

فعالية نسق الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسة.

__ حالة المؤسسة الجزائرية العمومية __

د . قجة رضا . جامعة المسيلة

reda_fakr@yahoo.fr

الملخص:

تعد الخدمة الاجتماعية مهنة أساسية لتهيئة أنسب الظروف لتحقيق توافق الإنسان مع ذاته، وتكيفه مع مجتمعه في مختلف مواقف حياته، ولما كان البحث العلمي قد أكد على وجود علاقة بين ظروف العامل في مجتمعه، وبين كفاءة الإنتاجية في المصنع، كان لا بد أن تتطرق الخدمة الاجتماعية إلى المجال الصناعي لتهيئ الظروف الكفيلة بتحقيق مزيد من الإنتاجية من خلال مساعدتها للعامل أثناء مزاولته لعمله، وفي غيرها من أوقاته، تنطلق آلية في أسرته وفي نقابته وفي ناديه... الخ، وحتى في الأحياء التي تكتظ بالعمال باعتبارهم مراكز وقوة دافعة للإنتاج ومحرك للتطور والنهوض بالمجتمع، ذلك لأن العامل البشري أهم عناصر الإنتاج، فالطبيعة ورأس المال، والعمل والإدارة أو التنظيم كعناصر أساسية للإنتاج تعتمد جميعا على الإنسان العامل باعتباره العنصر الحيوي.

Résumé:

Le service social est un métier essentiel pour préparer les circonstances convenables à la réalisation d'une harmonisation de l'homme avec son environnement dans les différentes attitudes de sa vie, La recherche scientifique a confirmé l'existence d'une liaison solide entre l'adaptation de l'ouvrier et l'amélioration de la production. le service social doit donc satisfaire les besoins de l'ouvrier dans sa famille son syndicat, son club... ainsi que dans son quartier, Le facteur humain est le plus important élément de la production en complémentarité avec : nature, capital, travail et l'organisation. il est l'élément vital sur lequel se fondent toutes les autres composantes.

مقدمة:

لقد ظهرت الخدمات الاجتماعية التي تقدم في مجالات العمل منذ أمد بعيد، إلا أن الهدف من تقديم الخدمات الاجتماعية العمالية قد مر بعدة تطورات تبعا لتغير الفلسفة الاجتماعية التي أدت إلى ظهور مفهوم الرعاية الاجتماعية بوجه عام، والرعاية العمالية بوجه خاص، إذ أن الخدمات الاجتماعية العمالية تؤدي وظائفها داخل نسق معقد من برامج الرعاية الاجتماعية، يعكس المستوى الاجتماعي والاقتصادي والسياسي والثقافي للمجتمع الذي يعتبر هذا النسق جزءا منه.

وفي السنوات الأخيرة زاد الاهتمام بالخدمة الاجتماعية في المجال الصناعي إذ قام عدد كبير من الأخصائيين الاجتماعيين بالعمل في هذا المجال.

ويشير **فيليب بوبل Philip Popple** أن الخدمة الاجتماعية حظيت باهتمام كبير في المجال الصناعي كمجال جدير بالممارسة المهنية، ويضيف إلى أنه على الرغم من أنه مجال جديد للممارسة إلا أنه كان واحدا من التخصصات المبكرة، وقد نما وازدهر، وكثرت الكتابات التي تصف ممارسة الخدمة الاجتماعية في هذا المجال كمجال جديد من المجالات الهامة التي تلقي الضوء نحو مستقبل مضيء لها.

ولقد تعددت صور الخدمات الاجتماعية العمالية في الماضي، ومرت هذه الخدمات بصور مختلفة، إذ تطورت من كونها ذات طابع اختياري وتقدم على أنها منحة أو صورة من صور العطف والإحسان، إلى كونها وسيلة لزيادة الإنتاج وزيادة الربح وتحقيق المصلحة الشخصية لأصحاب العمل (نظرية الإدارة العلمية) إلى أن وصلت إلى كونها ضرورة من ضرورات الاستقرار والعلاقات الإنسانية وحقا من حقوق العمال (نظرية العلاقات الإنسانية).

وبتطور الفكر الاجتماعي وقيام مهنة الخدمة الاجتماعية بأسسها العلمية أصبحت شخصية العامل لها المكانة الأولى، وتعمل على مساعدته على الاستفادة من حقه في خدمات الرعاية الاجتماعية العمالية لإشباع حاجاته ومساعدته على التكيف وتحسين علاقاته الاجتماعية وزيادة أدائه الاجتماعي، وذلك للارتباط الوثيق بين تكيف العامل وزيادة إنتاجه والعلاقة التبادلية بين الوظيفة الاقتصادية والوظيفة الاجتماعية للمصنع أو المؤسسة.

وانطلاقاً مما سبق ماذا نقصد بالخدمات الاجتماعية؟ وما هي أهم

نماذجها التي تشكل منطلقات لتحديد مفهومها؟

I_ مفهوم الخدمة الاجتماعية العمالية:

إن مدلول الخدمة الاجتماعية العمالية يختلف من دولة إلى أخرى تبعاً للإيديولوجية والأنظمة السائدة فيها ووفقاً لدرجة التصنيع والتطور التكنولوجي في كل منها.

فتعرف على أنها "فن أو علم يمدنا بالخدمات اللازمة من أجل تنمية قدرات الأفراد والجماعات وتدعيم وظيفتهم الاجتماعية، وهي مهنة تتركز طريقتها حول التفاعل بين الإنسان والبيئة"⁽¹⁾.

كما تعرف "على أنها مجموعة المجهودات التي يؤديها الأخصائيون الاجتماعيون في المجالات العمالية بقصد زيادة تلاؤم العمال مع أجواء ومسؤوليات العمل لرفع كفاءة الإنتاج كما ونوعاً عن طريق إشباع الحاجات الإنسانية"⁽²⁾.

^{1/} طلعت إبراهيم لطفي: الخدمات الاجتماعية العمالية، دار غريب، القاهرة، 2008، ص18.

² إبراهيم بيومي مرعي، ملاك أحمد الرشيد: الخدمة الاجتماعية في المجالات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984، ص37.

يتضح من خلال هذا التعريف أن الخدمة الاجتماعية تهدف إلى تنمية العنصر البشري، وتسعى إلى تحقيق أهداف التنظيم الصناعي في آن واحد وفقا للمجهودات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي، وبالتالي نقصد بالخدمة الاجتماعية خدمة المصنع بأكمله من عمال وموظفين على مختلف المستويات والدرجات للحصول على حياة أفضل حتى يؤديوا عملهم بإيجابية وحماس مع حثهم على الابتكار والخلق.

كما تعرف الخدمة الاجتماعية العمالية بأنها "مجموعة من المجهودات الفنية التي يقوم بها متخصصون مهنيون بقصد النهوض بناحيتين أساسيتين: - معاونة العامل على التفاعل مع البيئة التي يعيش فيها بحيث يكون قادرا على القيام بمسؤولياته.

- معاونة العامل على الاستفادة من إنتاجه بما لا يؤثر عليه كطاقة إنسانية لها كرامتها"⁽³⁾.

من خلال هذا التعريف نجد أن الخدمة الاجتماعية العمالية هي كافة المجهودات التي يبذلها متخصصون مهنيون بهدف تحسين ظروف العمال لتوفير الأمن ورفع مستواهم الاجتماعي والثقافي والصحي، وهذا ما يؤدي إلى تكييف العمال مع البيئة التي يعيشون فيها ويعملون بها مما يؤدي إلى تحقيق المؤسسة لأهدافها .

من خلال ما سبق نستشف أن الخدمة الاجتماعية العمالية هي العملية التي من خلالها يتم تقديم أشكال مختلفة من الخدمات قصد النهوض بمستوى العمال الاجتماعي والنفسي، لما في ذلك من انعكاس مباشر على جودة الإنتاج وتقدم هذه الخدمات من طرف أخصائيين مهنيين.

³ / المرجع نفسه ، ص37.

أما هيئة الأمم المتحدة فعرفتھا سنة 1960 "بأنھا كافة العوامل والأساليب التي من شأنھا تحسين ورفع المستوى المادي والاجتماعي والنفسي للعمال، وما يكون له من تأثير على معنوياتهم واستقرارهم سواء قدمت هذه الوسائل داخل نطاق العمل أو خارجها"⁽⁴⁾.

هذا التعريف يؤكد على الأساليب والوسائل التي تؤدي إلى رفع مستوى العمال المادي والاجتماعي والنفسي، ويقضي على العراقيل والحوجز التي تعترض استقرارهم في عملهم.

من خلال التعاريف المختلفة التي أعطيت لتحديد مدلول الخدمة الاجتماعية العمالية نستشف أن الخدمة الاجتماعية هي مجموعة الوسائل والأساليب والمجهودات التي يبذلها متخصصون مهنيون بهدف تنمية العنصر البشري من خلال رفع مستواه الاجتماعي والنفسي والمادي والثقافي بغية رفع معنوياته و تحقيق استقراره داخل المؤسسة وخارجها، لأجل تحقيق أهداف التنظيم.

II_ نشأة وتطور الخدمة الاجتماعية في ميدان العمل:

لقد نشأ الاهتمام بالخدمة الاجتماعية في ميدان العمل مع نشأة الثورة الصناعية في أوروبا، وما ترتب عنها من انتشار استعمال الآلات الميكانيكية والبخارية كقوة محرّكة، وبدأت البطالة الجماعية تنتشر بين طبقات العمال، وأصبحت العلاقات بين العمال وأرباب العمل متوترة، وذلك للشروط التعسفية القاسية التي يفرضها أصحاب العمل على العمال مستغلين في ذلك الظروف الاقتصادية الناتجة عن ارتفاع عدد العمال مقابل ضعف عرض العمل، مما أدى إلى انخفاض في الأجور، وكذلك الضمانات المهنية والاجتماعية، وهو ما زاد

4 / فاطمة مصطفى الهاروني: خدمة الفرد في محيط الخدمات الاجتماعية، مطبعة دار السعادة، ط4، القاهرة، 1971، ص437.

من حدة الخلافات بين العمال وأصحاب العمل، وهنا ثبت عدم جدوى مبدأ حرية التعاقد في حكم علاقات العمل، مما أدى بالدولة للتدخل من أجل تنظيم العمل بين الطرفين، ومحاولة إيجاد التوازن بين حقوق العمال، وكذا حقوق ومصالح أصحاب العمل، وذلك بسن مجموعة من القوانين لتنظيم هذه العلاقة التعاقدية بين الطرفين والتي مهدت إلى قانون العمل في ظل التشريعات العمالية التي تسعى إلى التنظيم المحكم لهذه العلاقة التي تربط العامل برب العمل.

ولهذا يربط الكثير من علماء الاجتماع ورجال الاقتصاد بين الانقلاب الصناعي الذي أحدثته الثورة الصناعية في أوروبا، ومولد التشريعات العمالية نفسها، والخدمات الاجتماعية العمالية كنتيجة لمولد تلك التشريعات، لأن الصناعة قبل ذلك كانت عبارة عن صناعة يدوية يقوم بها عمال مهرة في المنازل أو في الورشات الصغيرة تضم عددا محدودا من العمال أغلبهم من الأسرة الواحدة، وبالتالي فإن الانقلاب الصناعي الذي رافق الثورة الصناعية وذلك من خلال توسع المؤسسات الصناعية وتضخم وكبر حجم رأس المال أدى إلى انقطاع أواصر الصلات الاجتماعية فوجد الفرد نفسه مضطرا للعمل خارج أسرته.

ولقد استمر الأمر على هذا المنوال إلى أوائل القرن 18 حيث ظهرت ثلاثة اتجاهات اقتصادية في تنظيم العلاقة بين العمال و أرباب العمل.

1- الاقتصاديون الأحرار:

وهم الذين يعارضون كل تدخل للدولة في شؤون العمل وفي توجيه اقتصادياتها، ويعرفون الفيذبوقاطيين وفق مبدأ دعه يعمل دعه يمر، ومن رواد هذا روسو ونبتام ومالتس وآدم سميث وغيرهم من رواد هذه المدرسة التي

تتادي بالاقتصاد الحر وبأقل تدخل ممكن للدولة⁽⁵⁾، و عملا بهذا المبدأ لم تفكر الدولة أو الحكومات فعلا في التدخل لتكيف العلاقة بين العمال وأرباب العمل ظنا منها بأن إطلاق الحرية لكل منهما سيؤدي حتما إلى نتائج صائبة وحسنة الأثر، و لقد ساد هذا التيار الحر الفكر الاجتماعي الاقتصادي ووجه السياسة الاقتصادية حتى أوائل القرن 19 التاسع عشر.

إلا أنه قوبل برد فعل فكري على يد الاشتراكيين وغيرهم من أنصار مذهب التدخل.

2- الاشتراكيون:

وهم الذين نادوا بفكرة الملكية العامة لوسائل الإنتاج ونادوا برفع الأصوات لمواجهة الاستغلال وتحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق تدخل الدولة، وفي عام 1848 أصدر **ماركس** وزميله **انجلز** بيان الحزب الشيوعي الذي اعتبر أساسا للحركة الاشتراكية العمالية، وفيها يدعوا العمال إلى الاتحاد بقوله (أيها الكادحون في جميع بلدان العالم اتحدوا)، وذلك بهدف إحداث ثورة للتغيير والقضاء على الفوارق بين الطبقة البورجوازية وطبقة البروليتالية⁽⁶⁾.

وفي **انجلترا** عمل زعيم الاشتراكية الإصلاحية **روبرت أون** على تحسين حالة الطبقة العاملة ويعتبر أبا الخدمة الاجتماعية العمالية، ومن بين إصلاحاته: إنشاء المساكن الصحية للعمال، وتأسيس جمعية كبيرة استفاد من ربحها للإنفاق على مدرسة لتعليم أطفالهم وافتتحها سنة 1816 وسماها مؤسسة إصلاح الشخصية ومنع تشغيل الأحداث دون سن العاشرة، و شجع العمال على

⁵ / محمد نجيب توفيق: الخدمات الاجتماعية العمالية، مكتبة الأنجلو مصرية، القاهرة، 1986، ص 50.

⁶ / عبد المحي محمود حسن صالح: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998، ص 120.

الادخار، كما خفض من ساعات العمل من 14 إلى 12 ساعة، ورفع الأجور وتقرير المكافآت للمجدين⁽⁷⁾.

3- مذهب التدخل:

وهو مذهب وسط بين الاشتراكية والحرية ويوفق بينهما، فهو ينادي بتدخل الدولة لتوجيه وإدارة اقتصادياتها، أي التدخل في المسائل الاقتصادية لأن في "رأيهم أن مذهب الاقتصاديين الأحرار لا يراعي القيم والمعايير الإنسانية ويسعى إلى تحقيق الربح الذاتي، ومع ذلك فإن أنصار هذا المذهب يبقون على نظام الملكية الفردية و نظام الإنتاج الرأسمالي في صورته القائمة"⁽⁸⁾.

ويعتبر سيسموني العالم السويسري أول من نادى بمبدأ التدخل الاجتماعي، وأعلن عن وجوب تدخل الدولة لحماية الطبقة العاملة من أرباب العمل، وطالب بضرورة سن التشريعات العمالية اللازمة لتحريم تشغيل الأطفال والنساء بالمصانع⁹، وتحديد ساعات العمل وتقرير راحة أسبوعية للعمال، وتعديل أجور العمال، وإطلاق حرية تكوين الإتحادات، وإيجاد ضمان مهني لرعاية العمال وتأمينهم ضد البطالة والعجز والشيخوخة والمرض وحوادث العمل⁽¹⁰⁾، وتعتبر آراء سيسموني أساس التأمين الاجتماعي.

أما في فرنسا فنجد أوجيست سميث و ليون بورجوا الذي حمل لواء مذهب التضامن⁽¹¹⁾، فطالب بضرورة تدخل الدولة لفرض الضرائب على الأغنياء لاستعمالها في التخفيف من ويلات الفقراء كما طالب بتحقيق الحد

7 / طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص30.

8 / نفس المرجع، ص30.

9 / عبد المحي محمود حسن صالح، مرجع سابق، ص120.

10 / حسن السعاتي: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1980، ص 313.

11 / طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص31.

الأدنى لمعيشة كل فرد وإيجاد عمل لكل عاطل، مع تأمين العمال ضد أي خطر ووضع تشريعات عالمية لتعويضهم عن إصاباتهم في المؤسسات الصناعية. أما في الولايات المتحدة الأمريكية فكان ظهور الخدمة الاجتماعية العمالية في مصانع النسيج سنة 1822، حيث اهتموا بالفتيات العاملات فأقاموا لهن منازل وكنائس للصلاة، أما في الوقت الحالي فإن الخدمة الاجتماعية العمالية في أمريكا بلغت ذروتها، ويعد هنري أحد زعماء الحركة الاجتماعية العمالية، وتعتبر شركة فورد من أهم الشركات التي تقدم الخدمات الاجتماعية لعمالها لكسب تقتهم ورضاهم.

وفي إيطاليا نجد رجل الأعمال جينا تومار زوتو صاحب الأراضي الزراعية والمصانع، قد قدم لعماله الكثير من الخدمات الاجتماعية، تمثلت في بناء مدينة على شاطئ البحر تتمثل في البيوت والفنادق والمطاعم والمدارس ودور الحضانة(12).

وفي البيرو يعمل 25% من الأخصائيين الاجتماعيين في ميدان الصناعة، وفي عام 1937 صدر قانون تضمن إنشاء مدرسة خاصة بالخدمة الاجتماعية، وتضمن القانون قاعدة قانونية توجب على كل مصنع يعمل به أكثر من 300 عامل أن يستخدم أخصائيا اجتماعيا على الأقل، وفي عام 1963 صدر قانون آخر يوجب على كل شركة صناعية يعمل بها 100 عامل أو أكثر أن تنشئ قسما للعلاقات الصناعية يضم أخصائيا اجتماعيا(13).

III- نماذج لأهم الخدمات الاجتماعية العمالية:

لقد أولت هيئة العمل الدولية للرعاية الاجتماعية عناية كافية بالعمال، من خلال تقديم جملة من الخدمات الاجتماعية ومن أهمها ما يلي:

12 / سعد عبد السلام حبيب: الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة النهضة، الإسكندرية، 1971، ص57.

13 / محمد نجيب توفيق حسن، مرجع سابق، ص226.

1_ خدمات السكن العمالي:

يتزايد الإحساس في الوقت الراهن في كثير من الدول بأهمية خدمات السكن في المجال العمالي، وهذا يعني الحرص الشديد على توفير الجو اللازم والملائم لاستقرار العاملين بقرب مكان الإنتاج توفيراً للوقت والجهد، ولهذا فإنه من الضروري توفير المساكن الملائمة للعمال إضافة إلى العمل على تنظيم وتشغيل أوقات الفراغ لهذه التجمعات، وعملية إسكان العمال لا بد أن تقوم على أساس من الدراسات الاجتماعية للتعرف على عاداتهم وتقاليدهم ونمط معيشتهم حتى تكون المدن الجديدة أو أماكن السكن ملائمة للحياة الجديدة بقرب مكان العمل.

فمنظراً لأهمية إسكان العمال وتأثيرها على عملية الإنتاج ورفعته بوتيرة مستمرة تحقق أهداف النمو الاقتصادي بهدف دفع عجلة التنمية الشاملة، أصبح تسهيل إجراءات الحصول على أراضٍ للبناء في شكل تعاونيات لصالح العمال، بالإضافة إلى تقديم القروض للاستفادة من السكنات التساهمية الاجتماعية مثال - الجزائر -.

ففي هذا المجال فإن السلطة الجزائرية قد أوصت من خلال الميثاق الوطني "على أنجاز مجموعات سكنية في نطاق المعامل المبنية حديثاً، يساعد بدوره على التقليل من مصاعب السكن التي تواجهها المناطق الصناعية، ويمكن للعمال من الإقامة على مقربة من مكان عملهم".

كما أوصى المؤتمر السادس المنعقد في المدة ما بين 5-9 أبريل سنة 1980 بتحسين برامج البناء والتجديد السكني ضمن المخطط الخامس للعشرية 1980-1990، وبوضع سياسة شاملة ومناسبة للسكن مما يستوجب مراعاة الجوانب السياسية الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالسكن، وكذلك بإشراك

العمال في تصور النموذج السكني لتجسيد شعار الخدمة الاجتماعية العمالية الجزائرية "كل معمل حي سكني" بإنشاء صندوق وطني للسكن⁽¹⁴⁾.

كما أوصى أيضا المؤتمر السادس للخدمة الاجتماعية العمالية الجزائرية في هذا المجال بما يلي:

- وضع سياسة النقل الجماعي بالدرجة الأولى.
- وضع مخطط للتنظيم والصيانة لأجهزة النقل⁽¹⁵⁾.

2_ خدمات النقل والمواصلات:

تعتبر خدمات النقل والمواصلات من أهم الخدمات التي تقدمها المؤسسة للعاملين، فمشكلة المواصلات بالنسبة للعمال لها آثارها الخطيرة سواء من ناحية الجهد الذي يبذله العامل أو من ناحية النفقات التي يتكبدها، ويكون لها تأثير على ميزانيته وميزانية أسرته.

ولهذا تعمل المؤسسات الصناعية على توفير النقل للعمال بهدف الحد من هذه الآثار السلبية التي تنعكس بالسلب على العامل وعلى المؤسسة، ولهذا نجد المادة 133 من قانون العمل الجزائري رقم 137 لسنة 1981 "على إلزام صاحب العمل الذي يستخدم عمالا في أماكن عمل لا تصل إليها المواصلات العادية على أن يوفر لهم وسائل الانتقال المناسبة"⁽¹⁶⁾، وقد جاء هذا النص لعلاج شكاوى العمال الذين يعانون من بعد المنشأة الصناعية مع عدم توفير وسائل النقل الأمر الذي يؤدي إلى زيادة النفقات على المواصلات العامة.

14 / قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1997، ص9.

15 / المرجع نفسه، ص10.

16 / المرجع السابق، ص11.

- وفي خضم ما سبق وفي حالة تعذر توفير وسائل نقل خاصة بالمؤسسة، فإن للأخصائي الاجتماعي دور في مساعدة إدارة المؤسسة في مواجهة هذا الإشكال من خلال النقاط الآتية: (17)
- مساعدة العمال على استخدام الدرجات لانتقالهم، والحصول عليها من الشركات أو المصانع وتقسيم ثمنها على أقساط شهرية معتدلة.
 - مساعدة العمال الذين يستخدمون وسائل النقل العام على استخراج اشتراكات ربع سنوية أو نصف سنوية.
 - إحاطة العاملين بالمنشأة بمواعيد القطارات والحافلات، حتى يتسنى لهم تنظيم مواعيدهم حيث لا يؤثر على انتظام العمل.
 - الاتصال بهيئة النقل العام لترتيب وسائل انتقال كافية وفي متناول الجميع عن طريق النقل العام، أو ترتيب وسائل أخرى لمقابلة احتياجات عمال الدوريات في فترات النهار أو الليل التي تكون من خلالها وسائل نقل غير كافية أو لا يمكن استعمالها عمليا أو غير موجودة.

3_ الخدمات الصحية والطبية:

- نظرا لأهمية الجوانب الصحية للعمال فقد اهتمت المنشآت الصناعية بهذه الجوانب، وذلك لأن صحة العامل تتأثر بظروف العمل المختلفة وهي تتكون من مجموعة من الأحوال الطبيعية والمادية، والتي يمكن أن تحيط بالعامل في مكان عمله، وتنقسم مخاطر العمل إلى ما يلي: (18)
- المخاطر الميكانيكية: وهي ما ينشأ من اصطدام واتصال بين جسم العامل وجسم صلب، كمخاطر المباني والإنشاءات ومخاطر الأجهزة والآلات ومخاطر وسائل الانتقال، ويدخل في ذلك مخاطر الانهيار.

17 / فاطمة مصطفى الهاروني، مرجع سابق، ص 423.

18 / محمد نجيب توفيق حسن، مرجع سابق، ص 194.

أ- المخاطر الطبيعية: وهي كل ما يؤثر على سلامة وصحة العامل نتيجة لعوامل خطر أو ضرر طبيعي كالحرارة والبرودة والكهرباء والإضاءة والإشعاعات الضارة والخطر من نقص الضغط الجوي الذي يعمل على مخاطر الانفجار، هذه المخاطر يطلق عليها اسم الظروف الفيزيائية داخل المؤسسة.

ب- المخاطر الكيميائية: وهي تحدث من تأثير مواد كيميائية مستعملة أو تتسرب إلى جو العمل، كالغازات والأبخرة والأتربة وما يوجد في بيئة العمل وتدخل كذلك مخاطر الحريق.

وبالتالي فإن الغرض من الخدمات الصحية والطبية هو حماية العامل ووقايته من أخطار الأمراض المهنية، ولهذا تعمل جميع الدول باختلاف أيديولوجياتها على توفير الرعاية الصحية للعمال، من منطلق مفاده أن صحة العامل تعد ثروة وطنية تزيد من إنتاجها وتحقق الغنى والمجد.

فالخدمة الاجتماعية الطبية والصحية داخل المؤسسة ترمي إلى تحقيق هدف "يتجلى في تمكين العامل المريض من الاستفادة من العلاج الطبي بتنمية قدراته ورفع روحه المعنوية ليستفيد من الرعاية الطبية المتاحة له، ولكي يحيا حياة صحية سليمة تسمح له بإنتاجية مناسبة"⁽¹⁹⁾.

والأخصائي الاجتماعي داخل المؤسسة حتى يقوم بدوره بالنسبة للخدمات الطبية لابد من تسجيل الحالات والاحتفاظ بالسجلات الطبية التي تساعده على تحقيق أهدافه، من خلال معرفة معدلات تردد العاملين على العيادات الطبية ونوعية أمراضهم والإجازات المرضية الممنوحة لهم.... حتى يستطيع أن يقوم بعملية المتابعة التي تمكنه من تقييم موضوعي لهذه الخدمة ومدى استفادة العاملين منها أو إشرافهم في استخدام هذا الحق.

¹⁹ / إبراهيم بيومي مرعي، مرجع سابق، ص78.

وفي هذا المجال ينص ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات الجزائرية في المادة 56 على أنه "تتأكد اللجنة الخاصة بحفظ الصحة والأمن وتفتح جميع التحسينات التي تراها منتجة، وتقوم علاوة على ذلك بدور تكوين المستخدمين فيها الذي يتعلق بالوقاية".

كما نص الميثاق الوطني في هذا المجال على "توظيف نطاق الطب الاجتماعي هياكل مختصة متصلة بالمشاكل الجديدة التي تظهر مع زيادة الإصابات التي تترتب على حوادث الشغل، ومثال ذلك الأمراض المهنية الكبرى التي ترتبط خصوصا ببعض الأنشطة الصناعية"⁽²⁰⁾.

ومن هذا المنطلق فإن الأخصائي الاجتماعي يسعى لتحقيق ما يلي:⁽²¹⁾

- تستلزم الرعاية الاجتماعية الصحية أن يقوم الأخصائي الاجتماعي بدور وقائي وعلاجي، ويتمثل الدور العلاجي في مساعدة الفريق المعالج لنجاح أهداف الخطة العلاجية من خلال إعداد المريض لتقبل العلاج وجمع البيانات التي تفيد في عملية التشخيص ومساعدة العمال المرضى كي يساعدوا أنفسهم وذلك من خلال العمل المباشر مع المرضى، أما الدور الوقائي فيتم من خلال توعية العمال وتثقيفهم صحيا منعا للوقوع في المرض، مع تركيز الأخصائي على تغيير العادات السيئة بالنسبة للمريض، وضرورة تتبع الحالات التي تزيد معدلات ترددها بصورة واضحة لمعرفة الأسباب الحقيقية للتردد.

- اهتمام الأخصائي الاجتماعي بالجوانب الاجتماعية المصاحبة للمرض، والعمل على رفع الروح المعنوية للمريض.

- تنظيم البرامج الترفيهية لجماعات المرضى والتخفيف عنهم من عبء المرض.

²⁰ / ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجزائر، 1971، ص14.

²¹ / إبراهيم بيومي مرعي، مرجع سابق، ص- ص 79، 80.

- العمل على وقاية العاملين من الوقوع في الأمراض المزمنة من خلال الاهتمام بالكشف الطبي الدوري، وتوفير الرعاية الطبية الملائمة داخل المؤسسة.
- الاهتمام بالتدابير والإجراءات الخاصة بتوفير الأمن الصناعي للعاملين بما يقلل نسبة المستهدف من الإصابة.

4_ الخدمات والمساعدات المالية:

كثيرا ما يحتاج العامل إلى إرشاد أو توجيه أو تبصير بالموازنة بين دخله واحتياجاته، وقد يحتاج نتيجة لطارئ عارض إلى نوع من العون المادي حتى يعيد توازنه مرة أخرى، "وقد نظم القانون أسلوب تمويل مثل من وعاء أموال الغرامات في المنظمة، كما حدد القانون أن يكون التصرف في حصة الغرامات بمعرفة لجنة من ممثلي الإدارة والعمال، والقواعد المنظمة لهذه المساعدات تختلف من مؤسسة إلى أخرى طبقا لأوضاعها الاجتماعية"⁽²²⁾.

5_ خدمات التكوين والتدريب المهني:

يقصد بالتأهيل المهني التوجيه المهني لكل من نقصت قدرته على العمل والإنتاج، فالتأهيل المهني هو توجيه العامل وتدريبه على العمل ومساعدته على التقدم في عمله.

ويهدف التأهيل المهني إلى تحويل الأشخاص العاجزين إلى فئة صالحة للعمل وقادرة على الإنتاج والاعتماد على نفسها، وذلك بعد تأهيلهم وإعدادهم نفسيا.

²² / نفس المرجع، ص 86.

حيث تعمل العملية التدريبية على زيادة مهارات العاملين، وتحسين قدراتهم على الأداء الفعال في إطار مساعدتهم على اكتساب الجديد من المعلومات والأساليب المدعمة لفعالية إنجازهم، فهي بذلك " نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات أداء الفرد في عمله" (23).

وبهذا فعملية التدريب ترمي إلى تحقيق الأهداف التالية: (24)

- تغيير سلوك الفرد واتجاهاته "تنمية الاتجاهات" في إطار تنمية المعارف والمعلومات وكذا تنمية مختلف المهارات الفنية والذهنية وتنمية روح العمل الجماعي والشعور بالمسؤولية.

- تحسين مستويات الأداء، الذي يصبح أكثر فعالية في تحقيق الأهداف التنظيمية.

لكن هذه الأهداف تبقى رهينة مجموعة من الأسس والمبادئ التي تحدد فعالية الممارسات التدريبية، ولعل أهم مبدأ يجسد هذه الفعالية هو الهادفية باعتبار أن التدريب هدف محدد وموضوعي قابل للتطبيق في الإطار الشمولي الذي يوجه فيه الممارسات التدريبية للعاملين في مختلف مستوياتهم الإدارية والفنية، بطريقة تعتمد على مبدأ التدرج في توجيه مختلف الأساليب والمعارف: "أي أن تنفيذ التدريب يبدأ بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب، وهكذا حتى يصل إلى معالجة المشكلات الأكثر صعوبة وتعقيدا" (25).

²³ / صلاح عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية: من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2000، ص-ص 211-212.

²⁴ / أسمهان بلوم: المستويات التنظيمية وأداء العامل -دراسة مقارنة لمؤسستين عامة وخاصة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2002-2003، ص 41.

²⁵ / نادر أحمد أبو شيحة: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان 2000، ص 262.

أما فيما يخص التكوين المهني فان العامل الصناعي الحديث أصبح مسألة عقل لا مسألة عضلات، فالعامل لا يمكنه أن يؤدي عمله بنجاح إلا إذا اتسعت آفاقه وقدراته المهنية والفنية عن طريق التكوين المهني، ومن الخدمات التي تقدمها الصناعة، نجد إتاحة الفرصة للعاملين الذين يرغبون في تحسين خبراتهم الفنية من أجل الترقية وتحسين مستواهم الاجتماعي.

وبالنسبة للتكوين المهني في الجزائر فانه أمر تحتّمه الظروف الموضوعية المتمثلة في توسيع القاعدة الاقتصادية للبلاد، الأمر الذي يتطلب التعبئة وتحذيرا متكاملًا لقوتها الحية، حيث نص المؤتمر الخامس للحزب المنعقد بين 19-22 ديسمبر 1982 في مجال التكوين المهني "باتخاذ التدابير الملائمة لإنعاش التكوين المستمر والإتقان والترقية الاجتماعية للعمال وتشكيل كل هذه الأعمال التي تجري داخل المؤسسة والتي لها علاقة بها، والرفع المتواصل من مستوى التأهيل المهني للعمال"⁽²⁶⁾.

فلقد خصص القانون الأساسي العام للعامل الجزائري فصلا كاملا بشأن العمل والتكوين المهني، وجعل من التكوين المهني حقا من الحقوق التي يجب أن تمنحها المؤسسة للعامل، لأن التكوين هو أحد عوامل الترقية الاجتماعية من جهة ويزيد من إنتاجية العامل من جهة أخرى⁽²⁷⁾.

6_ الخدمات التثقيفية والتعليمية:

تشتمل الثقافة العمالية على نشاط تعليمي يستهدف تزويد العمال بالمعلومات اللازمة لمساعدتهم على قيامهم بأداء واجباتهم كأفراد عاملين منتجين، ولتوعيتهم بالظروف والتطورات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى

²⁶ / لجنة علاقات العمل: **التكوين المهني**، الدورة الثالثة عشر، ماي 1999، الجزائر، ص24.

²⁷ / بلقاسم سلاطينية: سوسيوولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، **مجلة العلوم الإنسانية**، جامعة قسنطينة، العدد 10، 1998، ص141.

جانب التدريب المخصص على العمل القيادي، إضافة إلى الاهتمام بمحو الأمية.

والخدمات التعليمية والتثقيفية بقدر كونها أدوات لتنمية الإنسان من النواحي العلمية والتعليمية فإنها بالنسبة للعامل تصبح أداة هامة لنموه النفسي والاجتماعي.

وبالتالي فإن للخدمات الاجتماعية في هذا المجال دور هام في تعليم العمال وتثقيفهم، مع تزويدهم بالمعارف الأساسية والمعلومات المرتبطة بما يدور في مجتمعهم الصغير (مجتمع المصنع) ومجتمعهم الكبير (خارج المصنع)، وأهم مصادر هذا التعليم والتثقيف ما يلي: (28)

- المحاضرات والندوات والمناظرات لتزويد العاملين بالمعارف والحقائق التي تتعلق بالعمل والإنتاج، والمشاكل التي تصادفهم وكيفية التغلب عليها.

- الإذاعة المحلية للمصنع وذلك لتقديم المعلومات والموضوع الهام ونشر الثقافة.

- المكتبة وتهدف إلى تزويد العاملين بالمهارات الفنية، علاوة على توفير الأذهان على الموضوعات التي تتصل بحياتهم وحياة مجتمعاتهم.

- الفصول الدراسية، وتتمثل في فتح الدراسة لإتاحة الفرصة للعاملين على النهوض بمستواهم التعليمي.

- الهوايات التي تهدف إلى معاونة العاملين على ترقية مشاعرهم وشغل أوقات فراغهم بصورة مثمرة.

- المنشورات والمطبوعات، وذلك لإعلام الجماهير الخارجية بهدف المنشأة ودورها في الإنتاج والمساهمة في التنمية.

مما سبق يتضح دور الخدمة الاجتماعية في هذا المجال، إذ تعمل على تهيئة المناخ المناسب لاستفادة العاملين من فرص التعليم والتثقيف، هذا بجانب مساعدة اللجان المشرفة على هذه الخدمة وتزويدها بالخبرات والمنابع الأساسية بغية الحصول على الفائدة المناسبة للعمال وتقدم في الوقت المناسب لهم لكي تحقق الاستفادة منها، هذا إضافة إلى ما تحققه هذه الخدمات من زيادة للوعي بين العمال، وهذا لن يأتي إلا بالأساليب العلمية والدراسات والبحوث العلمية. وفي الجزائر أجملت النصوص ومواثيق العمل على وضع سياسة لمحو الأمية الجماهيرية لإزالة الحواجز أمام الترقية الاجتماعية والثقافية بعدد كبير من العمال، ويجب أن يخصص للغة العربية المكانة التي تليق بها. كما أوصى المؤتمر السادس للخدمة الاجتماعية العمالية الجزائرية في هذا المجال على: إنشاء وتدعيم الهيكلية والوسائل التربوية والثقافية، وكذلك النقل والموارد المالية⁽²⁹⁾.

وفي الأخير فإن ثقافة وتعلم العامل يعني القدرة على زيادة الإنتاج وتحمل المسؤولية وتفهم لما يدور في المؤسسة وفي المجتمع.

7_ الخدمات الغذائية:

تعد صحة العامل هي مبعث نشاطه ومظهر رفايته وأساس حياته وكل رأس ماله، والتغذية عملية ضرورية للحفاظ على صحته ومبعث قوته وحيويته وزيادة إنتاجه.

وتشمل الخدمات الغذائية تهيئة الأماكن لتناول الغذاء وتقييم الوجبات الغذائية المناسبة وتوفير المياه الصالحة للشرب... وحث العمال على الأخذ

²⁹ / قانون العمل، مرجع سابق، ص13.

- بالعادات الغذائية السليمة، فالغذاء يمد الإنسان بالعناصر اللازمة لنموه ويمده بالطاقة حتى تؤدي أعضاؤه وظائفها، ويرتبط بإنتاج العامل ارتباطا مباشرا.
- ومن الوسائل التي تؤدي إلى تحسين التغذية في الصناعة الوسائل التالية:⁽³⁰⁾
- وضع النظم والقرارات واللوائح الخاصة بالتغذية في الصناعة ومراقبة تنفيذها.
 - إقناع المسؤولين بأهمية التغذية في الصناعة وأن العناية بها تضاعف الإنتاج وتدفع الصناعة إلى الأمام.
 - مساهمة الجهات الحكومية في نواحي التغذية الصناعية.
 - اشتراك العمال في إدارة المطاعم في المصنع ومن المستحسن تكوين لجنة يشترك فيها العامل وصاحب العمل والطبيب للإشراف على شؤون التغذية بين العمال في الصناعة.
 - من الممكن أن يساهم التثقيف العمالي في تحسين تغذية العامل وللأخصائي الاجتماعي الدور المهني في توفير الخدمات الغذائية وحسن إدارتها واستشارة العمال على الاستفادة منها.

8- الخدمات الترويحية وشغل أوقات الفراغ:

تسارع المنظمات الصناعية إلى إعداد منظمة للترويح عن العاملين وأسره مستغلة في ذلك وقت الفراغ الخاص بالعطل الأسبوعية والأجازات السنوية للعمال، لأن الخدمات الترويحية للعمال ليست مجرد ممارسة لأنواع متعددة من النشاط، وإنما هي أداة هامة لإكسابه المهارات والاتجاهات التي تجعله قادرا على الموازنة بين احتياجاته الجسمية والنفسية والاجتماعية بقصد الارتقاء بمستواه الاقتصادي والاجتماعي والثقافي، وتتميز هذه الخدمات بأشكال مختلفة ومتكاملة كالنوادي وجماعات الرحلات، والتمثيل وجماعات الهوايات

³⁰ / طلعت إبراهيم لطفي، مرجع سابق، ص 185.

كالرسم والبرامج الرياضية...، كما تتضمن الخدمات الثقافية وتشمل المصايف والمعسكرات الصيفية وتنظيم المحاضرات والندوات الثقافية.

كما سارعت المنظمات الصناعية إلى إعداد برامج منظمة للترويج عن العاملين وأسرههم، مستغلة في ذلك وقت الفراغ الخاص بالعتل الأسبوعية والأجازات السنوية للعمال وتكون هذه البرامج على نحو رحلات (الأجازات القصيرة) والمصايف (الأجازات طويلة).

وفي الجزائر نصت المواثيق والنصوص القانونية على: (31)

- ترقية ممارسة التربية البدنية والرياضية في الوحدات الاقتصادية من قبل العمال وأسرههم.

- تطوير مراكز العطل والاستجمام وأوقات الفراغ لصالح العمال وأسرههم في سبيل المحافظة على توازنهم البدني والنفسي.

كما أوصى المؤتمر السادس للخدمة الاجتماعية الجزائرية على: (32)

- تعدد وتنوع النشاط الثقافي، مع الأخذ بعين الاعتبار اهتمامات العمال والمؤسسات، وإدماج الاهتمامات الوطنية والدولية.

- إعداد منشطين من بين العمال أنفسهم.

- تعميم ممارسة الرياضة البدنية.

- إقامة مراكز صيفية.

- التركيز على نشر واسع للصحف والمجلات، وإقامة المعروضات والندوات، واستخدام النوادي والسينما للفرق المسرحية والموسيقية وتشجيع الأبحاث.

IV- معالجة نسق الخدمات الاجتماعية في التنظيم الجزائري.

³¹ / القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سابق، ص 115.

³² / قانون العمل، مرجع سابق، ص 14.

إذا كانت الخدمة الاجتماعية العمالية ظهرت بظهور الثورة الصناعية في أوروبا وأمريكا نتيجة نضال عمالها للخروج من قساوة الاستغلال البشع في خضم تمركز الحكم ووسائل الإنتاج وكذا رأس المال في يد طبقة معينة، فإن ظهورها في الجزائر جاء متأخرا لكونها كانت تحت نير الاستعمار الفرنسي أين كان جل فئات شعبها من الفلاحين يناضلون من أجل الاستقلال.

حيث كان العمال أثناء فترة الاستعمار يعيشون في ظروف اجتماعية سيئة للغاية، وذلك بسبب نظرة المستعمر الفرنسي للعمال على أنهم جمع من الآلات الغرض منهم خدمة أهدافهم فقط، مما زاد في تدهور أحوالهم المعيشية، وبعد الاستقلال قام المستعمر بتخريب وهدم المؤسسات الاقتصادية الموجودة بدافع الانتقام، هذا ما جعل الخدمة الاجتماعية العمالية في الجزائر لم تظهر بشكل بارز، "ويعود ذلك لكون الشعب الجزائري ورث عن الاستعمار اقتصادا بالي الهياكل مبنيا على الزراعة واستغلال الموارد الأولية متجها نحو التصدير للمواد الخام، متميزا على الأخص بانعدام القاعدة الصناعية"⁽³³⁾.

والمؤسسة الجزائرية بصفة عامة والعامل بصفة خاصة ليس وليد ظروف معينة مرت بها البلاد، إنما هي مضاعفات خلفها التطبيق الرشيد للاختيارات الكبرى منذ عهد الاستقلال، ونظرا لأهمية الخدمات الاجتماعية العمالية في المؤسسات فان الدولة قد وضعتها من أولويات المؤسسات الجزائرية في تلك الفترة، فكما هو معروف أن القاعدة التي اعتمدها السلطة السياسية في تميمتها للبلاد هي القطاع العام الذي يضم مجموعة من الشركات التي تعود ملكيتها للدولة تتصرف فيها وفقا لمبادئ النظام الاشتراكي، وحتى يتحقق المجتمع المنشود لفئات عريضة من الشعب الذي رزح تحت نير الاستعمار

³³ / القانون الأساسي العام للعمال، مرجع سابق، ص 116.

لسنين طويلة سعت الدولة إلى خلق مؤسسات القطاع العام التي تؤدي وظائف عديدة من بينها الوظيفة الاجتماعية، فكان تأمين مورد الرزق مهمة أخذتها الدولة على عاتقها، وجعلت المؤسسات العمومية مجالا يحتوي كل الأيدي القادرة على العمل، وعلى هذا الأساس بدأ الاهتمام بالعمال منذ جوان 1965، حيث أولت السلطة عنايتها بالقوة العاملة من أجل تحسين وضعيتها وزيادة إنتاجها.

ولقد وضع التنظيم الاشتراكي العمال في المقام الأول، ووفر لهم الأمن الاجتماعي والضمان الاجتماعي والخدمة الاجتماعية كوسيلة لتحقيق أهداف الثورة الاشتراكية في بلادنا، وبالتالي فان الاهتمام بالعمال وظروفهم الاجتماعية والمادية يؤدي حتما إلى تحسين في أدائهم وبالتالي زيادة في الإنتاج والإنتاجية، وهو ما حاول الدستور إبرازه حيث جاء في المادة 21 "تهدف الثورة الصناعية إلى الإنماء الاقتصادي، وتغيير ورفع مستواه التقني والعلمي وإعادة تشكيل المجتمع، وهي تعمل في نفس الوقت على تحويل وجه البلاد"⁽³⁴⁾.

وفي سنة 1971 صدر ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تحدد فيه سياسة الخدمات الاجتماعية في المؤسسات، وكان الأمر رقم 54\71 المؤرخ في 16\11\1971 نقطة الانطلاق بالنسبة لسياسة الخدمات الاجتماعية العمالية، حيث تنص مواده على أن يستفيد العامل من جميع الحقوق المتعلقة بالأمن والتأمينات الاجتماعية، والخدمات السكن والخدمات الصحية⁽³⁵⁾.

وفي 24\02\1975 حدد الرئيس هواري بومدين ملامح السياسة الجزائرية في المجال العمالي بقوله "إن الهدف الأسمى الذي نرمي الوصول إليه

³⁴ / نفس المرجع، ص 117.

³⁵ / ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مرجع سابق، ص 16.

من وراء كل هذه الأعمال التي قمنا بها، هو إسعاف الفرد ورفاهيته وذلك بتحسين أوضاع العمال اجتماعيا واقتصاديا وثقافياً⁽³⁶⁾.

كما أعطى القانون الأساسي العام للعامل أهمية كبيرة للخدمات الاجتماعية إذ نص في مادته 180 على ما يلي: "تستهدف الخدمات الاجتماعية المساهمة في رفع المستوى المعيشي للعامل وأسرته وتنمية شخصيته وذلك بتسهيل الحياة اليومية للعامل، وتحسين الرفاهية المادية والمعنوية له ولعائلته، عن طريق تكملة أجر العامل على شكل خدمات في مجالات الصحة والسكن والثقافة والترفيه"⁽³⁷⁾.

وفي المادة 16 من القانون الأساسي العام للعامل الذي صدر سنة 1978 نصت على "أنه يستفيد العامل من جميع الحقوق التي يمنحه إياها القانون في مجال الخدمات الاجتماعية"⁽³⁸⁾.

كما نص القانون على ضرورة مشاركة العمال في النشاطات الاجتماعية والثقافية التي تعمل على تحقيق الرفاهية لهم ولأسرهم، وهو ما نصت عليه المادة 76 من القانون الأساسي العام للعامل "إن المستخدم يجب عليه أن يساهم في كل النشاطات والحركات الاجتماعية والثقافية الموجهة نحو تحسين الرفاهية المادية والمعنوية للعمال في المؤسسة"⁽³⁹⁾.

كما تضمن القانون رقم 83-06 المؤرخ في 1982/07/02 على إنشاء الصندوق الوطني للخدمات الاجتماعية التي تهدف إلى:⁽⁴⁰⁾

³⁶ / Khalifa Maamri: **Citation Du President Boumediene, 1975.**, P 67.

³⁷ / **القانون الأساسي العام للعمال**، مرجع سابق، ص 57.

³⁸ المرجع نفسه، ص 59.

³⁹ / المرجع السابق، ص 60.

⁴⁰ / راشد راشد: **شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري**، ديوان

المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر، ص 78.

- توزيع عادل للخدمات الاجتماعية بين العمال.
 - القيام بالبحوث والدراسات التي تهدف إلى التطوير المنسجم للخدمات الاجتماعية بالمؤسسات والهيئات المكلفة بالخدمات الاجتماعية.
 - القضاء على الفوارق الاجتماعية بين العمال.
- كما دعت القوانين إلى ضرورة مراقبة تطبيق الأحكام الشرعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، وتقديم المعلومات والإرشادات للعمال فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام المتعلقة بذلك، إضافة إلى ضرورة تبليغ وتوضيح النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل والعمال، كما جاء في قانون العمل الصادر سنة 1997 في مادته الخامسة أن للعمال حقوقا عديدة هي: (41)
- الحقوق الاجتماعية والتقاعد.
 - الوقاية والأمن وطب العمل.
 - الراحة.

⁴¹ / قانون العمل، مرجع سابق، ص10.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو شيحة نادر أحمد: إدارة الموارد البشرية، دار صفاء للنشر والتوزيع، ط 1، عمان 2000.
- 2- السعاتي حسن: علم الاجتماع الصناعي، دار النهضة العربية، بيروت، 1980.
- 3- الهاروني فاطمة مصطفى: خدمة الفرد في محيط الخدمات الاجتماعية، مطبعة دار السعادة، ط4، القاهرة، 1971.
- 4- بلوم أسمهان: المستويات التنظيمية وأداء العامل -دراسة مقارنة لمؤسستين عامة وخاصة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر بباتنة، الجزائر، 2002-2003.
- 5- توفيق محمد نجيب: الخدمات الاجتماعية العمالية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، 1986.
- 6- حبيب سعد عبد السلام: الخدمة الاجتماعية العمالية، مكتبة النهضة، الإسكندرية، 1971.
- 7- راشد راشد: شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، بدون سنة نشر.
- 8- لطفي طلعت إبراهيم: الخدمات الاجتماعية العمالية، دار غريب، القاهرة، 2008.

- 9- مرعي إبراهيم بيومي ، ملاك أحمد الرشدي: الخدمة الاجتماعية في المجالات الصناعية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 1984.
- 10- صالح عبد المحي محمود حسن: الخدمة الاجتماعية ومجالات الممارسة المهنية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1998.
- 11- عبد الباقي صلاح: إدارة الموارد البشرية: من الناحية العلمية والعملية، الدار الجامعية، الإسكندرية 2000.
- 12- سلاطنية بلقاسم: سوسيولوجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، العدد 10، 1998.
- 13- لجنة علاقات العمل: التكوين المهني ، الدورة الثالثة عشر، ماي 1999، الجزائر.
- 14- قانون العمل، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 1997.
- 15- القانون الأساسي العام للعمال ، جبهة التحرير الوطني، الجزائر، 1978..
- 16- ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الجزائر، 1971.

المراجع باللغة الأجنبية:

17- Maamri Khalifa : Citation Du President Boumediene, 1975