الأجور في إدارة الموارد البشرية تتمثل في عدة نقاط نذكر منها:

- جذب وتأمين الموارد البشرية المؤهلة والمتميزة للعمل في المؤسسة.
- الحفاظ على الموارد البشرية داخل المؤسسة ومنع تسربها للخارج من خلال توفير بيئة عمل تحفزهم وتلبي احتياجاتهم.
- تشجيع الأفراد على تحقيق أداء وإنتاجية ممتازة من خلال تقديم مكافآت ورواتب تتناسب مع تحقيق الأهداف المنشودة، وتعزيز العلاقة بين الأداء والمكافأة.
- تخفيف حدة الضغط والتوتر النفسي لدى الموظفين من خلال تعويضهم مادياً عن الجهد والتفاني الذي يبذلونه في العمل.
- توفير نظام ملموس لقياس وتقييم أداء الموظفين وتوظيفهم بشكل فعال وفقاً لقدراتهم ومؤهلاتهم في سبيل تحقيق أهداف المؤسسة<sup>1</sup>.
- مراقبة تكاليف الأجور والرواتب من خلال وضع هيكل لها يساعد على التأكد من أن الأجور والرواتب التي تدفع تتناسب مع حجم العمل.

<sup>1</sup> فايذة بوراس، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، مرجع سابق، ص 58-59

### المبحث الثالث: نظريات الأجور.

في دراسة سوق العمل وتحديد مستويات الأجور، تنتوع النظريات التي تسعى لفهم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل وكيفية تحديد قيمة الأجور. تعكس هذه النظريات تطور الفكر الاقتصادي وتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية على مر الزمن. تنتوع هذه النظريات بين التقليدية والحديثة، وتشمل مجموعة واسعة من المفاهيم والأساليب التحليلية.

### المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية للأجور.

تتمثل النظريات الكلاسيكية للأجور فيما يلي:

أولاً: نظرية حد الكفاف او ما تعرف بالحد الأدنى:

نشأت نظرية "أجر الكفاف" من الفكرة السائدة في القرنين الثامن عشر والتاسع عشر، والتي تشير إلى أن أجور العمال غير المهرة لن تتجاوز مستوى الكفاف إلا بشكل طفيف.<sup>1</sup> بحيث تقوم نظرية حد الكفاف على فكرة أن أجر العامل يجب أن يكون كافياً لتغطية احتياجاته الأساسية مثل الغذاء والكساء له ولأسرته، وهي التكاليف التي يتحملها المجتمع لإبقاء العامل وعائلته على قيد الحياة. وفقاً لهذه النظرية، لا ينبغي أن تزيد أجور العمال عن الحد الأدنى الضروري لإبقائهم أحياء، ويُنظر إلى العامل مثل السلعة، حيث يتحدد أجره بناءً على التكاليف اللازمة لبقائه.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> عبد الله بلعيد، اصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، تخصص قانون عام، فرع قانون المؤسسات، سنة 2019-2018)، ص23.

<sup>2</sup> وهيبه سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصاد، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، سنة 2007-2008)، ص21.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

يرى أنصار هذه النظرية، مثل آدم سميث والفزيوقراطيين، أن أجور العمال ستبقى دائماً عند مستوى الكفاف.<sup>1</sup> نظرية آدم سميث، الذي يعتبر أحد أبرز العلماء الاقتصاديين الكلاسيكيين، تناول موضوع الأجور والقوة العاملة بشكل عام. وفقاً لنظريته:<sup>2</sup>

1. **الأجر الكافي:** يُشير سميث إلى أن الأجور يجب أن تكون بما يكفي للعمال للحفاظ على مستوى معيشتهم ونوعيتهم الحالية دون تدهور. هذا الأجر يتيح للعمال الاحتفاظ بنوعيتهم المعيشية والحفاظ على مستوى معيشتهم.

2. **قيمة العمل وقوة العمل:** يميّز سميث بين قيمة العمل وقوة العمل. قيمة قوة العمل تتحدد بكمية العمل اللازمة لإعادة إنتاج أو الحفاظ على القوة العاملة. يعني ذلك أن الأجر يعكس القيمة الاقتصادية للجهد الذي يبذله العامل للحفاظ على قوته العاملة.

3. **تغير الأجر بناءً على الطلب والعرض:** يعتمد سميث على آلية العرض والطلب في تحديد الأجور. إذا كان العرض من العمال يزيد عن الطلب عليهم، فقد يؤدي ذلك إلى انخفاض الأجور، وعلى العكس، إذا كان الطلب يفوق العرض، فقد يؤدي ذلك إلى زيادة الأجور.

فيمكننا القول ان نظرية آدم سميث تعكس فلسفة الاقتصاد الكلاسيكي التي تؤمن بأهمية التوازن السوقي في تحديد الأسعار والأجور، مع التركيز على تحقيق الاستقرار والحفاظ على نوعية حياة العمال.

كما أوضح ريكاردو أن العمل يشبه السلع الأخرى التي لها سعر طبيعي وسعر في السوق، حيث يتمثل السعر الطبيعي للعمل في الأجر الذي يكفي لإعالة العمال وأسرهم. يرتبط أجر الكفاف بأسعار السلع الأساسية، خصوصاً المواد الغذائية، فعندما ترتفع أسعار هذه السلع، يجب أن ترتفع الأجور النقدية للحفاظ على مستوى الكفاف.<sup>3</sup> كما ان نظرية ريكاردو في مجال الأجور تُعتبر جزءاً من نظريته الشهيرة في الاقتصاد الكلاسيكي، والتي تركز على النقاط التالية:

<sup>1</sup> وهيبية سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص22.

<sup>2</sup> عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء سنة 2010\2011) ص 40-44.

<sup>3</sup> وهيبية سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص22.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

1. **الأجر الطبيعي (Natural Wage)** يشير إلى الأجر الذي يكفي لتوفير مستوى معيشة أساسي للعامل، ويُعرف أيضاً بحد الكفاف (Subsistence level) هذا الأجر يجب أن يكون كافياً لتغطية احتياجات العامل الأساسية مثل الغذاء والسكن والملبس<sup>1</sup>.

2. **تغير الأجر بين سعر السوق والسعر الطبيعي**: وفقاً لنظرية ريكاردو، يميل الأجر في السوق إلى التقارب مع الأجر الطبيعي بمرور الوقت. إذا كان الأجر أقل من الطبيعي، فإن الطلب على العمال سيكون أكبر من العرض، مما يضغط على الأجور للارتفاع. وإذا كان الأجر أعلى من الطبيعي، فإن العرض سيكون أكبر من الطلب، مما يدفع بالأجور للانخفاض.

تُعتبر نظرية ريكاردو جزءاً من المدرسة الكلاسيكية في الاقتصاد، وهي تشدد على أهمية توازن العرض والطلب في تحديد الأجور. وتشير النظرية أيضاً إلى أن الأجور يمكن أن تنمو بمعدلات متفاوتة في الفترات الزمنية المختلفة، ولكنها تتجه في النهاية نحو الأجر الطبيعي أو حد الكفاف<sup>2</sup>.

وقد طور الاقتصادي البريطاني ديفيد ريكاردو هذه النظرية ليصبح ما يُعرف بـ "القانون الحديدي للأجور". وتقوم هذه النظرية على فرضية أن الزيادة الكبيرة في الأجور الحقيقية تؤدي إلى زيادة في أعداد السكان تفوق معدل نمو الموارد الغذائية والضروريات الأخرى<sup>3</sup>.

وفقاً لقوانين العرض والطلب، تؤدي زيادة عدد السكان إلى ارتفاع في عدد العمال المتاحين، مما يزيد العرض ويخفض الأجور إلى مستوى الكفاف. وهذا ما يمكن ملاحظته في بعض البلدان ذات الكثافة السكانية العالية في آسيا وأفريقيا، حيث تظل الأجور منخفضة رغم مرور الزمن<sup>4</sup>.

مع ذلك، تظهر الدول المتقدمة واقعاً مغايراً، إذ انخفضت فيها معدلات الولادة وارتفعت الأجور فوق مستوى الكفاف بشكل ملحوظ بفضل التقدم الصناعي والكفاءة الإنتاجية. وهذا يدعو إلى التشكيك في صحة النظرية في سياق

<sup>1</sup> محمود الوادي، إبراهيم خريس، نضال الحواري وضرار العتيبي، الأساس في علم الاقتصاد، (عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2007)، ص 290.

<sup>2</sup> عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 40-44.

<sup>3</sup> عبد الله بلعيد، اصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مرجع سابق الذكر، ص 23.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

المجتمعات الحديثة. في الأصل، قد تكون النظرية تبرر قبول العمال لواقعهم الاقتصادي دون المطالبة بتحسين أوضاعهم المعيشية أو الانخراط في حركات عمالية لتحسين الأجور<sup>1</sup>.

أما نظرية توماس روبرت مالتيس: في عام 1798 في نظريته حول مبدأ السكان أن المشكلة الأساسية التي تواجه الإنسانية هي أن عدد السكان ينمو بمعدل هندسي، بينما يزيد الإنتاج الغذائي بمعدل حسابي. وهذا يعني أن عدد السكان سيزداد بسرعة أكبر من قدرة الأرض على إنتاج الغذاء، مما يؤدي إلى نقص الموارد وظهور مشكلات مثل الفقر والجوع<sup>2</sup>.

كما تعتبر نظريته من التوجهات الاقتصادية التي تنظر إلى سوق العمل بطريقة مختلفة. وفقاً لهذه النظرية<sup>3</sup>:

1. **مرونة عرض العمل:** تفترض أن عرض العمل يمكن أن يتغير بشكل مرن بالنسبة للأجور. على سبيل المثال، إذا زادت الأجور فوق الحد الذي يكفي للبقاء، فسيزداد عرض العمل بسبب زيادة عدد الأسر والعمال الذين يبحثون عن العمل.

2. **التأثير على الأجور:** يقول ما لتيس إنه مع زيادة عرض العمل، ستخضع الأجور نتيجة المنافسة الشديدة على الوظائف. وعلى العكس، إذا انخفضت الأجور إلى مستوى دون الكفاف، فسيؤدي ذلك إلى تقليل عدد الأسر والعمال في المستقبل، مما يرفع الأجور مرة أخرى.

3. **النظرية التشارؤية:** تُعتبر هذه النظرية من التوجهات التشارؤية، حيث تشير إلى احتمال استغلال العمال بشكل متكرر. تركز على الآثار السلبية لزيادة العرض على الأجور وعلى الناتج السلبي للأجور المنخفضة جداً.

4. **التركيز على عرض العمل:** يُلاحظ أن هذه النظرية تركز بشكل أساسي على عرض العمل في المدى الطويل دون إيلاء اهتمام كبير لجانب الطلب، مما يميزها عن نظريات أخرى تأخذ في الاعتبار علاقة العرض والطلب.

بشكل عام، تُظهر نظرية مالتيس الاهتمام بالعوامل الاقتصادية التي تؤثر في الأجور وعرض العمل، مع تركيزها على الآثار السلبية المحتملة لزيادة العرض على الأجور وتبعات الأجور المنخفضة جداً على المجتمع.

<sup>1</sup> عبد الله بلعيد، إصلاح نظام الأجور في الوظيفة العمومي، مرجع سابق الذكر، ص 23.

<sup>2</sup> وهيبه سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 22-23.

<sup>3</sup> عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 55.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

وعليه يلاحظ بأن هذه النظرية تشير لاستغلال العاملين بشكل واضح<sup>1</sup>، إضافة لقرب هذه النظرية من كونها نظرية لعرض العمل في المدى الطويل أكثر منها نظرية للأجور، وذلك لإهمالها جانب الطلب بشكل كامل.

### ثانياً: نظرية مستوى المعيشة.

تدعي هذه النظرية أن مستوى الأجور يتحدد بقيمة الحاجات الضرورية لمعيشة العامل في الحد الأدنى. وفقاً لأنصارها، فإن حركة العرض والطلب في سوق العمل تحافظ على الأجور لفترة طويلة عند مستوى الحد الأدنى اللازم لاستمرار الحياة. أسسها الاقتصادي الفرنسي تورغو، ودافع عنها الاقتصادي الألماني لأسال في القرن التاسع عشر تحت مسمى "القانون الحديدي للأجور"<sup>2</sup>.

تنص النظرية على أنه إذا ارتفعت الأجور عن الحد الأدنى، فإن تحسن الظروف المعيشية يشجع العمال على الزواج وزيادة الإنجاب، مما يؤدي إلى زيادة عرض العمل في السوق. وبالتالي، ينخفض مستوى الأجور إلى الحد الأدنى أو حتى أقل منه مؤقتاً. ومع ذلك، لا يمكن أن تبقى الأجور لفترة طويلة أقل من الحد الأدنى، لأن العمال لن يستطيعوا إعالة أسرهم، مما يؤدي إلى تراجع عددهم في السوق، وبالتالي يرتفع مستوى الأجور مرة أخرى. لذا، تراوح الأجور حول مستوى الحد الأدنى الضروري للمعيشة.<sup>3</sup>

### ثالثاً: نظرية رصيد الأجور (صندوق الأجور).

ظهرت نظرية مخصص الأجور في منتصف القرن التاسع عشر وهي تطوير لنظرية حد الكفاف، حيث كان الهدف منها تغطية النواقص التي عانت منها ومن رواد هذه النظرية جون ستيوارت ميل (1816\_1873) وتفترض النظرية بأن معدل الأجر الذي يمثل حد الكفاف يكون بنسبة ثابتة من الأرباح ويعتمد ذلك على نسبة عدد السكان إلى رأس المال<sup>4</sup>، فيما يتم استبدال السكان بعنصر العمل في حال عدم وجود معلومات كافية عن السكان.

<sup>1</sup> عقاب أحمد أبو ناصر، نظرية التوزيع، (عمان: مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2007) ص 38

<sup>2</sup> احمد الكردي، نظام الأجور والحوافز الفعال بمنظمات الاعمال، نسخة PDF، على موقع <https://www.scribd.com/document/681949175>، يوم 20\09\2024. ص 04.

<sup>3</sup> احمد الكردي، نظام الأجور والحوافز الفعال بمنظمات الاعمال، مرجع سابق الذكر، ص 05.

<sup>4</sup> عودة لعريقي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 55

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

تنص هذه النظرية على أن كل مؤسسة تخصص جزءًا ثابتًا من رأس مالها لدفع أجور العمال، وتعتبر الأجور تكلفة ثابتة مثل باقي عناصر الإنتاج. يتم تقسيم هذا المبلغ على عدد العمال، بحيث لا ترتفع الأجور بزيادة رأس المال أو بانخفاض عدد العمال، والعكس صحيح؛ إذ تنخفض الأجور عندما يزيد عدد العمال.

تنتقد النظرية زيادة الأجور نتيجة ضغوط النقابات أو الظروف الاقتصادية المواتية، حيث ترى أن هذه الزيادات تتم على حساب العمال الآخرين الذين قد تنخفض أجورهم. تدعي النظرية أن المؤسسات تخطط لميزانياتها بشكل ثابت ودقيق يشمل الأجور، لكن الواقع يُظهر أن إدارة الموارد البشرية تتمتع بمرونة، ويمكن أن تتأثر بتغيرات مثل زيادة الدخل القومي أو إدخال زيادات على بعض عناصر الأجور<sup>1</sup>.

تعتبر هذه النظرية مؤيدة لموقف أصحاب رأس المال، حيث تستبعد الموظفين من عملية تحديد الأجور وتجعلهم يخضعون لقرارات المؤسسة دون مناقشة، مما يتعارض مع مبدأ الحرية في النظام الليبرالي الذي يعتمد على حرية التفاوض والعقود<sup>2</sup>.

### رابعاً: نظرية البقية المتبقية: (Residual Claimant)

طوّر الاقتصادي الأمريكي والكر هذه النظرية، التي تفترض أن الأجور تدفع للعمال كـ "بقية متبقية" بعد دفع عوائد عوامل الإنتاج الأخرى مثل الإيجار والفائدة والأرباح. وفقاً لهذه النظرية، تُحدد عوائد عوامل الإنتاج بقوانين معينة، بينما الأجور تفنقر إلى قوانين ثابتة. لذا، إذا زادت المكاسب الوطنية، فإن الأجور قد تزيد، والعكس صحيح<sup>3</sup>.

كما تتيح النظرية الربط بين الأجر والنتائج؛ حيث تزداد الأجور مع ارتفاع الناتج وتنخفض مع تدهوره، مما يفسر تباين الأجور في القطاعات المختلفة. ومع ذلك، تواجه النظرية انتقادات لعدم تفسيرها تأثير النقابات العمالية في رفع الأجور، ولأنها تعتبر الأجور ثابتة قبل الإنتاج، معتمدة فقط على عوائد عوامل الإنتاج. كما أن الانتقادات تشير إلى تجاهلها تأثير العرض من العمالة على الأجور<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله بلعيد، إصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، مرجع سابق الذكر، ص 24.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

### المطلب الثاني: المدرسة النيوكلاسيكية للأجور.

تطورت المدرسة النيوكلاسيكية للأجور من المدرسة النمساوية، واعتمدت على مفهوم العرض والطلب في سوق العمل. يتحدد الأجر بناءً على التوازن بين عرض العمالة، الذي يعتمد على تعظيم المنفعة بين العمل والرفاهية، والطلب على العمالة، حيث تختار المؤسسات مزيج مدخلات الإنتاج الأقل تكلفة لتعظيم الأرباح. تؤكد النظرية أن العمال المتجانسين يحصلون على أجور متساوية، وأن قلة العرض تؤدي إلى زيادة الأجر، ما قد يدفع البعض إلى التوقف عن العمل لفترة لزيادة الأجور. ورغم ذلك، نفت الدراسات هذه النتائج، مؤكدة وجود بطالة غير طوعية وصعوبة تنقل العمال بين الوظائف بسهولة.<sup>1</sup>

### أولاً: النظرية الإنتاجية الحدية.

ظهرت نظرية الإنتاجية الحدية كرد على الانتقادات الموجهة للنظريات السابقة بشأن الأجور. أسسها الاقتصادي ألفريد مارشال، وتقوم على فكرة أن الأجر الذي يتقاضاه العامل يتحدد بناءً على إنتاجه الحدية، أي قيمة الإنتاج الذي يضيفه العامل. وفقاً لهذه النظرية، يتم تحديد الأجر في سوق مثالي يسوده التنافس الكامل.<sup>2</sup>

تعتمد النظرية على عدة فرضيات<sup>3</sup>:

1. وجود منافسة تامة في سوق السلع والعمل.

2. الطلب على العمل يعتمد على إنتاجية العامل وليس على قرارات استثمار ثابتة.

توضح النظرية أن صاحب العمل سيستمر في تشغيل العامل طالما أن أجره يعادل أو يقل عن قيمة الإنتاج الذي يساهم به. وإذا ارتفع الأجر فوق مستوى الإنتاجية الحدية، يتوقف الطلب على العمال، مما يؤدي إلى البطالة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المحاضرة الأولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، (نسخة PDF، على موقع <https://www.scribd.com/document/681949239/>، يوم 21\09\2024. ص 05.

<sup>2</sup> لياس يحيوي، الضريبة على الأجور كآلية للوصول إلى الهيكل التنظيمي الأمثل للطلب الكلي حالة الجزائر خلال الفترة 1970\_2014، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، سنة 2015\2016) ص 87.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

نتائج النظرية<sup>1</sup>:

- الأجر الطبيعي للعامل يعكس إنتاجيته الحقيقية، وبالتالي لا يمكن القول بوجود استغلال للعمال.
- زيادة الأجور فوق مستوى التوازن يؤدي إلى زيادة البطالة، حيث تصبح الوحدات الجديدة من العمال غير مستغلة.
- توصف هذه النظرية بأنها تعبر عن جوهر الاقتصاد الرأسمالي التحليلي، حيث تعكس العلاقة المباشرة بين الأجر والإنتاجية.

### ثانياً نظرية تكلفة الإنتاج.

تعتبر نظرية تكلفة الإنتاج، التي أسسها ديفيد ريكاردو، جزءاً من نظرية الكفاف، حيث يرى أن السعر الطبيعي للعمل يعتمد على تكلفة الغذاء ومستلزمات الراحة الضرورية لدعم العامل وعائلته. يرتفع أو ينخفض السعر الطبيعي للعمل مع تغير أسعار المواد الغذائية. يركز ريكاردو على أن قوة العامل لا تتعلق بكمية المال التي يحصل عليها، بل بما يمكنه شراؤه من ضروريات. انتقدت هذه النظرية بسبب اختلاف عادات ومستويات المعيشة، حيث يختلف السعر الطبيعي للعمل حسب الموقع والزمن. كما أشار ريكاردو إلى أن سعر العمل في السوق يتحدد أيضاً بناءً على نسبة العرض والطلب<sup>2</sup>.

### ثالثاً: نظرية الأجور لكينز.

جون مينارد كينز، أحد طلاب مارشال، كان في البداية منتمياً للمدرسة الكلاسيكية، لكنه بعد أزمة 1929 قدّم أفكاراً جديدة في كتابه "النظرية العامة للتشغيل، سعر الفائدة والنقود". اقترح كينز تدخل الدولة في الاقتصاد لحل الأزمات الاقتصادية. واعتبر أن الأفكار الكلاسيكية، مثل مرونة الأسعار والأجور، لم تستطع تفسير البطالة المرتفعة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> لياس يحيوي، الضريبة على الأجور كآلية للوصول إلى الهيكل التنظيمي الأمثل للطلب الكلي حالة الجزائر خلال الفترة 1970\_2014، المرجع سابق الذكر، ص 87-88.

<sup>2</sup> المحاضرة الأولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، مرجع سابق الذكر، ص 07.

<sup>3</sup> وهيبة سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 34.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

ركز كينز على مفهوم "الطلب الكلي" الذي يتكون من ثلاثة مكونات رئيسية: الاستهلاك، الاستثمار، والإنفاق الحكومي. ورأى أن انخفاض الطلب الكلي هو سبب البطالة المرتفعة. من أبرز المبادئ التي ركز عليها:<sup>1</sup>

1. الأجر النقدي (وليس الأجر الحقيقي) هو العامل الأساسي في تحديد عرض العمل، حيث العمال قد يتعرضون للخداع النقدي بسبب نقص المعلومات حول الأسعار.

2. الأجور النقدية ليست مرنة بما يكفي للانخفاض، نتيجة تدخلات التشريعات والنقابات.

3. الاقتصاد لا يعمل دائماً عند مستوى التشغيل الكامل، مما يعني وجود بطالة غير إرادية.

بالتالي، أكد كينز على أهمية تدخل الدولة لتعزيز الطلب الكلي من خلال السياسات الحكومية لحل مشكلة البطالة وتحقيق التوازن الاقتصادي.

رابعاً: نظرية العرض والطلب للأجور.

تقوم نظرية العرض والطلب على فكرة أن الأجور تتحدد بناءً على تفاعل قوى العرض والطلب في سوق العمل. ففي أوقات الرواج الاقتصادي، يستجيب أرباب العمل لمطالب العمال برفع الأجور لتقادي الضرر، بينما في أوقات الانكماش يقبل العمال بتخفيض الأجور لتجنب فقدان وظائفهم. يتحدد مستوى الأجر عند نقطة تقاطع منحنى العرض مع منحنى الطلب<sup>2</sup>.

تُظهر النظرية أن الطلب على العمل يرتبط بالطلب على منتجات العامل، بينما يعتمد عرض العمل على حجم القوة العاملة، ومدة العمل، والتفضيل بين الدخل والفرغ. افترضت النظرية عدم تدخل النقابات أو السلطة العامة وركزت على المنافسة الكاملة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup>وهيبة سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدى عدالة الأجور في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 34

<sup>2</sup>لياس يحيوي، الضريبة على الأجور كآلية للوصول إلى الهيكل التنظيمي الأمثل للطلب الكلي حالة الجزائر خلال الفترة 1970\_2014، المرجع سابق الذكر، ص 90.

<sup>3</sup>المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

خامسا: النظرية الماركسية للأجور.

النظرية الماركسية في الأجور ظهرت كرد فعل على الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي كان يعيشها العمال في ظل استغلالهم كسلع في سوق العمل. في هذا السياق، رأى ماركس أن الأجر ليس مجرد وسيلة للبقاء، بل هو مقدار يعكس قيمة العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لضمان استمرارية العملية الإنتاجية.<sup>1</sup>

ماركس قدم مفهوماً مختلفاً للأجر، حيث يرتبط بقيمة "قوة العمل" التي تشمل جميع السلع والخدمات التي يحتاجها العامل لتجديد طاقته وقدرته على العمل. بذلك، فإن الأجر يعادل قيمة هذه السلع والخدمات. كما أضافت النظرية الماركسية عنصراً تاريخياً وأخلاقياً لتحديد قيمة العمل، حيث يجب أن يتطور مستوى الأجور بالتوازي مع النمو الاقتصادي والرفاه الاجتماعي.<sup>2</sup>

ومع أن النظرية الماركسية تتقاطع مع نظرية حد الكفاف، إلا أنها تتجاوزها من حيث احتساب قيمة العمل، حيث تأخذ بعين الاعتبار التطور الثقافي والاجتماعي. ماركس أيضاً انتقد "قانون الأجور الحديدي" الذي قدمه لاسال، معتبراً أن قيمة قوة العمل تزداد مع الزمن.

تتميز النظرية الماركسية بفكرة "القيمة المضافة"، حيث رأى ماركس أن العامل لا يتقاضى أجراً يعادل كامل عمله، بل يحصل على جزء منه فقط، بينما الجزء الآخر يُستغل من قبل الرأسماليين، ما اعتبره ماركس نوعاً من العبودية الاقتصادية في ظل النظام الرأسمالي.<sup>3</sup>

لفهم فكرة ماركس بشكل جيد، يمكن تقديم التوضيحات التالية:<sup>4</sup>

### 1. مفهوم الأجر البسيط والأجر المركب:

- الأجر البسيط: يشير إلى الأجر الذي يحصل عليه العامل غير المؤهل، أو الذي ليس لديه مهارات متقدمة.
- الأجر المركب: يعبر عن الأجر الذي يتلقاه العامل المؤهل أو الذي يتمتع بمهارات متقدمة وخبرة.

<sup>1</sup> وهيبية سراج، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص36.

<sup>2</sup> المرجع السابق الذكر، ص 37-38.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 58.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

### 2. الأجر عند ماركس مرتبط بكلفة إعادة إنتاج قوة العمل:

- يعني ذلك أن قيمة الأجر تعتمد على ما يكلف من المال لتجديد أو استبدال عمال ما بآخرين، بمعنى آخر، ما هي التكاليف التي يتحملها صاحب العمل للحفاظ على قوة العمل داخل المؤسسة.

### 3. أشكال الأجور عند ماركس<sup>1</sup>:

- يرى ماركس أن أشكال الأجور لا تتغير بشكل أساسي، بغض النظر عن التغيرات الاقتصادية، لأن الاستغلال الرأسمالي يبقى مستمرًا.

### 4. دور البطالة في تحديد معدلات الأجور<sup>2</sup>:

- البطالة المرتفعة تسهم في تخفيض مستويات الأجور المطلوبة، حيث يُجبر المشتغلون على قبول أجور أقل بسبب الضغط المتزايد على سوق العمل.
- البطالة تضع المشتغلين تحت ضغط نفسي واقتصادي يجعلهم يعملون بمجهود أكبر خوفًا من فقدان فرص العمل أو تدهور أوضاعهم المالية.

### 5. تقسيم الرأسمال:

- يقسم إلى رأسمال ثابت (مثل المعدات والآلات) ورأسمال متغير (مثل تكاليف العمالة).
- يرى ماركس أن قوة العمل هي المصدر الرئيسي للقيمة المضافة داخل الإنتاج<sup>3</sup>.

### 6. دور النقابات:

- ماركس طالب النقابات بدور أكثر فعالية في رفع مستويات الأجور وتحسين ظروف العمل للعمال.
- يُعتبر ماركس أن العمل ينقسم في المؤسسة الرأسمالية إلى جزئين: العمل الضروري الذي يتم خلاله إنتاج ما يعادل قيمة قوة العمل، والعمل الفائض الذي يخلق فيه فائض القيمة. والفرق بينهما يُعرف بفائض القيمة، الذي يعتبره ماركس علامة على الاستغلال الرأسمالي.

<sup>1</sup> عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 58.

<sup>2</sup>المكان نفسه.

<sup>3</sup> AKacem Kada, **la théorie existe du salaire**, (ALGERIE, 1971), P62.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

من وجهة نظر ماركس، يمكن تقسيم يوم العمل إلى جزئين<sup>1</sup>:

• **وقت العمل الضروري:** هذا الجزء من يوم العمل يعمل فيه العامل لإنتاج ما يكفي لتغطية تكاليف حياته وصموده. يُعرف هذا الجزء بـ "وقت العمل الضروري"، والمنتجات التي يتم إنتاجها خلال هذا الوقت تُعرف باسم "الناتج الضروري".

• **وقت العمل الفائض:** بمجرد أن ينتهي العامل من إنتاج ما يكفي لتغطية تكاليف حياته، يستمر في العمل لصالح صاحب الرأسمال (صاحب المؤسسة أو الشركة) لفترة إضافية. يُعرف هذا الجزء بـ "وقت العمل الفائض"، والمنتجات التي يتم إنتاجها خلال هذا الوقت تُعرف باسم "الناتج الفائض".

ويُمثل معدل فائض القيمة نسبة وقت العمل الفائض إلى وقت العمل الضروري، ويُعبر عنها رياضياً كالتالي:<sup>2</sup>

$$\text{معدل فائض القيمة} = \frac{\text{وقت العمل الفائض} \times 100}{\text{وقت العمل الضروري}}$$

### المطلب الثالث: المدرسة المنظمة والاجتماعية.

بدأت نظريات الأجور في المدرسة المنظمة والاجتماعية بأفكار الأنثروبولوجي فيلبن (Velben)، الذي ركز على أن الأجر هو نتاج العلاقة بين العامل وصاحب العمل. لم يعد العامل يُنظر إليه فقط كمستهلك للمنتجات، بل يتم تحديد أجره بناءً على مكانته كفرد في المجتمع<sup>3</sup>.

في هذا السياق، يحدد الأجر بناءً على المعايير الاجتماعية والتاريخية، حيث يتم تفسيره من خلال مفاهيم العدالة والمعاملة بالمثل بدلاً من قوانين العرض والطلب. واعتبر أن الدولة تلعب دوراً طرفاً ثالثاً في عقد العمل، مما يضيف بعداً جديداً لتحديد الأجور.

### أفكار رئيسية لنظريات الأجور المنظمة والاجتماعية:<sup>4</sup>

1. هيكل الصناعة: تأثير الصناعة ومهارات المؤسسة في تحديد الأجور.

<sup>1</sup> عودة لعريفي، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 58-59.

<sup>2</sup> عبد الكريم البشير، الاقتصاد الجزائري، (الجزائر: دار الأديب للنشر والتوزيع، سنة 2005)، ص 15

<sup>3</sup> المحاضرة الأولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، مرجع سابق الذكر، ص 09.

<sup>4</sup> نفس المرجع، ص 10.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

2. عوائق أسواق العمل: التركيز على العوائق التي تؤثر على حركة الأجور مثل التنظيمات والاحتكارات.
3. الرضا الوظيفي مقابل تعظيم الفرص: الأجور ليست فقط لتعظيم الأرباح، بل لتحقيق الرضا الوظيفي.
4. الالتزام الأخلاقي للمدراء: المسؤولية الأخلاقية لأرباب العمل تجاه الموظفين.

**النظرية الاجتماعية للأجور:** وفقاً لهذه النظرية، فإن الأجور هي أداة لتوزيع الدخل القومي، وتتحدد من خلال عاملين رئيسيين<sup>1</sup>:

1. إنتاجية العمل الاجتماعي: تحدد الناتج الإجمالي الذي يتم توزيعه بين الطبقات الاجتماعية.
  2. الوزن الاجتماعي للطبقة العاملة: يحدد نصيب العمال من الناتج، بناءً على قدرة التنظيمات النقابية على ممارسة الضغط على منظمات أرباب العمل والحكومات.
- ترى هذه النظرية أن الأجور تتأثر بقدرة النقابات العمالية على الضغط وتحقيق مكاسب لصالح العمال، مما يجعلها تتشابه مع النظريات التفاوضية التي تربط الأجور بقوة التنظيمات النقابية والسياسية.

### المطلب الرابع: نظرية علاقات القوة للأجور.

تركز هذه النظرية على القوة التي تمارسها الأطراف الفاعلة في سوق العمل، وتحديدًا الصراع بين العامل وصاحب العمل. آدم سميث تحدث عن هذا الصراع، مبيّنًا أن التوازن في القوة بين الطرفين يحدد من يفرض شروطه في العمل. لكن كارل ماركس أضاف بعدًا أعمق، حيث رأى أن الأجر يتحدد من خلال الصراع العدائي بين الرأسماليين والعمال، وأن الأجر هو انعكاس للصراع على فائض القيمة الذي يحققه العامل، لكنه يُحتجز من قبل الرأسمالي<sup>2</sup>.

أهم الأفكار في هذه النظرية<sup>3</sup>:

1. الصراع الاجتماعي وفائض القيمة (ماركس): (الأجر يعكس القوة التفاوضية بين العمال والرأسماليين، حيث يحاول الرأسماليون الحصول على أكبر قدر من فائض القيمة الناتج عن العمل.

<sup>1</sup> المحاضرة الأولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، مرجع سابق الذكر، ص 10.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

2. **نظرية التفاوض النقابي** (المساومة الجماعية): تُعتبر امتداداً للصراع التقليدي، حيث تدخل النقابات العمالية في المفاوضات الجماعية لزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل. وقد تطورت هذه النظرية مع استخدام نظرية الألعاب التي تدرس التفاوض بين الطرفين للوصول إلى حلول مثلى.

إدجورث (1881) تحدث عن التفاوض بطريقة مثالية بين الأطراف، فيما قدم روبنشتاين (1982) مساهمات في تطبيق نظرية الألعاب على الأجور، مما يربط بين الصراع التقليدي (ماركس) ونظرية تعظيم العقلانية في المدرسة النيوكلاسيكية<sup>1</sup>.

**نظرية الأجور المنظمة**: شهدت الأجور في القرنين التاسع عشر والعشرين زيادات كبيرة لا يمكن تفسيرها فقط بتحسين الإنتاجية أو الحد الأدنى للمعيشة، مما أدى إلى تطوير نظرية الأجور التفاوضية (المساومة الجماعية). في هذه النظرية، الأجر يتحدد من خلال التفاوض بين العامل وصاحب العمل، لكن الفرد العامل غالباً ما يكون في موقف تفاوضي ضعيف، ولهذا تلعب النقابات العمالية دوراً حاسماً في تحقيق مكاسب للأجور من خلال التفاوض المنظم مع أرباب العمل<sup>2</sup>.

نستنتج النظرية تعكس الصراع والتفاوض كأدوات رئيسية لتحديد الأجور، سواء من خلال التفاوض الجماعي أو من خلال قوى السوق التي تتحكم بها النقابات والعلاقات الاجتماعية.

### المطلب الخامس: النظريات الحديثة المفسرة للأجور.

تتمثل هذه النظريات الحديثة في:

1. **نظرية رأس المال البشري**: ترى هذه النظرية أن التعليم والخبرة هما أساس تحديد الأجر، حيث يُنظر إلى الفرد والأمة كمستثمرين في التعليم الذي يزيد الإنتاجية وبالتالي يرفع الأجور. وتُعبّر عن الأجر باستخدام المعادلة التالية:  $F=f(S,E)$  ، فتعتمد على سنوات التمدرس (S) وسنوات الخبرة (E) ومع ذلك، تم انتقاد النظرية بسبب<sup>3</sup>:

- افتراضها أن التعليم يرفع الإنتاجية.

<sup>1</sup> المحاضرة الأولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، مرجع سابق الذكر، ص10.

<sup>2</sup> المرجع السابق الذكر، ص 10-11.

<sup>3</sup> المرجع السابق الذكر، ص 11.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

- قصورها في تفسير الفروق في الأجور بناءً على متغيرات أخرى كالجنس، العرق، والخلفية العائلية.
  - عدم قدرتها على تفسير الدخل بشكل شامل.
2. **نظرية المصفاة:** تقترح هذه النظرية أن التعليم لا يزيد من إنتاجية الفرد، بل يكشف عن قدراته ويعمل كـ"مصفاة" تُظهر الكفاءات لرب العمل في سوق العمل. تم اختبار هذه الفرضية عبر دراسات متعددة، وأظهرت نتائج متفاوته<sup>1</sup>.
3. **نظرية الإشارة والمؤشرات:** تشير هذه النظرية إلى أن رب العمل يعتمد على الإشارات مثل التعليم والخبرة لتحديد الأجر قبل معرفة إنتاجية الفرد الفعلية. كما تعتمد على المؤشرات مثل العرق والجنس التي تعتبر دائمة. تساعد هذه النظرية في تفسير العلاقة بين التعليم والأجر، لكنها تغفل تأثير التعليم على الإنتاجية<sup>2</sup>.
4. **نظرية التنافس على العمل:** ترى هذه النظرية أن الإنتاجية ليست سمة فردية بل تتعلق بطبيعة العمل والتكنولوجيا المستخدمة. التعليم هنا يكشف عن قدرة العامل على التكيف والتعلم، ويكون رب العمل مستعداً للاستثمار في تطوير العاملين ودفع أجور أعلى للحفاظ على ذوي المهارات.
5. **نظرية تجزؤ سوق العمل:** تقترض هذه النظرية وجود عدة أسواق عمل منفصلة، وهي<sup>3</sup>:
- سوق عمل أولية مستقلة: يتميز بقيادة ودوران عالٍ للعاملين.
  - سوق عمل أولية تابعة: يتميز بالاستقرار وعدم الابتكار.
  - سوق عمل ثانوية: يضم العمال الأقل مهارة وتكثر فيه الحركة بسبب طبيعة العمل الهامشي. ترى هذه النظرية أن التكنولوجيا تحدد خصائص العمل، ومن ثم خصائص العاملين المطلوبين.
- نستنتج أن النظريات الحديثة تحاول تفسير الأجور عبر عوامل متعددة تشمل التعليم، الإنتاجية، التكنولوجيا، والعوامل الاجتماعية. كل نظرية تركز على جانب مختلف، من دور التعليم في رفع الإنتاجية إلى تأثير العوامل الاجتماعية في تحديد الأجر.

<sup>1</sup> المحاضرة الأولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، مرجع سابق الذكر، ص 11.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

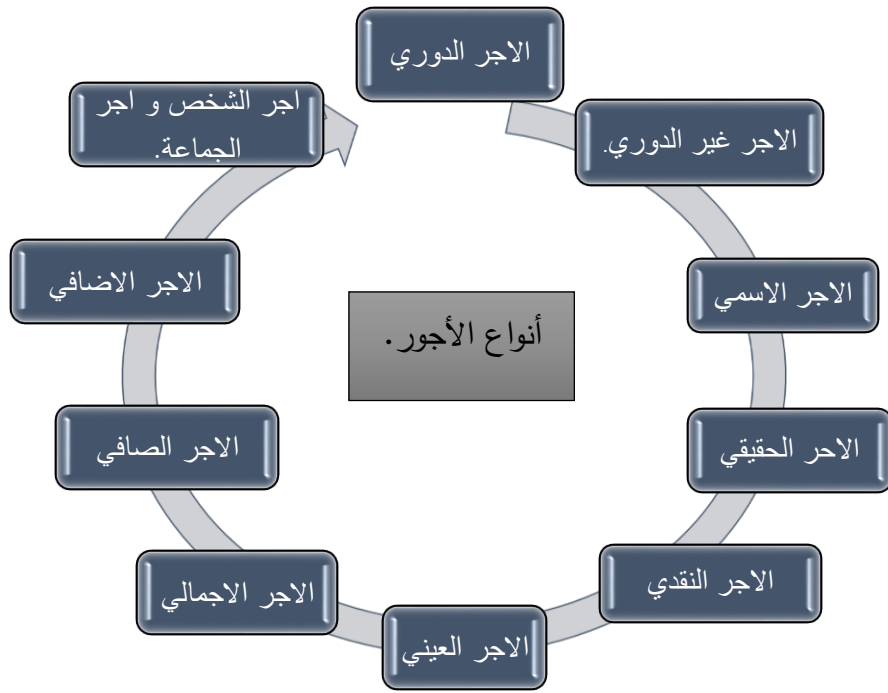
## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

### المبحث الرابع: أنواع الأجور وأسس وخطوات تحديدها.

تعد الأجور من العناصر الأساسية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، حيث تتنوع وتنقسم الي عدة أنواع، وتختلف معايير واسس تحديدها، كما تعتمد علي خطوات. ففي هذا المبحث سنتطرق الي هذه العناصر.

#### المطلب الأول: أنواع الأجور.

تعد وجهات النظر متنوعة في مجال تعدد أنواع الأجور، باعتبار ان هذا التعدد أمراً ذو أهمية بالغة. حيث كل نوع من أنواع الأجور يلعب دوراً محورياً في تحديد خصائص وميزات الأجر الذي يحصل عليه الفرد، مما يساهم في تلبية احتياجاته وضمان استيفاء متطلبات الحياة الأساسية<sup>1</sup>.



الشكل رقم(01): مخطط يمثل أنواع الأجور.

المصدر: من اعداد الباحث.

<sup>1</sup> نادر أحمد أبو شيخة، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، (عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة2010).

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

**أولاً: الأجر الدوري:** هو الأجر الذي يُدفع بانتظام وبشكل متكرر خلال فترات زمنية محددة، وهو قابل للتكرار كل فترة صرف. ومن أمثلته الأجر الأساسي الذي يحصل عليه العامل بشكل منتظم وثابت.<sup>1</sup>

**ثانياً: الأجر غير الدوري:** فيكون غير منتظم ولا يتم صرفه بشكل منتظم على فترات زمنية محددة، ولا يُعتبر مقابلاً صريحاً للوظيفة التي يقوم بها العامل. ومن أمثلته المنح النقدية التي يحصل عليها العامل في مناسبات معينة مثل المكافآت السنوية ومنح الأعياد.<sup>2</sup>

**ثالثاً: الأجر الاسمي:** هو المبلغ الذي يتلقاه العامل مباشرةً مقابل العمل الذي يقوم به، ويعبر عن قيمة الأجر دون أخذ في الاعتبار العوامل الاقتصادية الأخرى مثل التضخم والضرائب والرسوم الإضافية.

ويعرف أنه المبلغ الذي يتلقاه العامل مقابل الجهود التي يبذلها في العمل، سواء كانت بالساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر، أو غيرها، يُعرف بالأجر الاسمي. هذا الأجر يعبر عن القيمة المالية التي يحصل عليها العامل بشكل فعلي، دون مراعاة القوة الشرائية لهذا المبلغ.<sup>3</sup>

**رابعاً: الأجر الحقيقي:** عرفه البنك العالمي بأنه: " مجموع السلع والخدمات التي يرغب العامل الحصول عليها مقابل أجره النقدي".<sup>4</sup>

فهو القيمة الفعلية للأجر بعد أخذ العوامل الاقتصادية المختلفة في الاعتبار مثل التضخم والضرائب. يُعبر الأجر الحقيقي عن القدرة الفعلية للعامل على شراء السلع والخدمات الضرورية له ولأسرته بناءً على الأجر الذي يتلقاه. يمكن حساب الأجر الحقيقي عن طريق تعديل الأجر الاسمي باستخدام مؤشرات مثل معدل التضخم.

**خامساً: الأجر النقدي:** يطلق عليه أحياناً الأجر الاسمي والذي هو عبارة عن مقدار ما يحصل عليه العاملون من مبالغ نقدية والتي تشمل العلاوات والبدلات التي تحدّد لهم في المنشأة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> طارق الحاج، علم الاقتصاد ونظرياته، (عمان: الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، سنة 1998) ص 14 .

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> Bureau international du travail, les **comparaisons internationales des salaires réels**, Genève, 1956, p03

<sup>5</sup> يوسف حجيّم الطائي وآخرون، إدارة الموارد البشرية، (عمان: الأردن، الوراق للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2006)،

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

الأجر النقدي يتكون من جزئين رئيسيين:

أ. الأجر الثابت: يتميز بما يلي:

- يتم دفعه بشكل دوري وثابت، ويمكن أن يكون بالساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر، أو السنة، حسب نظام دفع الأجور في المنظمة.
- يدفع للعمال المؤقتين بناءً على الأيام الفعلية التي يعملون فيها، ويمكن دفعه يومياً أو في نهاية الأسبوع، بينما يتم دفعه للعمال الدائمين عادةً في نهاية كل شهر.
- يمكن تعديل هذا الجزء الثابت من الأجر بشكل دوري بناءً على عوامل مثل خبرة العامل وزيادة أعبائه العائلية، وتسمى هذه الزيادة التي تطرأ على الأجر "العلوة الدورية".

ب. الأجر المتحرك: تقوم المؤسسة بدفع أجر ثابتة بإضافة مبالغ غير ثابتة تدفع للعامل نتيجة تحقيقه لنتائج ايجابية بالنسبة للمؤسسة.<sup>1</sup>

من أمثلة الأجر المتحرك: الأجر التشجيعي الذي يعطى للعامل نتيجة زيادة إنتاجه، والمكافآت التشجيعية التي ترتبط بالأعمال الخلاقية، والأجور الإضافية عن الساعات الإضافية، والبدلات مثل بدل الانتقال، ونسبة من الأرباح التي تمنحها المنظمة للعاملين.<sup>2</sup>

نستنتج أن الأجر النقدي يشمل جزءاً ثابتاً يدفع بانتظام وجزء متحركاً يعتمد على ظروف العمل والجهد المبذول من قبل العامل، ويمكن أن يشمل مبالغ إضافية تدفع للعاملين كمكافآت أو بدلات.

سادساً: الأجر العيني: يتمثل في المقابل غير النقدي الذي يظهر في شكل خدمات تقدمها المنظمة للعامل، ومن أمثلتها: المواصلات، السكن، والملابس، ووجبات الطعام أثناء العمل، الرعاية الصحية، العلاج....<sup>3</sup>

الأجر العيني هو نوع من أنواع التعويض عن العمل يُقدم للعامل على شكل خدمات أو فوائد غير نقدية من قبل جهة العمل. يشمل الأجر العيني عادةً الخدمات التي تقدمها الشركة للفرد، مثل الرعاية الطبية، السكن،

<sup>1</sup> سنان الموسوي، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، (دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ط 01، سنة 2006) ص 142.

<sup>2</sup> سايبي مسعود، بوزوايد دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مرجع سابق ذكره، ص 07.

<sup>3</sup> بوقبة عبير امال، مناقر صبرينة، محاسبة الأجور دورها في جباية المؤسسة دراسة حالة عيادة بن عصمان مستغانم، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم المالية والمحاسبة تخصص لتدقيق المحاسبي ومراقبة التسيير سنة 2019-2020) ص 15.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

وسائل المواصلات، ووجبات الطعام أثناء فترات العمل، على الرغم من أن هذه الفوائد تظهر في شكل غير نقدي، إلا أن تكلفتها يمكن حسابها وتضمينها ضمن ميزانية الأجور للمنظمة. بمعنى آخر، تُعتبر هذه الخدمات جزءاً من العملية الإنتاجية وتمثل جزءاً من تكلفة توظيف العمال وإدارة الموارد البشرية في المنظمة.

**سابعاً: الأجر الإجمالي:** وهو ما يستحقه الفرد من أجر (كمقابل وظيفية)، قبل خصم أي استقطاعات<sup>1</sup>.

يعتبر الأجر الإجمالي انه المبلغ الذي يستحقه الفرد كمقابل للعمل الذي يقوم به، وذلك قبل خصم أي استقطاعات أو اقتطاعات. يشمل الأجر الإجمالي جميع المكافآت والمزايا المالية التي يحصل عليها الفرد من جهة العمل، بما في ذلك الأجر الأساسي، والعلاوات، والمكافآت الإضافية، والحوافز، وأي فوائد أخرى.

بمعنى آخر، يُمثل الأجر الإجمالي إجمالي ما يتم دفعه للعامل قبل أي خصومات تُطبق عليه، مثل الضرائب، واستقطاعات التأمين الاجتماعي، وأي اقتطاعات أخرى.

**ثامناً: الأجر الصافي:** هو عبارة عن الأجر بعد خصم الاقتطاعات، أي هو الأجر الذي يستلمه الفرد في يده<sup>2</sup>. حيث يتمثل في المبلغ الذي يتلقاه الفرد بعد خصم الاقتطاعات من الأجر الإجمالي. يُمثل الأجر الصافي الأموال التي يستلمها الفرد بشكل فعلي في يده أو في حسابه المصرفي بعد خصم الضرائب ونسبة الاشتراك في التأمينات الاجتماعية والتأمينات الصحية وأية اقتطاعات أخرى.

تشمل الاقتطاعات التي تُخصم من الأجر الصافي عادة الضرائب الدخيلة، والتأمينات الاجتماعية المختلفة مثل تأمينات البطالة، الرعاية الصحية والعجز، والمعاش.

**تاسعاً: الأجر الإضافي:** الأجر الإضافي يُعطى للعامل عند قيامه بوظيفة إضافية بعد انتهاء وقت العمل الفعلي المحدد قانوناً. عادةً ما يتم تحديد سعر متدني لساعات العمل العادية وسعر أعلى لساعات العمل الإضافي<sup>3</sup>، مما يتيح دوافع إضافية للعمال للقيام بأعمال إضافية خارج ساعات العمل الرسمية. يُعتبر الأجر الإضافي شكلاً من أشكال تعويض العمل الزائد الذي يمكن أن يُعطى للعمال بناءً على القوانين العملية وسياسات المنظمة.

<sup>1</sup> سايبني مسعود، بوزايد دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مرجع سابق الذكر، ص 08.

<sup>2</sup> المكان نفسه .

<sup>3</sup> L.Skion, L.Blonlin, B.fabi, F.Chevalier, **la gestion des ressources humaines**, 4ème, lins, 1993, p197

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

عاشرا: أجر الشخص وأجر الجماعة: ويقصد بهما:

(1) أجر الشخص: هذا النوع الأكثر شيوعا وانتشارا بين مختلف القطاعات الاقتصادية ويتخذ أشكالا مثل أجر المكافأة: هي عبارة عن أجور تشجيعية والهدف منها تحقيق ارتفاع في كمية الإنتاج والتقليص من التكاليف للوحدة وارتفاع دخل العمال، وهي تجمع بين النوعين السابقين الذكر، وتحدد المكافأة على أساس نسبة معينة من الأجر القاعدي<sup>1</sup>.

(2) أجر المجموعة: ونعني بأجر المجموعة أن العمال يتلقون أجرا جماعيا ثم يوزعونه فيما بينهم، ويمكن أن يتخذ أجر المجموعة الأشكال التالية:<sup>2</sup>

أ. **صنف نظام المقابلة:** ويقصد به أن صاحب العمل في المؤسسة يتفق مع أحد المقاولين من أجل القيام بمهمة إنتاجية معينة مقابل أجر محدد مسبقا، ويقوم المقاول باستخدام عمال يوزع عليهم قسط من الأجر.  
ب. **صنف الأجور الجماعية:** يشمل الأجور الجماعية الأجور الشخصية التي تتناسب مع المستوى التقني لكل عامل داخل المجموعة من العمل المحدد وعلى المنح أو المكافآت الجماعية التي توزع على العمال.

### المطلب الثاني: أسس تحديد الأجور.

أنظمة الأجور تعد من الأنظمة الحيوية في إدارة الموارد البشرية للمنظمات، نظراً لدورها الأساسي في تحفيز والمحافظة على العمال وضمان استقرارهم داخل المؤسسة. فعلى الرغم من أن تكاليف الأجور والرواتب تشكل نسبة كبيرة من إجمالي التكاليف التي تتحملها المنظمات، إلا أن الاستثمار في هذا المجال يعود بالفوائد الإيجابية على المدى الطويل.

من أهم أسس تحديد الأجور التي تسعى لتطوير نظم عادلة ومتوازنة تلبي احتياجات المؤسسة وتضمن استقرار ورضا العاملين نذكر:

<sup>1</sup> بن ساحة يعقوب، بن الأخضر محمد، "قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري"، مجلة البحوث

القانونية والسياسية، (جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، مجلد 02، العدد 15، بتاريخ 29\12\2020) ص 09

<sup>2</sup> مرجع نفسه، ص 09-10.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

- يتضمن الإجراء الأول في تطوير نظام الأجور والرواتب عمل مسوحات أو استطلاعات لفهم ما يدفع في السوق للوظائف الرئيسية<sup>1</sup>. يمكن أن تتخذ هذه المسوحات شكلاً رسمياً من خلال استخدام استبيانات موجهة، أو يمكن أن تقتصر على الاتصالات غير الرسمية مع أصحاب الخبرة المحلية لفهم الوضع بشكل أعمق.
- **تحديد الأجور بناءً على تحليل الوظائف**<sup>2</sup>: يتم في هذه الخطوة تقدير قيمة كل وظيفة داخل المؤسسة بناءً على معايير محددة مثل صعوبة العمل، المسؤوليات، المهارات المطلوبة، والمؤهلات اللازمة.
- **تجميع الوظائف في فئات أجور**: بعد تحديد قيمة الوظائف، يتم تجميعها في فئات أجور تتناسب معها. يمكن تقسيم الوظائف إلى مجموعات تتشابه في المسؤوليات والمهارات والصعوبة.
- **وضع سعر لكل فئة من الدرجات**: بناءً على تقدير القيمة النسبية لكل وظيفة وفئة وظائفها، يتم تحديد سعر مناسب لكل فئة من الدرجات أو كل وظيفة بناءً على عملية التقييم.
- **تصحيح نظام الأجور السائد**: بناءً على النتائج الحاصلة من تحليل الوظائف وتقدير القيمة النسبية لكل وظيفة، يمكن إصلاح نظام الأجور السائد لضمان توازن بين قيمة العمل والأجر المستلم.
- **ضمان العدالة النسبية وتحقيق الكفاءة**: يهدف تصميم هيكل الأجور إلى ضمان العدالة النسبية بين الأفراد بحيث تعكس الفروق في الأجر فروقاً حقيقية في صعوبة أداء كل وظيفة، وفي الوقت نفسه يجب أن يحقق مستوى مرتفع من الكفاءة في الأداء التنظيمي لتحقيق أقصى أداء ممكن مقابل النفقات التي تدفع على قوة العمل<sup>3</sup>.

توازن هيكل الأجور بين العدالة والكفاءة يساهم في تعزيز رضا العاملين واستقرارهم داخل المؤسسة، مما يؤدي بدوره إلى تحسين الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.

### المطلب الثالث: خطوات تحديد الأجور.

ان تحديد نظام الأجور يتضمن عدة خطوات أساسية تهدف إلى إنشاء إطار عادل ومتوازن لدفع الأجور للعاملين في المنظمة، ويمكن توضيح هذه الخطوات عبر الشكل التالي:

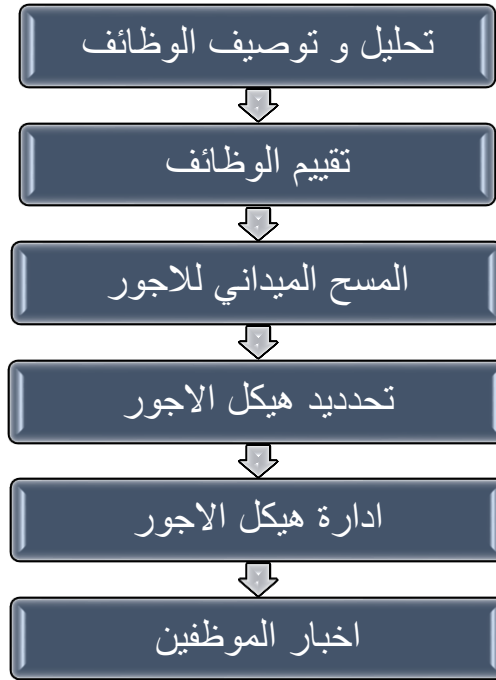
<sup>1</sup> منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للتوظيف العامة في الجزائر، (الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، سنة 2015) صفحة 61.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 62.

<sup>3</sup> مرجع نفسه، ص 62

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

شكل رقم (02): خطوات تحديد الاجر.



المصدر: فايذة بوراس، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، (الجزائر، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، سنة 2018) صفحة 59.

- (1) **تحليل وتوصيف الوظائف:** في هذه المرحلة، يتم استكشاف ودراسة الوظائف داخل المؤسسة لتحديد جوانبها الرئيسية والأساسية. تُوثَّق هذه المعلومات في "بطاقة توصيف الوظائف" التي تعكس تفاصيل كل وظيفة بشكل شامل ودقيق.<sup>1</sup>
- (2) **تقييم الوظائف:** يُجرى في هذه المرحلة تقييم شامل للوظائف داخل المؤسسة، حيث يتم تحديد القيمة النسبية لكل وظيفة بالمقارنة مع الوظائف الأخرى. وتعكس الأجور المتفاوتة القيم المختلفة التي تعطى لكل وظيفة داخل المؤسسة.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> فايذة بوراس، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، مرجع سابق، ص 60.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

(3) **المسح الميداني للأجور:** يُجرى في هذه المرحلة مسح ميداني لتحديد المستوى الفعلي للأجور المطلوبة لشغل كل وظيفة. يتم ذلك من خلال مقارنة الأجور المدفوعة في المؤسسات المماثلة، مما يساعد على تحديد الأجر المناسب لكل وظيفة<sup>1</sup>.

(4) **تحديد هيكل الأجور:** في هذه المرحلة، يُحدد هيكل الأجور الذي يشمل تحديد مستويات الرواتب وتطابقها مع الأجور في المجتمع، بالإضافة إلى تحديد معدل واحد للأجور أو تحديد حدود أقل أو أعلى للرواتب.

(5) **إدارة نظام الأجور:** تعنى هذه الخطوة بإدارة نظام الأجور، حيث يُحدد أسلوب دفع الأجر وتطبيق الزيادات العامة بناءً على الأبحاث وتعديل الأجور لمواكبة تكاليف المعيشة، وتحديد العلاوات والزيادات الخاصة.

(6) **إعلام الموظفين عن النظام:** يتضمن هذا الجزء توجيه الجهود لزيادة الوعي بنظام الأجور المعتمد، مما يُشجع على زيادة الرضا بين الموظفين وتقليل الشكوك بينهم، ويعزز المنافسة الإيجابية داخل المؤسسة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup>فايزة بوراس، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، مرجع سابق، ص60

<sup>2</sup> فايزة بوراس، مرجع سابق، ص60-62.

### المبحث الخامس: أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديدها.

إن عملية إعداد واعتماد نظام مناسب وفعال للأجور في إطار متكامل، مسألة مهمة وصعبة لإدارة الموارد البشرية تراعى فيها العديد من المعايير والعوامل، منها ما يتعلق بالبيئة الداخلية وما يخص البيئة الخارجية للمنظمة والتي تلعب دوراً أساسياً في تحديد مستوى الأجر لكي يُضمن للعاملين في المنظمة الدخل المناسب الذي يتفق مع مستويات أدائهم ويساهم في تحفيزهم إلى المزيد من بذل الجهد والعطاء، فمن هذه الزاوية سنسلط الضوء في هذا المبحث على أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة في تحديدها.

#### المطلب الأول: أنظمة دفع الأجور.

يعتبر نظام دفع الأجور أحد أهم الجوانب في إدارة الموارد البشرية في المنظمات والمؤسسات، يعني نظام الأجور مجموعة من المتغيرات المترابطة، حيث يشمل بعضها متغيرات القيادة التي تحدد موضوع الأجر (سواء كان للمنصب أو للفرد)، بينما تعكس متغيرات الفعل هيكله الأجر. ومن جهة أخرى، تعتبر إدارة الأجور نظاماً معقداً للغاية ضمن إطار المنظمة، حيث تثير التحديات الاقتصادية والاجتماعية التي تنبعث منها ضرورة الانتباه المستمر لإدارته وتطويره،<sup>1</sup> ويتمثل في استخدام نظامين رئيسيين يجب أخذهما في الاعتبار. هما:

#### أولاً: نظام الاجر الزمني.

نظام الأجر الزمني هو واحد من أقدم الأنظمة المستخدمة في المؤسسات، ويعتبر أحد أكثرها انتشاراً وسهولة من حيث التطبيق. يتم في هذا النظام دفع الأجور بناءً على الزمن الذي يقضيه العاملون في العمل دون النظر إلى كمية المنتجات التي ينتجونها. يتم قياس الزمن بالساعة، اليوم، الأسبوع، الشهر أو السنة، ولا يوجد علاقة مباشرة بين الأجر المدفوع والإنتاجية.<sup>2</sup>

يعتمد نظام الأجر الزمني على دفع الأجر بناءً على الزمن الذي يقضيه الفرد في العمل، دون النظر إلى كمية الإنتاج التي يحققها. في هذا النظام، لا يتغير الأجر بتغير كمية الإنتاج، ويعتبر هذا النظام بسيطاً وسهل

<sup>1</sup> حسين محمودي، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة، (أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية، تخصص علوم تجارية، سنة 2015-2016)، ص 96

<sup>2</sup> بلقايد محمد جواد، سعيداني محمد، تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان، مرجع سابق، ص 20.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

التطبيق، ويستخدم في الأعمال التي يصعب ربط الإنتاجية بها. لا يشجع هذا النظام على الإبداع والابتكار، ويمكن أن يتساوى أجر العامل المميز مع غيره<sup>1</sup>.

ثانياً: نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي.

يعتمد نظام الأجر بالإنتاج أو الأجر التشجيعي على الإنتاجية كمعيار أساسي لدفع الأجور. يتم في هذا النظام الاختيار من بين عدة طرق لحساب الأجر المرتبط بالإنتاجية، منها:

أولاً: تحديد الأجر بناءً على الإنتاج الفردي.

يعني أن العامل يحصل على أجره استناداً إلى عدد الوحدات التي ينتجها بمفرده. تختلف طرق حساب الأجر المستحق بناءً على الأساليب المعتمدة، وتشمل الآتي:

أ. أجر القطعة الموحدة: يتم دفع الأجر عن كل قطعة تم إنتاجها بغض النظر عن العدد، حيث يتم احتساب الأجر بناءً على آخر القطعة أو زمن القطعة المعياري. يتم حساب الأجر على مرحلتين، حيث يتم في الأولى حساب الأجر بناءً على: عدد الوحدات المنتجة  $\times$  في أجرة القطعة الواحدة.

أما في الثانية فيتم حساب الوقت المعياري لكل وحدة يضرب في عدد الوحدات المنتجة، حيث تكون الساعات العمل أساساً لاحتساب الأجور بغض النظر عن الزمن الفعلي المستغرق في الإنتاج<sup>2</sup>.

ب. أجر القطعة المتغير: يتم تحديد الأجر بناءً على سعرين مختلفين لكل مستوى من مستويات الإنتاج. على سبيل المثال، إذا كان عدد القطع المنتجة أقل من 100، فإن الأجر لكل قطعة منتجة يكون 10 دينار، أما إذا كان عدد القطع المنتجة أكثر من 101، فإن الأجر لكل قطعة منتجة يكون 20 دينار.

تشجيعاً لزيادة الإنتاج، يعتبر هذا النظام محفزاً للعاملين، كما يسهم في تحقيق وفورات عبر اقتصاديات الوفرة، وتحمل التكاليف الثابتة على عدد أكبر من الوحدات المنتجة. تعتمد المنظمات عدة أساليب لتحفيز العمال على زيادة الإنتاجية، ومن هذه الأساليب<sup>3</sup>:

<sup>1</sup> منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر، مرجع سابق، ص 72-73.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> نفس مرجع، ص 73-74.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

1. طريقة فريدريك تايلور: تعتمد على تحديد مستوى الإنتاج القياسي بناءً على دراسة الحركة والوقت. يتم تحديد أجر محدد لكل وحدة منتجة، وإذا وصل العامل لهذا المستوى أو تجاوزه، يتقاضى أجرًا لكل وحدة منتجة، لكن هذه الطريقة لا تضمن حدًا أدنى للأجر.
2. طريقة هالمي: تحدد وقتًا قياسيًّا لأداء العمل، ويتقاضى العامل أجرًا يستند إلى الوقت الذي استغرقه في العمل بالإضافة إلى جزء من الوقت الذي وفره. تجمع هذه الطريقة بين أجر الوقت وأجر القطعة، وتحفز العمال على الاقتصاد في الوقت.
3. طريقة روان: تحدد زمنًا معياريًّا لإنجاز العمل، وإذا لم يتم الانتهاء في الوقت المحدد، يستلم العامل أجره بدون خصم. أما إذا تم الانتهاء في وقت أقل من المعياري، فيتقاضى علاوة تعتمد على الفرق بين الوقت المستغرق والوقت المعياري.
4. طرق أخرى: تشمل طرقًا مثل طريقة ميريك التي تقسم الإنتاج إلى مستويين، وطريقة جانت التي تستخدم نسبة متدرجة للعلاوة بعد تحقيق مستوى معين من الإنتاج. كما تشمل أيضًا طريقة امرسون التي تعتمد تدرج الكفاءة مع اختبار الأداء بناءً على الوقت والمستوى المعياري.

### ثانيا: تحديد الأجور بناءً على الأداء الجماعي.

بدلاً من الأداء الفردي في العمل. يُوزع التعويض الجماعي بين أفراد المجموعة بناءً على معايير محددة مسبقاً، مما يشجع على التعاون والعمل الجماعي. يفضل هذا النهج في المؤسسات اليابانية حيث تركز هذه المؤسسات بشكل كبير على العمل الجماعي<sup>1</sup>.

### المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تحديد الأجور.

يعتبر تحديد الأجور أمراً معقداً ومتعدد الجوانب، حيث تتأثر هذه العملية بعوامل متعددة تتنوع بين السوق والمعيشة والإنتاجية وتدخل الحكومة والتفاوض بين الأطراف المعنية. يتمثل جزء أساسي من هذه العوامل في سياسة المشروعات بشأن الأجور، حيث يتعين على المنظمات وأصحاب الأعمال اتخاذ قرارات حاسمة في هذا الصدد. في هذا السياق، سنلقي نظرة على بعض العوامل الرئيسية التي تؤثر على تحديد الأجور وتشكل جزءاً لا يتجزأ من سياسات المشروعات.

<sup>1</sup> منير نوري، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للوظيفة العامة في الجزائر، مرجع سابق، ص 75، 74.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

### أولاً: طبيعة السوق.

في السوق العملية التامة، يتم تحديد الأجور بناءً على التفاعل الطبيعي بين عرض وطلب عناصر العمل، دون تدخل أو قيود تقيده. بمعنى آخر، يتلقى المشروع الأجر المحدد للعامل في سوق العمل بدون أي تأثير عليه. أما في السوق غير التامة، فيمكن للمشروع أن يؤثر في تحديد الأجور، بناءً على قوته في السوق وطلبه على العمل.<sup>1</sup>

### ثانياً: تكاليف المعيشة ومستوياتها.

تمثل تكاليف المعيشة ومستوياتها عاملاً أساسياً يؤثر بشكل كبير على تحديد الأجور في سوق العمل. عندما ترتفع مستويات المعيشة أو تكاليف المعيشة، يتم فرض ضغط على تحديد الأجور بمستويات مرتفعة. هذا يعني أنه يجب أن تكون الأجور متناسبة مع تلك التكاليف المرتفعة لضمان توفير المستوى المعيشي المناسب للعمال وأسرهم. ومن الضروري توفير إمكانية العيش المناسب والاستقرار للفرد وأسرته، حيث يعتبر هذا الأمر شرطاً أساسياً لضمان استمرارية العمال في العمل وأدائهم. على الجانب الآخر، عندما تنخفض مستويات المعيشة أو تكاليف المعيشة، يمكن تحديد الأجور عند مستويات أقل، مما يتيح للعمال العيش بشكل مريح والاستمرار في العمل بأجور مناسبة. تتأثر هذه العلاقة بشدة بين مستويات المعيشة وتكاليفها وبين الأجور، ومن هنا يمكن ملاحظة أن الدول المتقدمة تشهد أجوراً مرتفعة نظراً لتكاليف المعيشة ومستوياتها العالية في تلك البلدان. في المقابل، تشهد الدول النامية أجوراً منخفضة بسبب تكاليف المعيشة ومستوياتها المنخفضة في تلك البلدان، مما يسمح للمشروعات بتحديد أجور منخفضة نسبياً للعمال. ومع ذلك، يجب أن يكون هناك توازن معين يتم تحقيقه بين تحديد الأجور وبين مستويات المعيشة وتكاليفها، لضمان توفير الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية للعمال وأسرهم، وهذا يعتبر أمراً حيوياً من وجهة نظر العمال.<sup>2</sup>

### ثالثاً: الإنتاجية.

تعتبر لإنتاجية عاملاً أساسياً يؤثر على تحديد الأجر، وخاصة من وجهة نظر صاحب العمل، حيث لا يمكن للأجر أن يتجاوز القيمة التي يضيفها العامل إلى إيرادات المشروع. تفسر النظرية الإنتاجية الحديثة هذا الأمر، حيث يرتبط الأجر المحدد للعامل بمساهمته الإضافية في الإنتاج. وبما أن الإنتاجية الحديثة للعمل تكون

<sup>1</sup> طارق الحاج، فليح حسن، الاقتصاد الإداري، مرجع سابق، ص 211-212.

<sup>2</sup> نفس مرجع، ص 212-213.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

عالية في المشاريع بالدول المتقدمة، فإن الأجور تكون عالية للعمال في هذه الدول. بالمقابل، يكون مستوى الإنتاجية الحدية للعمل منخفضاً في الدول النامية، مما يؤدي إلى تحديد أجور منخفضة للعمال في تلك الدول.<sup>1</sup>

رابعاً: المستوى العام للأسعار.

يلعب المستوى العام للأسعار دوراً حاسماً في عملية تحديد الأجور، حيث تؤدي الأسعار المرتفعة إلى الحاجة لتحديد الأجور عند مستويات مرتفعة أيضاً، لضمان توفير مستويات معيشية مقبولة للعامل وأسرته في ظل هذه الأسعار العالية. بالمقابل، يمكن في حالة مستويات الأسعار المنخفضة تحديد الأجور عند مستويات أقل، حيث تكون هذه الأجور كافية لتحفيز العمال على العمل وتوفير الحد الأدنى من المعيشة في ظل هذه الأسعار المنخفضة.<sup>2</sup>

### خامساً: القوة التساومية.

تعد عاملاً مؤثراً بشكل كبير على تحديد الأجور في سوق العمل، حيث يتمثل هذا العامل في مدى القوة التي يمتلكها كل من عارضي العمل وطالبي العمل. يمكن للأجور أن ترتفع إذا زادت قوة التساومية للعمال، سواء من خلال نشاط نقابات العمال أو قوة المشاريع الكبيرة، بينما يمكن أن تنخفض الأجور إذا زادت قوة التساومية لأصحاب المشاريع وضعفت قوة التساومية للعمال.<sup>3</sup>

### سادساً: درجة تدخل الحكومة.

بالنسبة لتدخل الحكومة فإنه يمكن لسياسات الحكومة أن تؤثر على تحديد الأجور بشكل كبير. يمكن للحكومة تحديد الأجور للعاملين في مختلف القطاعات، سواء من خلال هيئة مركزية للتخطيط كما كان يحدث في الدول الاشتراكية سابقاً، أو من خلال تحديد حد أدنى للأجور الذي لا يمكن للأجور أن تقل دونه. يمكن أيضاً للحكومة أن تحدد حدوداً للأجور تعتمد عليها المشاريع في وضع سياستها الخاصة بتحديد الأجور.<sup>4</sup>

في الوقت الحالي، تقريباً لا توجد دولة في العالم لا تفرض قوانين لتنظيم الأجور. تلك القوانين عادةً ملزمة لجميع المنظمات التي تخضع لتشريعات العمل. وتعمل هذه القوانين على تحديد الحد الأدنى للأجر، فضلاً عن

<sup>1</sup> طارق الحاج، فليح حسن، الاقتصاد الإداري، مرجع سابق، ص 213.

<sup>2</sup> نفس المرجع، ص 214.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

تحديد الضمانات والتعويضات المستحقة، وكذلك ساعات العمل والعطلات، وغيرها من الشروط المتعلقة بالعمل والأجور.<sup>1</sup>

ينبغي على نظام الأجور أن يراعي الحد الأدنى للأجر الذي يحدده التشريع، مع العلم بأن المنظمة قادرة على توفير شروط وامتيازات تتجاوز الحد الأدنى المطلوب. ومع ذلك، لا يمكن للمنظمة أن تضع شروط أقل من الحد الأدنى المحدد في التشريعات.

بهذه الطريقة، يتم تحديد الأجور في العديد من الحالات بناءً على تفاعل عوامل مختلفة، مما يجعل تحليل الأجور يتطلب النظر إلى مجموعة متنوعة من العوامل الاقتصادية والسياسية.

---

<sup>1</sup> ددوش محمد، تسيير الأجور في مؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية" محمد بوضياف "ورقلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، (جامعة عبد الحميد ابن باديس مستغانم، كلية علوم التجارية والاقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، سنة 2017|2918) ص50.

## الفصل الأول: .....مقاربة مفاهيمية ونظرية حول الأجور.

### خلاصة واستنتاجات:

بناءً على دراستنا للأجور، وصلنا في هذا الفصل الى انه رغم اختلاف العصور والثقافات، استمرت وجهات نظر البشر حول الأجور في التطور. ورغم هذا التنوع، يبقى الاتفاق على أن الأجر يمثل المقابل المالي الذي يدفعه صاحب العمل للعامل نظير الخدمات التي يقدمها.

كما أظهرت لنا الدراسة أيضا أهمية الأجر بالنسبة للعامل من خلال تحديد مركزه الاجتماعي والمعيشي. بالنسبة للمؤسسة، يعتبر الأجر أداة أساسية لرفع كفاءة الإنتاج وتخفيض التكاليف، مما ينعكس إيجابا على المجتمع والفرد بشكل عام. كما تتنوع أشكال الأجور بين الأجر الدوري والأجر غير الدوري، وبين الأجر الإسمي والأجر الحقيقي، وبين الأجر المتحرك والأجر الثابت. اضافة الى تنوع أنظمة الأجور بين الأجر الزمني والإنتاجي، والذي يشمل الأسلوب الفردي والجماعي، ويشتمل الأخير على الدفع على أساس الإنتاج الموحد والمتغير، مع وجود أنظمة تحفيزية مثل نظام جانت هالسي وميريك وتايلور، كما تمكننا من تسليط الضوء على مختلف العوامل المؤثرة في تحديد الأجور التي من بينها اقتصاد السوق والإنتاجية وعامل تدخل الحكومة.

الفصل الثاني: الحق النقابي بين القانون  
الدولي والتشريع الجزائري.

تعتبر النقابات من المؤسسات الاجتماعية الهامة التي تدافع عن حقوق العمال والمستخدمين وتسعى لتحسين ظروف حياتهم. ومع تزايد أهميتها، أصبح لها دور أكبر في المجتمعات على مختلف الأصعدة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية. ففضاها مثل الأمن والرعاية الصحية وضمان الحياة الكريمة أصبحت مترابطة، والدفاع عن إحداها يعني الدفاع عنها جميعاً.

يتوقف دور النقابات بشكل كبير على النظام السياسي السائد وعلى حجم الحريات الديمقراطية والنقابية المتاحة، وهذا يحدد قوتها أو ضعفها. ويفضل دورها الحيوي في تحسين ظروف المعيشة وتعزيز الديمقراطية، اعتمد حق النقابات على المستوى الدولي كوسيلة لتعزيز حقوق المواطن وتحسين جودة الحياة.

أما العمل النقابي في الجزائر له تاريخ طويل ومتنوع يعكس تطورات البلد السياسية والاجتماعية والاقتصادية.

ومن هذا المنطلق، سنحاول في هذا الفصل التطرق الي العناصر الرئيسية التالية:

المبحث الأول: ظهور وتطور العمل النقابي.

المبحث الثاني: ماهية النقابة.

المبحث الثالث: واقع الحق النقابي في القانون الدولي.

المبحث الرابع: الحق النقابي في التشريع الجزائري.

### المبحث الأول: ظهور وتطور العمل النقابي.

ظهرت النقابات نتيجة للظروف الصعبة التي عاشها العمال في بدايات التحول إلى النظام الرأسمالي في أوروبا. كانت ظروف العمل مأساوية، حيث كان العمل يستمر لأكثر من 20 ساعة في اليوم، وكان العمال يشتغلون في ظروف اجتماعية ومعيشية قاسية، وكانت النساء والأطفال وكبار السن يعملون أيضاً بأجور زهيدة جداً. تمت معالجة هذه الظروف القاسية من قبل العمال من خلال إنشاء الجمعيات الورشية، ولكن تطورت هذه المبادرات لتصبح نقابات، تهدف إلى حماية حقوق العمال وتحسين ظروفهم<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: ظهور ونشأة النقابات في الدول الأوروبية.

#### أولاً: بريطانيا.

ظهرت النقابات في بريطانيا خلال فترة الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، حيث بدأت كاتحادات صغيرة لحماية مصالح عمال الصناعات المختلفة. في عام 1696، قام وفد مكون من اثني عشر عاملاً بالتفاوض مع أرباب العمل لمنع تخفيض الأجور، وهذا يُعتبر أحد الأمثلة الأولى على تشكيل النقابات<sup>2</sup>.

في سنة 1720، ظهرت الاتحادات الأولى لعمال الصناعات في بريطانيا، وفي العقود التالية، استمرت النقابات في التطور والنمو. على الرغم من أن ظهور الآلات كان له تأثير كبير على نشأة النقابات، إلا أن الباحثين يؤكدون أن تشكيل النقابات لم يكن ناتجاً مباشرة عن التحولات التكنولوجية، بل كان مرتبطاً بتطور نظام العمل وملكية وسائل الإنتاج. ثم في مناطق الريف في بريطانيا، ظهرت اتحادات عمالية مماثلة لنقابة الخياطين وعمال الصوف. لعبت النقابات دوراً مهماً في العمل السياسي في بريطانيا، وكانت جزءاً أساسياً من تطور الدولة الحديثة المرتبطة بتوسع المجتمعات الحضرية<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة" الجمعيات، الاحزاب، النقابات، الإعلام الضمان الاجتماعي" (بيروت: دار المهبل اللبناني للطباعة والنشر، الطبعة 02، سنة 2004) ص 46-48.

<sup>2</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسولوجية لنقابة الكنايست -المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع السياسي، سنة 2015|2016) ص 70.

<sup>3</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسولوجية لنقابة الكنايست -المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً، مرجع سابق الذكر، ص 71.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

في عام 1906، نجحت حملات العمال في انتخاب 29 عضوًا في مجلس العموم، منهم 14 عضوًا مستقلًا. تأسس حزب العمال في ذلك العام ككيان سياسي ينبثق عن حركة النقابات. منذ ذلك الحين، شهد حزب العمال نموًا كبيرًا في العمل السياسي، وأصبح الحزب الثاني في بريطانيا، وشكل مع حزب المحافظين الحكومات الديمقراطية في بريطانيا والمملكة المتحدة بشكل عام.<sup>1</sup>

### ثانياً: ألمانيا.

يجب أن نعيد النظر في التطور الفكري والاجتماعي والاقتصادي الذي شهدته أوروبا منذ بداية القرن السابع عشر حتى القرن العشرين، والذي تعود جذوره إلى تأثير الثورات الثلاث في القارة الأوروبية. بدأت هذه الثورات بثورة فرنسا وتبعتها ثورة الصناعة في بريطانيا، وانتهت بثورة الفكر التي أثرت بشكل كبير على تطور الفكر الأوروبي والعالمي في مختلف مجالات الحياة. لذلك، ليس من المستغرب أن تكون هناك بذور لنشأة النقابات في بريطانيا وألمانيا، على سبيل المثال.<sup>2</sup>

ففي ألمانيا، لم تنشأ النقابات فقط من أجل التعاون، بل قام بعض أصحاب الحرف، خاصة أولئك الذين عملوا في صناعة القبعات، بتأسيس تنظيمات عمالية كنقابات فعلية. وقد رصد نشوء النقابات في ألمانيا في عام 1848، حيث دُعي لمؤتمر عمال أسفر عن وضع برنامج سياسي ونقابي، وتأسيس "أخوية بورن" التي ضمت مئتين وخمسين نقابة. ومنذ ذلك الحين، شهدت النقابات التعدد والتنوع في ألمانيا، حيث أسس شوتيزر وفريتش اتحاداً لعمال مختلف المهن في عام 1868.<sup>3</sup>

شهد التطور النقابي في ألمانيا صراعاً بين توجهات مختلفة حول دور النقابات ووظيفتها. وقد تطور العمل النقابي ليشمل تيارات متعددة، بدءاً من النقابات الاشتراكية، حتى النقابات الكاثوليكية التي بدأت في التأسيس ابتداءً من عام 1894. ومن خلال سلسلة من الإضرابات والصراعات النقابية، تطور العمل النقابي في ألمانيا وتوسعت أبعاده في التنظيم والهيكلية.<sup>4</sup>

### ثالثاً: فرنسا.

<sup>1</sup> المكان نفسه.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 72.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسيولوجية لنقابة الكنايست -المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً، مرجع سابق الذكر، ص73.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

شهدت فرنسا واحدة من الثورات الثلاث التي أعادت تشكيل النظام السائد في أوروبا، وهي الثورة الفرنسية، والتي أدت إلى إقرار حقوق الإنسان، ومن بين هذه الحقوق حق العمل والأجر. وترتبط العلاقة بين الأجر والعمل بقضية النقابات العمالية. تظهر النقابات كجزء من الهياكل السياسية والمؤسسية في المجتمع الاقتصادي، حيث أصبح الأجر ضامناً لإعادة إنتاج الحاجات الأساسية للفرد.

في فرنسا، ظهرت عدة قوانين تنظم العمل بجانب القوانين التي تنظم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في تلك الفترة. ومن بين هذه القوانين، كان "قانون لوشابول" الصادر في 14 يونيو 1791، والذي كان أول نص رسمي يشير إلى وجود تنظيمات دائمة للعمال في فرنسا<sup>1</sup>.

ومع مرور الوقت، تطورت هذه التنظيمات لتصبح النقابات العمالية، حيث ظهرت أول نقابة في فرنسا في عام 1860، وهذه النقابات أصبحت تنافس السلطات السياسية والاقتصادية، وشنت إضرابات لتحسين أوضاع العمال مقابل أرياب العمل<sup>2</sup>.

تطورت حركة النقابات الفرنسية بمرور الزمن، حتى استقطبت فئات متعددة من العمال في مختلف القطاعات. ومنذ عام 1919 وحتى عام 1936، شهدت الحركة النقابية الفرنسية قفزة كبيرة، حيث استطاعت أن تجذب الطبقة المتوسطة وأعضاء من الطبقة العاملة، بالإضافة إلى التعليم والتقنية. ومع ذلك، تغيرت الصورة مع مرور الزمن، حيث أصبحت النقابات الفرنسية تواجه تراجعاً في عدد الأعضاء، خاصة مقارنة بالنقابات في الدول الأوروبية الأخرى، مثل بريطانيا، وذلك نتيجة الظروف الاقتصادية والسياسية المتغيرة<sup>3</sup>.

### المطلب الثاني: ظهور ونشأة النقابات في أمريكا.

تطورت حركة العمال في الولايات المتحدة الأمريكية في الفترة الانتقالية بين السيادة البريطانية وظهور الرأسمالية. في ظل الظروف الصعبة التي عاشها العمال، بدأوا في تنظيم أنفسهم للدفاع عن حقوقهم وتحسين

<sup>1</sup> المكان نفسه.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص، 74.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 74-75.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

ظروف العمل. بدأت أولى محاولات التنظيم العمالي في القرن الثامن عشر، وتأسست أول نقابة عمالية في عام 1792، وتبعتها نقابات أخرى متفرقة<sup>1</sup>.

عملت هذه التنظيمات على تخفيض ساعات العمل وزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل، وبدأت تكتسب أهمية سياسية واقتصادية. ومع مرور الزمن، أصبحت الحركة النقابية أكثر تطوراً وتنظيماً، مما أدى إلى إقرار قوانين تحمي حقوق العمال وتنظم علاقتهم بأصحاب العمل<sup>2</sup>.

عملت النقابات على تقليص الفجوة بين الطبقات الاجتماعية وتحقيق التعادل في الفرص، وبدأت تحظى بدعم متزايد من العمال والسلطات. ورغم محاولات بعض الجهات التدخل في شؤونها والتصدي لها، فإن التنظيمات النقابية استمرت في النمو والتأثير على الساحة السياسية والاجتماعية في الولايات المتحدة<sup>3</sup>.

### المطلب الثالث: ظهور ونشأة النقابات في الدول العربية.

تأثرت حركة النقابات العمالية في بلدان ما يُعرف بالعالم الثالث، بالتطورات والتوسعات التي شهدتها الحركة النقابية في البلدان الصناعية المتقدمة. كما كان لها تأثير كبير على الطبقة العاملة في الدول العربية. حيث ظهرت نقابات العمال في دول العالم الثالث خلال فترة الاستعمار، حيث بدأت الطبقة العاملة الأصلية في هذه البلدان في التنظيم بعد التفاعل مع العمال المهاجرين من البلدان الاستعمارية. بفضل ظهور الحركات النقابية، تمكن العمال الأصليون في هذه البلدان من ممارسة العمل النقابي. ظهرت الطبقة العاملة في دول العالم الثالث في أواخر القرن التاسع عشر، وتطورت وتوسعت في بدايات القرن العشرين، وزاد توسعها بعد الحرب العالمية الأولى، مما أدى إلى ظهور أحزاب سياسية وتوسع حركة النقابات. وقد تشكلت منظمات وجمعيات نقابية مختلفة في هذه البلدان، حيث ظهرت نقابة الحديد في مصر عام 1906، في حين تأخر ظهور النقابات في بلدان أخرى. وتوسع نضال الطبقة العاملة في هذه البلدان من مطالب مادية إلى نضالات سياسية وطنية تضامنية وتحريرية، شاركت في

<sup>1</sup> محمود محمد عبده باشري، "النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع"، مجلة جامعة اسوان للعلوم الإنسانية، (المجلد 02،

العدد 01، يونيو 2022)، ص 119

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 120.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

العديد من المظاهرات والانتفاضات وقدمت تضحيات جسيمة من أجل الاستقلال الوطني وتحقيق حقوقها المساوية.<sup>1</sup>

أولاً: سوريا.

في سوريا، نشأت الطبقة العاملة بأبعاد تاريخية منذ تكوين طوائف الحرف ونضالاتها ضد الولاية العثمانية، والتي كانت مطلية بطبيعتها. عملية التصنيع في سوريا كانت ذات بدايات حديثة بشكل خاص بعد الاستقلال الوطني والحرب العالمية الثانية.<sup>2</sup>

تأسست النقابات العمالية سوريا في عام 1945 دون وجود إطار قانوني، وكانت أول هذه النقابات نقابة عمال التريكو في دمشق. قادت هذه النقابة الحركة النقابية في سوريا بشكل متميز، ليس فقط في دمشق ولكن على مستوى البلاد بأسرها. بعد ذلك، تم تشكيل عدة نقابات أخرى وتطورت نضالاتها من العفوية والطابع المطلي إلى سياسة منظمة ضد الاستعمار.<sup>3</sup>

ناضلت الطبقة العاملة في سوريا على مدى سنوات عديدة من أجل تحرير التنظيم النقابي ولدعم القضايا الوطنية والقومية والتضامن العمالي. كما ناضلت ضد الاستعمار والصهيونية والتيارات الرجعية، من أجل تحقيق التقدم الاجتماعي للشعب السوري وجماهيره العاملة.<sup>4</sup>

ثانياً: العراق.

في العراق، تم تأسيس أول نقابة رسمية في عام 1936، ولكن في تلك الفترة لم تحظ النقابات بدعم كبير من الحكومة. بعد الثورة، التي وقعت في عام 1868، زادت نشاطية الحركة النقابية وفعاليتها بشكل كبير. بدأت

<sup>1</sup> إيمان بوعلي، مروي معطوب، العمل النقابي والرضا الوظيفي دراسة ميدانية في بلدية المزعة -تبسة-، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د، في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي-تبسة-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، سنة 2020|2021)، ص 44

<sup>2</sup> حسين عيدة، عدوي سلمى، العمل النقابي والمسألة الاجتماعية في الجزائر دراسة ميدانية: للنقابات المستقلة بمديرية التربية تبسة-، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر ل.م.د، في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي-تبسة-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل، سنة 2019|2020) ص 26.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

النقابات في هذه الفترة في العمل بجدية لتحسين أوضاع العمال وتحقيق العديد من الانجازات الاجتماعية والمادية والسياسية لصالحهم<sup>1</sup>.

ثالثا: لبنان.

في لبنان، قبل ظهور الرأسمالية، كانت العلاقات الاجتماعية تعتمد على المحاصصة وبعض الحرف اليدوية والتجارة، دون تنظيم واضح لشروط العمل مثل ساعات العمل أو استخدام النساء والأطفال. كما كانت العقود شفوية ويمكن لرب العمل إلغاؤها في أي وقت دون إشعار. جاك كولان، المفكر الفرنسي، أشار إلى أن العمال لم يحصلوا على تعويضات عند إغلاق المؤسسات أو فصلهم<sup>2</sup>.

القانون العثماني الوحيد المطبق في لبنان بشأن العمل كان قانون 24 نيسان 1912، الذي هدف إلى تنظيم جمعيات أسياد المهن وفرض الرقابة عليها. هذا القانون حدد طريقة الانتخاب وأهداف الجمعيات لتطوير المهنة وحل النزاعات بين الحرفيين. في الفترة الإقطاعية، كان الإنتاج يتم في إطار نظام الطوائف الحرفية، الذي جمع أهل الحرفة الواحدة ونظم شؤونهم، وساهم في تطوير الفنون الإنتاجية ورفع كفاءة العمل عبر التلمذة الصناعية والتدريب. وظروف العمل كانت قاسية، حيث يستمر العمل من الفجر حتى المغيب في أماكن غير صحية. لم تُمنح النساء عطلة أثناء الحمل، وكان الأطفال يعملون دون قيود<sup>3</sup>.

رغم الاستعباد التركي والمشاكل الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عنه، تطورت في لبنان علاقات رأسمالية في بعض المناطق بفضل إدخال الشركات الاستثمارية الفرنسية والحصول على بعض الامتيازات. تطورت مراكز حرفية في المدن والقرى اللبنانية خاصة في النصف الأخير من القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين<sup>4</sup>. كانت متصرفية جبل لبنان تشمل الجبل اللبناني والسواحل الممتدة من شمال صيدا حتى جنوب طرابلس، باستثناء بيروت. تحت ضغط الدول الأوروبية، دخلت الإرساليات التبشيرية إلى جبل لبنان وأدخلت معه الاستثمارات

<sup>1</sup> واجي أحمد، بابا أحمد عبد الغفار، العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال-دراسة على ضوء قانون 22-06 مؤرخ في 24 رمضان 1443 الموافق ل 25 ابريل سنة 2022-، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة احمد دراية ادرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماع، تخصص: عمل وتنظيم، سنة 2021|2022) ص 23.

<sup>2</sup> إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة" الجمعيات، الاحزاب، النقابات، الإعلام الضمان الاجتماعي"، مرجع سابق الذكر، ص 50-51.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 52-53.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 53.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

والعلاقات الرأسمالية من خلال التجارة وصناعة الحرير. أدى حصر حدود المتصرفية إلى تطور غير متساو بين جبل لبنان وباقي المناطق اللبنانية<sup>1</sup>.

أكبر التجمعات العمالية كانت في الشركات الفرنسية التي حصلت على امتيازات في معامل التبغ والحرير.<sup>2</sup> تأسست أول نقابة عمالية في بيروت عام 1912 مع نشأة جمعية عمال سكة الحديد، تبعتها جمعيات أخرى مثل جمعية عمال المطابع في بيروت وجمعية عمال الدخان في بكفيا. واتخذت سلطات الانتداب الفرنسي موقفاً سلبياً تجاه النقابات، محاولين التدخل في شؤونها ومنعها من ممارسة نشاطها بطرق متعددة. واجه العمال ضغوط الانتداب بمزيد من المواجهة، وتم اعتقال العديد منهم.<sup>3</sup>

في 28 ديسمبر 1943، قدم وفد من العمال اللبنانيين مذكرة إلى رئيس الجمهورية ومسؤولين آخرين تضمنت مطالبهم بتحسين أوضاعهم. شملت هذه المطالب إصدار قانون جديد يتناسب مع العهد الاستقلالي لحماية حقوق العمال، وزيادة الأجور بما يتناسب مع الظروف الاقتصادية الحالية، وتحديد ساعات العمل بثمانى ساعات يومياً مع دفع الأجور الإضافية عن العمل الإضافي. كما طالبوا بدفع تعويضات للعاملين عن سنين خدمتهم، ومنح العمال راتب شهر في نهاية كل سنة وإجازة سنوية مدفوعة لمدة 15 يوماً، بالإضافة إلى تغطية نفقات العلاج في حالة مرض العامل.<sup>4</sup>

دعا العمال أيضاً إلى إنشاء دائرة حكومية خاصة تنظر في قضايا العمال وتضم ممثلين عنهم، وإجبار صاحب العمل على بيع المنتجات للعمال بدون ربح، ومنع فصل العمال أثناء فترة الحرب، وتعليق كافة القرارات والتشريعات المتعلقة بالعمال بشكل واضح في مواقع العمل.<sup>5</sup>

ارتكزت هذه القوانين على قانون العمل اللبناني الصادر في عام 1946، الذي نظم تأسيس النقابات ووضعها القانوني، وحدد علاقة الدولة بهذه النقابات. تضمن قانون العمل الجديد أحكاماً مثل تحديد الأعمال المسموح بها للنساء والأطفال، وتحديد يوم العمل بثمانى ساعات، وتنظيم الإجازات السنوية والمرضية والأمومة،

<sup>1</sup> إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة" الجمعيات، الاحزاب، النقابات، الإعلام الضمان الاجتماعي"، مرجع سابق الذكر، ص54.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 55

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 56-57

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص57.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

وتعيين الحد الأدنى للأجور، وشروط الصرف من الخدمة وكيفية دفع التعويض، وشروط وقاية الأجراء وتحديدها في المؤسسات المهنية<sup>1</sup>.

بعد صدور قانون العمل، أصدرت الحكومة في 15 أكتوبر 1946 بلاغاً ينص على ضرورة تقديم أصحاب العمل تصاريح بمؤسساتهم ونظام العمل فيها، والزام الأجانب العاملين في لبنان بالحصول على تصريح عمل، وإعادة ترخيص النقابات خلال ثلاثة أشهر. شكل قانون العمل إنجازاً كبيراً للعمال، حيث نظم العلاقة بين العامل ورب العمل ووضع أسساً قانونية لحماية حقوق العمال وتحسين ظروف عملهم<sup>2</sup>.

### رابعاً: في جمهورية مصر العربية

تم صدور قانون رقم 35 لسنة 1967 في مصر لتنظيم نقابات العمال، وذلك بعد إصدار عدد من الأحكام الهامة لتنظيم الانتخابات والتشكيلات النقابية. ومع تطور الحركة النقابية وتأثيرها في المجتمع، قامت بعض الحركات الشعبية بالدفاع عن الحريات الوطنية<sup>3</sup>.

في 10 مارس 2011، أعلن الدكتور أحمد حسن الراعي إعلان الحرية النقابية، استناداً إلى النقابات العمالية المستقلة في عملية تأسيسها وإعلانها، وتم تقديم مشروع قانون جديد للحريات النقابية العمالية الحالية. تهدف المنظمات النقابية المصرية إلى حماية الحقوق الأساسية والمشاركة لأعضائها والعمل على تحسين ظروف العمل، وتحقيق الأهداف التالية<sup>4</sup>:

1. نشر الوعي النقابي لتعزيز التنظيم النقابي وتحقيق أهدافه.
2. رفع الكفاءة المهنية والفنية للأعضاء وتشجيع المنافسة وتحسين وسائل الإنتاج.
3. رفع المستوى الصحي والاجتماعي للأعضاء ودعمهم.
4. المشاركة في مشاريع التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
5. المشاركة في المجالات النقابية المحلية والعربية والدولية وتعزيز دور الحركة النقابية في هذه المجالات.

<sup>1</sup> إبراهيم مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة، مرجع سابق الذكر، ص 59.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 60-61.

<sup>3</sup> محمود محمد عبده باشري، "النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع"، مرجع سابق الذكر، ص 121.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 121-122.

### المبحث الثاني: ماهية النقابة.

تُعد النقابات من أبرز التنظيمات الجماعية التي تلعب دورًا محوريًا في حماية حقوق العمال وتحقيق التوازن بين مصالحهم ومصالح أرباب العمل. تأتي النقابات لتعبر عن مصالح فئة معينة من العمال أو المهنيين، حيث تركز على تحقيق أهداف متعددة تتعلق بتحسين ظروف العمل وضمان العدالة في العلاقات المهنية. كما سنقوم في هذا الصدد للإشارة في هذا المبحث الى تعريف النقابات ومفهومها بشكل عام، وسنعرض أهميتها كأداة فعالة للدفاع عن حقوق الأعضاء وتحقيق التفاوض الجماعي. كما سنشير الى الأهداف التي تسعى النقابات إلى تحقيقها وأنواعها المختلفة التي تشمل النقابات العامة والمهنية والصناعية. وأخيرًا، سنسلط الضوء على الوظائف الرئيسية التي تقوم بها النقابات.

### المطلب الأول: مفهوم النقابة.

أولاً: التعريف اللغوي.

نقابة مصدر نُقِبَ، نُقِبَ على. النِّقَابَةُ: جماعةٌ يختارون لرعاية شؤون طائفة من الطوائف منهم النَّقِيب ووكيله وغيرهما، مثل نقابة المهندسين، ونقابة الأطباء، ونقابة المهن التعليمية، النِّقَابَةُ: قيامُ النَّقِيبِ مقامَ مَنْ يمثِّلهم في رعاية شؤونهم.<sup>1</sup>

كلمة النقابة باللغة العربية تعادل كلمة (syndicat) باللغة الفرنسية، وكلمة نقابة مشتقة من كلمة "النقيب" التي تعني كبير القوم كما تعني العميد فالمعنى الاشتقاقي يشير إلى أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص والدفاع عنها ورعايتها.<sup>2</sup>

ثانياً: اصطلاحاً.

منذ نشأتها في حوالي القرن الثامن عشر، يعني مصطلح النقابة جمعية تهدف إلى الدفاع عن مصالح أعضائها. وبمرور الوقت، بدأت النقابات تتدخل بطرق مباشرة أو غير مباشرة في عدة مجالات، مثل إبداء رأيها

<sup>1</sup> معجم المعاني الجامع-معجم عربي عربي، على موقع <https://www.almaany.co>، اطلع عليه يوم 2024|05\15.

<sup>2</sup> عز الدين صادق، "مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات"، مجلة التكامل، العدد 09، اوت 2020، ص 03.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

في المجالس الإدارية والمؤسسات الوطنية والاقتصادية المشتركة. وبهذه الطريقة، تُعتبر النقابة إطارًا قانونيًا وشرعيًا يحمي به العمال الأجراء، بهدف الدفاع عما قد يصدر عن الإدارة.<sup>1</sup>

تعددت التعاريف لمفهوم كلمة النقابة وتتنوعت ومن بين أهم التعاريف:

**حسب علماء الاجتماع** عرفت أنها: "جماعة ذات تنظيم مستمر تتألف من عدد معين من العمال تجمعهم وحدة مهنية أو ارتباط مهني، ولا تقوم لغرض الحصول على ربح مادي، وتتأسس بإيداع وثائق تأسيسها لدى مكتب العمل".<sup>2</sup>

كما عرفها محمد السويدي في كتابه علم الاجتماع السياسي ميدانه وقضياه أنها: "تنظيم جماهيري ينظم في إطاره العاملون لقطاع معين، أو في مجموعة معينة من القطاعات، وفقا لقانون محدد يتم الاتفاق عليه، لإطار هيئة تأسيسية، تتمتع بصلاحيات التطبيق".<sup>3</sup>

**حسب القانون (الفقه) عرفت بانها:** "هيئة مكونة من مواطنين يمارسون مهنة مشابهة أو متجاورة، تشكل جمعية لتمثيل المصالح المشتركة والمفاوضة الجماعية والتفاوض بشأن شروط العمل ورعاية المصالح الاقتصادية والاجتماعية لأعضائها، بالتعاون مع السلطات الحكومية والتشريعية، والمشاركة في النشاط السياسي عند الضرورة. وتتكون النقابة من مجموعة مختارة من الأفراد الممثلين لفئة معينة في المجتمع، مثل الأطباء أو المحامين أو المهندسين، وتهدف إلى تحقيق أهداف ومصالح مشتركة تخدم هذه الفئة وتعمل وفق نظام داخلي ينظم أهدافها وحقوق وواجبات أعضائها".<sup>4</sup>

**حسب الدستور الفرنسي تم تعريفها على انها:** "بأنها اتفاق يتعهد بموجبه شخصان أو أكثر، أن يوجهوا نشاطهم لتحقيق غرض غير الربح المادي".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عز الدين صادق، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مرجع سابق الذكر، ص 03-04.

<sup>2</sup> حمد سالم الأصيل، "مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 216، الجزء الثاني، أكتوبر 2019، ص 301.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 302.

<sup>5</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

عرفتها الموسوعة السياسية بأنها: "جمعية تتشكل لأغراض المساومة الجماعية بشأن شروط العمل، ورعاية مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية عن طريق الضغط على الحكومات والهيئات التشريعية، واللجوء إلى العمل السياسي في بعض الحالات".<sup>1</sup>

تعريف بعض الباحثين الغربيين:

عرفها سيدني ويبير (Sidney Weber) بانها: "منظمة دائمة من العمال الأجراء، وتهدف إلى تحسين ظروف العمل، وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله".<sup>2</sup>

عرفها جون كول (John Cole): "النقابة تتكون من العمال الذين تضمهم مهنة أو أكثر أنشئت أساساً من أجل الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الاقتصادية التي ترتبط بحياتهم اليومية".<sup>3</sup>

عرفها لوزفسكي بانها: "ليست المنظمة النقابية تجمعاً نخبويًا بل هي إطار يجمع أكبر عدد ممكن من العمال المشتغلين في هذا الفرع أو ذاك من الفروع الصناعية".<sup>4</sup>

وعرفها الان توران (Alaine Touraine) بانها: "أن النقابة منظمة للدفاع والهجوم الاقتصادي، تناضل من أجل أجر أحسن، ومن أجل أمن التوظيف، وضد أوتوقراطية أرباب العمل".<sup>5</sup>

<sup>1</sup> عز الدين صادق، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مرجع سابق الذكر، ص06.  
<sup>2</sup> الحاج بالهوارى، سنوسي عبد الكريم، "النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة"، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، (المجلد 10، العدد 01، جوان 2022) ص377.

<sup>3</sup> عز الدين صادق، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مرجع سابق الذكر، ص04.  
<sup>4</sup> موسى كاف، استراتيجية الحركة النقابية في قطاع التربية دراسة ميدانية حول نقابة الأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في علوم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 02 بالجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص: تنظيم وعمل سنة 2014\2015)، ص30.

<sup>5</sup> محمد الأمين معمري، ضوية عامري، الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية دراسة ميدانية كنموذج لنقابة كساباست -تيارت-، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم الاجتماع التنظيم والعمل، جامعة ابن خلدون بتيارت، كلية العلوم الاجتماعية والانسانية، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل سنة 2021-2022)، ص06.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### تعريف بعض الباحثين العرب:

عرفها أحمد زكي بدوي بقوله: " أنها تنظيم اختياري دائم للعمال يتولى رعاية مصالحهم والدفاع عن شروط عملهم وتحسين أحوال معيشتهم ".<sup>1</sup>

ويعرفها الدكتور عبد العزيز فهمي بأنها: " اتحاد يضم العمال المشتغلين في هيئة أو حرفة معينة، بغرض تحسين أحوال عملهم من حيث الأجور، وساعات العمل، والظروف التي يعملون بها، والهدف الأسمى للنقابة العمالية هو تدعيم وضع العمال بتكوين اتحاد يضم شملهم لأغراض تتعلق بإدارة ودعم الاضرابات وأغراض اجتماعية لمساعدة المرضى من العمال أو أسرهم عند الوفاة، وأغراض سياسية، وذلك لتمكين العمال من الدخول كأعضاء في المجالس النيابية".

عرّفها مصطفى فلالي بأنها: " حركة تأليف بين العاملين الذين يشاركون مباشرة في العمل داخل مؤسسة إنتاج واحدة أو قطاع واحد من قطاعات الاقتصاد. هؤلاء العاملين يشكلون طبقة مهنية متميزة مقابل طبقة الممولين والمالكين. يقوم العاملون بتشجيع زملائهم على الانضمام إلى تنظيم إداري رسمي يعتمد على الاشتراك الاختياري، مما يعني أن الانضمام إلى التنظيم والولاء له يكونان بحرية. تهدف هذه الحركة إلى إنشاء جبهة تضامن بين الأعضاء لتحقيق أهداف مشتركة والحصول على الأهداف المشروعة".<sup>2</sup>

عرفت هدى درنوني النقابة أنها: " هيئة دائمة، حرة، لها شخصية معنوية، تتمتع باستقلال إداري ومالي، يكونها العمال بصرف النظر عن التوافق في عاداتهم، قيمهم، معارفهم واتجاهاتهم، لترابط مصالحهم، تهدف إلى حماية العمال وتحسين ظروف عملهم وتلبية احتياجاتهم".<sup>3</sup>

### التعريف الاجرائي:

النقابة هي تجمع منظم ومستمر يمثل أصحاب المهنة الواحدة على أساس تطوعي أو إلزامي، يهدف إلى الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائه. يُعترف به للأجراء والمستخدمين وأصحاب المهن الحرة على حد سواء.

<sup>1</sup> محمد الأمين معمري، ضوية عامري، الممارسات النقابية ودورها في تحقيق مطالب العمال الاجتماعية دراسة ميدانية كنموذج لنقابة كناباست -تيارت-، مرجع سابق الذكر، ص 06

<sup>2</sup> الصالح منسول، ليلي لعور، دهان جودي، "النقابة كحركة اجتماعية -قراءة سوسيولوجية-"، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، (المجلد 05، العدد02، اوت2022)، ص 48.

<sup>3</sup> هدى درنوني، "دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة-"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، (العدد 27، ديسمبر 2016)، ص 99.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### المطلب الثاني: أهمية واهداف النقابة.

تكمن أهمية النقابات وأهدافها على النحو الآتي:

#### أولاً: أهمية النقابة.

النقابات العمالية تلعب دوراً حيوياً في دعم مصالح أعضائها الاقتصادية والاجتماعية. تسعى السياسات العامة للنقابات إلى تحقيق أهدافها من خلال تنظيم مواردها وإدارة الأموال بشكل صحيح، مما يسهم في تحسين الأوضاع الاقتصادية ورفع مستوى معيشة الأعضاء. وتشارك النقابات بفعالية في المفاوضات الجماعية، حيث تركز على قضايا مثل التوظيف والأجور والامتيازات الأخرى.<sup>1</sup>

النقابات تعتبر حقاً أساسياً للعمال، حيث تمكنهم من تنظيم أنفسهم للدفاع عن مصالحهم وتحقيق العدالة الاجتماعية. تظهر أهمية النقابات أيضاً من خلال تحسين المجتمع من خلال مشاركة أعضائها في جهود التنمية الاقتصادية والوطنية. كما تواكب النقابات الاحتياجات الاجتماعية المتغيرة، مثل الفقر والامية، وتلعب دوراً في تعزيز التكامل الوطني وحماية المصالح الاجتماعية والاقتصادية للمجتمع.<sup>2</sup>

#### ثانياً: أهداف النقابة.

تعتبر النقابات العمالية أداة منظمة للعمال، تهدف إلى حماية مصالحهم وتعزيزها من خلال التعاون الجماعي، ومن بين أهم أهداف النقابات العمالية<sup>3</sup>:

- تعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع.
- حماية حقوق العمال والدفاع عن مصالحهم.

هناك منظور آخر لأهداف النقابات العمالية يركز على عدة نقاط:

- الدفاع عن حقوق الأعضاء والعمال والعمل على رعاية مصالحهم.
- التركيز على تحسين شروط العمل والظروف التي يعمل فيها العمال.

<sup>1</sup> محمود محمد عبده باشري، "النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع"، مرجع سابق الذكر، ص 123.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 123-124.

<sup>3</sup> لمرجع نفسه، ص 124.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

- رفع المستوى الرقابي والاجتماعي للأعضاء والعمال.
- المشاركة في تنفيذ برامج التدريب المهني لتطوير مهارات العمال.
- الرقابة والمتابعة والإشراف على تنفيذ اللوائح الرقابية في مختلف القطاعات.
- التأكيد على إبرام عقود عمل جماعية لتحديد حقوق العمال على مستوى المهنة والصناعة.

الجدول رقم(01): أهداف النقابات في الدول الرأسمالية والاشتراكية.

| أهداف النقابات في الدول الاشتراكية:   | أهداف النقابات في الدول الرأسمالية:  |
|---|--|
| في الدول الاشتراكية تهدف النقابات إلى دعم النظام الاشتراكي من خلال القيام بمهام محددة تحددها السلطات العامة، مثل تعبئة العمال خلف الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية. وبذلك، تتحول النقابات من مسؤولية الدفاع عن العمال وحمايتهم وتحسين ظروفهم إلى مجرد وسيلة يستغلها السياسيون لتحقيق أهدافهم. | في الدول الرأسمالية، يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر قدر ممكن من الأرباح بأقل تكلفة، مما يؤدي إلى نشوء صراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من جهة، وبين العمال والنقابات التي تمثلهم وتدافع عنهم من جهة أخرى. يعود هذا الصراع إلى سببين رئيسيين: <ul style="list-style-type: none"><li>• اقتصادي: أصحاب الأعمال يسعون لزيادة أرباحهم عبر خفض تكاليف العمالة، بينما يسعى العمال للحصول على أعلى أجر ممكن مقابل جهدهم، مما يخلق تناقضًا وصراعًا مستمرًا.</li><li>• اجتماعي: العمال يشعرون بأن رأس المال لا يخدم المجتمع ولا يسعى لإشباع حاجاته، بل يخدم مصالح الطبقة الرأسمالية المتميزة.</li></ul> |

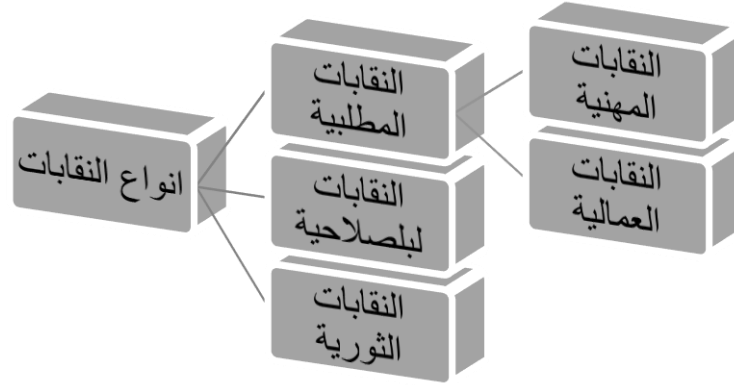
المصدر: من اعداد الطالب بالاعتماد على معلومات الباحث عز الدين صادق ، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مرجع سابق الذكر، ص18-19.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### المطلب الثالث: أنواع ووظائف النقابة.

أولا أنواع النقابات.

تنقسم أنواع النقابات الي:



الشكل رقم(03): مخطط يوضح اهم أنواع النقابات.

المصدر من اعداد الباحث.

#### 1. النقابات المطلوبة:

كما يشير اسمها، تركز النقابات المطلوبة على تحقيق مطالبها المتعلقة ببيئة العمل. يقتصر نشاطها على ما يهم العمال فيما يتعلق بظروف وعلاقات العمل، وتحاول الابتعاد بقدر الإمكان عن النشاط السياسي. يتوافق هذا مع تعريف النقابة الذي يشير إلى أنها تتكون من العمال بهدف رعاية مصالحهم. النقابة هي منظمة اجتماعية تضم عمال صناعة أو حرفة معينة، وتشمل كل من يعمل لقاء أجر، بغض النظر عن نوع العمل أو جنس العامل<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسيوولوجية لنقابة الكنايست -المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجا، مرجع سابق الذكر، ص 69-70.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### أ. تعريف النقابة المهنية:

عرفها الفقيه سير كامبيير (Cyr Cambier) بأنها "اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بنظام الحكم الذاتي، بفضل الامتيازات التي تمنحها السلطة العامة".<sup>1</sup>

وهي الجهات المكلفة بإدارة مرفق عام من خلال تنظيم المهنة، والرقابة، والإشراف عليها. على سبيل المثال، مهنة المحاماة والطب، وغيرها من المهن الحرة ليست في حد ذاتها مرافق عامة، بل تمارس نشاطاً خاصاً من خلال مزولة المهنة. والمرفق العام هو تنظيم المهنة، والرقابة، والإشراف عليها، وهذه المهمة تقع على عاتق النقابات المهنية.<sup>2</sup>

### ب. تعريف النقابات العمالية:

الأستاذ ضياء مجيد الموسوي عرّف النقابات بأنها: "الأداة الرئيسية التي تسعى لفهم حاجات ورغبات العمال من جهة، وتقوم بالمفاوضات مع أرباب الأعمال من جهة أخرى".<sup>3</sup>

النقابات العمالية هي منظمات خاصة تهدف إلى حماية الحقوق المشروعة لأعضائها، والدفاع عن مصالحهم، وتحسين أوضاعهم. وتتمتع بحرية النشاط والتنظيم دون تدخل من الدولة في إجراءاتها الداخلية، بما في ذلك قرارات الانضمام أو عدم الانضمام لها.<sup>4</sup>

## 2. النقابات الإصلاحية:

كما يشير اسمها، تهدف النقابات الإصلاحية إلى إصلاح الاختلالات الموجودة في بيئة العمل التي تؤثر بشكل كبير على العمال وتمس حقوقهم الاجتماعية والاقتصادية. تسعى هذه النقابات إلى تحسين ظروف العمال المادية والاجتماعية دون المساس بالنظام الاقتصادي والسياسي والاجتماعي القائم، مما يعني أن نشاطها بعيد عن السياسة.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> سميحة ناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص: القانون الدستوريين سنة 2011\2012 ص 19.

<sup>2</sup> سميحة ناصرية، الحرية النقابية في الجزائر، مرجع سابق الذكر، ص 19.

<sup>3</sup> المرجع السابق، ص 21.

<sup>4</sup> المرجع السابق، ص 22.

<sup>5</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسيولوجية لنقابة الكنايست -المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً،

مرجع سابق الذكر، ص 70.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### 3. النقابات الثورية:

تتميز النقابات الثورية بمواقفها الراديكالية، إذ لا تعترف بالنظام السياسي القائم. تؤمن هذه النقابات بأن حل جميع المشاكل التي يعاني منها العمال يكمن في تغيير النظام السياسي القائم. لذلك، تستهدف هذه النقابات القضاء على النظام الرأسمالي وإحلال حكومة نقابية محله، عبر وسائل تشمل العنف والإضراب العام<sup>1</sup>.

### ثانياً: وظائف النقابات.

وظائف النقابات تتضمن التفاوض مع أصحاب العمل لتحسين ظروف العمل ورفع المستويات الأجرية، وتقديم الدعم والمساعدة للأعضاء في حالات النزاعات العمالية، وتنظيم الإضرابات والاحتجاجات لتحقيق مطالب العمال. كما تعمل على تعزيز العدالة الاجتماعية في بيئة العمل وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي للعمال<sup>2</sup>. حيث تشهد التغيرات في البنية الاجتماعية تطورات هامة في دور ووظيفة التنظيمات العمالية في عدة جوانب هي:

أ. من الناحية الاقتصادية: كانت الحركة العمالية تركز في البداية على المطالب الاقتصادية والمادية، مثل زيادة الأجور وتحسين ظروف العمل. ومع تطور المجتمعات الصناعية، تغيرت استراتيجيات النقابات لتشمل دوراً أوسع يتضمن التوسط في التوترات بين العمال وأصحاب العمل<sup>3</sup>.

ب. من الناحية الاجتماعية: تسعى النقابات إلى تلبية الاحتياجات الاجتماعية للعمال وتعزيز شعورهم بالانتماء والثقة بالنفس<sup>4</sup>.

ج. من الناحية النفسية: تساعد النقابات على تحسين حالة العمال النفسية من خلال توفير بيئة عمل تعزز الانتماء وتقدم فرصاً للتعبير عن الطموحات والتطلعات. وأخيراً، في الناحية التنظيمية والتنقيفية، تعمل النقابات على توحيد العمال وتعزيز وعيهم بحقوقهم وواجباتهم، وتشجيعهم على المشاركة الفعالة في تحسين بيئة العمل<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسولوجية لنقابة الكتابات - المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجاً، مرجع سابق الذكر، ص 70.

<sup>2</sup> عز الدين صادق، مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات، مرجع سابق، ص 19.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 19-20.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 20-21.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 21-22.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### المبحث الثالث: واقع الحق النقابي في القانون الدولي.

تعد النقابات من أهم مؤسسات المجتمع المدني التي تقوم بدور الوسيط بين الدولة والأفراد، وتكتسب أهمية كبيرة على جميع الأصعدة. حيث نال موضوع الحق النقابي اهتماما كبيرا، نظراً لأصوله الداخلية وارتباطه الوثيق بالسيادة الوطنية التي تتولى الدولة حمايتها باعتبارها صاحبة الاختصاص الأصيل. يستمد الحق النقابي وجوده وأساسه القانوني من مصادر دولية متعددة، بما في ذلك الاتفاقيات والمواثيق المبرمة بين الدول أو مع منظمات عالمية.

فتضمن إعلان المبادئ والحقوق الأساسية للعمل الذي أصدرته منظمة العمل الدولية عام 1998 ليؤكد على ضرورة احترام حرية التنظيم والاعتراف الفعلي بحقوق التفاوض الجماعي. يشمل هذا الإعلان الاتفاقيات والمواثيق ذات الصبغة العمالية، ويلزم الأعضاء باحترام هذه الحقوق والسعي لتطويرها، بغض النظر عن مصادقة الدول الأعضاء على الاتفاقيات الدولية المكرسة لتلك الحقوق أو عدمها.

تعتبر الاتفاقيات الدولية من أهم الأدوات القانونية التي تستخدمها منظمة العمل الدولية لحماية الحق النقابي وتعزيزه. منذ إنشائها، عملت المنظمة على دراسة مواضيع حماية الحق النقابي من خلال أجهزتها المختلفة، ويتم بحث المقترحات المتعلقة بهذه المواضيع في مؤتمر العمل الدولي ليتم تقرير إصدارها كاتفاقيات. حيث تطبق أحكام الاتفاقيات الدولية بشأن الحق النقابي مرتبط بالقيمة القانونية لهذه الاتفاقيات. ولهذا السبب، بحثت منظمة العمل الدولية في الآليات التي تضمن التزام الدول بأحكامها<sup>1</sup>.

### المطلب الأول: الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية التنظيم.

تم اعتماد الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم في دورة المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في يوليو 1948. تتألف الاتفاقية من ديباجة وأربعة أجزاء تتضمن 21 مادة. تؤكد الديباجة قرار المؤتمر العام بالاعتماد على المقترحات المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم. وتؤكد على أهمية المساواة وحرية الرأي والاجتماع كوسائل لتحسين ظروف العمل وتحقيق السلم.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ميهوب عابدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، (أطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة، كلية الحقوق، قسم الحقوق، تخصص القانون الدولي لحقوق الانسان، سنة

2013-2014) ص 14-15

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 15-16.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

أولاً: حق العمال دون تمييز أيا كان سببه في تكوين المنظمات والانضمام إليها:

الاتفاقية تقر بحق العمال في تكوين المنظمات والانضمام إليها دون تمييز وتحظر جميع أشكال التمييز في العمل. تواجه الاتفاقية تحديات في التطبيق، وقد وثقت لجان الرقابة حالات تقييد أو تمييز في تطبيق الحق. فالاتفاقية تعتبر حجر الزاوية في حماية الحق النقابي وتضمن حقوق العمال في تكوين النقابات والانضمام إليها بدون تمييز.<sup>1</sup>

ثانياً: حق العمال في التكوين وفي الانضمام إلى النقابات التي يختارونها:

تنص المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 بوضوح على حق العمال في إنشاء والانضمام إلى المنظمات التي يختارونها. هذه المادة تعكس مبدأ الحرية النقابية وتأكيد حق العمال في التنظيم بحرية دون تمييز.

أساساً، تحمي هذه المادة حق العمال في الانضمام إلى النقابات المستقلة، وتجنب تدخل الدولة في تحديد أو تشجيع نقابة واحدة على حساب الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تؤكد على ضرورة توفير الحماية اللازمة لحقوق العمال في تكوين والانضمام إلى النقابات بشكل حر ودون قيود غير مبررة.

يتبع هذا المبدأ المعترف به دولياً أيضاً بالحق في التعددية النقابية، حيث يسمح للعمال بتشكيل نقابات متعددة تمثل مختلف الفئات أو المهن دون قيود غير مبررة. وتشجع اللجنة الدولية لحقوق العمل والمنظمات المشابهة على حماية هذا الحق وتفاذي أي قيود تعوق حرية العمال في اختيار النقابة التي يرغبون في الانضمام إليها.

بشكل عام، يعكس حق العمال في التنظيم والانضمام إلى النقابات الذي تنص عليه المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 مبدأ الحرية النقابية ويسهم في تعزيز الحوار الاجتماعي وتحقيق التوازن بين مصالح العمال وأصحاب العمل.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره، ص 16-19.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 19-21.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

ثالثاً: حق العمال في تكوين منظماتهم النقابية دون إذن مسبق:

تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية رقم 87 حق العمال في تأسيس نقاباتهم دون الحاجة إلى الحصول على إذن مسبق من الحكومة. هذا يعني أن الاشتراطات المسبقة للحصول على ترخيص لتأسيس النقابات تعتبر مخالفة لمبادئ الحرية النقابية.

تم تسجيل حالات انتهاكات لحقوق العمال في العديد من الدول، حيث منعت السلطات العمومية تأسيس النقابات دون أسباب مبررة. وقد أكدت لجنة الحرية النقابية على ضرورة توافر حق الطعن القضائي في القرارات الإدارية التي ترفض تسجيل النقابات أو تسحب تسجيلها<sup>1</sup>.

يعتبر التشريع الذي يمنح سلطات إدارية صلاحية التقدير في منح التراخيص لتأسيس النقابات مخالفاً لمبادئ الحرية النقابية. فإذا كانت النقابة تخضع لسلطة التقدير والمراقبة من السلطات الحكومية، فإن ذلك يضعف الضمانات المقدمة لحقوق العمال.

يجب أن يتمتع القضاء بالعلم الكافي والاختصاص في إعادة النظر في القرارات الإدارية التي ترفض تسجيل النقابات، وذلك لضمان أن تكون هذه القرارات متوافقة مع مبادئ الحرية النقابية وحقوق العمال المنصوص عليها في الاتفاقية رقم 87.

بشكل عام، ينبغي أن يتمكن العمال من تأسيس نقاباتهم دون قيود غير مبررة أو إشاعات عند السلطات الحكومية، ويجب أن تكون هذه النقابات مستقلة وخالية من التدخل الحكومي لضمان حماية حقوق العمال بشكل فعال<sup>2</sup>.

رابعاً: حق المنظمة في وضع لوائحها، وانتخاب ممثليها، وتنظيم نشاطها دون تدخل السلطات العامة:

تؤكد المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 حق المنظمات النقابية في وضع لوائحها وتنظيماتها الإدارية، وانتخاب ممثليها بحرية تامة، وتنظيم نشاطها دون تدخل من السلطات العامة. هذا يعني أن النقابات يجب أن تتمتع بالحرية في تحديد هيكلها الداخلية وإدارة أنشطتها بما يخدم مصالح أعضائها.

ومع ذلك، فإن التدخلات الحكومية التي تفرض شروطاً على المرشحين في الانتخابات النقابية، مثل الشروط المتعلقة بالانتماء السياسي أو الحكم السابق بعقوبة جنائية، تعتبر مخالفة لمبادئ الحرية النقابية. كما

<sup>1</sup> ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره، ص22.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص22-24.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

يجب أن تتجنب الحكومات فرض قيود على النشاط السياسي للنقابات، مع الاعتراف بأن النقابات قد تلعب دورًا في المشهد السياسي بشكل طبيعي.

بشكل عام، يجب أن تتمتع النقابات بالحرية الكاملة في تنظيم أنشطتها وتحديد هياكلها الداخلية، دون تدخل من السلطات الحكومية، بشرط أن تكون هذه الأنشطة مشروعة وتخدم مصالح أعضائها<sup>1</sup>.

### خامسًا: حق المنظمات النقابية في اللجوء الى الاضراب.

يؤكد نص المادة الثالثة من الاتفاقية رقم 87 على حق المنظمات في تنظيم إدارتها وأنشطتها وإعداد برامج عملها، ويشدد على ضرورة عدم تدخل السلطات العامة في هذا الحق. وبناءً على ذلك، فإن العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم لديهم الحرية في حل خلافاتهم بأنفسهم من خلال تنظيم أنشطتهم وبرامجهم. كما اعتبرت لجنة الخبراء أن حق الإضراب هو حق أساسي لا يجوز المساس به، سواء من خلال منعه أو فرض قيود على ممارسته<sup>2</sup>.

ويعرف الإضراب بأنه امتناع العمال عن العمل بشكل إرادي ومنظم لتحقيق مطالب مهنية، وهذا التعريف يدعمه الفقه بشكل واسع. ويتطلب الدفاع عن المصالح المهنية للأعضاء وسائل داعمة، منها حق الإضراب، الذي تم الاعتراف به صراحة في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، رغم عدم ذكره في الاتفاقيتين رقم 87 و98 أو الإعلان العالمي لحقوق الإنسان. وقد وضحت منظمة العمل الدولية كيفية استخدام هذا الحق من خلال لجنة الحرية النقابية، التي حددت شروط ممارسته دون الإضرار بالصالح العام. وأشارت لجنة الحرية النقابية إلى اختصاصها في بحث الشكاوى المتعلقة بممارسة حق الإضراب، مؤكدة أن هذا الحق يعد وسيلة أساسية للعمال للدفاع عن مصالحهم المهنية. وفي تقاريرها، أكدت اللجنة أن الحق في الإضراب يُعتبر سلاحًا شرعيًا تستخدمه النقابات لحماية مصالح أعضائها، ووضعت شروطًا لممارسته بشكل شرعي، مثل ضرورة إنذار صاحب العمل والجهات الإدارية قبل الإضراب وبعد استنفاد مراحل التوفيق والتحكيم. وذكرت أن اشتراط الحكومة إشعارها قبل الدخول في الإضراب لا يُعد انتهاكًا للحقوق النقابية، بل يعطي فرصة للتفاوض والتوفيق<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> ميهوب عايدى، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره، ص24-25.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص28-29.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص29-30.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

المطلب الثاني: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية.

اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 1 يوليو 1949 الاتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، بهدف حماية حقوق العمال وضمان حريتهم النقابية.<sup>1</sup>

### 1- مبادئ الاتفاقية رقم 98:

#### أ. حرية الانضمام النقابي:

تنص المادة الأولى على حماية العمال من التمييز في التوظيف بسبب انتمائهم النقابي. يشمل ذلك منع اشتراط عدم الانضمام إلى نقابة كشرط للتوظيف أو فصل العامل بسبب نشاطه النقابي.

#### ب. حماية التنظيمات النقابية:

تنص المادة الثانية على حماية منظمات العمال وأصحاب العمل من أي تدخل في تشكيلها أو إدارتها. يشمل هذا المنع إنشاء أو تمويل نقابات خاضعة لسيطرة أصحاب العمل بهدف التحكم بها.

#### ج. حق المفاوضة الجماعية:

تؤكد المادة الرابعة على ضرورة اتخاذ تدابير لتعزيز وتشجيع المفاوضة الجماعية بين العمال وأصحاب العمل لتنظيم شروط العمل وظروفه. تُعرف المفاوضة الجماعية بأنها وسيلة سلمية جماعية للتفاوض بين العمال وأصحاب العمل لحل النزاعات وتنظيم شروط العمل.<sup>2</sup>

### 2- توصيات لجنة الحرية النقابية:

الحماية من التدخل: طالبت اللجنة الحكومات باتخاذ إجراءات لمنع تدخل أصحاب العمل أو منظماتهم في الشؤون النقابية.

التشريعات وحدها لا تكفي: أكدت اللجنة على ضرورة وجود إجراءات بسيطة وسريعة لمواجهة التمييز النقابي، حيث يصعب على العامل أحيانًا إثبات تعرضه للتمييز.<sup>3</sup>

### 3- أهمية المفاوضة الجماعية:

<sup>1</sup> ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره، ص 30.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 31-33.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

- اعتبرت اللجنة المفاوضة الجماعية وسيلة فعالة لتنظيم علاقات العمل وتوزيع الدخل بالتساوي، مما يساهم في تحقيق توازن بين العمال وأصحاب العمل.
- تعزز الحوار الاجتماعي وتساعد في تجنب النزاعات عبر التفاوض المباشر بين الأطراف دون وسطاء.
- تُعد إلزامية التحكيم المستقل لحل النزاعات تدخلاً غير مرغوب فيه، حيث يجب أن تكون المفاوضة الجماعية حرة وغير مقيدة.

### 4-التزامات الدول الأعضاء:

تؤكد الاتفاقية على أن الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ملزمة باحترام حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وتعزيز البيئة الملائمة لتطبيقها.<sup>1</sup>

واتفاقية رقم 98 منذ عام 1950. 87 رقم الاتفاقية على صادقت التي الأعضاء الدول الجدول رقم (02): عدد

| الاقليم                   | 1950 | 1970 | 1995 | 2000 | 2003 | 2007  | النسبة المئوية |
|---------------------------|------|------|------|------|------|-------|----------------|
| افريقيا                   |      |      |      |      |      | العدد |                |
| الاتفاقية رقم 87          | 0    | 23   | 32   | 42   | 46   | 48    | 91             |
| الاتفاقية رقم 98          | 0    | 30   | 40   | 51   | 51   | 58    | 98             |
| الامريكيتان               |      |      |      |      |      |       |                |
| الاتفاقية رقم 87          | 1    | 18   | 28   | 30   | 32   | 33    | 94             |
| الاتفاقية رقم 98          | 0    | 18   | 26   | 30   | 30   | 32    | 91             |
| اسيا والمحيط الهادي       |      |      |      |      |      |       |                |
| الاتفاقية رقم 87          | 0    | 5    | 8    | 12   | 13   | 14    | 45             |
| الاتفاقية رقم 98          | 0    | 7    | 12   | 15   | 16   | 17    | 55             |
| أوروبا واسيا الوسطي       |      |      |      |      |      |       |                |
| الاتفاقية رقم 87          | 7    | 26   | 43   | 48   | 48   | 50    | 98             |
| الاتفاقية رقم 98          | 2    | 27   | 45   | 48   | 50   | 51    | 100            |
| الدول العربية في غرب اسيا |      |      |      |      |      |       |                |
| الاتفاقية رقم 87          | 0    | 2    | 3    | 3    | 3    | 3     | 27             |
| الاتفاقية رقم 98          | 0    | 4    | 5    | 5    | 5    | 6     | 55             |
| عدد دول الاعضاء           | 62   | 121  | 173  | 175  | 177  | 181   |                |

المصدر: ميهوب عابدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق الذكر، ص50.

<sup>1</sup> ميهوب عابدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره ص 33-34-35.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### المطلب الثالث: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال.

في 23 يونيو 1971، اعتمد المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية الاتفاقية رقم 135 المتعلقة بحماية وتسهيلات ممثلي العمال. يهدف هذا الاتفاق إلى حماية ممثلي العمال وتوفير التسهيلات الضرورية لهم لأداء مهامهم بفعالية<sup>1</sup>.

#### أ. حماية ممثلي العمال :

تنص المادة الأولى على حق ممثلي العمال في الحصول على حماية فعّالة من أي تصرفات قد تضر بهم بسبب دورهم كممثلين للعمال أو انتماهم النقابي، طالما أنهم يعملون وفقاً للقوانين أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها<sup>2</sup>.

#### ب. التسهيلات الممنوحة لممثلي العمال:

تنص المادة الثانية على ضرورة توفير التسهيلات الملائمة لممثلي العمال في المؤسسات لمساعدتهم على أداء مهامهم بكفاءة، مع مراعاة النظام الصناعي وحجم المؤسسة. يجب أن تكون هذه التسهيلات متوافقة مع سير العمل في المؤسسة<sup>3</sup>.

#### ج. تقارير لجان الخبراء والحرية النقابية :

أكدت التقارير الصادرة من لجان الخبراء والحرية النقابية على ضرورة منح التسهيلات الكافية لممثلي العمال، مثل الدخول إلى مكان العمل وتسهيل الدخول للممثلين النقابيين وتسهيلات في الشركات المخصصة وتحصيل الاشتراكات النقابية<sup>4</sup>.

يضمن الاتفاق الدولي حقوق ممثلي العمال ويسعى إلى توفير بيئة ملائمة لأداء مهامهم. ويتطلب تحقيق أهدافه التزاماً بالتشريعات الوطنية والتركيز على الحفاظ على حقوق العمال وتعزيزها، وهو ما تعمل عليه منظمة العمل الدولية بجدية<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره، ص 35-36.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 36.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 36-37.

<sup>4</sup> ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق ذكره، ص 37-38.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، ص 38-39.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

الجدول(03): التصديقات على الاتفاقيات الأساسية.

| التصديقات الجديدة منذ بداية الحملة في 1995 | اجمالي التصديقات حتى 31 ديسمبر 2007 |                   |
|--|-------------------------------------|-------------------|
| 35   | 172                                 | الاتفاقية رقم 29  |
| 34   | 148                                 | الاتفاقية رقم 87  |
| 32   | 158                                 | الاتفاقية رقم 98  |
| 37   | 164                                 | الاتفاقية رقم 100 |
| 55   | 170                                 | الاتفاقية رقم 105 |
| 45   | 166                                 | الاتفاقية رقم 111 |
| 103  | 150                                 | الاتفاقية رقم 138 |
| 165  | 165                                 | الاتفاقية رقم 182 |
| <b>506</b>                                 | <b>1293</b>                         | <b>المجموع</b>    |

المصدر: ميهوب عايدي، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، مرجع سابق الذكر،

ص51.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### المبحث الرابع: الحق النقابي في التشريع الجزائري.

الحق النقابي يتمتع بحماية قانونية ودولية ووطنية مشابهة لبقية حقوق الإنسان فمع مرور الزمن، أصبح يُعرف بمبدأ الحرية النقابية، وقد تم الاعتراف له بالشخصية القانونية. حيث تأخر ظهور التنظيم النقابي في الجزائر مقارنة بنظيره في أوروبا، حيث لم تتبلور معالم الطبقة العاملة الجزائرية في وقت مبكر. كذلك كان لبطء سيرورة التحول الرأسمالي في الجزائر عائقاً أمام نضج الوعي الطبقي والشعور النضالي، وهما عنصران أساسيان للنضال النقابي الاجتماعي. من هذا المنطلق سنتناول في هذا المبحث كيفية ظهور ونشأة العمل النقابي في الجزائر والإجراءات التي سنتها لقوانين والتشريعات الجزائرية لتأسيس التنظيم النقابي وشروط الانخراط فيه، وضمان حمايته القانونية.

### المطلب الأول: نشأة وظهور التنظيم النقابي في الجزائر.

#### أولاً: ملامح ظهور التنظيم النقابي.

يعتمد نشوء التنظيم النقابي وتطوره على قوة وتطور الحركة العمالية من حيث الحجم والفكر والوضع الاقتصادي والاجتماعي. تأخر ظهور الفكرة النقابية بين الجزائريين يعود إلى هذه العوامل. الكتابات الوطنية والأجنبية التي درست المسألة العمالية الجزائرية بين 1830 و 1930 تشير إلى أن أول فرع نقابي في الجزائر تأسس عام 1880 وكان مكوناً من العمال الأوروبيين فقط، حيث لم يسمح القانون للجزائريين بممارسة أي نشاط سياسي أو نقابي، كما أن احتقار أرسنقراطية العمال الأوروبيين للعرب أعاق هذا التطور<sup>1</sup>.

مع بداية القرن العشرين وحتى نهاية الحرب العالمية الثانية، تحولت أساليب مقاومة الاستعمار في الجزائر. فبعد ثورات شعبية مسلحة في القرن التاسع عشر، اتجه الجزائريون إلى النضال للحصول على التسهيلات القانونية لممارسة النشاط النقابي والسياسي ضمن المؤسسات الفرنسية، مثل المنظمات النقابية والحزب الشيوعي. لكن خلال هذه الفترة، أثير تساؤل حول إمكانية الفصل بين النشاط النقابي وحركة التحرر الوطني، التي تمثلت في الحركة الوطنية الجزائرية. هذا الإشكال كان سمة مشتركة في الوطن العربي ويشكل المحور الأساسي لأي دراسة للحركة العمالية العربية<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عيسى بوزغينة، "نشأة تطور التنظيم النقابي إلى غاية الاستقلال"، مجلة المربي، (المعهد الوطني للتكوين العالي لإطارات الشباب، العدد 16، سنة 2008)، ص 92.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

اندمجت جماهير العمال مع الجهود السياسية الوطنية لتحقيق الحرية، لكن هذا الاندماج لم يكن دائماً في مصلحة الطبقة العاملة. تشابهت أوضاع العمال في البلدان العربية بسبب الخضوع للسيطرة العثمانية التي أنتجت أجواء إقطاعية وعلاقات اجتماعية اقتصادية تقليدية، وسيطرة الاستعمار الأوروبي التي أعاققت التطور العلمي والتكنولوجي والاقتصادي والثقافي. ومدن مثل تونس وحلب وطنجة كانت تمتلك إمكانيات نادرة لتراكم الرأسمال بسبب موقعها التجاري، لكن جمود النظام العثماني والاستعمار الأوروبي منعها من التطور. كما أن تجربة محمد علي في مصر لم تخرج عن الأنماط الاقتصادية التقليدية<sup>1</sup>.

واجهت الطبقة العاملة نضالاً مزدوجاً ضد الاستعمار والأنظمة الإقطاعية المحلية، وكان الصراع بين التنظيمات النقابية والأحزاب السياسية المعادية للعمال يعوق تقدمهم، مما أحرّ ظهور اتحادات عمالية عربية قوية حتى بعد الحرب العالمية الثانية. بناءً على الظروف السياسية والاجتماعية والاقتصادية، كانت إمكانيات ظهور طبقة عاملة جزائرية قادرة على النضال النقابي بعيدة المنال خلال فترة الاحتلال. في تلك الفترة (1830-1930)، كانت الشغيلة الصناعية مكونة أساساً من العمال الأوروبيين، مما أبعد العمال الجزائريين عن التنظيم النقابي<sup>2</sup>.

### ثانياً: الحركة النقابية إبان الاستعمار الفرنسي.

نتيجة التأثيرات الفرنسية، كانت النقابات الجزائرية قديمة مثل نظيراتها في مصر. تأسست أول نقابة في قسنطينة عام 1880، وخاض عمال المطابع في الجزائر العاصمة أول إضراب لهم في عام 1888. ظهرت نقابة عمال السكك الحديدية التي كانت نشطة و متمركزة. في بداية القرن العشرين، قام عمال البناء بمسيرة في الجزائر العاصمة عام 1904، ورفع عمال الموائئ في سكيكدة العلم الجزائري في إضراب عام 1910، مما جمع بين النضال الطبقي والوطني<sup>3</sup>.

بعد الحرب العالمية الأولى، تصاعد الاستعمار الرأسمالي في الجزائر، مما أدى إلى زيادة عدد العمال وتبني الحركة النقابية لشعار الاستقلال، مما أدى إلى انقسام الكونفدرالية العامة للشغل إلى تيارين: ثوري وإصلاحي.

<sup>1</sup> عيسى بوزغينة، "نشأة تطور التنظيم النقابي إلى غاية الاستقلال"، المرجع السابق الذكر، ص93.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> لخضر جوايي، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية-دراسة ميدانية لمؤسسة جامعة الجزائر وملحقاتها للاتحاد العام للعمال

الجزائريين-، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم

النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص علم النفس العمل وتنظيم، سنة 2007\2008) ص35

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

شهدت المدن الجزائرية سلسلة من الإضرابات. في عام 1930، انعقد أول مؤتمر للعمال الجزائريين في العاصمة، وتمكن العمال الجزائريون من الوصول إلى المكاتب النقابية بحلول عام 1934.<sup>1</sup>

منعت السياسة الفرنسية في الجزائر منذ البداية تشكيل أي حركة نقابية جزائرية مستقلة وكانت تعمل على إضعافها بسبب روحها الوطنية. انخرط العمال الجزائريون ضمن اتحادات نقابية فرنسية، ولكن هذه الاتحادات لم تدافع عن حقوقهم السياسية والاجتماعية. في عام 1932، تمكن العمال الجزائريون من الانضمام إلى الاتحادات النقابية الفرنسية، وسعت الكونفدرالية العامة للعمال الفرنسية (CGT) إلى اجتذاب أكبر عدد ممكن من العمال الجزائريين وسيطرت على التنظيمات العمالية في الجزائر. وبين عامي 1943 و 1945، تم إنشاء أولى نقابات التجار الجزائريين، مثل اتحاديات عمال الأفران والمطاعم، والبقالين، والتجار. انفصل العمال الجزائريون عن التنظيمات الفرنسية في عام 1952، وعملت حركة انتصار الحريات الديمقراطية برئاسة عيسات إيدير على تنظيم هيئات خاصة بالعاطلين عن العمل، وفي عام 1953 طالبت الحركة بضرورة إنشاء نقابة جزائرية وطنية.<sup>2</sup>

### ثالثا: الحركة النقابية بعد اندلاع ثورة التحرير.

واصل العمال الجزائريون نضالهم القومي والنقابي حتى اندلاع الثورة في نوفمبر 1954. في عام 1956، تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) تحت راية جبهة التحرير الوطني، وعين عيسات إيدير أميناً عاماً له. تعرض الاتحاد للحل من قبل الاستعمار، لكنه تمكن من إقامة عدة فروع نقابية في البلدان المغاربية المجاورة.<sup>3</sup>

### رابعا: الحركة النقابية بعد الاستقلال.

بعد استرجاع الجزائر استقلالها، شهدت المراحل الأولى للتشييد توترات سياسية جعلت دور النقابات ثانوياً في البداية. ومع ذلك، استعاد الاتحاد العام للعمال الجزائريين مكانته الأساسية على الساحة الوطنية بدءاً من عام 1969. خلال هذه الفترة وحتى مرحلة التعددية السياسية واعتماد دستور 1989، ركز الاتحاد على تعبئة وتكوين الشريحة العمالية بهدف خلق مناضلين اشتراكيين ذوي خبرة. كما نص الميثاق الوطني لعام 1976 في قسم المنظمات الجماهيرية على أن الاتحاد يتحمل مسؤولية نشر إيديولوجية جبهة التحرير الوطني وتشكيل القوى القاعدية للحزب. في عام 1989، كانت السياسة التشريعية بالجزائر تستند إلى الأهداف الاشتراكية، حيث تضمنت

<sup>1</sup> لخضر جوايي، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية-دراسة ميدانية لمؤسسة جامعة الجزائر وملحقاتها للاتحاد العام للعمال الجزائريين-، مرجع سابق الذكر، ص 35.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 35-36.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 36.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

القوانين الاجتماعية من عام 1969 إلى عام 1990 حماية العامل الجزائري. وتضمنت الخطوط العريضة للتشريعات الجديدة حرية الممارسة النقابية، ما منح العمال الحق في ممارسة الإضراب والاحتجاج بالأساليب السلمية والمفاوضات<sup>1</sup>.

### خامسا: فترة التعددية السياسية.

في عام 1989، شهدت الجزائر استفتاءً في 23 فبراير، الذي كرس التعددية السياسية والنقابية. كفل هذا الاستفتاء ضمان ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن وفق المادة 31، بالإضافة إلى الدفاع الفردي أو الجماعي عن الحقوق الأساسية والحريات، وحق ممارسة الإضراب في إطار القانون حسب المادة 54. كما تضمنت التعديلات حرية التعبير وتشكيل الجمعيات. في عام 1990، أُعيد تشريع قانون العمل، حيث تم تعديل النصوص ذات الميولات الاشتراكية. وفي 2 يونيو 1990، صدر قانون خاص بأحكام ممارسة الحق النقابي، الذي وفر حماية للممثلين النقابيين، مما مكنهم من العمل والاجتماع بكل استقلالية<sup>2</sup>.

تأسست تدريجياً 74 منظمة نقابية جديدة بعد 1989، وكان الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) الأقوى بين هذه التنظيمات، نظراً لتجاربه السابقة وكونه الممثل الوحيد للعمال منذ عام 1962، مما أكسبه مكانة مرموقة في الأوساط العمالية. وكان لهذا التحول السياسي تأثيراً كبيراً على الحركة النقابية، حيث نتج عن الإضرابات في القطاع الصناعي خلال سنوات 1989-1990 مطالب جديدة. ساهمت هذه الإضرابات في تحديث العقلية النقابية، خاصة بعد أحداث أكتوبر 1988. وفي أعقاب هذا التحول السياسي، تم تعديل هيكل الاتحاد العام للعمال الجزائريين لتناسب مع المرحلة الجديدة، مما جعل المنظمة النقابية تتمتع بمواقف مستقلة بعد أن كانت تلعب دوراً تابعاً للإدارة والنظام<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> لخضر جواي، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية-دراسة ميدانية لمؤسسة جامعة الجزائر وملحقاتها للاتحاد العام للعمال الجزائريين-، مرجع سابق الذكر، ص 36-37.

<sup>2</sup> لخضر جواي، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية-دراسة ميدانية لمؤسسة جامعة الجزائر وملحقاتها للاتحاد العام للعمال الجزائريين-، مرجع سابق الذكر، ص 37.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### المطلب الثاني: الحق النقابي وفق مضامين التشريعات الجزائرية.

الحق النقابي هو حق أساسي يكفله القانون لكل العمال من أجل الدفاع عن مصالحهم المهنية والاجتماعية والاقتصادية. وفي الجزائر، يُعدُّ الحق النقابي جزءاً من الحقوق والحريات الأساسية التي يعترف بها الدستور والتشريعات الوطنية. حيث يضمن الدستور الجزائري الحق في تشكيل النقابات والانضمام إليها في تعديلاته المختلفة، ويؤكد هذا الأخير على حرية تكوين النقابات العمالية والمهنية، ويعتبرها وسيلة مهمة لحماية مصالح العمال والدفاع عن حقوقهم. كما أشار القانون رقم 90-14 الى أن النقابة هي انضمام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي.

كما أشارت المادة 03 من القانون 91-30 المتعلق بالحقوق النقابية الى أن: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطاً حراً واراذا في تنظيمات نقابية موجودة"<sup>1</sup>.

فيمكننا القول أن النقابة في التشريع الجزائري هي تنظيم جماعي يحق للعمال والمستخدمين تشكيله أو الانخراط فيه بحرية وإرادة مستقلة، بهدف الدفاع عن مصالحهم المهنية، الاقتصادية والاجتماعية، وتحسين ظروف عملهم. يكفل الدستور الجزائري والقوانين الوطنية، لا سيما القانون رقم 90-14، هذا الحق، مع التأكيد على استقلالية النقابات وعدم ارتباطها بالعمل السياسي لضمان تركيزها على القضايا المهنية للعمال.

أولاً: الشروط التي حددها المشرع الجزائري لتأسيس النقابة.

#### أ. المعيار الوظيفي:

توضح المادة الثالثة من التشريع النقابي رقم 90-14 في الجزائر أن الحق في تكوين النقابات مكفول لجميع الأشخاص الذين يمارسون مهنة أو عملاً مأجوراً، بغض النظر عن نوع المهنة. يتيح هذا الحق لجميع العمال في القطاعات المختلفة مثل الصناعة والتجارة والزراعة وخدمة المنازل، بل ويمتد ليشمل أصحاب الأعمال

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر رقم 91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، عدد68، الصادر في 25 ديسمبر 1991.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

في مختلف الأنشطة الاقتصادية. الحق النقابي معترف به للجميع، سواء كانوا عمالاً في القطاع الخاص أو العام، باستثناء فئة العمال الأجراء في الدفاع والأمن الوطني.<sup>1</sup>

وقد ورد في المادة 63 من القانون رقم 90-14، المعدل والمتمم، أن هؤلاء العمال يخضعون لأحكام خاصة. وتتضمن هذه الفئات القوات المسلحة، الشرطة، مصلحة السجون، مرافق مقاومة الحريق، والموظفين في وظائف الإدارة. تُبرر هذه الاستثناءات بأن هؤلاء الموظفين يقومون بمهام ترتبط بالحفاظ على الأمن الداخلي أو الخارجي للدولة، أو بمهام ذات طبيعة خاصة، مما يجعل إنشاء نقابات عسكرية غير متوافق مع قواعد الانضباط العسكري. ومع ذلك، يُسمح لأعضاء الجيش المنخرطين في الخدمة الوطنية بالاحتفاظ بعضويتهم النقابية بشرط عدم ممارسة أي نشاطات نقابية خلال فترة الخدمة.<sup>2</sup>

### ب. المعيار الشخصي:

رغم أن المشرع الجزائري قد أقر حرية تكوين المنظمات النقابية والانضمام إليها لكافة العمال الأجراء والمستخدمين، إلا أن هذا التوسع في منح الحق النقابي لا يعني أنه مطلق وبلا قيود. المشرع طلب توافر عدة شروط فيمن يحق لهم تكوين النقابات، مقارنة بالعمال الذين يحق لهم الانضمام إليها. يؤدي هذا إلى تحديد نطاق العضوية في النقابات بالنسبة للأعضاء المؤسسين، دون الأعضاء المنضمين لاحقاً. يتم حصر العضوية في الأشخاص الذين تتوفر فيهم الشروط المنصوص عليها في المادة السادسة من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم. من المهم التوقف عند بعض هذه الشروط وتناولها بنوع من التفصيل لفهمها بشكل أفضل.

### 1- شرط الجنسية:

رغم أن القانون النقابي الجزائري رقم 90-14 يمنح الحق في تكوين والانضمام إلى النقابات لكافة العمال، إلا أنه يفرض شروطاً خاصة على المؤسسين، ومن بينها شرط الجنسية. يشترط أن يكون المؤسس جزائرياً أصلياً أو مكتسباً للجنسية منذ عشر سنوات على الأقل، مما يمنع العمال الأجانب أو الحاصلين على الجنسية الجزائرية حديثاً من تأسيس النقابات. القانون لم يتضمن شروطاً خاصة لانضمام العمال للنقابات، حيث نصت المادة الثالثة من القانون على حق العمال في الانضمام بحرية وإرادة، مما يجعل هذا الحق عاماً وشاملاً لجميع العمال. وقد

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، (المجلد 08، العدد 02، 2022)، ص 103.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 104 - 103.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

انتقد بعض الفقهاء هذا الشرط باعتباره تمييزياً وبقيد حرية العمال الأجانب في تأسيس النقابات للدفاع عن حقوقهم. وأشار المجلس الدستوري إلى أن هذا الشرط يخل بمبدأ المساواة أمام القانون وغير مطابق للدستور. بينما يرى البعض أن الشرط مبرر للممثلين النقابيين والأعضاء المترشحين للقيادات النقابية لمنع تدخل الأجانب في السياسات الاقتصادية، إلا أن فرضه على جميع المؤسسين والمتقدمين للعضوية ينافي مبدأ الحرية النقابية والدستور. كان الأفضل للمشرع الجزائري قصر الشرط على الترشح للقيادة النقابية أو السماح للأجانب بالانضمام للنقابات بشروط معينة، مثل تقديم تصريح عمل وإثبات الإقامة القانونية.

وفي عام 2022، صدر القانون رقم 06-22 الذي ألغى شرط الجنسية كقيد على تأسيس النقابات، معترفاً بالحق النقابي لكل العمال بغض النظر عن جنسهم أو عرقهم أو أصلهم. نصت المادة 13 مكرر على ضرورة أن يكون المسؤول عن قيادة النقابة جزائرياً، بينما سمحت التعديلات للأجانب المقيمين بشكل قانوني بالمشاركة في التصويت والقيادة النقابية بشروط معينة.

هذه التعديلات كانت خطوة إيجابية نحو احترام مبدأ الحرية النقابية المنصوص عليه دستورياً ودولياً، مما يعزز حقوق العمال الأجانب المقيمين في الجزائر<sup>1</sup>.

### 2- شرط العمر:

لم يحدد المشرع الجزائري سناً معينة لممارسة الحق النقابي أو الانضمام إلى التنظيمات النقابية، واكتفى باشتراط بلوغ سن الرشد. هذا يؤثر تساؤلات حول ما إذا كان المشرع يقيد ممارسة الحق النقابي على الأفراد البالغين سن 19 سنة، وفقاً للمادة 40 من القانون المدني الجزائري. وإذا كان الأمر كذلك، فكيف نفسر السماح لبعض المنظمات النقابية بانتخاب ممثليها ببلوغ العامل سن 18 سنة، مما يعني إقرار حقه في الانضمام قبل ذلك السن؟<sup>2</sup>

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص 104-106.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 106.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

كما أن المادة 44 من القانون رقم 90-14 المعدل والمتمم تشترط بلوغ المترشح للتمثيل النقابي سن 21 سنة<sup>1</sup>، بينما تحدد المادة 15 من قانون العمل رقم 90-11 السن الأدنى للتوظيف بـ16 سنة<sup>2</sup>. هذا يطرح تساؤلات حول حرمان العمال الذين تقل أعمارهم عن 19 سنة من الحق النقابي رغم حاجتهم الملحة له<sup>3</sup>.

المشرع الجزائري، على عكس نظيره المغربي الذي يشترط بلوغ سن 16 سنة، لم يقيد ممارسة الحق النقابي بسن معينة. كما لم يمنع النشاط النقابي قبل سن محددة مثل المشرع المصري الذي يمنع الانضمام إلى النقابة قبل بلوغ 15 سنة. بل اكتفى بصياغة عامة تشترط بلوغ سن الرشد دون حرمان فئة القصر، مما يفسر بأنه يجوز للعامل البالغ 16 سنة الانضمام للنقابة مادام يعمل، خاصة وأن التشريع يسمح بانتخاب الممثلين النقابيين ببلوغ 18 سنة. الحق النقابي مقرر لكل عامل للدفاع عن مصالحه المهنية، وبالتالي، إذا منح المشرع الحق في العمل لمن يبلغ 16 سنة، فيجب أن يتيح له حرية حماية مصالحه النقابية دون تقييدها ببلوغ 18 أو 19 سنة. ويجدر الإشارة إلى أن المشرع الفرنسي قد نص في المادة 411، الفقرة السادسة من قانون العمل، على أن القاصر يمكنه الانضمام إلى النقابة عند بلوغه سن 16 سنة، إلا إذا اعترض والده أو والدته أو وصيه. ويشير الفقه الفرنسي إلى أن هذا النص لا يحدد أسباب منع الأشخاص من الانضمام للنقابات، بل يعدل القواعد المتعلقة بمصادقة القاصرين على أعمالهم. وينص الفقه الفرنسي على أن القاصر الذي يبلغ 16 سنة لا يحتاج إلى إذن وليه للانضمام إلى النقابة، بينما يحتاج القاصر الذي ينضم قبل هذا السن إلى إذن وليه. وإذا كان انضمام القاصر لا يشمل حق التصويت أو المشاركة في أعمال النقابة، فلا يحتاج إلى إذن الولي في جميع الأحوال<sup>4</sup>.

ونأمل أن يتخذ المشرع الجزائري موقفاً مشابهاً، بحيث يحدد سن الانضمام للنقابة بالسن القانونية للتوظيف، خاصة وأن سن الانتخاب محددة حالياً بـ18 سنة، وذلك لتفادي أي غموض قد يسمح لأرباب العمل والإدارة بحرمان بعض الفئات من حقهم النقابي<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة 44، القانون رقم 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق لـ02 يونيو 1990.

<sup>2</sup> المادة 15 من القانون 90-11، المتعلق بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية مؤرخ في 26 رمضان 1410، الموافق لـ21 أبريل 1990.

<sup>3</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص106.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

<sup>5</sup> المرجع نفسه، 107.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### 3- شرط ممارسة النشاط المهني أو الحرفي:

من الشروط الأساسية للانضمام إلى النقابة أن يكون العضو المؤسس أو المنخرط يمارس نشاطاً ذا علاقة بهدف المنظمة النقابية. النقابة كمنظمة مهنية تقتصر عضويتها على الأشخاص الذين يمارسون نشاطاً مهنيّاً عند تقديمهم لطلب الانضمام، ولا يمكن لأي عامل أن ينتسب إلى أي نقابة إلا إذا كانت تلك النقابة تمثل مهنته.<sup>1</sup>

### 3-1- مفهوم ممارسة النشاط المهني أو الحرفي:

يُقصد بممارسة النشاط المهني أو الحرفي القيام بعمل مأجور ومنتظم عند تقديم طلب الانضمام للنقابة. هذا الشرط أساسي لثبوت الحق النقابي، حيث تُعد النقابات جمعيات مهنية تُشكل من الأشخاص الذين يزاولون مهنة أو حرفة واحدة أو مهناً مرتبطة بها. ومع ذلك، ليس من الضروري أن يكون هذا النشاط المهني ناشئاً عن عقد عمل، فالقانون الجزائري يمنح الحق النقابي لأصحاب الأعمال والمهن الحرة وكذلك الموظفين.<sup>2</sup>

### 3-2- حدود الحق النقابي بناءً على النشاط المهني:

لا يمكن للمصلحة المشتركة وحدها أن تكون أساساً لثبوت الحق النقابي إذا لم تنشأ عن مزاولة نشاط مهني. لذا، لا يجوز لمستأجري المنازل أو ملاكها أو ملاك الأراضي الذين لا يزرعونها بأنفسهم أو يشاركون في ذلك، تكوين نقابات فيما بينهم، وعليهم تكوين جمعيات في إطار القانون والتنظيمات السارية.<sup>3</sup>

### 3-3- الأعضاء الفاعلون والشرفيون:

شرط مزاولة المهنة مطلوب فقط للأعضاء الفاعلين الذين يشاركون في المداولات والتصويت ويحق لهم الترشح لمجلس النقابة ولجانها العضوية الشرفية التي قد تمنحها النقابة لا تتطلب مزاولة المهنة، حتى لو كانت تخول صاحبها حضور الاجتماعات دون المشاركة في أعمال النقابة. لذا، لا يحق للعامل العاطل عن العمل أو المفصول الانضمام إلى النقابة.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص 107.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، 107-108.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### 3-4-المشروع الجزائري وموقفه من العضوية النقابية:

المشروع الجزائري لم ينص على حكم خاص بشأن العامل العاطل عن العمل، ولكن القانون الأساسي للاتحاد العام للعمال الجزائريين يتيح الانضمام للعمال المتقاعدين، حيث تنص المادة الخامسة منه على أن "حق الانخراط مضمون لكل عامل فكري أو يدوي أو متقاعد". في المقابل، المشروع الفرنسي والمصري يسمحان للعامل المتعطل بالاحتفاظ بعضويته في النقابة بشرط مرور سنة على عضويته، مع إعفائه من دفع الاشتراك، ولكن يمنعه من الانتخاب أو الترشيح.<sup>1</sup>

### 4- شرط الانتماء لمهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها البعض:

#### 4-1- الشروط القديمة لممارسة النشاط النقابي:

وفقاً للقانون رقم 90-14، المادة 6، كان يجب على النقابات الانتماء إلى مهنة واحدة أو مهن متشابهة أو مرتبطة ببعضها.<sup>2</sup> كانت النقابة في القانون الفرنسي تهدف للدفاع عن مصالح أعضائها وتتطلب تضامناً أو تشابهاً في المصالح بينهم، وفقاً للمادة 2-411 من قانون العمل. بينما في الجزائر، أُتيح تأسيس النقابات بشرط وجود علاقة بين هدف التنظيم النقابي والنشاط الممارس. مهن متشابهة تعني المهن التي تستخدم نفس المواد وأدوات الإنتاج، بينما المهن المرتبطة تساهم في إنتاج نفس المادة دون التماثل بينها.<sup>3</sup>

#### 4-2-التحديات في تطبيق الشروط:

كانت الشروط القديمة تؤدي إلى تنازع في الاختصاص بين المنظمات النقابية، مما جعل نشاط النقابات باطلاً قانوناً إذا لم يكن هناك مصالح مهنية مشتركة. هذا جعل السلطات ترفض طلبات تأسيس النقابات الحرة وتكتلاتها كالفيدراليات والكونفدراليات، مثلما حدث مع الكنفدرالية الجزائرية للنقابات المستقلة (C.A.S.A.).<sup>4</sup>

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق الذكر، ص 108.

<sup>2</sup> المادة 02 والمادة 06 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل02 يونيو 1990

<sup>3</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص 108.

<sup>4</sup> المادة 02 والمادة 04 من القانون 06-22، المعدل والمتمم لقانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 الموافق ل02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 24 رمضان 1443، الموافق ل25 أبريل 2022.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### 4-3-التعديل الجديد للقانون:

بعد ثلاثة عقود، عدل المشرع الجزائري القانون رقم 90-14 بالقانون رقم 22-06 لسنة 2022، مما رفع القيود السابقة. نصت المادة الثانية المعدلة على أنه يمكن للمنظمات النقابية، سواء للعمال الأجراء أو المستخدمين، تأسيس فيدراليات أو اتحادات أو كنفدراليات بغض النظر عن المهنة أو الفرع أو قطاع النشاط<sup>1</sup>.

بهذا التعديل، أتاح المشرع الجزائري للنقابات المستقلة حرية التكتل والاتحاد، مما كسر هيمنة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (U.G.T.A.) ومنح النقابات الأخرى فرصة المشاركة في التمثيل والتفاوض والحوار الاجتماعي على مختلف المستويات<sup>2</sup>.

### ثانيا: الإجراءات الشكلية لتأسيس النقابة في التشريع الجزائري.

تعد الحرية النقابية من الحقوق المعترف بها دولياً والمكرسة دستورياً، حيث يجب ألا يكون إنشاء النقابة مرتبطاً بإجراءات أو قيود شكلية تعرقل الممارسة الفعلية والحرية لهذا الحق، مثل اشتراط الحصول على إذن مسبق من الدولة أو صدور قرار خاص من السلطات العمومية. لذلك، يعتبر تبسيط الشكليات اللازمة لتكوين النقابات أحد مظاهر الأخذ بمبدأ الحرية النقابية في التنظيم القانوني للنقابات.

في الجزائر، تتسم إجراءات تكوين النقابات بالبساطة والسهولة الظاهريتين، بما يتوافق مع مبدأ الحرية النقابية كأساس لنظامها القانوني. وفقاً للمواد من 7 إلى 11 من القانون رقم 90-14، تتضمن هذه الإجراءات: انعقاد جمعية تأسيسية لإعداد القانون الأساسي والمصادقة عليه. والتصريح بتأسيس المنظمة النقابية وفقاً للإجراءات المحددة قانوناً<sup>3</sup>.

بهذه الطريقة، تسعى التشريعات الجزائرية إلى ضمان تسهيل تأسيس النقابات، بما يعزز من الحرية النقابية ويضمن ممارسة هذا الحق بشكل فعال وحقيقي.

### 1- عقد الجمعية العامة التأسيسية:

وفقاً للمادة 7 من القانون رقم 90-14 بشأن كيفية ممارسة الحق النقابي، يُلزم الأعضاء المؤسسون بعقد جمعية عامة تأسيسية لتأسيس تنظيمهم النقابي. تبرز أهمية هذه الجمعية في ثلاثة محاور:

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره ص 109

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup>، المرجع نفسه، ص 110

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

**المحور الإداري:** إعداد الوثائق الإدارية اللازمة لإتمام إجراءات التأسيس وإيداعها لدى السلطات المعنية.

**المحور القانوني:** تأسيس المنظمة وتوقيع القانون الأساسي.

**المحور العملي:** المصادقة على القانون الأساسي وتعيين القادة والمدراء الأوائل.<sup>1</sup>

### 1-1 تشكيل الجمعية العامة التأسيسية وتنظيمها:

تتكون الجمعية العامة التأسيسية من الأفراد الذين يدعوهم الأعضاء المؤسسون للمشاركة في تأسيس النقابة. يشترط في هؤلاء الأفراد أن يكونوا على دراية بمشروع النقابة وأن يرغبوا في المشاركة فيه. يجب أن يستوفي المؤسسون الشروط القانونية المحددة في المادة 6 من القانون 90-14، المعدلة بالمادة 4 من القانون 22-06. كما أن القانون لا يحدد عددًا أدنى للمؤسسين، لكن التنظيم النقابي الفعال هو الذي يستطيع تجنيد 20% من مجموع عمال الهيئة المستخدمة أو الإدارة أو المصنع، وفقًا للمادة 35 من القانون 90-14.<sup>2</sup>

**الإجراءات العملية لتأسيس النقابة:**

- دعوة الأعضاء للانعقاد في جمعية عامة.
- تنظيم الجمعية العامة وتحديد جدول الأعمال.
- إدارة المناقشة والمصادقة على القانون الأساسي.
- تعيين القادة والمدراء الأوائل.
- تحرير محضر الجمعية العامة التأسيسية وتوقيعه من قبل الرئيس والأمين المنتخبين حديثاً.<sup>3</sup>

### 1-2- إعداد القانون الأساسي:

القانون الأساسي هو الوثيقة القانونية التي تنظم علاقة أعضاء النقابة وعلاقتهم بالغير. يتعين على المؤسسين إرفاق التصريح بتأسيس النقابة بالقانون الأساسي المصادق عليه. لم يحدد المشرع الجزائري نموذجاً محدداً للقانون

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص 110.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 111.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

الأساسي، تاركًا الحرية للأعضاء المؤسسين في تحديد تسمية المنظمة وكيفية تسيرها ووضع نظامها الداخلي، بشرط عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون<sup>1</sup>.

**ضمانات إعداد القانون الأساسي:**

- عدم إدراج أحكام مخالفة للقانون: تحت طائلة البطلان<sup>2</sup>.
- التنصيص على الأحكام الإلزامية المحددة: في إطار المادة 21 من القانون رقم 90-14<sup>3</sup>.
- منع التمييز: عدم إدخال أي تمييز في القوانين الأساسية<sup>4</sup>.

القانون الأساسي هو بمثابة دستور النقابة، ويجب أن يتم إعداده بحرية ودون تدخل من الدولة، مما يتوافق مع أحكام اتفاقيات العمل الدولية. هذا يساعد في تنظيم النقابة وتحديد أهدافها وقواعد إدارتها بشكل شفاف وواقفي. عقد الجمعية العامة التأسيسية وإعداد القانون الأساسي هما خطوتان ضروريتان لتأسيس النقابة في الجزائر، حيث تضمنان الامتثال للإجراءات القانونية وتوفران إطارًا تنظيميًا يحقق أهداف النقابة ويحافظ على حقوق أعضائها<sup>5</sup>.

### 1-3- التصديق على النظام الأساسي للنقابة:

يتطلب التصديق على النظام الأساسي للنقابة موافقة الجمعية التأسيسية، ويتم ذلك بالأغلبية عبر اقتراع سري ومباشر. بمجرد المصادقة، يكتسب النظام الأساسي قوة قانونية ليصبح بمثابة دستور للنقابة. التشريع النقابي الجزائري لم يحدد الهيئة التي يحق لها تعديل القانون الأساسي، تاركًا هذه المسألة للتنظيمات النقابية لتنظيمها في قوانينها الداخلية. ومع ذلك، يجب على النقابات إبلاغ السلطات العمومية بأي تعديلات على القانون الأساسي أو

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص111.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المادة 21 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل02 يونيو 1990

<sup>4</sup> المادة 22 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل02 يونيو 1990

<sup>5</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص111-112.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

تغييرات في هيئات القيادة خلال ثلاثين يوماً من اتخاذ قرار التعديل. ولا تعتبر هذه التعديلات نافذة إلا بعد نشرها في جريدة يومية وطنية.<sup>1</sup>

### 2-التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

تصبح المنظمة النقابية مؤسسة قانوناً بعد القيام بالإجراءات التالية، وفقاً للمادة 8 من القانون رقم 90-14 والمادة الأولى، الفقرة الثالثة من المنشور الوزاري رقم 152 لسنة 1990:

- إيداع ملف التصريح: تقديم ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية للسلطات العمومية المختصة.
- تسليم وصل: حصول النقابة على وصل بتسجيل التصريح من السلطات المختصة.
- إتمام شكلية الإشهار: نشر تأسيس النقابة في الجريدة اليومية.
- محتوى ملف التصريح بتأسيس النقابة<sup>2</sup>

يجب أن يحتوي ملف التصريح على الوثائق التالية، وفقاً للمادة 9 من القانون رقم 90-14 المعدلة بالمادة 4 من القانون رقم 22-06:

- قائمة بأسماء وتوقيعات الأعضاء المؤسسين، هيئات القيادة والإدارة، حالتهم المدنية، مهنتهم وعناوينهم.
- نسختان من القانون الأساسي موقعتان من عضوين مؤسسين على الأقل، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.
- كما ألغى المشرع الجزائري الالتزام بتقديم نسخة من محضر الجمعية العامة التأسيسية، واشترط توقيع عضوين مؤسسين على القانون الأساسي، أحدهما المسؤول الأول للنقابة.<sup>3</sup>

### 2-1 الوثائق الإدارية المطلوبة:

وفقاً للمنشور الوزاري رقم 152، يجب أن يشمل ملف التصريح أيضاً:<sup>4</sup>

- شهادة الجنسية.

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره/ 112.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 113.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

• شهادة السوابق العدلية.

• شهادة عمل بالنسبة للعمال الأجراء، أو نسخة من السجل التجاري بالنسبة للمستخدمين.

• إيداع ملف التصريح.

يتم إيداع الملف لدى:

• والي الولاية إذا كان التنظيم ذا طابع بلدي أو ولائي.

• الوزير المكلف بالعمل إذا كان التنظيم ذا طابع وطني.<sup>1</sup>

تُسجل جميع تصريحات التأسيس في سجل خاص لدى السلطات العمومية، يتضمن:

• تسمية المنظمة النقابية.

• تاريخ إيداع ملف التصريح.

• معلومات عن الشخص القائم بالإيداع.

• قائمة الوثائق المرفقة.

بعد التأكد من محتوى الملف، تُصدر السلطات وصل استلام يحتسب من تاريخ استلامه مدة ثلاثين يوماً

لتأسيس النقابة.<sup>2</sup> لم يحدد القانون الجزائري أجلاً معيناً للإيداع أو الشخص المسؤول عنه، وهو ما

تداركه المشرع المصري بتحديد مجلس الإدارة كجهة ملزمة بالإيداع خلال خمسة عشر يوماً من انتخابه.<sup>3</sup>

### 3- الرقابة على ملف التصريح بتأسيس المنظمة النقابية:

السلطات العمومية المختصة لديها مدة ثلاثين يوماً لدراسة ملف التصريح بتأسيس النقابة والتحقق من

مشروعية وصحة الوثائق المرفقة به. يتم خلال هذه الفترة التأكد من استيفاء الأعضاء المؤسسين للشروط القانونية،

<sup>1</sup> المادة 10 من القانون 90-14، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل02 يونيو 1990.

<sup>2</sup> المادة 08 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل02 يونيو 1990.

<sup>3</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص 114.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

ومدى مطابقة القوانين الأساسية لأحكام القانون، خصوصًا فيما يتعلق بالإطار الجغرافي للنقابة. يحق للسلطات طلب المزيد من المعلومات إذا لزم الأمر، وفي حال وجود لبس، تستدعي العضو المؤسس لإجراء التصحيحات اللازمة، ما يوقف مدة الثلاثين يومًا حتى يتم إيداع الملف المصحح.

يُلزم كل من الوزير المكلف بالعمل والشؤون الاجتماعية ووزير الداخلية بتقديم تقرير فصلي يتضمن:

- قائمة النقابات التي أودعت ملفات التصريح.
- قائمة النقابات التي حصلت على وصل التسجيل.
- قائمة النقابات التي خضعت لإعادة نظر وتصحيح.

بعد انتهاء المدة القانونية والتأكد من قانونية الملف، تسلم السلطات العمومية وصل التسجيل للنقابة. إلا أن هذا الإجراء يجعل تأسيس النقابة ونشاطاتها خاضعًا لموافقة السلطات العمومية، مما يتعارض مع مبدأ الحرية النقابية المنصوص عليه في الدستور ويتنافى مع الالتزامات الدولية للجزائر وفق اتفاقية العمل الدولية بشأن الحرية النقابية<sup>1</sup>.

### -شكليات الإشهار بتأسيس المنظمة النقابية:

تنص المادة 8 من القانون رقم 90-14 على إلزامية الإشهار بتأسيس النقابة، حيث يجب على النقابة نشر بلاغ صحفي في جريدة يومية وطنية على نفقتها. يهدف البلاغ إلى التعريف بالنقابة وتجنب النزاعات المحتملة حول تسميتها إذا كانت مماثلة لنقابة أخرى.<sup>2</sup> يجب أن يتضمن البلاغ المعلومات التالية:

1. تسمية النقابة.
2. هدف النقابة.
3. تاريخ ومكان إصدار وصل التسجيل.
4. عنوان مقر النقابة.
5. اسم ولقب المسؤول الرئيسي وأعضاء المكتب.

<sup>1</sup> إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص114.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

رغم التعديلات في القانون رقم 22-06، لم ينص المشرع الجزائري على استخدام التكنولوجيات الحديثة في عملية إيداع الملف والإشهار، مما يمكن أن يسهم في تسهيل الإجراءات وتقليل الجهد والوقت والتكاليف.<sup>1</sup>

### المطلب الثالث: كيفية ممارسة النشاط النقابي حسب المشرع الجزائري.

لقد جاء القانون رقم 23-02 المتعلق بممارسة الحق النقابي بتعديلات عديدة تهدف إلى تحسين تنظيم العمل النقابي في الجزائر. تشمل هذه التعديلات الجوانب التالية:

#### أولاً: المعايير التمثيلية الجديدة في المنظمات النقابية.

أ. رفع نسبة التمثيل: القانون الجديد يرفع نسبة التمثيل المطلوبة للعمال في المنظمات النقابية من 20% إلى 25%. هذا يعني أن المنظمة النقابية يجب أن تحصل على 25% من أصوات العمال في الانتخابات أو انضمامهم إليها لتعتبر ممثلة. هذا يشمل التمثيل على مستوى المؤسسات والشركات، وكذلك على المستويات الإقليمية والوطنية.<sup>2</sup>

ب. إجراءات تأسيس الفيدراليات والكونفدراليات: يحدد القانون الجديد إجراءات واضحة لتأسيس الفيدراليات (اتحاد منظمات نقابية قاعدية من نفس المهنة أو الفرع) والكونفدراليات (اتحاد منظمات نقابية قاعدية أو فيدراليات من نفس المهنة أو الفرع أو من فروع وقطاعات مختلفة). هذا يشمل تحديد عدد النقابات القاعدية المطلوبة لتشكيل فيدرالية أو كونفدرالية.<sup>3</sup>

#### ج. الأحكام الجديدة في النظام الأساسي للمنظمات النقابية:

1. تفصيل أكبر للنظام الأساسي: القانون يضيف تفاصيل جديدة يجب أن يتضمنها النظام الأساسي للمنظمات النقابية، مثل قواعد تنظيم وصلاحيات الهيئات القيادية والإدارية، وإجراءات تسوية النزاعات الداخلية، والقواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية.<sup>4</sup>

<sup>1</sup>، إيمان ريمة سرور توابتي، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مرجع سابق ذكره، ص 114-115.

<sup>2</sup> احمد حامد، باية عبد القادر، "المبادئ العامة المتعمقة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد 23-02"، مجلة الفكر القانوني والسياسي، (المجلد 07، العدد 02، 2023\11\30) ص 462.

<sup>3</sup> المرجع نفسه، ص 463-464.

<sup>4</sup> المرجع نفسه، ص 464-466.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

الجدول رقم (04): احكام القانون الأساسي للمنظمات النقابية بين قانون 90-14 و القانون المعدل رقم 23-02.

| احكام القانون الأساسي للمنظمات النقابية في قانون 14-90.  | احكام القانون الأساسي للمنظمات النقابية المعدلة في قانون 23-02.  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ هدف التنظيم وتسميته ومقره.</li> <li>▪ طريقة التنظيم ومجال اختصاصه الإقليمي.</li> <li>▪ فئات الأشخاص والمهن والفروع أو قطاعات النشاط المذكور في هدفه.</li> <li>▪ حقوق الأعضاء وواجباتهم وشروط الانخراط والانسحاب أو الاقصاء.</li> <li>▪ الطريقة الانتخابية لتعيين هيئات القيادة والإدارة وتجديدها، وكذلك مدة عضويتها.</li> <li>▪ القواعد المتعلقة باستدعاء الهيئات المداولة وتسييرها.</li> <li>▪ قواعد إدارة التنظيم النقابي وإجراءات مراقبته.</li> <li>▪ قواعد حسابات التنظيم النقابي وإجراءات مراقبتها والموافقة عليها.</li> <li>▪ القواعد التي تحدد إجراءات حل التنظيم النقابي اراديا والقواعد التي تتعلق بأيلولة الممتلكات في هذه الحالة.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الاختصاص الإقليمي للمنظمة النقابية.</li> <li>▪ القواعد المتعلقة بتنظيم وصلاحيات هيئات القيادة وا أو الإدارة.</li> <li>▪ القواعد المتعلقة بإحداث وتنظيم سير وكذا صلاحيات الفروع النقابية.</li> <li>▪ القواعد المتعلقة بالفصل في النشاط النقابي والنشاط السياسي دون المساس بأحكام المادتين 12 و15 أعلاه.</li> <li>▪ قواعد تحديد مبلغ الاشتراكات المطلوبة من المنخرطين.</li> <li>▪ كيفية تمثيل المرأة والشباب في هيئات القيادة وا والإدارة للمنظمة النقابية.</li> <li>▪ قواعد منع الجمع بين عهدة عضو في هيئات القيادة وا أو الإدارة لمنظمة نقابية وممارسة وظيفة سلطة لدى الهيئات المستخدمة.</li> <li>▪ القواعد المتعلقة باستدعاء وسير هيئات القيادة وا أو الإدارة.</li> <li>▪ كيفية تعيين ممثلي المنظمة النقابية في المجلس النقابي.</li> <li>▪ كيفية تسوية النزاعات الداخلية ووضعيات الانسداد في تسيير المنظمة النقابية.</li> <li>▪ القواعد العامة لممارسة السلطة التأديبية على مستوى الهياكل النقابية.</li> <li>▪ إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.</li> <li>▪ إجراءات تعديل القانون الأساسي للمنظمة النقابية والمصادقة عليه.</li> </ul> |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على المادة رقم 21 من القانون 90-14، المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل 02 يونيو 1990.

والمادة رقم 38 من قانون رقم 23-02 الجريدة الرسمية مؤرخ في 05 شوال عام 1444، الموافق ل 25 ابريل 2023، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

2. تمثيل المرأة والشباب: يشدد القانون على ضرورة تمثيل المرأة والشباب في الهيئات القيادية والإدارية للمنظمات النقابية، مما يعزز دور هذه الفئات في العمل النقابي<sup>1</sup>.

3. شروط تولي قيادة المنظمة النقابية ومدة العهدة

3-1- الشروط المطلوبة للقيادة: يشترط القانون الجديد أن يكون المترشح لمنصب قيادي في المنظمة النقابية حيث

- أن يكون عضواً في النقابة.
- أن يكون عمره لا يقل عن 21 سنة.
- ويتمتع بالحقوق المدنية والوطنية.
- ولا يكون محكوماً عليه بعقوبة سالبة للحرية.
- أن يثبت مؤهلاً مهنياً أو مستوى تعليمي.
- كما يجب أن يكون لديه تكوين نقابي أو في مجال قانون العمل<sup>2</sup>.

كما يجب أن يكون المسؤول عن المنظمة النقابية جزائري الجنسية. ومع ذلك، يسمح القانون للعمال الأجانب المنخرطين في منظمة نقابية بأن يكونوا أعضاء في هيئات القيادة أو الإدارة بنسبة تصل إلى 30% من الأعضاء، بشرط أن يكونوا مقيمين في الجزائر قانونياً لمدة لا تقل عن ثلاث سنوات (03)، وأن يكونوا حاصلين على سندات عمل صالحة بالنسبة للعمال، أو مستندات تبرر نشاطهم الصناعي أو التجاري أو الحرفي أو الحر بالنسبة للمستخدمين، معتمدة من المصالح العمومية المختصة<sup>3</sup>.

3-2- مدة العهدة: يحدد القانون مدة العهدة القيادية في المنظمات النقابية بخمس سنوات (05)، قابلة للتجديد مرة واحدة فقط، ولا يمكنهم ممارسة أكثر من عهدين (02) نقابيتين متتاليتين أو منفصلتين خلال مساهمهم النقابي في نفس المنظمة النقابية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> احمد حامد، باية عبد القادر، "المبادئ العامة المتمثلة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد 23-02" مرجع سابق الذكر، ص 466.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المادة رقم 54 من قانون رقم 23-02 يتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية مؤرخ في 05 شوال عام 1444، الموافق ل 25 ابريل 2023.

<sup>3</sup> المادة رقم 55 من من قانون رقم 23-02 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة رقم 56 من قانون رقم 23-02 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

**3-3- الشفافية المالية:** فيجب على المنظمات النقابية تقديم الحصائل الأدبية والمالية سنويًا للسلطات المختصة، على أن تكون هذه الحصائل مصادقًا عليها من طرف الجمعية العامة ومحافظ الحسابات. هذا يعزز الشفافية في إدارة الموارد المالية للنقابات<sup>1</sup>.

**3-4- عطلة التكوين النقابي:** يحدد القانون أن عطلة التكوين النقابي تعتبر فترة عمل فعلية، حيث تتحمل المنظمة النقابية الأجرة المستحقة للعامل خلال فترة التكوين، ما لم تنص الاتفاقيات الجماعية على خلاف ذلك. تم تعديل هذا النص ليكون المستخدم هو من يتحمل الأجرة، لدعم العمل النقابي وتخفيف العبء عن المنظمات النقابية<sup>2</sup>.

**ثانيا: الحد من الدور السياسي وتعليق وحل المنظمات النقابية.**

### أ. استقلالية المنظمات النقابية:

لقد أكد التعديل الجديد لقانون 02-23 على استقلالية النقابات، إذ يجب أن تكون النقابات مستقلة في سيرها وأهدافها، وتميزها عن أي حزب سياسي. يمنع على النقابات الارتباط هيكليًا أو وظيفيًا بالأحزاب السياسية، ولا يمكنها الحصول على دعم مالي أو امتيازات من الأحزاب السياسية، وإلا ستطبق العقوبات المنصوص عليها في المادتين 62 و65 من القانون. كما حُظر الجمع بين المناصب القيادية في النقابات والأحزاب السياسية، وفرض عقوبات على المخالفين. يتمتع أعضاء النقابات بحرية الانضمام الفردي إلى الأحزاب السياسية<sup>3</sup>. يجب على الأعضاء المؤسسين والقياديين في النقابات الامتناع عن التصريح بمساندتهم للأحزاب السياسية أو الشخصيات السياسية<sup>4</sup>. يمنع على النقابات ممارسة الأنشطة السياسية<sup>5</sup>، وإلا ستطبق الأحكام المتعلقة بالحل المنصوص عليها في القانون. يجب على كل نقابة إعداد والمصادقة على ميثاق أخلاقيات يتعلق بالنشاط النقابي. يجب أن تحتوي القوانين الأساسية والأنظمة الداخلية للنقابات على أحكام تنص على الاستقلال عن أي حزب سياسي أو جمعية أو مجموعة ضغط، والفصل بين النشاط النقابي والنشاط السياسي باستثناء المجالات الاجتماعية والاقتصادية<sup>6</sup>.

<sup>1</sup> احمد حامد، باية عبد القادر، "المبادئ العامة المتمثلة بممارسة الحق النقابي وفقاً للقانون الجديد 23-02" مرجع سابق الذكر، ص 466.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

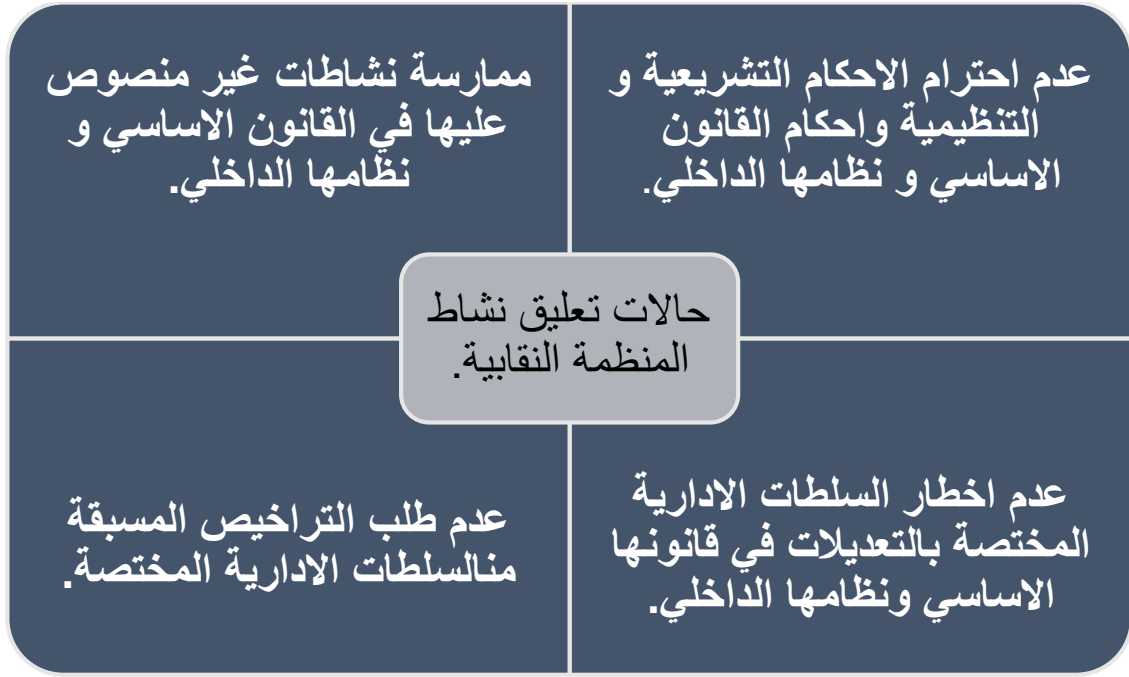
<sup>3</sup> المادة رقم 12 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة رقم 13 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>5</sup> المادة رقم 14 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>6</sup> المادة رقم 15 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.



الشكل رقم(04): مخطط لاهم حالات تعليق نشاط المنظمة النقابية.

المصدر: من اعداد الباحث، حسب المادة 62 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

ب. إجراءات حماية العمال المنخرطين في المنظمات النقابية.

### 1. حماية ممارسة الحق النقابي:

يوفر قانون 02-23 الحماية لكل عامل عضو في منظمة نقابية، سواء كانت تمثيلية أم لا، حيث يتمثل ذلك فيما يلي:

- يمنع تسريح أو معاقبة أي عضو في منظمة نقابية بسبب نشاطه النقابي.
- لا يجوز تحويل مندوب نقابي أو تغيير منصب عمله إلا لضرورة مبررة.<sup>1</sup>
- لا تشمل الأنشطة النقابية المحمية الدعوات للتوقف عن العمل أو الامتناع عن تنفيذ المهام التي تسبب اختلال في النشاط العادي دون اتباع الإجراءات القانونية.
- الأفعال غير المشروعة مثل التهديد والعنف تعرّض مرتكبيها للعقوبات التأديبية والجزائية.<sup>2</sup>
- يخضع كل عضو نقابي للأحكام التشريعية والتنظيمية للعمل وللأنظمة الداخلية للهيئة المستخدمة.

<sup>1</sup> المادة رقم 126 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة رقم 127 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

- يمكن اتخاذ إجراءات تأديبية ضد العضو النقابي في حال إخلاله بالتزاماته المهنية.<sup>1</sup>
- الإجراءات التأديبية ضد الأعضاء النقابيين هي نفس الإجراءات المطبقة على جميع العمال.<sup>2</sup>  
تختص المنظمة النقابية بمعالجة الأخطاء ذات الطابع النقابي البحت وفقاً لقانونها الأساسي ونظامها الداخلي.<sup>3</sup>
- تطبق الحماية ضد التسريح أو العزل التعسفي على المندوبين النقابيين، والممثلين المنتخبين للمفاوضات الجماعية، والممثلين النقابيين غير التمثيليين، وأعضاء المجلس النقابي للهيئة المستخدمة.<sup>4</sup>
- يجب على المستخدم إعلام العامل والنقابة ومفتش العمل المختص قبل اتخاذ إجراءات تأديبية، عبر رسالة موصى عليها توضح بالتفصيل الوقائع المبررة للتسريح والظروف المرتبطة بها.<sup>5</sup>

### 2. إجراءات حماية العمال ضد التمييز في القطاع الاقتصادي والعمومي.

ان قانون 02-23 يوفر حماية شاملة للعمال الأجراء في القطاع الاقتصادي والموظفين العموميين، من خلال مجموعة من الإجراءات والمبادئ لضمان حقوقهم النقابية ومنع التمييز ضدهم حيث يمثل الجدول رقم (04) ما تضمنته مواد القانون من 133 الى 147:

<sup>1</sup> المادة رقم 128 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>2</sup> المادة رقم 129 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>3</sup> المادة رقم 130 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة رقم 131 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>5</sup> المادة رقم 132 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

الجدول رقم(05): يمثل إجراءات حماية العمال والموظفين في القطاع الاقتصادي وقطاع الوظيف العمومي.

| إجراءات حماية الموظفين العموميين:   | للعمال الأجراء في القطاع الاقتصادي  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يمنع معاقبة الموظف أو العامل المتعاقد أو العون العمومي الممارس لعهددة نقابية بعقوبات من الدرجة الثالثة أو الرابعة أو العزل، إلا بعد الحصول على رأي ملزم من اللجنة الإدارية المتساوية الأعضاء أو اللجنة التأديبية الاستشارية المتساوية الأعضاء.</li> <li>▪ يجب على اللجنة التأديبية البت في العقوبات خلال 15 يوم عمل بعد إخطارها، مع ضرورة استدعاء الموظف وتوفير الفرصة له للاطلاع على ملفه وتقديم ملاحظاته.</li> <li>▪ يجب إبلاغ الموظف أو العامل المتعاقد بقرار العقوبة خلال 8 أيام عمل من توقيع القرار، مع توفير نسخة من محضر اللجنة.</li> <li>▪ يحق للموظف الذي يعتقد أن العقوبة مرتبطة بنشاطه النقابي إخطار مفتش العمل لإجراء تحقيق.</li> <li>▪ إذا تم تسريح أو عزل الموظف خرقاً للقانون، يمكنه اللجوء إلى القضاء.</li> <li>▪ يجب على الجهة القضائية البت في القضية خلال 30 يوماً بحكم نافذ يلزم بإعادة إدماج الموظف وتعويضه عن الأضرار.</li> <li>▪ يجب إعادة إدماج الموظف في نفس مكان العمل والمنصب أو في منصب بأجر مساوٍ لمؤهلاته.</li> <li>▪ يحتفظ الموظف بجميع الامتيازات المكتسبة ويستفيد من الأجر غير المسدد عن فترة تعليق علاقة العمل.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يحق للعمال تقديم عريضة لمفتش العمل إذا شعر بأن القرار ضده مرتبط بنشاطه النقابي.</li> <li>▪ يجب أن تحتوي العريضة على وقائع تثبت التمييز أو عرقلة الحق النقابي.</li> <li>▪ يقوم مفتش العمل بالتحقيق في العريضة. وإذا كانت الادعاءات غير مبررة، يتم إبلاغ العامل والنقابة خلال 15 يوم عمل.</li> <li>▪ يحق للعمال اللجوء إلى إجراءات تسوية النزاعات الفردية بعد استنفاد إجراءات مفتش العمل.</li> <li>▪ إذا تبين وجود علاقة بين القرار والنشاط النقابي، يوجه مفتش العمل إعدازاً للمستخدم لإلغاء القرار خلال 8 أيام عمل، وفي حال عدم الامتثال، يتم تحرير محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال.</li> <li>▪ يجب على المستخدم إعلام مفتش العمل إذا قرر تسريح عامل بسبب خطأ جسيم.</li> <li>▪ يقوم مفتش العمل بالتحقيق خلال 8 أيام عمل للتأكد من أن التسريح مهني بحت وليس له علاقة بالنشاط النقابي.</li> <li>▪ إذا تبين أن التسريح مرتبط بالنشاط النقابي، يوجه مفتش العمل إعدازاً للمستخدم للتراجع عن القرار أو إعادة إدماج العامل خلال 8 أيام عمل.</li> <li>▪ في حال رفض المستخدم الامتثال، يحرر مفتش العمل محضر مخالفة ومحضر عدم الامتثال لاستخدامهما أمام الجهة القضائية المختصة.</li> <li>▪ إذا تم تسريح العامل خرقاً للقانون، يمكنه اللجوء إلى القضاء بعد استنفاد إجراءات تسوية النزاعات.</li> <li>▪ يجب على الجهة القضائية البت في القضية خلال 30 يوماً بحكم نافذ يلزم المستخدم بإعادة إدماج العامل وتعويضه عن الأضرار.</li> <li>▪ يجب إعادة إدماج العامل في نفس مكان العمل ومنصب مساوي لمؤهلاته.</li> <li>▪ يحتفظ العامل بجميع الامتيازات المكتسبة ويحصل على تعويض مالي عن الفترة التي تم فيها تعليق علاقة العمل.</li> </ul> |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مواد 133 الي 147 من قانون قم 23-02 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### 3. العقوبات المفروضة على منتهكي إجراءات ممارسة الحق النقابي.

تتمثل العقوبات القانونية على كل من يتعرض لنشاط النقابات في الجزائر حسب القانون 02-23 المتعلق بممارسة الحق النقابي كما يلي:

#### أ. الغرامات المالية:

- تتراوح بين 100,000 إلى 200,000 دينار جزائري لمن يتدخل في تسيير المنظمة النقابية بهدف المساس باستقلاليتها أو يضر بالعامل الأجير بسبب الانتماء أو ممارسة النشاط النقابي.<sup>1</sup>
- عدم إعلام السلطة الإدارية عند الانخراط في منظمات نقابية دولية أو قارية أو جهوية.
- الغرامة: تتراوح بين (20,000 دج) و(50,000 دج).<sup>2</sup>
- تتضاعف الغرامة في حالة التكرار.

#### ب. العقوبات السالبة للحرية:

- السجن من ثلاثة إلى ستة أشهر، وغرامة من 50,000 إلى 100,000 دينار جزائري لمن يستخدم مداخل النقابة لأغراض مخالفة.
- السجن من ثلاثة إلى ستة أشهر، وغرامة من 20,000 إلى 100,000 دينار جزائري لمن يستمر في تسيير أو عقد اجتماع لأعضاء منظمة نقابية محل حكم قضائي بالتعليق أو الحل.
- السجن من ثلاثة إلى ستة أشهر، وغرامة من 20,000 إلى 50,000 دينار جزائري لمن يعرقل تنفيذ حكم قضائي يتعلق بتعليق أو حل منظمة نقابية.
- تتضاعف العقوبة في حالة التكرار.<sup>3</sup>

#### ج. رفع العقوبات المالية

- الغرامة في القانون القديم كانت تتراوح بين 10,000 إلى 50,000 دينار جزائري، وأصبحت وفقاً للقانون الجديد بين 50,000 إلى 100,000 دينار جزائري، مع تشديد العقوبة في حالة التكرار لتشمل السجن من ثلاثين يوماً إلى ستة أشهر، وغرامة من 100,000 إلى 200,000 دينار جزائري.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> المادة رقم 149 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر

<sup>2</sup> المادة رقم 150 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر

<sup>3</sup> المادة رقم 151 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

<sup>4</sup> المادة رقم 152 من قانون رقم 02-23 يتعلق بممارسة الحق النقابي، سابق الذكر.

## الفصل الثاني: .....الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.

### خلاصة واستنتاجات:

من خلال دراستنا في هذا الفصل للحق النقابي بين النظام الدولي والمشرع الجزائري، نجد أن هذا الحق يعتبر ركيزة أساسية لضمان الحريات الديمقراطية وحماية حقوق العمال في كل من الساحة الدولية والوطنية. على الصعيد الدولي، تبرز المعايير التي وضعتها منظمة العمل الدولية والاتفاقيات الدولية الأخرى كإطار مرجعي شامل يحمي الحق النقابي ويعزز دوره في تحقيق العدالة الاجتماعية والاقتصادية. تتضمن هذه المعايير حرية تأسيس النقابات والانضمام إليها دون تمييز، بالإضافة إلى ضمان الحق في التفاوض الجماعي.

أما في السياق الجزائري، فقد شهدت التشريعات تطوراً ملحوظاً منذ الاستقلال، حيث سعت إلى مواءمة القوانين الوطنية مع المعايير الدولية. ورغم التحديات السياسية والاقتصادية التي واجهتها الجزائر، فإن المشرع الجزائري عمل على تعزيز الحق النقابي من خلال تحديث القوانين وإصدار تشريعات جديدة تعزز دور النقابات في الدفاع عن حقوق العمال.

في الختام، نجد أن التحدي الرئيسي يكمن في التطبيق الفعلي لهذه القوانين وضمان احترامها من قبل جميع الأطراف المعنية. لتحقيق ذلك، يجب تعزيز الحوار الاجتماعي وتفعيل آليات المراقبة والتقييم لضمان فعالية النقابات وقدرتها على تحقيق أهدافها. ومن الضروري أن يظل المشرع الجزائري ملتزماً بتعزيز الحق النقابي بما يتوافق مع التزامات الجزائر الدولية، لضمان بيئة عمل عادلة ومستدامة لجميع العمال.

**الفصل الثالث: آليات النضال النقابي لتحسين  
أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.**

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

تعد نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (الكناس) في الجزائر واحدة من أبرز الجهات الفاعلة في قطاع التعليم العالي بالجزائر. تلعب هذه النقابة دورًا حيويًا في الدفاع عن حقوق الأساتذة الجامعيين وتعزيز ظروفهم المهنية والمعيشية. ويأتي هذا الفصل لاستعراض وتحليل دور نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، متضمنًا مجموعة من المباحث الرئيسية التي تساعد في فهم أعمق لمهام النقابة وتأثيرها على الساحة الأكاديمية، لاسيما دورها في تطوير أنظمة الأجور للأساتذة الباحثين.

فمن خلال هذا الفصل تطرقنا الي العناصر الرئيسية التالية:

المبحث الأول: التعريف بنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الثاني: وظائف ومطالب واستراتيجيات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

المبحث الثالث: واقع وأهم مراحل إضراب الأساتذة الجامعيين.

المبحث الرابع: دور نقابة CNES في تطوير أنظمة أجور الأساتذة الباحثين.

## المبحث الأول: التعريف بنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

يعتبر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من المؤسسات الأكاديمية الرائدة التي تلعب دوراً حيوياً في تعزيز التعليم العالي وتحسين جودة التعليم والبحث العلمي. تأسس هذا المجلس بهدف توفير منصة لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعات للتفاعل والمساهمة في تطوير السياسات التعليمية والأكاديمية. ومن خلال نشاطاته المتنوعة، يسعى المجلس إلى تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للأساتذة، بالإضافة إلى تعزيز روح التعاون والتكامل بين المؤسسات التعليمية الجامعية.

يلعب المجلس دوراً محورياً في تعزيز النقاشات الأكاديمية وتقديم التوصيات اللازمة لتحسين البرامج الدراسية وتطوير المناهج الأكاديمية بما يتماشى مع التحديات والتغيرات المستمرة في عالم التعليم العالي. كما يسعى المجلس إلى تمثيل مصالح أساتذة التعليم العالي في المحافل الوطنية والدولية، والمساهمة في رسم السياسات التي تؤثر على مستقبل التعليم العالي في البلاد.

إنّ فهم دور المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي وأهدافه وأهميته يتطلب النظر إلى التحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي والفرص المتاحة لتطوير هذا القطاع. في هذا المبحث، سنستعرض نشأة المجلس وأهدافه وهياكله، بالإضافة إلى استعراض تأثيره على تحسين جودة التعليم العالي وتعزيز دور الأساتذة في تطوير المجتمع الأكاديمي.

## المطلب الأول: لمحة عن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

### أولاً: نشأة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

يُعد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من أقدم وأعرق النقابات في مختلف القطاعات. بدأ نشاطه بصفة رسمية في نهاية الثمانينات عندما تجمع مجموعة من الأساتذة في جامعات قسنطينة وهواري بومدين بالجزائر وجامعة وهران، ليشكلوا النواة الأولى لتأسيس هذا المجلس.

تم تنظيم هذا المجلس بعد فتح التعددية النقابية والسياسية في البلاد، والتي جاءت بعد فترة كانت فيها جبهة التحرير الوطني هي الحزب والنقابة الوحيدة الممثلة عبر الاتحاد العام للعمال الجزائريين<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، حول موضوع تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين في ظل النضال النقابي المطليبي، بمقر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الجزائر العاصمة، يوم 2024\07\04، على الساعة 11سا و14دقيقة.

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

كان المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من أوائل النقابات التي تقدمت بطلب الاعتماد لتأسيسه في 31 ديسمبر 1991 من قبل الأعضاء المؤسسين لدى الوزير المكلف بالعمل<sup>1</sup>، وفقا لقانون 90-14 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، حيث صدر ترخيص الاعتماد بتاريخ 07 يناير 1992 تحت رقم 47، ليصبح بذلك من أوائل النقابات التي تشكلت بعد فتح المجال للنقابات المستقلة<sup>2</sup>.



الصورة رقم(1): شعار المجلس الوطني لأساتذة التعليم ، يوم 2024\07\10 على Google العالي، على موقع الساعة 22 سا و15 د.

خلال أكثر من 33 عامًا من النشاط الرسمي في قطاع التعليم العالي، انتشرت هذه النقابة في أكثر من 55 جامعة على المستوى الوطني، مما يعكس دورها الفعال والمستمر في دعم حقوق ومصالح أساتذة التعليم العالي وتعزيز جودة التعليم الجامعي<sup>3</sup>.

يتكفل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بمعالجة كافة مشكلات أساتذة التعليم العالي على المستوى الوطني، وكان المجلس النقابة الوحيدة في الميدان لفترة طويلة، ما جعله النقابة الأم للعمل النقابي داخل الجامعات الجزائرية<sup>4</sup>.

فيما يتعلق بعدد المنخرطين في المجلس، لا يوجد عدد مؤكد حاليًا. حيث اعتمدت وزارة العمل تطبيقًا يتيح لكل نقابة رقم دخول خاص بها وإمكانية إحصاء المنخرطين عبر الرقم التعريفي الوطني المكون من 16 رقمًا، إضافة إلى رقم الضمان الاجتماعي لتفادي الانخراط الوهمي في النقابة. تم تطبيق هذه الطريقة منذ حوالي ثلاث سنوات، وكان المجلس أول نقابة طبقت هذه العملية بنجاح<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تربوي، سنة 2008|2009) ص 65.

<sup>2</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

<sup>5</sup> المكان نفسه.

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

حصل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي على التمثيلية في قطاع التعليم العالي بموجب مراسلة رسمية من الوزارة، حيث استوفى شرط نسبة 25% من التمثيلية، كما توفرت فيه كافة شروط التمثيلية المطلوبة.<sup>1</sup>

### ثانيا: أهداف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

مثل كل نقابة، يسعى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى تحقيق عدة أهداف أساسية تتمثل في<sup>2</sup>:

1. الدفاع عن مصالح المنخرطين: يسعى المجلس إلى حماية حقوق ومصالح جميع أعضائه، وضمان تمتعهم بالحقوق المهنية والاجتماعية اللازمة.
2. الدفاع عن مصالح الأساتذة الجامعيين: يعمل المجلس على تعزيز مكانة الأساتذة الجامعيين والدفاع عن حقوقهم ومصالحهم الأكاديمية والمهنية.
3. التكفل بالمشاكل المحلية: تقوم الفروع المحلية للمجلس بالتعامل مع المشاكل والقضايا التي تواجه الأعضاء في كل فرع على حدى، مما يضمن الاستجابة السريعة والفعالة لهذه المشاكل.
4. التكفل بالمشاكل الوطنية: في حالة وجود مشاكل على المستوى الوطني، يتولى رئيس النقابة بالمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي مسؤولية التعامل معها وإيجاد الحلول المناسبة بالتعاون مع الجهات المعنية.
5. أهداف اخرى تتمثل في:

يهدف لإعادة الاعتبار لمهنة الأستاذ والباحث من خلال الالتزام بما يلي<sup>3</sup>:

- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للأستاذ والباحث.
- المساهمة في الدفاع عن مصالح الأسرة الجامعية.
- المساهمة في إيجاد بيئة جامعية ملائمة للبحث العلمي والتكنولوجي.
- المساهمة في توفير تسيير علمي ديمقراطي لمؤسسات التعليم العالي.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> سعد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 68.

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

- المساهمة في صيانة أخلاقيات المهنة في إطار الحقوق والواجبات لأعضاء الأسرة الجامعية.
- العمل على تنمية تعليم ذي جودة عالية، بالإضافة إلى تعزيز وتطوير الإعلام والتكوين للنقابيين.

### ثالثا: الموارد المالية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

يُعد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي نقابة تطوعية، حيث تعتمد معظم أنشطتها على تبرعات الأعضاء وانخراط بعضهم. كما تحصل النقابة على دعم مالي من وزارة العمل في إطار الدعم المالي المخصص للنقابات.

نظراً لنشاط النقابة ضمن إطار وزارة التعليم العالي، فإنها لا تحتاج إلى موارد كبيرة، حيث تُعقد معظم اللقاءات داخل الجامعات أو بالتعاون مع الجهات الوصية التي توفر القاعات لانعقاد الاجتماعات. يختلف ذلك عن بعض النقابات والجمعيات الأخرى التي تتطلب استئجار الفنادق والقاعات لإقامة فعاليات.

وبالتالي، فإن معظم موارد المجلس المالية بسيطة ومحدودة، مما يجعل التبرعات وانخراط الأعضاء جزءاً أساسياً من تمويل أنشطته المختلفة.<sup>1</sup>

### المطلب الثاني: التعريف برئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

#### أولاً: الاستاذ عبد الحفيظ ميلاط رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

الدكتور عبد الحفيظ ميلاط هو رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، دكتور في العلوم القانونية والإدارية. حصل على شهادة الليسانس في العلوم القانونية والإدارية من جامعة قسنطينة عام 1997، وشهادة الماجستير في قانون الأعمال من جامعة باتنة، ثم نال شهادة الدكتوراه في القانون الخاص من جامعة تلمسان. عمل أستاذاً جامعياً لأكثر من 20 عاماً، وهو محامٍ معتمد لدى المحكمة العليا ومجلس الدولة.<sup>285</sup>

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

285 المكان نفسه.

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.



الصورة رقم(02): رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، عبد الحفيظ ميلاط.

المصدر: الصفحة الرسمية Abdelhafid Milat على موقع [www.facebook.com](http://www.facebook.com)، يوم 10\07\2024 على الساعة 23 ساو 30د.

### ثانيا: أسباب ودوافع توليه رئاسة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

كون الاستاذ عبد الحفيظ ميلاط مناضل منذ سنوات طويلة في القواعد، بعد ذلك تم انتخابه منسق في جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة، ثم تم انتخابه في المؤتمر الخامس للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي سنة 2016 كمنسق وطني، بعدها تم إعادة انتخابه في نوفمبر 2019 في المؤتمر السادس للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بالجزائر العاصمة.

وبموجب تعديل القانون الأساسي رقم 02-23 تم الغاء صفة المنسق الوطني برئيس النقابة، حيث تم عقد المؤتمر السابع في كلية العلوم السياسية والعلاقات الدولية بجامعة الجزائر 03، بقاعة "هيغو تشافيز"، وقد تم خلاله هذا المؤتمر تكيف القانون الأساسي رقم 02-23 وتكيف الهياكل المجلس، لاسيما انتخابه رئيس النقابة لعهد نقابية ثانية لمدة 05 سنوات حتى اكتوبر 2027.

وقد صرح لنا الدكتور عبد الحفيظ ميلاط في مقابلتنا له بان ثقة المناضلين الذين انتخبوه في الدرجة الأولى كانت حجر الأساس في مسيرته. وبحكم البرنامج الشامل الذي كان يحمله مكنه من الدفاع بقوة عن حقوق الأستاذ الجامعي. حيث انه قبل عام 2016، كانت النقابة تعاني من نوع من الركود، حيث

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

اختفت تقريباً من الساحة النقابية. ومع انعقاد المؤتمر الخامس في عام 2016، استعادت مكانتها كنقابة عريقة بهدف استرجاع قوتها والدفاع عن مصالح الأساتذة الجامعي.<sup>1</sup>

هذا الالتزام والرؤية أديا إلى تحقيق نجاحات ملموسة على المستويين المحلي والوطني. على المستوى المحلي، تم مساعدة العديد من الأساتذة في الحصول على حقوقهم وتحسين ظروف عملهم. وعلى المستوى الوطني، تم تحقيق إنجازات كبيرة مثل إصدار القانون الأساسي الجديد وقانون التعويضات الجديد للأستاذ الجامعي. هذه النجاحات تعكس الجهود المستمرة للمجلس والتزامه بالدفاع عن حقوق ومصالح الأساتذة الجامعيين.<sup>2</sup>

ثالثاً: أهم إنجازات الدكتور عبد الحفيظ ميلاط خلال فترة رئاسته.

تمحورت أهم الإنجازات التي تحققت منذ تولي الأستاذ ميلاط رئاسة المجلس حول مايلي:<sup>3</sup>

### 1. الدفاع عن حقوق الأساتذة:

▪ الدفاع عن مئات الأساتذة الذين فقدوا مناصبهم.

▪ التدخل في مشاكل التأهيل والترقية وحلها بشكل مستمر.

### 2. تحسين معايير التربص:

▪ المساهمة في تحسين معايير التربص للأساتذة الجامعيين.

### 3. تأطير لجان السكن:

▪ المساهمة في تأطير لجان السكن على المستوى الوطني والمحلي كعضو مراقب وفعال لحماية حقوق الأساتذة الجامعيين.

▪ منع طرد الأساتذة من مساكنهم واستغلال العديد من السكنات وإعادتها للأساتذة.

### 4. المساهمة في تطوير التشريعات:<sup>4</sup>

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

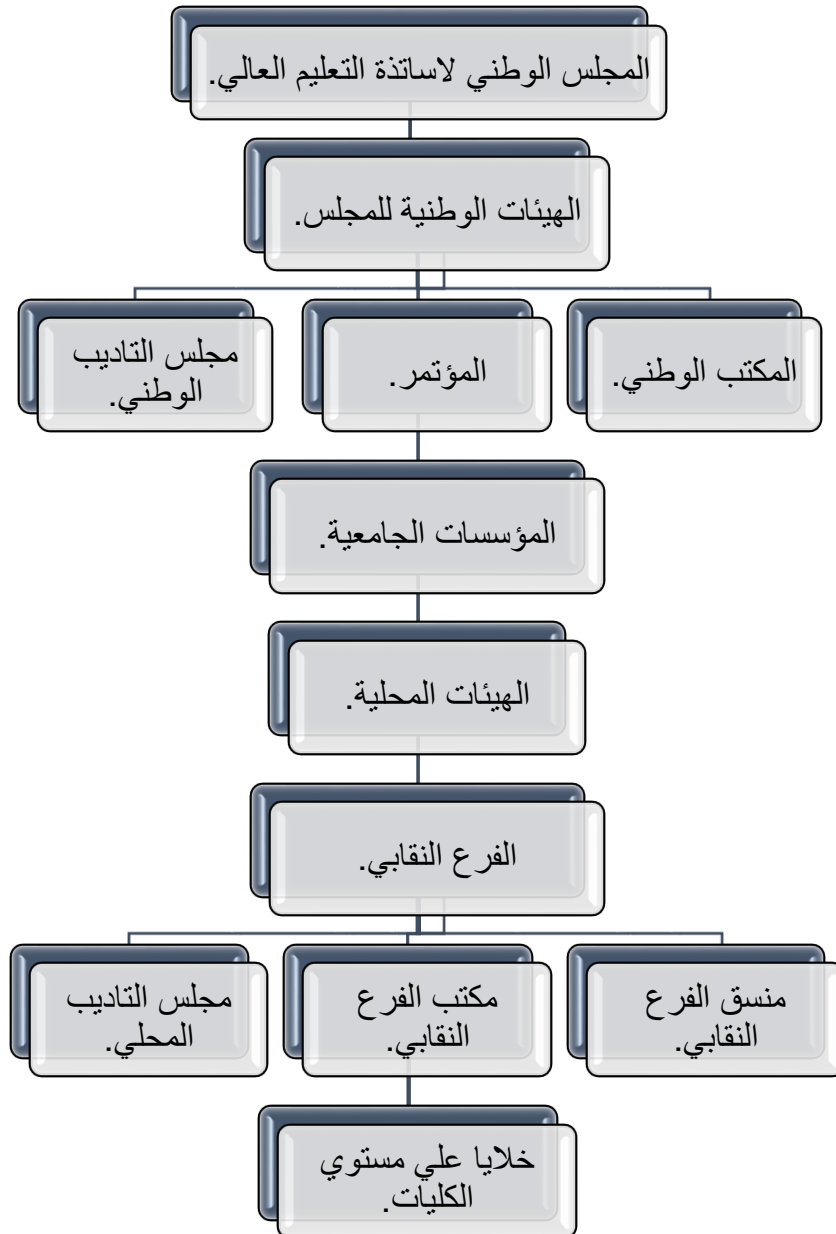
<sup>4</sup> المكانة نفسه.

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

- المساهمة في تعديل القانون الأساسي، حيث تم قبول 90% من مقترحات النقابة من خلال الاجتماعات.
- المساهمة في تحسين قانون التعويضات الجديد للأستاذ الباحث.

### المطلب الثالث: هياكل وفروع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

نميز في المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بين نوعين من الهياكل هما: الهياكل الوطنية والهياكل المحلية وتتفرع كما قسمناها في المخطط التالي الذي يمثل هيكل المكاتب والهيئات وفروع المجلس الوطني.



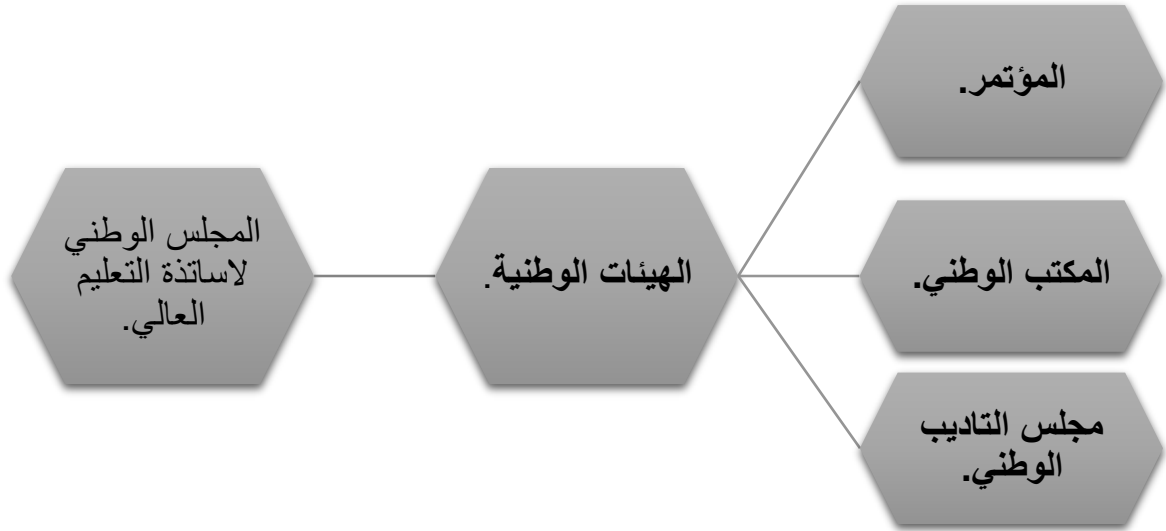
الشكل رقم (05): يمثل مكاتب فروع وهيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، من اعداد الباحث بالاعتماد على معلومات المقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، مرجع سابق الذكر.

## الفصل الثالث: ..... آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

### أولاً: الهياكل الوطنية.

تنقسم الهياكل الوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الى ثلاث هياكل كما هو موضح في

الشكل رقم (03) الاتي:



الشكل رقم (06): مخطط يوضح الهيئات الوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من اعداد الباحث بالاعتماد علي المقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

#### أ. المؤتمر.

المؤتمر الوطني، وهو الهيئة العليا للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، حيث نجد:

- المؤتمر العادي: ينعقد مرة واحدة كل خمس سنوات لتجديد الهياكل والمصادقة على القانون الأساسي الجديد.
- المؤتمر الاستثنائي ينعقد استثنائياً في الحالات التالية:

- تغيير تسمية المجلس.
- تعديل القانون الأساسي.
- توسيع نشاط النقابة.
- استقالة رئيس النقابة.
- تكليف رئيس النقابة بمهام أخرى تتعارض مع صفته كرئيس للنقابة.
- استقالة أكثر من نصف أعضاء المكتب الوطني<sup>1</sup>.



الصورة رقم(03): أعضاء المؤتمر السادس للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، الصفحة الرسمية ، يوم 10\07\2024 [www.facebook.com/2024\07\10](http://www.facebook.com/2024\07\10) (نقابة الكناس) على موقع CNES Syndicat Milat على الساعة 23 سا و13د.

#### ب. المكتب الوطني:

يتم انتخابه بنسبة 100% وفقاً لقانون 23-02، بعد أن كان يعتمد في النقابات على أسلوب انتخاب الرئيس فقط. يتألف من 15 عضواً، يرأسهم رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، يتم انتخاب رئيس النقابة بشكل منفصل عن المكتب الوطني، مما يجعل هيكل الرئاسة منفصلاً عن المكتب الوطني.<sup>2</sup>

يتضمن توزيعاً جغرافياً يضم أعضاء من كل الجهات: الشرق، الغرب، الوسط، والجنوب، ويشترط وجود عنصر نسوي في المكتب الوطني، بحيث يجب أن يكون هناك على الأقل عضوان من النساء. إذا لم يتم الحصول

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

على عدد كافٍ من النساء في المراتب الـ 15، تُعطى الأولوية للنساء المتواجدات. كما يعد المكتب الوطني الهيئة التنفيذية التي تنفذ قرارات المجلس الوطني.<sup>1</sup>

ينعقد المجلس الوطني مرتين في السنة على الأقل، حيث يتخذ القرارات التي يشرف على تنفيذها المكتب الوطني برئاسة رئيس النقابة.

يعتبر المكتب الوطني أعلى هيئة تنفيذية ويتناول القضايا المصيرية الهامة التي تمس الأسرة الجامعية. حتى إذا تم اتخاذ قرار بالذهاب إلى الإضراب أو وقفه، يتم ذلك من خلال انعقاد المجلس الوطني واتخاذ القرار، مع إشراف المكتب الوطني على تنفيذ تلك القرارات.<sup>2</sup>

### ج. مجلس التأديب الوطني.

يتكون مجلس التأديب الوطني من ستة (6) أعضاء منتخبين في المؤتمر. يضم المجلس هيئات تأديبية على مستوى الفروع النقابية وعلى المستوى الوطني.

**اجتماعات المجلس:** يجتمع المجلس التأديبي بدعوة من رئيس النقابة ويتأسسه.

#### أ. درجات المجلس التأديبي:

1. **الدرجة الأولى:** يجتمع المجلس التأديبي كأول درجة في حالة ارتكاب أعضاء المكتب الوطني أو أحد أعضاء منسقي الفروع لخطأ تأديبي.

2. **الدرجة الثانية:** يجتمع المجلس التأديبي كدرجة ثانية في حالة ارتكاب أحد أعضاء مكاتب الفروع، خلايا الفروع، أو أحد المناضلين لخطأ تأديبي. في هذه الحالة، يفوت الخطأ على مجلس تأديبي محلي، ثم يتم تقديم القرار للمجلس الوطني ليصبح جهة طعن.

ب. **حقوق المناضلين:** يحق للمناضلين الذين يحالون إلى المجالس التأديبية مراجعة القرار في مدة ثلاثين يوماً من صدور القرار على المستوى الوطني.<sup>3</sup>

### ثانياً: الهياكل المحلية.

<sup>1</sup> المكان نفسه.

<sup>2</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

الهيكل المحلية متواجدة على مستوى المؤسسات الجامعية. حيث تضم كل جامعة تضم فرعاً نقابياً يتكون من<sup>1</sup>:

1. منسق الفرع النقابي.

2. مكتب الفرع النقابي.

3. مجلس تأديب محلي.

خاليا على مستوى الكليات.

مثال جامعة تيزي وزو: يتشكل مكتب الفرع من الجمعية العامة التي تضم كل المنخرطين في الجامعة. الذي يعادل المجلس الوطني على المستوى الوطني<sup>2</sup>.

- في حالة وجود 300 منخرط في الجمعية العامة للفرع النقابي، يتم انتخاب مكتب الفرع بعد الحصول على الترخيص من الرئيس.
- يتم عقد جمعية عامة انتخابية بحضور 50% + 1 من الأعضاء، أي يتطلب حضور 151 منخرط على الأقل لانعقاد الجمعية.
- تتم العملية الانتخابية بحضور ممثل عن المكتب الوطني كمشرف، وممثل عن الإدارة كمراقب، ومحضر قضائي لإثبات إجراءات الجمعية الانتخابية<sup>3</sup>.

#### الانتخابات:

• **الجمعية العامة الانتخابية** تقوم أولاً بانتخاب مجلس الفرع.

يختلف عدد أعضاء مجلس الفرع حسب عدد المنخرطين في الجامعة. على سبيل المثال: جامعة تندوف: 60 أستاذاً.

جامعة تيزي وزو: 1300 أستاذ.

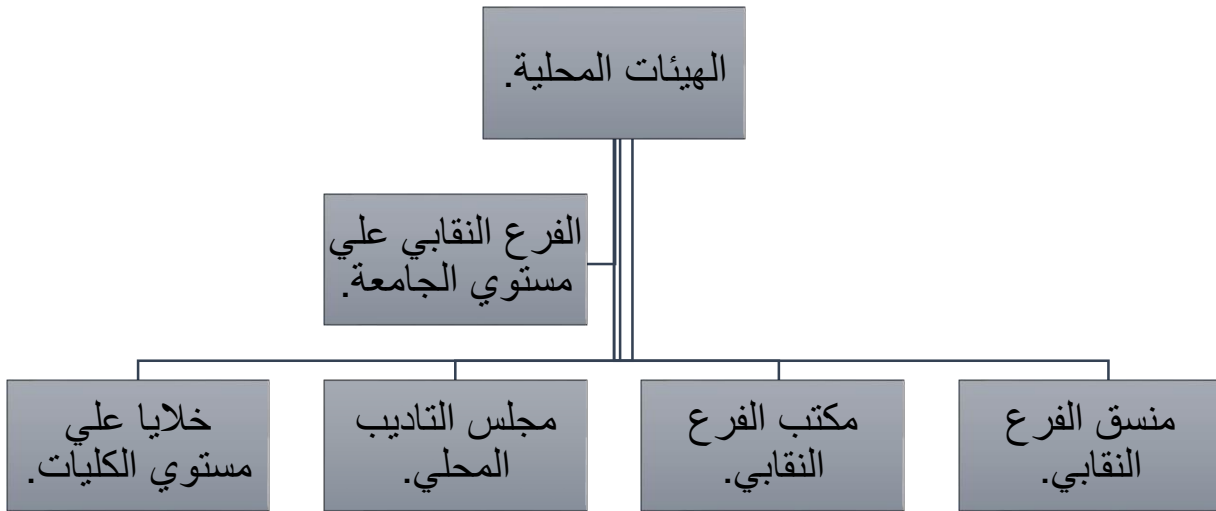
- هناك معايير في النظام الداخلي والقانون الأساسي تحدد عدد المنخرطين ونسب انعقاد الجمعية الانتخابية حسب كل فرع نقابي.

<sup>1</sup>المكان نفسه.

<sup>2</sup>مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>3</sup>المكان نفسه.

- يجب أن يكون عدد أعضاء المجلس ضعف عدد أعضاء المكتب.
  - على سبيل المثال: إذا كان عدد أعضاء المكتب 5، يجب أن يكون هناك 10 أعضاء في المجلس.
  - المكاتب الكبيرة يمكن أن تضم حتى 15 عضواً.
  - يقوم مجلس الفرع بانتخاب مكتب الفرع.
  - على سبيل المثال: 23 عضواً ينتخبون مكتب الفرع المكون من 10 أعضاء.
  - ينتخب مكتب الفرع منسق الفرع، ما يعزز العملية الانتخابية الديمقراطية<sup>1</sup>.
- مجلس التأديب المحلي:** وينتخب أعضاء من طرف مجلس الفرع، ويهتم بالقضايا التأديبية ويمكن أن تكون قراراته محل طعن أمام المجلس التأديبي الوطني. يختص في حالات ارتكاب أعضاء الفروع النقابية أخطاءً تأديبية، يقوم المجلس التأديبي بمتابعة واتخاذ الإجراءات المناسبة اتجاه مرتكب الخطأ التأديبي وتقرير عقبته.
- **خلايا على مستوى الكليات:** كل كلية لها خلية تتشكل من الأساتذة على مستوى الكليات، على سبيل المثال: جامعة تيزي وزو تحتوي على 9 كليات، مما يعني وجود 9 خلايا تنفرع.



الشكل رقم (07): مخطط يمثل الهياكل المحلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي من اعداد الباحث بالاعتماد على المقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

### ثالثا: مهام هيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي:

تتنوع مهام الهيئات التابعة للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العلي، حيث تختلف كل هيئة في مهامها عن الأخرى حسب اختصاصها ودورها وصلاحياتها فتكمن أبرز المهام كما هو موضح في الجدول التالي:

#### الجدول رقم (06): مهام هيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العلي.

| الهيئة        | تكوينها   | مهامها  |
|---------------|---|---|
| المؤتمر       | المندوبين النقابيين المنتخبين من طرف الأساتذة الجامعيين.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• الدراسة والمصادقة على التقريرين الأدبي للمنظمة النقابية.</li> <li>• الدراسة والمصادقة على القانون الأساسي.</li> <li>• دراسة والمصادقة على قانون العمل، وتحديد أشكال العمل على المستويين الداخلي والخارجي.</li> <li>• انتخاب الهيئات القيادية الوطنية لنقابة المجل طبقا للقانون الأساسي.</li> </ul> |
| المجلس الوطني | تكون من كل ممثلي الفروع النقابية، الجامعات المراكز الجامعية، المعاهد الوطنية، والمدارس العليا.            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• دعوة المؤتمر للانعقاد وتحديد كيفية المشاركة فيه.</li> <li>• يتولى بصفة انتقالية ولغاية انعقاد المؤتمر.</li> <li>• المصادقة على القانون الأساسي أو تعديله وبرنامج العمل كذلك.</li> </ul>  |
| المكتب الوطني | يتكون من 05 أعضاء من المجلس الوطني، و10 أعضاء من المؤتمر (3 أعضاء من كل جهة وواحد حر) يرأسه الأمين العام. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• دعوة المؤتمر للانعقاد وتحديد كيفية المشاركة فيه.</li> <li>• يتولى بصفة انتقالية ولغاية انعقاد المؤتمر، المصادقة على القانون الأساسي أو تعديله وبرنامج العمل كذلك.</li> </ul>   |
| الفرع النقابي | الممثلين النقابيين للقاعدة  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• التنسيق بين القاعدة النقابية والمجلس الوطني للنقابة</li> </ul>   |

المصدر: سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 70-71.

## المبحث الثاني: وظائف ومطالب واستراتيجيات النضالية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

في الجزائر، يلعب المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (الكناس) دورًا حيويًا في تحسين الظروف الأكاديمية والمهنية للأساتذة الجامعيين، كما يلعب دورًا بارزًا في تشكيل السياسات التعليمية وتعزيز البيئة الأكاديمية من خلال وظائفه المتعددة، ومطالبه المستمرة، واستراتيجياته النضالية المعتمدة.

### المطلب الأول: وظائف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

تؤدي نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) تلعب دورًا مهمًا في الدفاع عن حقوق الاساتذة الجامعيين وتحسين ظروف عملهم. من أهم وظائف نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) نجد:

#### 1. الدفاع عن حقوق الأساتذة:

- حماية حقوق ومصالح أساتذة التعليم العالي على المستويات القانونية والمهنية والاجتماعية بدون التمييز بين الأساتذة المنخرطين وغير المنخرطين في النقابة.
- التفاوض مع إدارات المؤسسات الجامعية والجهات الحكومية ووزارة التعليم العالي لتحسين ظروف العمل والرواتب والامتيازات.
- الدفاع عن الأساتذة الجامعيين مع مراعاة اهم مشاكلهم وشكاويهم وانشغالاتهم وتبنيها.<sup>1</sup>

الجدول رقم (07): أهم انشغالات وشكاوى الأساتذة الجامعيين لنقابة المجلس الوطني

| انشغالات الأساتذة.   | شكاوى الأساتذة.   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>▪ انشغالات مشكل السكن الوظيفي.</li><li>▪ انشغالات التحويلات المترتبة عن بعد الأستاذ الجامعي عن مقر عمله.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>▪ التضيق على الأستاذ الجامعي من طرف الإدارة.</li><li>▪ مشكل فقدان وظيفة الأستاذ.</li><li>▪ تعرض الأساتذة للاحتقار والتهميش من طرف إدارات الأقسام أو رؤساء الأقسام ومدراء الجامعات، بسبب تسلط في المناصب الإدارية المؤدي الى التحرش والتآمر على الأستاذ.</li></ul> |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

## 2. تحسين ظروف العمل:

- السعي لتوفير بيئة عمل ملائمة تساهم في تعزيز الإنتاجية والابتكار.
- التأكد من توفر المعدات والموارد التعليمية اللازمة لعمل الأساتذة الجامعيين.

## 3. التنمية المهنية:

- تنظيم ورش العمل والدورات التدريبية والمؤتمرات لتعزيز التطوير المهني لأعضاء النقابة.
- توفير فرص للنمو المهني من خلال برامج التدريب المستمر وتبادل الخبرات<sup>1</sup>.

## 4. المشاركة في صنع القرار:

- تمثيل أساتذة التعليم العالي في اللجان الأكاديمية والإدارية على المستويات المحلية والوطنية.
- المساهمة في وضع السياسات التعليمية وتطوير الخطط الاستراتيجية التي تؤثر على التعليم العالي.

## 5. الدعم الاجتماعي والقانوني:

- تقديم الدعم القانوني والاستشارات لأعضاء النقابة في القضايا المهنية والشخصية.
- توفير برامج الدعم الاجتماعي والصحي والمالي لتحسين جودة الحياة لأعضاء النقابة وعائلاتهم.

## 6. البحث والتطوير:

- دعم وتشجيع البحث العلمي من خلال توفير المنح والتسهيلات اللازمة.
- تعزيز التعاون بين الجامعات والمؤسسات البحثية على المستويات الوطنية والدولية.

## 7. التواصل والتوعية:

- نشر الوعي حول القضايا المهمة التي تؤثر على التعليم العالي وأعضاء هيئات التدريس.
- إصدار النشرات الدورية والتقارير الإعلامية لتعزيز التواصل بين الأعضاء وإبلاغهم على اطلاع بالتطورات.

## 8. التعاون الدولي:

- تعزيز التعاون مع النقابات والمنظمات الدولية التي تهتم بالتعليم العالي والبحث العلمي.
- المشاركة في المؤتمرات والمنتديات الدولية لتعزيز تبادل الخبرات وأفضل الممارسات<sup>2</sup>.

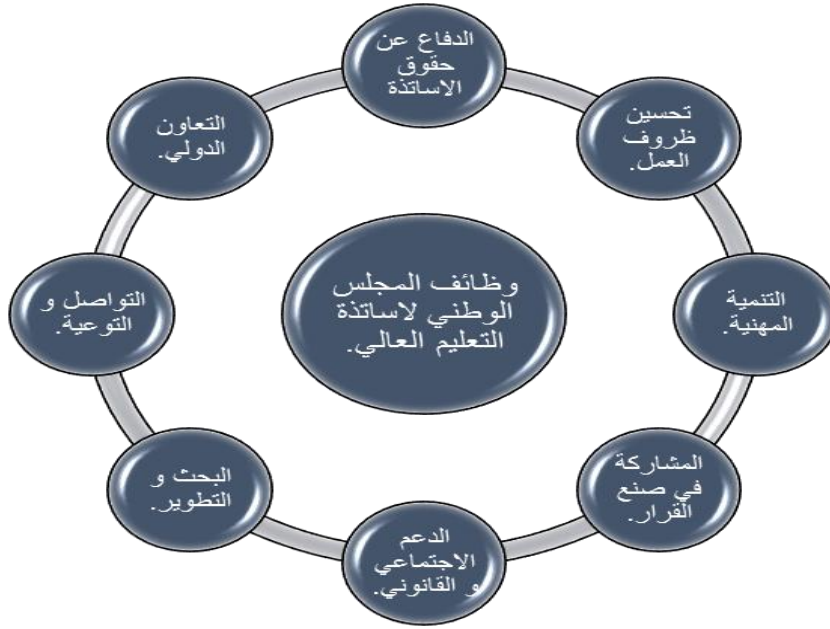
## 9. وظيفة الشريك الاجتماعي:

- التفاعل مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي للتأثير على السياسات التعليمية.
- بناء تحالفات مع النقابات العمالية الأخرى لتعزيز صوتها في المطالب الاجتماعية.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> المكان نفسه.

- تنظيم فعاليات وورش عمل تدريبية بالتعاون مع الجامعات والمؤسسات البحثية لتعزيز التطوير المهني.<sup>1</sup>
- الحوار الاجتماعي من خلال التفاوض والمشاورة: المشاركة في المفاوضات مع الحكومة والإدارات الجامعية بشأن قضايا الأجور وظروف العمل والسياسات التعليمية. والتفاعل مع الجهات المعنية كإقامة حوارات مستمرة مع الوزارات والهيئات الحكومية ذات الصلة لتأمين مصالح الأساتذة وتحسين ظروفهم.<sup>2</sup>



الشكل رقم (08): مخطط يمثل أهم وظائف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، من اعداد الباحث.

## المطلب الثاني: مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

تتمثل أهم مطالب نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي فيما يلي:

- أ. **مطلب تحسين الأجور والتعويضات:** السعي لزيادة الرواتب الأساسية للأساتذة الجامعيين لنتناسب مع تكاليف المعيشة وتحفيزهم على الاستمرار في الوظيفة.
- تحسين نظام التعويضات:** ضمان وجود نظام تعويضات عادل يشمل المكافآت والمنح والعلاوات المرتبطة بالأداء والخبرة.

<sup>1</sup> المكان نفسه.

<sup>2</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

ب. **مطلب تحسين ظروف العمل:** توفير بيئة عمل ملائمة من خلال المطالبة بتحسين البنية التحتية والمرافق في الجامعات لضمان بيئة تعليمية وبحثية مريحة وآمنة.

تقليل الأعباء الإدارية: تقليل الأعباء الإدارية والروتينية على الأساتذة لتمكينهم من التركيز أكثر على التعليم والبحث.

### ج. **مطلب التطوير المهني والأكاديمي:**

برامج التدريب والتطوير المستمر من خلال تنظيم برامج تدريبية وورش عمل لتعزيز مهارات الأساتذة وتطوير قدراتهم الأكاديمية والمهنية.

تشجيع البحث العلمي: توفير الدعم المالي واللوجستي اللازم للبحث العلمي، بما في ذلك منح البحث وتسهيلات النشر<sup>1</sup>.

د. **مطلب الحماية القانونية والمهنية:** الدفاع عن الحقوق المهنية من خلال تقديم الدعم القانوني للأساتذة في حالة التعرض لأي انتهاك لحقوقهم المهنية.

ضمان الاستقلالية الأكاديمية: حماية استقلالية الأساتذة الجامعيين في التعليم والبحث ضد أي تدخلات خارجية.

هـ. **مطلب تحسين القوانين واللوائح:** إصلاح القانون الأساسي للأستاذ الجامعي من خلال العمل على تحسين وتعديل القانون الأساسي ليعكس تطورات واحتياجات الأساتذة.

تحديث لوائح التعويضات والمزايا: مراجعة وتحديث اللوائح المتعلقة بالتعويضات والمزايا لتكون عادلة ومناسبة.

الجدول رقم (08): يمثل بعض من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

| المطالب المحققة.  | المطالب غير المحققة.  |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>التدخل في مشاكل التأهيل والترقية وحلها بشكل مستمر.</li><li>تحسين معايير الترتيب للأساتذة الجامعيين.</li><li>تأطير لجان السكن على المستوى الوطني والمحلي كعضو مراقب وفعال لحماية حقوق الأساتذة الجامعيين.</li><li>منع طرد الأساتذة من مساكنهم واستغلال العديد من السكنات وإعادتها للأساتذة.</li><li>المساهمة في تعديل القانون الأساسي والمساهمة أيضا في تحسين قانون التعويضات الجديد للأستاذ الباحث.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>طلب تثمين الأنشطة البحثية.</li><li>طلب تثمين الأنشطة البيداغوجية.</li></ul> |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

بالإضافة هناك مطالب أخرى لا تقل أهمية عن المطالب السابقة تتمثل في:

- **مطلب السكن:** على عكس موظفي القطاعات الأخرى، يُضطر الأساتذة الجامعيون إلى الإقامة والسكن بالقرب من أماكن عملهم بسبب طبيعة عملهم، مما يجعل مسألة السكن حاجة أساسية وملحة لهم.
- **مطلب رفع مستوى البحث العلمي:** يُعد البحث العلمي ضرورة لحماية وتعزيز الكفاءات العلمية الوطنية وتطوير الإمكانيات التكنولوجية في البلاد. لتحقيق ذلك، يجب تأسيس شبكة بحث علمي تغطي مختلف المجالات الاقتصادية والاجتماعية. لكن الجزائر تعاني من تدني مستوى البحث العلمي بسبب ضعف الاستثمارات المخصصة له، مما يؤثر سلباً على تقدم البلاد في هذا المجال.
- **مطلب إعادة النظر في الإحالة على التقاعد:** الإحالة على التقاعد تؤدي إلى نتائج سلبية على المؤسسات الجامعية، حيث تفقد الجامعة الكوادر ذات الخبرات العالية، مما يشكل "موتاً بطيئاً" للجامعة الجزائرية. بالإضافة إلى ذلك، يحرم الأساتذة من مواصلة الإنتاج العلمي وهم في قمة عطائهم.
- **مطلب التسيير الديمقراطي للجامعة:** يتمثل في إشراك الأساتذة في عملية انتخاب عمداء الكليات وتمثيل الأساتذة المساعدين في المجالس الإدارية والعلمية. هذا يضمن مشاركة فعالة في إدارة مختلف مستويات الجامعة<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: الاستراتيجيات النضالية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

في مواجهة التحديات التي تواجه قطاع التعليم العالي، يعتمد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي على مجموعة من الاستراتيجيات النضالية للدفاع عن حقوق أعضائه وتحقيق مطالبهم. تتنوع هذه الاستراتيجيات بين الإضرابات، القوة اللينة، أسلوب الضغط، أسلوب المفاهمة الودية، والاجتماعات المنظمة. يهدف المجلس من خلال هذه الأساليب إلى تعزيز دوره وتحقيق تأثير إيجابي في تحسين ظروف عمل الأساتذة الجامعيين والارتقاء بجودة التعليم.

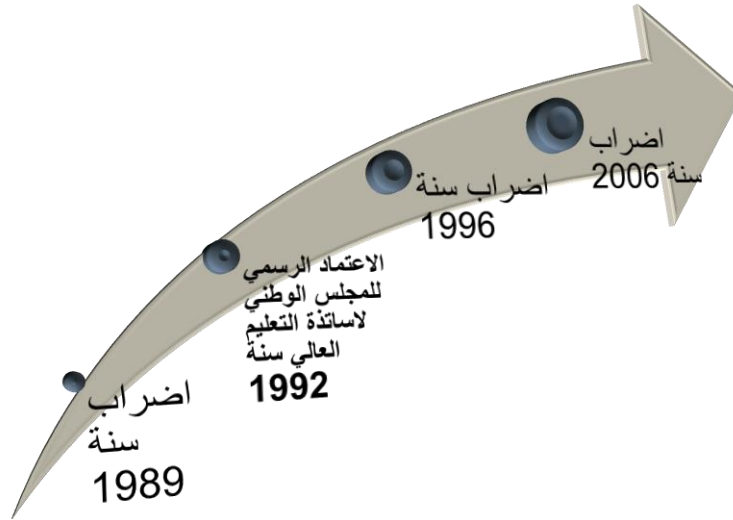
أ. **أسلوب الإضرابات:** تُعتبر الإضرابات واحدة من أهم أدوات النضال التي يلجأ إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. يتم تنظيم هذه الإضرابات بشكل مدروس لتوجيه رسالة قوية إلى الجهات المعنية بضرورة تلبية مطالب الأساتذة. الإضرابات تمنح الأساتذة الفرصة للتعبير عن استيائهم والمطالبة بحقوقهم بشكل جماعي، مما يزيد من تأثيرها ويعزز وحدتهم.

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 72.

✓ وقد بلغت نسبة نجاح أسلوب الاضراب تقريبا 90%، ومن اهم الإضرابات الكبرى والرئيسية التي أدت الي تحقيق مطالب عديدة نذكر:

1. اضراب قبل اعتماد مجلس الكناس سنة 1989 الذي قام بشل الجامعات على المستوى الوطني نظم من قبل الأشخاص والأعضاء المؤسسون للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي (CNES)، وقاموا بحوار مع رئيس الحكومة غزالي حيث حقق العديد من المطالب الأساتذة الجامعيين.
2. الاضراب الوطني سنة 1996 الذي دام مدة 03 أشهر، شمل كل الجامعات على مستوى الوطني، كان السبب الرئيسي لزيادة أجور الأساتذة الجامعيين.
3. الاضراب الوطني لسنة 2006، قام أيضا بشل الجامعات على المستوى الوطني، ادى هذا الاضراب الى صدور قانون 2008 الذي طبق سنة 2010، استفاد منه الأستاذ الجامعي.<sup>1</sup>

الشكل رقم (09): سلم لتواريخ الإضرابات الأساسية المبرمجة من طرف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.



المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

أ. **أسلوب القوة اللينة:** القوة اللينة هي أسلوب يعتمد على التأثير غير المباشر لتحقيق الأهداف. يستخدم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي هذه الاستراتيجية من خلال التفاوض والحوار مع الجهات المعنية. هذا الأسلوب يتيح للمجلس بناء علاقات إيجابية ومثمرة مع الأطراف الأخرى، مما يسهم في تحقيق تقدم ملحوظ في قضايا التعليم العالي دون اللجوء إلى التصعيد<sup>1</sup>.

ب. **أسلوب الضغط:** يمثل الضغط أداة فعالة يستخدمها المجلس الوطني لإحداث تغييرات ملموسة. يمكن أن يتخذ الضغط أشكالاً متعددة، مثل حملات التوعية، النظاهرات السلمية، أو حملات الإعلام. الهدف من هذه الاستراتيجية هو زيادة الوعي العام وتسهيل الضوء على القضايا التي تواجه الأساتذة، مما يضع ضغطاً على الجهات المعنية للاستجابة لمطالبهم<sup>2</sup>.

ج. **أسلوب المفاهمة الودية:** يعتمد أسلوب المفاهمة الودية على الحوار البناء والتفاهم المتبادل بين المجلس والجهات المعنية مثل وزارة التعليم العالي ورؤساء الجامعات. يهدف هذا الأسلوب إلى إيجاد حلول وسطى تلبي مصالح جميع الأطراف، مما يسهم في خلق بيئة تعاون مستدامة. التفاوض الودي يعزز من فرص التوصل إلى اتفاقات تساهم في تحسين ظروف العمل وتطوير قطاع التعليم العالي<sup>3</sup>.

د. **أسلوب الاجتماعات:** تلعب الاجتماعات المنظمة دوراً محورياً في استراتيجية المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. يتم من خلالها تبادل الأفكار والمقترحات، ووضع خطط العمل ومتابعة تنفيذها. الاجتماعات تتيح لأعضاء المجلس التفاعل المباشر وتنسيق جهودهم بشكل فعال، مما يعزز من قدرة المجلس على تحقيق أهدافه بكفاءة<sup>4</sup>.

تظل استراتيجيات النضال التي يعتمدها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أدوات فعالة في الدفاع عن حقوق الأساتذة وتحقيق تطلعاتهم. من خلال توازن مدروس بين الإضرابات، القوة اللينة، أسلوب الضغط، التفاوض الودي، والاجتماعات المنظمة، حيث يسعى المجلس إلى إحداث تأثير إيجابي ومستدام في قطاع التعليم العالي.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر

<sup>2</sup> المكان نفسه.

<sup>3</sup> المكان نفسه.

<sup>4</sup> المكان نفسه.

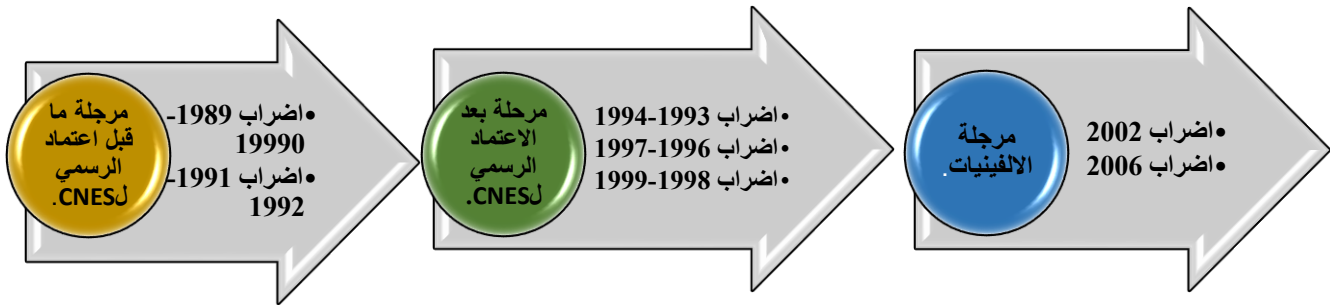
## المبحث الثالث: واقع وأهم مراحل إضراب الأساتذة الجامعيين.

شهدت الجامعات الجزائرية عبر العقود الأخيرة سلسلة من الإضرابات التي قام بها الأساتذة الجامعيون، حيث تعكس هذه الإضرابات الواقع المعقد والتحديات الكبيرة التي يواجهها هذا القطاع. كانت مطالب الأساتذة تتنوع بين تحسين الأجور وظروف العمل، توفير السكن، تطوير البحث العلمي، وضمان حقوقهم المهنية والاجتماعية.

بدأت هذه الحركات الاحتجاجية بسبب تفاقم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، حيث عانى الأساتذة من انخفاض القدرة الشرائية وتدهور ظروف العمل. بالإضافة إلى ذلك، كانت البيروقراطية والافتقار إلى الحوار الفعال بين الجهات المعنية عاملاً أساسياً في تصاعد الأزمات.

لم تكن الإضرابات مجرد تعبير عن السخط بل كانت أيضاً محاولة جادة لتحقيق التغيير وتحسين جودة التعليم العالي في البلاد. من أبرز تلك الإضرابات كانت إضرابات 1989-1990، و1996-1997، وإضراب 2006، حيث شهدت كل منها تصعيداً كبيراً وأحداثاً هامة شكلت نقطة تحول في تاريخ التعليم العالي الجزائري.

الشكل رقم (10): سلم زمني يمثل أبرز مراحل الأساسية لإضرابات الأساتذة الجامعيين في انحاء الجزائر.



المصدر: من اعداد الباحث، بالاعتماد على رسالة سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر. CNES. مونوغرافية لنقابة "

## المطلب الأول: إضرابات قبل الاعتماد الرسمي للكناس (CNES).

لقد قام الأساتذة الجامعيين بتنظيم إضرابات على المستوى الوطني والمحلي في جميع أنحاء جامعات الوطن نظرا لظروف التي كان يعاني منها الأساتذة الجامعيين، وعدم استجابة السلطات لمطالبهم مما ادي ألي اتخاذ الأساتذة الجامعيين قرار تنظيم إضرابات.

### أولا: الاضراب الوطني لسنة 1989-1990.

في عامي 1989-1990، أدى النقص في الأجور، والمماطلة في الترسيم، وأزمة السكن وسوء ظروف العمل إلى إضراب وطني قبل نهاية السنة الدراسية. تطورت الأحداث إلى نزاعات بين الأساتذة والجهات المسؤولة نتيجة للممارسات البيروقراطية وغياب الحوار، مما أسفر عن تشكيل جمعيتين للأساتذة: الجمعية الوطنية للأساتذة والأساتذة المحاضرين، والمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي.

سعى الطرفان لتحقيق مطالب الأساتذة، حيث أكد الأستاذ محمد تين، ممثل المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في معهد علوم الإعلام والاتصال، أن النقابة كانت مفككة وغير مؤثرة، ولم تكن تسيطر على الأساتذة أو السلطات. بدأ الأساتذة في التحرك منذ عام 1989، مطالبين بترسيم المعيدين الذين يشكلون 60% من الأساتذة، وتوفير السكن الضروري لكل أستاذ، وتحسين الشروط البيداغوجية والمادية في الجامعة، ومشاركة الأسرة الجامعية في إثراء ومناقشة القوانين المتعلقة بشؤونهم.

كانت آخر وسيلة لجأ إليها الأساتذة هي إعلان الإضراب في 31 مارس 1990، وبدأ فعليا في 02 أبريل 1990. شارك في المسيرة الأولى 4000 أستاذ، وجلست الأطراف المتنازعة لأول مرة إلى طاولة الحوار بناءً على محاضر رسمية، وبدأت المفاوضات في 19 أبريل 1990. واعترف الوزير المنتدب للجامعات بشرعية المطالب حسب البرقية التي أرسلت للأساتذة.<sup>1</sup>

### ثانيا: اضراب سنة 1991-1992.

في عام 1991، شهدت الجامعات إضرابات أعنف من العام السابق. حاولت الحكومة منذ بداية العام إعطاء أهمية لما يجري في الجامعة، وتصريحات الوزير ورئيس الحكومة أكدت تأزم الوضع.

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 78-79.

بدأ الإضراب الوطني في المؤسسات الجامعية في 17 نوفمبر 1991، بدعوة من المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، واستمر حتى اعلان قرارات تصعيدية. اتهم الأساتذة الوزارة بتأزيم الوضع، مؤكدين أن تحسين ظروف حياتهم ينعكس على نوعية التعليم المقدم.

طالب الأساتذة بتحسين أماكن العمل وتوفير المراجع العلمية لمواكبة التطورات في العلوم والتكنولوجيا، وكذلك برفع الأجور وتحسين ظروف العمل لضمان حياة كريمة للأساتذة.

بينما طرحت الجمعية الوطنية للأساتذة والأساتذة المحاضرين مشروعاً فورياً لقانون التعليم العالي، رفضته مجموعة من الأساتذة بسبب استقالاتهم وسياسة السكن المتبعة.

استمر الإضراب من 17 نوفمبر حتى 23 ديسمبر، وحقق مكاسب ملموسة خاصة في مجال الأجور وترسيم المعيدين<sup>1</sup>.

## المطلب الثاني: إضرابات بعد الاعتماد الرسمي للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

### أولاً: اضراب سنة 1993-1994.

في عامي 1993-1994، تميزت الفترة بخروج حوالي 2000 أستاذ خارج الوطن نظراً للأسباب المذكورة سابقاً. بالإضافة إلى ذلك، لم تكن هناك ظروف ملائمة للتعبئة لخوض حركة مطلبية احتجاجية قوية عبر الجمعيات العامة.

في سنة 1993، دعا المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي إلى إضراب، لكنه تراجع عن هذا القرار لعدم استعداد الأساتذة وللشعور السائد بضرورة التحلي بالحكمة وعدم المساهمة في زيادة تأزم الأوضاع<sup>2</sup>.

### ثانياً: اضراب سنة 1996-1997.

ان إضراب الدخول الجامعي 1996-1997، المعروف بإضراب الثلاثة أشهر، يعتبر أصعب أزمة مرت بها الجامعة الجزائرية. أثر الإضراب على الجميع دون استثناء، بدءاً من الطلاب الذين خشوا من سنة بيضاء إلى الأساتذة وتنظيمهم النقابي المستقل، وصولاً إلى الوصاية التي بدت عاجزة عن التحكم في الأمور بصفة عقلانية.

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 78-79.

<sup>2</sup> المرجع السابق، ص 80.

وتمحور هذا الإضراب، كالإضرابات السابقة، حول نفس المطالب تقريباً: الأجور، السكن، والبحث العلمي، بالإضافة إلى قضية التقاعد بالنسبة للأساتذة والباحثين.<sup>1</sup>

أ. أسباب الإضراب:

كانت الظروف المهنية المتدهورة للأساتذة، والتدهور المستمر في ظروف العمل والقدرة الشرائية، هي الأسباب الرئيسية وراء الإضراب. إذ أن الزيادات التي حصل عليها الأساتذة في إضراب 1991-1992 لم تكن كافية بسبب التضخم وارتفاع الأسعار غير المعقول.<sup>2</sup>

ب. أحداث الإضراب: تمثلت أحداث الإضراب كما هو موضح في الجدول رقم (08) الآتي:

جدول رقم (09): يمثل تسلسل أحداث إضراب الأساتذة الجامعيين لسنة 1996-1997.

| التاريخ        | الحدث   |
|----------------|---|
| 15 أكتوبر 1996 | بدأت بوادر الإضراب في الجامعات الجزائرية.   |
| 22 أكتوبر 1996 | تعميم الإضراب في العديد من الجامعات.  |
| 30 أكتوبر 1996 | عقدت جمعية عامة بملحقة بوزريعة ضمت ممثلي جميع المؤسسات المضربة، وطالبت الوزارة الوصية بالأخذ بعين الاعتبار المطالب الاجتماعية والمهنية للأساتذة.              |
| 02 نوفمبر 1996 | عقد لقاء بين الوصاية وقيادة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES)، لكن لم يتم التوصل إلى نتائج ملموسة.  |
| 04 نوفمبر 1996 | عقدت جمعية عامة حضرها ممثلو 30 مركز جامعي، وتقرر إبقاء الإضراب وتشكيل لجنة متابعة وتسيير مكونة من 22 عضواً للتنسيق بين المؤسسات الجامعية والتفاوض مع السلطات. |
| 10 نوفمبر 1996 | أصدرت الوزارة تعليمية تطلب من مديري المعاهد إلغاء الجمعيات العامة وتسجيل غيابات الأساتذة.   |
| 16 نوفمبر 1996 | قامت الوزارة بتفعيل مجموعات عمل متنقلة لمناقشة المطالب.   |
| 10 ديسمبر 1996 | تم انتخاب ثلاثة ناطقين رسميين للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.   |
| 02 ديسمبر 1996 | تمت لقاءات بين الوصاية والمضربين دون نتائج، وأعلنت الوصاية عن استعدادها لإغلاق الجامعة.   |
| 10 ديسمبر 1996 | عقدت جمعية عامة وقررت مواصلة الإضراب إلى حين تحقيق المطالب، مع اقتراح وضع هياكل نقابية تمثيلية جديدة.   |
| 24 ديسمبر 1996 | وقعت الحكومة اتفاقاً مع جناح من الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين بعد اتصالات سرية، مما زاد من تأزم الأوضاع.   |
| 25 ديسمبر 1996 | وصف رئيس الجمعية الوطنية للأساتذة المحاضرين الاتفاق بالمناورة.  |

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم

العالي، مرجع سابق الذكر، ص 80

<sup>2</sup> المكان نفسه.

|                |   |
|----------------|---|
| 29 ديسمبر 1996 | أعلنت التنسيق الوطنية لنقابات التعليم العالي عن اجتماع لاتخاذ قرار بشأن بروتوكول الاتفاق.   |
| 08 يناير 1997  | استمر الوضع على حاله حتى هذا التاريخ، حيث عقد رؤساء جامعات الجزائر، قسنطينة، وهران اجتماعًا وأعلنوا عن عودة الأساتذة للتدريس.   |
| 13 يناير 1997  | قرر CNES تعليق الإضراب والعودة للتدريس، وتم التبرير بأن الوصاية اعترفت بشرعية المطالب والتزمت بمعالجتها في إطار لجان عمل، مع التزام الحكومة بمعالجة ملف الأجور في أجل أقصاه 20 فبراير 1997. |

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على رسالة سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة "المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 81-82. CNES. مونوغرافية لنقابة "

### ثالثا: إضرابات سنة 1998-1999.

شهد اضراب سنة 1998-1999 عدة أحداث كما هي موضحة في الجدول الموالي:

الجدول رقم (10): يمثل تسلسل أحداث اضراب سنة 1998-1999.

| التاريخ        | الحدث  |
|----------------|--|
| 29 أوت 1998    | إعلان عن إضراب للجامعات بتاريخ 17 أكتوبر. قدم المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) مطالبه والتي تشمل تحسين الأجور والسكن وتطبيق القوانين. |
| 22 سبتمبر 1998 | افتتاح السنة الدراسية 1998-1999 في ظل تهديد بالإضراب.  |
| 03 أكتوبر 1998 | CNES يرسل رسالة إلى رئيس الجمهورية يطلب فيها جلسة مع وزير التعليم العالي لمناقشة مطالب الأساتذة.   |
| 10 أكتوبر 1998 | لقاء بين أعضاء CNES ووزير التعليم العالي لمناقشة المطالب.  |
| 17 أكتوبر 1998 | بدء الإضراب في الجامعات بعد فشل الاجتماع السابق.   |
| 11 نوفمبر 1998 | منع CNES من عقد اجتماع عام مع وزارة التعليم العالي.  |
| 17 نوفمبر 1998 | تجمع رمزي لأساتذة قسنطينة أمام الأكاديمية الجامعية.  |
| 22 نوفمبر 1998 | لقاء بين CNES ووزير التعليم العالي بدون تحقيق تقدم ملموس.  |
| 23 نوفمبر 1998 | CNES يهدد بمقاطعة بعض رؤساء الجامعات بسبب تجميد أجور الأساتذة المضربين.  |
| 30 نوفمبر 1998 | مسيرة لأساتذة تيزي وزو للمطالبة بحل لمطالبهم.  |
| 2 ديسمبر 1998  | تجمع أساتذة أمام قصر الحكومة بدعوة من CNES رغم رفض السلطات.  |
| 5 ديسمبر 1998  | أساتذة جامعة هواري بومدين يرسلون رسالة للرئيس يطلبون تدخله لتجنب تدهور الوضع.  |
| 9 ديسمبر 1998  | مسيرة كبيرة لأساتذة وطلبة جامعة بجاية احتجاجًا على تغيير قانون الأجور.   |
| 14 ديسمبر 1998 | CNES ينظم يومًا وطنيًا للإعلام حول الجامعة.  |
| 16 ديسمبر 1998 | محاولة من الأساتذة لتنظيم مسيرة نحو قصر الحكومة تم منعها من قبل الشرطة.  |
| 20 ديسمبر 1998 | تجمع لأساتذة جامعة تيزي وزو لمناقشة الوضع.   |

|                |   |
|----------------|---|
| 21 ديسمبر 1998 | تهديد الأطباء الجامعيين بالإضراب في حال عدم حل الصراع بين CNES ووزارة التعليم العالي.                                     |
| 23 ديسمبر 1998 | منع أساتذة جامعة هواري بومدين من التجمع، مما دفعهم للاستيلاء على ساحة الإدارة بالقوة.                                     |
| 06 جانفي 1999  | CNES يرسل مذكرة لرئيس الحكومة حول انعكاسات الإضراب على الجامعات.  |
| 12 جانفي 1999  | الرئيس يوجه نداءً للأساتذة لاستئناف الدروس بعد عطلة الشتاء.   |
| 22 جانفي 1999  | CNES يعلن عن إضراب وطني يوم 10 فبراير 1999.   |
| 23 جانفي 1999  | الأساتذة ينظمون إضرابات وجمعيات عامة في مختلف الجامعات بعد العودة من العطلة الشتوية.                                      |
| 24 جانفي 1999  | تجمع طلبة جامعة تيزي وزو أمام المركز الجامعي حساوة.   |
| 25 جانفي 1999  | نقابة الأساتذة والأطباء في العلوم الطبية تعلن تضامنها مع CNES   |
| 26 جانفي 1999  | استئناف المفاوضات بين CNES ووزارة التعليم العالي.   |
| 27 جانفي 1999  | الوزير يقدم اقتراحات تتعلق بتعويضات البحث وتكاليف الوثائق لـ CNES.  |
| 28 جانفي 1999  | مؤتمر صحفي لـ CNES للإعلان عن استئناف المفاوضات.  |
| 01 فبراير 1999 | اجتماعات متواصلة بين CNES ووزير التعليم العالي دون تحقيق تقدم ملموس.  |
| 03 فبراير 1999 | وزير التعليم العالي يقرر اللجوء للقانون المتعلق بالصراعات الجماعية لتعليق الإضراب وتعيين وسيط لتفادي مشكلة السنة البيضاء. |

المصدر: من أعداد الباحث بالاعتماد على رسالة سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 83-84-85-86-87

هذا الوضع دفع الاساتذة للتوازن بين مواصلة الإضراب وعدم تحقيق المطالب او مراجعة فكرة الإضراب والنظر في مستقبل التنظيم. مشاكل الشرعية وعدم تلبية المطالب أدت إلى تدهور الوضع النقابي. المشاكل الأساسية شملت سوء إدارة الجامعات وتدهور الاقتصاد، حيث كانت مسألة السكن هي الوحيدة التي لقيت اهتماماً من المسؤولين، في حين بقيت الأجور والقوانين دون حل مما أثر على التطور الأكاديمي والبحث العلمي<sup>1</sup>.

### المطلب الثالث: إضرابات الالفينات.

تمثلت هذه الإضرابات فيما يلي:

#### أولاً: اضراب 2002 (11 ماي - 13 جويلية).

في مطلع عام 2002، قررت النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي (CNES) تصعيد مطالبها والتأكيد على ضرورة تغيير السياسة الجامعية التي تفرضها السلطة. وبعد إضراب تهديدي دام أسبوعاً في فبراير، أعلنت

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 86-87.

النقابة عن إضراب مفتوح ابتداءً من 11 ماي. كان الهدف من هذا الإضراب هو الضغط على السلطة للانخراط في حوار جاد ومناقشة مطالب الأساتذة المتعلقة بحقوقهم وتحسين أوضاعهم المهنية. مع ذلك، قوبل الإضراب برفض السلطة للمفاوضات، مما أدى إلى تعطيل الامتحانات النهائية لأكثر من 200,000 طالب. وكان هذا الإضراب يعكس الصراع بين CNES والسلطة حول مستقبل الجامعة العامة وحق الأساتذة والطلاب في التعبير والدفاع عن مصالحهم.<sup>1</sup>

### نتائج المترتبة عن الإضراب:

- منع الامتحانات: الأساتذة يمتنعون عن إجراء الامتحانات النهائية، مما أثر على أكثر من 200,000 طالب.
- رفض المفاوضات: السلطة ترفض فتح باب المناقشات والمفاوضات مع النقابة.
- تنظيم الطلاب: تتجج CNES في جذب الطلاب غير المنتمين لأحزاب أو سلطات معينة، لدعم مطالبها ضد النظام البيروقراطي في الجامعات.
- رهانات مستقبلية: يركز CNES على مستقبل الجامعة العامة والديمقراطية في التسيير، ومكانة العلم والمعرفة في المجتمع، والدفاع عن مهنة التعليم وتطوير البحث العلمي، وتعددية النقابات.<sup>2</sup>
- رفض الحوار: السلطة ترفض فتح باب الحوار والمفاوضات مع CNES، مما أدى إلى إطالة الإضراب.
- تغيير الوزراء: السلطة تستجيب للإضرابات بتغيير وزير التعليم العالي دون تحقيق تقدم ملموس.
- مشروع تدمير القطاع العام: السلطة تسعى لفرض مشروع يتضمن تدمير القطاع العام للجامعة بإنشاء جامعتين، واحدة للأثرياء والأخرى للعامة.<sup>3</sup>

### ثانياً: إضراب 2006:

في عام 2006، استمر تصاعد التوتر بين النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي (CNES) والسلطة، نتيجة لتجاهل الدولة والمسؤولين لمطالب الأساتذة التي تعود إلى سنوات. بعد سلسلة من التهديدات بالإضراب في فيفري ومارس، قررت النقابة الدخول في إضراب مفتوح ابتداءً من 10 ماي 2006، احتجاجاً على عدم احترام الحقوق الأساسية للأساتذة وعدم تنفيذ القانون الأساسي للأساتذة والباحثين. استمر الإضراب حتى 30 جويلية،

<sup>1</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 87.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 87-88.

<sup>3</sup> سعاد خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر، ص 88.

مما أدى إلى اضطرابات كبيرة في النظام الجامعي. ردت الدولة بفرض عقوبات على بعض الأساتذة، ما زاد من حدة التوتر. ومع نهاية الإضراب، قدمت السلطات بعض الوعود بتحسين الأوضاع، لكنها ظلت مجرد وعود حتى يتم تحقيقها على أرض الواقع<sup>1</sup>.

## النتائج:

استجابة السلطات: السلطات تقدم بعض الوعود منها:

- ملكية السكنات: تمكين الأساتذة من ملكية السكنات التي كانت تُعتبر سكنات وظيفية.
  - زيادات الأجور: استفادة جميع الأساتذة من زيادات في الأجور اعتبارًا من 1 يوليو 2006، رغم وتطبيقها فعليًا في يناير 2007.
  - ديمقراطية التسيير: تكريس ديمقراطية تسيير المؤسسات الجامعية عبر إشراك أكبر للممثلين المنتخبين من الأساتذة.
  - القوانين الأساسية: الوزارة تعمل على إعداد مشروع قانون أساسي خاص للأساتذ الباحث ليكون محفزًا وجذابًا<sup>2</sup>.
  - كان إضراب سنة 2006 السبب الرئيسي والدافع بالسلطات المعنية بصدور قانون الأساتذة الباحثين لسنة 2008 والمطبق سنة 2010.<sup>3</sup>
- أخيرًا منذ إضراب 1989 وحتى إضراب 2006، أظهرت الإضرابات المتكررة لأساتذة الجامعات في الجزائر قوة وإصرار النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي (CNES) في الدفاع عن حقوق الأساتذة وتحسين أوضاعهم المهنية. على الرغم من التحديات والعقوبات، نجحت النقابة في تأجيل تنفيذ بعض سياسات السلطة وحشد الدعم من الطلاب. ومع تقديم السلطات لبعض الوعود، بقيت العديد من المطالب غير محققة بالكامل، مما يبرز الحاجة المستمرة للتفاوض والحوار البناء بين الأطراف المعنية.

<sup>1</sup> سعاد خوشي، المرجع نفسه، ص 88-89.

<sup>2</sup> المرجع نفسه، ص 89.

<sup>3</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

## المبحث الرابع: دور نقابة CNES في تطوير أنظمة أجور الأساتذة الباحثين.

تعتبر النقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) ركيزة أساسية في تعزيز حقوق ومصالح الأساتذة الباحثين في الجزائر. تلعب هذه النقابة دورًا حيويًا في تحسين ظروف العمل وتطوير أنظمة الأجور بما يتماشى مع التحديات الاقتصادية والاجتماعية المعاصرة. من خلال جهودها المستمرة في التفاوض والدفاع عن حقوق الأساتذة، تسهم النقابة في تحقيق توازن عادل بين متطلبات الحياة الكريمة والجهود الأكاديمية المبذولة.

في هذا السياق، يأتي القانون التعويضي الأخير كنتيجة مباشرة للمساعي النضالية للنقابة، حيث يهدف إلى تحسين الأوضاع المالية للأساتذة الباحثين وتعزيز دورهم في العملية التعليمية والبحثية. تعكس التعديلات الجديدة في هذا القانون استجابة عملية لمطالب النقابة، وتسهم في توفير بيئة عمل محفزة تمكن الباحثين من التركيز على مهامهم الأكاديمية والبحثية بفعالية أكبر.

سنتناول في هذا المبحث أهم ما جاء به المرسوم التنفيذي رقم 24-105 المتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الأستاذ الباحث الدائم، كما سنتطرق لمساهمة النقابة في الدفع نحو تعديل أنظمة أجور الأساتذة الباحثين.

### المطلب الأول: مضمون المرسوم التنفيذي رقم 24-105 لسنة 2024.

يمثل القانون التعويضي الأخير قفزة نوعية في تحسين أجور الاساتذة الباحثين الدائمين في الجامعات الجزائرية. جاء هذا القانون ليعالج العديد من التحديات التي كانت تواجه الباحثين في القطاع الأكاديمي، ويهدف إلى تعزيز مكانتهم وتحفيزهم على تقديم أداء متميز في مجال البحث العلمي. إن فهم تفاصيل هذا القانون وأبعاده الاقتصادية والاجتماعية يعتبر خطوة مهمة نحو تقييم تأثيره على البيئة الأكاديمية ومستقبل البحث العلمي في الجزائر.

#### • أهداف هذا المرسوم تتمثل في:

1. تحسين الوضع المالي للأستاذ الباحث: يهدف المرسوم إلى تحسين الرواتب والعلاوات الممنوحة للأساتذة الباحثين، مما يعكس أهمية دورهم في بناء المجتمع وتعزيز البحث العلمي<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 105-24 المؤرخ في 25 شعبان 1445 الموافق 07 مارس 2024، المعدل المرسوم التنفيذي رقم 250-10 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010، والمتعلق بتأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم.

2. تعزيز الاستقرار الوظيفي: يهدف النظام التعويضي إلى توفير استقرار وظيفي أكبر للأساتذة الباحثين من خلال منحهم تعويضات عادلة تعزز من مكانتهم المهنية.

3. تشجيع البحث العلمي: يسعى المرسوم إلى تحفيز الأساتذة الباحثين على زيادة إنتاجهم العلمي من خلال منحهم تعويضات مرتبطة بالأداء والإنجازات الأكاديمية<sup>1</sup>.

فيتضمن هذا المرسوم ما يلي:

أولاً: تعويض التوثيق: حسب هذا المرسوم يتم دفع تعويض التوثيق شهرياً للأستاذ الباحث وفقاً للرتب والمبالغ التالية:

الجدول رقم(11): تعويضات التوثيق لفائدة الأستاذ الباحث.

| السلك          | الرتبة             | المبلغ بالدينار. |
|----------------|--------------------|------------------|
| مكلف بالدراسات | مكلف بالدراسات     | 4.000            |
| ملحق بالبحث    | ملحق بالبحث        | 8.000            |
| مكلف بالبحث    | مكلف بالبحث        | 11.000           |
| أستاذ بحث      | أستاذ بحث، قسم "ب" | 16.000           |
|                | أستاذ بحث، قسم "ا" | 20.000           |
| مدير بحث       | مدير بحث           | 25.000           |

المصدر: المادة رقم 02 من المرسوم التنفيذي رقم 105-24 المؤرخ في 25 شعبان 1445 الموافق 07 مارس 2024، المعدل المرسوم التنفيذي رقم 250-10 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010، والمتعلق بتأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم.

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 105-24، مرجع سابق الذكر.

## ثانياً: تعويض التأطير .

حسب هذا المرسوم يتم دفع تعويض التأطير والمتابعة العلمية شهرياً للأساتذة الباحثين وفقاً للرتب ونسب الراتب الرئيسي التالية:

الجدول رقم(12): تعويضات التأطير لفائدة الأستاذ الباحث.

| السلك          | الرتبة             | نسبة الراتب الرئيسي. |
|----------------|--------------------|----------------------|
| مكلف بالدراسات | مكلف بالدراسات     | 25%                  |
| ملحق بالبحث    | ملحق بالبحث        | 30%                  |
| مكلف بالبحث    | مكلف بالبحث        | 35%                  |
| أستاذ بحث      | أستاذ بحث، قسم "ب" | 55%                  |
|                | أستاذ بحث، قسم "ا" | 65%                  |
| مدير بحث       | مدير بحث           | 80%                  |

المصدر: المادة رقم 02 من المرسوم التنفيذي رقم 105-24 المؤرخ في 25 شعبان 1445 الموافق 07 مارس 2024، المعدل المرسوم التنفيذي رقم 250-10 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010، والمتعلق بتأسيس نظام تعويض لفائدة الباحث الدائم.

## ثالثاً: تعويض التأهيل العلمي.

حسب هذا المرسوم يتم دفع تعويض التأهيل العلمي شهرياً للأساتذة الباحثين وفقاً للرتب ونسب الراتب الرئيسي

الجدول رقم(13): تعويض التأهيل العلمي لفائدة الأستاذ الباحث.

التالية:

| السلك       | الرتبة             | نسبة الراتب الرئيسي. |
|-------------|--------------------|----------------------|
| ملحق بالبحث | ملحق بالبحث        | 15%                  |
| مكلف بالبحث | مكلف بالبحث        | 20%                  |
| أستاذ بحث   | أستاذ بحث، قسم "ب" | 30%                  |
|             | أستاذ بحث، قسم "ا" | 40%                  |
| مدير بحث    | مدير بحث           | 50%                  |

المصدر: المادة رقم 02 من المرسوم التنفيذي رقم 105-24 المؤرخ في 25 شعبان 1445 الموافق 07 مارس 2024، المعدل المرسوم التنفيذي رقم 250-10 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010، والمتعلق بتأسيس نظام تعويض لفائدة الباحث الدائم.

## المطلب الثاني: أبرز الآليات المعتمدة من قبل المجلس لتحسين نظام أجور الأساتذة الباحثين.

تلعب النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي دورًا مهمًا في تحسين أجور الأساتذة الجامعي من خلال عدة آليات وأساليب. هذه النقاط الرئيسية التي توضح دور النقابة في هذا السياق:

أ. **التفاوض مع الحكومة:** تقوم نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بمفاوضات مع الحكومة والمؤسسات التعليمية العالي والوزارات الوصية لتأمين زيادات في الأجور وتحسين ظروف العمل. هذا يشمل تحديد جداول الرواتب وضمان زيادات دورية تتماشى مع التضخم وتكلفة المعيشة.

ان دراسة أجور الاساتذة الجامعيين في الجزائر مقارنة بالدول العربية تشكل مجالًا هامًا لفهم التحديات والفرص التي تواجه أساتذة التعليم العالي في هذا البلد. تُعتبر أجور الأساتذة الجامعيين في الجزائر من الأضعف على مستوى الدول العربية، تُظهر الدول الخليجية ميزة واضحة في هذا السياق، ولكن بتفاصيل وظروف معيشية مختلفة تستحق التحليل والدراسة.

يُعد أجر الأستاذ الجامعي في الجزائر هو الأضعف مقارنة بالدول العربية الأخرى. هذا الواقع يشكل مصدر قلق للعديد من الأساتذة الجامعيين الذين يشعرون بأن أجورهم بعيدة عن ثلثية تطلعاتهم المهنية والشخصية. على الرغم من هذا، تستفيد الجزائر من نظام دعم اجتماعي يُسهم نوعًا ما في تخفيف العبء المالي على الأساتذة<sup>1</sup>.

ب. **المشاركة في صياغة السياسات:** تشارك النقابة ال "CNES" في صياغة السياسات التعليمية والأكاديمية التي تؤثر على أساتذة التعليم العالي. من خلال هذه المشاركة، تسعى النقابة لضمان أن تكون السياسات ملائمة وتدعم تحسين الأجور وظروف العمل.

ج. **تنظيم الإضرابات والاحتجاجات:** في حالات عدم الاستجابة لمطالبهم، قد تلجأ النقابة إلى تنظيم إضرابات واحتجاجات للضغط على الجهات المعنية لتحقيق مطالب مثلما حدث في إضرابات سنة 1989 وإضراب 1996 الي اضراب سنة 2006 الذي كان من الأسباب الرئيسية لتحسين نظام أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر.

د. **توفير الدعم القانوني:** تقدم النقابة دعمًا قانونيًا للأساتذة في حالة وجود نزاعات تتعلق بالأجور أو ظروف العمل. هذا الدعم يمكن أن يشمل التوجيه القانوني، والتمثيل أمام المحاكم، والدفاع عن حقوق الأعضاء.

هـ. **التوعية والتدريب:** تعمل النقابة على توعية الأساتذة بحقوقهم وتوفير التدريب اللازم لتعزيز قدراتهم في التفاوض والتعامل مع القضايا المتعلقة بالأجور وظروف العمل.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

و. **البحث والتحليل**: تقوم النقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي بإجراء أبحاث ودراسات حول الأجور وظروف العمل لتقديم أدلة قوية في مفاوضاتها مع الحكومة والمؤسسات التعليمية<sup>1</sup>.

من خلال هذه الأنشطة، تسعى النقابة الوطنية لأساتذة التعليم العالي إلى ضمان حصول الأساتذة على أجور عادلة وتحسين ظروف عملهم، مما يسهم في تعزيز الجودة الأكاديمية والبحثية في الجامعات.

**المطلب الثالث: مقارنة بين قانون أنظمة أجور الأساتذة الباحثين بالجزائر (قانون 2010 وقانون 2024).**

لتوضيح أوجه التشابه والاختلاف بين نظام أجور الأساتذة الباحثين في الجزائر بين قانون التعويضي لفائدة الأستاذ الباحث الدائم لسنة 2010 والقانون التعويضي الجديد لسنة 2024، قمنا بمقارنة مبسطة تساعد على فهم الفروق والعلاقات بينهما:

**أوجه التشابه بين قانون 2010 وقانون 2024:**

1. **الأهداف**: يهدف كلا القانونين إلى تحسين الوضعية المالية للأساتذة الباحثين وتعويضهم عن جهودهم الأكاديمية والعلمية.

2. **الفئات المستفيدة**: يستفيد من كلا القانونين فئة الأساتذة الباحثين الدائمين.

3. **المحتوى**: يتضمن القانونان بنوداً تتعلق بالتعويضات والحوافز المالية المرتبطة بالأداء الأكاديمي والبحثي.

**أوجه الاختلاف بين قانون 2010 وقانون 2024:**

1. **نسبة التعويضات**:

○ قانون 2010: تضمن زيادات مالية تعويضية بناءً على مستويات الأقدمية والمناصب، لكنها كانت محدودة وذات طابع تقليدي في التركيبة<sup>2</sup>.

○ قانون 2024: يشمل زيادات أكبر نسبياً وتعديلات أكبر في نسبة التعويضات، بما يتماشى مع متطلبات العصر وارتفاع تكاليف المعيشة<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> مقابلة مع الأستاذ عبد الحفيظ ميلاط، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-250 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010، يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 105-24، مرجع سابق الذكر.

## 2. الاعتراف بجهود البحث:

- قانون 2010: لم يكن يولي أهمية كافية للبحث العلمي أو للابتكار بقدر الاهتمام بالمسار الأكاديمي التقليدي<sup>1</sup>.
- قانون 2024: وضع معايير لتعويضات جديدة ترتبط بمدى مساهمة الأستاذ في البحث العلمي والنشر الدولي، مما يعزز قيمة النشاط البحثي<sup>2</sup>.

## 3. مكافآت الأداء الأكاديمي:

- قانون 2010: التعويضات والمكافآت كانت عامة وتستند إلى الأقدمية، وليس على الأداء النوعي أو الإبداع الأكاديمي<sup>3</sup>.
- قانون 2024: تم إدخال نظام مكافآت يراعي الأداء الأكاديمي الفردي، ويشمل حوافز موجهة للمشاريع البحثية وتطوير البرامج الأكاديمية<sup>4</sup>.

## 4. التكيف مع الظروف الاقتصادية:

- قانون 2010: لم يكن مرئياً بما يكفي للتكيف مع التغيرات الاقتصادية المتسارعة<sup>5</sup>.
- قانون 2024: يشمل مراجعات دورية تتماشى مع التضخم وارتفاع تكاليف المعيشة، مما يعزز من استدامة القدرة الشرائية للأستاذ الباحث<sup>6</sup>.

## العلاقة بين القانونين:

يُعتبر قانون 2024 تطوراً على قانون 2010 حيث يحاول سد الفجوات التي ظهرت في النظام القديم، ويأتي كتحديث يلبي المتطلبات الراهنة للأساتذة الباحثين.

---

<sup>1</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-250، مرجع سابق الذكر.

<sup>2</sup> المرسوم التنفيذي رقم 105-24، مرجع سابق الذكر.

<sup>3</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-250، مرجع سابق الذكر.

<sup>4</sup> المرسوم التنفيذي رقم 105-24، مرجع سابق الذكر.

<sup>5</sup> المرسوم التنفيذي رقم 10-250، مرجع سابق الذكر.

<sup>6</sup> المرسوم التنفيذي رقم 105-24، مرجع سابق الذكر.

## خلاصة واستنتاجات:

تم التطرق في هذا الفصل لمجموعة من المحاور الرئيسية التي تُشكل الأساس لفهم دور نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي (CNES) في الجزائر وأثرها على تحسين أجور الأساتذة الباحثين.

في البداية، تم تعريف نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، حيث تبيّن أن الكناس تمثل صوت الأساتذة الجامعيين وتعمل على الدفاع عن حقوقهم ومصالحهم الأكاديمية والمهنية. وقد تم توضيح هيكله النقابة وأهدافها الرئيسية، بما في ذلك تعزيز جودة التعليم العالي وتحسين ظروف العمل للأستاذ الجامعي.

بعدها تمت مناقشة وظائف ومطالب واستراتيجيات الكفاح النقابي للكناس. يتضح أن النقابة تلعب دورًا حيويًا في التفاوض مع الحكومة والجهات المعنية لتحقيق زيادات في الأجور وتحسين ظروف العمل. وتشمل استراتيجياتها تنظيم الإضرابات والاحتجاجات والتواصل الفعال مع الأعضاء والحكومة، إلى جانب تقديم الدعم القانوني والمعنوي لأعضائها.

ثم تم استعراض أهم المراحل التاريخية التي مرت بها نقابة الكناس في الجزائر. من خلال هذه المراحل، يمكن رؤية كيفية تطور النقابة عبر الزمن واستجابتها للتحديات والفرص المختلفة. تضمن هذا الجزء دراسة لأبرز الإنجازات والصعوبات التي واجهتها النقابة في مسارها.

أخيرًا، تم التركيز على دور الكناس في تحسين أجور الأساتذة الباحثين. تناول هذا المحور مضمون قانون التعويضات الجديد لفائدة الأساتذة الباحثين والجهود المستمرة التي تبذلها النقابة لتحقيق زيادات في الأجور تتناسب مع تكلفة المعيشة واحتياجات الأساتذة. بالإضافة إلى ذلك، تم مناقشة تأثير السياسات الاقتصادية والاجتماعية على جهود النقابة والنتائج المحققة في هذا السياق.

من خلال هذه المباحث، يتضح أن نقابة الكناس تُعد لاعبًا رئيسيًا في تعزيز حقوق ومصالح الأساتذة الجامعيين في الجزائر. تسهم جهودها المستمرة في تحسين الأجور وظروف العمل في خلق بيئة أكاديمية أكثر استقرارًا وجودة، مما ينعكس إيجابًا على جودة التعليم والبحث العلمي في الجزائر.



يعتبر تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين موضوعاً ذا أهمية بالغة في سياق التعليم العالي، حيث يلعب دوراً حاسماً في تحسين ظروف العمل وجذب الكفاءات الأكاديمية. يشكل النضال النقابي المطالبين جزءاً أساسياً من هذه الديناميكية، إذ يعكس مدى وعي الأساتذة بحقوقهم وسعيهم لتحسين أوضاعهم الوظيفية والمعيشية. وشهد نظام الأجور تطورات ملحوظة بفعل الجهود المستمرة للنقابات والاحتجاجات المنظمة التي سعت لتحقيق مطالب عادلة. هذه التحركات لم تقتصر على تحسين الأجور فحسب، بل شملت أيضاً تحسين الظروف المهنية والأكاديمية، مما انعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث العلمي.

ومع ذلك، يبقى التحدي قائماً في تحقيق التوازن بين المطالب النقابية وموارد الدولة المحدودة، فضلاً عن الحاجة إلى تطوير سياسات مستدامة تضمن استمرارية التحسينات في الأجور والظروف المهنية دون المساس بالجوانب الأخرى الضرورية في قطاع التعليم العالي. كما يُبرز تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين أهمية الحوار البناء بين النقابات والحكومات لتحقيق التقدم المنشود. ومن الضروري مواصلة دعم هذه الجهود من خلال السياسات الشفافة والعادلة التي تعزز من قيمة التعليم العالي وتحقق العدالة الاقتصادية والاجتماعية للأساتذة الجامعيين.

وبناء على ما سبق يمكن تأكيد صحة الفرضيات التي بنيت عليها هذه الدراسة التي مفادها ان:

- إذا تم تفعيل الحق النقابي وفقاً للمعايير الدولية ومراعاة للظروف الداخلية بالجزائر، فإن ذلك سيعزز من حماية حقوق العمال وقدرتهم على المطالبة بتحسين ظروف العمل والأجور.
- تبنى المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي آليات نضالية فعالة في السنوات الأخيرة مما ساهم في تحقيق اهم مطلب وهو رفع الأجور.

لايزال النضال النقابي المطالبين في قطاع التعليم العالي بالجزائر بعيد عن تحقيق مطالب الأساتذة الجامعيين.

**أهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة:**

أظهرت الدراسة أن نظام أجور الأساتذة الجامعيين قد شهد تطوراً ملحوظاً بفضل النضال النقابي، الذي ساهم في تحسين الأوضاع المالية والمعيشية للأساتذة. كما لعبت نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي دوراً حيوياً في تحقيق هذه التحسينات من خلال التفاوض والضغط من أجل حقوق الأساتذة، مما يعكس أهمية العمل النقابي في تحقيق العدالة الاجتماعية والمهنية. كما أظهر الواقع أن الضغط المستمر والمنظم من قبل نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي يمكن أن يؤدي إلى تحقيق مكاسب ملموسة.

على الرغم من التحسينات، لا تزال هناك تحديات تتعلق بالتوازن بين مطالب الأساتذة وموارد الدولة المحدودة، بالإضافة إلى الحاجة لتحسين جوانب أخرى من البيئة الأكاديمية مثل البنية التحتية والبحث العلمي، كما لوحظ وجود تفاوت في الأجور بين الجامعات وبين الكليات المختلفة اخذين حجة المناطق كأساس في هذا التفاوت مع ان الشهادة نفسها وساعات العمل نفسها، مما يشير إلى الحاجة لمراجعة نظام الأجور لضمان العدالة والمساواة بين جميع الأساتذة. كما ارتبطت تحسينات الأجور بزيادة رضى الأساتذة واستقرارهم الوظيفي، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات.

كما كان لأسلوب الاضراب دورا إيجابيا في تطوير أجور الأساتذة الجامعيين، حيث معظم الإضرابات المنظمة من طرف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي قد ادت الي تحقيق نتائج مرضية اثناء النضال النقابي.

كان للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي دورا بارزا في تحسين أجور الأساتذة الجامعيين وظروفهم المهنية مما يسهم في رفع جودة التعليم والبحث العلمي، كما شهدت ظروف العمل تحسناً من حيث تقليل الأعباء الإدارية وتوفير بيئة أكاديمية داعمة.

لعبت السياسات الحكومية دوراً حاسماً في تحديد مستوى الأجور وظروف العمل، مما يجعل الحوار بين النقابات والحكومة ضرورياً لتحقيق تقدم مشترك.

يساهم الاستقرار الوظيفي وتحسين الظروف المعيشية للأساتذة في جذب الكفاءات والحفاظ عليها ضمن النظام التعليمي.

تم تحقيق زيادات ملموسة في أجور الأساتذة الجامعيين بفضل النضال النقابي. بحيث أدت التحسينات في الأجور والظروف المهنية إلى زيادة الرضا الوظيفي بين الأساتذة الجامعيين، وتحقيق كرامة الأستاذ الجامعي بما أن شهادة الدكتوراه أعلى شهادة علمية وأعلى رتبة في الوظيف العمومي الجزائري. كما ساهم النضال النقابي في تعزيز ثقافة الحوار الاجتماعي والشراكة الاجتماعية بين وزارة التعليم العالي ونقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.

### الاقتراحات والتوصيات:

- ضرورة استمرار الحوار البناء بين نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ووزارة التعليم العالي، لضمان تحقيق المزيد من التحسينات في الأجور والظروف المهنية.

- تطوير سياسات مالية وإدارية مستدامة تضمن استمرارية التحسينات دون الإضرار بالجوانب الأخرى للتعليم العالي.
- تعزيز السياسات التي تشجع على البحث والتطوير كجزء من تحسين الظروف المهنية للأساتذة الجامعيين.
- تعزيز الوعي بأهمية النضال النقابي بين الأساتذة الجدد لضمان استمرار الضغط من أجل تحسين الأوضاع.
- ضرورة تعزيز الشفافية في الإجراءات الحكومية المتعلقة بتحديد الأجور والظروف المهنية لضمان عدالة التوزيع والمساواة.
- ضرورة تعزيز الحوار بين الحكومة والنقابات لضمان استدامة التحسينات في نظام الأجور ووضع استراتيجيات واضحة ومتكاملة للتطوير المستقبلي.
- يجب مراجعة هيكلية الأجور بشكل دوري لضمان أنها تعكس الأداء والكفاءة وتلبي احتياجات الأساتذة في جميع التخصصات والمستويات.
- إلى جانب الأجور، يجب التركيز على تحسين البنية التحتية الأكاديمية ودعم البحث العلمي لضمان بيئة عمل متكاملة تشجع على الإنتاجية والابتكار.
- تعزيز الشفافية في عملية اتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور والامتيازات الأخرى، مع إشراك جميع الأطراف المعنية.
- توفير برامج تدريب وتطوير مهني للأساتذة للمساهمة في تحسين مهاراتهم وتعزيز مكانتهم الأكاديمية والمهنية، خاصة دورات التكوين في الخارج مثل دورات تعليم اللغة الإنجليزية، وأيضا اقتراح برامج لانتداب الأساتذة الجامعيين في التدريس في جامعات خارج الوطن لضمان تبادل أفكار ومعارف بيداغوجية وضمان الشراكة في مجال العلم والبحث العلمي مع بلدان العالم.
- تشجيع الأبحاث والدراسات التي تستهدف تقييم وتطوير نظام الأجور في التعليم العالي، لضمان استمرارية التحسينات المستندة إلى بيانات وأبحاث موثوقة.

الملاحق



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق والعلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



نموذج المقابلة حول موضوع: تطور نظام أجور الأساتذة  
الجامعيين في ظل النضال النقابي المطلي.

اشراف الأستاذة:

سعيدة بوعزة

اعداد الطالب:

هند حميزي

يسرنا أن نجري معكم مقابلة لكي نتلقى ملاحظاتكم وآرائكم حول نوع الخدمات والعمل الذي تقومون به في المنظمة النقابية والإجابة على بعض الأسئلة لذلك فإن تعاونكم الفعال معنا سيكون له أهمية في الحصول على أفضل النتائج لاستخدامها لأغراض البحث العلمي وإننا نشكركم لحسن تعاونكم معنا ولكم منا كل التحية والتقدير.

السنة الجامعية: 2023\2024.

المحور الأول: التعريف بالمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي

1\_ باعتبارك رئيس المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي، هلا تفضلت بتقديم نفسك، ومهام الوظيفة التي تشغلها كرئيس للنقابة كما أسلف ذكره؟

.....

2- هل يمكنك ان تقدم لنا لمحة عن هذه المجلس، تاريخ تأسيسه ومهامه، عدد المنخرطين فيه وموارده المالية واهميته واهدافه؟

.....

3- هل بإمكانك أن تطلعنا بمختلف هياكل وفروع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي ؟

.....

المحور الثاني: علاقة المجلس بظروف عمل الأستاذ الجامعي.

4\_ ما هي دوافعك لتراس المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي؟

.....

5- كيف هي ممارسة الاساتذة في المجلس الوطني لالتزاماتهم النقابية؟ وهل تؤثر تلك الالتزامات على تأدية وظائفهم كأساتذة باحثين؟

.....

6- هل يهتم المجلس بتغيير وتحسين ظروف الأساتذة الجامعيين المختلفة؟

.....

إذا كانت الإجابة ب "نعم" كيف يتم ذلك؟

.....

7- هل يهتم المجلس بانشغالات وشكاوى الاساتذة غير المنخرطين فيها في حالة لجوئهم لها؟

.....

المحور الثالث: الأسلوب التعاوني المنتهج من المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي.

8- ما هي مسؤوليتك اتجاه المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي باعتبارك رئيس لها وبالنسبة لمهنتك؟

9- إذا كانت هناك أي .....

شكاوى من طرف الاساتذة كيف تتعاملون معها؟

10-عموما ماهي اهم الشكاوى التي يتقدم بها الاساتذة لنقابتكم؟

11-فيما تتمثل مشاكل الاساتذة عادة؟

12-هل هناك مشاكل معينة تصادف الاساتذة المنخرطين في المجلس؟

13-في نظرك هل يؤدي حل المشكلات الاساتذة من طرف المجلس الي التزام الاستاذ وظيفيا؟

14-هل يمكن اعتبار الانضمام والانخراط للمجلس ممارسة سياسية؟

15-هل يلعب المجلس الوطني دور الضاغط على الحكومة؟ ام دور الشريك؟

المحور الرابع: الأسلوب التنازعي المنتهج من طرف المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي.

16-هل يسعى أعضاء المجلس إلى تحقيق مصالحهم الشخصية أولا ثم تحقيق مصالح الاستاذ ثانيا؟

17-هل استخدام أسلوب الإضراب يؤثر على استقرار الأستاذ الجامعي وظيفيا؟

18-كم مرة استخدمتم اسلوب الإضراب في نضالكم المطليبي؟

- وماهي نسبة نجاحه؟

19-ألا تعتقدون أن اسلوب الإضراب يضر بمصالح الطالب؟

20\_ هل يؤثر الأسلوب التنافسي المنتهج من طرفكم على استقرار الأستاذ الجامعي في منصبه؟

21\_ حسب وجهة نظرك .....

هل يمكن أن يحقق العمل النقابي رضا الأساتذة الجامعيين عن وظائفهم؟

22- ما هي رؤيتك لدور المجلس لأساتذة التعليم العالي في تعزيز حقوق الأستاذ الجامعي وتحسين ظروفهم؟

23- ما هي أهم الإنجازات التي حققتها المجلس خلال فترة ترأسك لها؟

24- كيف تعزز تعزيز التواصل والتفاعل بين المجلس وأعضائها؟

25- ما هو التحدي الأكبر الذي يواجهه المجلس، وكيف تخطط للتعامل معه؟ ما هي السياسات التي تعتمدها العمل عليها لتعزيز حقوق الأستاذ وتحسين ظروف العمل؟

26- هل تعتقد أن هناك تحديات جديدة يجب مواجهتها من قبل المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي في ظل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية؟

27- ما هي استراتيجيتك لجذب واستقطاب الأعضاء الجدد في المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي؟ وهل عدد الاعطاء يعطي مصداقية وفعالية أكثر للنقابة؟

المحور الخامس: العمل النقابي وأنظمة اجور الأساتذة.

28- يعتبر اجر الأستاذ الجامعي في الجزائر هو الأضعف مقارنة بأجور الأساتذة في الدول العربية عموما والدول المغاربية خصوصا، ما هو تفسيركم لذلك؟

29- ما هي التحديات

التي يواجهها قطاع التعليم الجامعي فيما يتعلق بتطوير أنظمة أجور الأساتذة؟ وهل هناك إمكانية ان ترتقي اجور الأساتذة بالجامعة الجزائرية لمصاف اجور الأساتذة بالجامعات الدول المجاورة كتونس او موريتانيا مثلا؟

29\_ هل تري أن اجر الاستاذ الجامعي يمكنه من تحقيق مستوي معيشي مقبول وهل يمكنه من أداء مهامه كأستاذ باحث؟

30- كيف أثر النضال النقابي المطلبي على عملية تحسين أجور الأساتذة الجامعيين؟

31- ما هي المبادئ الأساسية التي يجب أن تستند إليها سياسات تطوير أنظمة الأجور الاستاذ الباحث في المؤسسات الجامعية؟

32- كيف يمكن توفير التوازن بين تلبية مطالب الأساتذة وتحقيق استدامة مالية للمؤسسات الجامعية؟

33- هل كان للمجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي دورا بارزا دفع الوزارة الوصية لإعادة النظر في أجور الأساتذة الباحثين مم دفعها لإصدار القانون الاخير المتمثل في النظام التعويضي الجديد لفائدة الأستاذ الباحث؟

34- ماهو تقييمكم لقانون التعويضات الجديد مقارنة بمطالب المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي؟

35- هل المجلس الوطني للأساتذة التعليم العالي راضي على ما تضمنه قانون التعويضات الجديد لأستاذ الباحث؟

36- بما ان زيادة أجور الأساتذة تزامن مع زيادة في أسعار معظم المواد بدا بالمواد الغذائية، هل ياغي ذلك انجاز النقابة بما ان المستوي المعيشي للأستاذ سيبقي نفسه؟

37- هل هناك عراقيل صادفتكم اثناء المطالبة بتحسين أجور الأساتذة الجامعيين؟

38- هل تحققت معظم مطالب المجلس الوطني من خلال صدور قانون التعويضات الجديد أم هناك مطالب لم تتحقق بعد؟

..... 39- في حالة الإجابة

بلا، اذكروا هذه المطالب؟

## وشكرا لحسن تعاونكم معنا اثناء المقابلة.

### 2- فهرس الجداول والاشكال والصور:

#### 2-1- فهرس الجداول:

| رقم الجدول | عنوان الجدول  | الصفحة  |
|------------|---|---------|
| رقم 01     | اهداف النقابات في الدول الرأسمالية والاشتراكية.                                     | 78      |
| رقم 02     | عدد الدول الأعضاء التي صدقت على الاتفاقية رقم 87 واتفاقية رقم 98 منذ عام 1950.      | 87      |
| رقم 03     | التصديقات على الاتفاقيات الأساسية.  | 89      |
| رقم 04     | احكام القانون الأساسي للمنظمات النقابية بين قانون 90-14 و القانون المعدل رقم 23-02. | 107     |
| رقم 05     | يمثل إجراءات حماية العمال والموظفين في قطاع الاقتصادي العمومي.                      | 112     |
| رقم 06     | مهام هيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العلي.                                     | 129     |
| رقم 07     | اهم انشغالات وشكاوى الأساتذة الجامعيين لنقابة المجلس الوطني                         | 131     |
| رقم 08     | يمثل بعض من مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                             | 134     |
| رقم 09     | يمثل تسلسل احداث اضراب الأساتذة الجامعيين لسنة 1996-1997.                           | 141-142 |
| رقم 10     | يمثل تسلسل احداث اضراب سنة 1998-1999.   | 142-143 |
| رقم 11     | تعويضات التوثيق لفائدة الأستاذ الباحث.  | 148     |
| رقم 12     | تعويضات التأطير لفائدة الأستاذ الباحث.  | 149     |
| رقم 13     | تعويض التأهيل العلمي لفائدة الأستاذ الباحث.   | 149     |

## 2-2 فهرس الاشكال:

| الصفحة | عنوان الشكل  | رقم الشكل |
|--------|--|-----------|
| 48     | مخطط يمثل أنواع الأجور.  | رقم 01    |
| 54     | خطوات تحديد الاجر.   | رقم 02    |
| 79     | مخطط يوضح اهم أنواع النقابات.  | رقم 03    |
| 110    | مخطط لاهم حالات تعليق نشاط المنظمة النقابية.   | رقم 04    |
| 123    | مخطط يمثل مكاتب فروع وهيئات المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                    | رقم 05    |
| 124    | مخطط يوضح الهيئات الوطنية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي                       | رقم 06    |
| 128    | مخطط يمثل الهياكل المحلية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي                       | رقم 07    |
| 132    | مخطط يمثل اهم وظائف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                            | رقم 08    |
| 136    | سلم لتواريخ الإضرابات الأساسية المبرمجة من طرف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي. | رقم 09    |
| 138    | سلم زمني يمثل أبرز مراحل الأساسية لإضرابات الأساتذة الجامعيين في انحاء الجزائر.      | رقم 10    |

## 2-3- فهرس الصور:

| الصفحة | عنوان الصورة   | رقم الصورة |
|--------|--|------------|
| 118    | شعار المجلس الوطني لأساتذة التعليم.                          | رقم 01     |
| 121    | رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، عبد الحفيظ ميلاط. | رقم 02     |
| 125    | أعضاء المؤتمر السادس للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.   | رقم 03     |



## قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع:

1. باللغة العربية:

1- المصادر:

(1) القرآن الكريم:

سورة الأحزاب، الآية 50.

سورة المجادلة، الآية 11.

(2) القوانين والمواثيق واللوائح:

1. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، قانون 90-11 المؤرخ في 26 رمضان 1410 الموافق 21 ابريل 1990 يتعلق

بعلاقات العمل، الجريدة الرسمية، عدد 17، الصادرة في 25 ابريل 1990.

2. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 90-14، مؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 الموافق ل 02

يونيو 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، عدد 23، الصادر في 06 يونيو 1990.

3. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الامر رقم 9-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق

النقابي، الجريدة الرسمية، عدد 68، الصادر في 25 ديسمبر 1991.

4. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 10-250 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20

أكتوبر 2010، يتضمن تأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم، الجريدة الرسمية، العدد 60، الصادر في 10 أكتوبر سنة

2010.

5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 06-22، المؤرخ في 24 رمضان 1443، الموافق ل 25 ابريل 2022،

المعدل والمتمم لقانون رقم 90-14 المؤرخ في 09 ذي القعدة 1410 الموافق ل 02 يونيو 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة

الحق النقابي، الجريدة الرسمية، عدد 30، الصادر في 27 ابريل 2022.

6. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 23-02، مؤرخ في 05 شوال 1444، الموافق ل 25 ابريل 2023،

المتعلق بممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية، عدد 29، الصادرة في 02 مايو 2023.

7. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المرسوم التنفيذي رقم 105-24 المؤرخ في 25 شعبان 1445 الموافق 07

مارس 2024، المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 250-10 المؤرخ في 12 ذي القعدة 1431 الموافق 20 أكتوبر 2010، والمتعلق

بتأسيس نظام تعويضي لفائدة الباحث الدائم، الجريدة الرسمية، عدد 18، الصادرة في 13 مارس 2024.

1-المراجع:

(1) الموسوعات والمعاجم والقواميس:

1. معجم المعاني الجامع-معجم عربي عربي، على موقع <https://www.almaany.co>، اطلع عليه يوم 15\05\2024.

(2) الكتب:

1. أبو النصر، مدحت، **مناهج البحث في الخدمة الإجتماعية**، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، ط1، 2017.

2. أبو بكر، مصطفى محمود، الموارد البشرية "مدخل لتحقيق الميزة التنافسية"، الإسكندرية، مصر، الدار الجامعية، سنة 2003-2004.
3. أبو شيخة، ناد أحمد، إدارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية، عمان دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2010.
4. إبراهيم، مشورب، المؤسسات السياسية والاجتماعية في الدولة المعاصرة" الجمعيات، الاحزاب، النقابات، الإعلام الضمان الاجتماعي"، بيروت، دار المهبل اللبناني للطباعة والنشر، الطبعة الثانية، سنة 2004.
5. الحاج، طارق، علم الاقتصاد ونظرياته، عمان، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع، سنة 1998.
6. الحاج، طارق، فليح، حسن، الاقتصاد الإداري، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع، الطبعة 1، 2002.
7. الحجازي، محمد حافظ، إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، دار الوفاء لنديا للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، سنة 2007.
8. الوادي، محمود، خريس، إبراهيم، نضال الحواري وضرار العتيبي، الأساس في علم الاقتصاد، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2007.
9. الموسوي، سنان، إدارة الموارد البشرية وتأثير العولمة عليها، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2006.
10. المحمودي محمد سرحان علي، مناهج البحث العلمي، صنعاء، اليمن، دار الكتب، الطبعة، الطبعة 03، 1441-2019.
11. بوحوش عمار، محمد محمود الذنبيات، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة 04، 2007.
12. بوراس، فايزة، إدارة الموارد البشرية وتخطيط المسار الوظيفي للكفاءات، الجزائر، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الاولى، سنة 2018.
13. بلوط، حسن، إدارة الموارد البشرية، بيروت، دار النهضة العربية، ط1، سنة 2002.
14. بن عنتر، عبد الرحمان، إدارة الموارد البشرية، عمان، الأردن، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2010.
15. حاروش، نور الدين، إدارة الموارد البشرية، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، سنة 2015.
16. ماهر، احمد، إدارة الموارد البشرية، مصر الإسكندرية، الدار الجامعية، سنة 1999.
17. نوري، منير، الوجيز في تسيير الموارد البشرية وفق القانون الأساسي العام للتوظيف العامة في الجزائر، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الثانية، سنة 2015.
18. عبد الباقي، صالح الدين محمد، الاتجاهات الحديثة في إدارة الموارد البشرية، الإسكندرية، الدار الجامعية الحديثة للطباعة، 2002.
19. عليان، ربحي مصطفى، محمد غنيم عثمان، مناهج وأساليب البحث العلمي، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع، 2000.
20. عقاب، أحمد أبو ناصر، نظرية التوزيع، عمان، مكتبة المجتمع العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، سنة 2007.
21. صحن، عادل، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الإسكندرية مؤسسة شباب الجامعة، سنة 1985.

22. شطا حماد، محمد، النظرية العامة للأجور والمرتبات، دراسة مقارنة بين النظامين الرأسمالي والاشتراكي، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، سنة 1982.

23. شلبي محمد، المنهجية في التحليل السياسي "المفاهيم والمناهج، الإقترابات والأدوات"، الجزائر، ديوان الوطني المطبوعات الجامعية، سنة 1997.

### (3) المجلات والدوريات:

1. الأصيلم، حمد سالم، "مفهوم النقابة والاتجاهات النظرية في تفسير نشأتها"، مجلة القراءة والمعرفة، العدد 216، الجزء الثاني، أكتوبر 2019.
2. الحاج، بالهوارى، سنوسي عبد الكريم، "النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة"، المجلة الجزائرية للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10، العدد 01، جوان 2022.
3. بومقورة، نعيم، "الحماية القانونية لممارسة الحق النقابي في التشريع الجزائري"، مجلة ابحاث قانونية وسياسية، المجلد 08، العدد 03، 31 ديسمبر 2023.
4. بلقايد، محمد جواد، سعيدان، محمد، "تحديد الأجور في المؤسسات العمومية الإدارية دراسة حالة مديرية التربية لولاية تلمسان"، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد 04، العدد 02، في 2018\08\25
5. بن ساحة، يعقوب، بن الأخضر، محمد، "قراءة نظرية في الضريبة على الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري"، مجلة البحوث القانونية والسياسية"، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، الجزائر، مجلد 02، العدد 15، بتاريخ 2020\12\29.
6. درنوني، هدى، "دور النقابة في ترسيخ القيم التنظيمية دراسة ميدانية بمؤسسة صناعة الكوابل الكهربائية -بسكرة-"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 27، ديسمبر 2016.
7. منسول، الصالح، ليلي، لعور، دهان، جودي، "النقابة كحركة اجتماعية -قراءة وسيكولوجية-"، مجلة الباحث للعلوم الرياضية والاجتماعية، المجلد 05، العدد 02، اوت 2022.
8. مرزود، حسين، الزيادة في الأجور وتأثيرها على تحسين القدرات الشرائية ومستوى المعيشة في الجزائر، مجلة مدارات سياسية، المجلد 06، العدد 01، تاريخ 2022\06\18.
9. سرور توابتي، إيمان ريمة، "ضوابط ممارسة الحق النقابي في الجزائر بين التنظيم والتقييد"، مجلة الدراسات القانونية المقارنة، المجلد 08، العدد 02، 2022.
10. عبده باشري، محمود محمد، "النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع"، مجلة جامعة اسوان للعلوم الإنسانية، المجلد 02، العدد 01، يونيو 2022.
11. فيحان المورقي العتيبي، أسماء، محمد نشوى، مصطفى علي، "أثر الأجور على سعر الصرف الاسمي الدروس المستفادة من التطبيق على الاقتصاد المصري"، مجلة رؤى اقتصادية، جامعة الوادي، المجلد 08، العدد 02، 2018\12\31.
12. صادق عزالدين، "مدخل المنطلقات الفكرية والنظرية لمفهوم العمل النقابي في المنظمات"، مجلة التكامل، العدد 09، اوت 2020.
13. عبده باشري، محمود محمد، "النقابات العمالية وطريقة تنظيم المجتمع"، مجلة جامعة اسوان للعلوم الإنسانية، المجلد 02، العدد 01، يونيو 2022.

(4) الأطروحات والرسائل الجامعية والمذكرات:

1. إيمان، بوعلي، مروي معطوب، العمل النقابي والرضا الوظيفي دراسة ميدانية في بلدية المزرعة -تبسة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر، في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي-تبسة-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، سنة 2020|2021.
2. بلعيد، عبد الله، اصلاح نظام الأجور في الوظيف العمومي، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم القانون العام، جامعة الجزائر 1، كلية الحقوق، تخصص قانون عام، فرع قانون المؤسسات، سنة 2019-2018.
3. بلعلمي، أماني، نظام الأجور والمرتبات في التشريع الجزائري، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم القانون الإداري، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، كلية الحقوق، تخصص تخصص الإدارة العامة القانون وتسيير الإقليم، سنة 2020|2021
4. بن حامد، عبد الغني، دور التغيير التنظيمي وانعكاساته في تحسين السياسات والأنظمة الاجرية دراسة حالة المديران الجهويان لحاسي رمل وحاسي مسعود، قسم الإنتاج، سوناطراك لجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه في العلوم التسيير، جامعة قصدي مرياح بورقلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التسيير تخصص علوم التسيير، سنة 2015-2016
5. ددوش، محمد، تسيير الأجور في مؤسسة الاستشفائية دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية العمومية" محمد بوضياف بورقلة، مذكرة تخرج مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة عبد الحميد ابن باديس - مستغانم-، كلية علوم التجارية واقتصادية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، تخصص تسيير الهياكل الاستشفائية، سنة 2017|2018.
6. واجي، أحمد، بابا أحمد، عبد الغفار، العمل النقابي في الجزائر بين المشروعية والنزاهة وأثره في تحقيق المكاسب الاجتماعية للعمال-دراسة على ضوء قانون 22-06 مؤرخ في 24 رمضان 1443 الموافق ل 25 ابريل سنة 2022-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علم الاجتماع، جامعة احمد دراية ادرار، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الاسلامية، قسم العلوم الاجتماع، تخصص: عمل وتنظيم، سنة 2021|2022.
7. حسناوي، سفيان، نظام الأجور المتعلق بقانون الوظيفة العامة في الجزائر، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر أكاديمي، جامعة محمد بوضياف المسيلة كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص قانون اداري، سنة 2021\2022.
8. حسين، عيدة، عدوي سلمى، العمل النقابي والمسألة الاجتماعية في الجزائر دراسة ميدانية: للنقابات المستقلة بمديرية التربية تبسة-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية، جامعة العربي التبسي-تبسة-، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل، سنة 2019|2020.
9. حسني، عبد الواحد، النقابة وقيم المواطنة مقارنة سوسولوجية لنقابة الكتابت -المجلس الولائي لعين تموشنت أنموذجا، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة وهران 2 محمد بن احمد، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع السياسي، سنة 2015|2016.
10. يحياوي، لباس، الضريبة على الأجور كآلية للوصول إلى الهيكل التنظيمي الأمثل للطلب الكلي حالة الجزائر خلال الفترة 1970\_2014، (مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك، سنة 2015\2016)

11. لعريفي، عودة، محددات الأجور وأثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد تطبيقي وإحصاء سنة 2010\2011.
12. لخضر، جواي، تأثير العمل النقابي في القرارات الإدارية-دراسة ميدانية لمؤسسة جامعة الجزائر وملحقاتها للاتحاد العام للعمال الجزائريين-، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الجزائر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، تخصص علم النفس العمل وتنظيم، سنة 2007\2008.
13. محمودي، حسين، أهمية نظام الأجور ودوره للرفع من إنتاجية العاملين بالمؤسسة الإنتاجية المتوسطة، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم التجارية تخصص علوم تجارية، سنة 2015-2016.
14. ناصرية، سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، كلية الحقوق والعلوم السياسية، قسم الحقوق، تخصص: القانون الدستوري، سنة 2011\2012.
15. سايب، مسعود، بوزويد، دراجي الحضني، المعالجة المحاسبية للأجور في ظل النظام المحاسبي المالي، مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر في العلوم المالية والمحاسبة، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم العلوم المالية والمحاسبة، تخصص محاسبة وتدقيق، سنة 2020\2021.
16. سعاد، خوشي، واقع النشاط النقابي في الجامعة الجزائرية دراسة مونوغرافية لنقابة "CNES" المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية، جامعة الجزائر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، قسم علم الاجتماع، تخصص علم الاجتماع تربوي، سنة 2008\2009.
17. سراج، وهيبة، دراسة اقتصادية قياسية على مدي عدالة الأجور في الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصادية، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد وتسيير مؤسسة، سنة 2007-2008.
18. عابدي ميهوب، حماية وترقية الحق النقابي في إطار منظمة العمل الدولية، اطروحة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير، جامعة الدكتور يحي فارس بالمدينة، كلية الحقوق، قسم الحقوق، تخصص القانون الدولي لحقوق الانسان، سنة 2013-2014.

#### (5) المحاضرات:

1. احمد الكردي، نظام الأجور والحوافز الفعال بمنظمات الاعمال، نسخة PDF، على موقع <https://www.scribd.com/document/681949175>، تاريخ الاطلاع يوم 20\09\2024.
2. المحاضرة الاولى النظريات الاقتصادية المفسرة للأجور، (نسخة PDF، على موقع <https://www.scribd.com/document/681949239/>، تاريخ الاطلاع يوم 21\09\2024.

#### (6) المقابلات:

1. ميلاط عبد الحفيظ، رئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي، مقابلة حول موضوع تطور نظام أجور الأساتذة الجامعيين في ظل النضال النقابي المطليبي، بمقر المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي الجزائر العاصمة، يوم 04\07\2024، على الساعة 11 سا و 14 دقيقة.

(7 مواقع الانترنت:

1. الموقع الالكتروني، [www.almaany.com](http://www.almaany.com)، اطلع عليه يوم 29\01\2024.

2. الموقع Google، يوم 10\07\2024 على الساعة 22 سا و 15د

3. عبد الحفيظ ميلاط، الصفحة الرسمية Abdelhafid Milat على موقع [www.facebook.com](http://www.facebook.com)، يوم 10\07\2024 على الساعة 23 سا و 30د.

4. الصفحة الرسمية CNES Syndicat Milat (نقابة الكناس) على موقع [www.facebook.com](http://www.facebook.com)، يوم 10\07\2024 على الساعة 23 سا و 13د.

II. باللغات الأجنبية:

1. AKacem Kada, la théorie existe du salaire, ALGERIE, 1971.
2. Bureau international du travail, les comparaisons internationales des salaires réels, Genève, 1956
3. Christine dollo, les sciences économique, Armand colin, paris, 1991
4. Hacène Merani, Evolution du mouvement syndical algérien de 1962 à nos jours Une étude analytique, Annales les sciences sociales et humaines de l'Université de Guelma Vol : 35. N° : 24 (juin 2020).
5. L.Skion, L.Blonlin, B.fabi, F.Chevalier, la gestion des ressources humaines, 4ème lins, 1993



الفهرس

الإهداء

شكر و عرفان

مقدمة

أ-ل

الفصل الأول: مقارنة مفاهيمية ونظرية حول الأجر.

تمهيد

20

22-21

المبحث الأول: التطور التاريخي للأجر.

21

المطلب الأول: نظام العبودية والرق.

22-21

المطلب الثاني: النظام الحرفي.

22

المطلب الثالث: النظام الأجرى الحديث.

32-23

المبحث الثاني: ماهية الأجر.

27-23

المطلب الأول: مفهوم الأجر.

31-27

المطلب الثاني: أهمية الأجر.

32-31

المطلب الثالث: أهداف الأجر.

47-33

المبحث الثالث: نظريات الأجر.

38-33

المطلب الأول: النظريات الكلاسيكية للأجر.

44-39

المطلب الثاني: المدرسة النيوكلاسيكية للأجر.

45-44

المطلب الثالث: المدرسة المنظمة والاجتماعية.

46-45

المطلب الرابع: نظريات علاقات القوة للأجر.

47-46

المطلب الخامس: النظريات الحديثة المفسرة للأجر.

55-48

المبحث الرابع: أنواع وأسس وخطوات تحديد الأجر.

52-48

المطلب الأول: أنواع الأجر.

53-52

المطلب الثاني: أسس تحديد الأجر.

|  |  |
|--|--|
| 55-53  | المطلب الثالث: خطوات تحديد الاجر.  |
| 61-56  | <b>المبحث الخامس: أنظمة دفع الأجور والعوامل المؤثرة على تحديدها.</b>                           |
| 58-56  | المطلب الأول: أنظمة دفع الأجور.  |
| 61-58  | المطلب الثاني: العوامل المؤثرة في تجديد الأجور.  |
| 62   | خلاصة واستنتاجات.  |
| <b>الفصل الثاني: الحق النقابي بين القانون الدولي والتشريع الجزائري.</b>              |  |
| 64   | <b>تمهيد</b>   |
| 67-65  | <b>المبحث الأول: ظهور وتطور العمل النقابي.</b>   |
| 68   | المطلب الأول: ظهور ونشأة النقابات في الدول الأوروبية.  |
| 72-68  | المطلب الثاني: ظهور ونشأة النقابات في أمريكا.  |
| 89-73  | المطلب الثالث: ظهور ونشأة النقابات في الدول العربية.   |
| 76-73  | <b>المبحث الثاني: ماهية النقابة.</b>   |
| 78-77  | المطلب الأول: مفهوم النقابة.   |
| 81-79  | المطلب الثاني: أهمية واهداف النقابة.   |
| 89-82  | المطلب الثالث: أنواع ووظائف النقابات.  |
| 85-82  | <b>المبحث الثالث: واقع الحق النقابي في القانون الدولي.</b>                                     |
| 85-82  | المطلب الأول: الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية وحماية التنظيم.                      |
| 87-86  | المطلب الثاني: الاتفاقية رقم 98 لعام 1949 المتعلقة بتطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. |
| 89-88  | المطلب الثالث: الاتفاقية رقم 135 لعام 1971 المتعلقة بممثلي العمال.                             |
| 113-90   | <b>المبحث الرابع: الحق النقابي في التشريع الجزائري.</b>  |
| 93-90  | المطلب الأول: نشأة وظهور التنظيم النقابي في الجزائر.   |
| 106-94   | المطلب الثاني: الحق النقابي وفق مضامين التشريعات الجزائرية.                                    |
| 113-106  | المطلب الثالث: كيفية ممارسة النشاط النقابي حسب المشرع الجزائري.                                |
| 114  | خلاصة واستنتاجات.  |
| <b>الفصل الثالث: آليات النضال النقابي لتحسين أجور الأساتذة الجامعيين في الجزائر.</b> |  |
| 116  | <b>تمهيد</b>   |

|         |   |
|---------|---|
| 132-117 | المبحث الأول: التعريف بنقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                              |
| 117-120 | المطلب الأول: لمحة عن المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                                     |
| 123-120 | المطلب الثاني: التعريف برئيس المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                              |
| 129-123 | المطلب الثالث: هياكل وفروع المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي                                 |
| 132-130 | المبحث الثاني: وظائف ومطالب واستراتيجيات النضالية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.         |
| 135-133 | المطلب الأول: وظائف المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                                       |
| 137-135 | المطلب الثاني: مطالب المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                                      |
| 142-138 | المطلب الثالث: الاستراتيجيات النضالية للمجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                     |
| 146-138 | المبحث الثالث: واقع واهم مراحل إضرابات الأساتذة الجامعيين.                                      |
| 142-139 | المطلب الأول: إضرابات قبل اعتماد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                          |
| 143-142 | المطلب الثاني: إضرابات بعد اعتماد المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي.                         |
| 146-144 | المطلب الثالث: إضرابات الالفينات.   |
| 152-149 | المبحث الرابع: دور نقابة الكناس في تطوير أنظمة أجور الأساتذة الباحثين.                          |
| 149-147 | المطلب الأول: مضمون المرسوم التنفيذي رقم 24-105.  |
| 152-150 | المطلب الأول: أبرز الآليات المعتمدة من قبل المجلس لتحسين نظام أجور الأساتذة الباحثين.           |
| 150-149 | المطلب الثالث: مقارنة بين قانون أنظمة أجور الأساتذة الباحثين بالجزائر (قانون 2010 وقانون 2024). |
| 153     | خلاصة واستنتاجات.   |
| 157-155 | الخاتمة   |
| 166-158 | الملاحق   |
| 175-167 | قائمة المصادر والمراجع.   |
| 179-176 | الفهرس  |
| 180     | الملخص  |

## الملخص باللغة العربية:

تأثر نظام أجور الأساتذة الجامعيين خلال العقد الأخير بشكل كبير بآليات واستراتيجيات النضال النقابي المطالبة بتحسين هذا النظام. وقد أبرز هذا النضال أهمية وجود نظام أجور عادل ومقبول كعامل جذب للكفاءات الأكاديمية كما أبرز الفجوات القانونية في القانون المتعلق بالنقابات مقارنة بالمواثيق الدولية. ويعتبر النضال النقابي في الجزائر وخاصة نضال نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي أداة حيوية في تنظيم الاضطرابات واستخدام وسائل الضغط وكذا التفاوض، كما ساهم هذا النضال في زيادة وعي الأساتذة بحقوقهم والضغط على الجهات المعنية لتحسين اوضاعهم الاجتماعية والإقتصادية، خاصة من خلال تطوير أنظمة اجورهم ولعل القانون الجديد المتعلق بالنظام التعويضي الاخير ما هو إلا دليل على جدية النضال النقابي المطلبي في قطاع التعليم العالي رغم جملة التحديات والعراقيل التي تواجهه.

## الملخص باللغة الأجنبية:

Le système de rémunération des professeurs universitaires a été fortement influencé au cours de la dernière décennie par les mécanismes et stratégies de lutte syndicale visant à améliorer ce système. Cette lutte a souligné l'importance d'un système de rémunération juste et acceptable en tant que facteur d'attraction des compétences académiques, tout en mettant en lumière les lacunes juridiques dans la législation relative aux syndicats par rapport aux conventions internationales. En Algérie, la lutte syndicale, en particulier celle menée par le Conseil National des Enseignants du Supérieur (CNES), constitue un outil essentiel pour organiser les mouvements de protestation, utiliser des moyens de pression et engager des négociations. Cette lutte a également permis d'accroître la conscience des professeurs concernant leurs droits et de faire pression sur les autorités afin d'améliorer leurs conditions socio-économiques, notamment à travers la réforme de leurs systèmes de rémunération. La récente loi portant sur le régime indemnitaire est une preuve de la détermination du mouvement syndical revendicatif dans le secteur de l'enseignement supérieur, malgré les nombreux défis et obstacles auxquels il doit faire face.