

ريادية العمل النقابي لترسيخ العمل التطوعي دراسة تحليلية لنقابة

عمال التربية SNTE الرائدة في مجال عملها بولاية الجلفة

Union activity leadership to establish volunteerism Analytical study of the pioneering union of education workers SNTE in its field of work in the state of Djelfa

فتيحة عبيدي

جامعة غرداية (الجزائر)

aubbdfati@gmail.com

المعلومات المقال	الملخص:
<p>تاريخ الارسال: 2022/01/01</p> <p>تاريخ القبول: 2022/08/22</p> <p>الكلمات المفتاحية:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ نقابة ✓ عمل تطوعي ✓ عمال التربية 	<p>نهدف إلى تحديد إمكانية مساهمة ريادة العمل النقابي لنقابة عمال التربية SNTE في ترسيخ العمل التطوعي بولاية الجلفة، وقد خلصنا إلى أن النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE ساهمت بتظافر جهود عمال قطاع التربية وخاصة المنخرطين فيها في العديد من النشاطات العملية التطوعية (التبرع بالدم، حملات التشجير، تكوين المكونين، شرح القوانين وبنود أخلاقيات العمل، شرح مستجدات القطاع، دورات رياضية... إلخ).</p>
Article info	Abstract :
<p>Received 01/01/2022</p> <p>Accepted 22/08/2022</p> <p>Keywords:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ union. ✓ Voluntary activities. ✓ Education workers. 	<p><i>Aim to determine the possibility of union activity leadership of the Education Workers' Union SNTE in consolidating volunteerism in the state of Djelfa. We have concluded that the National Union of Education Workers (SNTE) has contributed to many voluntary practical activities through the efforts of education workers, particularly those involved in the union (blood donation, a forestation campaigns, trainers formation, explanation of laws and work ethics clauses, explanation of the latest developments in the sector, sports courses...).</i></p>

مقدمة:

إنّ العمل التطوعي والانخراط فيه يعد رمزاً من رموز تقدم الأمم وازدهارها، فالأمة كلما ازدادت في التقدم والرقي، ازداد عطاء وانغماس أفرادها في مجال الأعمال التطوعية، كما يعد الانخراط في العمل التطوعي مطلباً من متطلبات الحياة المعاصرة التي أتت بالتنمية والتطور السريع في كافة المجالات.

كما أنّ التنظيمات النقابية أصبحت من الظواهر الواسعة الانتشار في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة لانتشارها في مختلف المجتمعات الإنسانية بحيث أنّها في الدولة الواحدة تضم العديد من أنواع التنظيمات.

وانطلاقاً من كون العمل النقابي تنظيم ديمقراطي دائم للمأجورين ينشئون وينخرطون فيه بشكل طوعي ويسيرونها بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم ومصالح الفئة التي ينتمون إليها بالوسائل المشروعة التي يحددها.

فمن أبرز ميادين التطوع هو الميدان الاجتماعي، فقد ارتكز العمل التطوعي منذ بداياته على فكرة الخير والأعمال الخيرية وذلك امتداداً للمشاعر الدينية التي عاشها الإنسان.

ومن الميدان الاجتماعي انطلق العمل التطوعي إلى ميدان آخر لا يقل أهمية وهو ميدان التنظيمات النقابية في محاولة للمساهمة في تعزيز العلاقات الاجتماعية من خلال استخدام أساليب معينة في نشاطاتها النقابية وتنمية أدوارها (التدريبية، التكوينية، الإعلامية، التوعوية)، فهذا الجهاز تظهر أهميته في مختلف مجالات الحياة الاقتصادية والاجتماعية.

كما أنّ دراسة موضوع تنظيمات النقابات ودورها في زيادة الوعي لدى العامل يفرض علينا تلمّس إسهاماتها في كافة ميادين الحياة، وباعتبار العمل التطوعي ذلك الجهد أو العمل الذي يقدمه أفراداً أو مؤسسات إيماناً منهم بفكرة أو مبدأ معين، يمكن صياغة مشكلة الدراسة على النحو التالي:

كيف يمكن أن تساهم ريادة العمل النقابي لنقابة عمال التربية SNTE في ترسيخ العمل التطوعي بولاية الجلفة؟

— **تعالج الدراسة الفرضية التالية:** تساهم نقابة عمال التربية SNTE الرائدة في مجال عملها على ترسيخ العمل التطوعي في أوساط العاملين من خلال مجموعة من النشاطات.

— **تهدف الدراسة إلى:** معرفة إمكانية مساهمة العمل النقابي الريادي لنقابة عمال التربية SNTE في ترسيخ العمل التطوعي بولاية الجلفة بمختلف جوانبه.

— **تكمن أهمية الدراسة في:** أنّها تلقي الضوء على أهم نقابة ناشطة لعمال التربية في ولاية الجلفة وهي SNTE.

وللإجابة على الإشكالية المطروحة وإثبات أو نفي الفرضية قسمنا الدراسة إلى ثلاثة محاور أساسية سنفصل فيها كالاتي:

- العمل النقابي: المفهوم، الأهمية والأهداف، التصنيف والمهام؛
- العمل التطوعي: مفهومه، أشكاله، وأنواع المشاركة فيه وعوامل نجاحه؛
- دراسة تحليلية لمساهمة ريادة العمل النقابي للنقابة الوطنية لعمال التربية SNTE في ترسيخ العمل التطوعي بولاية الجلفة.

2. العمل النقابي: المفهوم، الأهمية والأهداف، التصنيف والمهام:

قبل التطرق إلى التعريفات الواردة حول النقابة يجب أن نشير إلى أهم العناصر التي تمثل حجر الزاوية بالنسبة للعمل النقابي، وهي:

- إنّ النقابات العمالية تتكون بطريقة حرّة ومستقلة عن إرادة النقابات الأخرى ودون تدخل الدولة؛

- إنّ النقابات العمالية تسعى لحماية مصالح العمال وتمثيلهم في مواجهة أرباب العمل، كما تنوب عنهم في مواجهة القوى الإجتماعية الأخرى، وكذا مواجهة السلطات العامة؛
 - إنّ الأعمال التي تقوم بها النقابة في سبيل القيام بواجباتها تتنوع حيث تشمل بعض الأعمال التعاونية (التطوعية) كمشاركتها في رسم السياسات الإنتاجية والاجتماعية.
- حيث سنتطرق للمفهوم لغة واصطلاحاً، وكذلك الأهمية، الأهداف وتصنيفاتها ومهامها.

1.2. مفهوم النقابة:

لغة: الاشتقاق اللغوي لكلمة نقابة من 'نقيب' والتي تعني كبير القوم، المعني بشؤونهم كما تعني أيضا العميد وبالفرنسية لها معنى مقارب لمعناها بالعربية فهي تعني الحامي أو المدافع أمام العدالة أو المهتم بشؤون ومصالح الجماعة التي هو عضو فيها. (أحمد، 2010-2011، صفحة 103)

وقد وردت كلمة نقيب في القرآن الكريم بقوله تعالى: "ولقد أخذ الله ميثاق بني إسرائيل وبعثنا منهم اثني عشر نقيبا" [سورة المائدة، الآية رقم 12]

كما أنّ الرسول صلى الله عليه وسلم قد اختار نقيباً ليمثلوا عشائهم وقبائلهم وهو ما يؤكد إقرار المجتمع الإسلامي وتقبله لوجود هيئات ومنظمات على هذا الأساس ولم يوجد من المبادئ والأصول الإسلامية ما يدعو لمعارضتها، أو حلّها أو الحيلولة دون قيامها منذ فجر الحضارة الإسلامية. (أحمد، 2010-2011، صفحة 103)

اصطلاحاً: فيما يتعلق بتعريف النقابة هناك من يعرفها على أنّها: تنظيم اجتماعي يضم مجموعة من الأعضاء من العاملين في إحدى الأنشطة الاقتصادية المختلفة داخل الدولة، وأيضاً هي: منظمة اجتماعية تضم عمال صناعة معينة، لتمثيل مهنتهم والدفاع عنها وحماية مصالحهم وتحسين أحوالهم.

كما تعرف بأنّها: جماعة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر ووظيفتها الدفاع عن مصالح الأعضاء ورعايتهم من الناحية الإقتصادية. (السيد عيد، 2000، صفحة 495)

وتعرف أيضاً بأنّها: هيئة الجماعة أو منظمة دائمة من العمال تضمهم مهنة أو أكثر وهذا الاتحاد دائم ومستديم، بمعنى أنّ النقابة ليست اتحاد مؤقت تقوم لمناسبة من المناسبات وينتهي بانتهائها. (حسين عبد الحميد، 2010، صفحة 81)

وتعتبر النقابة منظمة يقيمها الأعضاء ليتعاونوا على خدمة وحماية مصالحهم وتلبية متطلباتهم الاقتصادية والاجتماعية والثقافية..... إلخ، والنقابات العمالية مظهر من مظاهر التقدّم في الحركة العمالية ولذا نلاحظ أنّ النقابات العمالية القويّة غالباً ما تظهر في البلدان المتقدمة اقتصادياً. (خضير كاظم و ياسين كاسب، دون سنة نشر، صفحة 204)

وحسب ما جاء في القانون (90-14) المؤرخ في 09 ذي القعدة عام 1410 هـ الموافق لـ: 02 يونيو 1990م، والمتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي معدل و متمم فإنّ المشرع الجزائري عرّف النقابة على أنّها: انضمام مجموعة من الأشخاص الطبيعيين أو المعنويين تحت راية تنظيم لا يرتبط أن يقوم بعمل سياسي من أجل تحقيق أهداف لا ربحية مادياً ويعمل على تحقيق أهداف مرتبطة بالعمال في المجال الصحي والاجتماعي والثقافي والترفيهي. (القانون (90-14) المؤرخ في جويلية والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي)

وتأخذ النقابات شكلين هما: (خضير كاظم و ياسين كاسب، دون سنة نشر، صفحة 105)

- **نقابات مهنية:** وتضم الذين ينتمون لمهنة معينة كنقابة الأطباء والمهندسين والاقتصاديين والمحاسبين والمعلمين..... إلخ

- نقابات عمالية: وتضم الذين يعملون بنفس القطاع كنقابات عمال الخدمات العامة والاجتماعية ونقابات البناء والتشييد ونقابات الميكانيك والنقل.... إلخ

والنقابات يتم تشكيلها أو تكوينها لخلق تجمع عمالي في إطار النقابة أو الاتحاد بغية تحقيق شخصية قانونية يمكن من خلال أن تمثل الأعضاء في الجوانب بمصالحهم، فهي بهذا المفهوم عبارة عن منظمة اجتماعية تعبر عن تنظيم يجمع القوى العاملة ويتم تكوينه بهدف حماية وتنمية المصالح، الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لأعضائه من خلال المفاوضات والمساومة الجماعية.

2.2. أهمية العمل النقابي:

هناك أهمية كبيرة للعمل النقابي نوجزها فيمايلي: (رضا، 2015-2016، صفحة 41)

- الدفاع عن مصالح الأعضاء في تعاملهم مع الغير؛
- حل المشكلات التي يواجهها الأعضاء في علاقاتهم مع الجهات الحكومية؛
- تقديم المعونات الطارئة في الظروف الصعبة؛
- رفع المستوى المهني للمهن؛
- تقديم الاستشارات القانونية لمن يطلبها؛
- رفع مستوى الإدراك والوعي لدى المورد البشري داخل التنظيم؛
- المساعدة على تقديم خدمات المعالجة؛
- تكوين النقابيين بما يخدم أهداف الإدارة؛
- السهر على حقوق المورد البشري وحمائته من كل أشكال التهميش والتعسف والهيمنة؛
- الدفاع عن الأخلاقيات المهنية؛
- مساعدة العمال على مناقشة القرارات المطبقة عليهم لمعرفة الثغرات القانونية.

3.2. أهداف العمل النقابي:

تهدف النقابة إلى تحقيق مايلي: (المادة 05) من النظام الداخلي للنقابة الوطنية لعمال التربية)

- دعم الديمقراطية ودولة القانون وحقوق الإنسان؛
- الإسهام على الصعيد المحلي والوطني ثقافيا واجتماعيا وفكريا للرفع من مستوى التنمية في الوطن؛
- نشر الفكر المؤسسي النقابي المدافع عن المصلحة العامة؛
- الدفاع عن الحقوق النقابية للمنخرطين والعمل على تمثيلهم في جميع المؤسسات المعنية؛
- الدفاع عن حقوق المنخرطين المادية والمعنوية والمهنية والاجتماعية والثقافية في إطار القوانين الجزائرية والدولية الجاري العمل بها؛
- ممارسة الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية للمساهمة في تمتين الروابط الاجتماعية بين منخرطي النقابة.

4.2. تصنيفات العمل النقابي:

إنّ تطوّر الحركة العمالية أدّى إلى ظهور أنماط مختلفة من التنظيمات النقابية، لكل منها أسلوب خاص في العمل وحل المشاكل العمالية، ممّا نتج عنه تصنيفات مختلفة سندرجها في وفق معيارين أساسيين هما: (رضا، 2015-2016، الصفحات 52-54)

1.4.2. تصنيف على أساس العمل الاجتماعي:

ونجد فيها التقسيمات التالية:

- **النقابات الحرفية:** عبارة عن تجمع تنظيمي لكافة العاملين الذين ينتمون لحرفة واحدة بغض النظر عن المنظمات أو الصناعات التي ينتمون إليها، وعلى هذا الأساس كان مثلاً للبنائين الحق في تكوين نقابة خاصة بهم تمثلهم ولا تمثل غيرهم من العمال الذين يعملون معهم في المنظمة نفسها، ويعكس هذا النمط من النقابات وضع الحركة العمالية في بداية تكوينها، فيعتبر من أقدم أشكال التنظيم النقابي، فقد ظهر في إنجلترا أعقاب الثورة الصناعية وظل مسيطراً على النقابات البريطانية حتى منتصف قرن التاسع عشر، وهذا لا يعني غياب هذا التشكيل بحسب المهنة الآن ولن يؤخذ على هذا الأخير أنه يضعف موقف النقابات الفرعية في تفاوضها مع الإدارة، لأنّ هذه الفكرة الخيرة ستجد نفسها في مواجهة مجموعة من النقابات متعارضة المصالح أحياناً مما يفقدها الجانب التأثيري. (عبد الغفار، 2007، الصفحة 328)

- **النقابات الصناعية:** وهي نقابات مفتوحة أمام جميع عمال قطاع صناعي معين، حيث تضم العمال المهرة وغير المهرة دون تمييز ودون مراعاة مستوى مهارة العمال، أو تقييم العمل داخل المنظمة الصناعية، ولذلك كان من حق عمال أي صناعة تكوين نقابة خاصة بهم، ويرجع ظهور هذا النمط من النقابات إلى اتساع حجم الوحدات الإنتاجية وظهور مصانع كبرى.

2.4.2. تصنيف على أساس السياسة النقابية:

قصد بالسياسة النقابية هي الخطة أو الإستراتيجية المتبعة والتي تنتهجها النقابة من أجل تحقيق مطالب العمال المادية، وعلى هذا الأساس نميز بين ثلاثة أنواع هي:

- **النقابة الإصلاحية:** يتركز هدفها حول تحسين ظروف العمل كالتخفيف من ساعات العمل ورفع الأجور ووضع نظام للضمان الاجتماعي، دون رفضها للنظام الاقتصادي والسياسي القائم، بل تحاول التكيف والتعامل معه، وتركز الاهتمام بالناحية المطلوبة المتعلقة بالنواحي المهنية والاجتماعية للعمال أو بمصالحهم المعنوية والمادية، مستعينة بالوسائل السلمية خاصة المفاوضات الجماعية التي تعمل إلى إيصالها إلى اتفاقية جماعية.

وعلى هذا الأساس فإن هذا النمط من النقابات لا يحمل فكرة إعادة النظر في البناء الاجتماعي وإنما يكتفي بحل المشاكل التي تواجه العمال وذلك بإعطاء المطالب العمالية شكل المشروع، والأسلوب الذي تأخذ به هو الحوار مع أرباب العمل، الذي ينتهي باتفاقية جماعية.

- **النقابة الثورية:** لقد كان وضع الطبقة العاملة المزري في القرن الماضي بسبب الأجور المنخفضة وطول يوم العمل محور اهتمام النقابات التي كافحت من أجل تحسين هذا الوضع، إلا أنها وجهت باعتراض شديد من طرف أرباب العمل الذين لم تكن لسلطتهم حدود، وقد كان هذا الوضع بمثابة حافز لنقابات لتعيد النظر وبصفة جذرية في هذا النظام.

وقد أطلق عليها أيضاً نقابات الطبقة، لأنها تنظر إلى المشكلات الاجتماعية والاقتصادية في إطار النظام الاقتصادي القائم على التناقض الطبقي، وتستند هذه النقابات على مبدأ معارضة النظام.

النقابات المشاركة في السلطة: وهي نقابات مختلفة لا تفاوض ولا تلجأ للإضراب، فليس هنا مجال للمعارضة مادامت تشارك في الجهود المبذولة للتنمية والتنظيم والإنتاج، فالدول التي تبنت هذا التشكيل أوجدت ما يسمى 'مجالس العمال' التي تقوم بدور المسير من أجل تحقيق التوازن في المنظمة لأنه رغم مساهمة العمال في الإدارة والتنظيم فهم مقيدون بمدة المخطط من أجل تحقيق

أهدافهم، فنتائج المخطط لا تنعكس على العمال بالسرعة المرغوبة، فهي لا تسمح له بطرح بعض مشاكله أو المطالبة بالحصول على مكتسبات أخرى، إذ أوجدوا مجالس العمال كهامش يستطيعون بواسطته تلبية مطالبهم.

5.2. مهام النقابة:

منذ أن تأسست النقابات العمالية وهي تسعى لتحقيق مجموعة من المطالب والأهداف نتيجة الضغط على أرباب العمل في بداية الأمر إلى أن تغير المجتمع إلى ما هو عليه حاليا، فتغيرت استراتيجية الضغط من الضغط على الأشخاص على الضغط على الأنظمة من أجل تحقيق المكتسبات والمطالب.

ففي بداية الأمر كانت تسعى النقابات العمالية للدفاع عن الأجر ومحاولة تحسين ظروف العمل وسط بيئة تتسم بالاستغلال، لكن اليوم تغيرت هذه المطالب لتأخذ شكلها العالمي المتمثلة أساسا في الدفاع عن الحريات الفردية، كاحترام العامل داخل بيئة العمل وتوفير الأجر الذي يحفظ له كرامته في البيئة الخارجية وتوفير الظروف الإنسانية في العمل وغيرها...

وقد أثبتت دراسات كثيرة حول الحركات العمالية والنقابية أن مهام النقابات لا ينحصر في الدفاع عن المصالح المادية للعمال فقط، بل أصبحت تسعى لتلبية حاجيات أخرى لها علاقة بالتغير الذي يجري في المجتمع ككل، ومن بين هذه المهام نجد: (ضياء مجيد، 2007، الصفحات 75-80)، (مصطفى، 2006، الصفحة 257)

— المهمة المادية (الاقتصادية) منها:

← تحسين الأجور والمنح والظروف الأمنية والصحية للعمال والعطل وغيرها من المسائل التي تخص تحسين ظروف العمل في المجتمعات الرأسمالية خاصة، كون الدولة في المجتمعات الاشتراكية هي التي تتولى الدفاع عن مصالح العمال التي تطورت بتطور معايير العمل؛

← تقرير حماية مناصب العمل وتأمين ديمومة العمل وخاصة إذا وقعت المنافسة في سوق العمل أو القوى العاملة.

— المهمة الاجتماعية: وتتمثل في خدمة المصالح الاجتماعية للعمال وأسرهم حتى يكون الاستقرار ويستطيع العامل تحقيق الفعالية في الأداء ومنها أيضا:

← تحسين الأحوال الاجتماعية العامة للعمال ورفع مستوى معيشتهم من خلال الطلب على رفع الأجور؛

← تزيد من شعور العامل بالانتماء لجماعة العمل وتحقيق الأمان والثقة بالنفس؛

← التكفل بمشاكل العمال أثناء الأزمات من جانب مادي ومعنوي (المرض، الوفاة، ..).

— المهمة التنظيمية: ومن بينها:

← اللجوء للمفاوضات في حل مشاكل العمال وتحقيق مطالبهم وذلك بأسلوب الحوار والضغط على الإدارة وأرباب العمل؛

← تنمية الفكر الإيديولوجي على مستوى القاعدة وإشراك العمال في التسيير واتخاذ القرار، والعمل على توعية وتنقيف العمال؛

← المشاركة في تأطير العمال لتوعيتهم بمكانة العامل بالمجتمع والانخراط في التظاهرات.

— المهمة النفسية والتثقيفية: تهتم النقابة أيضا بـ:

← التقليل من السخط العمالي أو عدم الرضا في العمل؛

← المساهمة في زيادة الإنتاجية مباشرة عن طريق زيادة كسب ثقة العمال والعناية بشكاويهم وتحفيزهم بعلاوات ومكافآت....

← توفير فرصة للعمال للتعبير عن آرائهم في التغييرات الممكنة لقواعد العمل أو الإنتاج التي تعود بالفائدة على كل من العمال والإدارة؛

← تشكل النقابة وحدة تنظيمية تجمع العمال والأجراء بهدف التوعية والتثقيف؛

← الاجتماع مع الطرف الإداري والتفاوض حول المسائل العمالية.

3. العمل التطوعي: مفهومه، أشكاله، وأنواع المشاركة فيه وعوامل نجاحه:

فيما يلي سنتطرق لمفهوم وأشكال العمل التطوعي وأنواع المشاركة فيه:

1.3 مفهوم العمل التطوعي:

يعرف العمل التطوعي بأنه: 'هو الجهد أو العمل الذي يقدمه أفراداً أو مؤسسات إيماناً منهم بفكرة أو مبدأ معين، ولا يتوقع القائمون على ذلك العمل أي جزاء أو حافز مادي، إنما هو نوع من الخدمة العامة للمجتمع يهدف إلى حل مشاكل أو صعوبات تواجهها الجماعة أو المجتمع الذي يعيش فيه المتطوعون وقد تختلف دوافع هذا العمل بين ذاتية أو موضوعية، إلا أنه يعتبر تجسيدا للانتماء للجماعة والمجتمع'. (حماد وليد، 1995)

كما يعرف بأنه: 'هو عمل إرادي اجتماعي في منحه، لا يستهدف الربح من أجل تحقيق أهداف معينة تخدم المجتمع وتسهم في تنميته، وهو في ذلك عمل إنساني'.

ويعرف أيضاً بأنه: 'قرار ذاتي يتخذه الفرد بنفسه لتقديم جهده، أو ماله، أو فكره، لتحقيق هدف معين يخدم هذا الهدف المجتمع ويساعده على تنميته'. (عثمان فريد، 2013، الصفحة 144)

وعليه يمكن تعريف العمل التطوعي بأنه: 'تخصيص بعض من وقت الإنسان الخاص من أجل عمل عام عبر إلتزام ليس بالوظيفي، إنما هو إلتزام أدبي وهو أيضا تنافس شريف من أجل خدمة أهداف إنسانية ومجتمعية'.

2.3 أشكال العمل التطوعي:

ينقسم العمل التطوعي إلى شكلين هما: (عثمان فريد، 2013، الصفحة 144)

– **العمل التطوعي الفردي:** وهو عمل أو سلوك اجتماعي يمارسه الفرد من تلقاء نفسه وبرغبة منه، وإرادة ولا ينبغي منه أي مردود مادي، ويقوم على اعتبارات أخلاقية أو اجتماعية أو إنسانية أو دينية.

– **العمل التطوعي المؤسسي:** وهو أكثر تقدماً من العمل التطوعي الفردي وأكثر تنظيماً وأوسع تأثيراً في المجتمع، وفي الوطن توجد مؤسسات متعددة وجمعيات تساهم في أعمال تطوعية كبيرة لخدمة المجتمع.

3.3 أنواع المشاركة في العمل التطوعي:

يمكن تحديد أهم أنواع المشاركة في العمل التطوعي في الأبعاد التالية: (عثمان فريد، 2013، الصفحات 144-145)

– **المشاركة العضوية:** ونعني بها أن يكون الشخص عضواً فعالاً في الأعمال التطوعية، وذلك عبر انتسابه لإحدى مؤسسات الخدمة الاجتماعية، وهذا يتطلب بذل الجهد والتضحية بالوقت، وممارسة التفكير الجاد، وشحن المهمة، من أجل خدمة المجتمع، وتقوية العمل الخيري، وإنماء الممارسة التطوعية بما يخدم الشأن الاجتماعي العام.

– **المشاركة المالية:** ونعني بها دعم المشاريع الخيرية بالمال، ومما لا شك فيه أن المال يمثل أحد مقومات نجاح الأعمال الخيرية.

– **المشاركة المعنوية:** ونعني بها دعم المشاريع التطوعية معنويًا وذلك من خلال الوقوف المعنوي مع المشروع الخيري سواءً بالتشجيع، أو الدفاع عن المشروع الخيري، أو التعريف به في المحافل العامة إلى غير ذلك من صور المشاركة المعنوية.

4.3. عوامل نجاح العمل التطوعي:

أسمى الأعمال الإنسانية تلك التي لا تنتظر مقابلا لها، بل تنبع من القلب ومن رغبة لدى الإنسان في العطاء والتضحية، والعمل التطوعي مثال حي على هذه الأعمال وهو ميدان تتعدّد أشكاله ليدخل في جميع ميادين الحياة في الاجتماعي، والصحي، والبيئي، والتربوي، والسياسي، والعسكري، وغير ذلك، وفي هذا العمل المجاني ينطلق الإنسان المتطوع من إحساس بالمسؤولية تجاه من وما حوله، تجاه محيطه الإنساني وتجاه محيطه المكاني، لذا فالعمل التطوعي لا بد له من مقومات وأسباب تأخذ به نحو النجاح، ولذلك من الأهمية بمكان معرفة أسباب النجاح ليطمّ الحرص عليها وتفعيلها وتشبيتها وفي المقابل معرفة الأسباب التي تؤدي إلى الفشل والإخفاق ليطمّ البعد عنها، وعلاجها في حال الوقوع فيها أو في بعضها، وبالتالي فمن أسباب نجاح العمل التطوعي مايلي: (عثمان فريد، 2013، الصفحات 148-157)، (حميد بن خليل، 2017)

- أن يجد المتطوع الوقت المطلوب منه قضاؤه في عمله التطوعي؛
- أن يوكل بكل متطوع العمل الذي يتناسب مع إمكانياته وقدراته؛
- فهم المتطوع للأعمال المكلف بها والمتوقع منه؛
- إجراء دراسات تقويمية لأنشطة هؤلاء المتطوعين المدربين؛
- أن يتفهم المتطوع بوضوح رسالته وأهدافه؛
- الإهتمام بتدريب المتطوعين على الأعمال التي سيكلفون بها؛
- أن يلمّ المتطوع بأهداف ونظام وأنشطة البرنامج وعلاقته بباقي المتطوعين المدربين.

4. دراسة تحليلية لمساهمة ريادية العمل النقابي للنقابة الوطنية لعمال التربية SNTE في ترسيخ العمل التطوعي بولاية الجلفة:

1.4. النقابات المستقلة بقطاع التربية:

إنّ تعدّد النقابات يؤدي إلى تقوية وتدعيم القوة النقابية للمطالبة بحقوقهم وإشراكهم في إعداد عقود العمل أو اتفاقية العمل الجماعية، وبحكم تعدّد قطاعات النشاطات يمكن أن تتجمع النقابات في اتحاد أو اتحادات مهنية ليكون هذا التجمع أشد تنظيما، كما يمكن أن يكون هذا التجمع على أساس إقليمي أو مهني. (محمد حسين، 2007، الصفحة 299)

ويمكن أن تؤدي التعددية النقابية إلى المنافسة بين النقابات المختلفة على خدمة العمال ورفع مستواهم الاقتصادي والاجتماعي والمهني من خلال تقديم الخدمات والتعليم والتدريب والتكوين، كما يمكن أن تكفل التعددية ممارسة ديمقراطية أفضل داخل النقابة وتسمح بالتقييم المستمر للأداء النقابي، فوجود نقابات سيدفع العمال للاختيار ويحطم الاحتكار ويحمل النقابة على أن تعمل في مناخ المنافسة.

إذ يعد قطاع التربية من بين أهم القطاعات التي شهدت التعددية النقابية، ونذكر من أبرز التنظيمات النقابية المستقلة في هذا القطاع مايلي: (منير، 2014، الصفحات 95-96)

- SNAPAP النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية: هي تنظيم مستقل ذو طابع مهني واجتماعي لجميع الموظفين و العمال التابعين لقطاع الوظيفة العمومي، سواء إدارات مركزية أو محلية، الجماعات محلية و المؤسسات العمومية التي تمارس نشاطها عبر كامل التراب الوطني، تأسست بتاريخ مارس 1990.

– **SNAPEP** الاتحاد الوطني المستقل لمعلمي التعليم الابتدائي: هي نقابة وطنية مستقلة عن الأحزاب والجمعيات السياسية وتتمتع بالشخصية المعنوية والأهلية المدنية والاستقلال المادي، مفتوحة لكل أساتذة التعليم الابتدائي عبر كامل التراب الوطني، تأسست بتاريخ 24 أكتوبر 2013.

– **SATEF** النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين: هي منظمة وطنية مستقلة عن وصاية الأحزاب و عن أرباب العمل، مفتوحة لكل عمال قطاع التربية الوطنية و التكوين المهني العاملين أو المتقاعدين بجميع أسلاكهم و رتبهم عبر كامل تراب الوطني، تأسست شهر نوفمبر 1990.

– **SNAPEST** النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني: هي نقابة وطنية مستقلة مفتوحة لكل أساتذة التعليم الثانوي والتقني عبر كامل التراب الوطني، تأسست بتاريخ 09 مارس 2007.

– **SNTE** النقابة الوطنية لعمال التربية: (وهي محور دراستنا).

2.4. نبذة تاريخية حول النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE:

النقابة الوطنية لعمال التربية هي تنظيم ديمقراطي دائم لعمال قطاع التربية ينخرطون فيه بشكل طوعي ويسيرونه بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددها، ومن أجل هذا تأسست بين موظفي قطاع التربية بالجزائر بمختلف فئاتهم نقابة مستقلة ديمقراطية تحت اسم: النقابة الوطنية لعمال التربية Syndicat national des travailleurs de l'éducation (SNTE) وذلك في المؤتمر التأسيسي بتاريخ 02 نوفمبر 1998 بالمركز الثقافي بالمدنية ولاية الجزائر وفق رؤية نقابية تعبر عن خصوصياتنا وتنطلق من واقعنا تتضمن مبادئ النقابة السبعة (الديمقراطية، الوحدة، الاستقلالية، الأصالة، الحوار، الإلتزام، المسؤولية).

وتعرف النقابة الوطنية لعمال التربية بأنها: 'تجمع مهني اجتماعي ثقافي مستقل مطلب، ديمقراطي غير حكومي لا يتبنى أية إيديولوجية سياسية ولا يخضع لأي وصاية حزبية أو إدارية يعمل في أطر الجمهورية بخضوعه للدستور والتزامه باحترام قوانين الدولة يضم كل فئات عمال قطاع التربية الوطنية العاملين والمتقاعدين والمتقاعدين والموقوفين تحفظيا، يرمز إليها بالحروف العربية (ن.و.ع.ت) وبالحروف اللاتينية (S.N.T.E).'

وتتمتع النقابة الوطنية لعمال التربية بالشخصية المعنوية والاستقلالية المادية، ويتضمن القانون الأساسي لها على (89) تسعة وثمانين مادة معتمدة تحت رقم: 2000/13/76 مقرها الجزائر العاصمة. (القانون الأساسي للنقابة الوطنية لعمال التربية SNTE الجلفة- الجزائر)

وقد كانت في الريادة بقرارها لضم (05) نقابات:

(S.N.A.P.E.S.T¹; C.E.L.A²; S.A.T.E.F³; S.N.A.P.E.P⁴; S.N.A.P.A.P⁵)

في تكتل نقابي واحد تحت لواء (S.N.T.E) وهي تعمل على خدمة كافة عمال قطاع التربية.

وهذا هو شعار ورمز النقابة:

¹ SNAPEST النقابة الوطنية المستقلة لأساتذة التعليم الثانوي والتقني

² مجلس معلمي المدارس الثانوية الجزائرية CELA

³ SATEF النقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين

⁴ SNAPEP الاتحاد الوطني المستقل لمعلمي التعليم الابتدائي

⁵ SNAPAP النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية



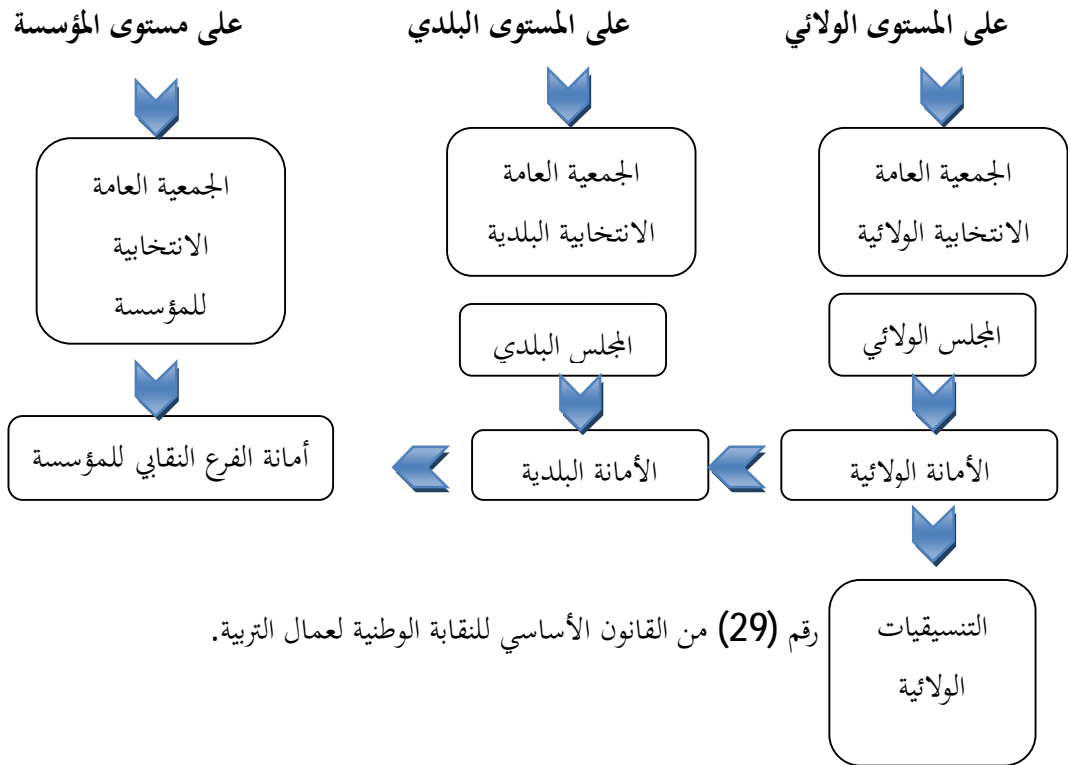
S.N.T.E

3.4. هيئات وهيكل نقابة عمال التربية SNTE بولاية الجلفة:

المجلس الولائي هو أعلى هيئة في النقابة بين جمعيتين ولائيتين انتخابيتين، ومن المجلس الولائي ينتخب الأمين العام الولائي خلال جمعية عامة ولائية، وبعدها يتم تعيين المكتب الولائي المنتخب وعدد أعضائه 13 عضوا، وكل بلدية لديها أمانة بلدية من 7 أعضاء ومجلس بلدي.

وهذا ما يوضحه الشكل 1 فيما يلي:

الشكل 1: هيئات وهيكل نقابة عمال التربية SNTE بولاية الجلفة.



رقم (29) من القانون الأساسي للنقابة الوطنية لعمال التربية.

4.4. نشاطات (تدريبية، تكوينية، إعلامية، توعوية) النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE بولاية الجلفة:

سيتم التفصيل فيها من خلال الجدول 1.

ريادية العمل النقابي لترسيخ العمل التطوعي

الجدول 1: نشاطات النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE بولاية الجلفة (2015-2017).

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على المعلومات الواردة من طرف خلية الإعلام بالنقابة الوطنية لعمال التربية SNTE بولاية الجلفة.

دورات تدريبية (لقاءات)	دورات تكوينية	دورات إعلامية	دورات تحسيسية
2015	لقاء تنظيمي حول مناقشة مختلف انشغالات عمال قطاع التربية.	دورة تكوينية لشرح بعض بنود أخلاقيات الجماعة التربوية.	تنظيم يوم إعلامي وتحسيسي لممثلي الفروع النقابية من أجل دراسة معمقة لفحوى التعليمية الوزارية المشتركة 003 وكذا ميثاق أخلاقيات المهنة الخاص بقطاع التربية.
	لقاء لتحضير الدخول المدرسي	إصدار بيان للنقابة الوطنية snte بالجلفة حول محاولة الحكومة إلغاء التقاعد النسي.	يوم تحسيسي لمطالبة الوالي بإنجاز نادي لمتقاعدي القطاع بولاية الجلفة.
	اختتام الموسم النقابي.	ندوة ولائية لشرح مسودة قانون العمل الجديد.	دورة تحسيسية للمطالبة بحماية عمال القطاع من التهديدات والاعتداءات التي تطالهم. نشر قوائم المستفيدين من سلفات الزواج. تنظيم حملة تشجير ببعض مؤسسات التربية بالولاية.
2016	دورة تدريبية بالتنسيق مع مركز المنارة العلمية للتدريب والتطوير لتحسين نتائج البكالوريا بالولاية.	إحياء يوم العلم	تنظيم حملة تشجير ببعض مؤسسات التربية بالولاية.
	عقد لقاء حول دراسة المستجندات ودراسة التقارير الشهرية وتوزيع بطاقات الانخراط.	تنظيم الجمعية الصيفية الخامسة تحت شعار معا من أجل نضال نقابي يحقق المطالب ويصون المكاسب.	تنظيم حفل تكريمي لمناضلات النقابة باليوم العالمي للمرأة.
	لقاء لتحضير الدخول المدرسي.	دورة تكوينية في العمل النقابي لفائدة إطارات النقابة.	نشرة إعلامية حول دعوة الوزارة النقابات لاجتماع حول ملف الخدمات الاجتماعية.
2017	اختتام الموسم النقابي.	يوم تكويني لفائدة مستشاري التربية بمقر النقابة.	تنظيم حملة تشجير ببعض مؤسسات التربية بالولاية.
	لقاء لتحضير الدخول المدرسي.	دورة تكوينية في العمل النقابي لفائدة إطارات النقابة.	نشرة إعلامية لدعم السلطات للنظر في أسباب انعدام الإطعام بالكثير من الإبتدائيات بالولاية.

من خلال الجدول 1 نجد أنّ مساهمات نقابة عمال التربية بولاية الجلفة SNTE خلال السنوات (2015-2016-2017) قد اشتملت على مجموعة من النشاطات سواء ما تعلّق باللقاءات (الدورات التدريبية) والتي كان أهمها التركيز على تحضيرات الدخول واختتام المواسم المدرسية وكذلك إجراء لقاءات حول تحسين نتائج البكالوريا بولاية الجلفة، وفيما يخص

الدورات التكوينية فقد تعددت موضوعاتها لتشمل التكوين في المجال النقابي ومجالات أخرى مرتبطة بالإدارة وممارسة مختلف المهام بقطاع التربية والتعليم، أما عن الدورات الإعلامية فكانت من خلال توزيع العديد من المنشورات الإعلامية لتعريف عمال التربية بمستجدات القطاع، وبالنسبة للدورات التحسيسية فهي التي كان لها النصيب الأكبر من الاهتمام من خلال تعدد النشاطات وملاستها للميدان الاجتماعي من خلال عمال قطاع التربية بولاية الجلفة وكان أهمها: حملات التبرع بالدم، حملات التشجير، الوقفات التضامنية مع عمال القطاع، إلخ.

وعليه تنوعت نشاطات النقابة لتحسيس وتوعية مختلف الأطراف بقطاع التربية بأهمية الاهتمام بالجانب الاجتماعي والمساهمة فيه من خلال ما يسمى بالتطوع لأن العمل النقابي يساهم في تعزيز العلاقات الاجتماعية من خلال استخدام أساليب معينة في نشاطاته النقابية وتنمية أدواره (التدريبية، التكوينية، الإعلامية، التحسيسية) وهذا ما رأيناه من خلال ما ظهر في الجدول 1.

5. خاتمة:

1.5. النتائج:

- للتطوع قيم وأهمية بالغة الأثر في الدولة نفسها وأنظمتها المختلفة وفي تنمية الروح الإنسانية وتحفيزها على العمل الجماعي الخيري الذي يعزز تكافل الأفراد في أي مجتمع من المجتمعات؛
- النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE هي تنظيم ديمقراطي دائم لعمال قطاع التربية ينخرطون فيه بشكل طوعي ويسيرونه بأنفسهم من أجل الدفاع عن مصالحهم بالوسائل المشروعة التي يحددها؛
- وقد حققت النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE الريادة منذ سنة (2015) بقرارها لضم (05) نقابات (S.N.A.P.E.S.T; C.E.L.A; S.A.T.E.F; S.N.A.P.E.P; S.N.A.P.A.P) في تكتل نقابي واحد تحت لوائها وهي تعمل على خدمة كافة عمال قطاع التربية؛
- مساهمة مختلف عمال قطاع التربية وخاصة المنخرطين في النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE في العديد من النشاطات العملية التطوعية (التبرع بالدم، حملات التشجير، تكوين المكونين، شرح القوانين وبنود أخلاقيات العمل، شرح مستجدات القطاع، دورات رياضية... إلخ)، وتوعية كافة عمال القطاع بأهمية العمل التطوعي وفائدته بالنسبة لكافة الأطراف والمجتمع.

2.5. التوصيات:

- لتحقيق الفعالية والنجاح في مشاريع العمل الاجتماعي والتنمية، يجب أن تركز أكثر النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE جهودها على تحقيق إستراتيجيتين متكاملتين: البقاء في الريادة مقارنة بباقي النقابات ودعم العمل التطوعي لعمال قطاع التربية؛
- يجب أن تمسّ نشاطات النقابة الوطنية لعمال التربية SNTE عدد أكبر من أفراد المجتمع حتى تنتشر ثقافة العمل التطوعي أكثر؛
- ضرورة استمرارية الدورات التي تقوم بها النقابة الوطنية للتربية SNTE سواء كانت (لقاءات، أيام إعلامية، أيام تكوينية، أيام تحسيسية) من خلال تخصيص وقت أكبر لها وتكون ممتدة عبر العام؛
- ضرورة تنسيق الجهود المشتركة بين المنخرطين في النقابة الوطنية للتربية SNTE وعمال قطاع التربية بصفة عامة.

6. قائمة المراجع:

- أحمد رشوان حسين عبد الحميد. (2010). التصنيع والمجتمع دراسته في علم الاجتماع الصناعي (الإصدار ط2). مصر: المكتب الجامعي.
- الشايحي حميد بن خليل. (15، 09، 2017). العمل التطوعي أهميته ومعوقاته وعوامل نجاحه، www.ae.linkedin.com
- القانون (90-14) المؤرخ في جويلية والمتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي .
- المادة (05) من النظام الداخلي للنقابة الوطنية لعمال التربية.
- حنفي عبد الغفار. (2007). إدارة الموارد البشرية. مصر: الدار الجامعية.
- ريس رضا. (2015-2016). النقابة ودورها في تنمية وعي الطبقة العمالية دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للصحة الجوارية الحمامات -تبسة (مذكرة ماستر). قسم العلوم الاجتماعية، تبسة: جامعة تبسة.
- رشدي عثمان فريد. (2013). الريادة والعمل التطوعي (الإصدار ط1). الأردن: دار الرياء للنشر والتوزيع.
- عبد الله حماد وليد. (1995). أثر بعض المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية على مستوى مشاركة الشباب في العمل الاجتماعي التطوعي الأردني(رسالة ماجستير غير منشورة). عمان: الجامعة الأردنية.
- محمود خضير كاظم، و الحرشة ياسين كاسب. (دون سنة نشر). إدارة الموارد البشرية (الإصدار ط5). عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- مداس أحمد. (2010-2011). التنشئة الاجتماعية للمرأة العاملة والمشاركة في التنظيم النقابي (رسالة ماجستير). كلية العلوم الاجتماعية والانسانية والأدب، الجلفة: جامعة الجلفة.
- نايل السيد عيد. (2000). قانون العمل. مصر: دار النهضة العربية.
- الفيلاي مصطفى. (2006). مجتمع العمل (الإصدار ط1). بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
- الموسوي ضياء مجيد. (2007). سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- صوالحية منير. (جوان، 2014). الانتماء النقابي والاضرابات في الجزائر دراسة ميدانية للنقابات المستقلة في قطاع التربية. العدد 10 . تبسة: مجلة علوم الانسان والمجتمع.
- منصور محمد حسين. (2007). قانون العمل . الاسكندرية: دار الجامعة الجديدة.