



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة الحاج لخضر. باتنة 01.
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
قسم علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات.



الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص.

أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم الإعلام والاتصال.
تخصص: الدراسات القانونية والإعلامية.

إشراف الأستاذ(ة):

د/ رحمانى سمير.

إعداد الطالب:

رفاس الوليد.

لجنة المناقشة:

الصفة	المؤسسة	الرتبة	الأستاذ
رئيسا	جامعة باتنة 01	أستاذ محاضر أ	د. رمزي جاب الله
مشرفا ومقررا	جامعة باتنة 01	أستاذ محاضر أ	د. سمير رحمانى
عضوا مناقشا	جامعة باتنة 01	أستاذ محاضر أ	د. اسماعيل شرقي
عضوا مناقشا	جامعة سطيف 02	أستاذ محاضر أ	د. نور الدين هميسي
عضوا مناقشا	جامعة سطيف 02	أستاذ محاضر أ	د. لحسن رزاق
عضوا مناقشا	جامعة ورقلة	أستاذ محاضر أ	د. مصطفى ثابت

السنة الجامعية: 2019-2020.

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى:

"فَتَعَالَى اللَّهُ الْمَلِكُ الْحَقُّ وَلَا تَعْجَلْ بِالْقُرْآنِ مِنْ قَبْلِ أَنْ
يُنزَلَ إِلَيْكَ وَحْيُهُ وَقُلْ رَبِّ زِدْنِي عِلْمًا".

الآية 114 سورة طه.

شكر وعرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

بعد الشكر لله على توفيقني إتمام هذا العمل،

أتقدم بخالص الشكر والعرفان لأستاذي المشرف الدكتور:

"سمير رحمانبي"، الذي كان دائما بجانبني من خلال توجيهاته

وملاحظاته، فقد كان نعم الأخ والصديق، الذي يُحاول في كل مرة

أن ينصحنني ويوجهني إلى خير الأمور.

كما أتوجه بالشكر الجزيل إلى جميع الأساتذة الذين وقفوا بجانبني

من خلال نصائحهم وتوجيهاتهم العلمية.

ولو يفوتني أيضا أن أشكر أعضاء لجنة المناقشة - كل باسمه -

على قبول مناقشة هذا البحث.

الطالب: رفاص الوليد.

الإهداء

الحمد لله على توفيقه، وعلى الله على رسوله الكريم، وبعد:

أهدي ثمرة جهدي...

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما.

إلى الزوجة رقيقة الدرب ، وقرّة عيني ابنتي "هبة".

إلى الإخوة والأخوات وأفراد العائلة كل باسمه.

إلى الأصدقاء والأصحاب والأحباب.

الطالب: رفاص الوليد.

ملخص الدراسة

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة إلى محاولة التعرف على طبيعة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، من خلال تسليط الضوء على مدى تطبيق أرباب العمل وملاك الصحف، النصوص التنظيمية لأحكام قانون علاقات العمل 11/90. وتنتمي هذه الدراسة إلى البحوث الوصفية، ما يُفسر الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات عن طريق أداة استمارة الاستبيان، التي مست عينة قصدية بلغ نصابها 202 صحفياً يمارسون مهامهم في 25 يومية تابعة للقطاع الخاص.

وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، تمحورت معظمها، في أن الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها أغلب الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة متدهورة، وتآزمت أكثر نتيجة لغياب العديد من الحقوق المهنية المنصوص عليها في التشريعات العمالية، وهذا نتيجة لتجاوزات معظم أرباب العمل وملاك الصحف في تطبيق أحكام قانون علاقات العمل 11/90، حيث ظهر ذلك من خلال:

- إبرام عقود عمل غير قانونية لا تحفظ الحقوق المهنية.
- تجاوزات في الاستفادة الكاملة من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية.
- عدم الاستفادة من جميع العطل والراحات القانونية.
- أجور متدنية وغياب لمعظم المنح والتعويضات.
- عدم السماح بممارسة العمل النقابي.

Summary:

This study aims to identify the nature of the professional conditions which frame the work of Algerian journalists active in newspapers, by projecting on the extent to which employers and newspaper owners have implemented the regulatory texts of the provisions of Law 90/11 on professional relationships.

This study belongs to descriptive research, which explains why using a descriptive analytical method, and the collection of data via the questionnaire tool, which touched an intentional sample with a quorum of 202 journalists exercising their functions in 25 private newspapers.

The study concluded with a combination of results, most of which focused on the fact that the professional conditions in which most Algerian journalists working in the sector were deteriorated, and were further aggravated by the absence of many professionals rights stipulated in labor law, and this is the result of the excesses of most employers and newspaper owners in the application of the provisions of Law 90/11 relating to professional relationships. Among the most important results in this regard are:

- The conclusion of employment contracts is illegal and does not preserve professional rights.
- Overruns which hinder access to all social insurance services.
- The disinheritance of all statutory holidays and rest.
- Low wages and the absence of most subsidies and compensations.
- The prohibition of any practice of union action.

Résumé:

Cette étude vise à identifier la nature des conditions professionnelles qui cadrent le travail des journalistes algériens actifs dans le secteur de la presse écrite, en projetant sur la mesure dans laquelle les employeurs et les propriétaires de journaux ont mis en œuvre les textes réglementaires des dispositions de la loi 90/11 relative aux relations professionnelles.

Cette étude appartient aux recherches descriptives, ce qui explique la l'utilisation d'une méthode analytique descriptive, et la collecte de données via l'outil de questionnaire, qui a touché un échantillon intentionnel avec un quorum de 202 journalistes exerçant leurs fonctions en 25 journaux du secteur privé.

L'étude s'est conclue par un cumul de résultats, dont la plupart étaient centrés sur le fait que les conditions professionnelles dans lesquelles la plupart des journalistes algériens travaillant dans le secteur se détérioraient, et étaient encore aggravées par l'absence de nombreux droits professionnels stipulés dans la législation du travail, et ceci est le résultat des excès de la plupart des employeurs et des propriétaires des journaux dans l'application des dispositions de la loi 90/11 relative aux relations de travail. On peut citer parmi les résultats les plus importants à cet égard:

- La conclusion de contrats de travail sont illégaux et ne préservent pas les droits professionnels.
- Les dépassements qui entravent l'accès à tous les services d'assurance sociale.
- Le déshéritement de tous les jours fériés et repos légaux.
- Les bas salaires et l'absence de la plupart des subventions et compensations.
- L'interdiction de toute pratique de l'action syndicale.

فهرس المحتويات:

ص	العنوان
/	فهرس المحتويات.
/	فهرس الجداول.
أ	مقدمة.
الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة.	
02	1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
08	2. أسباب اختيار موضوع الدراسة.
09	3. أهداف الدراسة.
10	4. أهمية الدراسة.
11	5. الدراسات السابقة.
18	6. تحديد مفاهيم الدراسة.
23	7. فرضيات الدراسة.
25	8. البنائية الوظيفية كمنظور للدراسة.
29	9. الإجراءات المنهجية للدراسة.
29	1.9. مجالات الدراسة.
32	2.9. حدود الدراسة.
33	3.9. منهج الدراسة.
34	4.9. مجتمع البحث وعينة الدراسة.
42	10. أدوات جمع البيانات واختبار الصدق والثبات.
الفصل الثاني: عقد عمل الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص على ضوء قانون علاقات العمل.	
55	تمهيد.
56	1. علاقات العمل داخل المؤسسة: النشأة والتطور.
56	1.1. التطور التاريخي لعلاقات العمل عبر العصور.
57	2.1. أسباب نشأة وتطور علاقات العمل.
59	2. صدور قانون علاقات العمل في الجزائر.
60	1.2. مراحل تطور قانون علاقات العمل في الجزائر.
63	2.2. ظروف صدور قانون علاقات العمل 11/90.

65	3.2. أهمية صدور قانون علاقات العمل في الجزائر.
67	3. قانون علاقات العمل 11/90: الماهية، الخصائص والمصادر.
67	1.3. ماهية قانون علاقات العمل.
70	2.3. خصائص قانون علاقات العمل.
71	3.3. مصادر قانون علاقات العمل.
76	4. التنظيم القانوني لعقود عمل الصحفيين.
77	1.4. تعريف عقد العمل.
78	2.4. أنواع عقود العمل.
82	3.4. العناصر الأساسية لعقد العمل.
84	5. الإجراءات القانونية في إبرام عقود عمل الصحفيين.
85	1.5. مراحل إبرام عقد عمل الصحفي.
88	2.5. شروط صحة عقد عمل الصحفي.
91	3.5. حالات إنهاء عقد عمل الصحفي.
الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.	
99	تمهيد.
100	1. الحماية الاجتماعية للصحفي الجزائري في ظل التشريعات العمالية.
100	1.1. مفهوم الحماية الاجتماعية.
101	2.1. التأمينات الاجتماعية المتاحة للصحفي الجزائري.
103	1.2.1. التأمين على المرض.
104	2.2.1. التأمين على الولادة والأمومة.
105	3.2.1. التأمين على العجز.
107	4.2.1. التأمين على الوفاة.
108	5.2.1. التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية.
109	6.2.1. التأمين على التقاعد.
110	7.2.1. التأمين على البطالة.
111	3.1. حق استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية.
112	4.1. شروط استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية.
113	5.1. خطورة بيئة العمل الصحفي في الجزائر.

115	2. حق الصحفي الجزائري في الرّاحات والعطل القانونية.
116	1.2. الرّاحات والعطل القانونية.
116	2.1.2. الراحة اليومية.
117	2.1.2. الراحة الأسبوعية.
119	3.1.2. العطلة السنوية.
121	2.2. الأعياد الوطنية والدولية والدينية.
121	1.2.2. الأعياد الوطنية.
122	2.2.2. الأعياد الدولية.
123	3.2.2. الأعياد الدينية.
124	3.2. الغيابات المدفوعة الأجر.
124	1.3.2. التمثيل النقابي.
124	2.3.2. متابعة الدورات التكوينية.
125	3.3.2. تأداء فريضة الحج.
125	4.3.2. الغياب بمناسبة الأحداث العائلية.
126	3. التنظيم القانوني للأجر.
126	1.3. تعريف الأجر.
127	2.3. الخصائص القانونية للأجر.
129	3.3. مكونات الأجر.
136	4.3. إلزامية تسليم قسيمة الأجر وجزاء مخالفتها.
138	4. الوضعية الراهنة لأجر الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
138	1.4. دور الأجر في رفع مستوى الأداء المهني للصحفي.
140	2.4. صدور شبكة أجر صحفيي القطاع العام سنة 2012.
142	3.4. تدني أجر الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
143	4.4. أسباب غياب شبكة أجر للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
146	5.4. الأجر كآلية من آليات الاستقرار المهني للصحفي الجزائري.
الفصل الرابع: حاجة الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص إلى العمل النقابي.	
150	تمهيد.
151	1. مدخل مفاهيمي حول الحق النقابي.
151	1.1. تعريف الحق النقابي.

153	2.1. الأوار الأساسية للعمل النقابي.
156	3.1. أهداف العمل النقابي وأهميته.
159	2. التطور التاريخي للتنظيم النقابي الصحفي في الجزائر.
159	1.2. مرحلة الأحادية الحزبية.
160	1.1.2. إتحاد الصحفيين الجزائريين (U.J.A) (1962-1985).
162	2.1.2. إتحاد الصحفيين والكتاب والمترجمين (U.J.E.T) (1985-1988).
163	3.1.2. حركة الصحفيين الجزائريين (M.J.A) (1990-1988).
164	2.2. مرحلة التعددية الحزبية.
164	1.2.2. جمعية الصحفيين الجزائريين (A.J.A) (1992-1995).
165	2.2.2. رابطة الصحفيين الجزائريين (N.J.A) 1993.
167	3.2.2. النقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين (S.N.J.A) 1995.
167	4.2.2. النقابة الوطنية للصحفيين (S.N.J) 1999.
169	5.2.2. المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين (O.N.J.S.A) 2009.
170	6.2.2. المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين (C.N.J.A) 2019.
171	3. العمل النقابي حق من حقوق الصحفي الجزائري.
171	1.3. التنظيم القانوني للحق النقابي في الجزائر.
173	2.3. الحق النقابي في قطاع الإعلام.
175	3.3. واقع الإعلام النقابي في الجزائر.
179	4. علاقة العمل النقابي بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.
180	1.4. تأثير ضعف العمل النقابي على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.
184	2.4. فشل النقابات في الدفاع عن حقوق الصحفيين العاملين في القطاع الخاص.
189	3.4. الإضراب كوسيلة ضغط للمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.
الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.	
194	تمهيد.
195	1. واقع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر.
195	1.1. مفهوم الصحافة المكتوبة.
198	2.1. مراحل تطور الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر.
198	1.2.1. مرحلة النشأة والازدهار (1989-1992).

199	2.2.1. مرحلة الأزمة والمضايقات (1992 - 1999).
201	3.2.1. مرحلة تقييد الممارسات الإعلامية (2000 - 2011).
202	4.2.1. مرحلة الشتات والضعف (2012 - إلى يومنا هذا).
204	2.1. مستقبل الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر.
208	2. الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
208	1.2. صعوبة الالتحاق بالمهنة.
209	2.2. عدم قانونية عقد العمل المبرم.
210	3.2. خروقات خلال الفترة التجريبية.
211	4.2. تدني أجور الصحفيين.
212	5.2. عدم الاستفادة من تأمين الضمان الاجتماعي.
213	6.2. الحرمان من العطل والراحات القانونية.
213	3. تأثير الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين على الممارسة الصحفية.
215	1.3. غياب الاحترافية في الأداء المهني للصحفيين.
218	2.3. نقص الإبداع الصحفي في الممارسة المهنية.
223	3.3. تراجع مقروئية الصحف في الجزائر.
227	4. انعكاسات التطورات الراهنة على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
228	1.4. تأثير الأزمة الاقتصادية لسنة 2014 على الصحفيين الجزائريين.
230	2.4. الصحافة الإلكترونية تؤزم الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.
الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.	
234	تمهيد.
235	1. مدى قانونية عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
251	2. واقع استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات والأجر.
274	3. مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
294	4. علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة الصحفية.
332	5. نتائج الدراسة الميدانية.
332	1.5. النتائج العامة للدراسة.

337	2.5. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات.
344	خاتمة.
347	قائمة المراجع.
369	قائمة الملاحق.

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	ص
01	المجال المكاني لموضوع الدراسة.	30
02	الخصائص السوسيو ديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.	39
03	معادلة لوش حول صدق المحكمين.	47
04	نتائج معامل لوش حول صدق المحكمين	47
05	معامل "ألفا كورنباخ" حول ثبات استمارة الاستبيان.	51
06	أجور الصحفيين في البلدان العربية من 2007 إلى 2017.	142
07	مدى اطلاع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على أحكام قانون علاقات العمل 11/90.	235
08	المفاوضات القائمة حول بنود عقود عمل الصحفيين العاملين في القطاع الخاص	237
09	مدى خضوع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للفترة التجريبية، وإجراءاتها القانونية.	243
10	أسباب مطالبة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص تعديل عقود عملهم، ومدى قدرتهم على المطالبة بالتعديل.	246
11	مدى قانونية عقود العمل، والحلول المقترحة لإبرام عقود تحفظ الحقوق المهنية.	249
12	مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية.	251
13	مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من العطل والزّاحات.	256
14	وضعية أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	261
15	مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من المنح والتعويضات.	267
16	مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من الترقّيات.	271
17	مدى انخراط الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في العمل النقابي.	275
18	موقف أرباب العمل ومُلاك الصحف من ممارسة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للعمل النقابي.	278
19	مدى مساهمة النقابات في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	281
20	مدى قدرة الإضراب على تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	286

288	أسباب فشل النقابات الصحفية، واقتراحات تحسين أدائها أمام أصحاب القرار.	21
294	مدى رضا الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بأوضاعهم المهنية.	22
298	علاقة الممارسة المهنية بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	23
303	الظروف والضغوطات التي يعمل فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص.	24
309	مدى احترافية الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، والعقوبات التأديبية التي تعرضوا لها.	25
314	موقف أرباب العمل من الإبداع والأعمال الإضافية المنجزة من طرف الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	26
319	مدى توافق المجهودات المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	27
321	مدى تفرغ الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للمهنة وممارستهم لنشاطات أخرى.	28
325	علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بحجم المقرئية.	29
327	الاقتراحات المقدمة لأصحاب الصحف للرقى بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.	30

مقدمة

مقدمة:

يُشكل موضوع علاقات العمل أحد الجوانب الهامة في عملية تسيير المؤسسات المستخدمة في مختلف القطاعات سواء العامة أو الخاصة، على أساس أن العمل هو المصدر الرئيسي لعيش الفرد العامل، ويساهم في تحقيق الهدف الأساسي من العمل، والمتمثل في العيش الكريم للعمال، لذلك يعتبر العمل ظاهرة إنسانية لصيقة بوجود الإنسان، لما يُوفره من إشباع للحاجات من مأكل وملبس... وتحقيقاً للذات، فالعمل يعتبر أساس كل ثروة وتقدم، فلولا وجوده وتطوره لما وجد الإنسان وتطور بالصورة التي عليها حالياً، علماً أن تطور الأمم والمجتمعات وقيام الحضارات مرتبط بالقيمة التي توليها للعمل.

ويؤكد خبراء العمل بأن علاقة العمل بين العامل وصاحب العمل (المستخدم) غير متكافئة، وغالبا ما تشهد العديد من مظاهر التوتر والاضطراب بصفة ملفتة في المؤسسات الخاصة، خصوصاً المؤسسات الصحفية الخاصة في الجزائر موضوع الدراسة، التي تعرف منذ ظهورها سنة 1990 ضعفاً في الهيكلة والتنظيم، وعدم الاستقرار المهني وكثرة الصراعات بين الصحفيين الجزائريين وأصحاب الصحف، وهو ما جعل المناخ المهني يشوبه الكثير من النزاعات والخلافات وفقدان الرضا الوظيفي لدى الصحفيين العاملين، نظير انتهاك حقوقهم المهنية، وهو ما أدى إلى تدهور الأوضاع المهنية لرجال الإعلام الناشطين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص.

وتعتبر فئة الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، من بين الشرائح العمالية التي تواجه الكثير من الصعوبات والمشاكل المهنية، رغم دورها المفصلي في تنمية المجتمع، أمام قوة ونفوذ أرباب العمل وملاك الصحف، لتتعدد بذلك الأوضاع المهنية لهاته الفئة مع مرور الزمن خاصة في السنوات القليلة الماضية التي تزامنت مع ظهور الصحافة الالكترونية والأزمات الاقتصادية العالمية. وباتت الكثير من التساؤلات تطرح بشأن العديد من المسائل المتعلقة بالأوضاع المهنية كطبيعة عقود العمل الممضية من طرف أرباب العمل التي لا تحفظ حقوقهم المهنية، والتجاوزات التي استهدفت الحقوق المهنية الأساسية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية لاسيما قانون علاقات العمل 11/90، على غرار التأمينات الاجتماعية، العطل والزلات القانونية، تدني الأجور وعدم الاستفادة من بعض المنح والتعويضات، دون نسيان المضايقات التي يتعرض لها الصحفيون خلال ممارستهم للعمل النقابي.

وفي ظل عدم كفاية التشريعات الإعلامية في تنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات الصحفية، بما فيها تلك التي تجمع بين الصحفيين وأرباب العمل مُلاك الصحف الخاصة، لا يزال العمل سارياً بالنصوص التنظيمية العامة لتشريعات العمل، أبرزها قانون علاقات العمل رقم: 11/90، المنظم لعلاقات العمل المأجورة سواء الفردية (عقد العمل) أو الجماعية (النقابات والاتفاقيات الجماعية).

وانطلاقاً مما سبق، تم بناء موضوع الدراسة الموسوم بـ "الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص"، من أجل التعرف على طبيعة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، ومدى تطبيق أرباب العمل ومُلاك الصحف للنصوص التنظيمية المتعلقة بقانون علاقات العمل 11/90، في منح رجال الإعلام لحقوقهم المهنية، وقد تم معالجة موضوع الدراسة إلى جانب المقدمة والخاتمة في ستة (06) فصول، جاءت على النحو الآتي:

الفصل الأول: الموسوم بـ "الإطار المفاهيمي والمنهجي للدراسة"، وقد ضمّ العناصر التالية: إشكالية الدراسة وتساؤلاتها، أسباب اختيار الموضوع، أهدافها وأهميتها، الدراسات السابقة وتحديد مفاهيم الدراسة، وفرضيات الدراسة ومنظور للدراسة وكذا الإجراءات المنهجية للدراسة (مجالات الدراسة، حدود الدراسة، منهج الدراسة، مجتمع البحث وعينة الدراسة)، وأخيراً أدوات جمع البيانات.

الفصل الثاني: الموسوم بـ "عقود عمل الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص على ضوء قانون علاقات العمل"، واشتمل على العناصر الرئيسية التالية: علاقات العمل داخل المؤسسة: النشأة والتطور، صدور قانون علاقات العمل في الجزائر، قانون علاقات العمل 11/90: الماهية، الخصائص والمصادر، التنظيم القانوني لعقود عمل الصحفيين، والإجراءات القانونية في إبرام عقود عمل الصحفيين.

الفصل الثالث: المعنون بـ "واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية"، وقد احتوى على العناصر الرئيسية التالية: الحماية الاجتماعية للصحفي الجزائري في ظل التشريعات العمالية، حق الصحفي الجزائري في الرّاحات والعطل القانونية، التنظيم القانوني للأجور، والوضعية الراهنة لأجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

الفصل الرابع: الموسوم بـ "حاجة الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص إلى العمل النقابي"، وقد تم التطرق من خلاله إلى العناصر الأساسية الآتية: مدخل مفاهيمي حول الحق النقابي، التطور التاريخي للتنظيم النقابي الصحفي في الجزائر، العمل النقابي حق من حقوق الصحفي الجزائري، وعلاقة العمل النقابي بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.

الفصل الخامس: المعنون بـ: "الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية"، والذي تضمن العناصر الأساسية التالية: واقع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، تأثير الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين على الممارسة الصحفية، وانعكاسات التطورات الراهنة على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

- الفصل السادس: الموسوم بـ: "عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية"، تم خلاله تفرغ بيانات الدراسة وقراءتها وتحليلها والخروج بنتائج تفصيلية، قُسمت إلى أربعة أقسام:**
- مدى قانونية عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
 - واقع استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، العطل والزّاحات والأجر.
 - مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
 - علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة الصحفية.
 - نتائج الدراسة الميدانية.

الفصل الأول: الإطار المفاهيمي والمنهجي

للدراسة.

1. إشكالية الدراسة وتساؤلاتها.
2. أسباب اختيار موضوع الدراسة.
3. أهداف الدراسة.
4. أهمية الدراسة.
5. الدراسات السابقة.
6. تحديد مفاهيم الدراسة.
7. فرضيات الدراسة.
8. البنائية الوظيفية كمنظور للدراسة.
9. الإجراءات المنهجية للدراسة.
 - 1.9. مجالات الدراسة.
 - 2.9. حدود الدراسة.
 - 3.9. منهج الدراسة.
 - 4.9. مجتمع البحث وعينة الدراسة.
10. أدوات جمع البيانات واختبار الصدق والثبات.

1. إشكالية الدراسة:

تعتبر أحداث الخامس من شهر أكتوبر 1988 نقطة تحول جذرية على الساحة السياسية عموماً والإعلامية على وجه الخصوص في الجزائر، حيث فتحت المجال أمام حرية الرأي والتعبير، وفرضت حتمية صدور دستور جديد يُواكب التطورات الداخلية والخارجية الجديدة آنذاك، ليصدر دستور 23 فيفري 1989 الذي نص على حرية الرأي¹ والتعددية السياسية²، والتعددية الإعلامية، التي كرسها قانون الإعلام الصادر بتاريخ 03 أبريل 1990، رافعا بذلك احتكار السلطة لملكية وسائل الإعلام في مجال الصحافة المكتوبة فقط³ دون قطاع السعي البصري، وهو ما أدى إلى انفجار إعلامي لم يسبق له مثيل في الجزائر، حيث وصل عدد العناوين من تسعة وأربعين (49) عنواناً سنة 1988 إلى أربعة وسبعين (74) عنواناً عام 1991 منها سبع عشر (17) صحيفة يومية، وخمسة وأربعون (45) أسبوعية وإثنا عشر (12) دورية بسحب إجمالي قُدْرَ بأكثر من واحد فاصل أربعة (1.4) مليون نسخة في اليوم⁴، وهكذا تأسس قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، محتضناً الآلاف من الصحفيين الجزائريين الذين يعملون في مختلف اليوميات الوطنية ذات الملكية الخاصة، ويُشكلون تسعين (90) بالمائة من المشهد الإعلامي الوطني، ليتزايد عدد الصحف الخاصة ويرتفع عدد الصحفيين الجزائريين أكثر في القطاع الخاص⁵.

كما فرضت الظروف نفسها التي مر بها قطاع الإعلام المكتوب الخاص، خلال الفترة ذاتها، تأثيراتها على المستوى الاجتماعي، بصدور مجموعة من النصوص القانونية المتعلقة بتنظيم علاقات

¹. نصت المادة الخامسة والثلاثين (35) من دستور 23 فيفري 1989 عن حرمة المساس بحرية الرأي والمعتقد من خلال نصها: "لا مساس بحرية حرية المعتقد وحرمة حرية الرأي"، وتبعتها المادة السادسة والثلاثين (36) التي منعت كل المؤسسات ما عدا المؤسسة القضائية من حجز أي مطبوع وأية وسيلة إعلامية بنصها: "حرية الابتكار الفكري والفني والعلمي مضمونة للمواطن، حقوق المؤلف يحميها القانون. لا يجوز حجز إي مطبوع أو تسجيل أو أية وسيلة أخرى من وسائل التبليغ والإعلام إلا بمقتضى أمر قضائي".

². طبقاً لنص المادة الأربعين (40) من دستور 1989 نصت على أنه: "حق إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي".

³. تنص المادة الرابعة عشر (14) من قانون الإعلام 1990 على أن: "صدرت نشرة دورية حر...".

⁴. محمد فوزي كزاي، الإطار السياسي للصحافة المكتوبة في الجزائر: انتصار الحركة التوكفالية في مقابل الحركة الميكيفيلية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، جامعة سكيكدة، العدد 05، ماي 2010، ص 462.

⁵. غالبية الصحف الوطنية ترفض تقديم أرقام مضبوطة ورسمية عن عدد الصحفيين، وهذا لأن نسبة معتبرة منهم غير مؤمنين اجتماعياً، وقد سبق لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي أن صرّحت بأن عدد الصحفيين غير المصرّح بهم يمثل ما لا يقل عن 30 بالمائة من الصحفيين بالجزائر.

العمل يُطلق عليها اسم "التشريعات العمالية"¹، أبرزها كان صدور قانون علاقات العمل رقم: 11/90 شهر أبريل سنة 1990²، وهذا تماشياً مع التغييرات والتحولات آنذاك بالمُضي نحو حتمية التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولتجاوز صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978³، وكذا تلبية لمطالب الجبهة الاجتماعية في معالجة الشلل، الذي أصاب علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، بما فيها علاقات العمل التي تجمع بين الصحفيين وأرباب العمل مُلاك الصحف الخاصة.

الصحفيون العاملون بصفتهم أساس علاقة العمل يشتغلون في مهنة تتميز بالخصوصية، فرضت عليهم هم الآخرون نوعاً من الخصوصية في طبيعة مهنتهم، فهم ليسوا مواطنين عاديين أو موظفين في مختلف المؤسسات الاقتصادية أو الإدارية سواء العمومية منها أو الخاصة، تُوكل لهم مجموعة من المهام يقومون بها خلال فترة زمنية معينة مقابل مرتب مالي متفق على قيمته وعلى فترة دفعه، فمصالح رجال الإعلام المهنية تختلف عن بقية مصالح الشرائح الاجتماعية، فلا يمكن أن يكونوا مواطنين خارج المجتمع، لأن مجال مهنتهم ينتمي إلى الفئات الاجتماعية، التي تستهدف الإنتاج الفكري والثقافي للمجتمع قصد إصلاحه، وعليه فإن الاهتمام بهم وبالأدوار الذين يلعبونها، يُعد من صميم حرية الرأي والتعبير. ولأن طبيعة العمل الإعلامي تجعل من الصحفيين يحتلون مراكز هامة في السيطرة على تدفق المعلومات، ويعملون في ظل مجموعة من الضغوط والقيود وسط أفكارهم المسبقة ومرجعيتهم الفكرية، يجب أن يحظوا الصحفيين بالدراسة والبحث، وذلك عبر فهم الظروف المهنية في إطار ما يُسمى بـ "سوسيولوجية الصراعات المهنية"، والتي تُعتبر موضوعاً معقداً وشائكاً في علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية.

وفي هذا السياق، أوضح "ماكويل دنيس" (Dennis Mc Quail) أنه يجب على علماء الاجتماع

دراسة رجال الإعلام دراسة علمية للأسباب التالية⁴:

- معرفة "من هم" وهذا نظراً للامتيازات التي يتمتعون بها للوصول والحصول على المعلومات.

- النظر في طريقة فهمهم لدورهم، والنظر في كيفية نظرهم لجمهورهم.

¹. إلى جانب قانون علاقات العمل رقم: 11/90، صدرت ضمن التشريعات العمالية القانون رقم: 02/90 الخاص بالنزاعات الجماعية في العمل آليات تسويتها وممارسة حق الإضراب، والقانون رقم: 04/90 الخاص بالنزاعات الفردية في العمل، والقانون رقم: 14/90 الخاص بممارسة الحق النقابي.

². القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة بتاريخ: 25 أبريل 1990.

³. القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 1978.

⁴. محمد قيراط، أهمية رجل الإعلام في عملية الاتصال والحاجة إلى دراسته، المجلة الجزائرية للاتصال، معهد علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر، العدد 03، 1989، ص ص 56-57.

- التحقيق في تأثير المؤسسة الإعلامية والإطار البيئي البيروقراطي، الذي يشتغلون فيه من أجل إصدار المنتج الإعلامي.

- تقييم تأثير الخلفية الاجتماعية والقوانين المهنية والأخلاقية على عملية الاختيار والمراقبة، التي يقوم بها الصحفيين.

وأضاف "روبرت هارل" (Robert Harrel) يقول في هذا الشأن، بأنه "لفهم الصحافة الأمريكية، لا بد من فهم الإنسان الذي يصنعها"¹، لذلك تبرز الحاجة الماسة إلى ضرورة دراسة الأوضاع المهنية للصحفيين في بيئة عملهم دراسة علمية مبنية على أسس موضوعية، من أجل استخلاص نتائج عملية أقرب إلى الصدق والتعميم، تُساعد على فهم الصحفيين فهما صحيحا، وذلك لأهمية دورهم في المجتمع ومساهماتهم الفعالة في التنمية الشاملة.

ويُصنف خبراء العمل مهنة الصحافة ضمن المهن الشاقة، فالعمل الصحفي كما يصفه البعض مهنة البحث عن المتاعب، التي تستنزف أصحابها الكثير نتيجة الجهود الكبيرة المبذولة للبحث عن الحقائق، من خلال الحصول على الأخبار والبيانات والمعلومات والموضوعات الهامة، التي تهم المجتمع، مما يجعل الصحفيين الجزائريين يعيشون حالة غير مستقرة دائمة الترقب والانتظار والتوقع واليأس والإحباط والانكسار، لذلك فالعمل الصحفي يُسبب التعب والإرهاق الشديد من خلال الإصابة بأمراض القلب والانفجار في المخ والقرحة المعدية والضغط العصبي، إلى جانب أمراض السكري والكولسترول وزيادة الوزن والقلق الدائم وقلة النوم والراحة وضعف البصر²، كما أن متاعب الصحفيين الجزائريين ليست مقتصرة فقط على صحتهم، بل أنه في بعض الأحيان تكون حياتهم معرضة للخطر، حيث شهد عقد التسعينيات من القرن العشرين، تصاعدا لأعمال العنف والتطرف والإرهاب ضد أصحاب القلم والفكر من الصحفيين والكتاب، وأشارت الأرقام إلى الاغتيالات التي تعرض لها الصحفيون بداية من سنة 1993، حيث كان "الطاهر جاووت" مدير يومية "رتير" (Rupture) أول صحفي سقط أمام منزلة صبيحة يوم: 02 جوان 1993، لترتفع بعدها حصيلة الضحايا إلى سبعين (70) صحفيا خلال أربعة أعوام من مجموع سبعة مئة (700) صحفيا، أين فضلت الغالبية الكتابة بأسماء وهمية "مستعارة" حفاظا على حياتهم³، وجانب آخر فضل تغيير المهنة والتوجه إلى مهن أخرى

¹. Mohamed KIRAT, **The Communicators, A Portrait of Algerian Journalists and thier work**, Office des Publications Universitaires, Alger, 1993, P219.

². زماموش فنيحة، مدونة لتوعية الصحفيين الجزائريين بالأمراض، نشر على موقع الترا صوت يوم: 2016/09/05، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ultrasawt.com>، تاريخ الزيارة: 2020/01/15 على الساعة: 16:30.

³. هشام فهيم، أزمة الصحفيين في الجزائر بين الاغتيال والفنادق الآمنة، مجلة الدراسات الإعلامية، العدد 92، 1998، ص 65.

أكثر أمنا واستقرارا، وهذا ما يُعطي العديد من المؤشرات عن طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم.

إن الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفيون الجزائريون في الصحف الخاصة، تفرض عليهم القيام بأعمالهم وفق ما هو مطلوب، حسب المفاوضات الأولية المجسدة في عقود العمل، ولكن التعرض المستمر لضغوط العمل، قد يحول دون أداء مهامهم بفعالية، حيث تجددهم يؤديون العمل الصحفي بطريقة سلبية وروتينية تفتقد إلى الإبداع والمهارة الصحفية، وتجعلهم دائمي التفكير في ترك المهنة نحو مهن أخرى بها أعلى دخلا وأقل ضغوطا، كما تجعلهم كثيرو الأخطاء في العمل، وهو ما يؤثر سلبا على الممارسة المهنية في الجزائر¹.

واستنادا إلى الملاحظات الاستطلاعية التي قام بها الباحث لدى مجموعة من الصحف الخاصة للاطلاع الأولي على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، فإن أوضاعهم المهنية لا تزال تغطي على العديد من الجوانب في مهنة المتاعب، بسبب حالة الفوضى الناجمة عن قطاع الإعلام الخاص المكتوب نظير الفراغ القانوني، الذي يعيشه والغموض الذي يكتنف الكثير من أسس المهنة في حد ذاتها، وغياب قواعد قانونية وتنظيمية خاصة تضبط علاقات العمل في المؤسسة الصحفية الخاصة، وبالتالي فإن هناك ما يُشبه الإجماع على أن الأوضاع المهنية لرجال الإعلام العاملين في الصحافة المكتوبة الخاصة تطرح الكثير من التساؤلات على المستوى التشريعي بدرجة كبيرة، لاسيما علاقات العمل داخل الصحف التي غالبا ما يشوبها التوتر والاضطراب بين الصحفيين وأصحاب المؤسسات الصحفية، ومن مظاهر ذلك قلة الرضا الوظيفي لدى الصحفيين وكثرة تجوالهم وتقلباتهم بين الصحف، والاستقلالات والإقالات، وتغيير البعض منهم للمهنة نحو مهن أخرى، وهو ما ترك بضلاله على الأداء المهني لهم جعلهم في نهاية المطاف كائنات شبه غريبة، تنتج مادة غريبة لا تؤثر في الرأي العام، ولا تلقى الصدى لدى القراء.

وقد خَلَف الوضع المهني وحتى الاجتماعي الصعب لفئة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ارتفاع مستوى الاضطراب المهني خلال السنوات القليلة الماضية، جعلهم ينتقلون من صحيفة إلى أخرى بحثا عن العرض الأحسن، فقد يعمل الصحفي الواحد في العديد من العناوين دفعة واحدة، أملا في استجماع الحد الأدنى من المستحقات المالية، التي توفر له القدرة على تلبية حاجياته الضرورية، وبهذا لم يعد الصحفي حلقة مهمة في بناء العملية الإعلامية، ولم يعد ذلك الموظف المرتاح الموقر المنشغل بمهنته، فقد أصبح يعمل دون حماية اجتماعية من طرف أرباب العمل، الذين همهم الوحيد

¹. جمال. وآخرون، دار الشرع، الضغوط النفسية والتهديدات لكسر جرة قلم!، نشر في الشروق اليومي يوم:

2009/05/02، متاح على الرابط الإلكتروني: <https://www.djazair.com/echorouk>، تاريخ الزيارة:

2020/02/12 على الساعة: 22:25.

تحقيق السبق الصحفي، الذي يُدر عليهم بالأموال، وهذا ما يعني بأن الحماية الاجتماعية من طرف المؤسسة الإعلامية غير متوفرة بصفة كاملة وشاملة كما حددها قانون علاقات العمل، لأن علاقته المهنية غير مقننة بعقد عمل خاضع للتشريع المعمول، بل بقرار لفظي يُصبح لاغيا للعديد من الأسباب تبقى محل جدل بين طرفي علاقة العمل¹، في ظل عجز الباحث عن التعرف على رؤية أرباب العمل وملاك الصحف حول الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وموقفهم حول مدى استفادتهم من حقوقهم المهنية وحقيقة توفر الحماية الاجتماعية والظروف الاجتماعية التي يعملون فيها.

وحسب التجربة الشخصية للباحث في العمل الصحفي لدى إحدى اليوميّات الوطنية الخاصة، يُمارس أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة الكثير من الممارسات غير المشروعة والمخالفة لقانون علاقات العمل 11/90، في حق أغلب الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، فالكثير من الصحفيين يعملون من دون عقود عمل وإن كان موجودا فهو غير قانوني، ويتضمن بنود منافية لتشريعات العمل، ولا تحفظ حقوقهم المهنية، نتيجة لقوة كفة أرباب العمل خلال مفاوضات التوقيع على عقد العمل، الذي يربط بين الصحفيين العمال وملاك الجرائد أرباب العمل، كما أن بعضهم يعملون من دون تأمين اجتماعي، وأما البقية التي لديها التأمين الصحي، يتم التصريح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي بعد مضي عدة سنوات من أول يوم التحاق بالصحيفة، إضافة إلى عدم استفادتهم من العطل والزّاحات القانونية، فغالبية أرباب العمل يفرضون على الصحفيين العمل طيلة أيام الأسبوع باستثناء يوم أو أقل في بعض الأحيان، ويعملون إلى غاية ساعات متأخرة من يوم العمل، كما يتم منعهم من حقهم في ممارسة العمل النقابي، ويُمارس على القيادات النقابية ضغوطات غالبا ما تنتهي بتسريحهم عن العمل من المؤسسة الصحفية.

ولقد اتخذت الدولة من التشريع والقانون أداة أساسية لإقرار مستوى معقول من الحقوق المهنية والحماية الاجتماعية للعمال بصفة عامة، بما فيهم الصحفيين الجزائريين بطبيعة الحال، وهذا من خلال ما يُعرف لدى معظم دول العالم بـ "التشريعات العمالية أو الاجتماعية"²، وخاصة فيما يتعلق بالظروف المهنية على غرار عقود العمل، حماية الأجور وإقرار مختلف المنح والتعويضات، والاعتراف بالعطل والزّاحات القانونية واحترام الحريات النقابية... الخ، وقد أخذ المشرع الجزائري على عاتقه مسؤولية تنظيم

¹ حسب الملاحظات الاستطلاعية للباحث: من طرق استغلال أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة بتوظيف الصحفيين الجزائريين من دون عقود عمل ولا حتى مقابل مادي، بحجة منح فرص للشباب خريجو معاهد الإعلام والاتصال فرصة التكوين لعدة أشهر، بحيث يعملون بوثيقة "أمر بمهمة" (انظر الملحق رقم: 05)، إلى أن يقع لهم حوادث أو وعكة صحية تجعلهم يتقنون إلى أنهم ضحايا استغلال رب العمل استخدمهم لفترة معينة من دون مستحقات مالية.

² أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة، ط01، القاهرة، 1964، ص 158.

علاقات العمل، من خلال قانون علاقات العمل 11/90، وذلك عن طريق إنشاء وخلق هياكل جديدة تُراقب وتسهر على تطبيق وتنفيذ هذه النصوص التنظيمية من أجل حماية العامل من ظلم وتعسف صاحب العمل، ويُحاول قدر الإمكان الوقوف في وجه الرأسماليين أصحاب المال ورجال الأعمال، الذين لديهم نفوذ في السلطة، وحماية الطبقة العاملة التي لا تمتلك سوى جهدها لكسب قوتها وضمان بقائها، وذلك تجسيدا لتدخل الدولة لتنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالعمل والأوضاع المهنية للعُمال ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة¹.

وعليه، فقد أصبح تسليط الضوء على طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس على إثرها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم أمرا ملحا، وفيما إذا كان أصحاب المؤسسة الصحفية الخاصة وأرباب العمل يسعون من أجل توفير الحماية الاجتماعية للصحفيين من خلال تطبيق أحكام النصوص التنظيمية الخاصة بقانون علاقات العمل 11/90، لذلك وجب طرح التساؤل الرئيسي للدراسة التالي: - ماهي طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم في ظل قانون علاقات العمل 11/90؟.

وتتدرج ضمنه أربعة تساؤلات فرعية، وهي:

التساؤل الأول:

- ما مدى احترام أرباب العمل ومُلاك الصحف الخاصة لأحكام قانون علاقات العمل 11/90 عند إبرامهم لعقود عمل الصحفيين الجزائريين؟، وهل تحفظ حقوقهم المهنية؟.

التساؤل الثاني:

- هل يستفيد الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص من: التأمينات الاجتماعية، العطل والزراحتات القانونية والأجر والمنح والعلاوات المنصوص عليها في مختلف تشريعات العمل؟.

التساؤل الثالث:

- هل ساهمت النقابات الصحفية فعلا في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص؟.

التساؤل الرابع:

- هل هناك علاقة بين الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون العاملون في القطاع الخاص مهامهم والممارسة الصحفية في الجزائر؟، وماهي طبيعتها؟.

¹. مصطفى جلال القرشي، شرح قانون العمل الجزائري: علاقة العمل الفردية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص 17.

2. أسباب اختيار موضوع الدراسة: يُعتبر اختيار موضوع الدراسة من المحطات الحاسمة في منهجية البحث العلمي، ومن جملة الصعوبات التي تواجه الباحث في بداياته، لذلك وجب على الباحث حسن اختيار موضوع الدراسة المناسب.

ويُمكن حصر أسباب اختيار موضوع الدراسة الموسوم بـ "الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل 11/90: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص"، إلى أسباب ذاتية وأخرى موضوعية، تتمثل في النقاط التالية:

- الإحساس بالمشكلة البحثية لموضع الدراسة ومحاولة إيجاد طرق وسبل لحلها، فالباحث سبق له العمل كصحفي في إحدى الصحف الوطنية التابعة إلى القطاع الخاص، حيث عاش بعضا من الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيين الجزائريين مهامهم، وهو دفع الباحث إلى معالجة هذا الموضوع.

- الاهتمام الشخصي بالموضوع من خلال ارتباط الباحث ببعض الصحفيين الجزائريين في حد ذاتهم، ومراعاة طبيعة التخصص المدروس الموسوم بـ "الدراسات القانونية والإعلامية"، والذي يتناول شقين: شق إعلامي يتمثل في الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وشق قانوني مرتبط بمدى تطبيق أحكام قانون علاقات العمل رقم: 11/90.

- الميول الشخصي لدراسة مستقبل المهنة الصحفية في مجال الصحافة المكتوبة الآيلة إلى الانقراض، بسبب مخلفات التطور التكنولوجي في وسائل الإعلام والاتصال وظهور الإعلام الجديد، كما أن أغلب الصحفيين الجزائريين العاملين في الإعلام الخاص المكتوب، قد هاجروا إلى القنوات التلفزيونية الخاصة بعد سنة 2012¹. وحتى المتبقين في الصحف اليومية بعضهم رحلوا إلى مهن أخرى.

- الرغبة الشخصية في التعرف عن الأسباب الحقيقية والخفية التي أدت إلى تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص.

- قلة الدراسات العلمية وندرة البحوث الميدانية المعالجة لطبيعة الأوضاع المهنية، التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في قطاع الإعلام المكتوب الخاص مهامهم الصحفية، باستثناء بعض الدراسات الوطنية، أغلبها كانت عبارة مقالات تناولت بسطحية الظروف المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع العمومي، وفي مختلف الوسائل السمعية البصرية، ولكن من زوايا ضيقة وبعيدة عن العمق في الاطلاع على أوضاعهم المهنية.

¹. بعد صدور القانون العضوي للإعلام سنة 2012، والذي تضمن حرية إنشاء قنوات فضائية خاصة، من خلال نص المادة الواحد والستين (61): "يمارس النشاط السمعي البصري من قبل: هيئات عمومية، مؤسسات وأجهزة القطاع العمومي، المؤسسات والشركات التي تخضع للقانون الجزائري، ويمارس هذا النشاط طبقا لأحكام هذا القانون العضوي والتشريع المعمول به"، وقد سارع أصحاب الصحف الوطنية إلى إنشاء قنوات تلفزيونية تشكلت أطقمها التأسيسية من طرف الصحفيين العاملين في الصحف الورقية.

- الأهمية الكبيرة التي يُوليها الباحث للموضوع محل دراسة، بحكم أهمية الصحفيين في المجتمع، والأدوار المنوطة بهم لاسيما مساهمتهم المفصلية في التنمية الوطنية الشاملة.
- الجدل الكبير الذي أثاره في السنوات القليلة الماضية قانون علاقات العمل 11/90، من خلال مطالبة كل الفئات، التي لها علاقة من بعيد أو من قريب بهذا القانون، بما فيهم العمال، النقابات العمالية، الأكاديميون والباحثون المتخصصون، المحامون، الصحافة، المجتمع المدني وحتى الأحزاب السياسية إلى تعديله، واستحداث نصوص قانونية تكون في خدمة الطبقة العاملة، وتواكب التطورات الحاصلة في مختلف المجالات سواء داخليا أم خارجيا، ومثال ذلك الجدل الذي أحدثته المادة السابعة والثمانين (87) مكرّر من القانون السالف الذكر.
- الرغبة في الاستفادة من نتائج موضوع الدراسة، وذلك من خلال محاولة لفت انتباه المعنيين أصحاب القرار بضرورة الالتفات إلى الأوضاع المهنية، التي يعيشها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص، وفضح التجاوزات القانونية التي يقوم بها بعض أرباب العمل ومُلاك الصحف.
- محاولة الإشارة إلى الصعوبات والمعوقات التي تواجه الصحفيين العاملون في قطاع الإعلام الخاص المكتوب، من خلال مصارعتهم للمخاطر والموت يوميا في سعيهم للحصول على المعلومات تجسيدا لحق أفراد المجتمع في الإعلام، إلى جانب الضغوطات المهنية والاجتماعية والنفسية وبدرجة أكبر المالية الاقتصادية (قلة المداخيل)، وهذا في بيئة عمل لا تخلوا من المشاكل المهنية الروتينية.
- 3. أهداف الدراسة:** يسعى أي بحث علمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف العلمية والعملية، حيث تتمثل أهداف هذه الدراسة في العناصر التالية:
- محاولة التعرف على طبيعة الأوضاع المهنية التي يُماس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم في ظل أحكام قانون علاقات العمل 11/90.
- الوقوف على مدى تطبيق أرباب العمل ومُلاك الصحف الوطنية للنصوص التنظيمية الخاصة بأحكام قانون علاقات العمل 11/90 المنظم لعلاقة العمل الرابطة بين الصحفي والمؤسسة الصحفية.
- الوقوف على مدى اطلاع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على الأحكام التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90، ومدى اكتسابهم للثقافة القانونية، التي تجعلهم يتعرفون على حقوقهم المهنية، وعلى الإجراءات القانونية للمطالبة بحقوقهم المهنية.
- التعرف على مدى التزام أصحاب المؤسسات الصحفية بالإجراءات القانونية لدى إبرام عقود عمل الصحفيين الجزائريين، وفيما إذا كانت العقود المبرمة تحفظ الحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين.
- الكشف عن مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية المنصوص عليها في تشريعات العمل.

- الكشف عن مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة من العطل والزّاحات المنصوص عليها في قانون علاقات العمل 11/90.
- الكشف عن مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة من الأجر الملائم، والمنح والتعويضات والعلاوات المنصوص عليها في تشريعات العمل.
- الوقوف على مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- رصد أسباب فشل النقابات العمالية الصحفية في الدفاع عن الحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- رصد وتحليل العوامل المؤدية إلى تعسف أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة واستغلالهم للصحفيين الجزائريين.
- السعي وراء كشف الوجه الحقيقي لأرباب العمل وملاك الصحف الخاصة من خلال التعرف على طبيعة معاملاتهم المهنية للصحفيين الجزائريين.
- محاولة إدراك نوع العلاقة التي يمكن أن تجمع بين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص والممارسة الصحفية في الجزائر.
- فهم وتحليل علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بمستوى حجم مقروئية الصحف.

4. أهمية الدراسة: يكتسي موضوع الدراسة أهمية علمية وعملية، يمكن عرضها من خلال العناصر الآتية:

- حسب ما توفر للباحث من كتب ومراجع ودراسات سابقة، تُعتبر هذه الدراسة من بين الدراسات القليلة التي جمعت بين ثلاث متغيرات رئيسية وهي: الأوضاع المهنية، قانون علاقات العمل 11/90 والصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وهو ما يُعطي لها الأهمية العلمية من خلال الكشف عن العديد من الحقائق والمعلومات والبيانات، التي كانت غير ظاهرة للعيان، كحقيقة الظروف المهنية التي يشتغل فيها الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، والخروقات والتجاوزات التي يقوم بها أغلب أرباب العمل ومُلاك الصحف في تطبيق النصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90.
- تكمن أهمية الدراسة في أنها يُمكن لها أن تفتح آفاقا جديدة للباحثين، في معالجة مواضيع لدراسات أخرى من زوايا مختلفة، تُعنى بالتطرق إلى الواقع السوسيو مهني لرجال الإعلام الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وبالتالي تكون مرجعا وانطلاقة مستقبلية للدارسين في تخصص الإعلام والاتصال وبالتحديد المهتمين بـ "سوسيولوجيا القائم بالاتصال".

- محاولة لفت انتباه المشرع الجزائري نحو العمل على تدعيم النصوص القانونية المنظمة للمهنة الصحفية، بسن نصوص قانونية أخرى أكثر تفصيلا ووضوحا تنظم علاقات العمل بين الصحفيين والمؤسسات الصحفية، فلا يُعقل غياب صدور القانون الأساسي للصحفي الجزائري إلى غاية اليوم، يُنظم المهنة الصحفية ويُحدد حقوق وواجبات الصحفيين ونظام الأجور والترقيات... وغيرها.
- تتمثل الأهمية العملية لموضوع الدراسة في تناول الأوضاع المهنية لفئة عمالية، لها أدوار محورية في المجتمع، فكثيرا ما يُقال بأن الصحافة المرآة التي تعكس الحالة التي يكون عليها المجتمع، لتكون فئة الصحفيين بمثابة الناقل الأمين الذي ينقل الواقع الحقيقي لحال المجتمع إلى الجماهير، لذلك وجب التعرف الجيد على سمات وخصائص هؤلاء الذين يصنعون المشهد الإعلامي في يوميات الجمهور.
- يُتوقع من الدراسة الخروج بمجموعة من النتائج العلمية، التي يُمكن لها أن تكون بمثابة حلولا عملية لترقية الممارسة المهنية في الجزائر، من خلال رفع مستوى الأداء المهني للصحفيين. إضافة إلى تقديم جملة من الاقتراحات في شكل توصيات حول الآليات التي تسمح بتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وهذا من منطلق تعمق الباحث في موضوع الدراسة، وتجربته في العمل الصحفي عقب امتهانه الصحافة في إحدى اليوميات الوطنية.
- محاولة التعرف على المشاكل المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص وظروف عملهم، والتي تحوّلت إلى مطالب مهنية واجتماعية منذ عقود من الزمن، أبرزها التوقيع على عقود عمل قانونية، تحسين الأجور بما فيها المنح والتعويضات، التأمين الاجتماعي، العطل والراحات القانونية، الحق في ممارسة العمل النقابي... وغيرها.
- الإطّلاع على الواقع الحقيقي لقطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر بعد (30) ثلاثين سنة من نشأته، والذي يُمثل تسعين (90) بالمائة من المشهد الإعلامي الوطني، ويتابع الأحداث الراهنة في معظم المجالات الأمنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والرياضية والثقافية سواء داخليا أم خارجيا.
- إثارة انتباه المهتمين بالشأن الصحفي من باحثين وأكاديميين متخصصين ونقابيين وأرباب عمل وملاك الصحف وحتى الوزارة الوصية، إلى أهمية رعاية الصحفيين مهنيا واجتماعيا نظير أدوارهم الإستراتيجية، وضرورة تسليط الضوء على بيئة عملهم والضغوط المهنية، التي يتعرضون لها يوميا في مهنة المتاعب.
- 5. الدراسات السابقة:** تُشكل الدراسات السابقة خلفية البحث، لأنه من غير الممكن التأسيس لأي موضوع بحث أكاديمي دون الاعتماد على بحوث ودراسات سابقة، لذلك حاول الباحث الوصول بكل الطرق والوسائل المتاحة إلى مجموعة من الدراسات السابقة، التي تتقاطع مع موضوع الدراسة، القائم على شقين أساسيين، شق إعلامي (الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين)، وشق آخر قانوني (قانون علاقات العمل الجزائري 11/90)، فلم يجد الباحث دراسات كثيرة اهتمت بهذا الجانب، لاسيما ما تعلق بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين في إطار تطبيق تشريعات العمل، ورغم ذلك توصل الباحث إلى العديد من

الدراسات المشابهة لموضوع الدراسة والقريبة إليه، تم استغلالها والاستفادة منها في إطار منهجية البحث العلمي، يُمكن حصرها في خمسة دراسات تتمثل في:

الدراسة الأولى: دراسة "محمد عبد الوهاب الفقيه كافي" بعنوان: "أوضاع الإعلاميات ومعوقات الممارسة المهنية في المجتمع والمؤسسات الإعلامية اليمنية: دراسة مسحية للقائم بالاتصال"¹، وقد هدفت هذه الدراسة الاستكشافية إلى التعرف على الأوضاع المهنية ومعوقات الأداء الإعلامي للإعلاميات اليمنيات في مختلف المؤسسات الإعلامية اليمنية، واكتشاف رؤيتهن للحلول والمقترحات، التي تساعدن في تحسين أوضاعهن المهنية وتحسين أدائهن الإعلامي، وقد انطلق الأستاذ الباحث في كلية الإعلام بجامعة صنعاء اليمنية في دراسته من التساؤلات الفرعية التالية:

- هل تحظى الإعلاميات بفرص عادلة مع زملائهن الإعلاميين في التغطية، وصناعة القرار والترقية والوصول للمناصب التنفيذية والقيادية، والتدريب والمستحقات المالية؟.

- ما مدى الرضا الوظيفي عن المهنة لدى الإعلاميات؟.

- ما رؤية ومقترحات الإعلاميات لتحسين أوضاعهن المهنية؟.

وقد أجريت هذه الدراسة بأسلوب الحصر الشامل على جميع الإعلاميات المسجلات في الدليل الإعلامي المتوفر لدى منتدى الإعلاميات اليمنيات، حيث بلغن 350 إعلامية، أين تم تجميع البيانات منهن عن طريق أداة الاستبانة بالمقابلة، لتخلص الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- أغلب الإعلاميات لم يحصلن على ترقيات، ولم يثبتن ويعملن بالقطعة بنسبة أكثر من 75 بالمائة، علما أن الترقية تشكل حافز يؤثر على الإبداع والأداء المتميز.

- تتمثل الصعوبات المرتبطة بالمؤسسة، التي تواجه الإعلاميات في تدني الأجور وانعدام الحوافز والمكافآت، وقلة الأدوات والمعدات الفنية اللازمة للعمل، وتدني التشجيع والتقدير من قبل الإدارة الإعلامية، واحتكار الدورات والمشاركات الخارجية واقتصارها على القيادات في المؤسسات الإعلامية، وتنتهي بغياب التأمين الصحي للإعلاميات، وعليه فإن هذه الصعوبات والمعوقات تعتبر بمثابة مؤشرات للتأثير السلبي على الأداء المهني للإعلاميات.

- صعوبة الوصول إلى مصادر الخبر، وذلك لصعوبة استخدام الإعلاميات المواصلات العامة من أجل التنقل لتغطية الموضوعات والأحداث وحضور المؤتمرات الصحفية.

تقييم الدراسة: رغم أن الدراسة اقتصرت على العنصر النسوي المتمثل في الإعلاميات اليمنيات، إلا أن الباحث استفاد من بعض نتائج الدراسة، التي اشتملت عموما حول تدهور الأوضاع المهنية والاجتماعية للصحفيات في اليمن، كحرمانها من الترقية، وتدني الأجور وغياب الحوافز المالية وقلة وسائل العمل،

¹ محمد عبد الوهاب الفقيه كافي، أوضاع الإعلاميات ومعوقات الممارسة المهنية في المجتمع والمؤسسات الإعلامية اليمنية: دراسة مسحية للقائم بالاتصال، منتدى الإعلاميات اليمنيات، 2005.

وهو ما شكل انعدام الرضا الوظيفي لدى الصحفيات، رغم أن الباحث اتجه كثيرا إلى أن أسباب ذلك يرجع لرؤية المجتمع للمرأة العاملة ولزملاء المهنة وهو ما لا يتماشى مع رؤية الباحث، الذي تفترض بأن سبب تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين يرجع بالدرجة الأولى لتعسف أرباب العمل الخواص، وسلبهم للحقوق المهنية للصحفيين، وتجدر الإشارة إلى أنه من بين نقاط الاشتراك مع الدراسة اليمينية "محمد عبد الوهاب الفقيه كافي" يكمن في مجال البحث المتمثل في الصحافة المكتوبة.

الدراسة الثانية: دراسة "عواطف عبد الرحمان، ليلى عبد المجيد ونجوى كامل" بعنوان: "القائم بالاتصال في الصحافة المصرية"¹، وهي دراسة تهدف إلى التعرف على الخريطة الاجتماعية والمهنية للصحفيين المصريين، من خلال الاقتراب العلمي لطبيعة العمل الصحفي "الصحافة المكتوبة" بمصر، وذلك من حيث ظروف الممارسة المهنية وعلاقات العمل بين الصحفي ورؤساءه داخل المؤسسة، ورصد علاقاته مع نقابة الصحفيين، وقدم تم توظيف منهج المسح الإعلامي بالنسبة للمؤسسات الصحفية، والمسح الاجتماعي بالنسبة لجمهور الصحفيين والمنهج المقارن لإبراز أوجه الاختلاف والتشابه بين مختلف الصحف، ليتم اختيار عينة من الصحفيين بلغت 426 صحفيا من مجموع 3107 صحفيا مقيدا في سجلات نقابة الصحفيين المصريين، وهو ما يُعادل نسبة 15 بالمائة من مجتمع البحث، مستخدمين مختلف أدوات جمع البيانات، المتمثلة في الاستمارة والمقابلة والملاحظة، ومن بين أبرز النتائج المتوصل إليها:

- يرى 54.7 بالمائة من الصحفيين المصريين بأنه لا توجد ضمانات مهنية لحمايتهم من تعسف أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية.
- في العادة الصحفيين المصريين لا يكتفون بعمل واحد، حيث أنهم مجبرون على القيام بعمل آخر لسد مختلف احتياجاتهم الضرورية، لذلك تجدهم يقومون بنشاط مهني موازي غالبا ما يمثل في العمل كخبراء، أو التدريس في مختلف الجامعات الخاصة، أو المشاركة في التدريب من خلال بعض الدورات التدريبية، أو العمل في جلب الإعلانات، أو العمل في بعض وكالات الأنباء الأجنبية.
- يشكي 52.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين من ضعف العائد الاقتصادي (الدخل، المنح والعلاوات...)، لذلك يفقدون الشعور بالرضا الوظيفي عن هذا العائد، لأنه لا يغطي جميع متطلبات حاجياتهم اليومية.
- يوجد في مقدمة الأساليب الشائعة لتقدير جهود الصحفيين، أسلوب صرف المكافآت المالية بنسبة قدرت بـ 24.7 المائة، ثم منح العلاوات التشجيعية التي تسمى "منحة الامتياز" بنسبة 22.5 بالمائة.

¹ عواطف عبد الرحمان وآخرون، القائم بالاتصال في الصحافة المصرية، ج01، سلسلة دراسات صحفية، مصر، 1992.

- يتردد ثلاثة أرباع الصحفيين المبحوثين على نقابة الصحفيين بشكل دائم، وهو ما يعكس إيمان الصحفيين بدور نقاباتهم في تحسن أوضاعهم وإيصال صوتهم للسلطات العامة.

تقييم الدراسة: سمحت دراسة الباحثات المصريات عواطف عبد الرحمان، ليلي عبد المجيد ونجوى كامل في الكشف عن خصوصية علاقات العمل داخل المؤسسات الصحفية المصرية، والتي من أبرزها تعامل قانون العمل المصري مع مشكلة عدم كفاية أجر الصحفي في تغطية مختلف حاجياته اليومية ليُمارس نشاط مهني آخر من أجل زيادة حجم مداخله، وهو ما يعكس مرونة قانون العمل المصري، على عكس قانون العمل الجزائري الذي يُعاقب على ازدواجية العمل، وقد استفاد الباحث من هذه الدراسة التي نشرت على شكل كتاب أكاديمي في ستة فصول من النواحي التالية:

- إثراء التراث النظري من خلال بعض فصول الدراسة، خاصة الفصل الثاني المعنون "ظروف العمل الصحفي في مصر"، والفصل الثالث المعنون "الصحفيون المصريون وعلاقات العمل" والفصل الخامس المعنون "حقوق الصحفيين وضمانات ممارسة المهنة".

- استغلال استمارة استبيان الدراسة في صياغة بعض أسئلة استمارة الاستبيان.

- خاتمة الدراسة المصرية المعنونة بـ: "مقترحات الصحفيين لتحسين أوضاع المهنة"، تم استغلالها في الإطار التطبيقي لاسيما خلال عملية تحليل بيانات وأرقام جداول الدراسة الميدانية.

الدراسة الثالثة: دراسة "بشير الدين مرغاد" الموسومة بـ: "الوضعية الاجتماعية والمهنية للصحفيين

الجزائريين من 1990 إلى 2005: دراسة مسحية على عينة من صحفيي الصحافة المكتوبة

اليومية"¹، وقد سعت هذه الدراسة إلى التعرف على الوضعية الاجتماعية والمهنية، التي يُمارس فيها

الصحفيون الجزائريون العاملون في مجال الصحافة المكتوبة اليومية مهنتهم منذ سنة 1990 وإلى غاية

سنة 2005، لاسيما بعد الوضعية المعقدة التي أصبح يعيشها الصحفي مع بروز أرباب العمل الخواص

وتحول نظرهم إلى اعتبار المؤسسات الإعلامية مؤسسات اقتصادية همها الربح المادي والبقاء في

السوق، وهو ما أضعف الصحفي وأصبح غير قادرًا على المطالبة بحقوقه الاجتماعية والمهنية أمام

تعسف أصحاب المؤسسات الصحفية، لتنتقل الدراسة عبر ثلاثة تساؤلات فرعية، وهي:

- هل تحمي العلاقة التي تربط الصحفي بالمؤسسة المستخدمة حقوقه المادية والمعنوية؟.

- ماهي الظروف الاجتماعية التي يُمارس فيها صحفيو الصحافة المكتوبة مهنتهم؟.

- ماهي عوائق عدم مطالبة الصحفيين بتحسين وضعيتهم الاجتماعية والمهنية؟.

¹. بشير الدين مرغاد، الوضعية الاجتماعية والمهنية للصحفيين الجزائريين من 1990 إلى 2005 دراسة مسحية على

عينة من صحفيي الصحافة المكتوبة اليومية، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية

والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2007/2006.

وقد تم الاعتماد على المنهج المسحي الوصفي للحصول على المعلومات والبيانات من جمهور الصحفيين بشأن أوضاعهم المهنية، والاستعانة بالأسلوب التاريخي بما أن الظاهرة لها امتدادات تاريخية متعلقة بالوضع المهنية والاجتماعية للصحفيين منذ سنة 1990، حيث تم اختيار عينة قصدية بلغت 100 صحفي يعملون في مختلف الصحف الصادرة بالعربية وبالفرنسية، وكذا صحافة القطاع الخاص والقطاع العام، كما اعتمد الباحث على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، تضمنت 38 سؤالاً في ثلاث محاور رئيسية، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- يعتبر عقد العمل الوثيقة الأولى التي تربط الصحفي بمؤسسة الصحفية، حيث يعتمد القطاع العمومي بشكل كبير على عقد العمل، أما القطاع الخاص فيعتمد على عقد التعاون.
- يعاني صحفيو القطاع الخاص من تدني الأجور، وهو ما جعلهم لا يشعرون بالاستقرار المهني، ليتحول الأجر إلى وسيلة ضغط ومساومة على الصحفي، ما أثر سلباً على أدائه المهني.
- على خلاف القطاع الخاص، يتمتع صحفيو القطاع العام خاصة الذين يمتلكون خبرة تتجاوز 10 سنوات بإطار قانوني ومهني يحفظ حقوقهم المهنية، ما أثر إيجابياً على أدائهم المهني.
- صحفيو القطاع الخاص لا يفضلون مواصلة ممارسة مهنة الصحافة، وكذلك الشأن حول صحفيو الصحافة الصادرة بالعربية الذين لا يفضلون مواصلة ممارسة المهنة.

تقييم الدراسة: تتقاطع دراسة الباحث "بشير الدين مرغاد" في الكثير من النقاط مع موضوع الدراسة، رغم أن دراسته تُعنى بالوضع المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين في القطاعين العام والخاص للصحافة المكتوبة، لذلك اعتمد على المنهج المقارن، وكذا في فترة الدراسة من سنة 1990 إلى غاية سنة 2005، في حين أن موضوع دراستنا يُعالج الأوضاع المهنية الراهنة للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ومن بين الجوانب المُستفادة من دراسة الباحث "بشير الدين مرغاد" ما يلي:

- الاستفادة بدرجة خاصة من الفصل الثالث الموسوم بـ: "دور النقابات الصحفية في الجزائر من 1962-2005" في الإطار النظري، حيث تم تخصيص فصل نظري يُعالج إحدى التساؤلات الفرعية المطروحة في دراستنا ألا وهو: "هل ساهمت النقابات الصحفية فعلاً في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص؟".

- استغلال الباحث لاستمارة الاستبيان في صياغة بعض أسئلة استمارة الاستبيان، خاصة في المحور الأول الموسوم بـ "وضعية الصحفيين الحالية في المؤسسة الإعلامية"، والمحور الثاني الموسوم بـ: "الظروف الاجتماعية لصحفي الصحافة المكتوبة".

- النتائج العامة للدراسة أعطت رؤية عميقة للباحث في تحليل وتفسير أسباب المشاكل المهنية، التي يعاني منها الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص دون القطاع العام.

الدراسة الرابعة: دراسة "محمد قيراط" الموسومة بـ: "القائم بالاتصال في دولة الإمارات العربية المتحدة: دراسة في توجهاتهم المهنية وظروف العمل"¹. وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على القائمين بالاتصال في دولة الإمارات العربية المتحدة، من حيث خلفيتهم التعليمية وجنسياتهم وموقفهم من ظروف العمل ومفهومهم للاحترافية والمهنية وأخلاقيات المهنة، وقد اعتمدت هذه الدراسة على المنهج المسحي، أين تم توظيف المقابلة واستمارة الاستبيان (20 سؤالاً) وزعت على عينة اعتباطية لم تخضع لأي إجراء منهجي بلغت 200 صحفياً يعملون في 16 مؤسسة إعلامية مختلطة من صحف يومية ومحطات إذاعية وقنوات تلفزيونية ووكالة أنباء الإمارات ومختلف المجالات والدوريات غير المتخصصة، ومن أهم النتائج المتوصل إليها:

- أكثر من نصف الصحفيين المبحوثين (58.33 بالمائة) متوسط أعمارهم 38 سنة، وهو ما يُبين إقبال الكثيرين من خريجي الجامعات على ممارسة مهنة الصحافة بسبب الامتيازات والرواتب المرتفعة.
- 28.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين يتقاضون رواتباً شهرية تقدر ما بين 4500 درهم إلى 6500 درهم، و9.4 بالمائة من الصحفيين يتقاضون راتباً شهرياً ما بين 10500 درهم إلى 12500 درهم، علماً أن الدراسة أجريت سنة 1999 وهي راتب مرتفعة خلال تلك الفترة ساهمت في تحقيق الرضا الوظيفي للصحفيين العاملين في الإمارات بما فيهم الأجانب خاصة الدول العربية.
- أكدت نتائج الدراسة أن نسبة كبيرة من المبحوثين تبلغ 70 بالمائة مسرورين أو مسرورين جداً في عملهم ومرتاحون لظروف العمل المواتية، وهذا ما يوضح دور الاستقرار المهني في الإبداع الصحفي.
- أكد ثلثي الصحفيين الإماراتيين بأن توجهاتهم المهنية مرتفعة نحو المهنية والاحترافية وحب المهنة والتفاني.

تقييم الدراسة: كشفت دراسة "محمد قيراط" الفائزة بجائزة "العويس" للدراسات والابتكار العلمي خلال الدورة العاشرة سنة 1999، والتي أجراها على الصحفيين الإماراتيين، عن الأوضاع المهنية المريحة والمستقرة لهم، بفعل القدرات المالية والمادية للمؤسسات الإعلامية في دولة الإمارات، عكس الواقع المرّ للوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، فقد بينت الدراسة أنه كلما تم توفير الظروف المهنية الملائمة على غرار ارتفاع الأجر وتعدد الحوافز المالية، كان الرضا الوظيفي لهم عالياً، وبالتالي الارتقاء في الأداء المهني، وقد ساعدت هذه الدراسة المنشورة في كتاب خاص الباحث في النقاط الآتية:

- إعطاء صورة واضحة حول تحديد بعض الأهداف الأساسية في الدراسة خاصة تلك المتعلقة بالوضعية الاجتماعية للقائم بالاتصال "الصحفي".
- الإشارة إلى أهمية الدراسة من خلال أهمية دراسة ما يُسمى بسوسيولوجية القائم بالاتصال، حتى يؤدي دوره المنوط به في المجتمع، مما يُساهم في دفع عجلة تنمية المجتمع.

¹ محمد قيراط، قضايا إعلامية معاصرة، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط01، الإمارات العربية المتحدة، 2006.

- رغم أن الدراسة اهتمت بدراسة جميع الصحفيين بما فيهم العاملين في الصحف اليومية والمجالات، الإذاعة والقنوات التلفزيونية، إلى أنها توصلت إلى استنتاجات مهمة، استفاد منها الباحث، أهمها أن الاهتمام بالظروف المهنية للصحفيين يؤدي إلى تحصيل نتائج إيجابية في الميدان على غرار تحقيق الإبداع الصحفي والاحترافية في إنجاز العمل، وهو ما تم استغلاله في الفصل الخامس من الدراسة المعنون بـ: "الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية"، أين تم من خلاله التطرق إلى عنصرين أساسيين في الدراسة، وهما: "غياب الاحترافية في الأداء المهني للصحفيين"، و"نقص الإبداع الصحفي في الممارسة المهنية"، إضافة إلى أن المحور الخامس لاستمارة الاستبيان تضمن مؤشرا الاحترافية والإبداع.

الدراسة الخامسة: دراسة الباحث الجزائري "محمد قيراط" الموسومة بـ: "القائمون بالاتصال: وصف للصحفيين الجزائريين عملهم"¹، وهي عبارة عن أطروحة دكتوراه تخصص في الاتصال الجماهيري، نوقشت بمعهد الصحافة لجامعة إنديانا بالولايات المتحدة الأمريكية، كدراسة مقارنة بين أربع دول وهي: الجزائر، الولايات المتحدة الأمريكية، نيجيريا والسعودية. لذلك تم استخدام المنهج المقارن إلى جانب المنهج الوصفي المسحي، وخلال هذه الدراسة طرح الباحث جملة من التساؤلات، التي تصب مجملها في الجانب الاجتماعي والتعليمي والمهني للصحفيين الجزائريين عبر ستة فصول، أبرزها: أن يعرف من هم الصحفيين؟، من أي المناطق قدموا؟، ماهي صفاتهم ومميزاتهم؟، ماهي ظروف عملهم؟، ماهي القيم الإعلامية التي يعملون بها؟، ماهي أخلاقياتهم؟، هل هم راضون عن الأجور الممنوحة لهم، وعن الظروف التي يعيشونها؟، وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، نذكر أبرزها:

- يتمركز 80 بالمائة من الصحفيين الجزائريين في الجزائر العاصمة، نتيجة لوجود معظم المؤسسات الصحفية فيها. أما بشأن التوزيع الجغرافي للصحفيين، تبين أن النسبة الغالبة البالغة 52 بالمائة تنحدر من المناطق الشرقية، ثم المناطق الوسطى الشمالية بنسبة 30.17 بالمائة، وأن نسبة 04 بالمائة ينحدرون من المناطق الغربية.

- يبلغ معدل سن الصحفي الجزائري ما بين 30 سنة و 49 سنة، ولكن الفئة العمرية الغالبة تتراوح ما بين 24 سنة و 35 سنة.

- مهنة الإعلام يدرسها الرجال أكثر من النساء اللواتي يشكلن 24 بالمائة من مجموع الصحفيين محل الدراسة، وفيما يخص الوضعية العائلية للصحفيين كانت 56 بالمائة منهم "عزّاب".

¹. محمد قيراط، القائمون بالاتصال: وصف للصحفيين الجزائريين عملهم (Les communicateurs: un portrait des journalistes algériens et de leur travail)، أطروحة دكتوراه تخصص اتصال جماهير، جامعة أنديانا، بلومنجتون، الولايات المتحدة الأمريكية، 1987.

- أثبتت الدراسة في المستوى التعليمي أن 77.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين لهم مستوى جامعي، أي حائزون على شهادة جامعية بغض النظر عن طبيعة التخصص، فيما أن نسبة 41.3 بالمائة متخصصون وهم من خريجي معاهد الإعلام والصحافة.

تقييم الدراسة: من أهم العناصر التي لفتت انتباه الباحث حول النقاط المتقاطعة مع دراسة الدكتور الجزائري "محمد قيراط" الموسومة بـ: "القائمون بالاتصال: وصف للصحفيين الجزائريين عملهم"، تطرقه إلى طبيعة الظروف التي يعمل فيها الصحفيون الجزائريون وهذا في فصل منفرد، إلى جانب الإشارة بكثافة نحو دور الجانب المالي والاقتصادي (الأجر) للصحفيين الجزائريين في تطوير الأداء المهني، وفيما إذا كانوا راضون عن قيمة الأجر التي يتقاضونها، وهو ما ساعد الباحث على تشكيل نظرة شاملة حول إشكالية موضوع الدراسة، إلى جانب الاستفادة من تحديد مكان الدراسة الميدانية والمتمثلة في أن أغلب الصحف اليومية الخاصة متواجدة في الجزائر العاصمة دون مناطق أخرى.

6. تحديد مفاهيم الدراسة: يمثل المفهوم العنصر الأساسي الذي تتكون منه المعرفة العلمية أشكالها، ومستوياتها المختلفة، والمفهوم عبارة عن "رمز أو فكرة تعبر عن أشياء في الواقع أو الذهن"¹، ونتيجة لتمييز الرموز ودلالاتها في مختلف العلوم، أصبح لكل علم أو مجال علمي رموزه المتميزة، لذلك يُقال دائما بأن لكل علم مفاهيمه الخاصة، والتي هي "مجموعة الرموز ذات المعاني والتصورات المشتركة في مجالات هذا العلم وتطبيقاته"². كما تعتبر عملية تحديد المفاهيم والمصطلحات العلمية ضرورية في الدراسات والبحوث العلمية، بالنظر لتعدد وتشعب المفاهيم في البحوث الاجتماعية والإنسانية والإعلامية، وكذا اختلاف الباحثين أنفسهم في تحديد مفهوم موحد لظاهرة معينة، وبذلك اختلفت المفاهيم من باحث إلى آخر.

وعليه، فإن المصطلحات التي تضمنها موضوع الدراسة الموسوم بـ "الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص"، اشتملت على المصطلحات الآتية: **الوضعية المهنية، الصحفي الجزائري، قانون علاقات العمل، القطاع الخاص، القطاع الخاص في الصحافة المكتوبة.**

1.6. الوضعية المهنية (Position professionnelle): يعتبر عالم الاجتماع الفرنسي "دافيد إيميل دوركايم" (David Émile Durkheim) أول من اهتم بدراسة العمل والحياة المهنية دراسة مباشرة، فاهتم بدراسة القيم الأخلاقية في المجتمعات المهنية، وتحليل العلاقات المهنية داخل التنظيمات الاجتماعية، وبذلك يكون أول من ساهم في إرساء دعائم علم الاجتماع المهني³، ومنذ ذلك أصبح لعلم الاجتماع

¹. عثمان عمر بن عامر، مفاهيم أساسية في علم الاجتماع، دار الكتاب الوطنية، ط01، بنغازي، 2002، ص14.

². محمد عبد الحميد، دراسة الجمهور في بحوث الإعلام، عالم الكتب، ط01، القاهرة، 1993، ص 19.

³. كمال عبد الحميد الزيات، علم الاجتماع المهني، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1986، ص 33.

المهني موضوعه ومنهجه في الدراسة، وأصبح جزءاً لا يتجزأ من المجال الأكاديمي، ليظهر في العصر الحديث كعلم مستقل بذاته، له موضوعه وهو دراسة البناء المهني في المجتمع، وله مفاهيمه التي يتميز بها عن مفاهيم الفروع الأخرى المرتبطة به، وله منهجه الخاص في التحليل والدراسة. ورغم الكم الهائل من المؤلفات العلمية الخاصة بعلم الاجتماع المهني، إلا أنه لم يتوصل إلى بناء نظرية سوسولوجية محددة لمشكلاته، ومن ثم تحديد الأوضاع المهنية للأفراد والجماعات، والبحث عن أساليب التكيف الاجتماعي والمهني في المجتمع، لاسيما وسط حلبة الصراع القائمة بين العامل ورب العمل في تجسيد علاقة العمل.

ولأن المصطلح الأساسي للدراسة "الوضعية المهنية" عبارة عن كلمتين مركبتين، ستتم المحاولة في البحث عن ماهية كل كلمة على حدى:

- الوضعية (Position):

لغة: وَضْعِيَّة (اسم): وهي مصدر صناعي من وَضَعَ، وتعني: الحالة التي يكون عليها الإنسان، كأن نقول: هو في وضعية صعبة¹.

وتعني كلمة وضعية: الموضع أو الحالة التي يوجد عليها الفرد.

اصطلاحاً: يعتبر مصطلح الوضعية مصطلحاً متداولاً في الحياة العادية اليومية، وتعني في الغالب البيئة أو الإطار الذي يتم فيه تحقيق نشاط أو حدث معين².

كما تدل الوضعية على الموقع، الذي يحتله الفرد ضمن مجموعة معينة، أو ذلك الموقع الذي تحتله المجموعة داخل مجتمع معين³.

- المهنية (professionnelle):

لغة: في قاموس المورد لعام 1998 وردت ما يقابلها في اللغة الفرنسية كلمة (Professionnalisme)، والتي تحمل معنيين وهما:

المعنى الأول: الحرفانية وتعني: "الصفة أو الروح أو الطرائق الحرفية أو المهنية".

المعنى الثاني: الاحترافية وتعني: "التكسب بكل ما لا يعتبر في الأصل حرفة يتكسب بها كالرياضة البدنية والسياسة... إلخ"⁴.

¹ معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي -، متاح على الرابط الإلكتروني: <https://www.almaany.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/27، على الساعة: 22:35.

² فاتحي عبد النبي، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2016/2015، ص 12.

³ كمال عبد الحميد الزيات، مرجع سابق، ص 33.

⁴ قاموس المورد لعام 1998.

وحسب الدكتورة الإماراتية "نادية راشد بوهناد" ترى بأن كلمة (Professionnalisme) المتداولة في الدول الغربية لا يوجد لها مرادفاً عملياً دقيقاً في اللغة العربية، بحيث تبقى لفظة "المهنية" هي الأقرب في المعنى¹، ولكن ليست بنفس قوة معنى كلمة باللغة الأجنبية.

اصطلاحاً: يعرف الدكتور "باسم الطويسي" المهنية في الإعلام بأنها: "جميع العناصر بما فيها التدريب والتأهيل، التي تصب في صياغة وتحديد مستوى جودة المحتوى الإعلامي، أي المنتج الإعلامي القادر على الحضور ولفت الانتباه والمنافسة وبالتالي التأثير"²، مشيراً بأن مفهوم المهنية الإعلامية ينطلق من محددات أساسية أهمها³:

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام على أن تحافظ على استقلاليتها، وأن تعبر عن تعددية حقيقية تعكس أحوال المجتمع والواقع.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام في أن تكون محلية، قادرة على الإشباع الإعلامي لمجتمعها، وقادرة على تمثل المجتمع، وقادرة على تحفيز المجتمع لتمثلها والثقة بها.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام على تقديم تغطية شاملة، وإحاطة جارية لكل ما يحدث في البيئة الداخلية والخارجية للمجتمع في سياق يعطيها معنى.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام أن تكون منبراً للرأي والنقد، وأن تحافظ على دورها كناقد ببناء وإيجابي.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام في أن تعرض أهداف المجتمع وثقافته وقيمه، وأن تسهم في التغيير الاجتماعي والثقافي والاقتصادي النافع.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام في التعبير عن وظيفتها الرقابية والتعبير عن الرأي العام، والتوازن بين صياغة الرأي العام والتعبير عنه.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام على تطوير كفاءة العاملين لديها وضمان استمرار وإدامة تأهيلهم.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام على التطوير المستمر، والاستفادة من التكنولوجيا وتوظيفها في تطوير الأداء.

- المهنية في قدرة وسائل الإعلام على خلق صلات تفاعلية مستمرة مع الجمهور، من خلال التفاعل المباشر وغير المباشر والردود وخلق المناقشات العامة وصياغة التعدد والتوافق المجتمعي.

- المهنية في الحضور والاستمرار، والقدرة على المنافسة.

¹ نادية راشد بوهناد، المهنية، نشر على موقع صحيفة البيان الإماراتية، يوم: 1998/05/31، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.albayan.ae/opinions>، تاريخ الزيارة: 2019/12/31، على الساعة: 13:50.

² باسك الطويسي، ماهي المهنية الإعلامية؟، نشر على موقع صحيفة الغد الأردنية، يوم: 2011/07/25، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://alghad.com>، تاريخ الزيارة: 2019/12/31، على الساعة: 22:15.

³ المرجع ذاته.

ومما سبق، يمكن رصد مفهوم إجرائي لمصطلح **الوضعية المهنية** بحيث يخدم موضع الدراسة، وهو كالتالي: "الوضعية المهنية تعني الحالة التي يكون عليها الصحفي العامل في ميدان عمله، خلال تأدية مهامه المكلف بتنفيذها من طرف رب العمل صاحب المؤسسة الصحفية، والذي يكون مسؤولاً عن توفير الظروف المواتية لانجاز العمل المطلوب على أكمل وجه، بحيث تنحصر الوضعية المهنية للصحفي العامل في مجموعة من المؤشرات، تتمثل فيما يلي:

- عقد العمل: مدته، نوعه ومدى احتوائه على الحقوق المهنية للصحفي العامل.
- الفترة التجريبية: مدى استفادة العامل من الحقوق المهنية خلال الفترة التجريبية.
- التأمينات الاجتماعية: مدى الاستفادة من جميع التأمينات الاجتماعية، وتاريخ بداية الاستفادة منها، هل يقوم رب العمل بالتصريح الحقيقي بقيمة الأجر لدى هيئة الضمان الاجتماعي.
- الأجر والمنح والتعويضات: عادل أم جائر، مدى قانونيته وتناسبه مع المؤهلات المكتسبة، وفيما إذا كان يغطي حاجيات العامل (الكفاية)، هل يستفيد من جميع المنح والعلاوات المنصوص عليها في التشريعات العمالية.
- العطل والراحات القانونية: هل يستفيد منها أم لا؟ وفي وقتها المحدد أم لا؟.
- العمل النقابي: مدى استفادة الصحفي من حقه في العمل النقابي (الانخراط)، والتمثيل النقابي.

2.6. الصحفي الجزائري (Journaliste algérien): بحكم موضوع الدراسة مرتبط بالجانب القانوني والجانب الإعلامي، يرى الباحث ضرورة التوجه نحو تحديد مفهوم الصحفي الجزائري من الزاوية القانونية الإعلامية، بحيث لم تتفق مختلف التشريعات الإعلامية الوطنية في تحديد مفهوم موحد للصحفي في الجزائر، فقد اختلفت باختلاف الظروف السياسية والإيديولوجية والاجتماعية، خلال فترات صدور القوانين المنظمة لقطاع الإعلام في البلاد.

- **حسب القانون الأساسي للصحفيين المهنيين 1968¹:** حدد هذا القانون في مادته الثانية (02) الصحفي بالقول: "يعتبر صحفياً مهنياً كل مستخدم في نشرة صحفية يومية أو دورية تابعة للحزب أو الحكومة أو في وكالة وطنية أو هيئة وطنية للأبناء المكتوبة أو الناطقة أو المصورة، متفرغ دوماً للبحث عن الأبناء وانتقائها وتنسيقها وعرضها واستغلالها، والذي يتخذ من هذا النشاط مهنته الوحيدة والنظامية وذات الأجر، كما يعتبر في عداد الصحفيين المهنيين، المرسلون المصورون والمرسلون السينمائيون والمرسلون الرسامون...".

والملاحظ في هذا التعريف، رغم تأكيده على ضرورة اتخاذ الصحفي هاته المهنة كمهنة وحيدة منتظمة ومأجورة، هو الاشتراط أن لا يخرج عن إطار الحزب أو الحكومة، فقد نصت المادة الخامسة

¹ الأمر رقم: 68-525 المؤرخ في: 09 سبتمبر 1968، المتضمن القانون الأساسي للصحفيين المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 65، الصادرة بتاريخ: 18 سبتمبر 1968.

(05) الفقرة الأولى (01) على أنه: "يجب على الصحفي أن يُمارس وظيفته ضمن توجيه نشاطه نضالي...".

- حسب قانون الإعلام 01/82¹: حددت المادة الثالثة والثلاثين (33) منه هوية الصحفي المحترف بنصها: "كل مستخدم في صحيفة يومية أو دورية تابعة للحزب أو الدولة أو في هيئة وطنية للأبناء المكتوبة أو الناطقة أو المصورة، ويكون متفرغا دوما للبحث عن الأبناء وجمعها وانتقائها وتنسيقها واستغلالها وعرضها، ويتخذ من هذا النشاط مهنته الوحيدة والمنتظمة التي يتلقى مقابلها أجرا". وقد أضافت المادة الرابعة والثلاثين (34) من القانون ذاته، إلى قائمة الصحفيين المحترفين المراسل الذي يمارس نشاطه سواء في التراب الوطني أو خارجه ويكون مستوفيا للشروط المنصوص عليها في المادة الثالثة والثلاثين (33).

وما يميز هذا القانون تغيير مفهوم الصحفي من الصحفي المهني إلى الصحفي المحترف، كما فصل القانون بين فئتين من الصحفيين، حيث جاء الفصل الأول تحت عنوان "الصحفيون المحترفون الوطنيون"، مركزا بذلك على الروح النضالية والشعبية لنظام الحزب الواحد وارتباطها بسيادة الدولة، في حين خصص الفصل الثاني للمبعوثين الخاصين ومراسلي الصحف الأجنبية.

- حسب قانون الإعلام 07/90²: نصت المادة الثامنة والعشرين (28) منه على أن: "الصحفي المحترف هو كل شخص يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وانتقائها واستغلالها وتقديمها خلال نشاطه الصحفي، الذي يتخذه مهنته المنتظمة ومصدرا رئيسيا لدخله"، وأهم ما يميز هذا القانون هو إبعاد صفتي الموظف والمناضل على الصحفي الجزائري.

- حسب القانون العضوي للإعلام 12/05³: تنص المادة الثالثة والسبعين (73) على أنه: "يُعد صحفيا محترفا في مفهوم هذا القانون كل من يتفرغ للبحث عن الأخبار وجمعها وانتقائها ومعالجتها و/ أو تقديم الخبر لدى أو لحساب نشرة دورية أو وكالة أنباء أو خدمة اتصال سمعي بصري أو وسيلة إعلام عبر الانترنت ويتخذ من هذا النشاط مهنته المنتظمة ومصدرا رئيسيا لدخله"، كما نصت المادة الرابعة والسبعين (74) على أنه "يُعد صحفيا كذلك كل مراسل دائم له علاقة تعاقدية مع جهاز إعلام"، أي أن الصحفي هو كل من يتفرغ لجمع وتقديم الأخبار في الصحف ووكالة الأنباء والصحف السمعية البصرية والالكترونية لتكون مصدر دخله الرئيسي، ولا يستثني المراسل الدائم المتعاقد مع مؤسسته.

¹. القانون رقم: 82-01 المؤرخ في: 06/02/1982، المتضمن قانون الإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 09 فيفري 1982.

². القانون رقم: 90-07 المؤرخ في: 03 أبريل 1990، المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 04 أبريل 1990.

³. القانون العضوي رقم: 12-05 المؤرخ في: 12 جانفي 2012، المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 15 جانفي 2012.

وعلى العموم فقد اعتبر المشرع الجزائري أن الصحفي الجزائري هو كل من إتخذ الصحافة مهنة له بصورة أساسية ومنظمة، ويعتمد على الأجر الذي يتقاضاه في عمله لمعيشته. ومنه يمكن القول، بأن الصحفي هو من يُزاول العمل الصحفي في مؤسسة إعلامية لقاء أجر ويتخذ هذا العمل مهنة معتادة له وتقوم بينه وبين المؤسسة التي يعمل فيها رابطة العمل عن طريق عقد.

3.6. قانون علاقات العمل (Droit des relations de travail): تناديا للتكرار، تم التطرق لتعريف قانون علاقات العمل ضمن عنصر خاص معنون بـ "ماهية قانون علاقات العمل"، في الفصل الثاني الموسوم بـ "عقد عمل الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص على ضوء قانون علاقات العمل".

4.6. القطاع الخاص (Le secteur privé): لقد اختلفت معظم الدراسات والبحوث العلمية في تحديد مفهوم القطاع الخاص، نظرا لوجود العديد من المصطلحات المرتبطة بالقطاع الخاص كالملكية الخاصة... وغيرها، لذا فالتمييز بين هذه المصطلحات يُعد أمرا ضروريا في الدراسات العلمية، خاصة في حقل العلوم الاجتماعية والإنسانية والاقتصادية مراعاة للدقة في التعبير، لتظهر العديد من التعاريف المتباينة تعكس الاختلافات الفكرية والإيديولوجية بين المفكرين، نذكر أبرزها:

- تعريف "حسين عمر" القطاع الخاص هو: "ذلك الجزء من الاقتصاد الوطني الذي يملكه ويديره الأفراد، أو الشركات، أو الأشخاص، أو الشركات المساهمة"¹.
- ويرى "أحمد زكي بدوي" بشأن القطاع الخاص بأنه: "إذا نشأ القطاع العام فإن نواحي النشاط الأخرى الاقتصادية، التي يقوم بها الأفراد تكون القطاع الخاص"².
- ويُعرف "هيكل عبد العزيز فهمي" القطاع الخاص على أنه: "ذلك الجزء من النشاط الاقتصادي، الذي لا يخضع مباشرة للإدارة الحكومية، وبالإضافة إلى النشاطات الاقتصادية التي تقوم بها المشروعات الخاصة، كما يشمل كذلك القطاع الخاص النشاطات الاقتصادية التي يقوم بها الأفراد والمنظمات، والتي تهدف إلى تحقيق الربح وهي نشاطات تسمى أحيانا بالقطاع الشخصي"³.
- ويُعرف "محمد فاضل الربيعي" القطاع الخاص على أنه: "القطاع الذي يُدار بمعرفة الأفراد و وحدات الأعمال، وتتولى آليات السوق توجيه دقة الأمور بالنسبة للأنشطة الاقتصادية الخاصة، وهي تسعى بالتالي إلى تحقيق أقصى ربح ممكن"⁴.

¹. حسين عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1995، ص 203.

². أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص 370.

³. هيكل عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، لبنان، 1987، ص 684.

⁴. محمد عبده فاضل الربيعي، الخصخصة وأثرها على التنمية بالدول النامية، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2004، ص 49.

وعليه، فإن القطاع الخاص الذي تعود جذوره إلى الأنظمة الرأسمالية في دول العالم المتقدم هو المنظم للنشاط الاقتصادي، حيث أن الملكية الخاصة هي عامل مهم في وجوده وأن الأسواق المنافسة هي محرك الإنتاج، وعلى هذا الأساس فإنه يتضمن مختلف الشركات الخاصة والمؤسسات الهادفة للربح. ويقوم القطاع الخاص على مجموعة من المقومات تتمثل فيما يلي:

- وضوح الهدف للقطاع الخاص وهو تحقيق الربح الأقصى.
- توظيف العدد الضروري واللازم من العمال لتحقيق الإنتاجية.
- التوسيع في استخدام مبدأ الثواب والعقاب كالترقية ومعاقبة المقصرين.
- المنافسة وسرعة الانجاز والتمتع بالديناميكية والحيوية.
- تتطلب عملية النجاح والاستمرار في السوق الإبداع، المهارة، التنظيم والاستفادة من المعارف، وهو ما يؤدي إلى حسن التنسيق بين عناصر الإنتاج، والزيادة في الإنتاجية وتحقيق الرفاهية والتقدم الاقتصادي، وهذا ما يعني نجاح القطاع الخاص.

5.6. الصحافة المكتوبة (La Presse écrite): تفاديا للتكرار، تم تناول مفهوم الصحافة المكتوبة ضمن عنصر خاص معنون بـ "مفهوم الصحافة المكتوبة" خلال الفصل الخامس الموسوم بـ: "الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية".

7. فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية:

- الأوضاع المهنية التي يُماس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم متدهورة نتيجة لتجاوزات أرباب العمل لأحكام قانون علاقات العمل 11/90.

الفرضية الأولى:

- أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة لا يحترمون أحكام قانون علاقات العمل 11/90 عند إبرامهم لعقود عمل الصحفيين الجزائريين، والتي لا تحفظ حقوقهم المهنية.

الفرضية الثانية:

- تقوم الصحف الخاصة بخرق التشريعات العمالية في استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من: التأمينات الاجتماعية، العطل والزّاحات القانونية والأجر.

الفرضية الثالثة:

- لم تساهم النقابات الصحفية في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

الفرضية الرابعة:

- توجد علاقة بين الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون العاملون في القطاع الخاص مهامهم والممارسة الصحفية في الجزائر، وهي علاقة تأثر وتأثير.

8. **البنائية الوظيفية كمنظور للدراسة:** تُعد النظرية الوظيفية أحد المداخل الأساسية في الدراسات والبحوث الإعلامية، خاصة دراسة وسائل الإعلام ووظائفها المتعددة، سواء بالنسبة للفرد أو المجتمع، حيث تعتبر أنسب منظور لموضوع الدراسة الخاص بالوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين في ظل قانون علاقات العمل: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص، وذلك بحكم أن الصحفي العامل جزء هام في مؤسسته الصحفية يقوم بوظائف معينة تساهم في بناء مجتمعه.

وبالعودة إلى النظرية الوظيفية فقد عرفت عدة تسميات على غرار النظريات البنائية الوظيفية (the structure function theory)، نظريات التحليل الوظيفي (the function analyses)، النظريات المحافظة (conservative theory) وغيرها من التسميات الأخرى، حيث تستمد أصولها الفكرية من آراء مجموعة من علماء الاجتماع التقليديين والمعاصرين، الذين ظهوروا في أوروبا الغربية الرأسمالية، والتي اهتمت بدراسة كيفية حفاظ المجتمعات على استقرارها والبقاء عبر الزمن، وإيجاد تفسيرات عن التماسك الاجتماعي والاستقرار، وهذا ما تمثل في أفكار رواد علم الاجتماع الغربيين من أمثال: "أوجست كونت" (Auguste Comte)، "دافيد إيميل دوركايم" (Durkheim David Émile)، "هربرت سبنسر" (Herbert Spencer)، إضافة إلى أفكار العديد من علماء الاجتماع الأمريكيين المعاصرين على غرار: "تالكوت بارسونز" (Talcott Parsons) و"روبرت ميرتون" (Robert Merton) وغيرهم من رواد الجيل الثاني من علماء الاجتماع الرأسماليين، الذين امتدت آرائهم حتى نهاية السبعينيات من القرن العشرين¹.

وفيما يتعلق بمفهوم **البنائية الوظيفية**، فهي مركبة من مصطلحين: المصطلح الأول البناء (structure)، الذي يُشير إلى الطريقة التي تنظم بها الأنشطة المتكررة في المجتمع، أما المصطلح الثاني، الوظيفية (fonction) وتُشير إلى مساهمة شكل معين من الأنشطة المتكررة في الحفاظ على استقرار وتوازن المجتمع². فالبنائية ترى بأن المجتمع يتكون من عناصر مترابطة تتجه نحو التوازن من خلال توزيع الأنشطة بينها، والتي تقوم بدورها بالمحافظة على استقرار النظام، بحيث أن هذه الأنشطة تُعد ضرورة لاستقرار المجتمع، وهذا الاستقرار مرهون بالوظائف، التي يُحددها المجتمع للأنشطة المتكررة لتلبية حاجاته، فتتظيم المجتمع وبناءه هو ضمان للاستقرار³. وإضافة إلى عناصر: الدور، القيم، المعايير والجماعات، يمكن إثراء مفهوم البنائية الوظيفية من خلال المفاهيم الآتية:

1. حسن عماد مكاي وليلى حسين السيد، **الاتصال ونظرياته المعاصرة**، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2006، ص 124 - 125.

2. محمد عبد الحميد، **البحث العلمي في الدراسات الإعلامية**، عالم الكتب، القاهرة، 2004، ص 31.

3. مرفت الطرابيشي وعبد العزيز السيد، **نظريات الاتصال**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006، ص 100.

- **النسق والبناء (Agencement et construction):** يمكن القول بأن مفهوم "النسق" ومفهوم "البناء" أو "البنية" يُشيران إلى معنيين متقاربين، غير أن التحليل الوظيفي أضيف على كلا المفهومين أبعاداً متميزة، خصوصاً مفهوم النسق، الذي أصبح له السبق في التحليل على يد "تالكوت بارسونز"، الذي اعتبر مفهوم النسق المفتاح المنهجي لفهم كل حقيقة، ومن أبرز تعاريف النسق ذلك الذي قدمه صاحب نظرية الأنساق "الدويغ فان برتالانفي" (L. Bertalanffy) بأن: "النسق أو النظام هو جملة عناصر وعلاقات تفرزها هذه العناصر"، واعتبر "ولفريد فريتر باريتو" (Vilfredo Federico Pareto)، المجتمع نسقاً يميل إلى تحقيق توازنه ذاتياً في مواجهة الظروف الخارجية، وحسب "بارسونز" يتميز التوازن في النسق الاجتماعي بأنه ديناميكي، لأنه يكون محصلة حركية القوى الداخلية للنسق في مواجهة الضغوط الخارجية¹.

- **الوظيفة (Fonction):** يتضمن مفهوم الوظيفة معاني مختلفة ومتباعدة فالأنثروبولوجيين مثل: "ألفريد رادكليف براون" (Alfred Radcliffe-Brown) و"لنتون" و"برونيسلاو كاسبار مالينوفسكي" (Bronislaw Kaspar Malinowski)، حيث يستعملون مصطلح الوظيفة للدلالة على الإسهام الذي يقدمه الجزء إلى الكل، وهذا الكل قد يكون متمثلاً في المجتمع، كما تشير الوظيفة إلى الإسهامات التي تقدمها الجماعة إلى أعضائها أو الإسهامات التي يقدمها المجتمع الكبير للجماعات الصغيرة التي يضمها. ويستخدم مفهوم الوظيفة في إطار النظم للدلالة على النشاط أو الدور، الذي يلعبه النظام داخل البناء الكلي الذي يشملها، وتتحدد وظائف النظام بطبيعة الحال في ضوء الأهداف والغايات التي يسعى إلى تحقيقها، كما يتوقف نجاح هذه الوظيفة أو تلك في تحقيق الأهداف التي ينشدها النظام، على حجم ونوع وكفاءة القدرات التي يتحلى بها النظام والبنى والميكانيزمات التي يعتمد عليها.

- **الخلل الوظيفي (Dysfonction):** ظهر مصطلح الخلل الوظيفي عقب الانتقادات التي وجهها "ميرتون" إلى أفكار الأنثروبولوجيين "مالينوفسكي" و"كلوكوهن"، والتي فحواها بأن كل العناصر الثقافية والاجتماعية لها وظيفة إيجابية، وصفها "مالينوفسكي" بالحيوية، وقال "كلوكوهن" بأنها استجابة لحاجة التكيف والتعديل، بينما يعتقد "ميرتون" بأن العناصر الثقافية والاجتماعية قد تكون وظيفة، كما يمكن أن تفقد هذه الوظيفة كلية أو جزئياً، أي أن تتعرض لـ "خلل في الوظيفة"²، وبالتالي لا يجب أن تكون وظيفية، ويمكن أن يكون للعنصر الواحد وظيفة في بعض مستويات النسق، في حين يعتريه خلل في

¹. هميسي نور الدين، أنماط الإعلان في الصحافة الجزائرية المكتوبة: دراسة وصفية تحليلية لجريدة الخبر، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2006/2005، ص 48.

². حسن عماد مكاي وليلى حسين السيد، مرجع سابق، ص 127.

الوظيفة في مستويات أخرى. وعليه يكون مصطلح الخلل الوظيفي يرمز إلى الآثار غير المرغوب فيها التي تحدثها الوحدات داخل النسق الاجتماعي.

أما فيما يتعلق بـ "النظرية البنائية الوظيفية في الدراسات الاتصالية والإعلامية"، يُعتبر نشاط وسائل الإعلام أحد الأنشطة البارزة في المجتمع، التي تعمل من خلال وظائفها على تلبية حاجات أفراد المجتمع، لذلك أمكن استخدام البنائية الوظيفية لدراسة النظام الإعلامي كأحد النظم الفرعية، والتي لا غنى عنها في البناء الاجتماعي، فوسائل الإعلام يمكن أن تكون أحد عوامل الخلل الوظيفي، وذلك حين تساهم في التناثر وعدم الانسجام بدلا من الاستقرار إذا كان تأثيرها هو الإثارة والتحريض على ممارسة أشكال السلوك المنحرف¹.

ويُركز التحليل الوظيفي على ظواهر خاصة داخل النظام الاجتماعي الكلي، ويُحاول تبيان كيف أن لظواهر يمكن أن تؤدي إلى المحافظة على استقرار النظام بكليته، وأن تؤدي إلى عكس ذلك، وعندئذ تصبح الوظيفة خلا وظيفيا. ولأن الاتصال الجماهيري بطبيعة الحال نظام اجتماعي جزئي تكراري الطابع، يعمل داخل النظام الاجتماعي الكلي، ويتفاعل مع مختلف الأنظمة الاجتماعية الجزئية الأخرى الموجودة في المجتمع، يمكن استخدام البنائية الوظيفية لدراسة النظام الإعلامي وطبيعته ووظائفه، أو الخلل الوظيفي الذي يمكن أن يصاب به هذا النظام². ويعتبر الباحثون أن أغلب التحليلات الوظيفية لوظائف لوسائل الاتصال تأسست عام 1948 انطلاقا من نموذج العملية الاتصالية الذي قدمه "هارلود دوايت لاسويل" (Harold Dwight Lasswell)، وصاغ فيه صيغته المشهورة "من قال؟، ماذا؟، بأية وسيلة؟، لمن؟ وبأي تأثير؟"، والتي تقتضي ضرورة دراسة هذه التساؤلات والإجابة عليها للتعرف على بناء ووظيفة هذه الوسائل، فـ "لاسويل" حاول دراسة طبيعة الدور الوظيفي لوسائل الاتصال والإعلام من خلال معالجته للعلاقة التي تربط هذه الوسائل بالمجتمع، باعتبار أن وسائل الاتصال تعتبر عمليات اجتماعية وبناءات وأنساق اجتماعية لها وظائف محددة.

ويرى أصحاب النظرية أن لوسائل الاتصال أهدافا وظيفية محددة، تقوم عليها مختلف المؤسسات والتنظيمات، التي تعتمد على وسائل اتصالية تنقل من خلالها المعلومات إلى جمهورها، أو جماهير المادة الإعلامية التي تحقق لهم مجموعة من الوظائف مثل التعليم، الترفيه، نقل المعلومات، الإخبار، وغيرها من الوظائف التي تُعرف بوظائف الاتصال الجماهيري في العصر الحديث³، كما يرى "ميلفين ديفلور" (Melvin Defleur) أن التحليل الوظيفي لوسائل الإعلام ينطلق من النظر إلى وسائل الإعلام باعتبارها

¹. ملفين ديفلور وساندرا بول روكتش، نظريات وسائل الإعلام، ترجمة: كمال عبد الرؤوف، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993، ص 65-66.

². فريال مهنا، علوم الاتصال والمجتمعات الرقمية، دار الفكر، سوريا، 2002، ص 29.

³. حسن عماد مكاوي، ليلي حسين السيد، مرجع سابق، ص 127.

نسقا اجتماعيا يعمل ضمن نظام خارجي معين، وهو مجموعة الظروف الاجتماعية والثقافية، أو المجتمع ككل¹، معتبرا وسائل الإعلام نسقا اجتماعيا، حيث أكد "ديفلور" على اتجاهين في التحليل:

- دراسة وسائل الإعلام كنسق اجتماعي فرعي ضمن نسق اجتماعي أكبر، يمثل بالنسبة له محيطا. وفي هذه الحالة، فإن التحليل سينتقل على دراسة علاقات التبادل بين نسق وسائل الإعلام وهذا المحيط.
- دراسة وسائل الإعلام كنسق معزول بشكل مجرد، وبالتالي فإن التحليل سينصب على معرفة العناصر المكونة لنسق وسائل الإعلام، والعلاقات الموجودة بينها، وجوانب الوظيفة وعدم الوظيفة فيها.

وبخصوص وظائف وسائل الاتصال، قدّم "بول فيليكس لازارسفيلد" (Paul Felix Lazarsfeld)

و"روبرت ميرتون" تصنيفا لها، تمثل في الوظائف الآتية:

- **تداول الآراء:** حيث ستساعد وسائل الإعلام على إيجاد فضاءات للنقاش من أجل اختيار التوجيهات المشتركة الصحيحة.
- **تدعيم المعايير الاجتماعية:** أين تتم عملية إعادة إنتاج المعايير والقيم الاجتماعية لدى جميع أفراد المجتمع عن طريق وسائل الإعلام.

- **الخلل الوظيفي المخدر:** أكد "لازارسفيلد" و"ميرتون" على نوع خاص من الخلل الوظيفي، الذي يمكن أن يصيب وسائل الإعلام أطلقا عليه اسم "التخدير"، الذي يحدث عندما يصبح دور وسائل الإعلام عكسيا، حيث تقوم وسائل الإعلام بزيادة حجم المعلومات التي تعرض إلى مستويات مرتفعة، ينتج عنها افتقاد الجمهور للتحكم في الاستجابة الجيدة لها، فتقل مشاركته وترتفع عنده نسبة السلبية واللامبالاة حيال المعلومات التي تأتيه من وسائل الإعلام، وفي الأخير تفقد وسائل الإعلام دورها في إيقاظ الجمهور ويتحول هذا الدور إلى العكس أي تخدير الجمهور².

وبناء على ما سبق يمكن القول، أن النظرية الوظيفية من خلال التحليل الوظيفي لوسائل الاتصال الجماهيري، أثبتت أنه يمكن إدراج الاتصال ووسائله ضمن المكونات الحتمية للبناء الاجتماعي، كما تساعدنا في معرفة الآثار المترتبة عن استخدامات وسائل الإعلام على الفرد وعلى المجتمع ومعرفة وظائفها في جميع المجالات.

أما فيما يخص تطبيق افتراضات النظرية البنائية الوظيفية على موضوع الدراسة، فإن الصحفي - القائم بالاتصال - يعتبر عنصرا أساسيا في نموذج عناصر العملية الاتصالية الذي جاء به "لاسويل"، حيث أشارت العديد من الدراسات الاتصالية والإعلامية عن الأدوار والوظائف التي يقوم بها الصحفي سواء في مؤسسته الصحفية أو في مجتمعه، وهو الطرح الذي تبنته النظرية البنائية الوظيفية. ففي موضوع الدراسة، يسعى الباحث إلى التعرف على الوضعية المهنية والظروف التي يمارس فيها الصحفي

¹. ملفين ديفلور وساندرا بول روكيتش، مرجع سابق، ص 193.

². محمد عبد الحميد، نظريات الإعلام واتجاهات التأثير، مرجع سابق، ص 53.

مهامه في ظل قانون علاقات العمل 11/90، وعن مدى تطبيق أحكام القانون السالف الذكر، لذلك على المؤسسة الإعلامية أن تعمل على توفير الجو المناسب والملائم الذي يسمح للصحفي العامل في القطاع الخاص بأداء مهامه في ظروف مريحة، تجعله يقوم بوظائفه على أكمل وجه.

ويعتبر عدم توفير الظروف المهنية المناسبة للصحفي من خلال عدم تطبيق النصوص التنظيمية المنصوص عليها في تشريعات العمل، بمثابة "الخلل الوظيفي" الذي أشار إليه "روبرت ميرتون" في دراساته، بحيث سيؤثر سلبيا على أدائه المهني في مؤسسته نتيجة لعدم الرضا الوظيفي، أين يُصبح دوره سلبيا نتيجة لانعدام الحقوق المهنية وغياب التحفيز والتشجيع، وبالتالي انحطاط معنوياته وفقدانه الشعور بالانتماء لمؤسسته، فتجده ينتج مادة لا تعكس اهتمامات ورغبات وحاجيات القراء، وهكذا سينعزل عن قيامه بأحد أدواره الرئيسية والمتعلقة بمساهمته الفعالة في تنمية مجتمعه.

9. الإجراءات المنهجية للدراسة:

1.9. مجالات الدراسة:

1.1.9. المجال الزمني: تمتد إجراء هذه الدراسة زمنيا من أول تسجيل إداري في طور ما بعد التدرج دكتوراه علوم في علوم الإعلام والاتصال تخصص: الدراسات القانونية والإعلامية، والذي كان خلال الموسم الجامعي 2017/2016 بجامعة الحاج لخضر - باتنة 01، وقد استغرق المجال الزمني للدراسة أربعة (04) سنوات، حيث تم تقسيم هذه المدة إلى أربعة (04) مراحل:

المرحلة الأولى: مرحلة جمع المادة العلمية (البحث الوثائقي): كانت خلال الموسم الجامعي 2017/2016، أين تم تجميع مختلف المراجع العملية حول موضوع الدراسة من كتب ومذكرات ومقالات علمية وقوانين ومراسيم وكل مادة علمية تتعلق بخطة الدراسة.

المرحلة الثانية: مرحلة تحديد الإطار المنهجي: كانت خلال الموسم الجامعي 2018/2017، تم خلالها الإحاطة بموضوع الدراسة، وضبط الإشكالية والتساؤلات الفرعية والفرضيات وأهداف الدراسة ورصد الدراسات السابقة، والنظرية المناسبة للدراسة، وضبط الإجراءات المنهجية من خلال المنهج، أدوات جمع البيانات وعينة الدراسة.

المرحلة الثالثة: مرحلة صياغة الإطار النظري للدراسة: تم خلال الموسم 2019/2018 تحرير الجانب النظري المتكون من أربعة (04) فصول نظرية، وذلك من خلال الاستفادة من المادة العلمية، التي تم تجميعها في السابق.

المرحلة الرابعة: مرحلة الدراسة الميدانية: وكانت خلال الموسم الجامعي 2020/2019، حيث تم الانطلاق في الجانب الميداني للدراسة من خلال توزيع استمارة الاستبيان وتوزيعها في خمسة وعشرين (25) صحيفة بالجزائر العاصمة بداية شهر سبتمبر 2019، والحصول على النتائج وتبويبها وتفريغها، ثم قراءة النتائج وتحليلها والوصول إلى النتائج النهائية للدراسة خلال شهر فيفري 2020.

وفي الأخير تجدر الإشارة إلى أن نتائج هذه الدراسة الموسومة بـ "الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص"، محدودة بالفترة الزمنية التي أجريت فيها الدراسة الميدانية الممتدة خلال سنتي: 2019 و2020.

2.1.9. المجال المكاني: يتمثل المجال المكاني للدراسة في المؤسسات الصحفية الناشطة في مجال الصحافة المكتوبة والتابعة للقطاع الخاص في الجزائر، حيث توفر للباحث إجراء الدراسة الميدانية على خمسة وعشرين (25) جريدة الواقعة معظمها بالجزائر العاصمة، وقد زار الباحث الكثير من المؤسسات الصحفية المتمركزة بالجزائر العاصمة من أجل جلب موافقة إجراء الدراسة الميدانية، ونظرا لطبيعة الموضوع وحساسيته، الذي يُشير إلى تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين وانتهاك أرباب العمل لحقوقهم المهنية، تلقى الباحث الرفض من طرف الكثير من الصحف لإجراء الدراسة الميدانية، ليستقر عدد الصحف بعد بذل الباحث مجهودات كبيرة إلى العدد 25 مؤسسة صحفية معنية بالجانب التطبيقي، والجدول التالي يكشف المجال المكاني لموضوع الدراسة.

جدول رقم (01): يوضح المجال المكاني لموضوع الدراسة.

الرقم	اسم الجريدة	العنوان	عدد الصحفيين	تاريخ الزيارة
1	ليبرتي (liberte)	حي الزيتون رقم 15، واد الرومان - العاشور - الجزائر.	08	2019/11/15
2	الخبر	32 شارع الفتح ابن خلقان ليتورال سابقا-حيدرة.	10	2019/10/16
3	النهار الجديد	منطقة النشاط سعيد حمدين (مقابل فندق الأروية الذهبية)، الجزائر العاصمة.	15	2019/10/14
4	وقت الجزائر	قطعة رقم 20 منطقة النشاط سعيد حمدين - بئر مراد رايس - الجزائر.	15	2019/10/07
5	الموعد اليومي	01 شارع بشير عطار، ساحة أول ماي، الجزائر.	05	2016/10/06
6	الجزائر	02 شارع أحمد بوعلام خالفي، الجزائر ساحة أول ماي.	10	2019/10/07
7	لسوار دالجي (le soir d'Algérie)	01 شارع بشير عطار، جاووت ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	05	2019/10/07
8	لجور داجي (Le jour d'Algérie)	02 نهج محمد ف. - الجزائر وسط	03	2019/10/07
9	ليديبا (les debats)	02 نهج محمد ف. - الجزائر وسط	03	2019/10/10
10	لكسبريسيون (L'Expression)	دار الصحافة، عبد القادر سفير، 02 شارع فريد زويوش، القبة-الجزائر.	08	2019/11/28

2019/10/05	08	دار الصحافة، عبد القادر سفير، 02 شارع فريد زويوش، القبة-الجزائر.	السلام	11
2019/10/02	11	دار الصحافة، عبد القادر سفير، 02 شارع فريد زويوش، القبة-الجزائر.	الشروق اليومي	12
2019/11/30	10	01 شارع بشير عطار، ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	الوطن (Al Watan)	13
2019/11/14	06	01 شارع بشير عطار، ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	روبووتر (REPORTERS)	14
2019/10/23	05	دار الصحافة طاهر جاووت، أول ماي، الجزائر.	الفجر	15
2019/10/02	06	01 شارع بشير عطار، دار الصحافة الطاهر جاووت ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	جان اندبوننت (Le Jeune Independant)	16
2019/10/01	05	01 شارع بشير عطار، دار الصحافة الطاهر جاووت ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	اليوم	17
2019/10/15	15	01 شارع بشير عطار، دار الصحافة الطاهر جاووت ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	المحور اليومي	18
2019/09/30	08	37 شارع محمد جمعة خيضر، بن عكنون الجزائر العاصمة.	الحوار	19
2019/10/02	06	01 شارع بشير عطار، ساحة أول ماي، الجزائر العاصمة.	اللقاء	20
2019/09/30	08	09 شارع زيغود يوسف، الجزائر العاصمة	الصوت الآخر	21
2019/10/01	01	شارع محمد بوحميدي عمار 01، درج 01، الطابق الخامس، الجزائر الوسطى	الاتحاد	22
	05		الأيام الجزائرية	23
2019/11/16	07	حي الزواتية رقم 94 الطابق الأول القبة 16180، الجزائر	المشوار السياسي	24
2019/10/05	07	دار الصحافة، عبد القادر سفير، 02 شارع فريد زويوش، القبة-الجزائر.	كوري دالجي (courie d'Algerie)	24
2019/10/12	12	تعاونية الفتح رقم 12 قاريدي 02، القبة، الجزائر العاصمة.	أخبار اليوم	25
/	202	25 صحيفة	المجموع العام	

المصدر: من إعداد الباحث.

2.9. حدود الدراسة: تسعى دراسة الباحث الموسومة بـ "الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص"، إلى محاولة التعرف على طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم على ضوء قانون علاقات العمل 11/90، والوقوف على مدى تطبيق أرباب العمل ومُلاك الصحف الخاصة للأحكام التنظيمية لقانون العمل، في تنظيم العلاقة القائمة بين الصحفي - العامل - والمؤسسة الصحفية - صاحب العمل -، ورصد مدى احترام أرباب العمل لحقوق الصحفيين المهنية.

وبحكم تخصص الباحث الموسوم بـ "الدراسات القانونية والإعلامية"، وجب إضفاء الطابع القانوني على دراسة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، من خلال قانون علاقات العمل 11/90، أين تم العمل بهذا القانون دون غيره من القوانين، رغم نص المادة الرابعة (04) منه، التي أشارت إلى وجوب إصدار أحكام خاصة لبعض الفئات العمالية من بينها الصحفيين، وبعد انتظار دام (18) ثمانية عشر سنة صدر المرسوم التنفيذي رقم: 140 /08 المؤرخ في: 10 ماي 2008 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين¹، إلا أنه جاء فارغا ومخيبا لأمال الصحفيين الجزائريين، بحيث لم يأتي بالجديد ولا بالإضافة المنتظرة في تنظيم علاقات عمل الصحفيين الجزائريين، ليتم تسليط الضوء على قانون علاقات العمل، للأسباب التالية:

- جاء عنوان قانون علاقات العمل الجزائري يحمل اسما خاصا وهو "علاقات العمل"، والذي يعتبر اصطلاحا عاما، يوحى بشمول كل أنواع علاقات العمل المأجورة، وهو ما عبّرت عنه المادة الأولى من القانون، التي نصت على: "يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الأجراء والمستخدمين"، وهو ما ينطبق على علاقات العمل لدى الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

- يسري قانون علاقات العمل الجزائري 11/90 على جميع العمال الأجراء العاملين في المؤسسات المعنوية الخاصة، وهو ما ينطبق على المؤسسات الصحفية الخاصة، ففي هذا الشأن عزّفت المادة الثانية (02) العمال بنصها: "يعتبر عمال أجراء في مفهوم هذا النص كل الأشخاص، الذين يؤدون عملا يدويا

¹. كان ينتظر من صدور المرسوم التنفيذي رقم: 140/08 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، أن يهدف إلى معالجة النقائص المترتبة عن صعوبة تنفيذ بعض بنود قانون الإعلام لسنة 1990 بسبب حل المجلس الأعلى للإعلام سنة 1993، ولكن جاء مخيبا للأمال حيث يتضمن المرسوم أربعة وعشرين (24) مادة موزعة على ستة (06) فصول، ويتعلق الأمر بكل من أحكام عامة، الحقوق والواجبات وشروط ممارسة مهنة الصحفي، علاقات العمل، تعليق وإنهاء علاقة العمل، أحكام ختامية.

أم فكريا مقابل مرتب في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي، عمومي أم خاص يدعى المستخدم".

- عدم شمولية النصوص القانونية المتعلقة بالتشريعات الإعلامية، لاسيما المتعلقة بالمرسوم التنفيذي رقم: 140/08 المؤرخ في: 2008/05/10 والقانون العضوي للإعلام رقم: 05/12 المؤرخ في: 2012/01/12، في تنظيم علاقات العمل للصحفيين داخل المؤسسات الصحفية، فقد تميزت بالعموم وعدم تناولها لجميع الحالات التي يمكن أن تطرأ على علاقات العمل بين الصحفي والمؤسسة الصحفية.

- لم تأتي التشريعات الإعلامية بأحكام تنظيمية جديدة وأكثر تفصيلا وعمقا، أو عالجت الفراغات الموجودة في تشريعات العمل، بل ظلت جافة وشكلية ومكررة لبعض نصوص قانون العمل 11/90، وبالتالي كان لا فائدة منها في تنظيم علاقات العمل.

لذلك فرغم صدور بعض الأحكام الخاصة، إلا أنه ظل الاعتماد مستمرا من طرف جميع الفاعلين -أرباب العمل وملاك الصحف، النقابيون، مفتشيات العمل، المحاكم والمجالس القضائية، وزارة الاتصال، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي...- على النصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90، الذي يتميز ببراء نصوصه وشموليته وتوسعه وإمامه لمعظم الآثار الناتجة عن علاقة العمل بين الصحفيين والمؤسسات الصحفية (علاقات العمل الفردية والجماعية)، وهذا ما جعل الباحث يسلط الضوء في دراسته بخصوص الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على قانون علاقات العمل 11/90 وليست قوانين أخرى.

3.9. منهج الدراسة: تنتمي الدراسة التي يستعد الباحث من أجل الخوض في تفاصيلها ضمن الدراسات الوصفية التحليلية في علوم الإعلام والاتصال، والتي تقوم على تصوير وتحليل وتقويم الظاهرة محل الدراسة، ذلك أنها تنطلق من وصف الظاهرة وأبعادها وصفا دقيقا من خلال جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليليا كافيا ودقيقا، وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميميات عن الظاهرة أو الموضوع محل الدراسة.

كما يعتبر اختيار المنهج الملائم لموضوع الدراسة من أهم خطوات البحث العلمي، باعتباره المرشد والدليل الذي يسعى من خلاله الباحث على الوصول إلى اختبار الفرضيات، للوصول إلى مجموعة من النتائج المسطرة، فالمنهج هو "الطريق المؤدي إلى الكشف عن الحقيقة بواسطة مجموعة من القواعد التي تحدد الأسلوب الأمثل للوصول إلى النتائج المرغوب فيها"¹.

ولأن نوع الدراسة وصفية وتحليلية وموضوعها يتناول الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في ظل قانون علاقات العمل 11/90، فقد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة الموضوع في حد ذاته القائم على وصف وتحليل الظواهر المراد

¹. زرارة فيروز وآخرون، في منهجية البحث الاجتماعي، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، 2007، ص 55.

دراستها، حيث يقول "موريس أنجرس" (Maurice Angers) بأن "أحد أهداف العلم الأكثر دقة هو النجاح في وصف الواقع، وبعبارة أخرى هو إنتاج جرد أكثر صدق ممكن حول خصائص الموضوع"¹. فقد تم استخدام هذا النوع من المناهج للتعرف على طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص مهامهم الموكلة لهم، وتحليل أسباب عدم تطبيق أغلب أرباب العمل وملاك الصحف للأحكام القانونية لقانون علاقات العمل 11/90، والكشف عن التجاوزات والخروقات المرتكبة من طرفهم اتجاه رجال الإعلام.

4.9. مجتمع البحث وعينة الدراسة:

1.4.9. مجتمع البحث: مجتمع البحث في ميدان العلوم الإنسانية عبارة عن: "مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقاً، والتي تركز عليها الملاحظات"²، فقد يكون مجموعة من الأشخاص أو المؤسسات أو الأشياء أو الأحداث التي نريد أن نصل إلى استنتاج بخصوصها، كما أن مجتمع البحث هو: "مجموعة عناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري البحث عليها أو التقصي"³.

وتعتبر مرحلة التحديد الدقيق لمجتمع البحث، التي سيتم من خلالها يتم تحديد حجم العينة مرحلة هامة وحاسمة في البحث العلمي، لاسيما خلال الجانب التطبيقي للدراسة، لذلك وجب تحديده تحديداً دقيقاً، ويمثل مجتمع البحث موضوع الدراسة المتعلق بـ "الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل: دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفيي القطاع الخاص" مجموع الصحفيين الجزائريين الذين يشتغلون في مختلف المؤسسات الصحفية التابعة للقطاع الخاص في مجال الصحافة المكتوبة".

وبخصوص التطرق إلى الصحف الخاصة في الجزائر، فكما هو معلوم فإن الخارطة الإعلامية عبر تراب القطر الوطني تتميز بعدم التوازن في التوزيع الإعلامي، حيث تأخذ الجزائر العاصمة حصة الأسد من حيث تمركز عدد مقرات المؤسسات الإعلامية، وهذا راجع لعدة أسباب سياسية وتاريخية واقتصادية وثقافية... ربما المقام غير مناسب للحديث عن هذه الأسباب، وعليه يمكن اعتبار أن المجال المكاني لمجتمع البحث يتمثل في مجموع الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة المتواجدة مقراتها بالجزائر العاصمة سواء تلك التي تكتب باللغة العربية أو اللغة الفرنسية.

¹. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية الإنسانية، ترجمة: يزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية، الجزائر، 2004، ص 56.

². موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 298.

³. المرجع نفسه، ص 298.

ولحصر عدد أفراد مجتمع البحث حتى يتم مباشرة إجراءات اختيار العينة الممثلة ونوعها، تم زيارة وزارة الاتصال الواقع مقرها ببلدية بئر مراد رابس بالعاصمة في العديد من المرات¹، أين تم الاتصال بالمديرية العامة لوسائل الإعلام، والتي تتطوي تحتها المديرية الفرعية للصحافة المكتوبة، وبعد تواصل الباحث معهم كشف القائمون على المديرية الفرعية بأنهم لا يمتلكون أرقام وإحصائيات مضبوطة عن العدد الإجمالي للصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، وذلك للأسباب التالية:

- مسألة توظيف الصحفيين الجزائريين في القطاع الخاص أمر يخص الصحف الخاصة، ولا يخص وزارة الاتصال.

- وزارة الاتصال لا تمتلك الوصاية المباشرة والتدخل في مسألة الموارد البشرية في المؤسسات الصحفية الخاصة، بحيث تعتبرها شأن داخلي.

- قضية الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص موضوع الدراسة، يمكن اعتبار بأن وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي² هي التي لديها صلاحيات التدخل والمراقبة عن طريق هياكلها المتمثلة في مفتشيات العمل الولائية والجهوية.

- المؤسسات الصحفية الخاصة في ميدان الصحافة المكتوبة غير ملزمة بمنح وزارة الاتصال أرقامها وإحصائيتها المتعلقة بالتعداد البشري لصحفيها.

لذلك لم يتمكن الباحث من حصر مجتمع البحث بالحصول على العدد الإجمالي للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، ليتبين بأن مجتمع البحث غير محدد المعالم وعدد مفرداته مجهول، لذلك سيكون التوجه نحو اختيار إحدى العينات العشوائية المناسبة لطبيعة مجتمع البحث.

2.4.9. عينة الدراسة: وكما هو معروف في بحوث الإعلام والاتصال من الصعب دراسة مجتمع البحث كله أو جميع مفرداته، وهذا بالنظر إلى سعة هذا المجتمع، لذلك يتم في الغالب اللجوء إلى عينة من مجتمع البحث، والعينة في تعريفها العلمي هي: "جزء من المجتمع الكلي المراد تحديد سماته ممثلة بنسبة مئوية، يتم حسابها طبقاً للمعايير الإحصائية، وطبيعة مشكلة البحث ومصادر بياناته"³.

¹. تم زيارة وزارة الاتصال في الجزائر العاصمة مرتين: المرة الأولى تم خلالها إيداع طلب رسمي ممضي من طرف الجامعة يتضمن طلب إجراء مقابلة علمية في إطار انجاز بحث علمي، أين تم إيداعه على مستوى أمانة البريد، وطالبوا بانتظار رد المديرية العامة لوسائل الإعلام لاستقبالكم في موعد معين، وفي المرة الثانية تم استقبالنا وتوجيهنا إلى المديرية الفرعية للصحافة المكتوبة.

². سعى الباحث من أجل الاتصال بمصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي الواقع مقرها بشارع محمد بلوزداد بالعاصمة، وذلك بهدف تدعيم موضع الدراسة ببيانات وإحصائيات خاصة بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ولكن مصالح الوزارة رفضت استقبال الباحث بحجة سرية المعلومات.

³. محمد عبد الحميد، تحليل المحتوى في بحوث الإعلام، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979، ص 91.

ونظرا لاستحالة إجراء مسح شامل على جميع مفردات مجتمع البحث، فقد تم الاعتماد على أسلوب العينة، حيث تم اختيار "العينة العرضية" التي تعتبر أحد أنواع العينات غير الاحتمالية، والتي تسمى أيضا بـ "عينة الصدفة" وهي التي تتكون من مجموعة الأفراد الذين يقابلهم الباحث عرضا أو صدفة، حيث أن عدم وضوح معالم مجتمع البحث وكذا طبيعة موضوع الدراسة، يفرض على الباحث التعامل مع الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة دون غيرهم كمفردات للعينة، وعليه فقد تم اللجوء إلى الصحفيين الذين سيتم إيجادهم بصفة عرضية في المؤسسات الصحفية التي استقبلت الباحث وقبلت إجراء الدراسة الميدانية من خلال فترة توزيع استمارات الاستبيان¹، ويؤخذ على هذه العينة أنها لا تمثل المجتمع الأصلي، ولا يمكن تعميم نتائجها على المجتمع، فهذه العينة تمثل نفسها ولكنها سهلة الاستخدام وتعطي فكرة عن رأي الأفراد حول القضية المبحوثة وبسرعة وكلما زاد حجم العينة زادت دقة النتائج.

ولم يجد الباحث أحسن من العينة العرضية التي تتناسب مع حساسية الموضوع، الذي يسعى إلى كشف تجاوزات أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة اتجاه الصحفيين الجزائريين من خلال الاطلاع عن حقيقة الأوضاع المهنية التي يعيشونها، لذلك يحتمل أن تكون تمثيلية لمجتمع البحث غير المحدد المعالم². إلى جانب أن طبيعة الموضوع تقتضي البحث عن الصحفيين الذين هم في وضعية مهنية غير قانونية في مؤسساتهم على غرار عدم التصريح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي، لذلك يحقق عنصر الصدفة بلقاء هاته الفئة من الصحفيين خلال الإطار التطبيقي توجهها إيجابيا في مسار الدراسة للوصول إلى نتائج موضوعية وواقعية.

وقد سعى الباحث بالتوجه مباشرة إلى المجال المكاني لمجتمع البحث، والمتمثل في المؤسسات الصحفية التي تعود ملكيتها إلى الخواص والمتواجدة بالجزائر العاصمة من أجل الوصول إلى مفردات العينة بطريقة عرضية وهم "الصحفيون الجزائريون العاملون في المؤسسات الصحفية الخاصة"، وتحديدها وضبطها من أجل مباشرة إجراءات الدراسة الميدانية، أين تم زيارة عدد كبير من الجرائد الوطنية³ لكن تم الحصول على موافقة خمسة وعشرين (25) صحيفة وطنية فقط من مجموع الصحف المتواجدة في الجزائر، حيث عمل الباحث ما بوسعه للوصول لجميع الجرائد الوطنية، ولكن تم التوقف لدى هذا العدد، للاعتبارات التالية:

¹. استغرقت فترة توزيع استمارات الاستبيان مدة حوالي شهرين، انطلقت بداية شهر سبتمبر 2019 واستمرت إلى غاية نهاية شهر أكتوبر 2019.

². لم يتحصل الباحث خلال زيارته العلمية إلى مقر وزارة الاتصال ببيئر مراد رايس بالجزائر العاصمة على أرقام وإحصائيات حول عدد الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص المكتوب في الجزائر.

³. حاول الباحث زيارة ما يقارب خمسين (50) جريدة في الجزائر العاصمة من أصل مجموع 150 يومية موجودة، ليحصل بعد مجهودات كبيرة على موافقة خمسة وعشرين (25) صحيفة فقط.

- الكثير من الصحف الوطنية خاصة القائمين عليها من مسؤولين وأرباب عمل ومدراء ورؤساء تحرير، رفضوا استقبال الباحث والتعامل مع موضوع الدراسة، نظرا لطبيعته وخطورته بالنسبة إليهم، حيث اعتبروه بأنه تحريض الصحفيين على أرباب العمل، أو لفت للانتباه على الأوضاع المهنية المزرية، التي يعيشها الصحفيون، وبالتالي رفضوا استلام الاستمارات وتمريها للصحفيين في قاعات التحرير من أجل قراءتها وملئها.

- الكثير من الصحف اليومية لا تضم في هيكلها البشري إلا عددا قليلا من الصحفيين، الذين لا يتجاوز عددهم أصابع اليد، وهذا لربما راجع للهجرة الجماعية لصحفي الإعلام المكتوب الخاص نحو القنوات الفضائية طمعا في الشهرة وبعض المغريات المادية، وكذا هجرة الكثير منهم إلى مهن أخرى بعدما أصابت الأزمة الاقتصادية جميع الصحف، لذلك وجد الباحث خلال فترة الدراسة الميدانية - سبتمبر وأكتوبر 2019- العديد من مقرات الجرائد شبه فارغة من الصحفيين¹.

- الكثير من الصحف الوطنية اندثرت وأغلقت بسبب الإفلاس والديون، حيث قام الباحث بزيارتها ولكن وجد مقراتها مغلقة، فبسبب الأزمة الاقتصادية التي حلت بالبلاد سنة 2014 نتيجة السقوط الحر لأسعار البترول، أفلتت (60) ستون جريدة أبوابها بسبب الإفلاس ومشاكل مالية، حيث كشف "جمال كعوان" وزير الاتصال السابق عن "توقف ستون (60) عنوانا صحفيا من بينها ستة وعشرين (26) جريدة، وأربعة وثلاثين (34) أسبوعية عن الصدور منذ بداية الأزمة المالية"².

- الكثير من الجرائد تنشط في الخفاء خوفا من زيارات مفتشيات العمل، التي تُراقب الأوضاع المهنية للصحفيين بصفتهم عمال يخضعون لقانون علاقات العمل 11/90 كغيرهم مع بقية الشرائع العمالية، أين تعتمد عدم التصريح بعناوين مقراتها، من خلال عدم استخدام اللوحات الإرشادية واللافتات التي تحمل اسمها، بحيث غالبا ما تختار مقرات نائية وفي أماكن غير واضحة للعلن يصعب الوصول إليها.

¹. العديد من العديد من الصحف الوطنية كشفت للباحث بأن عدد الصحفيين الدائمون في المقر المركزي بالعاصمة، يبلغ عدده من ثلاث (03) إلى خمس (05) صحفيين فقط، راجعين سبب ذلك إلى أزمة الإشهار التي حلت نتيجة الأزمة الاقتصادية سنة 2014، لذلك ظهر تذبذب عدد الصحفيين المعنيين بتوزيعهم استمارات الاستبيان (انظر الجدول رقم: 01 الذي يوضح المجال المكاني للدراسة ص 29).

². رزازقة راضية، وزير الاتصال للإذاعة: 60 جريدة توقفت عن الصدور منذ بداية الأزمة المالية، يوم: 2017/10/09، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.radioalgerie.dz>، تاريخ الزيارة: 2020/12/27 على الساعة: 22:15.

لذلك بذل الباحث مجهودات واستعمل جميع الوسائل الممكنة¹ من أجل الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الصحف الوطنية الخاصة، لكن استقر عدد الصحف الخاصة المعنية بالدراسة إلى خمسة وعشرين (25) صحيفة وطنية من مجموع الصحف الوطنية الناشطة.

وقد تم التواصل مع الصحفيين الجزائريين الناشطين المتواجدين في مختلف مقرات الصحف الوطنية، أين وُجدوا في حالة نشاط خلال فترة الدراسة الميدانية²، وقد تم تحديد حجم العينة بطريقة عرضية عقب زيارة المؤسسات الصحفية الخاصة والتواصل مع الصحفيين الذين بلغ عددهم مئتان واثنان (202) صحفياً، وبشأن مبررات اختيار العينة العرضية يُمكن تحديدها في النقاط التالية:

- عدم وضوح معالم مجتمع البحث، حيث تفتقد وزارة الاتصال لأرقام وإحصائيات عن عدد الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص.

- حساسية موضوع الدراسة، الذي يعالج الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، بحيث رفض معظم القائمين على الصحف الخاصة كشف العدد الحقيقي للصحفيين العاملين في الصحف، مؤكداً بأنه سر من أسرار العمل لا يجوز البوح به.

- عدم استقبال أغلب أصحاب المؤسسات الصحفية للباحث بحجة عدم التفرغ لكثافة العمل الصحفي والإداري، ليتكفل أعون الاستقبال باستقبال الباحث، وهو ما خلق صعوبات للباحث في التواصل مع المبحوثين.

- رفض الكثير من الصحفيين الجزائريين التعامل مع الباحث بسبب الأوضاع النفسية والاجتماعية التي يمر بها، خلال فترة الدراسة "من سبتمبر إلى أكتوبر 2019"، فهناك من لم يتقاضى أجروهم منذ أربعة (04) أشهر إلى سبعة (07) أشهر³.

¹. تتمثل الوسائل المستخدمة من قبل الباحث قصد الوصول إلى أكبر عدد ممكن من الجرائد الوطنية، لإجراء الدراسة الميدانية في مايلي:

- تم توظيف استخدام تقنية تحديد الأماكن (MAPS) على جهاز الهاتف المحمول للوصول إلى عناوين مقرات الجرائد بدقة.

- تم الاستعانة بشبكة الانترنت عن طريق البحث على محرك البحث (google) "غوغل" للتعرف على العناوين الرسمية والصحيحة لمقرات الجرائد الوطنية من خلال مواقعها الالكترونية.

- تم الاستئجار بالعديد من الصحفيين وكل من له علاقة بالمهنة حتى يتم إرشاد الباحث على عناوين الصحف الصحيحة.

². شملت عينة الدراسة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، والذين وجدهم الباحث في حالة نشاط، لأنه هناك من كانوا: - في عطل مرضية سواء قصيرة أو طويلة المدى. - كانوا خارج الوطن في مهام صحفية أو لأغراض أخرى. - في عطل راحة قانونية سواء سنوية أو أسبوعية أو تعويضية.

³. كشف "رياض بوخدشة" رئيس المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين بتاريخ: 01 أكتوبر 2019 في مقابلة مع الباحث، بأن الصحفيين العاملين في جريدة صوت الأحرار لم يتقاضوا أجورهم لفترة تقارب (07) سبعة أشهر، وقال "قحاف سليم"

- عدم السماح للباحث الدخول إلى مقر الصحف وقاعات التحرير من أجل التواصل مع الصحفيين أفراد العينة، وإقناعهم بضرورة الإجابة على استمارات الاستبيان، حتم على الباحث بذل مجهودات إضافية لإيجاد طرق أخرى لإقناع الصحفيين التعاون الأكاديمي مع الباحث، من خلال توظيف بعض الوساطات. لذلك تعتبر العينة العرضية النوع المناسب في مثل هاته الظروف البحثية المتعلقة بمجال الدراسة الميدانية، حيث تمكن الباحث بعد استنفاد جميع الطرق والمجهودات للوصول إلى تغطية شاملة للصحف، لينجح في ضبط حجم عينة عرضية قدرت بـ: 202 صحفياً يعملون في 25 جريدة وطنية ناطقة باللغتين العربية والفرنسية، وهذا وفقاً للجدول أدناه:

الجدول (02)*: الخصائص السوسيو ديموغرافية لأفراد عينة الدراسة.

مج	أنثى		ذكر		ك ¹	الجنس		
	69		133				ك ¹	
100	34.2		65.8		2%			
المجموع	من 50 إلى 60 سنة	من 40 إلى 49 سنة	من 30 إلى 39 سنة	من 18 إلى 29 سنة		السن		
202	19	55	92	36	ك			
100	9.4	27.2	45.5	17.8	%			
مج	فرنسية		عربية		ك	لغة العمل		
202	56		146				ك	
100	27.7		72.3		%			
مج	دراسات ما بعد التدرج	ماستر	ليسانس في الإعلام والاتصال	شهادة جامعية أخرى	ثانوي	ك	المستوى التعليمي	
202	9	26	78	80	9			ك
100	4.5	12.9	38.6	39.6	4.5	%		
مج	أكثر من 10 سنوات		من 05 إلى 10 سنوات		أقل من 5 سنوات		ك	الخبرة المهنية
202	79		82		41			
100	39.1		40.6		20.3		%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج SPSS.

سكرتير تحرير جريدة الشروق اليومي في مقابلة مع الباحث يوم: 02 أكتوبر 2019، بأن الصحفيين العاملين في الجريدة لم يتقاضوا أجورهم لمدة (04) أربعة أشهر.
* الجدول رقم: (02) يجمع خمسة (05) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 01 و 02 و 03 و 04 و 05.

¹. رمز (ك) اختصار يرمز إلى عدد التكرارات.

². رمز (%) اختصار يرمز إلى النسبة المئوية.

يُوضح الجدول أعلاه الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لأفراد عينة الدراسة المقدرة بـ 202 صحفياً عاملاً في خمسة وعشرين (25) صحيفة تعود ملكيتها للخواص، حيث تمثلت في المتغيرات التالية: الجنس، السن، لغة العمل، المستوى التعليمي والخبرة المهنية.

وتُظهر بيانات الجدول رقم: (02) بأن جنس أفراد العينة تفوق نسبة فئة الصحفيين الجزائريين على نظيرتها فئة الصحفيات بقوة، حيث بلغت نسبة الصحفيين 65.80 بالمائة مقارنة مع نسبة الصحفيات التي وصلت 34.2 بالمائة، وهي تعتبر نتيجة منطقية باعتبار أن مهنة الإعلام مهنة المتاعب وتتطلب بذل الكثير من المجهودات والتضحيات خاصة في الميدان، أين تعلوا فيها درجة الخطر في الكثير من الأحداث والتغطيات الصحفية كالحروب ومناطق التوتر والكوارث الطبيعية... وغيرها، لذلك فإن فيزيائية المرأة لا تستطيع تحمل مشاق الأعمال الصعبة كما هو حاصل في مهنة الصحافة. وفي هذا الصدد توجد دراسة للباحثتين "صابر حارص" و"عزة عبد العزيز"، تفسر أسباب تدني نسبة وجود المرأة في مهنة الصحافة مقارنة بالرجل من خلال العوامل التالية¹:

- للصحفي الرجل فرصة أثر لتوطيد علاقاته بمصادره بما لا يتسنى للمرأة الصحفية بالقدر نفسه.
- نظرة بعض شرائح المجتمعات، لاسيما العربية المحافظة للمرأة العاملة بصفة عامة، والمرأة الصحفية على وجه الخصوص. كما يشكك البعض في قدرة مزاولة المرأة الصحفية على القيام بمهامها لصعوبة المهنة وخطورتها.

وفي دراسة أخرى للباحثة السعودية "هدى الدعفق" الموسومة بـ "الصحافية السعودية... معوقات ومآخذ على المؤسسات الصحفية"، كشفت بأن هناك العديد من المعوقات، التي تحول دون ممارسة المرأة لمهنة الصحافة مقارنة بالرجل، وذلك للأسباب التالية:

- نظرة المسؤولين في المؤسسات الصحفية إلى عمل المرأة الصحفية، والتي هي امتداد للنظرة الاجتماعية على أنها قاصرة على أداء عملها على أكمل وجه.

- غياب التشجيع للمرأة الصحفية خلال أداء مهامها، وانعدام التأهيل لتطوير خبرتها المهنية.

- عدم الإيمان بقدرات المرأة الصحفية في العمل الميداني، وهو ما يفقدها اكتساب التجارب المهنية.

وفي دراسة أخرى عن "مشاكل الصحفيات العربيات" توصلت إلى نقص عدد الصحفيات العربيات، والذي قدر بثلاثين (30) بالمائة، حيث يرجع ذلك إلى عدم استقرار الأوضاع المهنية في المؤسسات الصحفية خاصة في القطاع الخاص، كما أن أغلب الصحفيات متزوجات، ولديهم أسر وهو ما يثقل كاهلهن في العمل الصحفي².

¹. صابر حارص وعزة عبد العزيز، تراجع أداء الصحفيين والصحفيات العرب: الأسباب والمظاهر والمخاطر، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 105.

². المرجع نفسه، ص 101.

كما تبقى نتائج دراسة "دوتي سميث" (dorothy smith) صاحبة نظرية الاتجاه النسائي قائمة في هذا المجال، والتي أعطت هي الأخرى تفسيرات حول أسباب دونية المرأة في الحياة العامة، مُرجعة ذلك إلى السلطة الأبوية السائدة التي تكبح الرجل في الحياة العامة، وتدمج المرأة في الشؤون المنزلية والحياة الخاصة¹.

وفيما يتعلق بمتغير السن، تُعد الفئة العمرية من 30 سنة إلى 39 سنة هي الأكثر تكرارا بنسبة 45.5 بالمائة مقارنة ببقية الفئات العمرية، حيث جاءت الفئة العمرية من 40 سنة إلى 49 سنة في المرتبة الثانية بنسبة 27.2 بالمائة، تلتها الفئة العمرية من 18 سنة إلى 29 سنة، لتحل الفئة العمرية من 50 سنة إلى 60 سنة في المرتبة الأخيرة بنسبة 9.4 بالمائة. فمهنة الصحافة تتطلب العطاء والنشاط والحيوية والمقدرة على بذل الجهد وهاته المواصفات تستلزم الشباب ذات الفئة العمرية من 20 سنة إلى حوالي 40 سنة، لذلك يعتبر الأمر طبيعي لما تصدرت الفئة العمرية من 30 سنة إلى 39 سنة الصدارة مقارنة بباقي الفئات العمرية.

وبالنسبة لمتغير لغة العمل للصحفيين الجزائريين محل الدراسة، فقد احتلت اللغة العربية الصدارة بنسبة 72.3 بالمائة، ثم جاءت اللغة الفرنسية في المرتبة الثانية بنسبة 27.7 بالمائة، ويرجع ذلك لأن اللغة العربية هي اللغة الرسمية الأولى في الجزائر²، إلى جانب سياسية التعريب التي انتهجتها الجزائر بعد الاستقلال، والتي مست قطاع الإعلام والصحف بصفة خاصة، وذلك لنشر اللغة العربية وسط أفراد المجتمع وتلبية لحاجات جمهور القراء في استخدام اللغة العربية الأم، كما أن أغلب الصحفيين المتخرجين من المعاهد وأقسام تخصص الإعلام والاتصال في الجامعات الوطنية تَوَكَّنوا ودرسوا باللغة العربية. هذا وقد أخذت اللغة الفرنسية نسبة لا بأس بها من لغة عمل الصحفيين الجزائريين (27.7 بالمائة)، حيث لا تزال اللغة الفرنسية هي اللغة الأجنبية الأولى في الجزائر لأسباب تاريخية، ترجع للاستعمار الفرنسي عندما عمد قبل سنة 1962 على جعل اللغة الفرنسية هي اللغة الرسمية للجزائريين، مستغلا الإعلام بغرض طمس الهوية الحقيقية للجزائريين³.

أما فيما يخص المستوى التعليمي لأفراد العينة، فقد تبين بأن معظم الصحفيين الجزائريين محل الدراسة يمتلكون مستوى عال، من خلال حصولهم على شهادات جامعية على الأقل بنسبة إجمالية قدرت

¹. عواطف عبد الرحمان، الصحفيات والإعلاميات العربيات، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008، ص 227.

². تنص المادة الثالثة (03) من القانون رقم: 01/16 المؤرخ في: 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 07 مارس 2016، على أن اللغة العربية هي اللغة الوطنية والرسمية، إلى جانب القانون رقم: 05/91 المؤرخ في: 16/01/1991 المتضمن تعميم استعمال اللغة العربية.

³. نصيرة زيتوني، واقع اللغة العربية في الجزائر، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، جامعة حائل السعودية، المجلد 28، العدد 10، 2013، ص 158.

95.5 بالمائة، موزعة على الذين لديهم شهادة جامعية غير تخصص الإعلام (39.5 بالمائة)، شهادة الليسانس تخصص: علوم الإعلام والاتصال (38.6 بالمائة)، الماستر (12.9 بالمائة) وشهادة ما بعد التدرج (4.5 بالمائة)، وهو ما يعتبر مؤشرا إيجابيا حول المستوى التعليمي للصحفيين الجزائريين العاملين في مختلف الصحف الخاصة، حيث أصبحت معظم المؤسسات الإعلامية تشترط المستوى التعليمي الجامعي كشرط أساسي للدخول إلى مهنة الإعلام، وهو ما يعكس انخفاض عدد الصحفيين الجزائريين ذو مستوى ثانوي بنسبة 4.5 بالمائة.

أما بشأن متغير الخبرة المهنية، والتي يقصد بها عدد سنوات العمل التي قضاها الصحفيون الجزائريون في الجريدة منذ التحاقهم بها، فقد احتلت فئة الخبرة المهنية "من 05 سنوات إلى 10 سنوات" المرتبة الأولى بنسبة 40.6 بالمائة، تليها في المرتبة الثانية فئة "أكثر من 10 سنوات" بنسبة 39.1 بالمائة، بينما فئة "أقل من 05 سنوات" خبرة مهنية جاءت في المرتبة الأخيرة بنسبة 20.3 بالمائة، حيث يشهد الإعلام المكتوب الخاص خلال السنوات الأخيرة عدم الاستقرار، لاسيما بعد الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 2014، أين أفلت الكثير من الجرائد بسبب الإفلاس نتيجة شح الإشهار العمومي، والذي أثر سلبا على المواد المالية للصحف، كما أدى إلى غياب الاستقرار المهني للصحفيين الجزائريين، لتبرز ظاهرة ما يُعرف بـ "التجوال الصحفي"، فلا يكاد يقضي الصحفي فترة معينة في جريدته حتى يغير الوجهة نحو صحيفة أخرى بسبب غياب الرضا الوظيفي. ومن أجل تحقيق الرضا الوظيفي للصحفيين والذي يضمن استقرارهم في مؤسساتهم الصحفية، لا بد من توافر سلسلة من العوامل المؤثرة في تشكيل هذا الرضا، فمنها ما يتعلق ببيئة العمل كالإدارة بما فيها العنصرين التنظيمي والبشري وما إلى ذلك من عوامل ذاتية¹، لذلك يمكن تفسير قلة سنوات الخبرة المهنية للصحفيين الجزائريين محل الدراسة، حيث وصلت نسبة فئة "أقل من 05 سنوات" بـ 20 بالمائة. وفي السياق ذاته، خلصت دراسة "مقار مارجريرت" الموسومة بـ "العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمان بالاتصال في الصحافة المصرية"² بأن العائد المادي المالي (الأجر) هو العامل الوحيد من بين العوامل الخارجية، الذي عبّرت الصحفيات عن عدم رضاهن عنه، وبالتالي الرغبة في تغيير المؤسسة بحثا على أجر مالي أعلى، وهو ما ينتج عنه تذبذب الخبرة المهنية بسبب التجوال الصحفي.

10. أدوات جمع البيانات واختبار الصدق الثبات: إن طبيعة البيانات والمعلومات المراد الحصول عليها من موضوع الدراسة، واستنادا إلى طبيعة المنهج المتبع في البحث، يكون من الأجدر الاعتماد على أداة

¹. مناوور بيار الراجحي، الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10 العدد 02، 2017، ص 165.

². مارجريرت سمير ساويرس مقار، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائمان بالاتصال في الصحافة المصرية، رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، 2005.

استمارة الاستبيان (الاستبانة) كأداة رئيسية في جمع البيانات، إلى جانب استخدام أداة الملاحظة وأداة المقابلة، بحيث حاول الباحث الاستفادة منهما في حدود ما سمحت به الظروف، وقد تم توظيفهما قدر المستطاع من أجل الحصول على معلومات وبيانات تتميز بالواقعية تُفيد موضع الدراسة، من خلال محاولة الوصول إلى نتائج يمكن تعميمها، كما تم استخدام اختبارات الصدق (معامل لوش حول صدق المحكمين) والثبات (معامل ألفا كرونباخ) للأداة الرئيسية في جمع البيانات.

1.10. استمارة الاستبيان (الاستبانة): لقد تم الاعتماد على استمارة الاستبيان كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة، فهي "أداة من أدوات جمع البيانات يقوم من خلالها الباحث بتوجيه أسئلة معينة للمستجوبين تتعلق بالبحث المراد إجرائه والحصول من خلال ذلك على بيانات يستخدمها الباحث في إنجاز مهمة البحث"¹. ويُعود سبب اختيار هذه الأداة كوسيلة رئيسية دون غيرها من الأدوات لعدة اعتبارات، نذكر منها:

- عدم امتلاك الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة للوقت الكافي بسبب كثافة العمل الصحفي والرقابة الشديدة من أرباب العمل، مما جعل الباحث يرى بأن استمارة الاستبيان الوسيلة الأنسب لمثل هذه الدراسة، حيث يترك الباحث استمارة الاستبيان لدى الصحفيين لمدة تتراوح بين ثلاثة أيام إلى أسبوع، حتى يمنحهم الوقت الكافي للإجابة على الاستمارات.

- عدم ذكر هوية الصحفيين الجزائريين في استمارات الاستبيان، يجعلهم يشعرون بالاطمئنان وتكون معلوماتها وبياناتها موثوقة وصادقة.

- صعوبة الاتصال بجميع الصحفيين الجزائريين العاملين في 25 مؤسسة صحفية "مجال الدراسة" لإجراء مقابلات معهم، بسبب ارتباطاتهم العملية وعدم بقائهم في المكاتب لوقت طويل لطبيعة عملهم، فالكثير من الاستمارات تم تركها لدى زملائهم في قاعات التحرير أو في مكاتب الاستقبال والتوجيه بالمؤسسات.

- استمارة الاستبيان تُمكن الباحث من الحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات، فقد تضمنت ثمانية وسبعون (78) سؤالاً، وذلك لدى أكبر عدد ممكن من المستجوبين بأقل جهد وأوفر وقت.

- استمارة الاستبيان لا تفرض على الصحفيين المستجوبين أي نوع من الضغوطات، بحيث تسمح للمستجوبين أخذ الوقت الكافي للإجابة عن أسئلتها بأريحية كاملة، وهو ما يخدم الباحث في الحصول على معلومات دقيقة وصادقة.

وهو ما يجعل استمارة الاستبيان هي الأداة المناسبة لجمع بيانات الدراسة، وفيما يتعلق بنوع استمارة الاستبيان من حيث طريقة التطبيق والتوزيع على المبحوثين، فقد كانت عن طريق أسلوب المواجهة، أي توزيعها بطريقة مباشرة بين الباحث والمستجيب، وفيما يخص طبيعة أسئلة الاستبيان، التي تم بناؤها من

¹. محمود خضير كاظم وموسى سلامة اللوزي، منهجية البحث العلمي، مؤسسة إثناء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 102.

طرف الباحث، فقد كانت ممزوجة بين الأسئلة المغلقة "المقيدة"، وهي التي يتم تحديد عدد الإجابات فيها للمستجيب، والأسئلة المفتوحة والتي يتم من خلالها ترك المساحة الكافية لإجابة المبحوثين.

وقد تم إعداد نموذج أولي "تصوري" لاستمارة الاستبيان، من أجل التعرف على طبيعة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، حيث اشتملت على اثنان وثمانين (82) سؤالاً¹ تنوعت بين الأسئلة المغلقة والمفتوحة، ومقسمة إلى خمسة (05) محاور أساسية، مرتبطة ارتباطاً وثيقاً بأهداف الدراسة ومتغيراتها، وتعكس التساؤلات الفرعية والفرضيات، وذلك بهدف الإحاطة بالمشكلة البحثية والإلمام بمختلف أبعادها وجوانبها، ليتم صياغة هذا الاستبيان الأولي مع مراعاة سهولة العبارات ووضوحها، وكذا بساطة العبارات في ألفاظها ومعناها.

وقد تم إخضاع استمارة الاستبيان الأولية للتحكيم من طرف الخبراء المحكمين، والأساتذة المختصون في مناهج البحث في علوم الإعلام والاتصال²، للحكم على مطابقتها مع التساؤلات الفرعية وأهداف الدراسة، وتصويب مختلف الأخطاء المنهجية، التي قد تكون موجودة في استمارة الاستبيان، حيث يُفيد عرضها على الخبراء المحكمين في تحقيق الأهداف التالية:

- دراسة الشكل العام لاستمارة الاستبيان.
- مراجعة ترتيب الأسئلة وتسلسلها المنطقي.
- مراجعة صياغة الأسئلة، والتأكد من وضوحها.
- مراجعة الإجابات المحددة كبداية لاختيار أنسبها، واستكمال النقائص منها.
- التعرف على وجهات نظر أخرى حول موضوع الدراسة من أجل إثرائه، وسد الفراغات التي قد تكون في الموضوع.

وقد تم تحكيم استمارة الاستبيان من طرف الأساتذة الخبراء المختصين، الآتية أسماهم:

- أ.د. بودهان يامين: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة سطيف_02.
- أ.د. عواج سامية: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة سطيف_02.
- د. هميسي نور الدين: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة سطيف_02.
- د. رزاق لحسن: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة سطيف_02.
- د. بوفال كمال: كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية/ جامعة باتنة_01.

¹. بعدما كان عدد أسئلة استمارة الاستبيان 82 سؤالاً، وعلى إثر عملية التحكيم من طرف الخبراء المحكمين، أصبح عدد الأسئلة 78 سؤالاً، حيث تم إلغاء أربعة (04) أسئلة ظهر بأنها لا تخدم الموضوع ومكررة.

². إضافة إلى استمارة الاستبيان الأولية، قام الباحث بمنح الخبراء المحكمين إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية والفرضيات وأهداف الدراسة.

وبعد الانتهاء من تحكيم استمارة الاستبيان، والأخذ بعين الاعتبار لمعظم ملاحظات وتحفظات الأساتذة الخبراء المحكمين، أين تم تصويب الأخطاء ومعالجة التحفظات، ظهرت استمارة الاستبيان النهائية، المعدة لتوزيعها إلى أفراد عينة الدراسة، وقد تصميم استمارة الاستبيان متكون من تسعة وسبعين (78) سؤالاً¹ موزعا على خمسة (05) محاور:

المحور الأول: الموسوم بـ "البيانات الشخصية" وقد تضمن خمسة (05) أسئلة، تتعلق بالجنس، السن، لغة العمل، المستوى التعليمي والخبرة المهنية.

المحور الثاني: الموسوم بـ: "عقد العمل الممضي من طرف الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص"، تضمن تسعة عشر (19) سؤالاً، موزعة على الأبعاد التالية:

- مدى امتلاك الصحفيين الجزائريين لعقود عمل أم لا، نوع العقد، مستقبلهم بدون عقود عمل، مدى رضاهم ببنود العقد.

- من الطرف القوي خلال مفاوضات إبرام عقد العمل؟، والعناصر التي أثارت اختلافا كبيرا خلال المفاوضات.

- مدى خضوع الصحفيين الجزائريين للفترة التجريبية: مدتها، هل يتم تقاضى خلالها أجرا؟، طبيعة المعاملة.

- مدى قانونية عقود العمل، وهل تحفظ حقوق الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص؟، وفيما إذا احترم أرباب العمل وملاك الصحف الإجراءات القانونية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل 11/90.

المحور الثالث: الموسوم بـ: "الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص (التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات، الأجر) في ظل التشريعات العمالية"، وقد احتوى على تسعة عشر (19) سؤالاً، موزعة على الأبعاد التالية:

- التأمينات الاجتماعية: مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، تاريخ بداية استفادتهم، مدى علم الصحفي بطبيعة خدمات التأمينات الاجتماعية المصرّحين بها لدى هيئة الضمان الاجتماعي.

- العطل والراحات: عدد ساعات العمل خلال اليوم، مدى الاستفادة من عطلة نهاية الأسبوع والعطلة السنوية والغيابات القانونية المدفوعة الأجر والأعياد الوطنية والدينية.

- الأجر والمنح والتعويضات: قيمة الأجر الشهري، مدى استلام كشف أو قسيمة الأجر، مدى تقاضيه بانتظام، وهل هو عادل ويساوي حجم العمل المبذول؟، ومدى كفايته لتلبية المتطلبات والحاجيات الضرورية للصحفيين الجزائريين ومدى استفادتهم من المنح والتعويضات ونظام الترقيات.

¹. أنظر الملحق رقم: 01.

المحور الرابع: المعنون بـ: "مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص"، وقد اشتمل على خمسة عشر (15) سؤالاً تناولت الأبعاد التالية:

- مدى انخراط الصحفيين الجزائريين في النقابات الصحفية، وتاريخ انضمامهم (الخبرة)، والدور الممنوح لهم في النقابة، وأسباب رفض أرباب العمل وملاك الصحف ممارسة الصحفيين للنشاط النقابي.
- أسباب ابتعاد الصحفيين الجزائريين عن ممارسة حقهم في العمل النقابي، وعدم قناعتهم بجدواه؟.
- الآليات التي يمكن للنقابة استخدامها من أجل تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص.

- الأسباب الحقيقية لفشل العمل النقابي في قطاع الإعلام المكتوب الخاص بالجزائر.
- مدى نجاح الإضراب في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

المحور الخامس: المعنون بـ: "الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الإعلامية في الجزائر"، وقد تضمن عشرون (20) سؤالاً، عالجت الأبعاد التالية:

- مدى رضا الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بأوضاعهم المهنية، وحجم الضغوطات التي يتعرضون لها.

- طبيعية الممارسة المهنية وعلاقتها بالأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون مهامهم.
- التعرف على ردة مسؤولي الصحف الخاصة من المجهودات الإضافية المبذولة التي تتميز بالإبداع.
- مدى توافق الجهود المبذولة للصحفيين الجزائريين مع الحقوق المهنية الممنوحة لهم.
- علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين بمستوى حجم مقروئية الصحف.
- اقتراحات الصحفيين الجزائريين لأصحاب الصحف الخاصة للرقى بالأداء المهني للصحفيين.

1.1.10. اختبار الصدق والثبات:

أولاً: صدق الاستبانة (معامل لوش حول صدق المحكمين): صدق المحكمين هو أحد طرق قياس مدى صلاحية محتوى استبانة الاستبيان من خلال ملاحظات المحكمين، ويوصف هذا النوع من الصدق بصدق المحكمين، وتم الاعتماد على معادلة "لوش" (Lawshe) والتي تمكن من حساب درجة الاتفاق حول مستوى البنود أو الأسئلة التي يطرحها الباحث، وهذا من خلال الاستبيانات المسترجعة من عند الخبراء المحكمين.

$$CVR = \frac{n_e - (N/2)}{N/2} \quad \text{المعادلة: } ^1$$

¹. Ayre colin, Andrew John Scally, **Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation**, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, SAGE Publications, vol 47, n° 01, California, 2014, P79.

وتفسر هذه المعادلة كالاتي:

جدول رقم (03): يوضح معادلة لوش حول صدق المحكمين.

الرمز	المعنى
CVR (content validity ratio)	نسبة صحة المحتوى.
n_e	المحكمين الذين اعتبروا أن البند أو السؤال مهم.
$N/2$	عدد المحكمين/2

المصدر: من إعداد الباحث.

وتعطي هذه المعادلة قيما تتراوح ما بين (-01) إلى (01)، بحيث يُشير الرقم واحد الإيجابي إلى أن هناك نسبة اتفاق تامة حول أهمية البند أو السؤال وقبوله من طرف الخبراء المحكمين، والعكس صحيح بالنسبة للقيمة واحد 1 السلبية (-01)، وبالنسبة للقيمة المرجعية التي تم اعتمادها لقبول أو عدم قبول البند أو السؤال هي: (0.6)، وأي عبارة كانت قيمتها أقل من هذه القيمة المرجعية فإنها ستلغى وتحذف.

جدول رقم (04): يوضح نتائج معامل لوش حول صدق المحكمين.

معامل الصدق	الفقرة	معامل الصدق	الفقرة
01	كيف ترى أجرتك الشهرية مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به في الصحفية؟	01	هل أنت مطلع على الأحكام والنصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90؟
01	هل أنت منخرط في نقابة صحفية؟	01	هل لك عقد عمل يربطك بمؤسستك الصحفية التي تعمل فيها حالياً؟
01	إذا كانت الإجابة بـ لا، ماهي الأسباب التي تجعلك تبتعد عن ممارسة حقك في العمل النقابي؟	01	إذا كانت الإجابة بنعم، خلال فترة المفاوضات من أجل الالتحاق بالصحفية، من كان الطرف القوي أو الذي يفرض شروطه على الآخر؟
01	إذا كانت الإجابة بـ نعم، منذ متى وأنت منخرط مع هاته النقابة؟	01	أما إذا كانت الإجابة بلا، كيف ترى مستقبلك المهني بدون عقد عمل؟
01	خلال مسيرتك المهنية، هل منعك يوماً ما رب العمل من ممارسة العمل النقابي؟	01	ماهي العناصر التي أثارت جدلاً واختلافاً كبيراً بينكما خلال المفاوضات؟
01	إذا كانت الإجابة بلا، كيف كانت ردة فعلك اتجاه مسؤول الجريدة عقب منعك من ممارسة حقك في العمل النقابي؟	01	عند نهاية المفاوضات وبعد التوقيع على عقد العمل، هل كنت راض على جميع بنود العقد؟
01	خلال مسيرتك المهنية، هل عرض عليك	01	إذا كانت الإجابة بلا، ماهي العناصر

	زملاتك في القطاع الخاص الانضمام لمنظمات نقابية؟		التي لم تتل رضاك في عقد العمل؟
01	كيف كان ردك اتجاه طلبهم بالانضمام إلى العمل النقابي؟	01	ما هو نوع عقد العمل الذي أمضيت عليه؟
01	بعد انضمامك للعمل النقابي، ما هو الدور الممنوح لك في النقابة؟	01	هل كنت تعلم بمزايا وسلبيات نوع العقد الذي أمضيت عليه؟
01	كيف ترى أداء النقابات الصحفية اتجاه الصحفيين العاملين في القطاع الخاص في الجزائر؟	0.6	هل بادر القائمون على الصحيفة لاسيما مكتب المستخدمين بشرح الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل الذي أمضيته؟
0.6	هل تؤمن بدور النقابة في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟	0.2	إذا كانت الإجابة ب لا، في نظرك، ماهي الأسباب التي دفعت المؤسسة إلى ذلك؟
01	إذا كانت الإجابة ب لا، لماذا؟	01	هل خضعت بعد التحاقك بالجريدة إلى فترة تجريبية؟
01	إذا كانت الإجابة ب نعم، ماهي الآليات التي يمكن للنقابة استخدامها من أجل تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟	01	ماهي مدة الفترة التجريبية التي خضعت لها؟
01	هل تعتقد بأن الإضراب وحده كاف لضمان تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟	01	كيف كانت معاملة إدارة المؤسسة لك خلال الفترة التجريبية؟
01	ماهي أسباب فشل العمل النقابي في الإعلام المكتوب الخاص بالجزائر؟	01	كيف ترى التعليمات والأوامر التي كانت إدارة المؤسسة بما فيها هيئة التحرير تطلبها منك خلال الفترة التجريبية؟
01	في رأيك، ماهي الاقتراحات التي يمكن لها أن تنعش النقابات الصحفية وتجعلها مؤثرة أمام أصحاب القرار؟	01	كيف كنت تتقاضى أجرتك خلال الفترة التجريبية؟
01	هل أنت راض عن وضعيتك المهنية في الصحيفة؟	01	بعد التحاقك بالصحيفة، هل طالبت يوما ما بتغيير بعض البنود في عقد عملك؟
0.6	إذا كانت الإجابة ب لا، ما هي أسباب عدم رضاك؟	01	إذا كانت الإجابة بنعم، ماهي أسباب مطالبتك بتغيير بعض بنود عقد عملك؟
0.6	هل تعتقد بأن الممارسة المهنية لها علاقة مع طبيعة الأوضاع المهنية التي يعيشها	01	إذا كانت الإجابة بلا، ماهي الأسباب التي تمنعك من المطالبة بتغيير بعض

	الصحفي في الجريدة؟		بنود عقد عملك لتحسين أوضاعك المهنية؟
0.6	إذا كانت الإجابة بـ نعم، صف نوع هاته العلاقة مع الشرح؟	01	هل تري بأن عقد العمل الذي يربطك بالصحيفة قانوني ويحفظ جميع حقوقك المهنية المنصوص عليها في التشريعات العمالية؟
01	هل تؤدي عملك داخل المؤسسة الصحفية بأريحية؟	01	حسب نظرك، ماهي الحلول أو الاقتراحات التي يمكن من خلالها لفت انتباه أرباب العمل نحو إبرام عقود عمل تحفظ الحقوق المهنية للصحفيين؟
0.6	إذا كانت الإجابة بـ لا، لماذا؟ هل بسبب:	01	هل تستفيد في صحيفتك من جميع التأمينات الاجتماعية؟
0.6	هل توفر لكم الصحيفة ظروف عمل مواتية لأداء مهامك بشكل طبيعي ومناسب؟	01	إذا كانت الإجابة بنعم، متى استفدت من تأمين الضمان الاجتماعي؟
01	ماهي الضغوطات التي تتعرض لها خلال عمل اليومي؟	01	إذا كانت الإجابة بلا، ما هي الدواعي التي تجعلك تعمل من دون تأمين اجتماعي؟
01	هل ترى بأنك تقوم بعملك الصحفي باحترافية؟	01	هل تعلم بطبيعة التأمينات الاجتماعية المصرح بها بشأنك لدى هيئة الضمان الاجتماعي؟
01	في جميع حالات الإجابة، ما سبب ذلك؟	01	هل تستفيد من العطل والراحت القانونية؟
0.6	خلال مسيرتك المهنية، هل قمت بالسلوكات التالية؟	01	كم ساعة تعمل خلال اليوم؟
01	هل تم اتخاذ اتجاهك إجراءات تأديبية أو تعرضت لعقوبات تأديبية؟	01	ماهي المدة التي تستفيدها من الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع)؟
01	إذا كانت الإجابة بـ نعم، ماهي طبيعة العقوبات التأديبية المقررة في حقك؟	01	هل تستفيد من العطلة السنوية؟
01	هل تنجز أعمالا إبداعية في الصحيفة إلى جانب المهام الموكلة لك؟	01	متى تستفيد من العطلة السنوية؟
01	كيف كانت ردة المسؤولين على هاته المجهودات الإضافية المبذولة من طرفك؟	0.6	هل تعمل خلال أيام الأعياد الوطنية والدينية المعترف بهم كعطل راحة؟
01	هل توقفت أم واصلت في العمل الإبداعي؟	01	في حالة اقتضت الضرورة العمل خلال الأعياد الوطنية والدينية، هل تستفيد من تعويضها في أيام آخر؟

01	هل تستفيد من الغيابات القانونية المدفوعة الأجر؟ والمتمثلة في:	01	حسب رأيك، هل هناك توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة لك؟
01	ما قيمة الأجر الشهري الذي تتقاضاه في صحيفتك؟	01	هل أنت متعاون مع مؤسسات إعلامية أخرى؟
01	هل تستلم كشف الأجرة الشهرية (قسمة الأجر) مع نهاية كل شهر؟	01	إذا كانت الإجابة بنعم ما أسباب تعاونك؟
01	هل تستلم أجرتك الشهرية بانتظام؟	01	هل أثر تعاونك مع عدة صحف على أدائك المهني؟
-0.2	ماهي المنح والتعويضات التي تستفيد منها؟	01	ما هو مستوى مقروئية صحيفتكم لدى الجماهير القراء؟
-0.2	منذ التحاقك بالصحيفة، هل تمت ترقيتك إلى رتبة أعلى؟	01	بماذا تفسر أرقام السحب المسجلة لدى صحيفتكم؟
01	هل تكفيك أجرتك الشهرية لتلبية جميع متطلباتك الضرورية خلال شهر كامل؟.	01	ما هي الاقتراحات التي تقدمها لأصحاب الصحف الخاصة للرقى بالأداء المهني للصحفيين؟

المصدر: من إعداد الباحث.

ومن خلال نتائج الجدول أعلاه، تظهر بأنه هناك (03) ثلاث عبارات سجلت فيها قيمة أقل من (0.6)، وهي الأسئلة التالية:

- إذا كانت الإجابة ب لا، في نظرك، ماهي الأسباب التي دفعت المؤسسة إلى ذلك؟، وقد سجلت قيمة: (-0.2).

- ما هو مستوى مقروئية صحيفتكم لدى الجماهير القراء؟، سجلت قيمة: (-0.2).

- بماذا تفسر أرقام السحب المسجلة لدى صحيفتكم؟، سجلت قيمة: (-0.2).

وعليه، يوضح الجدول السابق الخاص بمعامل الاتفاق بين المحكمين، بأن أغلبية العبارات سجلت قيمة أعلى من القيمة المرجعية الخاصة بمعادلة "لوش"، وبالتالي فهي قيمة مقبولة، وتؤكد صدق العبارات وقابليتها لقياس متغيرات البحث، باستثناء (03) الثلاث أسئلة السالفة الذكر والتي تم حذفها.

ثانيا: ثبات الاستبانة (معامل ألفا كرونباخ): إن الشيء المهم في بناء استبانة الاستبيان بشكل صحيح وبشكل يمكننا من قياس كل المؤشرات والأبعاد على كل فرد من أفراد عينة البحث، هو وجود إتساق داخلي بين جميع فقرات الاستبيان، بحيث تحقق الهدف المنشود، وهو قياس المتغير المدروس، وللوصول إلى النتيجة النهائية للاتساق الداخلي، يجب إخضاع فقرات استبانة الاستبيان، التي أجب عنها الباحثين والمفرغة على برنامج (spss)، إلى العمليات الإحصائية التي تقيس الثبات الداخلي أو الاتساق الداخلي، فقد تم الاعتماد على معامل "ألفا كرونباخ" (Alpha Cronbach) باعتباره أحد أهم طرق تقدير

الثبات، وتقدير حجم الثبات يكون وفقا لقاعدة رياضية، هي أنه كلما اقترب معامل "ألفا كرونباخ" من الواحد الصحيح، فالاستبيان يتميز بالاتساق الداخلي، وكلما انخفض قلت قيمة الاتساق الداخلي. وبعدها تم معالجة كل الفقرات السلبية التي تؤثر بشكل سلبي يقلص من حجم الثبات، وهذه الخطوة مهمة جدا في البحوث، فلا يعني بالضرورة ضعف الثبات وجود خلل في الاستبيان، وبالتالي ينبغي إلغاء هذا الاستبيان بجميع فقراته، وإنما يجب معالجة تلك الفقرات السلبية أولا للوصول إلى التقدير الحقيقي لضعف أو قوة الاتساق الداخلي للاستبيان، وهو ما تم في هاته الدراسة، وقد جاءت على إثره نتائج "ألفا كرونباخ" كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (05): يبين معامل "ألفا كرونباخ" حول ثبات استمارة الاستبيان.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,726	81

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج SPSS.

وبعد إجراء اختبار معامل "ألفا كرونباخ" جاءت النتيجة تُشير إلى 72 بالمائة أو "0.72"، وهي نتيجة تدل على أن استمارة استبيان الدراسة تتمتع باتساق مقبول بين فقراته.

2.10. المقابلة: تعتبر المقابلة من بين أبرز أدوات جمع البيانات في البحث العلمي، فهي "الالتقاء بعدد من الناس، أو بشخص واحد، وسؤالهم شفويا عن بعض الأمور بهدف جمع إجابات تتضمن معلومات وبيانات يفيد تحليلها في تفسير المشكلة أو اختبار الفرض"¹. وبالنظر إلى طبيعة موضوع الدراسة، الذي يهدف إلى التعرف على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في ظل قانون علاقات العمل 11/90، وهذا يعني بأن الصحفيين الجزائريين هم المعنيين بالدراسة الميدانية، وقد تم الاتصال بهم باعتبار يمثلون أفراد عينة، تم الاعتماد على أداة استمارة الاستبيان كوسيلة للحصول على المعلومات والبيانات، حول طبيعة الأوضاع المهنية التي يمارسون فيها الصحفيون الجزائريون مهامهم الإعلامية، وهذا في ظل النصوص القانونية لقانون علاقات العمل 11/90.

وعليه تفرض طبيعة الموضوع ضرورة سعي الباحث وراء استكشاف وجهة نظر أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة وأرباب العمل، حول طبيعة الأوضاع المهنية لرجال الإعلام، وبالتالي إحاطة موضوع الدراسة من زاوية أخرى يمكن لها أن تعطي للباحث طرحا مغايرا، قد يكشف بعض الحقائق التي لم يتم الحصول عليها من طرف الصحفيون الجزائريون عينة الدراسة. ومن هذا المنطلق باشر الباحث المضي نحو استكشاف نظرة وتوجه أصحاب المؤسسات الصحفية وأرباب العمل ملاك

¹. علي عبد المعطي محمد الرياقوي، أساليب البحث العلمي، مكتبة الفلاح، ط01، الكويت، 1988 ص 403.

الصحف الخاصة، والذين غالبيتهم العظمى من فئة رجال المال والأعمال والمستثمرين الاقتصاديين، ولكن للأسف ورغم كثرة المحاولات، لم يتمكن الباحث من الوصول إليهم، والظفر بمقابلات علمية، وتعود استحالة إجراء الباحث مقابلات علمية مع أرباب العمل وملاك الصحف إلى العوامل:

- عدم امتلاك أرباب العمل وملاك الصحف الوقت الكافي من أجل القيام بمقابلات علمية مع الباحثين والأكاديميين واستقبالهم في مكاتبهم لكثافة انشغالهم الإدارية والصحفية.

- عدم اهتمام أصحاب المؤسسات الصحفية بالبحث العلمي، بالنظر إلى تأثير التوجه الرأسمالي الاقتصادي على تفكيرهم، فبعض الصحفيين الجزائريين يرفضون التعامل مع الباحثين فما بال ملاك الصحف وأرباب العمل.

- البعض من المؤسسات الصحفية رفضت توزيع استمارات الاستبيان، معتبرة إياها تحريضا للصحفيين على الانقلاب ضد أرباب العمل، فكثيرا من رؤساء تحرير الصحف الوطنية اعتذروا للباحث، رافضين توزيع الاستبيان لما اطلعوا على مضامينه، وهذا لحساسية الموضوع.

لذلك استحال على الباحث استخدام أداة المقابلة للحصول على المزيد من المعلومات والبيانات من أطراف أخرى كان لها علاقة مباشرة بالموضوع، وكانت ستثري الدراسة من خلال التعرف على وجهة نظرهم.

3.10. الملاحظة: يقصد بالملاحظة في مجال البحث العلمي المشاهدة الدقيقة لظاهرة من الظواهر، أو لمجموعة منها، بالاستعانة بالأدوات والأجهزة والأساليب التي تتفق مع طبيعة هذه الظواهر، فهي ملاحظة منهجية يقوم بها الباحث بدقة، مستهدفا الكشف عن تفاصيل الظاهرة والعلاقات الخفية أو الظاهرة التي يحتمل أن توجد بين عناصرها، أو بينها وبين الظواهر الأخرى¹.

ولقد استعان الباحث بأداة الملاحظة في جمع مختلف البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث كان ذلك في العديد من المناسبات:

- بمناسبة الزيارة الأولى للمؤسسات الصحفية من أجل جلب الموافقة لإجراء الجانب التطبيقي.

- بمناسبة عملية توزيع استمارات الاستبيان لدى الصحفيين الجزائريين أفراد عينة الدراسة.

- بمناسبة استرجاع استمارات الاستبيان من طرف الصحفيين الجزائريين بعد إجابتهم عن أسئلتها.

ويمكن تعداد أوجه الاستفادة من وراء استخدام الملاحظة العلمية كأداة ثانوية للدراسة، في النقاط

التالية:

- استكشاف الباحث طريقة التعامل المهني لرؤساء التحرير مع الصحفيين الجزائريين، والقائمة على إعطاء الأوامر والتعليمات بنوع من الاستعلاء والتشدد بطريقة توحى علوهم على فئة الصحفيين، وتطبيقا

¹. سمير محمد حسين، بحوث الإعلام: الأسس والمبادئ، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2005، ص

- زائد عن اللزوم للسلم الإداري المعمول به في الإدارات العمومية بين الرئيس والمرؤوس، وهو يخلق نوعا من التوتر والاضطراب في علاقات العمل داخل المؤسسة الصحفية.
- ملاحظة الرقابة الإدارية المشددة على الصحفيين الجزائريين، من خلال كثرة التعليمات والمذكرات الإدارية المعلقة في لوحة الإعلانات في بهو المؤسسات الصحفية، والتي تنص على توقيع عقوبات لكل صحفي يُخالف التعليمات التي تنص على جملة من الممنوعات كتجنب التأخير واحترام مواقيت الدخول والخروج، ومنع التجمعات، ومنع استقبال الغرباء... وغيرها، وهو ما لا يتفق مع خصوصية المهنة الصحفية، فالصحفي ليس إداريا ولا يمكن تطبيق القوانين الإدارية عليه بحذافيرها.
- تُوقر معظم المؤسسات الصحفية جميع الإمكانيات والطرق، التي تعمل على فرض انضباط الصحفيين الجزائريين كوضع آلة تسجيل حضور الصحفيين عن طريق البصمة، عند مداخل بعض المؤسسات، والبعض الآخر يستخدم محاضر الدخول والخروج عن طريق الإمضاء، وهو ما يقضي على الإبداع الصحفي في الصحف الوطنية، وبالتالي كثرة الأخطاء والهفوات نتيجة لكثرة الضغوط الإدارية.
- التماس انعدام الرغبة في العمل لدى أغلب الصحفيين الجزائريين، بسبب عدم تقاضيتهم لأجورهم الشهرية لفترات زمنية طويلة الأمد تراوحت من أربعة (04) أشهر إلى سبعة (07) أشهر في معظم الصحف الوطنية الخاصة، وهو ما يُخالف التشريعات العمالية.
- غياب روح التضامن والألفة والعمل الجماعي بين الصحفيين الجزائريين، من خلال وجود الخلافات والنزاعات فيما بينهم، حيث بمجرد دخول الباحث إلى قاعات التحرير يظهر خلافاتهم فيما بينهم، وهم ما يعكس عدم توحدهم في نقابة قوية تدافع عن حقوقهم المهضومة، وتعمل على تحسين أوضاعهم المهنية.
- عدم توفر بعض مقرات المؤسسات الصحفية وليس كلهم على شروط السلامة الصحية، بحيث أصبحت تُهدد صحة الصحفيين الجزائريين، فأحدى الصحف الوطنية التي كانت معنية بالدراسة الميدانية، لوحظ بأن سقف قاعة تحريرها قد سقط جزء منه والجزء الباقي على وشك السقوط، إلى جانب نقص وسائل العمل، فأغلبية الصحفيين يشتركون من أموالهم الخاصة الأوراق، الأقلام، آلة التصوير والتسجيل، جهاز الحاسوب، وسائل النقل... وغيرها.
- ملاحظة أن الصحفيين الجزائريين محرومون من أيام العطل والزّاحات القانونية، بحيث يعملون خلال اليوم أكثر من (08) ثمانية ساعات، ويعملون عطلة نهاية الأسبوع، بدليل تم توزيع بعض الاستثمارات للصحفيين خلال أيام العطل المعترف بها في قانون علاقات العمل كعطل راحة.
- الوقوف على كثافة العمل والضغط المهنية خاصة النفسية، التي يتعرض لها الصحفيون الجزائريون العاملون في الإعلام المكتوب، فهم يعملون في سباق ضد الزمن من أجل جمع الأخبار والمعلومات المهمة والحصريّة، والتي تتميز بالجدة، وذلك في وقت معين، بحيث يتم إرسال نسخة فيلم العدد النهائي للجريدة إلى المطبعة في ساعات متأخرة من كل ليلة.

الفصل الثاني: عقد عمل الصحفي الجزائري العامل في
القطاع الخاص على ضوء قانون علاقات العمل.

تمهيد.

1. علاقات العمل داخل المؤسسة: النشأة والتطور.
2. صدور قانون علاقات العمل في الجزائر.
3. قانون علاقات العمل 11/90: الماهية، الخصائص والمصادر.
4. التنظيم القانوني لعقود عمل الصحفيين.
5. الإجراءات القانونية في إبرام عقود عمل الصحفيين.

تمهيد:

يعترف قانون علاقات العمل 11/90 بالعلاقة التعاقدية بين العامل وصاحب العمل حول موضوع العمل، كآلية من آليات الحفاظ على الحقوق والواجبات بين الأطراف المتعاقدة، حيث أن من بين العلاقات التعاقدية القائمة على عدم التكافؤ في مجال العمل، علاقة عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص مع أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية، والتي تتميز بعدم التوازن بين طرف بحاجة ماسة للعمل بحثا عن القوت والمال في ظل سوق العمل الهش في الجزائر، وبين طرف آخر يُمثل أصحاب رؤوس الأموال "أرباب العمل".

ويعتبر الصحفيون العاملون في القطاع الخاص الحلقة الأضعف في العملية التعاقدية "عقد العمل"، لذلك وجب عليهم التعرف بدقة على مختلف النصوص التشريعية المنظمة لعلاقات العمل داخل المؤسسة، من خلال الاطلاع على أحكام قانون علاقات العمل رقم: 11/90، والإحاطة بجميع الإجراءات القانونية المنظمة لعقود العمل "علاقة العمل الفردية"، قبل التوقيع على بنود عقد العمل، فقد يقع بعض الصحفيين في فخ الإمضاء على عقود عمل تتضمن عدم استفادتهم على بعض الحقوق المهنية المنصوص عليها في تشريعات العمل.

وقد خصص هذا الفصل الموسوم بـ: "عقد عمل الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص على ضوء قانون علاقات العمل" لتناول العناصر الأساسية التالية: نشأة وتطور علاقات العمل داخل المؤسسة، صدور قانون علاقات العمل 11/90 في الجزائر، التنظيم القانوني لعقود عمل الصحفيين، والإجراءات القانونية في إبرام عقود عمل الصحفيين.

1. علاقات العمل داخل المؤسسة: النشأة والتطور: يُعتبر موضوع علاقات العمل داخل المؤسسات أحد الجوانب الهامة لدى غالبية المجتمعات والدول، وكذا أغلب المنظمات المستخدمة الفاعلة في مختلف القطاعات والنشاطات الاقتصادية والخدماتية العامة منها والخاصة، فالعمل يحتل مكانة بارزة في حياة الفرد والجماعة على السواء، وهذا لاعتبارين:

- الاعتبار الأول: لأن العمل البشري هو مصدر القيمة المضافة للأشياء.

- الاعتبار الثاني: لأن العمل هو مصدر عيش الإنسان، وضمان للعيش الكريم.

فمنذ وجود الإنسان على سطح الأرض، وهو يدرك بأن بقاءه مرتبط بالعمل، الذي هو سلاح وجوده، فأنحصر دور العامل في الإذعان لشروط رب العمل، فكان الأجر ضئيلا في قيمته، والعمل طويلا في مدته، وقاس في ظروف أدائه، وهكذا ساءت حالة الطبقة العاملة، وأدى شعور العمال بالظلم إلى تفجير الصراع بينهم وبين ملاك المؤسسات، لذلك تدخل المشرع في مختلف دول العالم لحماية العمال، لتعرف علاقات العمل داخل المؤسسات تطورا عبر مختلف العصور إلى أن وصلت بالصورة التي هي عليها اليوم.

1.1. التطور التاريخي لعلاقات العمل عبر العصور: إن الحديث عن علاقات العمل داخل المؤسسات يعود إلى القرون الماضية، أين عرفت علاقات العمل تطورات متباينة ومختلفة من عصر لآخر، وهذا تحت تأثير ظروف كل عصر من العصور.

في العصور القديمة وبالضبط إلى القانون الروماني، حيث كان العمل ينجز من قبل العبيد، فكان يتم استبعاد كل علاقة مبنية مع الأسياد، ولذا لم يكن من الممكن قيام علاقات عمل بالمعنى المعروف عليه اليوم، أو الذي يفترض وجود علاقات بين طرفين من الأشخاص، فالرقيق "العُمال" محرومين من الشخصية القانونية، وكان يُنظر إليهم في عداد الأشياء لا في مقام الأشخاص، فهم ملزمون بالعمل لدى أسيادهم بصفة أبدية وإجبارية تبعية مطلقة¹، لذلك لم تعرف العصور القديمة أي تشريع ينظم علاقة العمل بين العامل ورب العمل.

أما في العصور الوسطى، ورغم تغيّر الأوضاع عن المجتمعات القديمة، إلا أنه لم يحدث تغيير يؤدي إلى تكوين علاقة عمل، فقد ساد النظام الإقطاعي في مجال الزراعة، الذي يقوم على حرية تصرف صاحب الأرض في الأرض ومن عليها، لذلك كان المالك يملك تكاليف من يتبعه من الأفراد بالعمل دون مقابل، ومن ثم قامت علاقة التبعية بين صاحب الأرض وعمالها²، كما ساد نظام الطوائف الحرفية في

¹. إسماعيل صفر، الوقائع والأفكار الاقتصادية في العصور القديمة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، 1987، ص ص 17-29.

². Amoura Ammar, **droit du travail et droit social**, elmaarifa éditions, Alger, 2002, P17-18.

قطاع الصناعة، الذي لم يترك أيضا المجال لقيام قانون العمل وبالتالي تنظيم علاقات العمل، وهذا لأنه يقوم على التدرج المهني من المعلم إلى الصبي المتدرب، فكانت كل طائفة تستقل وتختص بالنظام، الذي يحكم شؤون تلك الحرفة خاصة ظروف العمل بما في ذلك تحديد ساعات العمل وتحديد الأجور بوضع حد أقصى لها، أما بالنسبة لتنظيم العمل فإن الطائفة نفسها هي التي تضع قواعد تسيير شؤونها، بحيث لم يكن يسمح لأي شخص أن يقوم بعمل ما دون موافقة شيخ الطائفة، الذي يوضح قواعد الالتحاق بها والتدرج في المراتب بالانتقال من رتبة إلى رتبة أعلى، وذلك بعد مرور مدة زمنية تُعد بالسنوات تحت التمرين، وبعد الإتيان الجيد للحرفة والتي يبقى قرارها النهائي لدى المعلم¹، فصار بذلك النظام نظاما احتكاريا للمعلمين وأبنائهم من بعدهم عن طريق الوراثة.

وقد استمر الوضع إلى غاية العصر الحديث، الذي شهد قيام الثورة الفرنسية واعتناقها لعدة مبادئ، كمبدأ حرية التعاقد والمساواة ومبدأ سلطان الإرادة، الذي أدى إلى زوال نظام الإقطاع ونظام الطوائف، وقيام حرية العمل، أين يحق لكل فرد أن يشتغل بحرية في بيته أو في المشغل سواء لحسابه أو لحساب غيره، حيث تدعم هذا الحق بمبدأ "دعة يعمل، أتركه يمر"، وفي هذه المرحلة اعتبر العقد أفضل وأعدل وسيلة لتنظيم علاقات العمل بين العامل وصاحب العمل.

ومع مرور الوقت وزيادة الحاجيات الضرورية للمجتمع، خاصة بعد ظهور المدن، تفاقم الوضع بين العمال وأصحاب العمل، إضافة إلى الثورة الصناعية، التي تعتبر نقطة تحول هامة لعلاقات العمل تحت تأثير تطور العمل²، حيث قلّ استخدام اليد العاملة وبدأ مشكل البطالة يتفاقم، وأصبح العمال في ظل حرية التعاقد يتعرضون لضغوطات واستغلال أصحاب العمل، مما دفع بالطبقات العاملة إلى إدراك مدى خطورة الوضع وبدؤوا يتجمعون في شكل تنظيمات ونقابات سرية وعلنية للمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية، وقد تمكنت هذه الطبقة من تحقيق مرادها خاصة في النصف الثاني من القرن التاسع عشر (19)، حيث ظهرت قوانين تعترف بحق الإضراب وإنشاء مفتشيات العمل وحرية إنشاء التنظيمات أو الاتحادات المهنية والنقابات³، من بينها قوانين العمل في مختلف أنحاء دول العالم.

2.1. أسباب نشأة وتطور علاقات العمل: يُمكن حصر أسباب نشأة وتطور علاقات العمل داخل المؤسسات في العصر الحديث، إلى العديد من الفواعل الأساسية، نذكر أهمها في العناصر التالية:

1.2.1. الضغوط العمالية: ذلك أن انتشار الصناعات الكبيرة قد ساعد على تكتل العمال في جماعات كبيرة، حيث بدأت تلجأ إلى الضغط على أرباب العمل عن طريق الإضراب، وقد بدأ هذا يتخذ صورة

¹. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص ص 10-11.

². خضر زكريا، المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة رياض، دمشق، 1986، ص ص 379-406.

³. مصطفى جليل القرشي، مرجع سابق، ص 17.

واضحة منذ منتصف القرن التاسع عشر، حينما شعر العمال بقوتهم بسبب نمو تنظيماتهم واتحاداتهم تحت وحدة الهدف في سبيل المطالبة بحقوقهم المهنية وتحسين ظروف عملهم.

2.2.1. العوامل السياسية: لما صار العمال قوة كبيرة وعددا لا يُستهان بهم، بدأت الأحزاب السياسية تتقرب إليهم عن طريق تبني مطالبهم والدفاع عنها، حتى تضمن أصواتهم إلى جانبهم في الانتخابات، ولقد أدى ذلك إلى إدخال الأحزاب السياسية ضمن برامجها المسائل الاجتماعية للعمال والدفاع عنهم، كما أن العمال كَوّنوا أحزابا خاصة في الكثير من الدول، وانخرط الكثير منهم في الأحزاب العمالية القائمة، وقد فتح ذلك السبيل أمامهم للدفاع عن حقوقهم، خاصة أن أحزابهم أو الأحزاب التي ينتمون إليها وصلت إلى الحكم، وحتى في الحالات التي لم تكن الأحزاب، التي تضم طوائف عمالية تصل إلى الحكم، فإنه كان يُعمل لها ألف حساب نظير تأثيرها على الرأي العام وتجلب تعاطف كامل أفراد المجتمع، وهو ما أدى إلى تطوير قوانين وتشريعات العمل وتقديمها في مختلف دول العالم.

3.2.1. ظهور المذاهب الاجتماعية: لقد كان من أهم العوامل التي أدت إلى تدخل الدولة في مجال علاقات العمل ظهور المذاهب الاجتماعية، وقيامها ضد المذهب الفردي "نظام الحرية الفردية" ومبدأ سلطان الإدارة، وقد ظهر هذا جليا في الدول الرأسمالية كرد فعل على التطرف المذهب الفردي، حيث يعتبر "كارل هانريك ماركس" (Karl Heinrich Marx) في هذا الشأن: "أن المذهب الفردي-الملكية الفردية- مسؤولا عن ظاهرة استغلال العمال، فالعامل الذي لا يملك إلا قوة عمله ويضطر لبيعها إلى الرأسمالي، الذي يمتلك وسائل الإنتاج والقوة المنتجة ويستخدمها في إنتاج سلع تفوق في قيمتها قيمة العمل المبذول فيها"¹. وقد لَحَص بعض الفقهاء الفرنسيين هذا المذهب كذلك في عبارة قصيرة جاء فيها: "إن هذا النظام هو البؤس غير المعقول للطبقة العاملة"، وهذا بسبب التفاوت الاقتصادي وتعميق الفجوة بين العمال وأصحاب العمل، ولهذا بدأت الدولة تتدخل لصالح الجماعة، أين كان تدخلها واضحا في مجال علاقات العمل بصفة خاصة، وإن كان هذا التدخل يختلف بحسب مدى اعتناق كل دولة من الدول الاتجاه الفكري والأيدولوجي.

وعليه فإن العوامل السالفة الذكر، قد ساعدت الدول على ضرورة التدخل في تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، وألغت الأقوال التي كانت في أوروبا قبل منتصف القرن التاسع عشر "تؤكد على ضرورة ابتعاد الدولة من التدخل في تنظيم علاقات العمل"²، وهذا بسبب المظاهر السلبية التي كانت تطغى على علاقات العمل، والتي كانت مظاهرها تتمثل فيما يلي:

¹. صبحي تادرس قريصة ومدحت محمد العقاد، مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983، ص

44.

². أمين عز الدين، مرجع سابق، ص 158.

- تدهور ظروف العمل، وانتشار الاستغلال القاسي للأطفال والنساء، لاسيما في القطاع الصناعي والمناجم.

- تقسيم المجتمع بشكل عام إلى طبقة تملك وهي أرباب العمل، وطبقة لا تملك وهي العمال.

- تكاثر المظالم التي تعرض لها العمال كانهخفاض الأجور، سوء التغذية، المساكن غير الصحية وساعات العمل الطويلة.

- عدم الاستقرار المهني للعمال من خلال التعرض المستمر للطرد التعسفي.

- انتشار البطالة الجماعية دون أدنى ضمان أو تأمين اجتماعي لهم.

وأمام هذه الأوضاع، أصبح من الضروري تدخل الحكومات لضمان الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للعمال، وإلزام أرباب العمل تحت طائلة العقوبات، توفير الظروف المناسبة للعمل التي تحفظ كرامة العمال وتضمن حقوقهم. وقد اتخذت الدولة من التشريع والقانون أداة لإقرار مستوى معقول من الحقوق ومن الحماية للعمال، وخاصة فيما يتصل بظروف العمل على غرار التهوية والإضاءة والمرافقة الصحية... إلخ، وفيما يتصل بشروط العمل كالأجور وساعات العمل والحريات النقابية، ولهذا صدر أول قانون عمالي بفرنسا يوم: 22 مارس 1841 الذي ينظم عمل الأطفال وبعض الجوانب الاجتماعية¹، حيث مُنع من العمل من تقل أعمارهم عن ثمانية (08) سنوات ومنع تشغيلهم ليلا أو في الأعمال الخطيرة.

وهكذا أخذ مسار تدخل الدولة يتواصل في مجال تحسين ظروف العمل وتنظيم علاقاته، وذلك عن طريق إنشاء وخلق منظمات جديدة تراقب وتسهر على تطبيق وتنفيذ التشريعات والقوانين، رغم اختلاف مدى تدخل الدول باختلاف الأنظمة القائمة، بحيث كان هذا التدخل على نطاق أكثر تحديدا في الدول الرأسمالية منه في الدول التي اتجهت نحو الاشتراكية.

وفي الأخير، إن نشأة وتطور قانون تنظيم علاقات العمل كان أهم قانون في مجال العمل، فهو يُحاول قدر الإمكان الحد من استغلال الرأسمالية للبروليتارية، وكل هذا تجسد من خلال تدخل الدولة لتنظيم مختلف الجوانب المرتبطة بالعمل والعمال ضمن أطر قانونية وتنظيمية محددة². وحماية العمال البسطاء من ظلم وتعسف أصحاب العمل.

2. صدور قانون علاقات العمل في الجزائر: بالرغم من أهمية قانون علاقات العمل وضرورته القصوى، إلا أنه يعتبر من القوانين الحديثة في الجزائر، فهو يمتد بجذوره التاريخية إلى الفترة الاستعمارية التي كان يطبق فيها قانون العمل الفرنسي على العمال الجزائريين، وهو القانون الذي بقي ساري المفعول إلى فترة

¹. سعد جبار حسين، علاقات العمل في الإسلام: دراسة مقارنة، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 39، 2016، ص 66.

². مصطفى جليل القرشي، مرجع سابق، ص 18.

متأخرة بعد الاستقلال، الأمر الذي أخرج ظهور قانون العمل الوطني، إلا أن تأخر ظهور قانون علاقات العمل في الجزائر لم يمنعه من التطور السريع واللاحق بالقوانين الأخرى، حيث مر بالعديد من المراحل إلى غاية صدوره في العدد السابع عشر (17) من الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية بتاريخ: 21 أبريل من سنة 1990.

1.2. مراحل تطور قانون علاقات العمل في الجزائر: تقتضي دراسة علاقات العمل داخل المؤسسة، التطرق إلى مختلف مراحل تطور ونشأة قانون علاقات العمل في الجزائر، فقد اهتم المشرع الجزائري كغيره في الدول الأخرى بمجال العمل، وذلك بسن مختلف التنظيمات والنصوص التشريعية منذ الاستقلال، رغم أن جذوره تعود حتى إلى الحقبة الاستعمارية، بحيث اختلفت وتباينت هذه التنظيمات حسب اختلاف المراحل التي مرت بها التشريعات العمالية في الجزائر، والتي نذكرها في المراحل التالية:

1.1.2. مرحلة ما قبل الاستقلال (1830-1962): وهي الفترة التي نشأ وتطور فيها قانون علاقات العمل بصفة عامة، وفي فرنسا بصفة خاصة التي تُعد أول من أصدر تشريع عمالي سنة 1841، فقد كانت أغلب القوانين الفرنسية التي وضعت لتنظيم علاقات العمل في فرنسا تطبق في الجزائر، على أساس أن الجزائر هي امتداد لفرنسا حسب النظرة الاستعمارية¹، مع إدخال بعض التعديلات الجزئية التي تتناسب مع الأوضاع السائدة في الجزائر.

ولهذا لا يمكن الحديث عن قانون عمل خاص بالجزائر في تلك الفترة، لأنه في الواقع كان القانون الفرنسي هو الذي يُطبق، وبالتالي لا وجود لقانون جزائري صادر عن الهيئة التشريعية لدولة سيادية، فقد كان العامل الجزائري يفتقد لأدنى حقوقه، حيث كان اهتمامه الوحيد المطالبة بالحرية والاستقلال، ورغم ذلك فقد تأسس الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) سنة 1956 نتيجة للإضرابات، التي قام بها العمال في تلك الفترة².

2.1.2. مرحلة التسيير الإداري لعلاقات العمل (1962-1989): بعد نيل الجزائر استقلالها كان لابد لها من الاهتمام بالجانب السياسي بصفة مستعجلة مقارنة بباقي المجالات، وهذا من خلال العمل على بسط قواعد السيادة الوطنية، ثم المضي إلى بناء اقتصاد قوي. وبعدما عرفت السنوات الأولى للاستقلال فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات بما فيها تنظيم علاقات العمل، وتقاديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية في انتظار وضع القوانين والتنظيمات الوطنية، بادرت الدولة في الأشهر الأولى

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 05.

². بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010، ص 34.

من الاستقلال إلى القانون القاضي بتمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية¹.

وتعتبر سنة 1975 سنة الانطلاق في وضع القوانين الخاصة بتنظيم علاقات العمل في الجزائر، فقد صدر في هذه السنة القانون المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص²، بالإضافة إلى مجموعة من النصوص القانونية الأخرى، التي تعرف باسم "التشريعات العمالية"، وهي:

- الأمر المتعلق بالعدالة في العمل³.

- الأمر المتعلق بالمدة القانونية للعمل الأسبوعي⁴.

- الأمر الخاص بتحديد اختصاصات مفتشية العمل⁵.

إلى جانب بعض النصوص التنظيمية الأخرى، التي تم وضعها من أجل تنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص بصفة أساسية، في الوقت الذي جاءت النصوص المرافقة له لتُطبق على القطاعين العام والخاص، مما يُفسر إمكانية توسيع تطبيقه على القطاع العام هو الآخر، خاصة وأنه لم يتضمن أي استثناء صريحا عن القطاع العام من حيث نطاق تطبيقه، وهو ما حدث بالفعل أين تم اللجوء إلى أحكامه في الكثير من الحالات، بعد إبرام بعض الاتفاقات الجماعية بين المؤسسات العامة الاقتصادية وعمالها، نظرا لانعدام وغموض القوانين الموجودة، والتي هي في الأصل قوانين فرنسية، وهذا من أجل إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات الخاصة والمؤسسات العامة، لاسيما في مجال الحقوق والالتزامات.

3.2.2. مرحلة تجسيد الطابع الاتفاقي لعلاقات العمل (1989 إلى غاية يومنا هذا): تطبيقا لأحكام الدستور الصادر في: 23 فيفري 1989¹، صدرت عدة قوانين جديدة مكرّسة للطابع التعاقدية لعلاقات

¹ القانون رقم: 62-57 المؤرخ في: 31 ديسمبر 1962، الذي ينص على تمديد العمل بالتشريع الفرنسي إلا ما تعارض منه مع السيادة الوطنية. (بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط02، الجزائر، 2003، ص 45).

² الأمر رقم: 75-31 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1975.

³ الأمر رقم: 75-32 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1957.

⁴ الأمر رقم: 75-30 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1975.

⁵ الأمر رقم: 75-33 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1975.

العمل، على خلاف الطابع التنظيمي الذي كانت تتميز به التشريعات العمالية في الفترة السابقة، حيث يمكن إجمالها في القوانين الآتية:

- القانون المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، تطبيقاً لأحكام المادة الرابعة والخمسين (54) من الدستور.²
- القانون المتعلق بتسوية المنازعات الفردية.³
- القانون المتعلق بعلاقات العمل.⁴
- القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.⁵

ولقد اعتمدت هذه القوانين على فكرة الفصل بين القطاعات الاقتصادية الخاضعة للقانون الخاص وبين القطاعات التابعة للوظيفة العمومية، وهي بذلك تعود لتكريس المبدأ التقليدي في الفصل بين مجال تطبيق قانون علاقات العمل ومجال تطبيق القانون الإداري، ولذلك فإن بداية تشكيل القانون الاتفاقي في الجزائر لم تنطلق من العدم، بل كانت نتيجة ضغوط وظروف وعوامل معينة أدت إلى إعادة اعتماد الآليات الاتفاقية لتنظيم علاقات العمل بما فيها الفردية والجماعية، وذلك بمقتضى قوانين عمل جديدة صدرت مع بداية سنة 1990 بعد فشل آليات التنظيم الإداري، التي كانت سائدة من قبل، نتيجة الصعوبات والتعقيدات الكبيرة التي واجهتها المؤسسات المستخدمة عند تطبيق القوانين الاقتصادية والاجتماعية، التي كانت تحكم مرحلة التسيير الإداري لكافة النشاطات والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية خلال فترة زمنية طويلة، لتنتهي بصدور قانون علاقات العمل رقم: 90/10 الصادر بتاريخ: 1990/04/21.

¹. المرسوم الرئاسي رقم: 89-18 المؤرخ في: 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء في: 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، الصادرة بتاريخ: 01 مارس 1989.

². القانون رقم: 90-02 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 07 فيفري 1990.

³. القانون رقم: 90-04 المؤرخ في: 06 نوفمبر 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 07 نوفمبر 1990.

⁴. القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 17، الصادرة بتاريخ: 25 أبريل 1990.

⁵. القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23 الصادرة بتاريخ: 06 جوان 1990.

2.2. ظروف صدور قانون علاقات العمل 11/90: لقد كان لصدور قانون علاقات العمل في الجزائر رقم: 11/90 نتيجة لمجموعة من الظروف، التي سادت تلك الفترة مع نهاية الثمانينيات وبداية التسعينيات من القرن الماضي، والظروف السياسية والاقتصادية والإعلامية التي مرت بها الجزائر على غرار:

- أحداث 05 أكتوبر 1988 والمطالبة بمزيد من الحريات الأساسية للأفراد والجمعيات.
- صدور دستور 23 فيفري 1989 والذي أعطى الكثير من الحريات التي كانت غائبة في الفترة السابقة كحرية إنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي (الأحزاب)... وغيرها.
- زوال الثنائية القطبية وانتصار النظام الرأسمالي بقيادة الولاية المتحدة الأمريكية.
- إقرار الجزائر تبني خيار النظام الرأسمالي كضرورة لا بد منها والتفتح على العالم.
- صدور قانون الإعلام لسنة 1990 واعترافه بحرية الرأي والتعبير والاستقلالية للصحافة المكتوبة.

أما فيما يتعلق بالظروف الخاصة التي صاحبت صدور قانون علاقات العمل الجزائري، فقد كانت الندوة الوطنية للتنمية المنعقدة أيام: 21 و 22 ديسمبر 1986 بقصر الأمم، النواة الأولى لانطلاق التوجه الليبرالي في تنظيم الحياة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر¹. هذه الندوة التي طرحت فيها لأول مرة وبشكل صريح ومباشر صعوبة التعامل مع الآليات القانونية والتنظيمية، التي أقامها القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978²، والشلل الذي أصاب العلاقات الاجتماعية بين المسيرين والعامل، حيث طالب المشاركون في تلك الندوة بضرورة دراسة الموضوع بجدية وبكل أبعاده القانونية والتنظيمية والإجرائية، وإيجاد البدائل اللازمة لوضع نظام بديل أكثر مرونة وديناميكية وملائمة مع متطلبات التسيير الاتفاقي لعلاقات العمل بين أرباب العمل وممثلي العمال. هذا الطرح الجديد الذي كان موضوع عدة توصيات صدرت عن هذه الندوة، التي كرّست مبدأ العلاقات التعاقدية بين الشركاء أو المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين فيما بينهم، وبينهم وبين الدولة باعتبارها صاحبة السلطة العامة، والاختصاص الأصلي في مجال السلطة التنظيمية.

وعلا على تجسيد توصيات لجان الندوة الوطنية للتنمية، تم إنشاء مجموعة عمل وتفكير بهدف اقتراح البدائل الملائمة لمتطلبات المرحلة القادمة، تحورت نتائج عملها على اقتراح بديلين ينصبان في اتجاه حتمية استبدال القوانين الأساسية النموذجية للقطاعات بالاتفاقيات الجماعية القطاعية، والقوانين الأساسية النموذجية للفئات العمالية بالاتفاقيات الجماعية للمؤسسات، وذلك إما بتعديل أحكام القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978، وإما عن طريق إلغائه بصفة نهائية وتعويضه بقانون آخر يتبنى هذه الأساليب التنظيمية الاتفاقية.

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 06.

². القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 1978.

وقد اعتمدت هذه الاقتراحات والأعمال التحضيرية الأولية، التي جاءت في شكل تقارير كافة التصورات التنظيمية لوضع هذه البدائل، وذلك بالاستناد إلى التجارب المقارنة، التي اعتمدت هذا الأسلوب التنظيمي الاتفاقي لعلاقات العمل الجماعية، مع تدعيمها ببيان مختلف الجوانب الإيجابية، والضمانات والامتيازات التي يقدمها هذا الاقتراح البديل من الناحية العملية والاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية، كأساس وأرضية هامة لإقرار التغيير الجذري الشامل لأدوات تنظيم علاقات العمل الفردية والجماعية في المؤسسة العمومية الاقتصادية المستقلة، من حيث نمط التسيير الذي أحدثته المنظومة القانونية لاستقلالية المؤسسات التي صدرت في جانفي 1988 وهي المنظومة القانونية، التي شكلت الإطار المرجعي والمبدئي في وضع مشروع قانون علاقات العمل لسنة 1990، وقبله مجموعة من القوانين المتعلقة بتسوية النزاعات الجماعية والفردية في العمل القائمة على أساس الآليات الاتفاقية، بدلا من الآليات الإدارية التي كانت سائدة من قبل، وهي القوانين التي شكلت أيضا بداية إحداث القطيعة الجذرية مع أساليب التنظيم الإدارية المعتمدة في القوانين السابقة، من خلال تجسيد مبدأ العلاقات التعاقدية للعمل سواء في جانبها الفردي أو الجماعي، محيلا بمقتضى ذلك كافة المسائل والإجراءات التنظيمية والعملية إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية، التي تيرم بين ممثلي المنظمات النقابية من جهة وممثلي أصحاب العمل من جهة أخرى، بعد تفاوض حقيقي بينهما بعيدا عن أي ضغط أو توجيه أو تدخل من أية جهة كانت، بما فيها السلطة العامة نفسها.

ليُصدر قانون علاقات العمل الجديد سنة 1990 في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية العدد 17 تحت رقم: 11/90 بتاريخ: 21 أبريل 1990، وتتوفر بذلك المؤسسات العمومية الاقتصادية بصفة خاصة وبقية المؤسسات العامة والخاصة بصفة عامة لأول مرة، على الإطار القانوني الواضح للتفاوض وإبرام الاتفاقيات الجماعية بينها وبين المنظمات النقابية الممثلة لمختلف الفئات العمالية التي تشغلها، خاصة في ظل التعددية النقابية التي أقرها دستور 1989.

وقد خصص قانون علاقات العمل الجديد، الذي عرف عدة تعديلات مع مرور الوقت لجعله أكثر تكيفا مع المتطلبات التي فرضتها حتميات الواقع ومتطلبات خصوصيات المرحلة الانتقالية من النظام التوجيهي إلى النظام الليبرالي، الباب السادس منه، تحت عنوان "التفاوض الجماعي" وضمنه عدة فصول، يتعلق الأول منها بأحكام عامة (المواد 114 إلى 119) والثاني خاص بالمحتوى أو المضمون (المادة 120) والثالث متعلق بأنواع الاتفاقيات (المادتين 121 و122)، والرابع خاص بالإجراءات المعتمدة في الإبرام (المواد 123 إلى 125)، والخامس يتناول التنفيذ (المواد 126 إلى 134). كما أحالت العديد من المواد الأخرى مجموعة من المسائل والمواضيع المختلفة ذات الطابع التنظيمي والإجرائي، إلى الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية نذكر منها على سبيل المثال: إنشاء وتنظيم الحقوق والالتزامات بين أطراف علاقة العمل الفردية (المادة 8 الفقرة الأخيرة) والجزاء المترتبة على مخالفة

أحكام الاتفاقيات الجماعية (المادة 17)، والمدة التجريبية (المادة 18) الاستثناءات التي يمكن أن تحدث بالنسبة للمدة القانونية للعمل (المادة 23 الفقرة الأخيرة)، وأحكام العمل الليلي (المادة 27 الفقرة الأخيرة)، والعتل الإضافية (المادة 42)، وتعديل عقد العمل (المادة 62)، والتسريح لأسباب اقتصادية (المادة 71 الفقرة الثانية)، بالإضافة إلى المواضيع التي تناولتها المادة 120 ومختلف المسائل والمواضيع الأخرى، التي تُحيلها إليها بعض القوانين الأخرى مثل القانون المتعلق بتسوية النزاعات الجماعية وممارسة حق الإضراب.

ومن خلال ما سبق، فإن تطور قانون علاقات العمل في الجزائر، كان نتيجة لمختلف الخيارات والتغييرات والمراحل التي عرفتتها البلاد في مختلف النواحي الاقتصادية والاجتماعية والسياسية خلال فترة التسعينيات الحاسمة.

3.2. أهمية صدور قانون علاقات العمل في الجزائر: يحتل قانون علاقات العمل في الجزائر أهمية كبيرة تفوق غيره من القوانين الأخرى، حيث تظهر هذه الأهمية في ناحيتين بارزتين، الأولى من الناحية الاجتماعية والثانية من الناحية الاقتصادية:

1.3.2. من الناحية الاجتماعية: تبدو أهمية قانون العمل من الناحية الاجتماعية في أنه يتصل بحياة عدد كبير من أفراد المجتمع، فمعظم الناس في المجتمعات المتخلفة يعملون لحساب غيرهم، وتحت سلطة وإشراف هذا الغير، ويعتمدون في رزقهم على مقابل هذا العمل، وقانون العمل بتدخله لحماية هؤلاء العمال عن طريق تحديد ساعات العمل، ووضع نظام لأجرهم، وكفالة الراحة الأسبوعية والإجازات السنوية لهم، وتأمينهم ضد طوارئ العمل والأمراض المهنية، سعياً وراء معيشتهم ورفع مستوى حياتهم الاجتماعية. يعتبر قانون علاقات العمل الأكثر مساساً بحياة الأفراد الشخصية والعائلية، والأكثر حماية لأكبر طبقة في المجتمع، كما يساهم في تنظيم علاقات العمل بين أرباب العمل والعمال، وتحديد حقوق وواجبات كل طائفة، مما يساعد على تخفيف الصراع الطبقي بينهما، ويحقق التوازن اللازم بين مصالح كل طرف وينشر التعاون والتوافق بينهما، لذلك يعتبر قانون علاقات العمل من أهم الآليات التي تسعى لإقرار السلم الاجتماعي، لأنه بتدخله المتزايد في حياتهم يُوفر لهم الحماية الاجتماعية، ويساعد على إرساء الاستقرار ويقضي على أسباب النزاع والسخط والتذمر، لهذه الأسباب تبرز أهمية قانون العمل في السلم الاجتماعي، حيث أن سيادة هذا السلم يؤدي إلى تحسين شروط الإنتاج وزيادته، فقانون علاقات العمل يُعبر بوضوح عن العدالة الاجتماعية، وذلك بوضعه أسساً للتوازن الضروري بين مصالح العمال وأصحاب العمل، فهناك من يُطلق عليه تسمية "القانون الاجتماعي"، بحكم إشرافه على تنظيم العلاقات التي تنشأ بين الأفراد في المجتمع¹.

¹. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل: دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009، ص ص

كما أن الأهمية الاجتماعية لقانون علاقات العمل لا تقف عند هذا الحد، بل يهتم بتحسين شروط العمل وتوفير شروط الصحة والسلامة في أماكن العمل، ويضع تنظيمًا خاصًا لفئات معينة كالأحداث والنساء¹، حيث يُراعي ضعفهم الجسدي وحاجاتهم الخاصة للرعاية، ويحفظ للعامل المصاب حقه في التعويض بمجرد حصول الضرر ومن دون التقيد بقواعد المسؤولية التقصيرية.

وتمكن الأهمية الاجتماعية لقانون علاقات العمل لدى الدول المتقدمة، التي وصلت إلى درجات عالية من التطور الخاص بالتشريعات العمالية، وهو ما يمكن لمسه في الرعاية والحماية الاجتماعية لعمال هاته الدول، عكس الدول المتخلفة التي لازالت فيها قوانين العمل ضعيفة، بدليل لجوء العمال إلى الإضراب وبعض الوسائل العنيفة لتحقيق مطالبهم العمالية فيسود الاضطراب والفوضى في المجتمع²، كما أنه بمقتضى قانون علاقات العمل يتحدد الوضع الإنساني واللائساني لحياة العمال الاجتماعية³، وهو ما يدعو إلى ضرورة الاهتمام بقانون العمل والارتقاء به إلى أفضل المراتب.

2.3.2. من الناحية الاقتصادية: ترجع الأهمية الاقتصادية لقانون علاقات العمل إلى أهمية عنصر العمل في الإنتاج، فقد أشار "آدم سميث" (Adam Smith) في كتابه "ثروة الأمم" إلى أن الدخل القومي لكل بلد ما هو إلا نتيجة عمل أفرادها وجهودهم، فقانون العمل في سعيه لتحسين أحوال العمل وبسط حمايته على العمال يؤثر على الحياة الاقتصادية للجماعة، ويمكن أن لمس هذا الأثر في النواحي التالية:

- أن قانون العمل بما يهدف إليه من حماية للعمال، يحمل أصحاب العمل أعباء والتزامات مالية، سواء ما تعلق منها بتحديد لأجر أو بتوفير خدمات اجتماعية للعمال، والمساهمة في مجالات أخرى لصالحهم كصناديق الادخار والتأمين ضد مخاطر العمل... وغيرها .

- الزيادة في تكاليف الإنتاج، والتي تؤثر في الأسعار والأجور وهو ما يظهر على الدخل القومي، إلا أنه ينبغي عدم المبالغة في فرض هذه الأعباء والتأكد من الآثار المترتبة على ذلك، فقد تخلق أوضاعا اقتصادية سلبية تنقلب ضد مصالح العمال، كأن يتم المبالغة في رفع الحد الأدنى للأجر في قطاع معين، مما يحد من قدرة أصحاب العمل في الاستمرار ويدفعهم إلى التوقف عن العمل⁴.

- إن التشريع الاجتماعي يعتبر مكملاً للتشريع الاقتصادي، بحيث يوجد ارتباط بين السياسة الاجتماعية والسياسة الاقتصادية لا يمكن فصل أحدهما عن الأخرى، وأن هذا الارتباط يتفق مع طبيعة الأشياء ومع الترابط الوثيق بين الاقتصاد والاجتماع، الذي يجعل كل محاولة لفك الرباط بينهما زائلة الأثر. فالأهداف

¹ رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني: النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية للنشر والطباعة، بيروت، 1983، ص ص 20-21.

² القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 32.

³ محمد فاروق الباشا، القوانين الاجتماعية لقانون العمل، المطبعة الجديدة، دمشق، 1980 ص 10.

⁴ جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي دراسة مقارنة، ج 01، د د ن، بغداد، 1972، ص 93.

الاجتماعية تؤدي إلى تعدد مجالات النشاطات الاقتصادية، من حيث توجيه رأس المال نحو الاستثمارات في قطاعات أخرى، وهذا ما يدفع إلى توجه التشغيل نحو القطاعات الاقتصادية الجديدة، ولاشك فإن كل ذلك له آثاره الإيجابية على الإنتاج والدخل القومي.

- كما تظهر أهمية قانون العمل في مدى التأثير على الإنتاج، فنرى مثلا أن قانون العمل يُحدد حجم العمل عندما يضع الحد الأقصى لساعات العمل اليومي، أو يضع شروطا معينة لتشغيل العمال فيستبعد بعض الفئات من القيام بأعمال معينة كالأحداث والنساء، ولا شك في أن آثار ذلك ينعكس على الإنتاج إذا بقيت عناصر الإنتاج الأخرى ثابتة، فتأثير قانون العمل كبير على مردود النشاط الاقتصادي، ولا يمكن القول بأن أثر هذا القانون هو الإضرار بالاقتصاد الوطني، وذلك لأن تجديد مدة العمل ومنع بعض فئات العمال من القيام بأعمال معينة وتحديد السن يؤدي إلى ضمان سلامة العمال وقوته، وبالتالي قيامه بأداء عمله بشكل أفضل، إلى جانب ارتفاع إنتاجه.

- إن قانون العمل يؤثر على الدخل القومي والقوة الشرائية، وذلك عندما يضع أو يُحدد أجرا عادلا للعامل، إذ أن مجموع الأجر تُؤلف أحد العناصر الرئيسية للدخل القومي، وهذا ما يؤثر على الاستهلاك فيزيد القدرة الشرائية للعمال¹.

ويبدو مما سبق، بأن قانون علاقات العمل يُوفر العديد من المزايا للعمال، لكن هو سلاح ذو حدين على المجتمع، فمن جهة تشكل كتلة من المداخل قوة شرائية ضرورية لتحقيق التوازن للحياة الاقتصادية في البلد، ومن جهة أخرى هي عبء على المشاريع التي يمكن أن لا تقدر على حملها.

3. قانون علاقات العمل 11/90: الماهية، الخصائص والمصادر: يعتبر قانون العمل الجزائري حديث النشأة مقارنة مع بقية القوانين الأساسية، بحيث لم تتبلور أحكامه ومبادئه في شكلها النهائي، إلا مع بداية العقد الأخير من القرن العشرين، لتعرف بعد ذلك تطورا سريعا، وتُشكل بذلك مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية، التي تحكم مختلف أوجه علاقات العمل، كما اتصفت قواعد هذا الفرع القانوني بالعديد من الخصائص والصفات أصبحت متميزة مع مرور الزمن عن غيرها من القواعد القانونية الأخرى. إلى جانب مصادره المتعددة متمثلة في المصادر الوطنية (الداخلية)، والتي تشمل المصادر الرسمية، المصادر التفسيرية والنظام الداخلي، والمصادر الدولية (الخارجية) التي تضم الاتفاقيات الدولية، الاتفاقيات الإقليمية والاتفاقيات الثنائية.

1.3. ماهية قانون علاقات العمل: اختلف الفقه في التعريف بقانون علاقات العمل، وذلك نتيجة لحدائته من جهة، واختلاف تسمياته من جهة أخرى، فهناك من يُطلق عليه اسم "القانون الاجتماعي"، الذي هو عبارة عن مجموعة من النصوص المنظمة لعلاقات العمل تهدف في الأساس إلى دعم الأمن الاجتماعي.

¹. فؤاد دهمان، التشريعات الاجتماعية: قانون العمل، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، 1965، ص 21.

وهناك من يُطلق عليه مصطلح "القانون الصناعي"، ويقصد به مجموعة النصوص القانونية، التي يتحدد نطاقها في عمال الصناعة، ويُطلق البعض اسم "القانون العمالي" أو "قانون العمال"، كما حاول بعض الفقهاء أن يُطلق عليه اسم "التشريع الاجتماعي"، واتفق معظم المختصين على تسمية "تشريع العمل"، ليستقر المشرع الجزائري على تسمية "قانون علاقات العمل". وقد أدى الاختلاف في التسميات إلى ظهور اختلاف في النظرة لمضمون ودور ومهام هذا القانون لدى كل من فقهاء المذهبين الرأسمالي والاشتراكي. فبالنسبة للفقهاء الغربيين، فإنه يرى بأن هذا القانون يجب أن يظل قانونا محايدا، إذ يجعل منه الحكم، الذي لا يتدخل إلا عندما يتجاوز أحد طرفي علاقة العمل المبنية أساسا على مبدأ سلطان الإرادة وحرية التعاقد، الحدود المرسومة له في إطار عقود العمل الفردية أو الجماعية، مما يعني ضرورة بقاء قانون العمل محايدا في تنظيم علاقات العمل بين العمال وأصحاب العمل، إلا أن هذا الحياد الذي يُعرّف به هذا القانون في ظل الاقتصاديات الرأسمالية، يجعله قانونا فارغا من أي محتوى إلزامي، فكثيرا ما يحتوى على بعض الأحكام القانونية الملزمة، التي تهدف إلى الحد من الصراع الدائم بين مالكي وسائل الإنتاج ومالكي قوة العمل، أي بين أصحاب العمل والعمال، مما يجعل منه قانون توفيقي إلى حد ما، بين مصالح هؤلاء وأولئك¹. أما بالنسبة للفقهاء الاشتراكيين، فهو يعطي صلاحيات واسعة الدولة في الوقوف على علاقات العمل بين العمال وصحاب العمل الذي غالبا ما يكون تابعا للقطاع العمومي.

وقد أطلق المشرع الجزائري سنة 1990 تسمية "قانون علاقات العمل" على قانون العمل في البلاد، متأثرا بالفكرة الحديثة التي لعلاقة العمل، التي تُعبر عن تدخل الدولة في تنظيم العمل لبسط أكبر قدر ممكن من الحماية للعمال.

وبالرجوع إلى تعريف قانون علاقات العمل، نجد بأن هناك الكثير من التعاريف المختلفة كل يعرفه من زاويته الخاصة، ولكن نذكر أبرزها فيما يلي:

- قانون علاقات العمل هو: "مجموعة القواعد القانونية، التي تحكم وتنظم الروابط بين طرفي علاقة العمل الناشئة عن العمل التابع للعمال المأجورين"². ويرى الدكتور "أحمية سليمان" أن هذا التعريف عبارة عن تعريف تقليدي ينصب فقط على القواعد التشريعية، المفروضة على العمال المأجورين أثناء الفترة التي تغطيها علاقة العمل، في الوقت الذي نجد فيه أن محتوى قانون العمل، قد توسع ليشمل النصوص التنظيمية والاتفاقات الجماعية والنظم الداخلية للعمل، كما توسع من حيث نطاق التطبيق الزمني إذ تجاوز مرحلة سريان علاقة العمل، لينظم حياة العامل حتى بعد انتهاء هذه العلاقة، وهو ما يُفسر سبب ظهور قوانين الحماية الاجتماعية للعامل على غرار الضمان الاجتماعي والوقاية من مختلف المخاطر.

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 08.

². المرجع نفسه، ص 08.

- وهناك من عرفه على أنه: "مجموعة من القواعد، التي تحكم العلاقات الناشئة عن قيام شخص طبيعي بالعمل لحساب شخص آخر من أشخاص القانون الخاص تحت إدارته وإشرافه مقابل أجر"¹.

- وهناك من عرفه على أنه "مجموعة القواعد القانونية والتنظيمية والاتفاقية، التي تنظم العلاقات القائمة بين كل من العمال والمؤسسات المستخدمة، وما يترتب عنها من حقوق والتزامات ومراكز قانونية للطرفين"².

- ويعرف أيضا على أنه: "مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية الواردة على معاوضة العمل الخاص التابع بالأجر، وكذلك تلك القواعد التي تنظم العلاقات الجماعية الناشئة عن انتشار هذا النوع من المفاوضات، كظاهرة قانونية سائدة في المجتمع، سواء تمثلت هذه العلاقات الجماعية في علاقات بين العمال من خلال النقابات أو في إطار اتفاقيات العمل الجماعية"³.

- وهناك من عرفه على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم علاقات العمل الخاص التابع للمأجور أي تلك التي تربط العمال بأصحاب الأعمال، سواء نشأت تلك العلاقة عن عقد عمل فردي بين العامل وصاحب العمل أو علاقات عمل جماعية، فالعمل التابع يثير إلى جانب المشاكل الفردية مشاكل جماعية تتعلق بالتشكيلات النقابية وعقود العمل المشتركة أو الجماعية وتسويتها عن طريق التوفيق والتحكيم"⁴.

- كما عرفه البعض الآخر على أنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الخاصة الفردية والجماعية التي تنشأ عن قيام أشخاص (العمال) بالعمل لحساب أشخاص آخرين (أصحاب العمل) تحت سلطتهم وإشرافهم مقابل أجر"⁵.

ومن خلال ما سبق، فإن الأمر الثابت الذي لا يمكن الاختلاف فيه في تعريف قانون علاقات العمل على أنه مجموعة من القواعد القانونية التي تنظم العلاقة بين العامل وصاحب العمل في إطار علاقة العمل.

ولكن يبقى التعريف الأنسب لقانون علاقات العمل الحديث والذي يخدم موضوع الدراسة، يتمثل في كونه: "عبارة عن مجموعة القواعد القانونية والاتفاقية التي تحكم وتنظم مختلف أوجه العلاقة القائمة بين كل من العامل والمؤسسة المستخدمة، الناتجة عن عقد العمل، وما يترتب عنها من آثار ومراكز قانونية للطرفين".

¹. هيثم حامد المصاورة، المنتقى في شرح قانون العمل: دراسة مقارنة بالقانون المدني، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 20.

². سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006، ص 15.

³. عصام أنور سليم، أصول قانون العمل الجديد، الجامعة الجديدة، مصر، 2015، ص 05.

⁴. محمد حسين منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007، ص 20.

⁵. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، مرجع سابق، ص 24.

2.3. خصائص قانون علاقات العمل: يتميز قانون علاقات العمل الجزائري بمجموعة من الخصائص،

التي تجعله قانونا متميزا عن سائر فروع القوانين الأخرى، وتتجلى ذلك من خلال المميزات التالية:

1.2.3. ذاتية المصدر: مقارنة بالعديد من فروع القانون الأخرى، يعتبر قانون علاقات العمل ذاتي

المصدر، إذ يعتمد في مصادره إضافة إلى النصوص القانونية على أحكام ذات طابع اتفاقي، حيث تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تُبرم بين النقابات والاتحادات المهنية وأصحاب العمل من المصادر الهامة والتميزة لقانون علاقات العمل¹. كما أن قواعده تستند على الظروف والمتطلبات الخاصة بالعمل، التي تختلف عن باقي أحكام وقواعد القوانين الأخرى.

2.2.3. الصيغة الآمرة لقواعده: يتميز قانون علاقات العمل بأن قواعده آمرة، وهذا على عكس معظم

فروع القانون القائمة على مبدأ سلطان الإرادة الخاص كالقانون المدني، ففي قواعد آمرة نظرا لتراجع مبدأ سلطان الإرادة في نصوص قانون علاقات العمل وتدخل الدولة في تنظيم مجال العمل بوضع قواعد آمرة لحماية مصالح وحقوق العمال، بحيث لا يجوز للأطراف المتعاقدة مخالفتها².

وتتجلى الصفة الآمرة في قانون علاقات العمل، كونه يتضمن بين طياته الكثير من الأحكام القانونية تتعلق بالجزاءات سواء المتمثلة في الغرامات أو الحبس، مثلما يُبرزه في حالة إبرام عقد عمل لمدة محدودة في غير الحالات المنصوص عليها قانونا، وفقا لما ورد في نص المادة مئة وستة وأربعين (146) من قانون 11/90 المتضمن علاقات العمل المعدل والمتمم، وعليه يجب أن يكون كل بند من بنود عقود العمل خاضعا وملتزما بقانون العمل، وأي بند لا يتوافق مع أي نص من نصوص القانون يعتبر باطلا تطبيقه، ولا يصلح تنفيذه.

3.2.3. الاتجاه نحو التدويل: لقد ساهمت العوامل السياسية والاقتصادية والثقافية في تدويل قواعد قانون

علاقات العمل، فضلا عن إسهامات المنظمات الدولية المتخصصة بمسائل قانون العمل، مثل المنظمة الدولية للعمل، ومنظمة العمل العربية، والتي كان لها دور كبير في تدويل النصوص القانونية المتعلقة بالعمل بفضل الاتفاقيات الدولية التي تبرمها³.

4.2.3. الواقعية: تتجلى خاصية الواقعية في قدرة ومسايرة قانون علاقات العمل لمختلف التغيرات

التطورات، ويطبق في كافة الظروف والأماكن والأوقات، لذلك يتميز قانون علاقات العمل بأنه قادر على مراعاة حالات العمال وتقدير ظروفهم، والتمييز بين مهاراتهم وقدراتهم في القيام بالمهن المختلفة، ولهذا

¹. سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 27.

². المرجع نفسه، ص 66.

³. أحمد التيجاني بلعروسي ووابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، ط02، الجزائر، 2005، ص 56.

فالمشرع الجزائري حاول إيجاد آليات لتحديد هذه الظروف منها ما يتعلق بالأجر، وذلك بإقراره الأجر الثابت والمتغير، كما راعى التركيبة الفيزيولوجية للقائم بالعمل فميز بين ظروف عمل المرأة عن الرجل¹.

3.3. مصادر قانون علاقات العمل: يقصد بمصادر قانون علاقات العمل، المصادر التي تستقي منها القاعدة القانونية أساسها ومنشأها وبها ترسم حدودها، ويستمد قانون علاقات العمل أحكامه وقواعده من عدة مصادر، منها ما هو داخلي والمتمثلة أساسا في النصوص القانونية والتنظيمية، ومصادر خارجية تصدر عن المنظمات الدولية المختصة في شكل معاهدات واتفاقيات دولية، لذلك تنقسم مصادر العمل إلى فئتين، مصادر وطنية ومصادر دولية:

1.3.3. المصادر الوطنية: تسمى أيضا بـ: "المصادر الداخلية"، وتضم: المصادر الرسمية والمصادر التفسيرية.

1.1.3.3. المصادر الرسمية: تشمل مصادر قانون علاقات العمل مرتبة وفق مبدأ تدرج القوانين، وهي:

- **المبادئ الدستورية:** عرفت الجزائر بداية من صدور دستور 1989 ما يُعرف بالدستور القانون، بعد أن تبنت الدستور البرنامج الذي تميز بخصائصه دستور 1976، حيث اكتفى كل من دستور 1989 و1996 بوضع المبادئ الدستورية، التي تحكم عالم الشغل دون التوسع في مكانة العمل في المجتمع، مثلما كان الوضع بالنسبة لدستور 1976، مقابل إقرار المبادئ الأساسية للعمل، والتي وردت في الفصل الخاص بالحقوق والحريات العامة، لاسيما المواد من خمسة وخمسين (55) إلى غاية خمسة وسبعين (57) من دستور 1996، والتي تضمنت الحق في العمل، الحق في الإضراب والحق النقابي... وغيرها من الحقوق المرتبطة بعالم الشغل كالحق في الحماية والأمن والحق في الراحة، كما كرس التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016² حقوقا للعامل في نصوص مواد مختلفة، نذكر منها³:

- ترقية التناصف بين الرجال والنساء في سوق التشغيل.

- الحق في الإضراب.

- لكل المواطنين الحق في العمل.

- حق العامل في الضمان الاجتماعي.

- الحق النقابي.

¹. أحمد التيجاني بلعروسي ووابل رشيد، مرجع سابق، ص 68.

². القانون رقم: 16-01 المؤرخ في: 06 مارس 2016، المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14 الصادر بتاريخ: 07 مارس 2016.

³. أنظر المواد: 63، 71، 69 و70 من القانون رقم: 16-01 المؤرخ في: 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري.

ولهذا فإن كل الأحكام التي تضمنها الدستور تعتبر وتشكل إطارا عاما لمختلف نصوص قانون علاقات العمل.

- **النصوص التشريعية:** لا تكفي المبادئ الدستورية وحدها كي تحكم عالم العمل، بحكم أنها مجموعة مبادئ عامة، ينبغي أن تفصل بمقتضى نصوص تشريعية، حيث أحال دستور 1996 على البرلمان صلاحية التشريع في مجال قانون علاقات العمل، وذلك بمقتضى المادة مئة واثنان وعشرين (122) الفقرة السابعة عشر (17) من الدستور، التي خصت البرلمان بصلاحية التشريع في المسائل المتعلقة بقانون علاقات العمل والضمان الاجتماعي، وممارسة الحق النقابي¹، وهي الصلاحية التي كان المشرع التأسيسي قد أكدها بمقتضى المادة مئة وخمسة وخمسين (155) من دستور 1989، مما انجر عنه إصدار العديد من النصوص التشريعية المتعلقة بالعمل، لاسيما قانون 11/90 المتعلق بعلاقات العمل، ومن أهم القوانين الصادرة من السلطة التشريعية في هذا المجال نجد ما يلي:

- القانون رقم: 90-02 المؤرخ في: 06/11/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.

- القانون رقم: 90-03 المؤرخ في: 09/02/1990 المتعلق بمفتشية العمل.

- القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21/04/1990 المتعلق بعلاقات العمل.

- القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02/07/1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

- **النصوص التنظيمية:** يقصد بالنصوص التنظيمية تلك الأعمال الصادرة من السلطة التنفيذية، والتي تسعى من خلالها إلى تنفيذ وتكملة وتوضيح تلك الأحكام الصادرة عن السلطة التشريعية، فنظرا لتنوع واختلاف مجالات قانون علاقات العمل يقتضي وجود نصوص قانونية، لتنظيم هذه الجوانب بواسطة مراسيم رئاسية، إذا كانت صادرة من طرف رئيس الجمهورية أو مراسيم تنفيذية إذا صدرت من طرف الوزير الأول²، ومن بين النصوص التنظيمية التي صدرت في إطار تنظيم علاقات العمل نجد³:

المرسوم التنفيذي رقم: 90-289 المؤرخ في: 29/09/1990 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات مندوبي المستخدمين.

- المرسوم التنفيذي رقم: 90-290 المؤرخ في: 29/09/1990 المتعلق بالنظام الخاص بعلاقات العمل الخاصة بمسيري المؤسسات الاقتصادية.

¹ جاء نص الفقرة السابعة عشر (17) من المادة مئة وأربعين (140) من دستور 2016: "يشرع البرلمان في الميادين التي يخصصها له الدستور، وكذلك في المجالات التالية: 17- القواعد المتعلقة بقانون العمل والضمان الاجتماعي وممارسة الحق النقابي".

² بشير هدي، مرجع سابق، ص 33.

³ بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 130.

- المرسوم التنفيذي رقم: 91-273 المؤرخ في: 10/08/1991 المتعلق بكيفيات تنظيم انتخابات المساعدين وأعضاء مكاتب المصالحة المعدل والمتمم بالمرسوم التنفيذي رقم: 92-288 المؤرخ في 06/07/1991، الذي جاء تطبيقا للقانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل. وعليه، فتعد النصوص التنظيمية مصدرا مهما لقانون علاقات العمل، لقدرتها على مسايرة مختلف مجالات العمل المتنوعة والقابلة للتغير والتزايد، وفقا للتطورات ومشاكل علاقات العمل الجديدة على غرار الوقاية الصحية والأمن في مجال العمل ومنازعات العمل... وغيرها.

- **الأحكام القضائية:** اختلف الفقه في الأخذ بالأحكام القضائية ضمن زمرة المصادر الرسمية، وإن كان الإجماع قد وقع باعتبارها مصدرا ماديا للكثير من الأحكام التشريعية أو التنظيمية أو الاتفاقية، من خلال المبادئ القضائية التي يستقر عليها القضاء بمناسبة الفصل في مختلف الدعاوى المرفوعة إليه، مما يدفع بالسلطات التشريعية والتنظيمية، إضافة إلى أرباب العمل والعامل من خلال الاتفاقيات الجماعية إلى تبني المبادئ القضائية، حرصا على استقرار المعاملات فيما بين أطراف علاقة العمل، لذلك تعتبر الأحكام والقرارات الصادرة عن المحاكم إحدى مصادر قانون علاقات العمل، بحكم أن القاضي تقتصر مهمته على تفسير النصوص القانونية وتطبيقها على القضايا المعروضة واستكمال النقص الذي قد يُلاحظ فيه، وإزالة الغموض الذي قد يشوب قواعده¹.

2.1.3.3. المصادر التفسيرية: تتميز قواعد قانون علاقات العمل بذاتية مصدرها، وواقعية أحكامها، ومرد هذه الميزة أن هذه القواعد تعود في غالبيتها إلى إرادة أطراف علاقة العمل، مما ترتب عنه ظهور فئة من المصادر غير الرسمية، غير التي ينشؤها القانون أو السلطات الرسمية في الدولة، وتتمثل في العرف والعادات المهنية، والاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي.

- **العرف والعادات المهنية:** يعتبر العرف مصدرا من مصادر قانون علاقات العمل، ويقصد به إتباع العامل أو صاحب العمل لسلوك معين بصورة منتظمة ومستمرة في مكان معين أو في حرفة معينة، بحيث يسود الاعتقاد بأن هذه القواعد ملزمة². ولكي يصبح سلوك العامل وصاحب العمل عرفا ومصدرا من مصادر قانون علاقات العمل، يجب أن يتوافر فيه ركنان: ركن مادي يتمثل باعتياد وتكرار العامل وصاحب العمل على إتباع سلوك معين في نشاط معين، قد يكون ايجابيا أو سلبيا بشكل ثابت ومستقر ويتكرر في الحالات المماثلة، بشرط أن يمضي الزمن الكافي لاستقراره. وركن معنوي يقصد به اعتقاد العامل وصاحب العمل بالزامية القاعدة المتبعة وضرورة احترامها وعدم مخالفتها، واعتبار ذلك مخالفة قانونية تتطلب الجزاء³.

¹. بشير هدي، مرجع سابق، ص 34.

². القاضي حسين عبد الطيف حمدان، مرجع سابق، ص 100.

³. محمد حسين منصور، مرجع سابق، ص 24.

- **الاتفاقيات الجماعية:** تعتبر الاتفاقيات الجماعية مصدرا مهما من مصادر قانون علاقات العمل، نظرا للدور الذي تلعبه في تقريب وجهات النظر بين العمال وأصحاب العمل في مجال العمل، فغالبا ما تعتمد الاتفاقيات الجماعية بالخصوص على كل ما يتعلق بالتصنيف المهني وساعات العمل وتوزيعها ومسألة الأجور والتعويضات، وحتى ما يتعلق بإعداد الاتفاقية نفسها في طريقة عقد الاجتماع ودوريته ومدة سريان الاتفاقية وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو نقضها، بالإضافة إلى كل موضوع لم يخصص له المشرع حكما، وحتى لو أن النص التشريعي موجود¹، فهي تتضمن على قواعد قانونية أكثر ملائمة للعمال بسبب استقلاليتها عن السلطات الرسمية وأيضا كونها تخضع للإرادة الحرة للعمال وأرباب العمل دون المساس بالنظام العام وأحكامه².

ولقد حدد المشرع ضمن المواد من مئة وأربعة عشر (114) إلى مئة وأربعة وثلاثين (134) الأحكام التي تنظم الاتفاقيات الجماعية، من توافر مجموعة من الشروط الموضوعية والشروط الشكلية، بحيث يجب أن تكون مكتوبة ومحل إشهار وسط العمال، وكذا القيام بعملية تسجيلها لدى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة.

- **النظام الداخلي:** يعتبر النظام الداخلي مصدرا مهما من مصادر قانون علاقات العمل، ويتولى صاحب العمل بإعداده دون مشاركة العمال، على أن لا يمس حقوقهم، ويجب على كل مؤسسة أن يكون لها نظامها الداخلي إذا تجاوز عدد العمال واحد وخمسين (51) عاملا³.

وتتضمن هذه اللوائح التنظيمية مجموعة من التعليمات والأوامر والتوجيهات والاحتياطات الأمنية، التي تصدر عن صاحب العمل، والنظم الخاصة بتنظيم العمل في المؤسسة المستخدمة من الناحية التقنية والأمنية والصحية، فضلا عن الإجراءات الخاصة بالوقاية من حوادث العمل والأمراض المهنية. إلى جانب الإجراءات التأديبية المترتبة على مخالفة قواعد العمل، التي تفرضها القوانين أو الاتفاقيات الجماعية أو عقود العمل الفردية أو النظام الداخلي، بهدف المحافظة على الاستقرار والأمن في أماكن العمل⁴.

¹ بن عزوز بن صابر، **الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن**، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 44.

² نصت المادة مئة وثمانية عشر (118) من قانون علاقات العمل 90-11 على ما يلي: "تفرض على المؤسسة المستخدمة الأحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية، التي اكتتبت بها أو انضمت إليها وتطبق على عمالها، إلا إذا كانت هناك أحكام أنفع في عقود العمل المبرمة مع المستخدم".

³ اعتمد القضاء الجزائري في قرار قضائي حمل رقم: 141632 الصادر في: 15 جانفي 1997 من أن النظام الداخلي الذي يقرر بندا ينقص من حقوق العمال التي أقرها التشريع يُعد باطلا.

⁴ أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 90.

2.3.3. المصادر الدولية (الخارجية): تتشابه ظروف الطبقة العاملة في مختلف دول العالم، الأمر الذي نجم عنه تقارب أحكام قانون علاقات العمل في مختلف الأنظمة التشريعية في العالم، ومما زاد في هذا التقارب هو ظهور مجهودات المنظمات ذات الطابع الدولي، ارتكزت حول محاولة توحيد أحكام قانون العمل على المستوى الدولي، من خلال صياغة اتفاقيات دولية متعددة الأطراف. وفي هذا الصدد نصت المادة المئة والخمسين (150) من دستور سنة 2016 على سمو المعاهدات الدولية على القانون، وضمن علاقات العمل تعتبر الاتفاقيات الدولية، أهم مصدر لقانون العمل في المعاهدات والاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل والاتفاقيات الإقليمية الصادرة عن المنظمة العربية للعمل، فضلا عن الاتفاقيات الثنائية التي أبرمتها الجزائر مع بعض الدول في إطار التعاون الثنائي.

1.2.3.3. الاتفاقيات الدولية: يعتبر الإعلان العالمي لحقوق الإنسان الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة لعام 1948 والاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية لعام 1966 من أهم مصادر قانون علاقات العمل¹. فضلا عن ما سبق، فقد صدر عن منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات الدولية تكاد تتناول كل مواضيع وجوانب علاقات العمل، ومن أهم الاتفاقيات الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية² في مجال العمل نجد ما يلي:

- الاتفاقية رقم: 87 لسنة 1948 الخاصة بالحرية النقابية.
- الاتفاقية الدولية رقم: 12 المتعلقة بتوفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسة، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 06-58 المؤرخ في: 2006/02/11.
- الاتفاقية الدولية رقم: 138 الخاصة بالسن الأدنى للقبول في العمل، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم: 83-518 المؤرخ في: 1983/09/03.
- الاتفاقية رقم: 144 المتعلقة بالمشاورات الثلاثية لتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية.
- الاتفاقية الدولية رقم: 150 المتعلقة بإدارة العمل دورها ووظائفها وتنظيمها، صادقت عليها الجزائر بموجب المرسوم رقم: 83-714 المؤرخ في: 1983/12/03.

¹ نصت المادة الثالثة والعشرين (23) من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على مايلي: "لكل شخص الحق في العمل، وله حرية اختياره بشروط عادلة مرضية، كما له الحق في الحماية من البطالة"، كما نصت كذلك المادة الثانية عشر (12) من الاتفاقية الدولية للحقوق الاقتصادية والثقافية على "الحق في العمل".

² **المنظمة الدولية للعمل:** أنشئت المنظمة الدولية للعمل بمقتضى معاهدة فرساي لسنة 1919، التي أبرمت بعد انقضاء الحرب العالمية الأولى، حيث انفق الموقعون على الاتفاقية بمقتضى ما ورد في مقدمتها على إنشاء منظمة دولية دائمة لتحقيق العدل الاجتماعي بما يدعم الأمن والسلام العالميين، وذلك من خلال تحسين الظروف الاجتماعية للعمال، وتنظيم ساعات العمل، ووضع حد أقصى لساعات العمل اليومية والأسبوعية وحماية العمال من الأمراض المهنية وحوادث العمل، ولقد وضعت منظمة العمل الدولية العديد من الاتفاقيات، شملت مختلف جوانب علاقة العمل.

- الاتفاقية رقم: 154 المؤرخة في: 03/06/1981 المتعلقة بتطوير التفاوض الجماعي.
- 2.2.3.3. الاتفاقيات الإقليمية:** بالإضافة إلى الاتفاقيات الدولية الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، هناك مجموعة من الاتفاقيات الصادرة عن المنظمات الإقليمية للعمل كمنظمة العمل العربية¹، التي تشكل مصدرا من مصادر قانون العمل نذكر منها²:
- الاتفاقية العربية رقم: 01 لسنة 1966 المتعلقة بمستويات الشغل المعدلة بالاتفاقية رقم: 06 المؤرخة في مارس 1976.
- الاتفاقية العربية رقم: 07 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي خلال شهر مارس 1977 المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.
- الاتفاقية العربية رقم: 12 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي ببغداد في: 16 مارس 1980 المتعلقة بالعمال الزراعيين.
- الاتفاقية العربية رقم: 15 المصادق عليها من قبل مؤتمر العمل العربي بعمان في مارس 1983 المتعلقة بتحديد وحماية الأجور.
- الاتفاقية العربية رقم: 16 المصادق عليها بعمان في مارس 1983 المتعلقة بالخدمات الاجتماعية العمالية.
- 3.2.3.3. الاتفاقيات الثنائية:** إلى جانب الاتفاقيات التي صادقت عليها الجزائر في منظمتي العمل الدولية والعربية، نجد مجموعة من الاتفاقيات الثنائية التي تربط الجزائر بدول أخرى في مجال العمل كما هو الحال مع المملكة المغربية ودولة ليبيا، نذكر منها:
- اتفاقية التعاون في مجال العمل واستخدام الموارد البشرية بين الجزائر ودولة ليبيا الموقعة في طرابلس يوم: 20 ديسمبر 1987 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 189/89 المؤرخ في: 10 أكتوبر 1987.
- الاتفاقية العامة للضمان الاجتماعي بين الجزائر والمملكة المغربية الموقعة بالجزائر في: 23 فيفري سنة 1991 المصادق عليها بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 91-215 المؤرخ في: 14 جويلية 1991.
- 4. التنظيم القانوني لعقود عمل الصحفيين:** جعل قانون علاقات العمل 11/90 من علاقة العمل بين الصحفي -العامل- والمؤسسة الصحفية -صاحب العمل-، علاقة تعاقدية مجسدة في عقد عمل (علاقة العمل الفردية) والذي يُعد بمثابة المنشأ الأساسي للالتزامات وحقوق طرفا علاقة العمل، محاولا وضع معالم

¹ المنظمة العربية للعمل: أنشئت المنظمة العربية للعمل سنة 1971 كهيئة تابعة لجامعة الدول العربية، قصد النهوض بقضايا العمل العربية على اختلاف أشكالها ومواضيعها، مما يخدم قطاع العمل في البلاد العربية، ومن بين إنجازاتها إقرار الاتفاقية العربية للحريات النقابية لسنة 1977.

² سيد محمود رمضان، مرجع سابق، ص 76.

هذا النوع من علاقة العمل عن طريق تدوينها في شكل بنود يتم الاتفاق عليها، قد تكون لفترة زمنية محددة أو غير ذلك، ما يُفسر وجد عقود عمل محدد المدة وعقد عمل غير محددة (أنوع عقود العمل).

وبما أن الصحيفة تعتبر مؤسسة إعلامية لها عمال وصحفيون توظفهم من أجل انجاز العمل الصحفي، لا بد لها أنها تستخدم آلية إبرام عقود العمل، لإثبات علاقة العمل القائمة على الرضا بين الطرفين، ودليل على حقوق والتزامات الصحفيين وملاك الصحف على حد سواء، بشرط احترام مختلف الإجراءات القانونية المنظمة لعلاقة العمل الفردية،

وعليه سيتم في هذا الجزء التفصيل في تعريف عقد العمل، ومناقشة أنواعه، اعتبارا من أن لكل نوع لديه مزايا وخصائص تختلف عن الآخر، إلى جانب شرح مختلف العناصر الأساسية المكونة عقد العمل الصحفيين.

1.4. تعريف عقد العمل: يختلف تعريف عقد العمل من بلد إلى بلد آخر، كل حسب الأيديولوجية التي يتبناها كل بلد، وسيتم الإشارة إلى القانون الفرنسي والانجليزي باختصار، ثم التعمق في ماهية عقد العمل لدى المشرع الجزائري.

2.1.4. تعريف عقد العمل في القانون الفرنسي: أجمع الفقه الفرنسي على أن عقد العمل هو عبارة عن: "اتفاق يضع بموجبه شخص وهو الأجير نشاطه المهني تحت تصرف وإشراف شخص آخر وهو المستخدم أو رب العمل، مقابل تعويض"¹. كما يُعرف المشرع الفرنسي عقد العمل على أنه اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف بإنجاز أعمال مادية ذات طبيعة حرفية على العموم، لصالح طرف آخر وتحت إشرافه مقابل عوض"².

أما القضاء الفرنسي، فقد اكتفى بتفريق عقد العمل من العقود الشبيهة به، بتطبيق المعايير الفقهية.

2.1.4. تعريف عقد العمل في القانون الإنجليزي: اعتمد القضاء الإنجليزي على عنصر التبعية لتعريف عقد العمل، وبهذا أعطى له تعاريف نذكر منها: "إن إجازة الخدمات هو عقد يتعهد بمقتضاه شخص (الخادم) بالاشتغال مقابل أجر، أو تعويض مقابل تحت أوامر شخص آخر (رب العمل) يتعهد بتشغيله"³.

3.1.4. تعريف عقد العمل في القانون الجزائري: لم يقدم المشرع الجزائري تعريفا واضحا ودقيقا لعقد العمل ضمن مختلف القوانين المتعاقبة، ذلك لكونه يعتبره مجرد أداة شكلية لإبرام علاقة العمل، التي تعتبر أشمل وأوسع، لكونها أداة تنظيمية لكافة جوانب الآثار المترتبة جراء قيام شخص ما بالعمل لصالح شخص آخر، بالخضوع على كافة القوانين والنظم المعمول بها، وهو بهذا فقد أعطى تعريفا لعقد العمل بصفة عامة ومن دون تخصيص، ففي المادة الرابعة والخمسين (54) من القانون المدني الجزائري، يعتبر

¹. جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 52.

². المرجع نفسه، ص 77.

³. المرجع نفسه، ص 78.

عقد العمل عبارة عن: "اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين، بمنح أو فعل أو عدم فعل شيء ما"¹.

وقد اتبع المشرع الجزائري نهج القانونين الفرنسي والإنجليزي، معتبرا عقد العمل عبارة عن عقد مدني بالنسبة للعامل، ولم يقدم له اهتماما كبيرا، لاعتباره أنه جزء من فكرة أوسع حديثة وهامة وهي فكرة علاقة العمل، وذلك من خلال نصه في المادة الواحدة والخمسين (51) من القانون الأساسي العام للعامل لسنة 1978: "تنشأ علاقة العمل بتعاقد مكتوب أو غير مكتوب، وتقوم هذه العلاقة في جميع الحالات، بمجرد العمل لحساب مؤسسة مستخدمة"². ويُعرفه "أحمية سليمان" على أنه: "اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر، صاحب العمل وتحت إشرافه وإدارته وتوجيهه لمدة محددة أو غير محددة، مقابل أجر معين ومحدد سلفا"³

وعليه، يعتبر عقد العمل اتفاقية يتعهد بمقتضاها عامل، بأن يشتغل تحت إدارة صاحب العمل أو إشرافه مقابل أجر، ويعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، التي تتم بمجرد القبول، إذ ينشئ لكل من طرفيه التزامات يلتزم بها الطرف الآخر.

2.4. أنواع عقود العمل: تضمن قانون علاقات العمل 11/90 نوعين من عقود العمل، حيث يمكن تصنيفها إلى قسمين رئيسيين: عقود عمل زمنية وعقود عمل خاصة.

1.2.4. عقود العمل الزمنية: والمقصود بها تلك العقود التي يكون فيها لعنصر الزمن أو المدة أثر في تكييف العقل، وتنقسم إلى عدة أقسام:

- عقود عمل غير محددة المدة.

- عقود عمل محددة المدة.

- عقود عمل بالتوقيت الجزئي.

1.1.2.4. عقود العمل غير محددة المدة: يُعتبر عقد العمل من العقود الرضائية، إذ لا تشترط فيه شروط شكلية خاصة، فقد نصت المادة الحادية عشر (11) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة". وما يستخلص من هذه المادة، أن المشرع يفترض أن علاقة العمل علاقة دائمة، إلا إذا اتفق الأطراف صراحة وكتابة في العقد على خلاف ذلك. ويرجع ذلك إلى كون عقد العمل من العقود الاجتماعية، التي تحافظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 17.

². جلال مصطفى القريشي، مرجع سابق، ص 79.

وبالتالي فإن عقد العمل غير محدد المدة، يمنح للصحفي العامل مركزا قانونيا دائما ما دامت علاقة العمل قائمة مع مؤسسته الصحفية، وتتمثل هذه الحماية في عدم إمكانية إنهاء علاقة العمل من طرف أرباب العمل وملاك الصحف، أو تسريحه من منصبه، إلا في حالة ارتكابه خطأ جسيما، وبعد إتباع إجراءات نص عليها القانون أو الاتفاقيات الجماعية، وهذا تحت رقابة القضاء، وإلا عند التسريح التعسفي الذي يخول للصحفي العامل الحق في المطالبة بالتعويضات سواء المادية أم المعنوية، أو إعادة الإدراج في منصب عمله مع احتفاظه بالامتيازات المكتسبة، ويعتبر هذا النوع من العقود الأكثر امتيازاً من عقود العمل الأخرى لأن حقوق الصحفي العامل المثبت تكون أكثر مقارنة بالعقود محددة المدة من حيث ممارسة الحق النقابي وكذا التفاوض الجماعي مع أرباب العمل الهيئة المستخدمة.

وهو ما يفسر انخفاض نسبة نوعية هاته العقود غير محددة المدة بالنسبة للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة الميدانية، حيث بلغت 15.6 بالمائة، وهذا يعني بأن أرباب العمل تعتمد عدم التوقيع على هذه العقود للصحفيين الجزائريين بالنظر إلى الامتيازات المهنية التي يحوزها مقارنة مع بقية العقود¹.

2.1.2.4. عقود العمل محددة المدة: لم يُعرف المشرع الجزائري عقد العمل، ولكن وضع قواعد قانونية تنظم هذه العلاقة كما سبق بيانه، فعقد العمل غير محدد المدة ورد ذكره وبيان قواعده، التي تحكمه في نص المادة الحادية عشر (11) والثانية عشر (12) و والثانية عشر مكرر من قانون علاقات العمل، وفيها أضاف المشرع الجزائري شروطاً أخرى لنشأة عقد العمل محدد المدة، وهي: شرط الكتابة، ووجوب تحديد مدة العقد، وأسباب اللجوء إلى هذا النوع من العقود²، لذلك تتمثل شروط هذا النوع من العقود فيما يلي:

- **شرط الكتابة:** بالرجوع إلى نص المادة الحادية عشر (11) نجدها تضمنت: "يعتبر العقد مبرماً لمدة غير محددة إلا إذا نص على غير ذلك كتابة وفي حالة من انعدام عقد العمل مكتوب يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"، فلفظ "يفترض" يدل على أنها قرينة قانونية بسيطة تقبل إثبات العكس، وهنا يقع عبء الإثبات أن علاقة العمل هي علاقة محددة المدة، على عاتق رب العمل، وهذا تخفيفاً على العامل في إثبات حقه كونه يحتل موقفاً ضعيفاً في علاقة العمل، مما يجعل شرط الكتابة قرينة على أن العقد مبرم لمدة محددة وليست ركناً لانعقاده. ويُعد جعل علاقة العمل محددة المدة علاقة غير محددة في حالة انعدام عقد مكتوب، جزاء يتحمله صاحب العمل بسبب مخالفته للقانون في إبرام عقد العمل، فيكون من واجب المستخدم في حالة إنهاء هذه العلاقة أن يرتكب العامل خطأ يستوجب

¹. أنظر الجدول رقم: 08 المعنون: "المفاوضات القائمة حول بنود عقود عمل الصحفيين العاملين في القطاع الخاص" من الفصل السادس.

². الطالب القاضي الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة، مذكرة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 14، ص 31.

التسريح¹، وفي هذا الشأن كشفت الدراسة الميدانية بأن 5.4 بالمائة من مجموع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لا يمتلكون عقود عمل²، لذلك تقع مسؤولية ذلك على عاتق أصحاب المؤسسات الصحفية، وهو ما يمثل تجاوزا خطيرا في حق الصحفيين وخرقا لقانون العمل 11/90. لذلك إذا وقع استغلال أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة على الصحفيين من خلال فرضهم عدم إبرام عقود العمل، وفي هذه الحالة يفترض على الصحفيين التوجه إلى المصالح المختصة وهي مفتشيات العمل محل الاختصاص، من أجل إيداع شكوى مدعمة بالإثباتات، فالقانون في صف الصحفيين. وهذا ما يُجرنا إلى التطرق عن نقص الثقافة القانونية للصحفيين الجزائريين، من خلال سؤال تم طرحه في استمارة الاستبيان³، أظهرت نتائجه بأن 82.7 بالمائة من أفراد العينة لم يطلعوا على النصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90.

- شرط ذكر أسباب اللجوء إليه: نص قانون علاقات العمل على الحالات التي يمكن أن تكون فيها علاقة محددة المدة، وهي على التوالي:
- حالة توظيف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة.
- حالة استخلاف عامل مثبت⁴.
- حالة إجراء أشغال دورية ذات طابع ذات طابع منقطع.
- تزايد العمل أو الأسباب الموسمية.
- شرط تحديد عقد العمل المحدد المدة: ذهب الاجتهاد القضائي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل 11/90 إلى إمكانية تجديد العقد دون تحديد عدد مراته، والذي لا يعطى له طابع الاستمرارية، ومن ثمة لا يتحول إلى عقد غير محدد المدة، فقد جاء في قرار صادر عن المحكمة العليا: "...وحيث أن عقد العمل المحدد المدة وإن جدد مرة أخرى في ظل التشريع الجديد، فلا يعطى له طابع الاستمرارية ليُصبح عقدا غير محدد المدة كما هو الشأن في ذلك في ظل التشريع القديم..."⁵.

¹. المرجع نفسه، ص 31.

². أنظر الجدول رقم: 08 المعنون: "المفاوضات القائمة حول بنود عقود عمل الصحفيين العاملين في القطاع الخاص" من الفصل السادس.

³. أنظر إلى السؤال رقم: 06 من استمارة الاستبيان (الملحق رقم: 01)، وأنظر إلى الجدول رقم: 07 الموسوم بمدى اطلاع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على أحكام قانون علاقات العمل 11/90 من الفصل السادس.

⁴. حسب المادة الثانية عشر (12) من قانون علاقات العمل 11/90.

⁵. سلامي آمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، 2013/2012، ص 56.

ومن خلال الاطلاع ببيانات الدراسة الميدانية يتضح بأن أرباب العمل ومُلاك الصحف الخاصة، يلجؤون بكثرة إلى العقود المحددة المدة حيث وصلت نسبتها 60.9 بالمائة، وهذا بالنظر إلى أنها أقل امتيازات وحقوق مهنية مقارنة بالعقود غير المحددة المدة، فهي تعتبر عقود هشة لارتباطها بفترة زمنية معينة، يمكن من خلال لها لمُلاك الجرائد الاستغناء عن الصحفيين بمجرد نهاية عقودهم خاصة إذا كانت غير قابلة للتجديد وهذا من دون تعويضات، كما أن أصحاب هاته العقود لا يحق لهم ممارسة العمل النقابي، وبالتالي غياب المفاوضات التي تسمح بإبرام اتفاقيات جماعية للمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية.

3.1.2.4. عقود العمل بالتوقيت الجزئي: لقد تم إدخال هذا النوع من عقود العمل في التشريع الجزائري بموجب المادة الثالثة عشر (13) من قانون علاقات العمل، وحددت كفاءات تطبيقية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 473/97 المؤرخ في: 08 ديسمبر 1997 والمقصود بها: "كل عمل تقل مدته عن المدة القانونية للعمل على ألا تقل المدة المتفق عليها بين العمال وصاحب العمل عن نصف المدة القانونية للعمل"¹، كما يمكن أن يكون هذا العقد لمدة محددة أو غير محددة. ويمكن لرب العمل اللجوء إلى هذا النظام في حالة نقص حجم العمل، وهذا تحت رقابة مفتش العمل طبقا للمادة الثانية عشر مكرر من قانون 11/90.

ويعتبر هذا النوع من العقود غير شائعا في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، بدليل ما أفرزت عنه الدراسة الميدانية التي أظهرت بأن 3.5 بالمائة فقط من الصحفيين الجزائريين يحوزون على عقود عمل بالتوقيت الجزئي.

عقود التعاون²: يوجد هذا النوع من العقود في العديد من القطاعات من بينها قطاع الإعلام، والتي تحتاج في بعض الأحيان إلى خبرة يد عامة نادرة الوجود وعندما تجدها تكون منخرطة في مهنة أخرى تمثل المهنة الرئيسية، ولأن المشرع الجزائري يعاقب على ازدواجية المهنة، لجأت أغلب المؤسسات إلى هذا النوع من العقود "عقود التعاون"، بما فيها المؤسسات الصحفية الخاصة ولكن كحيلة لمراوغة قانون العمل والتهرب من تبعات الحقوق المهنية للصحفيين كالتأمين والتقاعد والأجر والمنح والتعويضات... وغيرها، حيث لجأ أرباب العمل ومُلاك الصحف إلى إبرام عقود عمل تعاون للصحفيين الجزائريين وهم يمتنون الصحافة المهنة الرئيسية والوحيدة لكسب قوتهم، وقد أكدت الدراسة الميدانية بأن 14.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين محل الدراسة لهم عقود عمل تعاون³.

¹. المرسوم التنفيذي رقم: 97-473 المؤرخ في: 08 ديسمبر 1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية

لجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ: 14 ديسمبر 1997.

². أنظر الملحق رقم: 03 .

³. أنظر الجدول رقم: 08 من الفصل السادس.

3.4. العناصر الأساسية لعقد العمل: يستخلص أن عقد عمل الصحفي كغيره من العمال، يقوم على أربعة عناصر أساسية وهي: عنصر العمل، والأجر، والتبعية، والمدة. وهي العناصر التي يجمع الفقه على أنها تشكل الهوية المميزة لهذا العقد مقارنة بالعقود الأخرى التي ترد على العمل.

1.3.4. عنصر العمل: يعتبر عنصر العمل في عقد العمل، محل التزام الصحفي العامل، وسبب التزام المؤسس الصحفي صاحب العمل، عكس الأجر الذي يعتبر محل التزام صاحب العمل، وسبب التزام العامل. وهو بذلك عنصر مزدوج المركز، والعمل الصحفي في هذا العقد، ليس له تعريفا محددًا، بحيث يشمل كل نشاط أو مجهود أو نتيجة معينة يلتزم الصحفي بتحقيقها أو إنجازها لصالح الصحيفة، وحتى يعتبر العمل الصحفي من قبيل الأعمال التي تشكل أحد شروط عقد العمل، يتفق الفقه على ضرورة تميزه ببعض الخصائص والشروط يمكن عرضها بإيجاز فيما يلي:

- شرط وجوب الأداء الشخصي للعمل المحدد أو المتفق عليه: أي أن يقوم الصحفي المكلف بأداء العمل المتعاقد بشأنه بنفسه من دون الاستعانة بشخص آخر أو صحفي آخر، لأنه لو تم ذلك لأصبح عقد مقاوله وليس عقد عمل، حيث تتجلى هذه الصفة في كون مؤهلات وخصوصيات الصحفي العامل هي الدافع للتعاقد معه، مما يجعل الالتزام هنا التزام بأداء العمل، أي تنفيذ عيني للالتزام، ولا يقبل التنفيذ بمقابل في عقود العمل، بحيث تصبح شخصية الصحفي في حد ذاته عنصرا جوهريا في عقد العمل.

- شرط تنفيذ العمل وفق توجيهات وأوامر صاحب العمل: أي أن الصحفي العامل ليس حراً في القيام بعمله، بل ملزم بالامتثال للتوجيهات والأوامر التي يضعها ملاك الصحف أصحاب العمل، في شكل أنظمة وتعليمات داخلية للعمل.

- شرط التزام صاحب العمل بتوفير أدوات العمل، والظروف المناسبة لحسن أدائه: وهو التزام طبيعي بالنظر إلى طبيعة التزام العامل، الذي يتمثل في بذل جهد فكري أو بدني، وتخصيص وقت معين لصاحب العمل فقط، وليس مطالب بتوفير أدوات العمل، التي تبقى من اختصاص صاحب العمل. ومن جهته، يقع على العامل أثناء أدائه العمل التزام بالمحافظة على وسائل العمل المسلمة له من طرف صاحب العمل، حيث يجب عليه أن يتخذ كل التدابير اللازمة لحفظ هذه الوسائل من التلف وذلك ببذل عناية الرجل العادي¹.

وبالنسبة للعمل الصحفي في قطاع الإعلام الخاص، كشف العديد من الصحفيين الجزائريين للباحث خلال الدراسة الميدانية، بأنهم غالبا ما يفتنون بأموالهم الخاصة بعضا من وسائل العمل كالحاسوب المحمول، أقلام، مذكرات الكتابة، الانترنت، النقل... وغيرها.

1. Belloula tayeb, **droit du travail**, édition Dahled INT, Alger, 1984, P123.

2.3.4. عنصر الأجر: إذا كان العمل هو محل التزام الصحفي العامل، فإن الأجر هو محل التزام صاحب العمل، حيث يطغى عليه طابع الالتزام المتبادل من خلال عقد العمل، وما يجعل من العمل والأجر وجهين لعملة واحدة بمفهوم عقد العمل، حيث أنه لا يمكن الحديث عن عنصر العمل، دون أن يقابله الحديث عن الأجر، إذ يعتبر هذا الأخير الحق الأساسي للصحفي العامل، والالتزام الرئيسي لصاحب العمل، وهو بذلك يحتل مركز معاكس للعمل، الذي يعتبر الحق الأساسي لصاحب العمل، والالتزام الرئيسي للعامل، ولذلك لا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إذ لم يكن هناك أجر مقابل العمل، إذ يتحول مباشرة إلى عقد من العقود التبرعية. ويمكن تعريف الأجر بالنظر إلى هذا الارتباط بالعمل، بصورة بسيطة ومختصرة بأنه المقابل المالي للعمل، فهو القيمة المالية التي يلتزم صاحب العمل بدفعها للصحفي مقابل الجهد أو العمل الذي يقدمه له هذا الأخير، وبالتالي تظهر أهمية هذا العنصر كركن جوهري في عقد العمل، حيث يرى بعض الفقهاء، بأن الأجر مقوماً من مقومات عقد العمل، ويمكن تعريف الأجر بعبارة وجيزة على أنه: "المقابل المالي الذي يدفع للعامل مقابل العمل، الذي يقدمه لصاحب العمل"¹، فهو بذلك يشمل كافة العناصر المالية النقدية والعينية، التي يقدمها صاحب العمل للعامل لقاء ما يقدمه له هذا الأخير من جهد ووقت، وما يحققه له من نتائج وأهداف.

3.3.4. عنصر التبعية والإشراف: ويقصد بها سلطة الإشراف والإدارة والرقابة التي يخضع لها الصحفي العامل، باعتبارها إحدى الحقوق الأساسية التي يمنحها عقد العمل لصاحب العمل (الصحيفة)، وتلزم الصحفي بالامتثال لها في الحدود المسموح بها قانوناً، ذلك أن الصحفي لا يقوم أثناء تنفيذ التزاماته المهنية، بأداء أعماله وفق ما يقرره هو، وإنما وفق ما يقرره صاحب العمل، وما يضعه من برامج ومواصفات، وما يصدره من أوامر وتعليمات، وما يحدده من إجراءات، ومراحل وتوجيهات، وللتبعية في هذا المفهوم ثلاثة أوجه هي:

- **الوجه القانوني والتنظيمي:** ويتلخص في تلك الأحكام القانونية والتنظيمية التي تفرض على الصحفي، والامتثال لبعض الإجراءات والتعليمات التي يحددها القانون المعمول به، على غرار ما نصت عليه المادة السابعة (07) الفقرة الأولى والثالثة من قانون علاقات العمل، التي تلزم العمال بأن: "يؤدوه بأقصى ما لديهم من القدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم، وأن يعملوا بعناية ومواظبة في إطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم، وأن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الإدارة".

- **الوجه الفني التنفيذي:** وهو أمر فرضته التطورات التكنولوجية الأخيرة في مجال تنظيم العمل، ونظراً للتعقيدات التي أفرزتها أساليب العمل الصحفي مؤخرًا، وما أصبحت تتطلبه من تكوين وتخصص في

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 20.

العمل الصحفي (التحرير والكتابة، الإخراج الصحفي، الطوبوغرافيا، الفوتوغراف، الخطوط...) ، وتفاوت المستويات المهنية من حيث التأهيل والتقنية المطلوبة والدقة في العمل الصحفي... وغيرها.

- **الوجه الاقتصادي:** ويتمثل في اعتماد الصحفي في حياته العامة الاجتماعية والاقتصادية، على ما يُحققه من دخل مقابل العمل، الذي يقدمه للمؤسسة الصحفية، مما يجعله مرتبطا بها معيشيا، إذ يمنع عليه ممارسة أي نشاط يدر عليه دخلا خارج علاقته بصاحب العمل، أو ما يعرف بمنع ازدواج الوظيفة، مما يجعل صاحب العمل وكأنه في مركز المحتكر لوقت وجهد العامل طوال مدة علاقة العمل. وفي هذا الشأن بينت الدراسة الميدانية بأن 47.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، متعاونون مع مؤسسات إعلامية أخرى أو يُمارسون أنشطة مهنية أخرى بطريقة سرية عن أرباب العمل، حيث أرجع 37.1 بالمائة سبب ذلك إلى تدني الأجر و10.5 بالمائة إلى غياب الاستقرار المهني في الصحافة¹.

4.3.4. عنصر المدة: ويقصد بها المدة الزمنية، التي يضع فيها الصحفي العامل نشاطه وخبرته وجهده لصالح المؤسسة الصحفية، وهي المدة التي تحدد من الناحية المبدئية من قبل المتعاقدين، مع الأخذ بعين الاعتبار النصوص القانونية والتنظيمية المعمول بها في هذا الشأن، حيث توجد في المجال العملي عدة أشكال وأصناف لعلاقات العمل المحددة المدة وغير المحددة المدة، والعمل المؤقت... الخ.

وتعتبر علاقة العمل غير المحددة أو الدائمة، هي القاعدة في مختلف التشريعات العمالية المقارنة، بما فيها التشريع الجزائري، الذي ينص على أنه: "يعتبر العقد مبرما غير محددة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابيا، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن يكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محددة"².

5. الإجراءات القانونية في إبرام عقود عمل الصحفيين: تنص التشريعات العمالية على أن علاقات العمل بين العامل ورب العمل تثبت بعقد عمل مكتوب ورسمي ممضي من كلا الطرفين، يخضع لمبدأ سلطان الإرادة، باعتبار أن الرضا بين الطرفين شرط من شروط إقامة عقد العمل، وقد أضاف المشرع الفرنسي عنصرا آخر يؤكد على الرابطة الموجودة بين الصحفي والمؤسسة الصحفية، يتمثل في "رسالة التعهد" (Lettre d'engagement)، حيث اشترط المشرع في هذه الرسالة الإلزامية أن تتضمن ما يلي: الوظيفة، التأهيل المهني، الاتفاقية الجماعية الطبقة، سلم التنقيط، تاريخ بداية العمل، قيمة الأجر ومكان ممارسة العمل³.

¹. أنظر الجدول رقم: 28 المعنون ب: "مدى تفرغ الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للمهنة وممارستهم لنشاطات أخرى" في الفصل السادس.

². أنظر المادة الحادية عشر (11) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. Guide juridique dalloz, 2eme édition, 1985, P135.

لذلك على الصحفي العامل في القطاع الخاص أن يتعرف على الإجراءات التنظيمية الخاصة بإبرام عقد العمل مع ملاك الجريدة، وذلك حتى يحفظ حقوقه المهنية المنصوص عليها في تشريعات العمل، لأن أغلب المؤسسات الصحفية في الجزائر لا تلتزم بعملية إبرام عقود العمل مع الصحفيين، أو تُبرم معهم "عقود عمل تعاون"¹ التي لا تتضمن جميع الحقوق المهنية باعتبار أنها تتعامل مع شخص له مهنة قارة في ميدان آخر قد يكون الإعلام نفسه، حيث أن الغاية من ذلك عدم الالتزام بالحقوق المادية والتعويضات التي قد تتضمنها بنود عقد العمل القانوني، لذلك تجد معظم الصحف الخاصة توظف الصحفيين الجدد وتقوم باستغلالهم بحجة أنهم في فترة التجريب، فتعمل معهم عن طريق وثيقة "الأمر بالمهمة"² من أجل الانتقال عبر مختلف أماكن الوقائع والأحداث والندوات الصحفية بغرض إثبات صفتهم أمام السلطات سواء المدنية والعسكرية، حيث تجد عبارة في أسفل وثيقة الأمر بالمهمة: "على السلطات المدنية والعسكرية تسهيل مهمة الصحفي"، ويبقى الصحفي الذي انتحل صفة الصحفي المثبت أو المرسم عن طريق وثيقة "الأمر بالمهمة" يعمل لسنوات حتى يكتسب الخبرة في نظره ويحتك بزملائه أكثر فأكثر، وبعد فترة زمنية معينة ينقطن بأن حقوقه المهنية مهضومة، ليطلب بعقد عمل رسمي من مسؤولي الجريدة، وذلك بعد أشهر أو سنوات من العمل بطريقة غير قانونية.

ومن معالم تجاوزات أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة فرض بنود في عقود العمل تخدم مصالحهم على حساب الصحفي، الذي ينتحل صفة غير صفته الحقيقية في عقد العمل وهي صفة "متعاون صحفي"³، وهي صفة غير معترف بها من ناحية المطالبة بالحقوق المهنية للصحفي المهضومة لدى الجهات الرسمية على غرار مفتشيات العمل والمحاكم الابتدائية، لأنها بكل بساطة لا تُعبر عن صفة الصحفي العامل الخاضع لتشريعات العمل، لذلك على الصحفي الجزائري لاسيما المبتدأ أن يكتسب ثقافة قانونية في مجال التشريعات العمالية حتى لا تضيع حقوقه المهنية الأساسية.

1.5. مراحل إبرام عقد عمل الصحفي: يبدأ سريان علاقة العمل بين الصحفي والمؤسسة الإعلامية الخاصة عقب إبرام عقد العمل وبداية الأداء الفعلي للعمل الصحفي، وذلك من خلال قيام الصحفي بإنجاز وتنفيذ مختلف الأعمال الصحفية المتفق عليها في عقد العمل، وتمر علاقة العمل بمرحلتين متعاقبتين، تتمثل الأولى في المرحلة التجريبية والتي تكون سابقة على التعاقد النهائي، بينما تتمثل المرحلة الثانية في مرحلة الترسيم أو التثبيت، وهو ما يعتبر تعاقد نهائي للصحفي، حيث تتميز كل مرحلة بأحكام وشروط خاصة بها، نلخصها فيما يلي:

¹. أنظر الملحق رقم: 03.

². أنظر الملحق رقم: 05.

³. أنظر الملحق رقم: 04.

1.1.5. المرحلة التجريبية: وهي المرحلة التي يضع صاحب العمل فيها الصحفي الحديث التوظيف تحت الملاحظة، وذلك مباشرة بعد التحاقه بمنصب العمل في فترة تدريبية وتجريبية، قصد التأكد والتحقق من مدى كفاءته وقدرته واستعداداته على القيام بالعمل المتفق على إنجازها، فهي تعتبر فرصة للصحفي لإثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل المكلف به والموكل إليه، حيث تنص المادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه، لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة التجريبية إلى اثني عشر شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي"¹. ويعود ذلك لاختلاف خصائص كل عمل وكل قطاع نشاط، وكل مستوى من مستويات الأعمال والوظائف، ولذلك "فقد ترك أمر تحديد هذه المدة للاتفاقيات الجماعية، مراعاة لاختلاف مستويات المهام والأعمال وطبيعتها حسب مختلف قطاعات العمل"²، على غرار العمل الصحفي الذي له خصوصيات تميزه عن باقي المهن.

ويعتبر عقد العمل في هذه المرحلة ابتدائيا أو تمهيديا، لأنه مرتبط ومشروط بنتائج انتهاء هذه المرحلة، فإذا ما استطاع الصحفي العامل إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه ويثبت منصب العمل المسند إليه يصبح ذلك العقد نهائيا. أما إذا لم يتمكن من إنجاز عمله بالمهارة اللازمة، يثبت العامل عجزه على أداء العمل المكلف به، فيحق للمؤسسة الإعلامية فسخ عقد عمل الصحفي المترص دون إخطار مسبق ودون تعويض، كما تنص على ذلك القوانين والأحكام السارية، ويمكن للمؤسسة الإعلامية أن تُمدد المدة التجريبية لفترة أقل أو مساوية للمدة الأولى، وهو الحق المعترف به قانونا لكل من رب العمل وكذا الصحفي العامل، "...ويحق للعامل في فترة التجربة هذه، التمتع بذات الحقوق والواجبات التي تسري على جميع العمال بموجب القوانين والنظم السارية المفعول"³. وفي هذا الصدد كشفت الدراسة الميدانية تجاوزات أرباب العمل مُلاك الصحف تجاوزاتهم، من خلال أن 10.4 بالمائة من مجموع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لم يخضعوا للفترة التجريبية، كما أكد 81.2 بالمائة بأنهم لم يكونوا يتقاضون أجره شهرية خلال الفترة التجريبية⁴.

وعموما تسمح الفترة التجريبية للصحفي من التعرف على ظروف العمل وطبيعته وشروطه والنظام المعمول به لدى صاحب العمل، وما إلى ذلك من المعطيات الأولية الخاصة بالعمل الصحفي، فيما إذا

¹. أنظر المادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات العمل 11/90.

². بشير هدي، مرجع سابق، ص 64.

³. المرجع نفسه، ص 64.

⁴. أنظر الجدول رقم (09) الموسوم بـ: "مدى خضوع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للفترة التجريبية، وإجراءاتها القانونية" في الفصل السادس.

كانت تتلائم مع رغباته وظروفه أو الانسحاب من العمل إذا كانت لا تتلائم وقدراته المهنية، كما يمكن كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية مدة التجربة، إذا رأى منذ بداية الأيام الأولى لهذه الفترة أن الصحفي لا يمتلك أي استعداد أو تأهيل أو خبرة أو قدرة لمواصلة العمل، وبما أن عقد العمل في هذه المرحلة يكون عقد مؤقت وغير نهائي، فإن هؤلاء الصحفيين المترشحين لا يستفيدون من بعض الحقوق والامتيازات مقارنة مع الصحفيين المثبتون مثل الانتخابات التمثيلية في الهيئات النقابية... وغيرها.

وفيما يتعلق بحالة إنهاء علاقة العمل أثناء فترة التجربة، يعطى القانون لصاحب المؤسسة الصحفية والصحفي العامل، الحق في فسخ وإنهاء علاقة العمل في أي وقت أثناء الفترة التجريبية، فنصت المادة العشرين (20) من قانون علاقات العمل 11/90 أنه: "يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية، دون تعويض ومن غير أسعار مسبق"، أي أنه يمكن لطرفي العقد إنهاء العلاقة دون تقديم أي مبرر، وهو ما قضت به المحكمة العليا في قرارها حين أقرت أن إنهاء علاقة العمل في فترة التجربة: "المستخدم هو المخول قانونا لتقدير مؤهلات العامل"¹، "كما قضت بأنه لا يجوز للقاضي أن يشترط إثبات فشل العامل خلال فترة التجربة، حيث جاء في المبدأ: "بشأن طرد العامل... اشتراط إثبات فشله خلال فترة التجربة خرق للقانون"²، ولا يمكن اعتبار الإنهاء في هذه الحالة تسريحا إذا كان من طرف المؤسسة الصحفية، والاستقالة من طرف الصحفي العامل، وبالتالي لا يترتب التعويض على أي كان.

أما فيما يخص إثبات شرط التجربة، فإن شرط مرور الصحفي على الفترة التجريبية حسب مضمون المادة الثمانية عشر (18) من قانون العمل 11/90، يجب أن يكون كتابيا، لأن إخضاع العامل لفترة تجريبية هو أمر جوازي، وبالتالي يجب ذكره في صلب العقد، وفي حالة عدم وجود عقد عمل مكتوب جاز للصحفي العامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات، أما إذا كان العقد مكتوبا، فلا يجوز للصحفي الإدعاء بالاتفاق على شرط التجربة إذا لم تكن محدد في عقد العمل كتابة.

2.1.5. المرحلة الترسيمية (التثبيت): وهي الفترة التي تعقب فترة التجربة، حيث يتم تثبيت الصحفي في المنصب الذي تدرب فيه، بعد ثبوت قدرته على إنجاز الأعمال التي كُلف بها، وهذا يعني تمتعه بكل المؤهلات العلمية والعملية والمهارات والكفاءة المهنية لإنجاز الأعمال والأشغال، التي يتطلبها منصب عمله، وبهذا يتحول عقد العمل المؤقت إلى عقد عمل نهائي يتوفر على كافة الآثار القانونية والاتفاقية، ويصبح للصحفي العامل بعد تثبيته أو ترسيمه مستفيدا من جميع الحقوق المهنية، بما فيها تلك التي كانت

¹. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم: 211422 الصادر في: 11/04/2001 المنشور بالمجلة القضائية لسنة 2002 العدد الثاني.

². المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم: 132163 الصادر في: 18/02/1997 المنشور بالمجلة القضائية لسنة 1997 العدد الأول.

ممنوعة خلال الفترة التجريبية، وهكذا "يصبح عقد العمل محصنا من أي تعديل أو إنهاء من قبل صاحب العمل، وذلك ضمن الإجراءات والأحكام المعمول بها في هذا المجال"¹.

كما يمكن للمؤسسة الصحفية أن تثبت الصحفي العامل في منصب عمل أقل درجة من المنصب الأول، وذلك وفقا لقدرات ومستوى الصحفي عند فشله في الفترة التجريبية، حسب ما نصت عليه الأحكام القانونية والنصوص التنظيمية أو الاتفاقيات الجماعية المعمول بها.

وفي هذا الإطار، لا يجوز لأصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة استغلال هذا النص القانوني لصالحهم، فعليهم التحلي بالاحترافية والمهنية، وكذا الأخلاق والضمير المهني، فلا يمكن أن يُستخدم رب العمل سلطته وقوته أمام الصحفيين ويُجبرهم على توقيع عقود عمل برتبة مراسل صحفي أو متعاون صحفي، ولكن هم في حقيقة الأمر حاصلين على شهادات في التخصص، ولديهم كفاءات عالية وإمكانات تؤهلهم العمل في مناصب رتبة صحفيين أو حتى رؤساء تحرير، فالمتعارف عليه أن رتبة المتعاون الصحفي يمارس الصحافة كمهنة إضافية وليس رئيسية على عكس رتبة الصحفي، الذي يمارس مهامه في مقر الجريدة ويمضي جل وقته فيها من الصباح إلى المساء وطيلة أيام الأسبوع.

2.5. شروط صحة عقد عمل الصحفي: إن استقلالية قانون علاقات العمل 11/90 بذاته، لم تمكنه من وضع كافة القوانين المنظمة لكل جوانبه، إذ لا يزال يخضع في الكثير من المواضيع إلى الأحكام العامة للالتزامات المدنية، لاسيما في مجال شروط صحة التعاقد، والأهلية وصحة الرضا... وغيرها من المسائل المهمة، التي لا توجد نصوص خاصة بشأنها ضمن قواعد وأحكام قانون علاقات العمل 11/90، فلا يخرج عقد العمل في التشريع الجزائري من حيث المبدأ عن هذه القاعدة، حيث تطبق أحكام القانون المدني على مختلف الجوانب المتعلقة بصحة الأهلية، والرضا، والتعبير عن الإرادة وغيرها من المسائل الأخرى المرتبطة بذلك. ولما كان عقد العمل كغيره من المعاملات التعاقدية الأخرى المدنية والتجارية، لا يتم إلا بتوافق وتطابق إرادتين أو أكثر على إحداث أثر قانوني معين، كما تنص على ذلك المادة التاسعة والخمسين (59) من القانون المدني، فإنه يجب أن تتوافر في عقد العمل مختلف الشروط الضرورية في أي عقد، والتي من أهمها:

1.2.5. الأهلية في عقد العمل: يستلزم بحث موضوع الأهلية في عقد العمل، التمييز بين أهلية العامل (الصحفي) للتعاقد، وأهلية صاحب العمل (المؤسسة الإعلامية الخاصة)، سواء أكان شخصا طبيعيا أو معنويا، نظرا لاختلاف الأحكام التي تحكم كل واحد منهما.

- أهلية العامل: يُعرّف الفقه الأهلية بأنها: "صلاحية الشخص لأن تكون له علاقة، وصلاحيته لاستعمالها"، كما يقسم الفقه كذلك الأهلية إلى أهلية وجوب، وهي: "صلاحية الإنسان لوجوب الحقوق

¹. أهمية سليمان، مرجع سابق، ص 85.

المشروعة له أو عليه، وأهلية الأداء هي التي تتمثل في صلاحية الشخص لصدور العمل القانوني منه على وجه يعتد به شرعا¹، ونظرا لكون عقد العمل تتراوح آثاره بين النفع والضرر بالنسبة للعامل، لما تتضمنه من حقوق والتزامات، ونظرا للطابع المميز لقواعد العمل، ونظرا لاعتبارات اقتصادية واجتماعية، فقد فرض المشرع الجزائري أهلية خاصة بعقد العمل، وهي بلوغ سن السادسة عشر (16) سنة²، بينما حددتها الاتفاقية الدولية الصادرة عن منظمة العمل الدولية رقم: 138 لسنة 1973، بالسن الذي ينتهي فيه الطفل من المرحلة الدراسية، وهي سن الخامسة عشر (15) سنة مع إمكانية تخفيضها إلى سن الرابعة عشر (14)، بالنسبة للبلدان التي يكون فيها النظام الاقتصادي والتعليمي غير متطور³، حيث نصت المادة الخامسة عشر (15) من قانون علاقات العمل بأنه: "لا يجوز توظيف القاصر، إلا بناء على رخصة من وصيه الشرعي".

- أهلية صاحب العمل: تختلف أحكام الأهلية الخاصة بصاحب العمل، عن تلك التي تحكم أهلية العامل، ذلك لكون صاحب العمل قد يكون شخصا طبيعيا أو شخصا معنويا، عاما أو خاصا. فبالنسبة للشخص الطبيعي، يجب أن يتمتع الشخص صاحب العمل بالأهلية الكاملة التي تمكنه من الإدارة وفق ما تقتضيه الأحكام المدنية والتجارية في الأعمال التجارية وإدارة الأموال والأموال. أما بالنسبة للشخص المعنوي، فإن الأهلية يقابلها الاختصاص حسبما تحدده القوانين والنظم والقوانين الداخلية للمؤسسات المستخدمة، بغض النظر عن طبيعتها العامة أو الخاصة، وبغض النظر عن شكلها القانوني سواء أكانت شركات أموال أو شركات أشخاص، وذلك كما هو الحال بالنسبة للمؤسسات الصحفية الخاصة موضوع الدراسة.

2.2.5. الرضا في عقد العمل: ترجع أحكام الرضا والتعبير عن الإرادة في عقود العمل عادة إلى قواعد القانون المدني، والنظرية العامة للالتزامات المدنية أساسا، نظرا لعدم وجود أحكام خاصة بها في تشريعات العمل، فالتعبير عن الإرادة في هذه العقود لا يختلف عنه بالنسبة للعقود المدنية الأخرى، حيث يتم التعبير عن الإرادة أو الموافقة كما هو عليه الحال في مختلف العقود، إما بالتعبير الصريح سواء أكان في شكل الكتابة أو اللفظ أو الإشارة الدالة على الموافقة كما هو متفق عليها بين المتعاقدين، حسب الأشكال المتعارف عليها كالكسوت مثلا أو الشروع في العمل دون تردد أو تأخر، أو ما يؤدي إلى استخلاص الموافقة الضمنية بمختلف الوسائل الطرق المتعارف عليها⁴. ونظرا لكون الصحفي حرا من الناحية

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 23.

². أنظر المادة الخامسة (15) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. أنظر المادة الثانية (02) من الاتفاقية الدولية رقم: 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن الأدنى للعمل، صادقت عليها

الجزائر بتاريخ: 30 أبريل 1984.

⁴. أنظر المادة الستين (60) من القانون المدني.

المبدئية والنظرية في إبرام العقد، الذي يتناسب مع إمكانياته ومؤهلاته ورغباته، فإن احتمالات وجود الإكراه أو الضغط على حرية ورضا الصحفي أمر نادر الوقوع، نظرا لانعدام أو استبعاد وجود مصلحة لأي كان في ممارسة هذا الإكراه أو الضغط على الصحفي مثلما هو عليه الشأن في بعض العقود الأخرى. ولكن قد يضطر الصحفيين في العديد من الأحيان وأمام قلة مناصب العمل في ميدان الصحافة، قد يقبل العمل بعقد عمل ظالم ولا يحفظ حقوقه المهنية، فقد تكون في بعض الحالات من أجل اكتساب الخبرة والتكوين، فقد كشفت الدراسة الميدانية عدم رضا 82.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بجميع بنود عقد العمل¹.

3.2.5. المحل والسبب: يُعرف المحل بأنه الشيء الذي يلتزم المدين بالقيام به، بينما يُعرف السبب بأنه الغرض المباشر الذي يقصد الملتزم الوصول إليه من وراء التزامه، كما أن التمييز بين المحل والسبب، يكون الأول هو إجابة للسؤال: بماذا يلتزم المدين، في حين أن الثاني هو إجابة سؤال: لماذا التزم المدين. ويعتبر المحل والسبب في عقد العمل من المسائل التي تميز هذا العقد عن غيره من العقود الأخرى، حيث أن محل التزام العامل هو في نفس الوقت سبب التزام صاحب العمل والعكس صحيح، فبالنسبة للعمل (كمحل التزام العامل) يجب أن يكون ممكنا ومعينا من ناحية تحديده، حيث تطبق عليه نص المادة 93 من القانون المدني القاضي بأنه: "إذا كان المحل مستحيلا في حد ذاته، كان العقد باطلا بطلانا مطلقا"، ويكيف شرط "الإمكانية" بقدرة العامل المهنية والفكرية على ممارسة العمل الموكل إليه أو الملتزم به، أو بمعنى آخر يجب أن يدخل العمل ضمن حدود قدرات العامل المهنية والفكرية، وضمن اختصاصاته إلى جانب أن يكون العمل الملتزم به مشروعاً وغير مخالف للنظام العام والآداب العامة كالاتجار في المخدرات أو ممارسة الدعارة أو ما شابه ذلك من الأعمال المحظورة قانوناً.

أما بالنسبة للأجر كمحل التزام صاحب العمل، فيخضع بدوره لنفس معايير وشروط الصحة والشرعية المطلوبة في أي محل للعقد، وأن يكون محدداً وفق متطلبات النصوص القانونية أو وفق الاتفاقيات الجماعية وأعراف المهنة، المنظمة له، كأن يكون محدداً بقيمة نقدية محددة سواء في شقة الثابت، أو المتغير وأن يدفع بقيمة نقدية ووفق جدول زمني معين في أوقات محددة.

4.2.5. مراعاة القوانين والنظم المعمول بها: يعتبر احترام التشريعات والنظم التي تحكم إبرام وتنفيذ وسريان علاقات العمل، من أهم الشروط الأساسية التي يجب أن تحرص المؤسسات الصحفية التابعة للقطاع الخاص على احترامها في إبرام عقود العمل، خاصة فيما يتعلق بالمسائل الجوهرية سواء تلك الخاصة بالحقوق المهنية أو الالتزامات بالنسبة للطرفين، وهو ما تنص عليه أغلب التشريعات العمالية، واعتبار أية علاقة عمل لا تحترم فيها أحكام القوانين والنظم المعمول بها علاقة باطلّة وعديمة الأثر، دون

¹. أنظر الجدول رقم: 08 المعنون ب: المفاوضات القائمة حول بنود عقود عمل الصحفيين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

المساس بالحقوق المكتسبة للعمال، وذلك استنادا إلى ما نصت عليه المادة مئة وخمسة وثلاثين (135) من قانون علاقات العمل¹، إلى جانب مجموعة أخرى من المواد المتعلقة بشروط التوظيف².

3.5. حالات إنهاء عقد عمل الصحفي: يعتبر إنهاء عقد عمل الصحفي وانحلال الرابطة القانونية التي نشأت عنصرا مصيريا ومحتوما لعقود العمل، إذ لا يمكن أن تدوم هذه العقود لمدى الحياة³، لاسيما عقود عمل المؤسسات الصحفية الخاصة في الجزائر، والتي تُمارس سلطاتها في القيام بمختلف الضغوطات على الصحفيين خاصة الملتحقين حديثا بالعمل الصحفي. إلى جانب استغلالها الحاجة الملحة لعدد كبير من طالبي العمل الصحفي، وهم المتخرجون حديثا من مختلف الجامعات والمعاهد في تخصص علوم الإعلام والاتصال، حيث تفرض شروطا مهنية قاسية عليهم كالعامل أكثر من ثمانية (08) ساعات القانونية خلال اليوم مع أجر شهري متدني، يبدأ تنفيذه بعد أشهر بحجة المدة التجريبية، وكذا عدم الاستفادة من تأمين الضمان الاجتماعي وحق التقاعد، لذلك يُلاحظ أن مكاتبتها الخاصة بالمستخدمين والمواد البشرية مضطرة في العديد من المرات إلى تعديل الكثير من عقود العمل، وفي الكثير من المرات فسخ هاته العقود، ومرات أخرى تجد تقديم عدد هائل من الصحفيين للاستقالة تعبيرا عن رفضهم للواقع المهني المظلم الذي يعيشونه، أو لإيجادهم مهنة أخرى أكثر استقرارا من العمل في الصحف الخاصة.

ومن بين حالات إنهاء علاقة العمل، هناك الأسباب القانونية العادية والأسباب القانونية العارضة.

1.3.5. الأسباب القانونية العادية: وهي الأسباب المنصوص عليها في المادة السادسة والستين (66) من قانون علاقات العمل 11/90، ويقصد بهذا النوع من الأسباب، تلك الحالات التي يُحيز فيها القانون والنظم المعمول بها إلى الطرف المتضرر من المبادرة بإنهاء عقد العمل مع الالتزام بإتباع الإجراءات المقررة لذلك، وكذلك الالتزام بما يترتب من حقوق للطرف الآخر⁴، وتتمثل هذه الأسباب فيما يلي:

1.1.3.5. الاستقالة: تنص المادة الثامنة والستين (68) من قانون علاقات العمل 11/90 على أن الاستقالة حق معترف به للصحفي العامل، الذي يبدي رغبته في إنهاء علاقة العمل مع المؤسسة الصحفية أن يقدم استقالته كتابيا، وعليه فالاستقالة هي رغبة الصحفي في إنهاء علاقة العمل ويعتبر حقا لا يجب المساس به لا في محتوى عقد العمل ولا في الاتفاقية الجماعية، وهذا التعريف الذي جاد به المشرع الجزائري مستوحى من الاجتهاد الفرنسي.

¹. تنص المادة مئة وخمسة وثلاثين (135) من قانون علاقات العمل: "تعد باطلة وعديمة الأثر كل علاقة عمل غير مطابقة لأحكام التشريع المعمول به...".

². أنظر المادتان الخامسة عشر (15) والسابعة عشر (17) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. محمود جمال الدين زكي، **عقد العمل في القانون المصري**، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982، ص 322.

⁴. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 336.

والاستقالة لا تُفترض بل يجب أن يكون الإدلاء بها واضحا لا لبس فيه، وعلى هذا الأساس فلا يمكن استنتاجها من عدم استئناف الصحفي لعمله بعد عطلة مرضية أو بعد العطلة السنوية أو بعد توقيف تأديبي، كما تطرح في هذا الصدد مسألة التراجع عن الاستقالة بعد الإدلاء بها صراحة ومن اجتهاد المحكمة العليا في هذا المجال أن الاستقالة المُعبر عنها كتابة وبكيفية صريحة، لا يمكن التراجع عنها مهما قصرت المدة التي عبر فيها عن الرغبة في التراجع، كما أن القانون في نص المادة الثامنة والستين يفرض على الصحفي العامل أن يحترم مدة الإشعار المسبق، الذي من شأنه السماح لصاحب العمل ويدوم لمدة تحددها الاتفاقيات الجماعية¹، ومن المفروض أن تفيد الاتفاقيات الجماعية للعامل المستقيل من المدة قصد الحصول على عمل آخر أما عدم احترام التزام الإشعار المسبق فيؤدي إلى التعويض عن الضرر.

وفي هذا الموضوع الكثير من ملاك المؤسسات الصحفية الخاصة تفرض على الصحفيين الإضاء على عقد عمل يحتوى على بند ينص على وجوب إشعار المؤسسة بالاستقالة خلال فترة زمنية قبل مغادرة الصحيفة تصل في الكثير من الأحيان عدة أشهر، وهذا حتى تجد المؤسسة من يخلفه وتقوم بتكوينه لأنه ليس من السهل استخلاف مكان الصحفي المستقيل نظرا لخصوصية العمل الصحفي.

كما أن الملاحظ أن نسبة الاستقالات في القطاع الخاص عالية بالنسبة للصحفيين الجزائريين، وذلك لعملهم لفترة وجيزة ثم يغادرون نظرا لغياب الحقوق المهنية وهو ما يُفسر ظاهرة "التجوال الصحفي"، على عكس القطاع العام الذي قلما تجد استقالات وسط صحفائه، وهذا راجع للأوضاع المهنية المحفزة هناك من ارتفاع الأجرة الشهرية والمنح والعلاوات والتعويضات والاستفادة من دورات تكوينية بالخارج واحترام لفترات الراحة والعطل القانونية... وغيرها.

2.1.3.5. التقاعد: هو نهاية المدة القانونية للحياة المهنية للصحفي العامل، فلا يجوز إنهاء عقد العمل إلا ببلوغ الصحفي السن القانونية ليُحال على التقاعد²، مع توفر شرط ثاني وهو أن يكون الصحفي العامل قد قضى في عمله 15 سنة، كما ينص المشرع الجزائري، على أن التقاعد يُعد حالة قانونية لإنهاء عقد العمل حسب المادة السادسة والستين (66) الفقرة الثامنة (08) من قانون علاقات العمل: "تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: - التقاعد..."، أما المادة السادسة (06) من قانون التقاعد³، فتتص على شروطه على: "يتوقف وجوبا استفادة العامل من معاش التقاعد على استيفاء الشرطين التاليين: - بلوغ السن الستين (60) عاما بالنسبة للرجال، والخمسة والخمسين سنة (55) للنساء.

¹ أنظر الملحق رقم: 03 وبالتحديد المادة الخامسة من عقد العمل التعاون.

² همام محمود زهران، قانون العمل عقد العمل الفردي، دار الجامعة الجديدة للنشر، مصر، 2003، ص 55.

³ القانون رقم: 83-12 المؤرخ في: 03 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28 الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

- قضاء خمسة عشر (15) في العمل على الأقل".

ويُعد هذان الشرطان متلازمان من حيث منع المؤسسة الصحفية أن تحيل الصحفي على التقاعد ولو بلغ سن التقاعد، إذ لم يكن قد استوفى الشرط الثاني، كذلك الحال إذا عمل الصحفي فترة تفوق المدة المقررة ولم يبلغ بعد سن الستين، فلا يمكن لهذا الصحفي أن يطلب الإحالة على التقاعد ولا يمكن للمستخدم إجباره على ذلك، ولا يكن الإحالة المسبقة على التقاعد إلا في حالات معينة قانونا كحالة التسريح الجماعي¹، وهذا ما تنص عليه المادة السبعين (70) الفقرة الثالثة (03) من قانون علاقات العمل: "يجب على المستخدم قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ إلى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات، لاسيما الإحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به".

3.1.3.5. الوفاة: هي كذلك سبب لإنهاء علاقة العمل إذا تعلق الأمر بالصحفي العامل، أما إذا توفى رب العمل فإن عقد العمل يبقى قائما إذا استمر نشاط المؤسسة الصحفية²، وينتقل إلى من استخلفه إلا إذا روعيت شخصية المستخدم وقت إبرام عقد العمل، غير أن الآثار المترتبة عن عقد العمل قبل وفاة الصحفي العامل كحقوقه في الأجر والعلاوات والمنح والترقية والتي يترتب عنها أثرها، فتدخل في التركة ويسوغ للورثة المطالبة بها³.

والمعروف أن مهنة الإعلام هي مهنة المخاطر وغالبا ما تكون ظروف العمل محيطة بالمخاطر التي قد تهدد حياة الصحفي على غرار الحروب -الإعلام الحربي-، أو تغطية أحداث خطيرة كالحرائق والزلازل والفيضانات ومختلف الكوارث الطبيعية وحتى ملاعب كرة القدم... وغيرها، لذلك وجب توفير الحماية الاجتماعية للصحفي العامل، كتخصيص له بعض المنح الخاصة بطبيعة المهنة كمنحة الخطر تُصرف شهريا في مرتبه، وإعداد منح مالية معتبرة لعائلة الصحفي بعد وفاته دون الحديث عن معاش التقاعد، وامتيازات أخرى في حالة الوفاة.

3.1.3.5. البطلان أو الإلغاء القانوني: طبقا للمبادئ العامة في القانون المدني عندما يندم أحد شروط صحة عقد العمل أو تخلف ركن من أركانه الجوهرية كالرضا أو المحل أو السبب، يترتب عليه البطلان، فكل علاقة عمل مخالفة للقانون تكون باطلة، وبالتالي يترتب عليها إنهاء عقد العمل وعلاقته ويكون البطلان نتيجة حكم قضائي، وذلك طبقا للقواعد العامة أمام غياب نتيجة البطلان في قانون علاقات العمل 11/90، حيث يكون البطلان بأثر رجعي لمن تقرر له أن يطالب بالتعويض، وهذا ما تنص عليه المادة مئة وثلاث (103) الفقرة الأولى (01) من القانون المدني: "يُعاد المتعاقد إلى الحالة التي كانا عليها قبل العقد في حالة البطلان العقد أو إبطاله، فإذا كان مستحيلا جاز الحكم بتعويض عادل".

¹. عجة الجيلالي، الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية، دار الخلدونية، الجزائر، 2005، ص 127.

². أنظر المادة الرابعة والسبعين (74) الفقرة الأولى (01) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. عبد السلام نيب، قانون العمل الجزائري والتحويلات الاقتصادية، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2003، ص 955.

فالعديد من المؤسسات الصحفية الخاصة تفرض شروطا غير قانونية في عقود عمل الصحفيين الجزائريين، ونظرا لضعف موقف الصحفي يقبل بالعقد رغم عدم قانونيته، كقبول عدم استفادته من خدمات التأمينات الاجتماعية ومعاش التقاعد أو استفادته من مرتب شهري أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون، وفي هاته الحالة يعتبر عقد عمل الصحفي باطلا، ولكن بعد إتباعه للإجراءات القانونية حسب القوانين المعمول بها.

4.1.3.5. العجز الكامل للصحفي عن العمل: قد ينتهي عقد العمل الصحفي بعد عجز عن تأدية عمله، فالعجز الكامل من الأسباب الصحية والمهنية الحقيقية والجدية لإنهاء عقد عمل الصحفي، والتي تمنح للمستخدم حق المبادرة بإنهائه مع الالتزام بكافة الالتزامات التي تقررها النظم والقوانين المعمول بها¹، حيث يكون إثبات العجز بشهادة طبية²، وفي بعض الأحيان يكون الإثبات صعبا كحالة إدعاء المستخدم بعم الكفاءة المهنية للعامل، أي عجز العامل عن أداء عمله على الوجه الذي يريده أو يحدده المستخدم بسبب نقص الكفاءة المهنية أو المهارة أو الخبرة أو الاستعداد، فكثيرا ما يواجه فيه القضاء عدة صعوبات في إثبات صحة هذه الإدعاءات، وذلك أن المستخدم أو الخبير هما الوحيدان اللذان بإمكانهما قياس درجة الكفاءة والتأهيل العلمي لعامل ما في مجال وظائف معينة³، وقد نص المشرع على العجز كحالة من حالات إنهاء علاقة العمل في المادة 66 فقرة 05 من قانون علاقات العمل: "تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: - العجز الكامل عن العمل...".

كما يمكن أن تكون العطل المرضية للصحفي العامل سببا في توقيف علاقة العمل وتعليقها⁴، نتيجة استحالة التنفيذ الفعلي للعمل من قبل العامل، بسبب العجز البدني الناتج عن حالة مرضية كالمرض الطويل الأمد أو عطلة الأمومة، وسواء كان المرض مهني كحوادث العمل⁵.

5.1.3.5. انقضاء أجل عقد العمل المحددة المدة: القاعدة أنه إذا كان عقد العمل محدد المدة، فإنه لا يجوز لأي من طرفيه أن ينهيه بإرادته المنفردة قبل انقضاء هدفه، ولكن ينتهي تلقائيا بعد انقضائها دون الحاجة لأي إجراء أو بانتهاء العمل المتفق عليه، دون أن يترتب على ذلك أي التزام على عاتق طرفيه، إلا فيما يخص ضرورة إعلام أحدهما الآخر بنيته في عدم تجديد العقد. أما إذا حدث الانتهاء قبل انقضاء المدة القانونية للعمل المتفق عليه فإنه يُفرض على المستخدم المبادرة بالإنهاء من خلال اتخاذ الإجراءات

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 360.

². جلال مصطفى القرشي، مرجع سابق، ص 281.

³. محمد الصغير بعلي، تشريع العمل في الجزائر، مطبعة قالمية، الجزائر، 1995، ص 449.

⁴. أنظر المادة الرابعة والستين (64) الفقرة الثانية (02) من قانون علاقات العمل 11/90.

⁵. Mentrì Mesaoud, **Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie**, Office des publications universitaires, Alger, 1986, P35.

التي أقرتها النظم والقوانين المعمول بها حماية لحقوق ومصالح الطرف الآخر من أهمها الإخطار المسبق¹.

وكثير ما تلجأ المؤسسات الصحفية الخاصة في الجزائر إلى هذا النوع من عقود العمل، تستخدمه خاصة مع الصحفيين الجزائريين الملتحقين حديثا بالمهنة الفاقدين لثقافة قانونية في مجال تشريع العمل، فالتوقيع على العقود المحدد بمدة زمنية معينة -غير قابلة للتجديد- تعني عدم تثبيت الصحفيين في مناصب دائمة، بل هم معرضون للمغادرة بعد نهاية مدة العقود، لذلك يستغل أرباب العمل أصحاب هاته العقود لفترات وجيزة، ثم تطردهم بداعي نهاية عقود العمل وعدم التجديد هذا من جهة، ومن جهة أخرى هذا النوع من العقود يعتبر أداة ضغط في يد الصحف الخاصة اتجاه الصحفيين، فهي تهدده بعدم التجديد في حالة مطالبتهم ببعض الحقوق المهنية مستقبلا كرفع الأجرة أو المطالبة بالراحات والعطل القانونية... وغيرها.

6.1.3.5. إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة الصحفية: وهذه الحالات تكاثرت في الآونة الأخيرة بسبب تدهور الوضعية الاقتصادية للبلاد وحل المؤسسات وتصفيتهما، ففي هذه الحالة يزول محل العقد بتعرض المؤسسة للإفلاس أو التصفية أو زوالها نهائيا، أما في حالة تغيير المستخدم فحسب فإن عقود العمل التي أبرمت معه تبقى قائمة².

كما يجوز تقليص عدد العمال وتسريحهم لأسباب اقتصادية كما جاء في الماد التاسعة والستين (96) من قانون العمل 11/90³، حيث لم يؤل المشرع الجزائري أهمية للأسباب الاقتصادية المبررة لعملية تسريح العمال، بل اكتفى تكريس مبدأ تبرير الإنهاء واشترط توفر هذه الأسباب لتحقيق ذلك⁴.

وفي هذا الشأن، كان وزير الاتصال السابق "جمال كعوان" قد صرح يوم: 09 أكتوبر 2017، عن "توقف 26 جريدة و34 أسبوعية عن الصدور منذ بداية الأزمة المالية في الجزائر سنة 2014"⁵. فبسبب نقص الإشهار العمومي نتيجة للأزمة الاقتصادية 2014، أجبرت الكثير من المؤسسات الصحفية على

¹. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 219.

². عبد السلام نيب، مرجع سابق، ص 415.

³. تنص المادة التاسعة والستون (69) من قانون علاقات العمل 11/90: "يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين إذا بررت ذلك أسباب اقتصادية".

⁴. Hafnaoui nasir, **la formation et la cessation du travail en droit positif algérien**, Zakaria éditions juridiques, Alger, 1992, P167.

⁵. ياسين بودهان، الصحف الورقية في الجزائر "تحتضر".. فما الأسباب؟، نشر على موقع الخليج اونلاين يوم: 2017/10/18، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://alkhaleejonline.net>، تاريخ الزيارة: 2019/12/23، الساعة 23:15.

الغلق، وفي هذا الشأن تطرح العديد من الأسئلة: ما مصير المئات من الصحفيين المسرحين؟، ومن يعول عائلاتهم مستقبلاً؟، ومن سيحتضنهم؟.

2.3.5. الأسباب القانونية العارضة: من أسباب إنهاء علاقة العمل بين الصحفي العامل والمؤسسة الإعلامية (المستخدم)، ما يسمى بالأسباب القانونية العارضة والمتمثلة في:

1.2.3.5. التسريح التأديبي: للمؤسسة الصحفية حق إيقاف وفصل الصحفي، الذي يثبت في حقه ارتكاب خطأ جسيماً أثناء قيامه بعمله أو بمناسبة ذلك، وهذا قصد حماية مصالحه من جهة وضمان استقرار وفعالية النظام في المؤسسة الصحفية من جهة أخرى، فقد نصت المادة السادسة والستين (66) الفقرة الرابعة (04) من قانون علاقات العمل: "تنتهي علاقة العمل في الأحوال التالية: - العزل..."، كما يبقى الأمر متروكاً للأنظمة الداخلية للصحف لفرض العقوبات التأديبية اتجاه الأخطاء الجسيمة المرتكبة من قبل الصحفيين.

وفي ميدان الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر توجد تعقيدات في قضية تطبيق ملاك الصحف التسريح التأديبي كإجراء لإنهاء علاقة العمل مع الصحفيين، لغياب الأنظمة الداخلية¹ لهاته المؤسسات، فالنظام الداخلي حسب المادة السابعة والسبعين (77) من قانون علاقات العمل 11/90² هو الذي يفرض الإجراءات التنظيمية داخل المؤسسة ويحدد العقوبات التأديبية على كل من يخالفها، بحيث يطلع الصحفي ويصادق على النظام الداخلي قبل التحاقه بمنصب عمله، وهو ما هو غائب في الممارسة المهنية في الجزائر. ولكن هذا لا يعني عدم توقيع العقوبات التأديبية على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، فقد كشفت الدراسة الميدانية بأن 79.2 بالمائة تعرضوا إلى عقوبات تأديبية، تمثلت في الإنذار الشفوي (52.5 بالمائة)، الإنذار الكتابي (16.8 بالمائة)، التوبيخ (5.4 بالمائة) والخصم من الراتب (2.5 بالمائة)³.

¹. يرجع تاريخ أول نظام داخلي في العالم إلى فرنسا بمعزل الزرابي، الذي قام مالكوه السادة "باري" سنة 1863 بإلصاق نظام داخلي عند مدخل المصنع يمنح العمال من لباس الأحذية ذات الكعب العالي، وإلا تعرض المخالف بغرامة مالية تقدر بـ10 فرنكات من أجره، وهو ما يمثل نصف أجرتها الشهرية. وبهذه المناسبة أصدر المجلس المتساوي الأعضاء قراراً سنة 1864 يعترف للسادة "باري" بحق تحديد شروط العمل في مصنعهم بواسطة النظام الداخلي وفرض أحكام تأديبية على الذين لا يحترمونه، غير أنه اعتبر الغرامة مبالغاً فيها ليخفف العقوبة إلى 50 سنتيماً، وبعد هذه الواقعة سار عليها القضاء الفرنسي في الاعتراف للمؤسسة المستخدمة بسلطة التهديد من خلال النظام الداخلي.

². تنص المادة السابعة والسبعين (77) الفقرة الثانية (02) من قانون علاقات العمل 11/90: "يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة لإجراءات التنفيذ".

³. أنظر الجدول رقم: (25) الموسوم بـ: "مدى احترافية الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، والعقوبات التأديبية التي تعرضوا لها" في الفصل السادس.

2.2.3.5. الفسخ للإدانة بتهمة سالبة للحرية: انطلاقا من الطابع المميز لعقد العمل، الذي يعتبر عقدا ملزما للجانبين، يمكن في بعض الحالات استحالة التنفيذ لأحد الطرفين يمنح الطرف الآخر حق فسخه، ومن بين حالات الفسخ هي فقد الصحفي العامل لحريته بسبب حكم قضائي أو حبسه مؤقتا أو الحكم عليه بعقوبة جزائية سالبة للحرية، حيث يوضع الصحفي في وضع يستحيل عليه أداء مهامه المعتادة، وفي هذه الحالة يمكن للمؤسسة الصحفية أن تفسخ العقد دون مهلة إخطار أو تعويض. وفي حالة إثبات الصحفي براءته من التهمة الموجهة إليه بعد محاكمته بمقتضى حكم قضائي، يمكنه العودة إلى عمله وهذا ما يستخلص من نص المادة مئة وخمسة وعشرين (125) مكرر من قانون الإجراءات الجزائية، أما إذا كان المستخدم هو نفسه الخصم، ثم اتضح بعد التحقيق والمحاكمة بأن الصحفي بريء يجب على المؤسسة الصحفية الالتزام بإعادته.

والمتعارف عليه أن الصحفي مُعرضا أكثر من غيره للمتابعات القضائية من قبل الأشخاص سواء كانوا طبيعيين أم معنويين بسبب مقالاته وتغطياته، فقد يقع في بعض الأخطاء بغض النظر ان كانت متعمدة أو غير متعمدة كمنشوره لمادة خيرية عن اختلاس مدير مؤسسة ما دون حيازته الدلائل والوثائق الثبوتية، على المؤسسة الإعلامية أن تقف مع عاملها خلال المتابعة القضائية وتقدم له الدعم والسند، لا أن تتركه وحيدا في أروقة المحاكم، فهذه فرصة المؤسسة لتثبيت ولائها وتمسكها بعنصرها، فهذا يجعل الصحفي يشعر بالانتماء للصحيفة ويقدم كل ما لديه من أجل الرقي بها نحو التطور.

وتجدر الإشارة إلى أنه، عند انتهاء عقد العمل لأي سبب من الأسباب المنصوص عليها في المادة السادسة والستين (66) من قانون علاقات العمل، يسلم للصحفي العامل شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل، وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها، على أن التسليم للشهادة لا يترتب عنها فقدان الحقوق والواجبات الخاصة بالمستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين، إلا إذا اتفق الطرفان على خلاف ذلك كتابة وهذا ما تنص عليه المادة السابعة والستين (67) من قانون علاقات العمل.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

تمهيد.

1. الحماية الاجتماعية للصحفي الجزائري في ظل التشريعات العمالية.
2. حق الصحفي الجزائري في الرّاحات والعطل القانونية.
3. التنظيم القانوني للأجور.
4. الوضعية الراهنة لأجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

تمهيد:

غالبا ما يُحاول أرباب العمل ومُلاك الصحف في صراعهم مع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، الحصول منهم على أكبر قدر ممكن من الجهد والبذل لفترات طويلة، ولو على حساب صحتهم، فلم يكن أرباب العمل يُراعون في تأدية العمل المتفق عليه، لا للتشريعات العمالية ولا لأخلاقيات المهنة، فكان اعتقادكم قائما على الجوانب الاقتصادية للمؤسسة دون الاهتمام بالظروف المهنية والاجتماعية للصحفيين، من خلال الحصول على أكبر قدر ممكن من الجهد المبذول بأقل قدر ممكن من التكاليف وفي أقل مدة زمنية ممكنة، ولو على حساب صحة وراحة وأجور الصحفيين.

ويخضع الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص إلى الإجراءات التشريعية والتنظيمية الخاصة بالحماية الاجتماعية المتمثلة في: الاستفادة من التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات القانونية والأجر العادل والكافي. ونظر لأن مهنة الصحافة -مهنة المتاعب- لها خصوصية تُميزها عن باقي المهن، فإن معاناة الصحفيين تزداد أكثر في أماكن العمل التي تشهد التوترات كميادين الحروب والحوادث الخطيرة مثل الكوارث الطبيعية... وغيرها، والتي قد تؤدي بحياتهم في بعض الأحيان، لذلك يفترض استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من الحماية الاجتماعية الكاملة واللائقة، خاصة في مجال التأمينات الاجتماعية والعطل والراحات القانونية، وتوفير أجور محترمة تحفظ كرامتهم.

وسيمت التطرق في هذا الفصل الموسوم ب: "واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية"، إلى الحماية الاجتماعية للصحفي الجزائري في ظل التشريعات العمالية، حق الصحفي الجزائري في الرّاحات والعطل القانونية، التنظيم القانوني للأجور والوضعية الراهنة لأجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

1. الحماية الاجتماعية للصحفي الجزائري في ظل التشريعات العمالية: تتمثل الحماية الاجتماعية للصحفي الجزائري العامل في المؤسسة الإعلامية الخاصة، في الالتفات إلى حالته الاجتماعية بمعية أسرته، ومراعاة وضعيته المهنية والاجتماعية، وتمديد الحماية الاجتماعية عن طريق تشريعات العمل لأسرة الصحفي العامل (زوجته وأبنائه ولذوي حقوقه عند وفاته) سواء خلال حياته أو بعد وفاته.

1.1 مفهوم الحماية الاجتماعية: تضاربت التعاريف حول الحماية الاجتماعية فلا يوجد تعريفاً موحداً لحد الآن يتفق عليه المفكرون، فمصطلح الحماية الاجتماعية من المصطلحات الحديثة، التي لم تُعرف كمصطلح من قبل، وقد اختلفت تعريفات الحماية الاجتماعية باختلاف العلماء وانتمائهم السياسية ودولهم، فهناك عوامل تؤثر في صياغة تعريف الحماية الاجتماعية منها أيديولوجية الدولة، فمفهوم الحماية الاجتماعية في دولة رأسمالية يختلف عنه في دولة اشتراكية، كما يختلف في الدول الإسلامية، ومن بين التعاريف التي خصت مصطلح الحماية الاجتماعية نذكر أبرزها:

- تُعرّف الأمم المتحدة للحماية الاجتماعية على أنها: "ذلك النسق المنظم من الهيئات والمؤسسات والبرامج، التي تهدف إلى دعم أو تحسين الظروف الاقتصادية أو الصحية أو القدرات الشخصية المتبادلة لمجموع السكان"¹.

- يُعرّفها "كلوم" (Klom) سنة 1974 بأنها: "تلك الحماية التي تستطيع توفير مناصب عمل للفقراء وتحسين مستوى الرفاهية، فالعمل هو مقياس الرفاهية"².

- يُعرّفها "ولتر فريد لاند" (Walter Fried Land) على أنها: "تسق من الخدمات الاجتماعية والمؤسسات الاجتماعية المصممة من أجل تقديم المساعدات للأفراد والجماعات حتى يحصلوا على مستويات من الحماية الاجتماعية"³.

- يُعرّفها "بلانشارد" (Blanchard) على أنها: "النظام الذي يتوفر فيه العناصر التالية: عنصر الإلزام وتعني إجبارية التأمين، تحمل الحكومة لجزء من تكاليف التأمين، قيام الحكومة بدور المؤمن وهي هيئة التأمين"⁴.

¹ محمد سيد فهمي، الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998، ص 23.

² عبد الرزاق فارس، الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001، ص 94.

³ محمد سيد فهمي، مرجع سابق، ص 21.

⁴ إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1988، ص

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

- وحسب "دوفرو" (Devereux) الحماية الاجتماعية هي: "مجموعة معينة من أدوات السياسة وضعت لتخفيف الفقر وإدارة المخاطر في المجتمعات الفقيرة والضعيفة"¹.

- ويقول "روبرت هولتسمان" (Robert Hotsman) المدير المسؤول عن الحماية الاجتماعية في البنك الدولي: "ينبغي على الجهات العاملة في ميدان التنمية تخطي المفهوم القائل بأن الحماية الاجتماعية معنية بالمال فقط، حيث أنه يمكن أن تتم مساعدة الناس في التغلب على أعراض الفقر لفترة ما دون فعل ما يستحق الذكر في سبيل القضاء على أسبابه"².

ومن خلال التعاريف السابقة، يتضح أن مفهوم الحماية الاجتماعية مفهوما شاملا مرتبط بالأمن الاجتماعي الإنساني، وذلك بتحقيق إشباع الحاجات الإنسانية بدء من الحاجات الفيزيولوجية والمادية وحتى الشعور بالأمن والاحترام، فلا بد من تقديم المساعدات الاجتماعية للفرد العامل في مؤسسته، من خلال إيجاد آليات محكمة بنصوص تشريعية تهدف إلى توفير التأمينات الاجتماعية، وحماية الأجور وتعظيمها وتحقيق الرعاية الصحية وظروف العمل الملائم، وهذا يعني أن تكون هناك مجهودات رسمية ومستمرة حتى تصل إلى رفاهية العامل سواء من طرف الحكومات أو المؤسسات غير الحكومية.

2.1. التأمينات الاجتماعية المتاحة للصحفي الجزائري: يعتبر الأمن الاجتماعي متعدد الوجوه، فله أبعاد سياسية، نفسية، اجتماعية وقانونية، إلا أن البعد الاقتصادي هو أهمها. ويُعرّف التأمين الاجتماعي على أنه: "كل تأمين إجباري تقوم به الدولة وتفرضه على فئة معينة لصالح أفراد آخرين، قد يتعرضون من خلال عملهم عند الفئة الأولى لإصابة"³.

ويُعرف "سانت جورس يافس" (saint jours yves) التأمين الاجتماعي من خلال منطلقين باعتباره مفهوما ومؤسسة، فباعتباره مفهوما هو مجموعة الميكانيزمات القانونية والتدخلات الإنسانية لضمان تغطية الأخطار الاجتماعية، التي يتعرض لها الفرد في حياته. وباعتباره مؤسسة هو عبارة عن مؤسسة توضع بين أيادي

¹. نسيم لعرج مجاهد ومصطفى طويطي، تحليل واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الوادي، العدد 02، جوان 2017، ص 66.

². علاش أحمد، دور دولة الرعاية الاجتماعية في الحد من آثار الفقر، الملتقى الدولي حول ظاهرة الفقر، جامعة سعد دحلب البليلة، 2004، ص 08.

³. محمد حسن منصور، التأمينات الاجتماعية، نشأة المعارف، الإسكندرية، د س ن، ص 40.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

جماعات منظمة، قصد توزيع المنتج الاجتماعي، وهي تعمل على تحصيل وصرف المداخل الاجتماعية من جهة، وإعادة توزيع جزء من الدخل الوطني على فئة معينة من جهة أخرى¹.

ويستفيد الصحفي الجزائري العامل من الحماية الاجتماعية بواسطة نظام الضمان الاجتماعي والتأمينات الاجتماعية، وذلك برعايته في حالة الطوارئ أو الظروف غير المتوقعة الصحية والطبيعية، التي قد يمر بها الصحفي العامل والمعرض للكثير من الأمراض بمناسبة أدائه لمهامه، فقد أحصت الصحفية "منى طه" في مقال لها بالموقع الإلكتروني لجريدة الفجر المصرية عشرة (10) أمراض يعاني منها الصحفي يوميا في مهنته وهي: "تساقط الشعر، محسود من الكل، السمنة أو النحافة المفرطة، الخمول أو الرغبة الدائمة في النوم، العديد من الأمراض النفسية، البكاء والضحك المفاجئ، فقدان الذاكرة، عدم التمتع بالحياة الطبيعية، الإدمان على القهوة والسجائر وأخيرا التفكير اليومي بالاستقالة"²، لذلك تتكفل أنظمة الضمان الاجتماعي بتمكين الصحفيين من تعويضات نقدية وعينية حسب طبيعة الطارئ، إن كان مرضا أو حادث عمل أو عطلة أمومة أو تقاعدا أو عجزا أو وفاة، وهذا انطلاقا من الاتفاقية الدولية رقم: 102 لسنة 1952³، وقد وضعت هذه الاتفاقية التي صادقت عليها الجزائر، الحد الأدنى للضمانات الاجتماعية، بحيث يغطي الضمان الاجتماعي ثمانية أخطار اجتماعية لفائدة العمال بما فيهم الصحفيين، ليعمل بذلك المشرع الجزائري على توحيد نظام التأمين بموجب القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم⁴، وكذا القانون الخاص بحوادث العمل والأمراض المهنية وهو القانون رقم: 13/83 المؤرخ في: 02 جويلية 1983

¹. saint jours yves, **le droit de la sécurité socaile**, LGDJ, Tom 01, année 1983, P13.

². منى طه، الصحافة مهنة المتاعب... 10 أمراض يعاني منها الصحفي يوميا في مهنته، نشر على موقع جريدة الفجر المصرية يوم: 2017/03/13، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.elfagr.com>، تاريخ الزيارة: 2019/09/04، على الساعة 13:55.

³. **الاتفاقية الدولية رقم: 102 لسنة 1952**: تسمى باتفاقية المعايير الدنيا للضمان صادقت عليها الجزائر يوم: 19 أكتوبر 1966، وهي تقدم المعايير الدنيا المقبولة دوليا لنظام الضمان الاجتماعي، تتضمن مجموعة من المبادئ التي تسترشد بها الكثير من دول العالم في تقييم وتمويل وإدارة نظم الضمان الاجتماعي الوطنية، وتعتبر هذه الاتفاقية بمثابة معلم مرجعي تستند إليه أغلب الدول.

⁴. القانون رقم: 83-11 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

المعدل والمتمم¹، وخص التقاعد والمعاشات بالقانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 02 جويلية 1983 المعدل والمتمم².

الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص مهما كان موقع نشاطه، الذي ينتمي إليه سواء كان داخل المؤسسة الإعلامية يقوم بمهام التحرير والشؤون الإدارية بها، أو كان خارجها في مختلف مواقع التغطيات الصحفية كالندوات والملتقيات والاجتماعات ومختلف الأحداث والوقائع... وغيرها، مُعرضا للمخاطر حسب طبيعة الظروف الموجودة في أماكن العمل، لذلك لديه الحق في تغطية تعويضات مصالحي الضمان الاجتماعي، في حالة تعرضه لأي طارئ يمنع من مواصلة نشاطه ويحرمه من الأجر أو الدخل، وذلك من خلال التأمينات التالية: التأمين على المرض، التأمين على الولادة أو الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، التأمين على التقاعد والتأمين على البطالة³.

1.2.1. التأمين على المرض: يعتبر خطر المرض من أهم الأخطار التي تغطيها قوانين التأمينات الاجتماعية، وهذا نظرا لتأثير خطر المرض على قدرة الصحفي في العمل، حيث أن المرض يؤثر على مصلحته الخاصة، بفقدانه لدخله نتيجة توقفه عن مواصلة العمل تطبيقا للمبدأ القائل "لا أجر بدون عمل"، هذا من جهة، ومن جهة ثانية فإن زيادة التكاليف الخاصة بالعناية الصحية المرتبطة بالمرض سواء تعلق الأمر بالصحفي أو بأفراد أسرته تعرضه إلى بؤس الحاجة والعوز، فحسب نص المادة الثالثة والستين (63) من القانون رقم: 83-13 المؤرخ بتاريخ: 02 جويلية 1983 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، ميّز المشرع الجزائري نوعين من التأمين على المرض: هناك التأمين على المرض العادي، وهناك التأمين على المرض المهني، ووضع لكل نوع منهما أحكاما خاصة.

- التأمين على المرض المهني هو التأمين الذي يغطي المخاطر الناتجة عن المرض المتصل بالممارسة العادية للنشاط المهني يصيب الأفراد بصفاتهم وليس بذواتهم.

- أما التأمين على المرض العادي فهو الذي يغطي المخاطر الناتجة عن المرض، الذي لا يتصل بالعمل ولا بظروفه.

¹. القانون رقم: 83-13 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28 الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

². مولود ديدان، مدونة التأمينات الاجتماعية، دار بقبس للنشر، الجزائر، 2012، ص 03.

³. عبد الرحمن خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، 2008، ص ص 108-116.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

ولقد نصت المادة السابعة (07) الفقرة الأولى من القانون 11/83 على أن أداءات التأمين على المرض تشمل الأداءات العينية، والتي تتمثل في التكفل بمصايف العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمؤمن له وذوي حقوقه، فالتأمين على المرض العادي تكون نسبة التعويض فيه ثمانون بالمائة (80%) لفائدة المستفيد من التأمين بمناسبة تلقيه العلاج في الهياكل العمومية للصحة¹، إلا أن انخراط المؤمن له اجتماعيا في التعااضديات الاجتماعية المنشئة بموجب القانون رقم: 33/90 المؤرخ في: 1990/12/25 المعدل والمتمم² يسمح له بالاستفادة من التعويض بنسبة مئة بالمائة (100%).

وعليه فإن الصحفي الأجير المصرح به لدى صندوق الضمان الاجتماعي للأجراء "CNAS"، يستفيد من تعويضات الهيئة بشكل طبيعي، فهو بحاجة ماسة لامتيازات هذا الصندوق لأنه أكثر عرضة للأمراض، فحسب دراسات علمية سابقة في أمريكا سنة 1960 وفي إسبانيا سنة 1991، كشفت أن الصحفي عرضة للإصابة بأمراض القلب ومشاكل في التنفس، وارتفاع نسبة الإصابات بالنوبات القلبية بين الصحفيين، مؤكدة الدراسة ذاتها بأن عددا مخيفا من الأمراض الجديدة بدأ ينتشر بين الصحفيين منذ بدأ العمل على أجهزة الكمبيوتر مثل الإرهاق الشديد والانفجار في المخ والقرحة في المعدة وعدم القدرة على التركيز³.

2.2.1. التأمين على الولادة والأمومة: تهدف التأمينات الاجتماعية بصفة عامة إلى ضمان مستوى مناسب لمعيشة كل مؤمن له اجتماعيا، عندما يفقد القدرة على الكسب سواء كان ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة لسبب لا دخل لإرادته فيه، ولما كان الحمل والولادة من الأسباب التي تفقد المرأة العاملة قدرتها على العمل، اعتبره المشرع الجزائري كغيره من التشريعات الدولية بأنه يدخل في إطار الأخطار الاجتماعية. ويسعى التأمين على الولادة إلى ضمان تمتع المرأة الصحفية بفترة حمل مريحة وظروف ولادة حسنة، والحفاظ على صحتها وصحة مولودها، وذلك بتمكينها الاستفادة من الأداءات العينية والنقدية الناتجة عن وضع الحمل، حيث يغطي هذا التأمين جميع المصاريف المترتبة عن الحمل والولادة سواء ما تعلق منها بنفقات العلاج والرعاية الصحية للمرأة، أو ما تعلق منها بالتعويض عن دخلها الذي فقدته نتيجة لانقطاعها عن العمل بسبب الحمل والولادة.

¹. أنظر المادة التاسعة والخمسين (59) من قانون التأمينات الاجتماعية رقم: 11/83.

². المادة السادسة (06) من القانون رقم: 33-90 المؤرخ في: 25 ديسمبر 1990، المتعلق بالتعااضديات الاجتماعية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 56 الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 1990.

³. مدونة كلية العلوم السياسية والإعلام جامعة الجزائر ITFC، المشاكل والتحديات التي تواجه الصحفي، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://itfctk.ahlamontada.net/t56-topic>، تاريخ الزيارة: 2019/08/27، على الساعة 12:30.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

وبالرجوع إلى قانون علاقات العمل 11/90، فإن العاملات تستفدن خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريع المعمول به، إلى جانب الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة¹. كما أن المادة التاسعة والعشرين (29) من القانون 11/83 السالف الذكر نصت على أنه: "تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضه يومية لمدة أربعة عشر أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر أسبوعا"². وفي السياق ذاته، نصت المادة الثالثة عشر (23) من القانون السالف الذكر أداءات التأمين المتعلقة بالولادة، والتي تشمل كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته. وعليه تستفيد الصحفية الحامل أيضا من المصاريف الطبية والصيدلانية بنسبة مائة بالمائة، وكذا مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى لمدة أقصاها ثمانية (08) أيام وفقا لما ذكرته المادة الثانية (02) من القانون نفسه.

3.2.1. التأمين على العجز: العجز هو عدم القدرة عن العمل، فهو حالة تصيب الصحفي العامل في سلامته الجسدية فتؤثر في قواه البدنية ومقدرته على القيام بالعمل الصحفي، ويُقاس مدى فقد القدرة على العمل بالنظر إلى الشخص السليم المعافى، ويُعد الصحفي عاجزا عن العمل عجزا كليا، إذا فقد قدرته عن العمل كليا في مهنته الأصلية حتى ولو كان قادرا على الكسب بوجه عام، كما يُعد عاجزا عن العمل عجزا جزئيا كل من فقد القدرة جزئيا عن العمل أو الكسب بوجه عام. وتقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، وتحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية، كما تؤخذ بعين الاعتبار الحالة العامة البدنية والعقلية للصحفي المعني إضافة إلى مؤهلاته وتكوينه³.

وحسب المشرع الجزائري، فإن الصحفي الذي ثبت عجزه في أداء مهامه، يمكنه الحصول على دخل يفوق نصف الدخل، الذي كان يتحصل عليه من عمله قبل إصابته بالعجز، وذلك بالمقارنة مع أجر الصحفي العامل من نفس الكفاءة والخبرة والقطاع الذي كان يعمل به⁴، وهو ما يتضح من نص المادة الأربعين (40) من المرسوم رقم: 84-27 المؤرخ في: 11 فيفري 1984 المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون

¹. بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 252.

². أنظر المادة التاسعة والعشرين (29) من قانون التأمينات الاجتماعية 11/83.

³. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، مرجع سابق، ص 493.

⁴. المرجع نفسه، ص 137.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم¹، والتي نُقِر على أنه يتم تخفيض المؤمن له اجتماعيا الذي يعاني عجزا على الأقل نصف قدرته على العمل أو الربح، أي يجعله غير قادر أن يحصل في أية مهنة كانت على أجر يفوق نصف أجر أحد العمال من الفئة بنفسها في المهنة التي أن يمارسها، سواء عند تاريخ العلاج الذي تلقاه أو عند تاريخ المعاينة الطبية للحادث، ما يعني أن المشرع اشترط لاعتبار المؤمن له اجتماعيا في حالة عجز أن يفقد على الأقل نصف قدرته عن العمل أو الكسب، والملاحظ أن المشرع اعتمد عند تحديد مفهوم العجز على المعيار المهني، أي عدم القدرة على القيام بنشاط مهني معين بالذات.

إن الهدف من اعتبار العجز من المخاطر الاجتماعية يستهدف منح معاش للصحفي الجزائري، الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل الصحفي، ويصنف العجز حسب ما نصت عليه المادة السادسة والثلاثين (36) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية إلى ثلاثة أصناف أساسية تتمثل في: الصنف الأول: العجزة الذين مازالوا قادرين على ممارسة نشاط مأجور.

الصنف الثاني: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور.

الصنف الثالث: العجزة الذين يتعذر عليهم إطلاقا القيام بأي نشاط مأجور ويحتاجون إلى مساعدة من غيرهم. أما بالنسبة لمقدار نسبة العجز للأصناف السالفة الذكر فقد حددتها المواد الثامنة والثلاثين (38)، والسابعة والثلاثين (37) والتاسعة والثلاثين (39) من القانون نفسه المذكور أعلاه².

ويمكن القول بأن الصحفي هو أكثر الفئات العمالية بحاجة إلى هذا النوع من التأمين، وهذا نظرا لخطورة بيئة العمل الصحفي، التي تكون في أماكن التوتر من الحروب والنزعات وهو ما يطلق عليه اسم الإعلام الحربي³، فالصحفي المكلف بتغطيات هذا النوع من الأخبار معرضا لفقدان حياته في أي لحظة، أو حتى فقدان عضو من أعضائه البدنية في ساحات المعارك، وهو ما قد يسبب له عجزا كليا أو جزئيا، وفي

¹. المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في: 11 فيفري 1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 07، الصادرة بتاريخ: 14 فيفري 1984.

². أنظر المواد من ستة وثلاثين (36) إلى تسعة وثلاثين (39) من قانون التأمينات الاجتماعية 11/83.

³. الإعلام الحربي: هو جمع وتحليل ومعالجة البيانات والمعلومات والصور والحقائق والرسائل والتعليمات من كافة المصادر عن الأنشطة المتعلقة بالحروب والمعارك والنزعات والقوات المسلحة، وصياغتها بأسلوب صحفي من أجل نشرها عبر وسائل الإعلام، بهدف تزويد الشعوب وكل من له علاقة بالحروب بالمعلومات.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

هذا الصدد تجدر الإشارة لما تعرضت إليه صحيفة قناة الشروق "مواقي سميرة"¹ بمناسبة تأديتها لعملها المتمثل في تغطيتها الصحفية لمعركة الموصول ضد عناصر من تنظيم داعش غرب منطقة "تلعفر" بالعراق، أين أصيبت على مستوى الرأس برصاص قناص داعشي.

4.2.1. التأمين على الوفاة: اعتبر القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية الوفاة خطر من الأخطار الاجتماعية التي تهدد المجتمع بما فيهم الصحفيين، والتي يجب مواجهة أثارها من خلال تعويض ذوي الحقوق نتائج هذا الخطر عن طريق تقديم معاش وتعويضات لهم، فقد نصت عليه المادة السادسة والستين (66) من القانون رقم: 11/83 التي جاء فيها على أنه: "يستفد ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا من الأداءات المشار إليها في المادتين الثامنة (08) والسادسة والعشرين (26) أعلاه بالنسبة للزوج فقط، وفي المادة الثامنة أعلاه، بالنسبة للأولاد والأصول". وبالرجوع إلى المادة ذاتها، يتبين بأن الزوج والأولاد والأصول يستفيدون من الأداءات العينية المقررة في باب التأمين على المرض، بما تشمله من تغطية للنفقات الطبية والعلاجية والصيدلانية أو تعويض المصاريف التي تتفق بمناسبتها، ويستفيد زوج المؤمن له المتوفى من الأداءات العينية في باب التأمين على الولادة، والتي تتمثل في تعويض المصاريف الطبية والعلاجية، بالإضافة إلى التكفل بمصاريف الإقامة في المستشفى أو تعويضها².

كما نص المشرع الجزائري باستحقاق معاش الوفاة "المعاش المنقول" لذوي حقوق المتوفى، فقد أقر أيضا باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة السابعة والأربعين (47) من القانون رقم: 11/83 متى توافرت فيهم الشروط المتطلبية لذلك، حيث يقدر مبلغ رأس مال الوفاة بإثني عشر (12) مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ويدفع مبلغ رأس مال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة الصحفي العامل، ويدفع رأس مال الوفاة لذوي حقوقه وفق الشروط القانونية وفي حالة تعددهم توزع منحة الوفاة بينهم بأقساط متساوية³، حيث يستفيد ذوي حقوق صاحب معاش العجز، أو معاش التقاعد، أو معاش التقاعد المسبق أو ريع حادث عمل، ضمن الشروط المنصوص عليها قانونا على أن لا يقل هذا المبلغ عن نسبة 75 بالمائة من الأجر الوطني الأدنى

¹ مواقي سميرة: صحيفة تعمل في قناة الشروق الجزائرية، أرسلتها المؤسسة شهر فيفري سنة 2017 إلى العراق بموجب أمر للقيام بمهمة" لمدة ثلاث أسابيع مع تأمين على الحياة.

² أنظر المادة الثامنة (08) من قانون التأمينات الاجتماعية 11/83 .

³ أنظر المواد: الثامنة والأربعين (48)، والتاسعة والأربعين (49) والخمسين (50) من قانون التأمينات الاجتماعية 11/83.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

المضمون¹. ويشترط أن يكون المؤمن له اجتماعيا المتوفى قد عمل إما خمسة عشر (15) يوما أو مئة (100) ساعة أثناء ثلاثة (03) أشهر، التي تسبق تاريخ الوفاة، للاستفادة من منحة الوفاة حسب المادة الثالثة والخمسين (53) من القانون رقم 11/83.

ويبقى هذا التأمين مفيدا لأسرة الصحفي العامل في القطاع الخاص وكذا ذوي الحقوق ويحفظ كرامتهم بعد وفاته، فلم يسلم رجال الإعلام خلال العشرية السوداء التي عاشتها الجزائر بعد سنة 1992، من تبعاتها السلبية، حيث راح عدد كبير من الصحفيين الجزائريين ضحية الاغتيالات بسبب خصوصية مهنتهم التي تتطلب الشجاعة الصحفية لفضح كل من يهدد استقرار ووحدة الوطن.

5.2.1. التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية: لقد عرّفت المادة السادسة (06) من القانون رقم: 13/83 المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية حادث العمل على أنه: "يُعتبر كحادث عمل كل حادث انجرت عنه إصابة بدنية ناتجة عن سبب فجائي وخارجي طرأ في إطار علاقة عمل"، حيث وجب على المؤمن له المصاب بحادث أن يثبت بأن الضرر ناتج عن حادثة مفاجئة وذات أصل خارجي أدى إلى ضرر بدني للعامل المصاب، كما يجب أن يثبت العلاقة السببية بين الضرر والإصابة القائمة. وهناك مجموعة من الشروط لاعتبار حدث ما حادث عامل، أهمها وقوع الحادث أثناء الحادث أو بمناسبة من خلال الارتباط الزمني للعمل، أي وقوع الحادث في زمن العمل والارتباط المكاني للعمل أي وقوع الحادث في مكان العمل². كما تنص المادة الثالثة والستين (63) من القانون رقم: 13/83 السالف الذكر، على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال، التي تعزى إلى مصدر أو تأهيل مهن خاص". وعليه يتضح جليا أن المشرع قام بتحديد قائمة الأمراض المهنية باعتماده على نظام القرينة البسيطة في ذلك، ونصت المادة الواحدة والعشرين (21) من القانون نفسه "تُحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم"، ويجب على الصحفي العامل الذي تعرض إلى مرض مهني، أن يثبت ذلك حتى يعتبر مرض مهنيًا في ظرف 48 ساعة دون احتساب أيام العطل. ولقد أوضحت المادة الخامسة (05) من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 1996/05/05 المحدد لقائمة الأمراض المحتمل أن يكون مصدرها مهنيًا،

¹. الأجر الأدنى الوطني (SMIG): لا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل من الأجر الأدنى الوطني، فهو غير مرتبط بمستوى العمل المؤدي ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته، مرتبط بتكلفة المعيشة وتقلباتها وهو وطني لأنه يطبق على كامل التراب الوطني وعلى جميع القطاعات.

². الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013، ص 25.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

وتُصنف هاته الأمراض إلى ثلاث مجموعات رئيسية: المجموعة الأولى تضم كل ظواهر التسمم المرضية الحادة والمزمنة، والمجموعة الثانية تشمل العدوى الجرثومية، أما المجموعة الثالثة الناتجة عن وسط أو وضعية أو وضعية خاصة.

6.2.1. التأمين على التقاعد: التقاعد منظم بموجب القانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، حيث يستفيد من هذا النظام كل العمال سواء كانوا أجراء أو ملحقين بالأجراء أو عمالا غير أجراء مهما كان قطاع النشاط، الذي ينتموا إليه ومهما كان شكل العلاقة التي تربطهم بأصحاب العمل ومهما كان الأجر الذي يتقاضوه¹. ويقصد بالتقاعد على أنه حق مالي وشخصي يستفيد منه الصحفي العامل مدى الحياة على شكل معاش مباشر يمنح له على أساس نشاطه ويضاف إليه زيادة الزوج المكفول، ويمكن أن يكون معاشا منقولاً إلى من كان يتكفل بهم المتقاعد المتوفى أثناء حياته² وهم: الزوج الباقي على قيد الحياة، والأولاد القصر البالغ من العمر أقل من 18 سنة، وأصول المؤمن له أو أصول الزوجة المكفولين عندما لا تتجاوز مواردهم الشخصية المبلغ الأدنى لمعاش التقاعد، ويستفيد الصحفي العامل من التقاعد الكلي إذا استوفى الشروط التالية:

- سن إحالة الصحفي على التقاعد، وهو ما يدخل في إطار الحماية الاجتماعية، فقد حدد القانون رقم: 12/83 المذكور أعلاه بموجب المادة السادسة (06) منه سن الإحالة على التقاعد هو 60 سنة بالنسبة للرجل و55 بالنسبة للمرأة³.

- لكي يستفيد الصحفي من معاش التقاعد، يجب أن يكون قد عمل خمسة عشر (15) سنة على الأقل، وتعتبر هذه المدة بمثابة الحد الأدنى لمدة العمل، أما الحد الأقصى فإتمام اثنين وثلاثين (32) سنة عمل فعلية⁴.

وتجدر الإشارة إلى وجود نوع آخر من التقاعد يسمى ب: "التقاعد المسبق" كرسه المرسوم التشريعي رقم: 10/94 المؤرخ في: 1994/05/26، بعدما فرضته حتمية التسريح الجماعي للعمال لأسباب اقتصادية، ولا يمكن للصحفي الاستفادة من التقاعد النسبي، إلا بعد بلوغه خمسين (50) سنة من العمر وأدى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل العشرين (20) سنة على الأقل، مع العلم أنه يتم التخفيض في سن

¹. آمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، د د ن، الجزائر، 2010، ص 88.

². بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 269.

³. آمال بن رجال، مرجع سابق، ص 89.

⁴. المرجع نفسه، ص 91.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

العامل ومدة العمل بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة، أي 45 سنة مقابل خمسة عشر (15) سنة عمل فعلية، ولا يكون هذا النوع من التقاعد إلا بإرادة الصحفي، وبالتالي فإن قرار الإحالة على التقاعد المتخذ من قبل المؤسسة الصحفية بصفة منفردة يُعد باطلا¹.

7.2.1. التأمين على البطالة: يطبق التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عددهم أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة، ويمكن توسيع مجال تطبيقه ليشمل الموظف في المؤسسات والإدارات العمومية، بموجب نص خاص طبقا للمادة الثانية (02) من المرسوم التشريعي رقم: 11/94 المؤرخ في: 05/26/1994 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء²، الذين يفقدون عملهم بصفة لا إدارية ولأسباب اقتصادية³، ولكي يستفيد العامل الأجير من التأمين على البطالة لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط حددها القانون في النقاط التالية:

- أن يكون منخرطا في الضمان الاجتماعي مدة قدرها 03 سنوات على الأقل.
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.
- أن يكون قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ 06 أشهر على الأقل قبل إنهاء علاقة العمل.
- ألا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب عمل آخر.
- ألا يكون مستفيدا من دخل عن أي نشاط مهني.
- أن يرد اسمه في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليص من عدد العمال أو إنهاء نشاط المستخدم، تحمل تأشيرة مفتش العمل المختص إقليميا.
- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتشغيل منذ شهرين على الأقل.
- أن يكون مقيما بالجزائر.

¹. بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 277.

². المرسوم التنفيذي رقم: 94-11 المؤرخ في: 26 ماي 1994، المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 01 جوان 1994.

³. بن عزوز بن صابر، مرجع سابق، ص 280.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

يستفيد العامل من تعويض شهري عن البطالة، يُحسب على أساس أجر مرجعي يساوي نصف المبلغ المحصل عليه بجمع متوسط الأجر الشهري الخام الذي تقاضاه العامل طوال 12 شهرا، التي سبقت تسريحه مع الأجر الوطن الأدنى المضمون، وطبقا للمادة السادسة عشر (16) من المرسوم التشريعي رقم: 11/94 المتعلق بالتأمين عن البطالة، لا يمكن أن تقل مدة التكفل بالعامل عن اثني عشرة (12) شهرا، كما لا يمكن أن تتعدى مدة التكفل ستة وثلاثين (36) شهرا، وهذا وفقا لما جاءت به المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم: 189/94 المحدد لمدة التكفل بتعويض التأمين عن البطالة.

وفي ميدان الإعلام تعتبر مهنة الصحفي غير مستقرة وهذا بحكم أن القطاع الخاص الذي يُسيطر على تسعين (90) بالمائة من مجموع العناوين الصحفية التي تصنع المشهد الصحفي في الجزائر، علما أن الحماية الاجتماعية غالبا ما تقل في القطاع الخاص، حيث تعقدت أوضاع الصحفيين الجزائريين أكثر مع أرباب العمل وملاك الصحف بعد اعتبار المؤسسات الإعلامية مؤسسات اقتصادية بحتة، همها الوحيد تحقيق الربح المادي والبقاء في السوق، وهو ما أضعف الصحفي وجعله غير قادر على المطالبة بحقوقه المهنية، إلى درجة أنه يعتبر الحديث عنها داخل الصحف بمثابة إعلان عن فسخ الصحفي لعقده مع مؤسسته.

3.1. حق استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية: تفرض التشريعات العمالية استفادة أي صحفي جزائري عامل في أي مؤسسة إعلامية سواء كانت تابعة للقطاع العام أم للقطاع الخاص من خدمات التأمينات الاجتماعية، وهذا باعتباره يحمل صفة العامل الأجير، استنادا لنص المادة الثانية (02) من قانون علاقات العمل 11/90: "يعتبر عمالا أجرا كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم ولحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص يدعى المستخدم".

ويستفيد الصحفي الأجير من امتيازات الضمان الاجتماعي منذ تاريخ اليوم الأول من تنصيبه، وفقا لما أقرته المادة الثالثة (03) من القانون 11/83 على أنه: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجرا أم ملحقين بالأجرا، أيا كان قطاع النشاط الذي يعملون فيه والنظام الذي كان يسري عليهم قبل تاريخ دخول هذا القانون حيز التطبيق".

ومن أهم امتيازات قانون التأمينات الاجتماعية استفادة ذوي الحقوق للمؤمن له اجتماعيا، فبموجب المادة السادسة والستين (66) من قانون 11/83، يضمن لذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا، الحق في الاستفادة من الخدمات العينية للتأمينات الاجتماعية في باب التأمين عن المرض، وذلك بتغطية النفقات الطبية والعلاجية بما فيها تلك المتعلقة بخطر الولادة بالنسبة لزوج المؤمن له اجتماعيا دون باقي ذوي

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

الحقوق، غير أن التقديرات المتعلقة بحالة العجز لا يستفيد منها سوى الشخص المؤمن، باعتبارها مقررة لمصلحته ومرتبطة بصفته.

وعليه، فإن الاستفادة تشمل أفراد أسرة الصحفي العامل إلى جانب الأشخاص المكفولين من طرفه، أو الذين يتولى رعايتهم لاسيما الحواشي من الدرجة الثالثة من الإناث الذين ليس لهم أي دخل، حيث حددت المادة السابعة والستين (67) من القانون نفسه الأشخاص الذين لهم صفة ذوي الحقوق، ويتعلق الأمر بكل من:

- زوج المؤمن له الذي لا يمارس نشاطا مهنيا مأجورا.
 - الأولاد المكفولون البالغون أقل من ثمانية عشرة سنة.
 - الأولاد البالغون أقل من خمس وعشرين سنة، والذين أبرم بشأنهم عقد تمهين يمنحهم أجرا يقل عن نصف الأجر الوطني الأدنى المضمون.
 - الأولاد البالغون أقل من واحد وعشرين سنة والذين يواصلون دراستهم.
 - الأولاد المكفولون والحواشي من الدرجة الثالثة المكفولين من الإناث بدون دخل مهما كان سنهم.
 - الأولاد مهما كان سنهم الذين يتعذر عليهم ممارسة أي نشاط مأجور بسبب عاهة أو مرض مزمن.
- وتجدر الإشارة إلى أن حق ذوي حقوق المؤمن له اجتماعيا في الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية في باب الأداءات العينية، يبقى مكفولا حتى في حالة وفاته، بحيث يستفيد ذوي الحقوق الذين تثبت لهم هذه الصفة بالإضافة إلى ذلك، من منحة الوفاة المقررة في المادة السابعة والأربعين (47) التي يتم توزيعها عليهم بصفة متساوية في حالة تعددهم.

4.1. شروط استفادة الصحفي من التأمينات الاجتماعية: حسب قانون التأمينات الاجتماعية السالف الذكر، لابد من توافر عدة شروط حتى يستفيد الصحفي العامل في المؤسسة الصحفية الخاصة من تعويضات مصالح الضمان الاجتماعي، حيث تتمثل هاته الشروط في القيام بالخطوات التالية:

- قيام صاحب العمل أي "المؤسسة الصحفية" التصريح بنشاطه لدى صندوق الضمان الاجتماعي: وهو المنصوص عليه في المادة السادسة (06) من القانون 14/83 والمعدلة بالمادة الخامسة (05) من القانون رقم 04-17 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي¹.

¹ القانون، رقم: 04-17 المؤرخ في: 10 نوفمبر 2004، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 72، الصادرة بتاريخ: 13 نوفمبر 2004.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

- قيام صاحب العمل بالتصريح بانتساب العمال لدى صندوق الضمان الاجتماعي: بناء على ما نصت عليه المادة الثامنة (08) من القانون 14/83.
- قيام صاحب العمل بدفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان الاجتماعي: بموجب المادة الخامسة والثمانين (85) من القانون 11/83 والمادة السابعة عشر (17) من القانون 14/83.
- التزامات صاحب العمل المتعلقة بالتصريح بالأجور: وهو ما جاءت به المادة الثالثة عشر (13) من المرسوم رقم: 85-35 المؤرخ في: 1985/02/09 المتعلق بالضمان الاجتماعي للأشخاص غير الأجراء الذين يمارسون عملا مهنيا.

وفي حالة استوفاء جميع الخطوات السابقة، يمكن للصحفي الجزائري الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي، حيث يتم إثبات صفة المؤمن له اجتماعيا عن طريق بطاقة إلكترونية¹ تسمى "بطاقة الشفاء" تمنحها له إحدى مصالح صندوق الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء "CNAS".

5.1. خطورة بيئة العمل الصحفي في الجزائر: بيئة العمل ليست منعزلة عن العالم الخارجي فهي البيئة المادية المباشرة، حيث يمضي فيها العمال فترة طويلة من حياتهم، ومن المهم احترام حقوق العمال الأساسية في هذه البيئة، فمازالت الأمراض والحوادث المهنية أهم أسباب الإصابات والوفيات بين العمال كل عام، حيث بلغ عدد الوفيات حوالي مليوني شخص كل عام من بين كل العمال في العالم. ويقدر أنه لكل حالة وفاة، تحصل 500 إلى 2000 إصابة مرتبطة بالعمل، ويوجد معدلات وفيات وإصابات مرتفعة في مناطق على غرار الشرق الأوسط، حيث تحصل 19 ألف وأكثر من 14 مليون حالة وفاة وإصابات مرتبطة بالعمل على التوالي في كل عام. في مناطق أخرى مثل أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، يوجد حوالي 30 ألف و23 مليون حالة وفاة وإصابات على التوالي كل عام²، ويمكن تقادي أغلب الحوادث عبر الوقاية السليمة عن طريق توفير ظروف السلامة البدنية والصحية للعمال.

¹ حسب المادة الثالثة (03) من المرسوم التنفيذي رقم: 10-116 المؤرخ في: 2010/04/18 المحدد لمضمون البطاقة الإلكترونية لهياكل العلاج ولمهنتي الصحة وشروط تسليمها واستعمالها وتجديدها.

² خالد محمدي، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، المجلد 02، العدد 02، الجزائر، جامعة زيان عاشور الجلفة، الصادر في 2016/10/30، ص 200.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

ولقد تدهورت بيئة العمل الصحفي في الجزائر بعد إعلان حالة الطوارئ في الجزائر سنة 1992¹ ودخول البلاد في أزمة أمنية وسياسة عُرفت بـ "العشرية السوداء"، أين شهدت تلك الفترة موجة أعمال العنف لم يسلم منها الصحفيون، عقبها موجة من الاعتقالات مست الكثير منهم، وكذا توقيف ومصادرة الكثير من المؤسسات الإعلامية على غرار الجرائد، إلى جانب المتابعة القضائية للعديد من الصحفيين.

وقد استمر تدهور بيئة العمل الصحفي إلى غاية بداية الألفية الثالثة، التي عرفت بعضا من الاستقرار في الأوضاع الأمنية، لكن انتقل بعدها تدهور محيط العمل الصحفي إلى الوضع الاقتصادي نتيجة للأزمة المالية الاقتصادية، التي ألقت بظلالها على البلاد منذ بداية انخفاض أسعار النفط شهر جوان 2014²، الأمر الذي انعكس سلبا على ميزانيات أغلب المؤسسات الإعلامية³، فقد تراجع طبع عدد من الصحف الواسعة الانتشار عام 2014⁴، وهذا ما أثر سلبا على الحماية الاجتماعية للصحفيين الجزائريين، عقب تخفيض رواتبهم الشهرية وتأخير دفعها في بعض الأحيان إلى عدة أشهر، وتقليص عدد أيام العطل والراحات⁵ وتغييب المنح والتعويضات، دون الحديث عن طب العمل وظروف السلامة الصحية والمهنية في مناطق العمل، التي تشهد توترا كبيرا أين يكون فيها الصحفي معرضا للمخاطر على غرار الحروب والملاعب والمحاكم والكوارث الطبيعية كالزلازل والفيضانات. إضافة إلى العمل في موضوعات خطيرة وحساسة كالتحقيق في وضعية السجناء أو الهجرة غير الشرعية أو التسول أو المخدرات... وغيرها، ورغم وجود

¹. المرسوم الرئاسي رقم: 92-44 المؤرخ في: 09 فيفري 1992، المتضمن إعلان حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 10، الصادرة بتاريخ: 09 فيفري 1992.

². تراجع سعر برميل النفط من 110 دولارا في 2014 ليصل إلى حوالي 30 دولارا مطلع عام 2016.

³. كشف "جمال كعوان" وزير الاتصال عن توقف 60 عنوانا صحفيا عن الصدور منذ بداية الأزمة المالية، من بينها 26 جريدة و34 أسبوعية، في حين انخفض عدد سحب الجرائد الوطنية في المطابع الحكومية بنسبة 45 بالمائة وتُشير آخر الإحصائيات التي أعلنت عنها وزارة الاتصال في سنة 2015 أنّ عدد اليوميّات قد بلغ 149 يومية منها 86 بالعربية و63 بالفرنسية بمعدل سحب 2.3 مليون نسخة يوميا، وهذا في الوقت الذي كانت توجد فيه، حسب الهيئة نفسها، 80 يومية، منها 41 بالعربية و39 بالفرنسية، بمجموع سحب قدر بـ 3 ملايين نسخة سنة 2010.

⁴. كشفت مكتب الاعتماد والتوزيع الفرنسي "OJD" أن صحيفة الشروق اليومي عرفت تراجعا في متوسط الطبع بـ 02 بالمائة أي أقل بنحو 21 ألف نسخة مقارنة بسنة 2013، بينما تراجع متوسط طبع يومية الوطن بـ 04 بالمائة أي أقل بنحو 1400 نسخة من عام 2013، كما تراجع متوسط الطبع اليومي لجريدة الخبر بنحو 20 بالمائة مقارنة بسنة 2013 وهو ما يعادل انخفاض في السحب يقدر بنحو 100 ألف نسخة .

⁵. قرر المدير العام لمجمع الشروق "علي فضيل" تقليص عطلة نهاية الأسبوع للصحفيين الموظفين إلى يوم واحد بعدما كانت يومين.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

النصوص التشريعية المتعلقة بالحماية الاجتماعية للصحفيين كغيره من العمال، إلا أن هذا لم يكن كافيا من أجل تطبيقها في مختلف المؤسسات المهنية، لذلك يتوجب التفكير في إيجاد آليات رقابية وخلق طرق جديدة تقرض على أرباب العمل ومُلاك المؤسسات الإعلامية تطبيق إجراءات الحماية الاجتماعية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

2. حق الصحفي الجزائري في الراحة والعطل القانونية: تاريخيا لم يستفد العامل من حقوقه المتعلقة بالراحات والعطل، حيث ظل المشرع ساكنا لا يتدخل في تنظيم الراحة إلى غاية منتصف القرن التاسع عشر، وبالتحديد سنة 1841 أين تم الاعتراف بالراحة الأسبوعية للأطفال فقط، ثم توسع ليشمل جميع العمال سنة 1906 ثم إقرارها بموجب الاتفاقية الدولية رقم: 14 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل، في حين جاء الاعتراف بالعطل المدفوعة الأجر متأخرا في سنة 1935، والذي كان يشمل الموظفون وعمال السكك الحديدية لتتوسع بعد ذلك إلى جميع العمال سنة 1936¹، وهذا بموجب الاتفاقية الدولية رقم: 52 الصادرة عن المنظمة الدولية للعمل.

وفي الجزائر كانت تستند في تقرير الحق في الراحة والعطل أثناء الحكم الاستعماري إلى الدستور الفرنسي الصادر في: 1958/10/04 والذي حدد حقوق وواجبات العمال، إلى غاية صدور أول دستور للجزائر سنة 1963 الذي نص في بعض مواد على المبدأ العام للراحة، ثم صدر دستور 1976 الذي نص في مادته الثالثة والستين (63) على أن: "الحق في الراحة مضمون"، وهذا ما أكدته التعديل الدستوري لسنة 1989 من خلال المادة الثانية والخمسين (52)، كما نصت المادة الخامسة والخمسين (55) من دستور 1996 على هذا الحق بقولها: "الحق في الراحة مضمون، ويُحدد القانون كليات ممارسته". كما تستمد الجزائر شرعيتها في إثبات هذا الحق من خلال الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها سنة 1962²، وهي كالاتي: (الاتفاقية الدولية رقم: 14 الخاصة بالراحة الأسبوعية، الاتفاقية الدولية رقم: 52 الخاصة بالعطلة السنوية، الاتفاقية الدولية رقم: 103 الخاصة بحماية الأمومة، الاتفاقية الدولية رقم: 17 المتضمنة التعويض عن حوادث العمل، الاتفاقية الدولية رقم: 18 المتعلقة بالأمراض المهنية)، وسيتم التفصيل في الإجراءات التنظيمية للعطل والراحات القانونية التي من المفوض أن يستفيد منها الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص كغيره من العمال.

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 133.

². رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 46.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

1.2. الرّاحات والعطل القانونية: لقد نصت التشريعات العمالية في الجزائر على أن العطل والرّاحات هي من بين الحقوق الأساسية التي يتمتع بها الصحفي العامل في القطاع الخاص، بالرغم من أن فترات الراحة القانونية وأيام العطل تؤدي إلى عدم تنفيذ علاقة العمل نتيجة توقف الصحفي عن أداء العمل، إلا أنه يتلقى خلالها أجرا وكأنه يؤدي عمله فعلا، فالعطلة بصفة عامة عرفها بعض الفقهاء على أنها بمثابة "رخصة انقطاع العامل عن العمل دون أن يغير هذا الانقطاع من العلاقة القانونية التي تربط الموظف (العامل) بالإدارة"¹. ومن بين هذه العطل المدفوعة الأجر نجد ما نصت عليه المادة الخامسة (05) من قانون علاقات العمل 11/90:

1.1.2. الراحة اليومية: سميت هذه الراحة بالراحة اليومية لأنها متعلقة بتنظيم وقت العمل خلال اليوم، وهي تلك الراحة التي يستحقها الصحفي بموجب عمله اليومي²، وتنقسم إلى قسمين: الراحة أثناء وقت العمل: بمعنى الراحة التي تتخلل العمل المؤدى خلال اليوم. الراحة خارج وقت العمل: وهي التي تبدأ مع نهاية ساعات العمل المقررة قانونيا.

كما تسمى أيضا باسم بفترة الاستراحة، فهي تلك المدة التي يستريح فيها العامل أثناء عمله اليومي، كي يسترجع بعض قواه بغية تأدية عمله اليومي على أكمل وجه، فالغاية منها تناول وجبة الغذاء وأخذ قسط من الراحة أو النوم الخفيف إذا توفرت الظروف لذلك (القبولة). وما يلاحظ أن المشرع الجزائري نص على أحقية العامل في اليوم ساعة واحدة راحة³. ومن المعلوم أن فترة الاستراحة صراحة هي ساعة واحدة، وفي أغلب الأحيان هذا الوقت يكون مخصصا لتناول الغذاء والراحة في الوقت نفسه، وحسب المادة السادسة (06) من الأمر رقم: 03/97 المؤرخ في: 11/01/1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، اعتبر المشرع أن نصف الساعة من المدة مأجورة وتدخل في مدة العمل الفعلي، أما النصف ساعة الآخر غير مأجور، وهنا نستخلص أنه إذا كان العمل محددًا بثماني ساعات خلال اليوم، فإن العامل يعمل سبع ساعات ونصف، والنصف ساعة

¹. Gerard lupi, **Positions des fonctionnaires**, revue administrative, n 5, Dalloz, Paris, 1956, P271.

². رحوي فؤاد، **الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري**، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2007/2006، ص 16.

³. نصت المادة السادسة (06) من الأمر رقم: 03/97 المؤرخ في: 11 جانفي 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 03 الصادرة بتاريخ: 12 جانفي 1997: "إذا كانت ساعات العمل مؤداة حسب نظام الدوام المستمر يتعين على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة ولا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي".

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

تعتبر استراحة مأجورة، وأن الذين يستفيدون من نصف ساعة فترة الاستراحة المأجورة هم العمال الخاضعون لنظام الدوام المستمر، وعليه فإن قواعد هذه الراحة من النظام العام ولا يجوز مخالفتها ولو برضى العامل، كما يمكن للاتفاقيات الجماعية أن تنظم هذه المدة بما يتوافق مع ظروف العمل، بشرط عدم تجاوزها للمدة المحدد والمقدرة بساعة خلال اليوم.

وبإسقاط هذه الإجراءات التنظيمية المتعلقة بالراحة اليومية، خلال العمل والمقدرة بساعة واحدة المنصوص عليها في تشريعات العمل على قطاع الإعلام المكتوب الخاص، نجد أن مهنة الصحافة تتميز بخصوصية معينة مقارنة مع بقية المهن، والتي تجعل الصحفي لا يخضع لنظام الدوام المستمر فقد تكون أحداث أو نوات صحفية مهمة تصنع الرأي العام ولكن مبرمجة خارج فترة العمل المعتادة¹ وفي أوقات متأخرة من اليوم، ورغم ذلك يتعامل أصحاب المؤسسات الصحفية الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على أساس أنهم عمالاً أو إداريون يخضعون للدوام المستمر.

2.1.2. الراحة الأسبوعية: إن استمرار الصحفي الجزائري في العمل طيلة أيام الأسبوع، وربما في بعض الأحيان ونظراً لبعض المهمات الخاصة التي قد تُجبره على العمل جميع أيام الأسبوع، قد يؤدي إلى انخفاض قدرته على العمل الصحفي، وتعرضه إلى المرض نتيجة الإرهاق في العمل المكثف، ولهذا سعى المشرع الجزائري من خلال قانون علاقات العمل إلى منح الصحفي الحق في يوم راحة أسبوعية بأجر كامل، حيث تنص المادة الثالثة والثلاثين (33) الفقرة الأولى (01) من قانون علاقات العمل 11/90 على مايلي: "حق العامل في الراحة يوم كامل في الأسبوع"، والعطلة الأسبوعية حسب "جون موريس فريدي" (Jean-Maurice Verdier) تخضع لثلاثة قواعد: توزيع العمل، مدة الراحة، وتحديد يوماً لها². بينما في تشريع العمل الجزائري يحكمها عنصرين أساسيين، وهما:

- الراحة: القانون يضمن الراحة مدتها يوم في كل أسبوع، ويجب ألا تقل عن 24 ساعة متتابعة، ولا يجوز تقسيمها، وهذا حسب ما نصت عليه المادة الثانية (02) من المرسوم رقم: 82-184 المؤرخ في:

¹. ساعات نظام الدوام في الجزائر تنطلق من الساعة الثامنة صباحاً وتستمر إلى غاية منتصف النهار، ثم الدخول في فترة استراحة لمدة ساعة، ليتم العودة إلى أماكن العمل على الساعة الواحدة، والتي تستمر إلى غاية الرابعة والنصف مساءً.

². Jean Maurice Verdier, **droit du travail**, éd 10, Dalloz, Paris, 1996, P297.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

1982/05/18 المتعلق بالزّاحات القانونية على أنه: "كل عامل له الحق في راحة أسبوعية مدتها أربع وعشرون ساعة (24) متواصلة كل أسبوع"¹.

- الأسبوعية: إذ يمنح تشغيل العامل أكثر من ستة 6 أيام خلال الأسبوع، والأصل أن تكون العطلة كل يوم جمعة في الظروف العادية²، وفي حالات خاصة قد تكون في يوم آخر، فقد نصت المادة السابعة والثلاثين (37) من القانون 11/90 على أنه: "يمكن تأجيل الراحة الأسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر، إذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الإنتاج، ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى أن تجعل الرّاحة الأسبوعية تناوبية، إذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الأسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم"، ومثال الأعمال التي تقتضي طبيعة العمل استمرار العمل فيها طيلة أيام الأسبوع، كالأفران والمطاعم والمحال التجارية الكبيرة، فيضطر صاحب العمل إلى تقسيم عماله إلى فئات، يمنح كل فئة يوماً معيناً للرّاحة الأسبوعية، فالمشرع الجزائري جعل المدة القانونية للعمل الأسبوعي أربعين (40) ساعة في الأسبوع موزعة على خمسة أيام على الأقل³. وعليه ومن خلال المعطيات السابقة وفي ظل القوانين السارية يمكن للصحفي العامل في القطاع الخاص توزيع ساعات الأسبوع وفقاً لمايلي:

- ثمان ساعات في اليوم خلال خمسة أيام عمل في الأسبوع، وأربعة ساعات لليوم السادس.
 - تسع ساعات في اليوم خلال أربعة أيام عمل وثمانية ساعات بالنسبة لليوم الخامس.
 - سبع ساعات وعشرون دقيقة في اليوم خلال ستة أيام عمل.
 - توزيع غير متساوي بين أيام العمل مع حد أقصى قدره عشرة ساعات في اليوم.
- ويجري اختيار إحدى الطرق الأربعة من قبل صاحب العمل بعد اخذ رأي القسم النقابي⁴، كما يمكن للاتفاقيات الجماعية في هذه الحالة تنظيم وتوزيع ساعات العمل طيلة أيام الأسبوع.

¹. المرسوم رقم: 82-184 المؤرخ في: 18 ماي 1982 المتعلق بالزّاحات القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 20 الصادرة بتاريخ: 18 ماي 1982.

². نصت المادة الثالثة والثلاثين (33) الفقرة الأولى (01) من قانون علاقات العمل 11/90 على: "...وتكون الراحة الأسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة"، والأمر نفسه نصت عليه المادة الستين (60) من قانون العمل الأردني: "يكون يوم الجمعة من كل أسبوع، يوم العطلة الأسبوعية للعامل، إلا إذا اقتضت طبيعة العمل غير ذلك".

³. بمعنى يمكن أن تكون الرّاحة الأسبوعية خمسة (05) أيام أو ستة (06) أيام.

⁴. حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980، ص 87.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

ولكن واقع العمل في الصحافة المكتوبة يفرض على الصحفيين العمل يوم الجمعة من أجل التحضير للعدد الذي سيصدر يوم السبت، وبالتالي نجد أن أغلب الصحفيين المشتغلين في المؤسسات الإعلامية الخاصة يستفيدون من يوم راحة نهاية الأسبوع يوم الخميس وليس يوم الجمعة.

3.1.2. العطلة السنوية: كانت في بداية الأمر معترفة من قبل 12 دولة سنة 1934¹، واعترف بها المشرع الجزائري من خلال المادة التاسعة والثلاثين (39) من قانون علاقات العمل، والتي تمنح للصحفي العامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر يمنحها له رب العمل صاحب المؤسسة الصحفية الخاصة، كما أن كل تنازل عنها من قبل الصحفي يُعد أمرا باطلا وعديم الأثر، وذلك وفقا لنص المادة السالفة الذكر والتي تمنح لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر لكل العمال دون استثناء، لكن في المقابل صدر مرسوم تنفيذي يُحدد قائمة النشاطات الخاضعة للعطلة السنوية المدفوعة الأجر، الأمر الذي يوحي بعدم تطبيق الحق نفسه على المشتغلين في النشاطات التي لا تتضمنها القائمة المحددة في المادة الثانية (02) من المرسوم التنفيذي رقم: 48/97، المؤرخ في: 04 فيفري 1997².

وينظر المشرع الجزائري إلى العطلة السنوية كضرورة تحتتمها المصلحة العامة، وليس مجرد مصلحة العامل الشخصية، ولما كان المستخدم هو المستفيد من قوة العامل والجهد الذي يبذله طوال السنة، فكان لا بد من منح هذه العطلة لتجديد الطاقة والجهد والاستجمام والراحة البدنية والفكرية، وكنتيجة لذلك فقد ربط العطلة السنوية بالنظام العام، وجعلها تتناسب طرديا مع المدة الفعلية التي قضاها في خدمة رب عمله، حيث تنص المادة الأربعين (40) من قانون 11/90 على أنه: "يُعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة". ولكن هذا الحكم ليس ملزما، إذ يجوز بمقتضى اتفاقية جماعية تحديد العطلة خلال شهور السنة كلها³، كما قرر المشرع البطلان المطلق لأي تنازل عنها أو عن جزء منها ولو باتفاق الطرفين، فقد نصت المادة التاسعة والثلاثين (39) من القانون السالف الذكر: "لكل عامل الحق في عطلته السنوية مدفوعة الأجر

¹. Nicolas valticos, **droit international du travail**, Dalloz, Paris, 1970, P358.

². المرسوم التنفيذي رقم: 48-97 المؤرخ في: 04 فيفري 1997، المحدد لقائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 8، الصادرة بتاريخ: 05 فيفري 1997.

³. J.vatin et tremau, **droit de travail et droit social fiscal**, éditions fou cher, Paris, 1973, P101.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

يمنحها إياه المستخدم، وكل تنازل من العامل عن عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعديم الأثر". ويتقاضى الصحفي العامل أثناء عطلته السنوية تعويضا حددته المادة الثانية والخمسين (52) من قانون 11/90 بنصها: "تعويض العطلة السنوية يساوي الجزء الثاني عشر من الأجر، الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة"، فمن خلال هذه المادة نجد أنّ المشرع الجزائري قاس الأجر خلال العطلة السنوية مثله مثل الأجر في بقية الشهور، وجعل الأجر خلال العطلة كأنه أجر خلال أيام العمل، فيما لو استمر العامل بالعمل فعليا، أمّا بالنسبة للمشرع الفرنسي فإن تحديد الأجر يكون على أساس العشر (10/1) خلال المدة التي يستحق العامل عنها العطلة، حيث تسمى هذه القاعدة قاعدة (10/1)، أمّا عند المشرع المصري لم ينص على قواعد مماثلة، فالعبرة دائما بالأجر الأخير، الذي كان يتقاضاه العامل قبل العطلة، فإذا كان أجره شهريا، اعتبر الشهر ثلاثين يوما، وإذا كان أجره بالساعة، أو بحسب حاصل العمل، قدر أجره اليومي على أساس متوسط ما تناوله عن أيام العمل الفعلية في السنة الأخيرة¹. والملاحظ على نص المادة الثانية والخمسين (52) السالفة الذكر، أن المشرع استخدم مصطلح التعويض ولم يستعمل مصطلح الأجر، هذا ما يؤكد أن المشرع الجزائري لا يمنح صفة الأجر إلا لما هو مقابل للعمل المؤدى فعلا، أمّا ما يعطى للعامل في هذه الحالة ليس أجرا بالمعنى الصحيح. لكن إذا اعتبر أنّه تعويضا فإنّ هذا الأخير يدفع لجبر الضرر ما، وبالتالي فإنّ إدخال فكرة التعويض لا تسمح بتفسير كثير من الأحكام الخاصة بالعطلة السنوية، في حين اعتبر أن التكيف الصحيح هو أن ما يحصل عليه العمال هو تعويض في حدود الأجر المعلوم².

ولقد قضت المحكمة الدستورية العليا في مصر أن ما يحصل عليه العامل هو أجر بالمعنى الكامل³، ولقد أظهر ما يمكن أن يؤسس عليه لإعطاء صفة الأجر لما يحصل عليه العامل خلال إجازته هو: "اعتبار فترة العطلة السنوية وقت مأجور رغم عدم أداء العمل فعلا، واعتبار الأجر المدفوع للعامل خلال عطلته هو مقابل ما أداه من العمل الفعلي خلال السنة كلها، وبالتالي ينظر إلى نظام العطلة السنوية على ضوء التنظيم العام لوقت العمل السنوي فكأنه أجر مقتطع منه عن فترة عمل سابقة ليصرف للعامل في فترة عطلته"⁴، ومعنى

¹. عصام أنور سليم، قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999، ص 182.

². إسماعيل غانم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 1976 ص 182.

³. محمد لبيب شنب، شرح أحكام قانون العمل، مكتبة الوفاء القانونية، ط01، الإسكندرية، 2010، ص 135.

⁴. مهدي بخدة، التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية،

2013، ص 131.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

ذلك أن العامل يستحق التعويض عن عطلته ويدخل فيه الأجر الأساسي والمنح العائلية وكل المنح التي يفترض أن يتقاضاه فيما لو استمر في عمله.

2.2. الأعياد الوطنية والدولية والدينية: تبنى المشرع الجزائري الأعياد الوطنية والدولية التي نص عليها القانون رقم: 278/63 المؤرخ في: 26 جوان 1963 المعدل بالقانون رقم: 06/05 المؤرخ في: 26 أبريل 2005 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية والدولية الرسمية، وخاصة المادة الأولى منه التي تنص: "تعتبر أعياد قانونية كل سنة الأيام التالية: 01 ماي (عيد العمال) يوم واحد، 05 جويلية (عيدي الاستقلال والشباب) يوم واحد، 01 نوفمبر (عيد الثورة) يوم واحد، عيد الفطر (عيد الصغير) يومين، عيد الأضحى (عيد الكبير) يومين، أول محرم (رأس السنة الهجرية)، عاشوراء (10 محرم) يوم واحد، المولد النبوي الشريف (12 ربيع الأول) يوم واحد، أول جانفي (رأس السنة الميلادية) يوم واحد". كما تنص المادة الثانية (02) من القانون نفسه على أن هذه الأعياد تعتبر عطل قانونية ومدفوعة الأجر¹، بحيث أن هذه الأعياد تُمنح لكل العمال والموظفين المتواجدين على التراب الوطني مهما كانت جنسياتهم وديانتهن سواء كانوا عمال أجانب أو غير مسلمين، كما أن العطلة تكون مدفوعة الأجر². هذا وقد نصت المادة الرابعة والثلاثين (34) من قانون 11/90 على أنه: "يحدد القانون أيام الأعياد والعطل المدفوعة الأجر".

1.2.2. الأعياد الوطنية: يعتبر التاريخ الجزائري حافلا بالعديد من الأيام المتميزة، وذلك لوقوع بها أحداث هامة، مما جعلتها في ذاكرة الشعب، ومن بين هذه الأيام الهامة ما يُعرف بالأعياد الوطنية، توجد ثلاثة أعياد وطنية يحتفل بها الشعب الجزائري عامة والعمال بصفة خاصة، حيث تعتبر ضمن أيام الراحة القانونية، وهي: عيد الثورة، عيد الاستقلال، وعيد 19 جوان 1965، وعلى إثر التعديل الذي حصل على القانون رقم: 278/63 بالقانون الجديد رقم: 06/05 سنة 2005 أصبح عدد الأعياد الوطنية اثنان، بعد أن أسقطت صفة "العيد الوطني" على تاريخ يوم: 19 جوان 1965 المعروف بالتصحيح الثوري.

- **عطلة عيد الثورة:** (مدتها يوم واحد) يصادف هذا اليوم أول نوفمبر عام 1954 تاريخ اندلاع الثورة التحريرية الجزائرية، التي تعتبر من أعظم الثورات في القرن العشرين، حيث استيقظ الشعب الجزائري في هذا اليوم على وقع هجمات مسلحة قامت بها مجموعة من الفدائيين، فكانت إعلان على بداية الثورة التحريرية ضد الاستعمار الفرنسي، وبعد مضي سبع سنوات من أول نوفمبر نالت الجزائر استقلالها، فكان على المشرع

¹. حسب المادة الثانية (02) من قانون رقم: 63-278 المؤرخ في 26 جوان 1963 المعدل بالقانون رقم: 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الرسمية.

². راشد راشد، مرجع سابق، ص 45.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

أن يجعل من هذا اليوم عيداً وطنياً، نتذكر فيه أمجادنا وأبطالنا، الذين أسهموا بدمائهم الزكية في جلب الاستقلال لهذا البلد، وهذا كله كي نعرف مغزى عيد الثورة، لأن العامل لا يقتصر حقه في احتفال بعيد الثورة عن طريق الزاخرة القانونية، الذي أقرها المشرع في هذا اليوم، وإنما لا بد عليه معرفة معنى هذا اليوم الذي يحتفل لأجله.

- **عيد الاستقلال:** (مدتها يوم واحد) يصادف يوم: 05 جويلية 1962 تاريخ استقلال الجزائر من الاستعمار الفرنسي، بعد الكفاح المسلح لمدة سبع سنوات استطاعت الثورة أن تجبر أعظم قوة استعمارية آنذاك على التفاوض، إلى أن استقرت مفاوضات إيفيان بصفة رسمية على توقيع اتفاقية إيفيان يوم: 18 مارس 1962 ودخل وقف القتال يوم: 19 مارس 1962 على الساعة الثانية عشرة ظهراً، وفي يوم: 01 جويلية 1962 تقدم الشعب الجزائري لصناديق الاقتراع وصوت لصالح الاستقلال، ومن ثم تحديد يوم: 05 جويلية موعداً رسمياً لإعلان الاستقلال بعد 132 سنة استعادت الجزائر سيادتها.

2.2.2. الأعياد الدولية: إلى جانب الأعياد الوطنية التي سبق ذكرها آنفاً، هناك أعياداً تبناها المشرع الجزائري على أنها أعياداً رسمية يستحق عليها العامل راحة قانونية ذات الطابع الدولي، فهذا النوع من الأعياد يشترك فيه معظم شعوب العالم في الاحتفال بها، والمتتبع للأعياد الدولية يرى أنها كثيرة، فهناك عيد الشجرة، وعيد البيئة واليوم العالمي للطفولة... وغيرها، وليس كل عيد من هذه الأعياد تحتفل بها شعوب العالم، لذا تتبنى معظم التشريعات الدولية في هذا المجال عيدين فقط ذات الطابع الدولي وهما: عيد العمال وعيد رأس السنة الميلادية، وهذا ما سار إليه المشرع الجزائري.

- **عطلة عيد العمال:** (مدتها يوم واحد) يصادف عيد العمال الدولي اليوم الأول من شهر ماي كل سنة، وهو عيد العمال في العالم كله، يعود أصل هذا العيد إلى الإضراب الكبير في مدينة شيكاغو بالولايات الأمريكية عام 1886، وفي سنة 1877 بدأ أول إضراب وطني في تاريخ أمريكا، أين نظم العمال مظاهرات في الشوارع، مطالبين بتحسين ظروف العمل وتقصير مد العمل خلال اليوم إلى ثمانية (08) ساعات، وفي أكتوبر 1884 اجتمعت ثمانية (08) نقابات كندية وأمريكية في شيكاغو، وقرروا الدخول في إضراب شامل، واستمر النضال العمالي إلى غاية 1890 أين بادر عمال أمريكا وأوروبا إلى الاحتفال بالانجازات التي قاموا بها، وهكذا ولد عيد العمال الدولي. وفي الجزائر يحتفل العمال الجزائريون بما فيهم الصحفيين بعيد العمال في الفاتح من شهر ماي من كل سنة.

- **عيد السنة الميلادية:** (مدتها يوم واحد) يصادف هذا العيد يوم أول جانفي من كل سنة جديدة، وهذا العيد الدولي يحتفل به جميع شعوب العالم، حيث يطغى عليه الجانب الديني خاصة في المجتمعات الغربية على

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

أساس أنه ولد فيه سيدنا عيسى عليه السلام، والشعوب العربية بما فيهم الجزائر تحتفل بهذا العيد الدولي على أساس العرف، على غرار جميع شعوب العالم تحتفل برأس السنة الجديدة، علما أن المشرع الجزائري لم يتبنى الاحتفال بعيد المرأة المصادف للثامن ماي من كل سنة، إلا أن غالبية المؤسسات الوطنية تمنح نصف يوم عطلة مدفوعة الأجر للعاملات رغم أن المشرع لم ينص عليه.

3.2.2. الأعياد الدينية: إلى جانب الأعياد الوطنية توجد بعض الأعياد الأخرى تبناها المشرع الجزائري في جعلها أعيادا رسمية يستحق بموجبها العامل راحة عليها، وتنتم هذه الأعياد بالطابع الديني، الذي يخضع لدين الدولة، ودين الدولة الجزائرية هو الإسلام¹، وهذا ما دفع المشرع الجزائري إلى إقرار بعض الأيام على أساس أنها أعياد دينية، رغم أن المتتبع لقانون رقم: 278/63 المعدل بالقانون رقم: 06/05 المتعلق بتحديد قائمة الأعياد القانونية، لم يقتصر على الأعياد التي تخص المسلمين فقط، بل خص كذلك غير المسلمين ببعض الأعياد بصفة خاصة، وتتمثل الأعياد الدينية التي تعتبر عطلا مدفوعة الأجر:

- **عطلة عيد الفطر وعطلة عيد الأضحى:** (مدتها يومان لكل عيد) يتميز هذان العידان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كون أنهما مرتبطين بعبادة معينة، فعيد الفطر ارتبط بانتهاء صيام رمضان، ورمضان هو الذي أنزل فيه القرآن على سيد الأنام، فناسب أن يكون الذي يلي ذلك الشهر هو عيد الفطر. أما عيد الأضحى فقد ارتبط بموسم الحج، ويأتي عقب يوم عرفة والذي يسمى يوم الحج الأكبر، وبصادف يوم العاشر من شهر ذي الحجة، ويتميز هذان العيدان عن بقية الأعياد الدينية الأخرى كذلك كون أن هناك نصوص شرعية أجازت الاحتفال بهما.

- **عطلة المولد النبوي الشريف:** (مدتها يوم واحد) يمثل هذا العيد الديني مولد الرسول محمد بن عبد الله صلى الله عليه وسلم، حيث ولد صلى الله عليه وسلم في فجر يوم: الاثنين 12 من شهر ربيع الأول 53 قبل الهجرة، فاعتبر المشرع الجزائري هذا المولد عيدا دينيا يستحق عليه العامل راحة قانونية، وفي هذا أهمية لهذا الأخير، خاصة وإذا علمنا أنه جرى في عرفنا أن في مثل هذه المناسبة تُقام في الجزائر مجالس ذكر دينية تذكر المسلمين بنبيهم الكريم صلى الله عليه وسلم.

- **عطلة أول محرم:** (مدتها يوم واحد) يعتبر أول محرم من كل سنة هجرية عيد ديني، يرمز لبداية السنة الهجرية الجديدة، ويعتبر الخليفة "عمر بن الخطاب" رضي الله عنه أول من سن العمل بالتاريخ الهجري،

¹. حسب المادة الثانية (02) من القانون رقم: 01/16 المؤرخ في: 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 07 مارس 2016، تنص: "دين الدولة هو الإسلام".

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

وذلك لما شعروا بأهمية التاريخ بعد توسع الدول الإسلامية وصارت لها إدارة ودواوين وبيت مال، ليستقر الأمر على بداية التاريخ الهجري يكون بداية من الهجرة النبوية الشريفة.

- **عطلة عاشوراء:** (مدتها يوم واحد) سُمي هذا العيد بعاشوراء لأنه يصادف يوم العاشر من شهر محرم، والمغزى من هذا العيد أن رسول الله عليه الصلاة والسلام لما قدم المدينة رأى اليهود يصومونه ويعظمونه، لأن الله أنجى فيه موسى عليه السلام وقومه من الغرق وأغرق فوعون وقومه، فصامه موسى عليه السلام شكراً لله، فصامه رسول الله عليه الصلاة والصلاة وأمر بصيامه.

3.2. الغيابات المدفوعة الأجر: إن الغياب الغير مستند إلى رخصة من طرف صاحب العمل يعتبر غياباً غير مبرراً، حيث ترى بعض الدراسات الفرنسية بأن الغياب غير المبرر هو الذي يكون سببه غير مشروعاً¹، ووفقاً لنص المادة الرابعة والخمسين (54) من قانون علاقات العمل 11/90، فإنّ المشرع الجزائري أقرّ حالات يمكن فيها للصحفي العامل في القطاع الخاص، أن يتغيب فيها دون أن يؤدي ذلك إلى أن يفقد أجره من طرف المؤسسة الإعلامية، وهي :

1.3.2. التمثيل النقابي: يسمح القانون للممثل النقابي من أن يستفيد الصحفي من غيابات أيام العمل وتكون مدفوعة الأجر في إطار ممارسة مهمته، وذلك عندما يتعين عليه المشاركة في الاجتماعات النقابية والجمعيات، ولقد نصت عليه المادة السادسة والأربعين (46) من قانون 14/90² على مايلي: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب أجر 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، ويكون للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يقتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم". والواضح أن مدة هذه العطلة هي عشرة ساعات من كل شهر مدفوعة الأجر يشترك فيها كل مندوب، فهي بهذا الشكل أنشئت لفائدة الهيئة النقابية بكل أعضائها وليست خاصة بكل ممثل على حدى.

2.3.2. متابعة الدورات التكوينية: يعتبر كل صحفي مرشح في أي وقت ممكن لمتابعة تكويننا أو تدريباً، ليستفيد من تغيبات خلال أيام العمل مدفوعة الأجر، تكون مدتها مساوية لمدة هذه التدريبات، ويتعين على الصحفي قبل تغيبه، أن يعلم المؤسسة الصحفية، ويقدم لها كل الوثائق المبررة لتغيبه، وخاصة الشهادات أو

¹. Colette marie van den torren, **L'absence du salarie**, thèse pour doctorat 3^e cycle, université de Toulouse, france, 1984, P99.

². القانون رقم: 14/90 المؤرخ في: 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، الصادرة بتاريخ: 06 جوان 1990.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

الاستدعاءات المسلمة من قبل الجهات المعنية¹، وأن ينتظر موافقة المؤسسة الصحفية على طلبه، فإذا توفرت هذه الشروط يستحق الصحفي أجره كما لو قدم عملا فعليا خلال الساعات التي يغيب فيها لأجل متابعة دوراته التكوينية.

3.3.2. تأدية فريضة الحج: نص المشرع الجزائري في المادة الرابعة والخمسين (54) من قانون علاقات العمل 11/90 على ما يلي: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية: تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل"، وقد اكتفى المشرع بالنص على منح الحق للصحفي في هذه العطلة مرة واحدة في حياته المهنية، دون فقدان الأجر، وبالتالي يقع عبء دفع هذا الأجر على المؤسسة الصحفية طوال فترة أداء مناسك الحج، ولكنه لم يحدد مدة هذه الفترة بدقة.

4.3.2. الغياب بمناسبة الأحداث العائلية: تنص المادة الرابعة والخمسين (54) من قانون علاقات العمل 11/90 على أن الصحفي يمكن أن يستفيد مدة ثلاثة (3) أيام كاملة مدفوعة الأجر، بمناسبة حدث من الأحداث العائلية الآتية: زواج الصحفي، ولادة مولود له، زواج أحد فروع الصحفي، وفاة أحد الأصول أو الفروع أو الحواشي من الدرجة الأولى للصحفي أو لزوج، وفاة زوج الصحفي أو ختان ابنه، غير أنه في حالتي الولادة أو الوفاة يكون التبرير لاحقا.

وبالنظر إلى خصوصية العمل الصحفي، نجد أن العديد من الصحفيين الجزائريين لاسيما العاملين في القطاع الخاص، لا يستفيدون في أغلب الأحيان من أيام الراحة والعطل المنصوص عليها في التشريعات العمالية، هذا لأن الصحفي مرتبط بمتابعة الأحداث والوقائع يوميا في أي وقت تكون يكون معها، فمثلا لا يمكن عدم العمل في يوم عطلة نهاية الأسبوع وقد تتزامن مع حدث مهم ومؤثر في المجتمع كزيارة رئيس دولة أجنبية، أو حدث وطني له تأثير على الرأي العام، ففي الكثير من الأحيان يكون تحت نظام "الخدمة الملزمة" أين يلتزم الصحفي بإعلام المؤسسة الصحفية بمكان تواجدده في فترات الراحة حتى يتسنى لها الاتصال به، غير أن فترات البقاء دون تدخل منه لا تعتبر عملا فعليا ولا بوقت راحة بل تعد وقتا ثالثا، فهو باق على الاستعداد في أية لحظة للقيام بعمل يلبي حاجة الصحيفة في هذه الفترة.

وفي السياق ذاته، أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بأنه هناك تجاوزات يُمارسها أرباب العمل ومُلاك الصحف بخصوص استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من العطل والراحات القانونية،

¹. راشد راشد، مرجع سابق، ص 54.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

من خلال 37.5 بالمائة من الصحفيين أفراد العينة يعملون أكثر من 8 ساعات خلال اليوم، 33.2 بالمائة لا يستفيدون تماما من العطل والزّاحات القانونية و 11.4 بالمائة لا يستفيدون من العطلة السنوية و 55.9 بالمائة يستفيدون من العطلة السنوية حسب رغبة رب العمل و 61.9 بالمائة يعملون خلال الأعياد والعطل المدفوعة الأجر، إلى جانب أنهم لا يستفيدون من الغيابات المدفوعة الأجر (76.2 بالمائة) في التمثيل النقابي، و(67.2 بالمائة) في أداء فريضة الحج، و(67.2 بالمائة) في متابعة دورات التكوين¹.

3. التنظيم القانوني للأجور: يعتبر الأجر مسألة جوهرية تتركز عليها علاقات العمل بين العامل - الصحفي - والمستخدم -المؤسسة الصحفية-، كما يُمثل نقطة حساسة من خلال الصراعات الدائمة بين العمال وأصحاب العمل، على اعتبار أن كل شيء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية مرتبط بالأجر، فهو عنصر أساسي وفعال في عملية الإنتاج، فبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني أو خيري، لذلك لا يمكن لحياة العامل أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهري للمجتمع، وعلى الصحفي العامل في القطاع الخاص أن يتعرف على النصوص التنظيمية الخاصة بالأجر، من تعريفه وخصائصه إلى مكوناته.

1.3 تعريف الأجر: لقد وردت العديد من التعاريف الخاصة بالأجر، نذكر أهمها:

- عرّفت الاتفاقية الدولية للعمل رقم: 95 الخاصة بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية بموجب المادة الأولى (01) الأجر كما يلي: "يعني تعبير الأجور في هذه الاتفاقية أي مكافأة أو كسب يُمكن أن تقدر قيمته نقدا، أيا كانت تسميته أو طريقة حسابه، وتحدد قيمته بالتراضي أو بالقوانين أو اللوائح الوطنية، ويدفعه صاحب العمل لشخص يستخدمه مقابل عمل أداه أو يؤديه أو خدمات قدمها أو يقدمها بمقتضى عقد استخدام مكتوب أو غير مكتوب أبرم بين صاحب العمل والعامل نظير عمل أنجز أو يجري إنجازه أو نظير خدمات قدمت أو يجري تقديمها"².

- وقدم الفقه تعريفات كثيرة للأجر منها أنه: "المبلغ المالي الذي يلتزم صاحب العمل بدفعه للعامل مقابل أدائه للعمل"³.

¹. أنظر الجدول رقم: 13 الموسوم بـ: "مدى استفادة الصحفيين العاملين في القطاع الخاص من العطل والزّاحات القانونية" في الفصل السادس.

². الاتفاقية الدولية رقم: 95 المتعلق بحماية الأجور، الصادرة عن منظمة العمل الدولية سنة 1949، مصادقة عليها من طرف الجزائر سنة 1962.

³. علي عوض حسن، الوجيز في شرح قانون العمل، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003، ص 229.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

- أما القضاء فهو مستقر تماما على تحديد مفهوم الأجر في حدود قانون العمل مثل ما قضت به محكمة النقض الفرنسية بأن: "الأجر يشمل بمفهومه كل ما يدخل في ذمة العامل من مال أيا كان نوعه مقابل قيامه بالعمل موضوع العقد، ومهما كانت تسميته"¹.

- كما عرف علماء الاقتصاد الأجر على أنه: "دخل العامل، وإعتبر أنه نوع خاص من المداخل يعبر عن ثمن العمل المؤجر والمستخدم بمعرفة أحد أصحاب العمل"، وأيضا هو: "مقابل عنصر العمل، إذ أنه الثمن المقابل لأحد عوامل الإنتاج تحدده منفعة رب العمل الجديدة"².

- في حين لم يعرف المشرع الجزائري الأجر، غير أنه اعترف للعامل بحقه في الأجر، كما ربط الأجر بالعمل المؤدى من قبل العامل للمؤسسة، مشيرا إلى أن: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل"³.

وبهذا يكون كلا من العمل والأجر سببا للالتزام بالآخر، ولا يمكن أن يوجد عنصر العمل دون أن يوجد العنصر المقابل له وهو الأجر، وهو الالتزام الرئيسي لصاحب العمل، ولا يحتفظ عقد العمل بتكليفه القانوني إلا إذا وجد الأجر، وإلا اعتبر عقد تبرع من العامل⁴، كما تتضح العناصر الرئيسية للتعريف الشامل الخاص بالأجر، والمتمثلة في أن:

- الأجر هو المقابل للعمل الذي يؤديه العامل فعلا أو بمناسبة قيام علاقة العمل.

- الأجر مبلغا نقديا قد تكون بعض أجزائه منافع عينية كاستثناء.

- الأجر عبارة عن دفع مبلغ مالي إلزامي على رب العمل.

- الأجر محدد بالاتفاق في عقد العمل.

2.3. الخصائص القانونية للأجر: من خلال التعاريف الواردة بشأن الأجر، تظهر مجموعة من الخصائص

القانونية للأجر، يكون وجودها ضروريا حتى يكتمل المفهوم الأساسي للأجر، وتتمثل في العناصر التالية:

1.2.3. دفع الأجر مقابل العمل: (مبدأ الارتباط الشرطي بين الأجر والعمل) تنص المادة الثالثة والخمسين

(53) من قانون علاقات العمل على أنه لا يمكن أن يتقاضى العامل أجر فترة لم يعمل فيها، كما تنص

¹. آمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013، ص 13.

². حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص 42.

³. أنظر المادة الثمانين (80) من قانون علاقات العمل 11/90.

⁴. بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبسي تبسة، المجلد

08، العدد 02، جوان 2017، ص 26.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

المادة الثمانين (80) من القانون ذاته، أن للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، الذي تم تنفيذه وليس لسبب آخر غير العمل¹. فلا أجر بدون عمل، حيث أن الأجر هو السبب في إبرام عقد العمل بالنسبة للعامل، كما أن العمل هو محله بالنسبة لصاحب العمل، ولا يُصبح هناك التزاما بالدين قائما اتجاه صاحب العمل، إلا إذا أدى العامل العمل الذي التزم به، ونتيجة لهذا الطابع الملزم للطرفين والتبادلي، فإن التوقف عن العمل مهما كان سببه يؤدي إلى التوقف عن دفع الأجر، ماعدا الحالات التي ينص عليها القانون، لاسيما تلك المتعلقة بالحق في الراحة والعطل المدفوعة الأجر، وبعض الفئات من العمال، كالرياضيين الذين يستفيدون من أجر أوقات عمل يقضونها في الممارسة الرياضية²، وكذلك ما يخص الوقت الذي تستغرقه الكشوف الطبية في إطار مجال طب العمل المكفول في النصوص التنظيمية³.

2.2.3. مبدأ المساواة في الأجر: لقد سعت المنظمات المهتمة بشؤون العمل إلى التشديد على مسألة التمييز في الأجر، وطالبت بإزالة التمييز بين الرجل والمرأة في دفع الأجر، وكذلك عدم استغلال القصر من هذا الجانب وخاصة في البلدان المتخلفة. إلى جانب التفرقة بين الجنسيات التي أخذت بُعدا عالميا مع ما يسمى بعولمة الاقتصاد، إذ أصبحت الشركات العالمية تنتقل إلى هذه البلدان بحثا على يد عاملة رخيصة، ومع مراعاة الحد الأدنى للأجور، فإن المساواة في الأجور تبقى نسبية، لوجود مقاييس تؤخذ في الاعتبار عند تقييم الأجر، وهي التأهيل العلمي والفني والخبرة المهنية والأقدمية، والقدرات الشخصية لكل عامل، وظروف العمل والمردودية، فلا يوجد ما يمنع صاحب العمل من منح العامل امتيازات إضافية لتحفيزه على العمل.

3.2.3. دفع الأجر نقدا: يجب أن يحدد ويدفع الأجر نقدا، حيث يذهب الاجتهاد القضائي إلى وجوب دفعه بالعملة الوطنية فقط، فهذا المبدأ العالمي جاء للحد من التصرفات التي كانت سائدة في القرن التاسع عشر، والتي كانت تحمل العمال على استهلاك المواد المنتجة من قبل صاحب العمل، وذلك على سبيل المقايضة أو بإنشاء متاجر بالقرب من مكان العمل لتسوق للعامل ما يحتاجه بوسائل دفع تابع لصاحب العمل، غير أن التقدير بالعملة لا يعني إقصاء الدفع العيني، بل معناه تعيين القيمة المالية للامتياز العيني الممنوح للعامل⁴، كما أن الدفع نقدا لا يعني أن الأجر يدفع بواسطة قطع أو أوراق نقدية، بل أنه يمكن للعامل التحصيل على

¹. Leila Borsali Hamdan, **Droit du travail: Manuel Pédagogique**, BERTI Éditions, Alger, 2014, P419.

². أنظر المرسوم التنفيذي رقم: 481/91 المؤرخ في: 14 ديسمبر 1991 .

³. أنظر المرسوم التنفيذي رقم: 120/93 المؤرخ في: 15 ماي 1993 .

⁴. فتحي المرصفاوي، النظرية العامة في عقد العمل، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973، ص 328.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

القيمة المالية لأجره مقابل ما يسلمه صاحب العمل من صكوك أو وسائل مالية أخرى. ويكون الأجر مقابل عمل تم أداءه فعلا، في حين إذا زاد عن ذلك يُعتبر قرضا من رب العمل¹.

4.2.3. دورية الأجر: يدفع الأجر دوريا للصحفي وفي آجال مقاربة حسب النظام المعمول به لدى المؤسسة الصحفية، ويدفع الأجر له كاملا بدون أي نقصان، ما عدا الحالات التي يكون الصحفي استفاد فيها من تسبيق على أجره أو اقترض ما لا لدى الصحيفة على أن يُسدده بالتقسيط، وعلى رب العمل تسليم كشف أو قسيمة الأجر للعامل بصفة دورية، وتتضمن مبلغ الأجر وجميع عناصره². ويجب على صاحب العمل دفع الأجر لكل صحفي عند حلول أجل استحقاقه³، ولا يُعد قبول الصحفي لقسيمة الأجر دون تحفظ أو احتجاجا تنازلا منه عند اقتضاء أول جزء من الأجر أو توابعه أو التعويضات، ولا يمكن أن يكون أيضا ذلك القبول بمثابة حساب محدود ومسدد. أما مكان دفع الأجر، فإن القواعد العامة للقانون المدني تقضي على أن تحديد مكان الوفاء بالأجر يخضع لاتفاق الأطراف، إلا أنه يبدو حسب القواعد العامة أنه يطلب ولا ينقل، أي أن أداء الأجر يكون في أماكن العمل، وذلك تيسيرا على الصحفي العامل حتى لا يتحملوا مشقة ونفقات الانتقال إلى مكان آخر لاستلام أجورهم. ففي الوقت الراهن ومع تطور تكنولوجيات الإعلام والاتصال يتم في الغالب تصب المرتبات للعمال في حسابات بريدية بمراكز بريد الجزائر تسحب عن طريق أوراق الشيكات أو عن طريق بطاقة إلكترونية تسمى "البطاقة الذهبية".

وقد كشفت الدراسة الميدانية بأن 78.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لا يتقاضون أجورهم الشهرية بانتظام، وهذا ما يعني مخالفة عنصر "دورية الأجر"، وهو ما يمثل عدم تطبيق النصوص التنظيمية لتشريع العمل في هذا الشأن⁴.

3.3. مكونات الأجر: يتكون أجر الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص حسب تشريعات العمل السارية المفعول في الوقت الراهن، من عنصرين أساسيين هما:

الأول ثابت ويرتبط بالتصنيف المهني ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف.

الثاني متغير، فهو يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية والعلوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، بما فيها الأقدمية ومختلف الظروف الاجتماعية.

¹. Durand Paul et Vitus Andrés, *traité de droit du travail*, tome2, Dalloz, paris, 1950, P540.

². أنظر المادة السادسة والثمانين (86) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. أنظر المادة الثامنة والثمانون (88) من قانون علاقات العمل 11/90.

⁴. الجدول رقم: (14) المعنون ب: "وضعية أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

1.3.3. الأجر الثابت: يتكون الأجر الثابت من ثلاثة عناصر رئيسية، وهي:

1.1.3.3. الأجر الأدنى الوطني المضمون (SNMG): سمي بهذا الاسم لأنه لا يمكن الاتفاق في عقد العمل أو الاتفاقيات الجماعية على أجر أقل من قيمة الأجر الأدنى الوطني المضمون المحدد سلفا، فهو وطني يطبق على كامل التراب الوطني وعلى جميع القطاعات، كما أنه غير مرتبط بمستوى العمل المؤدي، ومن شأنه تغطية الحاجات الأساسية للعامل وعائلته، ما يجعله مرتبطا بتكلفة المعيشة وتقلباتها¹. وكونه مضمونا لا يعني أنه دائما ومستقرا، ولم يُعد الاتفاق الفردي هو الأسلوب الوحيد لتحديد مقدار الأجر فقد أصبحت السلطة العامة تتدخل لتحديد مقدار الأجر، حيث تقوم الحكومة بتحديد الحد الأدنى للأجر المطبق على كافة العمال وعلى مختلف القطاعات، اعتمادا على اعتبارات مالية واقتصادية واجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بتطور الأسعار في البلاد. فقد نصت المادة السابعة والثمانين (87) من قانون علاقات العمل: "يحدد الأجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم، بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين، والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا"، ويمنع على أي صاحب عمل أن يمنح أجرا أقل من الأجر الأدنى المضمون ولو كان ذلك برضى العامل².

كما يوجد نوع آخر من الأجر الأدنى المضمون يُحدد عن طريق الاتفاقيات الجماعية للعمل، ويعفى من الاقتطاع الضريبي للأجور والمرتبات، ويتحدد نطاق تطبيقه بنطاق تطبيق هذه الاتفاقيات، فقد حوّل القانون للاتفاقيات الجماعية للعمل تحديد الأجور الأساسية الدنيا، والتي تكون معتمدة في القطاع أو في المؤسسة، على أن لا يكون أقل من الأجر الأدنى الوطني المضمون، فهذا الأخير من مسائل النظام العام الغرض منها حماية العمال.

وحسب المرسوم الرئاسي رقم: 407/11 المؤرخ في: 2011/11/29 فإن قيمة الأجر الوطني الأدنى المضمون تقدر بـ 18000 دج أين بدأ سريان تنفيذه ابتداء من الفاتح من شهر جانفي سنة 2012³. وفي هذا الشأن كشفت الدراسة الميدانية بأنه يوجد من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من

¹. بوخالفة غريب، مرجع سابق، ص 28.

². أنظر المادة المائة والتاسعة والأربعين (149) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. مهدي بخدة، الأجر الوطني الأدنى المضمون، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، العدد 06، أبريل 2017، ص 127.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

يتقاضون أجرا أقل من قيمة الحد الأدنى للأجر المضمون، ولكنها نسبة منخفضة وصلت إلى 5.4 بالمائة من مجموع أفراد عينة الدراسة¹.

2.1.3.3. الأجر الأساسي: إن تحديد وتصنيف منصب العمل له علاقة مباشرة بتحديد الأجر المقابل لذلك المنصب، فتصنيف منصب العمل يعني ترتيب ذلك المنصب ضمن جدول خاص بالأجور، والذي يعتبر هو نفسه جدول مناصب العمل، حيث يمنح لكل منصب عمل مجموعة من النقاط الاستدلالية، تتحدد هذه النقاط وفق عناصر وعوامل المنصب والتي تختلف من منصب إلى آخر، والتي تتمثل في درجة التأهيل والمسؤولية والجهد المتطلب في ذلك المنصب إلى جانب ظروف العمل، ومختلف الضغوط والمتطلبات الخاصة بكل منصب عمل والقطاع المتواجد فيه، ويتحدد لكل نقطة استدلالية قيمة مالية معينة تمثل قيمة أو مقابل النقطة، وبالتالي يمكن حساب الأجر الأساسي، على أنه حاصل ضرب الرقم الاستدلالي للمنصب في القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية، وعليه فإن أجر المنصب هو حاصل ضرب القيمة النقدية أو المالية للنقطة الاستدلالية في الرقم الاستدلالي المقابل لمنصب لعمال² وذلك حسب جدول الأجور المعد من طرف المصالح المختصة. وتجدر الإشارة إلى أن قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر يفتقد لحدّة اليوم إلى نظام شبكة أجور (جدول) خاص بالصحفيين العاملين.

3.1.3.3. التعويضات الثابتة: كثيرا ما تلحق بالأجر الأساسي مجموعة من التعويضات الثابتة المرتبطة بمنصب العمل، أو التي تفرضها طبيعة العمل، أو الظروف والمتطلبات المتعلقة به، وقد نصت المادة الواحدة والثمانين (81) من قانون علاقات العمل على هذه التعويضات والملحقات بأنها التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي والعمل المضمر والإلزامي بما فيه العمل الليلي وعلاوة المنطقة³، وقد حدد المشرع الجزائري هذه التعويضات كما يلي:

- **تعويض الأقدمية:** إن الهدف من هذا التعويض مكافأة العامل عن الخبرة المهنية، التي تتولد نتيجة التقدم في العمل، وتحسب الأقدمية دوريا بالنظر إلى طبيعة منصب العمل، وتصل إلى حدها الأقصى بعد مدة عمل معينة، وينتظر أن تُجازى الأقدمية بتحسين قيمة الرتب، ولا تكتسب الخبرة المهنية بالقدم فقط، بل عن طريق التكوين المهني للعامل، وتحسين هذا التكوين أو بالتعليم المناسب، فقد نصت المادة الواحدة والستين (61) من قانون علاقات العمل على: "أن الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي

¹. الجدول رقم: (14) المعنون بـ: "وضعية أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

². تنص المادة الواحدة والثمانين (81) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "يقصد من عبارة مرتب حسب هذا القانون ما يلي: الأجر الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة".

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

المهني، ويكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"، وبهذا فإن الأقدمية أو الخبرة تعوض من الناحية المبدئية عن طريق الترقية في السلم المهني، حيث يتكون السلم المهني لكل منصب عمل من درجات تبدأ من درجة التمرين إلى الدرجة النهائية التي يختم بها العامل حياته المهنية، فتكون الترقية من درجة إلى أخرى محددة بفترة زمنية معينة تمتد في الغالب ما بين سنتين وثلاثة سنوات ونصف حسب كل قطاع، كما قد تكون الترقية من منصب عمل إلى منصب عمل آخر أعلى درجة، إذا أثبت العامل تأهيل مهني أكاديمي يؤهله بذلك، وكانت هناك مناصب عمل شاغرة.

- **تعويض الضرر:** وهو المبلغ الذي يدفع إلى العامل لتعويض الضرر الذي يلحق به نتيجة لمشقة العمل أو لفقارة المكان الذي يعمل به أو عدم توفر الشروط الصحية فيه¹، فلقد تكفل المشرع بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، وذلك عن طريق تحسين ظروف وشروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها، وقد صدرت مراسيم منظمة لكيفية حساب هذا التعويض، فحولت إلى المؤسسة مهمة تحديد قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض أو غير ذلك²، وليست مدرجة ضمن عناصر تصنيف مناصب العمل، وكذلك تحديد النسب الإجمالية أو الجزئية لكل ضرر في حدود عشرين (20) بالمائة من الأجر الأساسي³، على أن يتم تحديد هذه القائمة وهذه النسب بمشاركة لجان خاصة للوقاية والصحة والأمن على مستوى المؤسسة المستخدمة.

- **تعويض المنطقة:** وهو التعويض الذي يمنح للعامل عندما يكون منصب عمله يقع في منطقة جغرافية نائية أو صعبة، أو في قطاع نشاط أو وحدة اقتصادية أو ذا مؤهل معين، يحظى بالأولوية في البرنامج الاقتصادي والاجتماعي للدولة. وتتولى القوانين والنصوص التنظيمية كيفية تحديد هذا التعويض. إن النص وهو المرسوم رقم: 82-183 المنظم لكيفية حساب تعويض المنطقة لم يبلغ أو يعدل، وبالتالي فإنه يبقى ساري المفعول، وأي تحديد لهذا التعويض سواء في إطار عقد العمل الفردي أو الجماعي يجب أن يكون وفق هذا النص، إلا إذا احتوت الاتفاقية الجماعية فائدة أكثر للعمال، ومع الالتزام بحدود النظام العام. وتجدر

¹. أنظر المادة الواحدة والثمانين (81) الفقرة الثانية (02) من قانون علاقات العمل 11/90.

². قائمة المناصب التي تشتمل على أضرار أو مخاطر أو أمراض حددها مرسومان: المرسوم الأول رقم: 81-57 المؤرخ في: 28 فيفري 1981، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 13 الصادرة بتاريخ: 13 مارس 1981 المحدد لنسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، والمرسوم الثاني رقم: 219/88 المؤرخ في: 02 نوفمبر 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46 لسنة 1988 المتضمن كفاءات حساب الضرر.

³. أنظر المادة الرابعة (04) من المرسوم رقم: 219/88 المتضمن كفاءات حساب الضرر.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

الإشارة إلى أن قانون علاقات العمل 11/90 حول اختصاص تحديد تعويض المنطقة إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل بالنسبة للقطاع أو المؤسسة التي تشملها الاتفاقية الجماعية، إلى جانب اعتبار هذا التعويض من بين العناصر المكونة لأجر المنصب¹.

- **المنح العائلية ومنحة التمدريس:** وهي مبالغ مالية تمنح للعامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالتة إلى سن الرشد، فرضت تعويضات المنح العائلية في الجزائر بنصوص تنظيمية، حيث تقرر رفع هذه المنحة العائلية إلى 200 دج للطفل الواحد ابتداء من جانفي 1992، وذلك باتفاق بين نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين والحكومة وأرباب العمل، أما منحه الزوجة غير العاملة قدرت بـ 500 دج، وهذا في إطار مساعدة ذوي الدخل الضعيف الأقل من 7000 دج تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد، في إطار تدعيم القدرة الشرائية للشرائح الاجتماعية ذات الدخل الضعيف. بعدها ارتفعت المنح العائلية إلى 600 دج للطفل الواحد حسب المرسوم التنفيذي رقم: 298/96 المؤرخ في: 1996/12/08 المتضمن رفع مبلغ المنح العائلية، ثم انخفضت بداية من شهر جانفي سنة 2015 عقب إصدار وزارة المالية تعليمية تقضي بتقليص قيمة المنح العائلية المقدرة بـ 600 دج إلى 300 دج، وسط كل العمال ممن يفوق أجرهم الخاضع للضمان الاجتماعي 15 ألف دج، فيما بقيت 50 دج منحة الزوجة الماكثة بالبيت من دون أطفال و 800 دج للزوجة الماكثة بالبيت ولديها أطفال.

أما بالنسبة لمنحة التمدريس، فيستفيد منها أبناء العامل البالغين أكثر من 06 سنوات وأقل من 17 سنة أو 21 سنة للذين يتابعون دراستهم، ودخل العامل يقل أو يساوي أجره الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي عن 15 ألف دج من الطفل الأول إلى الخامس، حيث تقدر قيمتها 800 دج للطفل الواحد مرة واحدة في السنة، وابتداء من الطفل السادس: 400 دج للطفل الواحد مرة واحدة في السنة. أما بالنسبة للمستفيدين من منحة التمدريس الذين يفوق أجرهم الشهري الخاضع لاشتراك الضمان الاجتماعي عن 15 ألف دج، فتقدر قيمتها بـ 400 دج للطفل الواحد مرة واحدة في السنة.

2.3.3. الأجر المتغير: وهو مجموعة من العناصر المتغيرة من حيث الكم أي القيمة المالية، كما ليست دائمة ومستقرة، لأنها ترتبط بعدة عوامل ومعطيات وأسباب، تجعلها تتغير مع تغير هذه العوامل، وتتمثل هذه العوامل في قدرة العامل ومهارته وتنظيم العمل، وكل الأسباب المرتبطة بالعمل. وإذا كان الأجر الثابت يضمن للعامل الحد الأدنى للمعيشة أو ما يستحقه من تعويض يتناسب مع جهده المبذول ونوعيته، فإن الأجر المتغير يهدف إلى تمكين العامل من الحصول على عيش أفضل، وكذلك يهدف هذا العنصر المتغير إلى

¹. أنظر إلى المادتين الثمانين (80) والاثنتين والثمانين (82) من قانون علاقات العمل 11/90.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

تحريك همة العامل بجعله ينتفع من الربح الذي يكسبه صاحب العمل من عمله، ويتحقق ذلك في العناصر التالية:

1.2.3.3. التعويضات المختلفة: وهي تعويضات مرتبطة بظروف وشروط العمل، تتمثل أبرزها في:

- **تعويض الساعات الإضافية:** إن أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل، يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل، سواء كان ذلك بصفة متقطعة ومؤقتة أو كان بصفة دائمة ومستمرة، ينظم هذا التعويض المرسوم رقم: 57/81 المؤرخ في: 28 مارس 1981 المحدد لنسبة منح التعويض الجزافي عن الخدمة الدائمة، وقد نصت المادة 32 من قانون علاقات العمل 11/90 بأن هذا التعويض يخول الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 % من الأجر العادي للساعة، كما قد أحال قانون علاقات العمل في مادته العشرين (20) الفقرة الرابعة (04) تحديد العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

وقد يكون اللجوء إلى الساعات الإضافية في بعض الحالات الاستعجالية، حيث عرف "غبريال غيريه" (gabriel gueri) الأعمال الاستعجالية "تلك الأعمال التي يكون فيها التنفيذ فوراً وإجبارياً لتنظيم تدابير الإنقاذ والوقاية من الحوادث الوشيكة الوقوع وإصلاح أضرار العتاد وتجهيزات المباني"¹.

- **تعويض العمل التناوبي:** قد لا يُمارس العامل عمله في الوقت العادي للعمل، إذ قد تلجأ بعض المؤسسات أحيانا إلى اعتماد العمل التناوبي وذلك لأسباب اقتصادية وتقنية، وهو ما يُعرف بعمل الأفواج المتعاقبة، إذا اقتضت ذلك حاجات الإنتاج أو الخدمة أو المصلحة العمومية، حيث يقسم يوم العمل على مرحلتين أو عدة مراحل من الدوام تسمى "النوبات"، ويتعاقب على هذه النوبات العمال بانتظام، وقد أقر القانون منح تعويض للعمال بسبب اختلاف أوقات العمل وظروفه، حيث ينظم هذا التعويض المرسوم رقم: 14/81 المؤرخ في: 13 جانفي 1981 المتعلق بتحديد كفاءات حساب تعويض العمل التناوبي.

- **تعويض العمل الليلي:** قد يؤدي العامل عمله في غير الأوقات العادية للعمل، فظروف العمل ليلا ومتطلباته تختلف عن ظروف العمل نهارا، مما يستوجب تعويضا عن العمل الليلي، ونظرا لعدم وجود تنظيم خاص بحساب تقدير العمل الليلي، فإن المجال مفتوحا أمام اتفاق الأطراف المتعاقدة سواء كان اتفاقا بين العامل وصاحب العمل بمقتضى عقد عمل فردي أو اتفاقيات العمل الجماعية.

- **تعويض المصاريف المهنية:** قد يقوم العامل بمهام بعيدا عن مكان العمل، فيضطر إلى دفع أموال تكاليف خاصة بالإقامة والنقل والإطعام وما إلى ذلك من النفقات الأخرى التي، تستدعيها طبيعة ومدة المهمة سواء كانت داخل أو خارج الوطن، فهذه النفقات يلتزم صاحب العمل أن يتحملها إما بصفة مسبقة أم لاحقة. وقد

¹. Gabriel guery, **pratique du droit du travail**, éd Montchrestien, paris, 2001, P349.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

نصت المادة الثالثة والثمانين (83) من قانون علاقات العمل على أنه: "تُسدّد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لأداء الخدمة وتبعات مماثلة)"، وقد صدرت مراسيم تنظيمية تحدد كفاءات حساب وتعويض مصاريف ونفقات المهمات سواء كانت داخل الوطن¹ أو خارج الوطن². فتعويض المصاريف المهنية له طابع تعويضي بحت مقابل ما قد يسدده العامل من أموال للقيام بعمله بسبب الظروف الخاصة، التي يؤدي فيها عمله، وتتمثل في مصاريف التنقل خارج مكان العمل بما في ذلك النقل والمبيت والأكل، واستعمال العامل لسيارته الخاصة في أداء عمله وكل ما من شأنه أن يحمل العامل أعباء مالية بسبب عمله.

2.2.3.3. الحوافز والمكافآت: وهي عبارة عن مبلغ من المال يدفع للعامل إذا حقق في تنفيذ العمل نتيجة معينة، قد يكون لصاحب العمل فيها مصلحة واضحة، كتقليل نفقات الإنتاج أو تفادي الخسائر أو انتظام سير العمل، أو إذا توافر في العامل صفة خاصة يمكن أن تحقق مصلحة لصاحب العمل كالإمام العامل بعدة لغات أجنبية أو حصوله على مؤهل معين في مجال عمله، وقد ظهرت عدة أنواع من المكافآت منها، مكافأة الإنتاج، مكافأة الاقتصاد في المواد الأولية ومكافأة المواظبة، وقد أخذ المشرع الجزائري ببعض هذه المكافآت نذكر منها مكافأة المردود الفردي والجماعي، والمنح الخاصة ببعض المناسبات.

- **مكافأة المردودية:** قد تكون نتيجة العمل الفردي أو الجماعي، وتتمثل في منح العامل نسبة معينة مما يحقق من كسب فوق أجره، فمن حقه أن يستفيد من مردوده الإنتاجي سواء من ناحية جهد الفرد أو جهد الجماعة، وقد جعلت النصوص القانونية والتنظيمية هذه الاستفادة بمثابة أجر تكميلي يضاف إلى الأجر الثابت، وقد نصت على ذلك الفقرة الأخيرة من المادة الواحدة والثمانين (81) من قانون علاقات العمل، حيث نصت: "يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون العلاوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه". ولقد صدرت

¹. أنظر المرسومين، المرسوم الأول رقم: 81-206 المؤرخ في: 15 ماي 1981 المحدد لمبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال خلال مهمات مطلوبة منهم داخل التراب الوطني وشروط منحها، والرسوم الثاني رقم: 82-181 المؤرخ في: 15 ماي 1982 المحدد لمبلغ المنحة التعويضية عن المصاريف التي ينفقها العمال أثناء تنقلهم عبر التراب الوطني وشروط منحها.

². أنظر المرسوم رقم: 82-217 المؤرخ في: 03 جويلية 1982 المتعلق بالمكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج المعدل والمتمم، والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 10 مارس 1990 المتضمن قائمة البلدان المرتبة حسب أصناف من أجل حساب المكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج، والقرار الوزاري المشترك المؤرخ في: 30 جوان 1992 الذي يحدد مجموعة العمال المستفيدين من المكافآت المعوضة للمصاريف المترتبة عن المهمات المؤقتة في الخارج.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

عدة نصوص تنظيمية تقرر حق العامل في الاستفادة من مردوده في الإنتاج كمحفز له في عمله، وأخرها المرسوم رقم: 221/88 المؤرخ في: 2 نوفمبر 1988 المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجر بالإنتاج، بحيث حدد هذا المرسوم حجم وقيمة هذه المكافأة كحد أقصى بنسبة 40 بالمائة من قيمة الأجر الأساسي الشهري لكل عامل، على أن تكون هذه المكافأة مرتبطة بعدد أيام العمل المنجزة بالفعل خلال الشهر المقصود¹.

- **المنح الخاصة ببعض المناسبات:** وتتمثل في بعض النفقات التي يتحملها صاحب العمل لحساب العامل، فيستفيد من بعض المزايا المادية العينية كاستفادة العامل من سكن أو التكفل بالإيجار أو يقدم له وسيلة معينة للنقل أو اللباس أو خدمات أخرى مشابهة أو أي مكافأة عينية تمنح للعامل.

ما نستخلصه من هذه التعويضات والمكافآت المتعددة والمختلفة، أنها تختلف من نظام إلى آخر، سواء من حيث تحديدها أو من حيث إلزامية صاحب العمل على دفعها للعامل، فهي تصبح حقا للعامل إذا نصت عليها القوانين والأنظمة الداخلية أو تضمنتها اتفاقيات العمل الجماعية أو عقود العمل الفردية.

وفي هذا المجال، بيّنت الدراسة الميدانية بأن الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لا يستفيدون من أغلب المنح منحة الخطر (00 بالمائة) ومنحة المنطقة (00 بالمائة)، كما لا يستفيدون من معظم التعويضات كتعويض الضرر (00 بالمائة) وتعويض الساعات الإضافية (00 بالمائة) وتعويض العمل الليلي (00 بالمائة) وتعويض العمل التناوبي (00 بالمائة)²، وهو ما يُفسر تدني أجورهم وغياب الرغبة عن العمل ما أثر سلبا على أدائهم المهني.

4.3. إلزامية تسليم قسيمة الأجر وجزاء مخالفتها: يقع على رب العمل التزام تسليم العامل كشف الأجر، وأطلق عليه القانون اسم "قسيمة الأجر"، وتعد هذه القسيمة من الوسائل الثبوتية والإعلامية معا التي يتزود بها العامل، وحتى يبرأ صاحب العمل ذمته من دين الأجر. فالمشرع الجزائري نص على هذا الالتزام من خلال نص في المادة السادسة والثمانين (86) من قانون علاقات العمل 11/90: "يُدْرَج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجر الدوري التي يعدها المستخدم، ولا يطبق الحكم على تسديد المصاريف"، فقسيمة الأجر عبارة عن ورقة عادية يعدها المستخدم مهما كان نوعه شخص طبيعي أو معنوي وتثبت تقاضي العامل لأجره، ومقدار هذا الأجر وملحقاته إن وجدت، وهي في الوقت ذاته دليل على وجود علاقة أو

¹. أنظر المواد من: الثالثة (03) إلى اثني عشرة (12) من المرسوم رقم: 221/88.

². أنظر الجدول رقم: (15) الموسوم بـ: "مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من المنح والتعويضات" في الفصل السادس.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

عقد عمل، والمستخدم ملزم بأن يسلم لكل عامل قسيمة الأجر، مهما كانت صفته ورتبته عامل بسيط أو إطار، وطني أو أجنبي مميز أو راشد، امرأة أو رجلا، وأيا كان محل عمله ليلا أو نهارا، ونوعه فكري أو بدوي، ومهما كان شكل العقد مكتوب أم غير مكتوب، أو مدته محدد أو غير محدد المدة. وبالتالي فإن كشف الأجر هو وثيقة يُعدها المستخدم، وتفيد فيها كافة عناصر الأجر بمختلف أشكالها وأنواعها سواء أكانت عناصر ثابتة أو متغيرة دائمة أو عارضة، بالإضافة إلى ذكر كافة البيانات الأساسية المتعلقة بالعامل وصاحب العمل¹، وهي في الوقت ذاته وثيقة مهمة لإثبات الأجر من حيث دفعه أو عدم دفعه، ومن حيث قيمته، ووصفه فهي تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع، وتفيد أيضا في إثبات علاقة العمل أو النشاط المهني للمدعي، غير أن المشرع الجزائري لم يبين شكلها ولا ميعاد تسليمها هل تكون آخر كل شهر أم تكون سنوية بل اكتفى بالنص بأنها تمنح بصفة دورية، في حين أنّ المشرع الفرنسي نص في قانون العمل على أنها تمنح عقب دفع الأجر وفي حالة عدم صحتها يعاقب صاحب العمل.

وبالرغم من أن هذه الوثيقة ليست سوى شهادة عن مضمون الأجر يُحرّرها صاحب العمل بغض النظر عن طبيعته القانونية، ويُسلمها للعامل مهما كانت طبيعة ومدة وشكل علاقة العمل، إلا أن المشرع الجزائري جعل منها التزاما أساسيا يقع على عاتق صاحب العمل حتى يبرأ ذمته من دين الأجر، فحسب قانون علاقات العمل 11/90، فقد جعلها وثيقة إثبات يترتب على عدم تسليمها أو سوء تحريرها جزاء قانونيا ضد صاحب العمل، يتمثل في غرامة مالية تتراوح ما بين 500 دج إلى 1.000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات²، إضافة إلى المتابعة الجزائية التي يمكن أن يتعرض لها صاحب العمل بسبب رفضه تسليم قسيمة الأجر أو عدم تحريرها كما هو مطلوب، فإنه يمكن للعامل زيادة على ذلك أن ينازع في الأمر بأن يلجأ إلى المحكمة الفاصلة في المواد الاجتماعية التي تفصل ابتدائيا ونهائيا، ولكن بعد استنفاد طرق التسوية الودية والمرور على مكتب المصالحة، حيث يُشكل عدم تسليم قسيمة الأجر نزاعا فرديا للعمل يتوجب حله المرور على النظام الداخلي وفق ما تنص عليه المادة الواحدة والعشرين (21) الفقرة الثانية (02) من القانون 04/90 المتعلق بتسوية نزاعات العمل الفردية.

وبإسقاط هذا الإجراء التنظيمي على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، أكدت الدراسة الميدانية بأن 90.6 بالمائة منهم لا يستلمون قسيمة الأجر أو ما يسمى بكشف الرتب

¹. أحمية سليمان، مرجع سابق، ص 265.

². أنظر المادة المئة والثمانية والأربعين (148) من قانون علاقات العمل 11/90.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

عند نهاية كل شهر من العمل¹، ما يدل على عدم التزام أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة بنص المادة السادسة والثمانين من قانون علاقات العمل.

4. الوضعية الراهنة لأجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص: يعتبر موضوع الأجور من أدق موضوعات قانون العمل، وأشدّها تشعباً وتعقيداً، وأكثرها إثارة للجدل والخلاف، ولاعتبارها من أهم الموضوعات، فهي تشغل يومياً بال شرائح واسعة من العمال بما فيها الصحفيون العاملون في القطاع الخاص، الذين أصبحت أجورهم مع مرور السنوات من أضعف الأجور على المستوى الوطني مقارنة ببعض الشرائح، فغير بعيد زملائهم في القطاع العمومي استفادوا بداية من سنة 2012 من شبكة أجور مدعمة عرفت زيادات معتبرة، في حين لم تمس القطاع الخاص بعد أن وضعتهم الحكومة في موقف ضعيف لا يزالون يدفعون الثمن إلى غاية اليوم.

وقد طالبت الحكومة المؤسسات الصحفية الخاصة الاعتماد على شبكة أجور صحفيو القطاع العام، أو إعداد ذلك من خلال الاتفاقيات الجماعية، ورغم تعاقب الكثير من وزراء الاتصال منذ تلك الفترة لم يفتح أي منهم ملف الحالة المالية لأجور صحفيو القطاع الخاص، وما زاد الطين بلة ضعف العمل النقابي وغياب نقابة قوية تحميهم وتدافع عن مصالحهم المالية من خلال الاتفاقيات الجماعية والضغط على السلطة، ليبقى السؤال المطروح، متى يُفرج عن سلم أو شبكة أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص؟.

1.4. دور الأجر في رفع مستوى الأداء المهني للصحفي: لقد حظي موضوع تأثير الحوافز المالية على أداء العامل باهتمام العديد من علماء الاجتماع والنفس والإدارة وحتى المدرسة السلوكية، ولعل السبب في ذلك هو أن الحوافز بشتى أنواعها المادية والمعنوية واحدة من أهم المتغيرات المستقلة الايجابية في الدافعية للعمل، لذلك فإن عدم توافر الحوافز المادية التي تتمثل في المستحقات المالية متمثلة في الأجر، التعويضات، المنح، المكافآت المالية والهدايا والعلاوات الاستثنائية التي تمنح للصحفي نظير قيامه بعمل مميز أو جهد واضح للنهوض بمؤسسته، سبب من الأسباب الرئيسية لتدهور أداء الصحفي الجزائري في القطاع الخاص، حيث أن له تأثيراً سلبياً على أدائه ويساهم في ضعف إنتاجيته، وبالتالي يُقلص فرصة تحقيق الأهداف المرجوة للمؤسسة الإعلامية التي يشتغل فيها، ولعل هذا ما يُبرز أحد جوانب أهمية الحوافز المادية بشكل عام لرفع مستوى الأداء الصحفي، ويبدو أن أهمية وطبيعة الحوافز تختلف من صحفي إلى آخر، وذلك حسب الجنس، العمر، المنصب الوظيفي والمستوى المعيشي والعلمي، كما أن الحوافز المالية تختلف من مؤسسة إلى أخرى، وذلك حسب الإمكانيات المالية لكل صحيفة.

¹. الجدول رقم: (14) المعنون بـ: "وضعية أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

ورغم أن فئة الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص شريحة واسعة تصنع المشهد الإعلامي الوطني، إلا أنها تغيب عنها الحوافز المالية، والدليل على ذلك غياب شبكة سلم أجور خاصة بالصحفيين قائمة على العدل والموضوعية، وهو ما يُشير إلى أن القطاع الخاص يتخبط في الفوضى وسوء التسيير منذ نشأته سنة 1990، ومن هذا المنطلق يمكن القول بأن الأجر كحافز مادي له دور كبير في تطوير مستوى الأداء الصحفي بشكل إيجابي، الأمر الذي يتطلب حرص أصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة توزيع تلك الحوافز بشكل عادل وموضوعي بين الصحفيين، وهذا بالنظر لحساسية الأدوار الفعالة التي يقوم بها الصحفيين في المجتمع ومساهماتهم في التنمية الشاملة.

من جهته، يرى "عبد العزيز علي حسن" في مسألة تأثير الحوافز المادية على أداء العاملين، "أن نظام الحوافز المادية يُحقق فوائد عديدة للفرد والمؤسسة على حد سواء"¹، وأحصى مزايا الحوافز على العامل والمؤسسة في النقاط التالية:

- إشباع حاجات ورغبات العاملين بمختلف أنواعها، ومنها الحاجة المادية للنقود والحاجة المعنوية للاحترام والتقدير واثبات الذات.

- شعور العاملين بالعدالة والمساواة داخل المؤسسة.

- جذب المهارات والكفاءات والأدمغة المتميزة للعمل بالمؤسسة.

- زيادة مستوى رضا العاملين نتيجة لإشباع حاجاتهم.

- زيادة ولاء وانتماء العاملين للمنظمة.

- زيادة إنتاج العاملين كما وكيفا.

- تخفيض معدلات الفاقد في العمل مثل تخفيض معدلات البطالة الفاقد.

- تنمية روح التعاون بين العاملين داخل المؤسسة.

- تحسين الصورة الذهنية للمؤسسة سواء داخليا أم خارجيا.

- تفعيل الدور الإيجابي المنوط للمؤسسة داخل المجتمع.

ويرى الباحث إن انعدام الحافز لاسيما الأجر المتدنية التي لا تلبى أبسط المتطلبات الضرورية للعيش، يُعد من أبرز عوامل الإهمال الوظيفي، وتفشي اليأس والإحباط في نفوس الكثير من العاملين، حيث ينعكس

¹. عبد العزيز علي حسين، الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود، المكتبة العصرية المنصورة، مصر، 2008، ص

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

ذلك على نفسيتهم، وعلى سلوكهم، ولعله يكون سببا لزيادة المضطرب في حالات الاكتئاب، والفساد داخل المؤسسة¹.

2.4. صدور شبكة أجر صحفيي القطاع العام سنة 2012: يعيش الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص منذ تأسيس قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، حالة تدمير كبيرة من الطريقة التي تنتهجها الدولة ممثلة في وزارة الاتصال في تجسيد إصلاحات القطاع، التي انطلقت ضمن ورشة إصلاحات كبيرة سنة 2011، ولم تأت إلا بضغوط اجتماعية تكبدها ممتهنو الصحافة بسبب فوضى التسيير والإشهار وغياب الرقابة على الدعم الممنوح للصحف الوطنية.

ففي يوم: 23 ماي 2011 تم تنصيب "اللجنة المكلفة بإعداد شبكة أجر الصحفيين وتحديد مخطط مساهم المهني" بحضور وزير القطاع "ناصر مهل" والأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين "عبد المجيد سيدي سعيد"، وتضم هذه اللجنة ممثلين عن وزارة الاتصال ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والإتحاد العام للعمال الجزائريين وكذا ممثلين عن الفيدرالية الوطنية للصحفيين الجزائريين والنقابة الوطنية للصحفيين، بالإضافة إلى ممثلين عن المؤسسات الإعلامية العمومية²، والملاحظ عن أعضاء اللجنة غياب ممثلين عن الصحفيين العاملين في القطاع الخاص لتتفرغ هذه اللجنة في إعداد شبكة أجر تخص عمال القطاع العام فقط.

وفي هذا الصدد، أصدرت وزارة الاتصال شبكة أجر جديدة خاصة بالعاملين في وسائل الإعلام التابعة للقطاع العام، أين تم التوقيع عليها يوم: 16 أبريل 2012 بعنوان "اتفاق جماعي متعلق بتحديد القائمة المرجعية لمناصب العمل والشبكة الاستدلالية للأجور القاعدية والمرجعية، والنظام التعويضي للصحفيين وشبه الصحفيين العاملين بمؤسسات القطاع العمومي"، وقد كانت النقطة الاستدلالية للأجور القاعدية التي سوف تبنى عليها شبكة الأجور الجديدة لقطاع الإعلام نقطة جدل منذ الشروع في المفاوضات حول قطاع الأجر في نظام الإعلام العمومي، فقد كانت التكهانات تصب حول قيمة النقطة الاستدلالية العليا من 40 إلى 75 دينار جزائري، غير أن المفاوضات لم تُسفر في الأخير سوى عن نقطة استدلالية حددت بـ 40 دج كسقف أعلى، علما أنها لم تعمل منذ سنوات بالنقطة الاستدلالية على اعتبار أن الزيادات المحتشمة في الأجر كانت تحسب بالنسبة المئوية في كل مرة تدخل الفروع النقابية في مفاوضات مع الإدارة، إلا أن الرجوع إلى النقطة الاستدلالية كوحدة قياس تحدد على أساسها الأجر ستكون دون شك سابقة تضع حدا لهذه الفوضى

¹. مبارك بن علي الخراز، الحوافز وأثرها على العمال، مكتبة دار الحق، مسقط، 1987، ص 125.

². نشر في وكالة الأنباء الجزائرية يوم: 2011/05/23.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

التي لو استمرت ستؤدي بالقطاع إلى المصير المجهول¹. تجدر الإشارة إلى أن المؤسسات العمومية التابعة لقطاع الاتصال والمستفيدة من هذا الاتفاق هي: المؤسسة العمومية للإذاعة المسموعة، ووكالة الأنباء الجزائرية والمؤسسة العمومية للتلفزيون، ويوميّات "المجاهد"، "النصر"، "المساء"، "أوريزون"، "الشعب" و"الجمهورية".

في يوم: 31 ديسمبر 2012 تم التوقيع على "الاتفاقية المتعلقة بأجور عمال قطاع الإعلام العمومي، وإقرار تعويضات بأثر رجعي بدءا من يوم: 01 جانفي 2012"، وفي هذا الإطار نشرت "المبادرة الوطنية من أجل كرامة الصحفي الجزائري"²، بمناسبة اليوم العالمي لحرية الصحافة المصادف ليوم: 03 ماي سنة 2014، تقريرها السنوي حول واقع بيئة العمل المحيطة بالصحفيين الجزائريين، أنه بعد قرار الوزارة، لم تف وزارة الاتصال بتعهداتها والتزامها بإعداد شبكة أجور تخص كل الصحفيين سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام في الصحافة المكتوبة أو السمعي البصري، مثلما تم الاتفاق عليه في اجتماع العمل المنعقد مع وزير الاتصال بمقر الوزارة يوم: 17 أبريل 2011³، وأضاف تقرير المبادرة: "لم تلزم الوزارة الوصية المؤسسات الإعلامية الخاصة ولم تدعها إلى تطبيق هذه الاتفاقية، واكتفت بالقول أن مؤسسات القطاع الخاص بإمكانها تطبيق شبكة الأجور الجديدة في القطاع العام، ولم تتخذ إجراءات أو تقترح آليات يمكن بواسطتها تعميم الاستفادة من نظام الأجور الجديد على الصحفيين والمستخدمين العاملين في القطاع الخاص"⁴، وبهذا تعقدت أوضاع الصحفيين العاملين في القطاع الخاص من الناحية المالية المتعلقة بالأجور والعلاوات والتعويضات ومختلف المنح وكيفية الترقية وتولي المناصب العليا، ليتم ترك فئة الصحفيين العاملين في القطاع الخاص فريسة أمام أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة، من خلال هضمهم لحقوقهم المهنية، لاسيما ما تعلق بالأجور والتعويضات والعلاوات والمنح وغيرها من الحوافز المالية.

¹. أحمد دبيلي، مهل يعتبر الاتفاقية مرجعية وقفزة نوعية غير مسبوق: توحيد أجور صحفيي القطاع العمومي لأول مرة، نشر في جريدة الشعب يوم: 2012/04/16.

². المبادرة الوطنية من أجل كرامة الصحفي: تأسست يوم: 11 مارس 2011، من طرف مجموعة من الصحفيين الجزائريين العاملين في مختلف وسائل الإعلام الوطنية العمومية منها والخاصة، بدافع الظروف المهنية والاجتماعية المتدهورة وغياب كل محفزات العمل الإعلامي.

³. عبد الرزاق. ب، المبادرة من أجل كرامة الصحفي في تقريرها السنوي: تمديد العمل الإعلامي وقانون الإعلام الجديد لم يحفظ حقوق الصحفيين، نشر في موقع الشروق أون لاين يوم: 2015/05/03، متاح على موقع الشروق أون لاين: <https://www.echoroukonline.com>، تاريخ الزيارة: 2019/09/22، على الساعة: 15:40.

⁴. المرجع نفسه.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

3.4. تدني أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص: أشار الموقع الإلكتروني لمنظمة "شبكة الصحفيين الدوليين" في تقرير له معنون بـ: "معدل أجور ورواتب الصحفيين في العالم العربي بين الأعوام 2007 إلى 2017"، بأن الرواتب الشهرية للصحفيين الجزائريين تعتبر من أضعف الرواتب في البلدان العربية، مُرجعا ذلك إلى غياب الاتفاقيات الجماعية التي نص عليها قانون علاقات العمل 11/90 المحددة لرواتب الصحفيين العاملين في الصحافة المكتوبة. ووفق تقرير المنظمة فإن "الأجور تختلف ما بين مؤسسة وأخرى، فمنذ سنة 2010، يتقاضى الصحفي الجزائري متوسط راتب يبدأ في أغلب الأحيان من 25 ألف دينار جزائري، وهو ما يساوي 217 دولاراً، ويرتفع في بعض المؤسسات الصحفية الكبرى ليصل إلى 130 ألف دينار جزائري، أي نحو 1000 دولار¹. وتُشير أرقام صادرة عن نقابة الصحافة في الجزائر إلى أن "عدد المؤسسات الإعلامية ارتفع في السنوات الماضية، وتحديداً بعد العام 2009، ورغم هذا الارتفاع إلا أن رواتب الصحفيين بقيت منخفضة، إذ أن 60 بالمائة من الصحفيين يتقاضون أقل من 250 دولاراً، و30 بالمائة يتقاضون بين 250 و350 دولاراً، أما النسبة الباقية وهي لا تتعدى 10 بالمائة، فتتقاضى أكثر من 350 دولاراً"²، وخلص التقرير إلى نقطتين رئيسيتين وهما:

- لا يوجد أي قوانين تُلزم المؤسسات الإعلامية بدفع أجر محدد للصحفي.

- يعمل معظم الصحفيين في العالم العربي من دون وجود ضمانات اجتماعية أو تأمينات صحية.

وقدم تقرير منظمة "شبكة الصحفيين الدوليين" حول معدل رواتب الصحفيين في العالم العربي خلال عشرة سنوات (2007 إلى 2017) جدول إحصائي لخمس عشرة (15) دولة عربية:

جدول رقم (06): يوضح أجور الصحفيين في البلدان العربية من 2007 إلى 2017.

البلد	لبنان	فلسطين	الأردن	مصر	العراق	المغرب	الجزائر	تونس	الإمارات	الكويت	قطر
الراتب بالدولار	800	450	400	150	700	1300	270	300	2450	1500	1920

المصدر: من إعداد شبكة الصحفيين الدوليين.

¹. بلقيس عبد الرضا، معدل أجور ورواتب الصحفيين في العالم العربي بين الأعوام 2007 إلى 2017، نشر على شبكة الصحفيين الدوليين يوم: 2018/04/10، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://ijnet.org/ar/story>، تاريخ الزيارة: 2019/08/01، على الساعة: 12:20.

². المرجع نفسه.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

يتبين من خلال أرقام الجدول، أن أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في الإعلام المكتوب الخاص هم من أضعف الأجور مقارنة بالدول العربية، وهذا مقارنة بالبلدان المجاورة كتونس (300 دولار) والمغرب (1300 دولار)، وحتى البلدان التي تعيش ظروفًا سياسية متوترة صحفياً يتقاضون رواتب لا بأس بها، مقارنة بزملائهم الجزائريين على غرار فلسطين (450 دولار) والعراق (700 دولار)، وهذا من دون الحديث عن المقارنة بين دول الخليج المعروفة بالرخاء والرفاهية والإمكانات المالية التي تملكها. وكان التقرير السنوي الأول عن اليوم العالمي لحرية الصحافة في الجزائر، قد انتقد شبكة رواتب الصحفيين التي تم إقرارها عام 2012، والتي ساهمت في خلق خلافات بين العاملين في القطاعين العام والخاص، رغم أن الفئة الأخيرة تمثل 90 بالمائة من جميع الصحفيين الجزائريين، لأن قرار رفع الأجور اقتصر على الصحفيين العاملين في القطاع العام.

ومما سبق يُستخلص بأن شريحة الصحفيين العاملين في القطاع الخاص، تعتبر الفئة الأضعف أجراً، مقارنة بالكثير من القطاعات، وهذا ما ساهم في تأزم الأوضاع المهنية لهاته الفئة.

4.4. أسباب غياب شبكة أجور للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص: بعد إصدار الشبكة الجديدة لأجور الصحفيين والمستخدمين العاملين في مؤسسات القطاع العمومي شهر أبريل 2012، أكد وزير الاتصال آن ذلك "ناصر مهل" الذي تقلد الوزارة نهاية شهر ماي 2010، بأن إعداد شبكة أجور خاصة بالصحفيين العاملين في القطاع الخاص ستكون متروكة للاتفاقيات الجماعية، التي تشارك فيها النقابات رفقة الممثلين عن الصحفيين مع أصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة، أو عليهم الأخذ بعين الاعتبار شبكة الأجور المعمول بها في القطاع العمومي، ومنذ تلك السنة وإلى غاية يومنا هذا لم يتم فتح ملف إعداد شبكة خاصة بأجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

وبالرجوع لأهم الأسباب التي أدت إلى غياب شبكة أجور للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، يُمكن ذكرها في العناصر التالية:

1.4.4. الفوضى التي يعيشها قطاع الإعلام الخاص: يعيش قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر الفوضى وغياب الاستقرار منذ ظهوره سنوات التسعينيات من القرن الماضي، وتدهور أكثر خاصة خلال السنوات القليلة الماضية، وهذا أمام تجاهل الحكومة ممثلة في وزارة الاتصال للأوضاع المهنية للصحفيين، وحقهم في الحقوق المهنية المكفولة في التشريعات العمالية كانخفاض قيمة أجورهم وانعدام بعض المكاسب الاجتماعية، وإغفال الدور الكبير لأصحاب مهنة المتاعب في إعلام المواطن والاهتمام بقضاياهم اليومية، فضلا عن الأداء المتميز فيما يتعلق بصناعة الرأي العام الوطني، والدفاع عن المصالح الإستراتيجية للبلاد.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

2.4.4. غياب القانون الأساسي للصحفي الجزائري: يعتبر غياب القانون الأساسي الخاص بالصحفي الجزائري، من أبرز المشاكل العميقة للصحفيين العاملين في القطاع الخاص، باعتبار أنه كفيل بضمان الحقوق المهنية للصحفيين، فهو يمثل التزاما قانونيا لأرباب العمل اتجاه حقوق الصحفيين المدونة في القانون الأساسي، وبالتالي فإن غياب قانون خاص يبيّن جدول الأجور والنقاط الاستدلالية لكل رتبة، وقيمة النقطة الاستدلالية والعلوات والتعويضات والمنح ونظام الترقّيات ، ساهم في تعقيد الأوضاع المهنية للصحفيين.

3.4.4. غياب نقابة تمثيلية قوية للصحفيين: مما لاشك فيه أن دور العمل النقابي يكمن في افتكاك الحقوق المهنية المهضومة من أرباب العمال وأصحاب المؤسسات الصحفية، ومن سوء حظ الصحفيين العاملين في القطاع الخاص افتقادهم لفاعلية النقابات التي تُدافع عن أصحاب هذه المهنة، ورغم المسار الطويل للتنظيمات والحركات النقابية الصحفية في الجزائر منذ الاستقلال سنة 1962، إلا أنه بقيت (05) خمسة نقابات لديها الاعتماد¹ لكنها ليست بالنفوذ القوي الذي يجرح السلطة، وهذا بالنظر إلى ضعفها وغياب تكتل الصحفيين في نقابة قوية تتكفل بتسطير حقوق وواجبات الصحفي، كما من شأنها أن تتفاوض مع أرباب العمل مَلّاك الصحف ومع الحكومة.

إن الأوضاع المهنية لأغلب الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص متدهورة جدا، حيث أن أبسط الخدمات لا يتوفرون عليها، فهم لا يستفيدون من تخفيضات الانترنت، لكون عدم امتلاكهم لسكنات وبذلك عدم امتلاكهم لخطوط هاتفية ثابتة، إلى جانب حرمانهم من تخفيضات النقل الجوي المطبق على زملائهم في القطاع العام بنسبة تصل 80 بالمائة من قيمة التذاكر إلى العديد من الدول الأجنبية... وغيرها من الامتيازات المحرومين منها.

4.4.4. غياب الاتفاقيات الجماعية في القطاع الخاص: يكاد يكون قطاع الإعلام الخاص الوحيد الذي لا تؤطره الاتفاقيات الجماعية كما نص عليها قانون علاقات العمل 11/90، وهو ما انعكس سلبا على الأوضاع المهنية وحتى الاجتماعية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص، ليقفوا يعانون من تدهور

¹ النقابات الصحفية الخمس التي لديها الاعتماد من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، هي:

اتحاد الصحفيين التلفزيونيين (SJT)،

الاتحاد الوطني المستقل للصحفيين وأبس ذات الصلة (SNAJAAPS)،

الاتحاد الوطني للصحفيين الجزائريين (SNJA)،

المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين (ONJSA)،

المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين (CNJA).

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

الظروف الاجتماعية القاسية والفوضى في ممارسة المهنة، في ظل غياب الأطر القانونية المحددة لحقوقه وواجباته.

وعلى نقيض القطاع الخاص نجحت الجرائد العمومية الست من إعداد اتفاقيات جماعية داخلية، يمكن في الحقيقة وصفها بالاتفاقيات الجماعية للصحافة العمومية، حيث يعود الفضل في ذلك إلى نقابة جريدة النصر التي تبنتها سنة 1997 ومناقشتها وأصبحت بعد ذلك مرجعا للصحفيين العاملين في الجرائد الخمسة المتبقية، حيث مكنتهم من اعتماد النهج نفسه مع بعض المتغيرات التي أحدثتها الفوائد المتتالية عن طريق الإشهار¹.

5.4.4. استثمار رجال المال والأعمال في المهنة: برز في السنوات القليلة الماضية لاسيما بعد صدور القانون العضوي للإعلام سنة 2012 ظاهرة استثمار رجال المال والأعمال الجزائريين في قطاع الإعلام، من خلال شراء العديد من المؤسسات الإعلامية لاسيما القنوات الفضائية، وفي هذا الشأن أشار "عبد العالي رزافي" أستاذ محاضر بكلية الإعلام بجامعة الجزائر 3 وكاتب صحفي إلى أن: "دخول رجال المال إلى القطاع ليس بفكر مؤسستي لدعم المهنة وتطويرها، وإنما كذراع إعلامي ملحق بالمؤسسة الاقتصادية الأم التي يملكها رجل الأعمال، وتتخلص مهمة الصحيفة التي يديرها في تسويق صورته وإنجاح صفقاته التجارية"²، داعيا إلى ضرورة تحمّل وزارة الاتصال مسؤولياتها وضبط السوق ووضع دفتر شروط واضح يُحدد الشروط الواجب توفرها في الراغب في إصدار جريدة، وبالتالي دخول الغريب عن المهنة أثر سلبي على الوضعية المهنية للصحفية، وهذا بالنظر لجهله بالحقوق الأساسية للصحفيين واعتبار أن مهنة الصحافة مهنة لها طابع إداري واقتصادي، فهم ينظرون للصحفي نظرة تجارية على أساس أنه عامل أو أجير، يشتغل عدد معين من الساعات مقابل مبلغ من المال فقط.

هذا وهناك مجموعة من الأسباب التي جعلت قطاع الإعلام الخاص يفتقد لشبكة أجور، حيث تبقى مسألة تحديد الأجر عبارة عن التفاوض الشفهي الأولي، الذي يحصل بين مسؤول الجريدة والصحفي وينتج عن اتفاق بين الطرفين، دون الإمضاء على عقد العمل أو الحصول على قسيمة أو كشف الراتب الشهري، حيث نذكر أبرز الأسباب فيما يلي:

¹. جميلة بن زيدون، جذور الحركة النقابية الصحفية في الجزائر من اتحاد الصحفيين إلى النقابة الوطنية للصحفيين، المجلة الوطنية للاتصال، جامعة الجزائر 03، المجلد 14، العدد 24، 2015/12/01، ص 142.

². كان خلال تدخل الأستاذ "عبد العالي رزافي" في منتدى الشروق حول "رهان الإعلام الجزائري في زمن التغيير" يوم: 2011/04/29.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

- تعييب الصحفيين الجزائريين من المشاركة في كل مساعي تنظيم القطاع الخاص ومحاولات الإصلاح، وعدم إصدار القانون الأساسي الخاص بالصحفي.

- عدم تنصيب مختلف هيئات الضبط المنصوص عليها في القانون العضوي المتعلق بالإعلام 2012، وإصدار كل الأحكام التطبيقية لمواد هذا القانون، بما في ذلك مجلس أخلاقيات المهنة... وغيرها.

- تفاقم الوضعية المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين، وتزايد الضغوط النفسية الناجمة عن استمرار حالة الفوضى السائدة في القطاع رغم صدور القانون العضوي المتعلق بالإعلام 2012 ودخوله حيز التطبيق.

- استمرار الوزارة الوصية في سياسة الإقصاء المطبق ضد الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ما أدى إلى تشتيت وحدة الصحفيين، وخلق جو من اللامساواة في الحقوق بين أبناء المهنة الواحدة.

- غموض في كيفية تطبيق قانون الإعلام، والاكتفاء بالنصوص العقابية دون النصوص المتعلقة بترقية المهنة وتنظيمها، وتسهيل وصول الصحفيين للمعلومة وحمايتهم من كل أشكال التعسف.

- عدم فرض توقيع الاتفاقيات الجماعية بين الصحفيين والمؤسسات الصحفية المستخدمة، تكريسا لمضامين قانون الإعلام.

- غياب التنسيق بين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة الاتصال بخصوص التجاوزات التي يقوم بها أرباب العمل في تطبيق تشريعات العمل، من خلال التعدي على الحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين.

5.4. الأجر كآلية من آليات الاستقرار المهني للصحفي الجزائري: لا يكفي توفير الحماية المهنية والاجتماعية للصحفي العامل في القطاع الخاص، بل لا بد من النظر والاتفات لحالته المادية ومداخله، وذلك بتمكينه من أجره مناسبة لما يقدمه من مجهود كبير في مهنة المتاعب التي تحرق بها الكثير من المخاطر، بجعل سياسة الأجر في قطاع الإعلام خاصة الخاص منه، مبنية على أسس عادلة ومعايير موضوعية، تأخذ بعين الاعتبار عدة معطيات منها، مدة العمل، طبيعته وحجمه. إلى جانب تحفيز الصحفي على النشاط والاجتهاد من خلال إحداث نظام تعويضات قائم على مبدأ المساواة طبقا للتشريع المعمول به وكذا الاتفاقيات الجماعية للعمل.

ويعتبر الأجر من الحقوق الأساسية للصحفي العامل والتي كرسها تشريع العمل، لاسيما بعد صدور قانون علاقات العمل 11/90، وإلغاء أحكام القانون الأساسي العام للعامل رقم: 12/78 المؤرخ في:

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

1979/08/05¹، حيث جاء هذا القانون ليُعيد تنظيم علاقات العمل مع التغيرات والإصلاحات التي حدثت في البلاد، فجاءت نصوصه لينة وقابلة للتعديل والتكيف مع الواقع المعاش. وبهذا فإن الأجر ومختلف التعويضات الأخرى، تتحدد بصفة حرة بين العمال والمؤسسات المستخدمة إما بالتفاوض أو عن طريق الاتفاقيات الجماعية، أو بالاعتماد على التصنيف المهني لمناصب العمل المحددة من قبل المؤسسة، تطبيقاً لمبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل.

وأقرت المادة الثمانين (80) من قانون علاقات العمل 11/90 على حق العامل في الأجر، الذي يعتبر التزاماً قانونياً على صاحب العمل بنصها: "للعامل الحق في أجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتباً أو دخلاً يتناسب ونتائج العمل"، ويتكون الأجر من عنصرين: الأول ثابت يرتبط بالتصنيف المهني ضمن السلم المعمول به في تصنيف الوظائف، والثاني متغير يتكون من مجموع التعويضات والحوافز المالية والعلوات المرتبطة بإنتاجية العمل ونتائجه، بما فيها الأقدمية ومختلف الظروف الاجتماعية، كما شددت المشرع الجزائري فيما يخص الأجر على الإجراءات الشكلية فقط من خلال وجوب دفع الأجرة نقداً وعند حلول آجال استحقاقه مع إعطاء للأجر أفضلية عن باقي الديون، ومنع حجزها إلا لأسباب أقرها القانون، مع وجوب تسليم قسيمة راتب تبين العناصر المشكلة للأجر والالتزام بالاقتطاعات لاسيما اقتطاع الضمان الاجتماعي². ولكن في الواقع، هل هناك حماية حقيقية لأجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وهل تم خلق آليات رقابية على أرباب العمال وأصحاب المؤسسات الصحفية؟. غن معظم الصحفيين العاملين في القطاع الخاص يتقاضون رواتب متدنية لا تغطي في الكثير من الأحيان تكاليف عملهم المرتبطة بالإنترنت، كومبيوتر محمول، تكاليف التنقل... وغيرها من الأمور البسيطة، حيث تبقى متدنية مقارنة ببعض المهن الأخرى. وفي هذا الشأن كشفت بيانات الدراسة الميدانية بأن النسبة الغالبة من مجموع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص أجورهم الشهرية تتراوح ما بين 15 ألف دينار جزائري إلى 30 ألف دينار جزائري وذلك بنسبة وصلت 43.6 بالمائة³، وهو ما يُعد إحدى المؤشرات السلبية عن تدهور الأوضاع المهنية لهاته الفئة، كما يمكن الاستناد إلى مؤشرين للدلالة على تدني أجور الصحفيين العاملين في القطاع الخاص في الجزائر، هما:

¹. القانون رقم: 78-12 المؤرخ في: 05 أوت 1978، المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 1978.

². علي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011، ص 19-23.

³. الجدول رقم: (14) الموسم ب: "وضعية أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

الفصل الثالث: واقع استفادة الصحفي الجزائري من التأمينات الاجتماعية، العطل والأجر في ظل التشريعات العمالية.

- كثرة انتقال الصحفيين الجزائريين من مؤسسة إعلامية إلى أخرى في فترات وجيزة.
- عمل الصحفي الواحد في العديد من الصحف دفعة واحدة بأسماء مستعارة، إلى جانب ممارستهم لمهن إضافية.

**الفصل الرابع: حاجة الصحفي الجزائري العامل في
القطاع الخاص إلى العمل النقابي.**

تمهيد.

- 1. مدخل مفاهيمي حول الحق النقابي.**
- 2. التطور التاريخي للتنظيم النقابي الصحفي في الجزائر.**
- 3. العمل النقابي حق من حقوق الصحفي الجزائري.**
- 4. علاقة العمل النقابي بالأوضاع المهنية للصحفيين
الجزائريين.**

تمهيد:

يُعتبر الحق في ممارسة العمل النقابي من أهم الحقوق الدستورية، التي لها تأثيرا مباشرا في عملية مطالبة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بحقوقهم المهنية وتحسين ظروفهم الاجتماعية، جزاء التعسف الفاضح لأرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة، وهذا على ضوء التشريعات العمالية (القانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي 14/90، وقانون علاقات العمل 10/90)، التي كفلت حق رجال الإعلام في ممارسة العمل النقابي واستخدامه كوسيلة ضغط للدفاع عن مصالح الصحفيين، لذلك تعتبر النقابة أحد الطرق القانونية الناجحة، التي يُمكن من خلالها للصحفيين العاملين في القطاع الخاص تحسين أوضاعهم المهنية عن طريق آلية التفاوض، التي يُنتج عنها توقيع اتفاقيات جماعية مع أصحاب المؤسسات الصحفية، يلتزم بموجبها أرباب العمل بتلبية المطالب التي تم الاتفاق عليها مع النقابة، وبهذا يضمن صحفيو القطاع الخاص حقوقهم المهنية عن طريق العمل النقابي.

ونظرا لأهمية العمل النقابي كحق أساسي لرجال الإعلام، ودوره الحاسم في تحسين أو تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، تم تخصيص فصل منفرد له، حمل عنوان: "حاجة الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص إلى العمل النقابي". ومن خلاله، سيتم التعرف على الحق النقابي كمدخل مفاهيمي، ثم التطرق إلى التطور التاريخي للتنظيم النقابي الصحفي في الجزائر، والإشارة إلى أن العمل النقابي حق من حقوق الصحفي الجزائري، وأخيرا كشف علاقة العمل النقابي بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.

1. مدخل مفاهيمي حول الحق النقابي: بعد ظهور الثورة الصناعية التي فتحت الكثير من مناصب العمل في مختلف مصانع الحديد والصلب، ونتيجة للظروف القاسية والمجحفة التي أصبحوا يعملون من خلالها، بدأوا في التشاور والحوار حول تحسين ظروفهم المهنية، حيث كانت الأجور زهيدة، والعمل لساعات طويلة دون أي اعتراف بإجازات أو أوقات للراحة، بالإضافة لعدم توافر الرعاية الصحية للعمال وعدم وجود أي نوع من التأمينات، وانتشار أمراض المهنة وحوادث العمل دون حصول العمال على تعويضات.

ونتيجة للظروف القاسية للعمل، واضطرار العمال إلى قبول العمل في مثل هاته الظروف كخيار أخير قبل اللجوء إلى شبح البطالة، بدأت تظهر روح التضامن بين العمال في محاولة منهم لإقامة نوع من التوازن بينهم وبين أرباب العمل أصحاب رؤوس الأموال، والمتحكمين في سوق العمل والذين يفرضون شروطا قاسية للعمل دون حسيب ولا رقيب، حيث رأى العمال في اتحادهم العمالي تعويضا عن الضعف، الذي يُعانيه كل منهم، ليعرفوا بما يسمى بـ "الحق النقابي" فظهرت التكتلات والتجمعات النقابية.

1.1. تعريف الحق النقابي: يحضى الحق النقابي بحماية قانونية ودولية ووطنية كغيره من حقوق الإنسان الأخرى والحقوق المهنية للعمال، ومع مرور الزمن عُرف بمبدأ الحرية النقابية، ويتم الاعتراف له بالشخصية القانونية التي تتمتع بجملة من الحقوق، ولذلك فقد خصّ علماء القانون الحق النقابي بعدة تعريفات، نذكر أبرزها:

- لغة: كلمة "نقابة" بالعربية مشتقة من كلمة نقيب، والتي تعني كبير القوم أو العميد، والمعنى الاشتقاقي يُشير إلى أن النقيب شخص معنوي منتخب من أجل الاهتمام بشؤون ومصالح فئة أو جماعة من الأشخاص، وهي تعادل كلمة (syndicat) باللغة الفرنسية¹. والتي تعود أصولها إلى اللاتينية مشتقة من كلمة (Sundikos) وتعني كل فرد يقوم باختيار من يمثله في جماعة مدنية².

- اصطلاحا: توجد العديد من التعريفات، أهمها:

- عرّف "جبران مسعود علي" الحق النقابي من الناحية الاصطلاحية على أن: "مصدر النقابة هو نقب، وتعني تجمع العمال أو أصحاب المهنة الواحدة أو غيرهم، في هيئات منظمة للدفاع عن الواحدة أو غيرهم في هيئات منظمة للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم المشتركة"³.

¹. بدوي محمد سفيان، واقع المطالبة النقابية في عالم الشغل المعاصر: دراسة ميدانية لمركب السيارات الصناعية بربوينة CVI، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2002، ص 17.

². Dictionnaire encyclopédique, la rousse, paris, 1999, Vol 01, P1359.

³. مناصرة سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير في القانون الدستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011، ص 08.

- ويُعرّف "آلان توران" (ALAIN TOURAINE) أن النقابة العمالية "منظمة تناضل من أجل تحسين الأجور وتوفير الأمن والتوظيف، وهي ضد أوتوقراطية (Autocracy) أرباب العمل"¹.
- وعرف "جون دانيال رينو" (jean daniel regnoud) النقابة بأنها: "جمعيات تدافع عن المصالح الاقتصادية المرتبطة بمهنة ما، كما أنها تمثل قوة ضغط على سلطة الحكومات"².
- ويُمكن الاتفاق بأن الحق النقابي يُعطي للعمال الحق في تأسيس نقابة تهتم بالعمال، وتسعى من أجل التدخل لحل مختلف النزاعات والمشاكل نتيجة الصراع الموجود بين العامل وصاحب العمل.
- إجرائيا: تُعرف النقابة سواء في المجتمعات الرأسمالية أو في المجتمعات الاشتراكية سابقا وفي الفكر الإسلامي، على أنها: "ظاهرة اجتماعية تستمد خصوصيتها من خصوصية المجتمع الذي تنتمي إليه، إذ لا يمكن بأي حال من الأحوال استيراد نموذج نقابي جاهز، وتطبيقه في مجتمع يختلف من حيث نظمه التي تتقاطع مع النسيج المجتمعي"³، وهذا لأن النقابة في الجزائر تحمل هذه الخصوصية التي تستمدتها من الوضع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي من جهة، والإطار التشريعي الذي تتحرك ضمنه من جهة أخرى.
- كما عرف "محمد أحمد إسماعيل" النقابة العمالية بأنها: "تلك المنظمة التي تعتبر الأساس الذي يرتكز عليه في علاقات العمل الجماعية، والتي تتكون بطريقة حرة من جماعة من العمال تمارس نشاطا مهنيا، بقصد الدفاع عن مصالح أعضائها، وتمثيلهم وترقية أحوالهم والتعبير عن إرادتهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعات والمساهمة"⁴.
- من خلال ما سبق ذكره، يمكن القول بأن العمل النقابي يقوم على الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال الأجراء، أو المستخدمين الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، عن طريق تكوين منظمات نقابية في إطار التشريع والتنظيم المعمول بهما، وكذا القوانين الأساسية لهذه المنظمات، فماهية الحق النقابي ترتكز على مجموعة من العناصر الأساسية، وهي:
- أن المنظمة النقابية جماعة إرادية تتكون بطريقة حرة ومستقلة بعيد عن أي تبعية إزاء سلطات الدولة.

¹. Alain touraine, **sociologie de l'action**, Les Éditions du seuil, Paris, 1965, P346.

². jean daniel regnoud, **les syndicats en France**, Tome 02, Points, France, 1975, P73.

³. حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 89.

⁴. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1982، ص 15.

- للمنظمة النقابية مهام عديدة، تبدأ من الدفاع عن مصالح أعضائها إلى مسؤولية ترفيتهم ثم تمثيلهم أحسن تمثيل اتجاه القوى الاجتماعية والسلطات العليا، علما بأن مفهوم النقابة الأكثر تمثيلا لا يُثار إلا في الدول التي تأخذ بالتعددية النقابية¹.

- لا يقتصر عمل المنظمة النقابية على الطابع التنازعي في مواجهة أصحاب العمل، بل أيضا يجب أن يكون في بعض الأحيان هناك طابع تعاوني، يُساعد في رسم السياسة الوطنية على الصعيد المهني والاجتماعي والاقتصادي.

2.1. الأدوار الأساسية للعمل النقابي: كانت النقابات العمالية في المراحل الأولى من نشأتها تتحصر مهمتها في الضغط على أرباب العمل من أجل المحافظة على الأجور وتحسين ظروف العمل، في وقت كان سوق العمل يعاني من اختلال من خلال ارتفاع عروض العمل، ويعود الدور الرئيسي أو المطلب الأول لها كان في رفع الأجور، وهذا ما عبّر عنه "دنبلوب" (DUNLOP) في قوله: "النقابة العمالية منظمة تسعى إلى رفع الأجر إلى أقصى حد ممكن"². غير أن الدراسة العلمية لمهام النقابة أثبتت أن مساعيها لا تتحصر في الدفاع عن المصالح الاقتصادية فقط للعمال، بل تتعداها إلى تلبية حاجات أخرى تطورت مع علاقات العمل وبناء المجتمع، حيث تضطلع للقيام بالعديد من الأدوار:

1.2.1. الدور الاقتصادي: خلال البدايات الأولى من تطور العمل النقابي، لم تكن مباشرتهم للعمل تخضع لضوابط محددة فيما يخص امتداد ساعات العمل، الأجور، ظروف العمل، كما هو حاصل حاليا عن طريق عقد العمل والاتفاقيات الجماعية ومفتشيات العمل والمحاكم وغيرها من الآليات القانونية للمطالبة بالحقوق، فكان من الطبيعي لأرباب العمل وملاك المؤسسات استغلال هذا الوضع، فقاموا باستغلال كبير للعمال، لذلك كان من الطبيعي أن يتركز نشاط الحركة النقابية في المطالب الاقتصادية المادية الخاصة بالأجر، المنح العائلية، الظروف الأمنية، الحق في العطل المدفوعة الأجر... وغيرها، "فالعامل الاقتصادي لعب دورا هاما في تجميع العمال واتحادهم ضمن نقابات للدفاع عن مصالحهم، فهذه المهمة لها أهمية كبيرة وتعتبر من أولويات النقابات العمالية مهما تطورت المجتمعات وتغيرت علاقات الإنتاج والعمل"³.

وعليه، كان الدور الاقتصادي للعمل النقابي يُمثل اللبنة الأولى للنضال النقابي أملا في تحسين الأوضاع المهنية للعمال.

¹. Pascal lokiec et autres, **Représentativité syndicale et négociation collective**, Revue de droit du Travail, 2006, P336.

². جون كول، **الحركة النقابية**، ترجمة حسين محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، دت، ص 08.

³. ضياء محمد الموسوي، **سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة**، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 75.

1.2.2.2. الدور الاجتماعي: بما أن العامل إنسان فهو اجتماعي بطبعه مع مجموعة من الأفراد، يأمل في تحسين المستوى المعيشي له ضمن جماعات العمل في المؤسسة، لذلك تعتبر النقابة منظمة تهدف إلى تحقيق حاجات العامل الاجتماعية، فتكسبه وصفا اجتماعيا معترفا به ضمن المنشأة، فتزيد في شعوره بالأمان والثقة بالنفس، فالنقابة تشجع الدافع الاجتماعي لدى العامل وتحقق رغبته في الانتماء. فبعد التاريخ عندما كان نظام الطوائف الحرفية يسيطر على الحياة الاقتصادية، كانت الطائفة تعد بمثابة العائلة، التي يسود أفرادها التآلف والانسجام والتضامن، فكان العامل يشعر بالأمان لأنها تعطيه استقرارا اجتماعيا. وبعد انحلال هذا النظام وظهر نظام المصنع نشأت تلك الروابط وطغت روح الانتماء، فجل ما يربط العامل بالمصنع هو الأجر.

إضافة إلى المعاملة السيئة والصراعات المستمرة مع أرباب العمل لم تسمح للعامل بتكوين حياة اجتماعية، لذلك فإن النقابة "تُعيد للعامل مجتمعه وتعطيه إحساسا بالزمالة وتقدم له دور اجتماعي يفهمه، وتجعل لحياته معنى حيث يشارك مع الآخرين في نسق متكامل من القيم"¹. بالإضافة إلى أن التنظيم النقابي وسيلة لغاية أخرى، تتمثل في إعطاء العامل مكانة اجتماعية عالية في المجتمع، وحتى لدى أرباب العمل وملاك المؤسسة، بحيث يستطيع إيجاد الحلول للعديد من المشاكل داخل مؤسسته، وتقديم المقترحات التي تساهم في حل مشاكل العمل والإنتاج.

1.2.3. الدور النفسي: إن أهم ما يُميز نظام المصنع في العلاقات الفردية والصراع بين العمال ومالكي وسائل الإنتاج الجانب النفسي للعامل، حيث تجده يعيش جوا من التوتر والاضطراب داخل المنشأة، لشعوره بالاغتراب عن العمل، نتيجة لبعده عن الجماعات، التي كانت تعطيه إحساسا بالثقة والطمأنينة وتهيئ له جوا من الاستقرار والأمان النفسي. "قضمن هذا النظام بعلاقاته الفردية لا يوجد هناك تضامن بين الأفراد وغياب روح العمل الجماعي. فزيادة على الإحساس بالفردية، أدى إلى وجود القلق وعدم الانسجام بين العمال، دون أن ننسى الصراعات فيما بينهم والمنافسة الشديدة في العمل، هذا ما يجعل العامل ليس ضمن جماعة تشعره بالارتياح ولا تحفزه للعمل بشغف وقوة"².

زد على ذلك التخصص والتقسيم للعمل في مراحل بسيطة، وتكليف العامل بمرحلة صغيرة جزئية ومتكررة قتلت فيه الطموح، فهو لا يشغل كل طاقاته ومهاراته، فولدت عنده شعور بالهامشية والروتين وعدم الرضا عن نفسه ولا على العمل، فانضمامه إلى نقابة تشعره بوجوده وكيانه يمكنه من خلالها التعبير عن طموحاته ويعمل من أجل تحقيقها، كما تزيد شعوره بالأمن والثقة بالنفس والتقدير.

¹. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1972، ص 298.

². شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009، ص 39.

3.2.1. الدور التنظيمي والتثقيفي: غالبا ما تسعى النقابة العمالية الوصول إلى جميع العمال دون استثناء على مستوى المؤسسة، وهذا من أجل تنظيم القاعدة العمالية والتواصل معهم قصد تحقيق نتائج لفائدة العمال، من خلال استخدام الوسائل الدعائية والتثقيفية المشروعة، فيتم تخصيص مجموعة من الأشخاص الذين يتميزون بالنشاط وحب العمل النقابي على مستوى المنشأة، أو القطاع لجلب أكبر عدد ممكن من العاملين قصد الانخراط في النقابة ومنحهم بطاقات العضوية، ويستمر أعضاء المكتب التنفيذي للنقابة في ممارسة مهام التنظيم، والسعي وراء توضيح حقوق العمال، وكل ما يستوجب تحصيل مصالح عمالية عن طريق مختلف الوسائل المتاحة وبسلوك اجتماعي، مبني على التضامن وتوحيد الحقوق داخل الوحدة التنظيمية الواحدة، "فالنقابة العمالية منذ نشأتها تنظيم تعمل على إنشاء الإطار الصالح لجميع العاملين في وحدات تنظيمية، ولتوحيد انتسابهم إلى نظام مشترك يكون مجالا لنضالهم وميدانا للتشاور بينهم، بناء على مبدأ التضامن بين جموعهم"¹، وتتناول هذه الثقافة العمالية أغراضا مختلفة ترمي إلى التوعية الشاملة بالحقوق والواجبات، وبما لها من ضوابط قانونية وتشريعية وما يُحيط بها من مؤشرات البيئة الاقتصادية العامة.

ويقوم التثقيف العمالي في المراحل الأولى من النشاط النقابي على الخطب أو البيانات الصادرة عن المسؤولين، وكذلك تسخير الصحافة النقابية... وغيرها. بالإضافة إلى قيام النقابة بجمع العمال في وحدات تنظيمية من أجل تحصيل مصالحهم والدفاع عن حقوقهم، فتقوم بتوعيتهم بواجباتهم وحقوقهم وكيفية التوصل إليها، وكذا تثقيف مؤطريها وأعضائها من أجل التمثيل الجيد والفهم العميق للأمور، لتقوم بتثقيف وتوعية خارجية وأخرى داخلية على مستوى أعضائها.

وتتجسد الأدوار الثقافية للعمل النقابي من خلال تنظيم دورات تكوينية لإطارات المنظمات النقابية وكذا المناضلين، في شكل ملتقيات وطنية وورشات عمل وأيام دراسية وفق رزنامة عمل سنوية تتسجم مع مطالب وأهداف التنظيم النقابي. وفي الجزائر تتفاوت قدرة المنظمات النقابية في امتلاك وسائل مادية وبيداغوجية خاصة بها، لتسهيل عملية التكوين النقابي للإطارات، بشكل يجعل من العمل النقابي سندا للعمل السياسي والاقتصادي وكذا الاجتماعي، حيث تتفوق نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين في هذا المجال، إذ يتولى المعهد الوطني للدراسات والبحوث النقابية معهد الشهيد "درارني محمد" (INRES) القيام بالتكوين النقابي ونشر الثقافة النقابية من خلال الأدوار الأساسية المسندة إليه والمحصورة في²:

- ترجمة سياسة النقابة.

¹. مصطفى الفيلاي، مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2116، ص 257.

². فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 01، العدد 39، جوان 2011، ص 174.

- العمل على تأهيل مناضلي الاتحاد لمسايرة التطورات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، التي عرفتها وتعرفها الجزائر.
 - العمل على إصدار بعض الوثائق والمنشورات والمؤلفات.
 - العمل على تكوين المكونين ومتابعتهم وكيفية استخدامهم في التكوين على المستويات الجهوية.
 - متابعة مبادرات التكوين على المستويات القاعدية للمنظمة.
 - اقتراح ومتابعة عمليات التكوين بالخارج للإطارات النقابية.
- 3.1. أهداف العمل النقابي وأهميته:** يُصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة، التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة مجموعة من الوظائف المتميزة والمتكاملة، بحيث تهدف إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات، وللنقابة العمالية أهمية قصوى في إحداث الحراك الاجتماعي داخل الوسط العمالي، فهي القوة الذاتية التي تؤثر بها في مختلف الجوانب السياسية والاقتصادية والاجتماعية. بالإضافة إلى سعيها إلى تحقيق مجموعة من الأهداف نذكرها في النقاط التالية:
- السعي إلى ضمان الاستقرار المهني في بيئة العمل.
 - تحسين الأجور والمستحقات المالية المختلفة على غرار المنح والتعويضات والعلاوات.
 - التقليل من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية غير القانونية، والعمل على توفير فرص أكبر للراحة والعطل للعمال.
 - إعادة النظر في القوانين الأساسية للعاملين في إطار تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للعمال.
 - العمل على تحسين ظروف العمل وطبيعته على المستوى الأمني والصحي والرعاية والحماية من حوادث العمل التي تهدد حياة العامل.
 - ضمان ممارسة الحقوق النقابية من خلال تكريس حق العمال في تكوين النقابات والانخراط فيها وضمن التسهيلات كمزاولة النشاط النقابي... وغيرها.
 - الحرص على الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمن معاشات عن الشيخوخة والوفاة.
 - العمل على زيادة الوعي لدى العمال من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.
 - النضال من أجل الحصول على التسهيلات النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين والتوعية.
 - نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي بين العمال.
 - رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التنقيف وتوعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم، الذي يعملون فيه وذلك بفتح دورات تكوينية لهم.

- "المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية المورد البشري للارتقاء بالمستوى المهني والفني والكفاءة الإنتاجية"¹.
 - المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي، التي يشارك فيها أعضاؤها أو تقديم خدمات لهم.
 - إبداء الرأي في التشريعات التي تمس حقوق ومصالح أعضائها.
 - المشاركة في الشأن الوطني العام ومناقشة مشروعات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
 - المساهمة الفعالة في تسوية النزاعات الفردية والجماعية المتعلقة بالصراعات بين العمال وأرباب العمل.
 - حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها، كما يجوز لها التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى ذات الصلة بأهداف النقابة.
 - إنشاء وإدارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية، التي تخدم أعضائها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية.
 - ضبط العلاقة بين المشغل والعمال واحترام كرامتهم.
 - ضمان ممارسة الحقوق النقابية.
 - تكوين المنخرطين في النقابة وتقديم مختلف المطالب لأرباب العمل وإجراء المفاوضات الجماعية².
- وتختلف أهداف النقابات العمالية من دولة لأخرى حسب النظام المنتهج، ففي الدول الرأسمالية يسعى أصحاب الأعمال إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة، وتنشئ حالة الصراع بين الإدارة وأصحاب رؤوس الأموال من ناحية وبين العمال والنقابات، التي تمثلهم وتدافع عنهم من ناحية أخرى. وبالرجوع إلى أسباب هذا الصراع نجد أنه هناك سببين، السبب الأول يتمثل في سعي أرباب العمل إلى تحقيق أكبر أرباح ممكنة بأقل تكلفة ممكنة لعناصر الإنتاج، في حين يسعى العمال إلى الحصول على أكبر أجر مقابل بأقل جهد ممكن، وهنا يظهر التناقض والصراع³. أما السبب الثاني فهو اجتماعي، يتمثل في إحساس العمال بأن رؤوس الأموال لا تخدم المجتمع ولا تعمل على إشباع حاجاته، بل تخدم مصالح الطبقة الرأسمالية.
- أما النقابات المنضوية ضمن التيار الاشتراكي، فأهدافها تدعم النظام الاشتراكي، ويكون ذلك عن طريق قيام النقابات بمهام محددة، ترسمها وتقررها السلطات العامة مثال ذلك تعبئة العمال وراء الحزب الحاكم، وحثهم على تنفيذ مخططات الدولة السياسية والاقتصادية، وبذلك تحولت أهداف النقابات من

¹. صابر بركات، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة، ص 12.

². عبد الحميد الأمين، العمل النقابي: أهداف ومبادئ، الحوار المتمدن، العدد 2210، نشر يوم: 2008/04/03، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art>، تاريخ الزيارة: 2019/08/23، على الساعة 22:15.

³. عبد الباقي صلاح الدين، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001، ص 44.

مسؤولية الدفاع عن العمال وحمايتهم وتحسين ظروف وشروط عملهم إلى مجرد وسيلة أو أداة لها تستخدم في يد السياسيين لتنفيذ أغراضهم¹.

بينما العمل النقابي في الجزائر، فقد بدأ مع نشأة الاتحاد العام للعمال الجزائريين، الذي تأسس يوم: 24 فيفري 1956، وهو يعتبر المنظمة الرئيسية التي تمثل العمال الأجراء، فهو نقابه تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني كونه نشأ في أحضان العمل المسلح إبان الثورة التحريرية، مما جعل الجانب السياسي يطغى على نشاطات النقابة، وبالتالي كان هدفها تدعيم النظام الحاكم وتزكية مختلف قراراته كما هو الحال في جميع الدول المتبينة للنظام الاشتراكي، ولكن بعد سنة 1989 وتبني الجزائر التعددية السياسية والإعلامية وانفتاح المجتمع الجزائري على العالم لاسيما العالم الغربي، تغيرت نسبيا أهداف نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)، وتطور العمل النقابي من خلال ظهور الكثير من النقابات المستقلة في جميع القطاعات، حيث تمحورت أهداف أغلب النقابات الوطنية إلى الأهداف التالية²:

- رفع أجور العمال وتحسين القدرة الشرائية.
- إعادة النظر في القوانين الأساسية للعامل.
- إعادة النظر في شبكة الأجور والمنح والعلاوات والتعويضات.
- تحسين ظروف العمل، وطبيعة العمل على المستوى الأمن والصحة والحماية من حوادث العمل.
- إعادة النظر في نظام التقاعد.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية وتكوين النقابات والانخراط فيها وضمان التسهيلات لمزاولة النشاط النقابي... وغيرها.

وفيما يخص أهمية العمل النقابي، فتبقى النقابات العمالية بمثابة محامي العامل، الذي يُعبّر عن مشاكله ومطالبه ومظالمه نيابة عنه، فإذا بنت الحكومات جسوراً قوية بينها وبين تلك النقابات فسوف تستطيع أن ترسم صورة واضحة عن مشاكل العمال وهمومهم ومطالبهم، ومن ثمّ العمل على تحقيق الرخاء الاقتصادي والوظيفي للعمال، ممّا يترتب على ذلك زيادة الإنتاج وجودته ودفع الدولة إلى طريق التقدّم والحفاظ على الرخاء الاقتصادي للدولة، لذلك أهمية النقابات العمالية كثيرة ومتنوعة، منها على سبيل المثال لا الحصر:

- تحقيق أكبر قدر ممكن من المكاسب لرفع مستوى العامل معيشياً وثقافياً واجتماعياً.
- تمكين العامل من إبداء رأيه والتعبير عنه بالوسائل المشروعة.
- العمل على إقامة بنیان اقتصادي مزدهر في مختلف الميادين.

¹. محمد حسن منصور، قانون العمل، دار الجامعة الجديدة الأزراطية، مصر، 2007، ص 135.

². جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية مطاحن سيدي راشد قسنطينة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 02، 2013/2012، ص 82.

- المطالبة بسن التشريعات والقوانين والأنظمة، التي من شأنها تحسين الأوضاع المهنية والمعيشية والاجتماعية للعمال.
- أدى العمل النقابي دورا كبيرا في تليخيص العمال بكافة شرائحهم من الاستغلال والعبودية والقهر، وهي اليوم تقود المجتمعات إلى التحول والتغير نحو مستقبل أفضل.
- يقوم العمل النقابي لاسيما في الجزائر على التوجيه والإرشاد والتربية وتنظيم العمال، وهذا حسب الميثاق الوطني الجزائري سنة 1976 الذي عرّف النقابة على أنها تنظيم يقوم بترتيب وتنظيم العمال وهو جزء لا يتجزأ من السلطة القائمة في إطار الخيار الاشتراكي¹.
- ساهمت النقابات في الكثير من المرات من تقليص حجم التوتر والاضطرابات، الذي كان يُهدد استقرار المجتمع في الكثير من القطاعات، وذلك عن طريق استخدام لغة الحوار والتواصل بين الأطراف المتنازعة.

2. التطور التاريخي للتنظيم النقابي الصحفي في الجزائر: إن استعراض التطور التاريخي لظهور التنظيمات أو الحركات النقابية الصحفية في الجزائر، كما أكدت الباحثة "جميلة بن زيدون" من الصعب دراسته دون التطرق إلى الجانب السياسي في البلاد، "فلا يمكن دراسة النضال النقابي للصحفيين الجزائريين بمعزل عن السياسة التي انتهجتها الجزائر فور حصولها على الاستقلال سنة 1962"² هذا من جهة. ومن جهة أخرى لا بد من الإشارة إلى أهمية البحث في تتبع مسيرة ونشأة التنظيمات النقابية للصحافة الوطنية منذ التأسيس وحتى الآن، بالنظر إلى الآمال المعقودة على العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفي خاصة العامل في القطاع الخاص، والذي لا حول ولا قوة له أمام قوة وسلطة أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية.

لذلك وجب البحث في نشأة الحركات النقابية الصحفية في الجزائر، والتي مرت بمرحلتين أساسيتين ارتبطت ارتباطا وثيقا بالأيدولوجية السياسية المنتهجة من طرف السلطة:

- مرحلة الأحادية زمن الحزب الواحد وتبني النظام الاشتراكي (1962-1989).
 - مرحلة التعددية الحزبية وانتهاج النظام الرأسمالي (1990 إلى غاية يومنا هذا) .
- 1.2. مرحلة الأحادية الحزبية:** تبدأ هذه المرحلة منذ تاريخ استقلال الجزائر من المستعمر الفرنسي الغاشم سنة 1962، وتستمر إلى غاية تاريخ الإعلان عن دستور 23 فيفري 1989، وقد تميزت هذه الفترة بسيطرة حزب جبهة التحرير الوطني (الأفلاق) على الساحة السياسية والإعلامية، واحتكار السلطة للإعلام بحجة استرجاع السيادة الوطنية، حيث قامت الدولة بتأميم وسائل الإعلام ووضعها تحت إشراف

¹. وثيقة الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والإشهار، الجزائر، ص 69.

². جميلة بن زيدون، جذور الحركة النقابية الصحفية في الجزائر من اتحاد الصحفيين إلى النقابة الوطنية للصحفيين، المجلة الوطنية للاتصال، جامعة الجزائر 03، المجلد 14، العدد 24، 2015/12/01، ص 111.

الحكومة والحزب، فظهرت العديد من المنظمات النقابية الصحفية حاولت أن تخدم الصحفيين الجزائريين وتساهم في تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية لهم، وبالتالي تحسين الممارسة الصحفية، لكن تفوقها ضمن حزب جبهة التحرير الوطني حال دون تطورها أو أداء أدوارها الحقيقية، ونذكر من أبرز المنظمات النقابية الصحفية في هاته الفترة ما يلي:

1.1.2. إتحاد الصحفيين الجزائريين (1962-1985): عرفت فترة السنوات الأولى ما بعد الاستقلال احتكار السلطة للإعلام عقب تأميمها لجميع وسائل الإعلام، ووضعها تحت تصرف الحكومة وحزب جبهة التحرير الوطني الحاكم، لذلك لا يمكن الحديث عن التنظيم المهني للصحفيين الجزائريين بمعزل عن السياسة المتجهة في تلك الفترة، حيث تم إنشاء أول منظمة للصحفيين تابعة إيديولوجيا وماديا لحزب جبهة التحرير الوطني على غرار كل القطاعات الأخرى. وكانت المحاولة الأولى لتأسيس هذه المنظمة يوم: 22 سبتمبر 1962، حيث تكونت لجنة تحت إشراف الحزب، هدفها تأسيس اتحاد وطني للصحفيين الجزائريين.

بعدها بسنتين أُعيد تأسيس هذا الاتحاد من خلال عقد مؤتمره التأسيسي يوم: 11 جويلية 1964 بقاعة "ابن خلدون" بالجزائر العاصمة، وترأسه "حسين زهوان" مسؤول الإعلام والتوجيه بالمكتب الوطني لحزب جبهة التحرير الوطني، وتم تنصيب مدير جريدة المجاهد "عبد العزيز بلعزوق" أمينا عاما للاتحاد، وقد تكون مكتب المؤتمر من السادة: "عمراني سعيد" مدير صحيفة الشعب الناطقة باللغة الفرنسية (Le peuple) و"حمدي حربي" مدير صحيفة "الثورة الإفريقية" الأسبوعية، و"علي مفتاحي" مدير تحرير جريدة "الشعب" الناطقة باللغة العربية، وصادق المؤتمر على مجموعة من النقاط الأساسية تمثلت في:

- قيام الصحفيين بمهامهم في نطاق تنمية الثورة الاشتراكية، التي يقودها حزب جبهة التحرير الوطني.
- العمل في مجال الإعلام من أجل شعار ميثاق الجزائر 1964.
- التزام الصحفيين بالقيام بكل ما في وسعهم لرفع وعي الجماهير الشعبية وفق الإيديولوجية الاشتراكية، والوقوف في وجه كل ما يناهض الثورة.
- السعي وراء تحقيق أهداف الاتحاد من خلال التعبئة والتوعية السياسية لأعضائه بتذكيرهم بأنهم ليسوا مجرد موظفين في قطاع الإعلام، وإنما هم مناضلون في مواقعهم لاستكمال بناء الدولة.

وقد سطرت الدولة الجزائرية برنامجا يهدف إلى تجسيد طموحات الاختيار الاشتراكي من خلال دستور 1963 ثم ميثاق الجزائر لعام 1964، وشكلت هذه النصوص قاعدة إيديولوجية وسياسية للسلطة في الجزائر المستقلة، وما كان على الإعلام إلا القيام بهذا الدور ووفقا لهذه الإيديولوجية، هذا ما جعل اتحاد الصحفيين الجزائريين يمثل أحد الهيئات السياسية لحزب جبهة التحرير الوطني، فكان دوره محدودا لا يتعدى مجرد "مكتب لتوزيع البطاقات على أعضائه المنخرطين فيه وهذا رغم أن القانون الداخلي للاتحاد قد نص على عقد جمعية عامة للصحفيين مرة واحدة على الأقل كل سنة لمناقشة القضايا المتعلقة

بالممارسة الإعلامية¹. وقد ظل هذا الاتحاد على هذه الحال إلى غاية يومي: 22 و 23 فيفري 1969، بعد تنظيم جمعية عامة للصحفيين بقصر الأمم "نادي الصنوبر" بالجزائر، إلا أن هذه الجمعية كانت في الواقع مؤتمرا ثانيا للاتحاد، الذي ترأسه "قايد أحمد" مسؤول في حزب الأفلان، والذي أكد على اختيارات الجزائر المتمثلة في شعار "الثورة الاشتراكية من الشعب وإلى الشعب"، ودعا الصحفيين إلى أن يأخذوا بعين الاعتبار المصلحة العامة وأن لا ينسوا واجباتهم نحو الثورة والحزب والشعب².

كما شهدت هذه الفترة صدور أول نص قانوني خاص بتنظيم ممارسة مهنة الصحافة تمثل في الأمر رقم: 68-525 المؤرخ في: 09 سبتمبر 1968، المتضمن القانون الأساسي للصحفيين المهنيين، ورغم الإيجابيات التي حملها من ضمان بعض الحقوق للصحفيين، إلا أنه لم يُعالج العديد من الأمور الحاسمة في الأوضاع المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين بما فيها حقهم في ممارسة العمل النقابي. وبتاريخ: 16 و 17 نوفمبر 1974 انعقد المؤتمر الثالث لاتحاد الصحفيين الجزائريين بقصر "زيغود يوسف" بالجزائر برئاسة "أحمد طالب الإبراهيمي" وزير الإعلام والثقافة و"محمد شريف مساعدي" مسؤول قسم التوجيه والإعلام بالحزب، أين تشكلت خلال هذا المؤتمر لجنتان: لجنة سياسية ولجنة تنظيمية، وكذا لجان فرعية تابعة لكلتا اللجنتين، وقد كلفت اللجان المتفرعة عن اللجنة السياسية بدراسة:

- دور اتحاد الصحفيين في ضوء الخطاب التوجيهي.
- دور الصحفي في التشييد الاشتراكي.

أما اللجان المتفرعة عن اللجنة التنظيمية، فقد كُلفت ببحث ودراسة تقنيات المهنة والقانون الأساسي للاتحاد، أين تظهر الأهداف الأساسية للاتحاد في قانونه الأساسي، الذي ينص على "تمكين الصحفي من الاضطلاع بدوره كاملا كعامل مثقف في خدمة الشعب والثورة الاشتراكية"³.

وفي ظل الوضع الجديد الذي ميّز قطاع الإعلام، لاسيما بعد صدور لائحة الإعلام الصادرة عن المؤتمر الرابع لحزب جبهة التحرير الوطني سنة 1979، والتي مهدت إلى صدور أول قانون للإعلام في 6 فيفري 1982⁴، عقد اتحاد الصحفيين الجزائريين المؤتمر الرابع له بتاريخ: 16 نوفمبر 1982، بنادي الصنوبر تحت شعار "الإعلام مسؤولية والتزام"، وشارك فيه حوالي 250 مندوبا يمثلون مختلف

¹ صالح بن بوزة، السياسة الإعلامية الجزائرية من سنة 1962 إلى 1988 مع دراسة تحليلية للأخبار الخارجية في جريدتي الشعب والمجاهد، أطروحة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال، معهد علوم الإعلام، جامعة الجزائر، 1993/1992، ص 197.

² جميلة بن زيدون، التنظيم المهني للصحفيين الجزائريين، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، معهد علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر، 2000، ص 34.

³ بشير الدين مرغاد، مرجع سابق، ص ص 75-76.

⁴ القانون رقم: 82-01 المؤرخ في: 06 فيفري 1982 المتضمن قانون الإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 09 فيفري 1982.

المؤسسات الإعلامية، وترأس هذا المؤتمر "عبد الحميد مهري" رئيس لجنة الإعلام والثقافة والتكوين بالحزب بحضور "بوعلام بالسايح" وزير الإعلام، و"بشير خلدون" مسؤول قسم الإعلام والثقافة بالوزارة، وذكر "مهري" بالخطوط العريضة للأهداف المسطرة لتحسين الصحافة الوطنية من الناحية الكمية والنوعية ومساهمتها في عملية تشييد الوطن.

وعلى العموم فشل اتحاد الصحفيين الجزائريين في التكفل بالحقوق المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين، الذين كانوا يعملون في القطاع العام فقط، ليفشل الاتحاد في الدفاع عن مصالح الصحفيين المادية والمعنوية، ويفقد مصداقيته باعتبار أنه تحول إلى هيئة سياسية لخدمة أهداف حزب جبهة التحرير الوطني.

2.1.2. إتحاد الصحفيين والكتاب والمترجمين (1985-1988): تأسس هذا التنظيم من خلال دمج اتحاد الصحفيين الجزائريين مع اتحادين آخرين تمثلا في: اتحاد الترجمة والمترجمين الذي تأسس سنة 1971، واتحاد الكتاب الذي تأسس سنة 1974، ليصبح اتحادا واحدا أطلق عليه اسم "اتحاد الصحفيين والكتاب والمترجمين"، وقد تم تبرير قرار الدمج بتجميع المهن المتشابهة في منظمة قوية، ليتم الإعلان الرسمي عن تأسيس الاتحاد إثر عقد مؤتمره التأسيسي يوم: 11 أبريل 1985 بقصر الأمم تحت شعار "من أجل ثقافة وطنية ثورية وإعلام مسؤول وملتزم"¹، وأشرف على تعيين اللجنة المديرة للاتحاد "محمد الشريف مساعدي" عضو المكتب السياسي ومسؤول الأمانة الدائمة للجنة المركزية لحزب الأفلان، ليتم تنصيب "العربي زبيري" العضو الإضافي في اللجنة المركزية للحزب أمينا عاما للاتحاد، وتم تعيينه طبقا للمادة المئة والعشرين (120) من القانون الأساسي لحزب جبهة التحرير الوطني، التي تنص على أن مناصب المسؤولية في المنظمات الجماهيرية لا تمنح إلا لمناضلي الحزب، كما حددت المادة الأولى (01) من القانون الأساسي للاتحاد دوره في أنه: "اتحاد مهني، ثقافي ذو طابع سياسي، يعمل تحت إشراف حزب جبهة التحرير الوطني ويرمي إلى تحقيق عدة أهداف منها:

- المساهمة في تشييد المجتمع الاشتراكي طبقا لتوجيهات الحزب.
- يعمل على تعبئة كافة أعضائه حول الاختيارات الأساسية للثورة الاشتراكية ورفع مستوى وعيهم السياسي الإيديولوجي"².

ولم تختلف سياسة هذا الاتحاد عن سياسة اتحاد الصحفيين الجزائريين، حيث عمل على تجنيد الصحفيين في الحزب وتجسيد اختيارات الثورة الاشتراكية، ولم يستطع الفصل في مشاكل وانشغالات كل مهنة على حدة، علما أن لكل مهنة خصوصياتها، وبالتالي لم يحظى بالتمثيل الكافي للصحفيين، الأمر

¹. صالح بن بوزة، مرجع سابق، ص 43.

². جميلة بن زيدون، التنظيم المهني للصحفيين الجزائريين، مرجع سابق، ص ص 49-50.

الذي ولد حالة من الاحتقان داخل الصحفيين، الذين بدأوا يفكرون في تأسيس تنظيم آخر مستقل يعبر عن مشاكلهم الحقيقية.

3.1.2. حركة الصحفيين الجزائريين (M.J.A) (1988-1990): فكر الصحفيون الذين فقدوا الثقة في اتحاد الصحفيين والكتاب والمترجمين، في التجمع والتهيكّل خارج الإطار الضيق لحزب جبهة التحرير الوطني لطرح انشغالاتهم الاجتماعية والمهنية الأساسية، وبعيدا عن المراقبة الصارمة التي كانت تفرضها السلطة على رجال الإعلام، فقد تمكن بعض الصحفيين من عقد اجتماعات سرية على مستوى المؤسسات الإعلامية لدراسة الوضعية التي آل إليها الصحفيين الجزائريين، لتثمر هذه الاجتماعات بتأسيس ما يسمى "مجموعة ما بين المؤسسات" (Collectif inter organe) التي كانت تقوم باتصالات سرية منذ بداية سنة 1988¹. وعقدت "مجموعة ما بين المؤسسات" أول جمعية لها بتاريخ: 9 ماي 1988 أين قامت خلالها "بالمصادقة على لائحة تعتبر أول نص من نوعه يتضمن مطالب مهنية حقيقية في عهد الأحادية الحزبية، وتطرقوا لأول مرة إلى المشاكل، التي يواجهونها عند القيام بمهامهم كصعوبة الوصول إلى المصادر والبيروقراطية، وكذا الإجراءات التعسفية لمسؤوليهم والتمثلة في التهميش والتحول والطرّد التعسفي، وعدم إشراك الصحفيين في حياة المؤسسة الإعلامية"². وقد أحدثت هذه اللائحة ضجة كبيرة في أوساط الإعلاميين، لم تكن معروفة لدى الرأي العام ولم تنتشر في وسائل الإعلام، واعتبرت حدثا هاما في تاريخ الصحافة الجزائرية في عهد الحزب الواحد، حيث استطاع الصحفيون أن يُطالبوا بتغيير ظروف ممارسة المهنة رغم كل الضغوط الممارسة عليهم.

أما السلطة، فقد حاولت احتواء غضب رجال الإعلام، من خلال اتخاذ مجموعة من الإجراءات أبرزها:

- رفع أجور الصحفيين بـ 50 بالمائة بداية من منتصف شهر سبتمبر 1989.
- توفير سكنات اجتماعية لستين (60) صحفيا كانوا يسكنون بالحي الجامعي للمعهد التكنولوجي المتعدد الرياضات بابن عكنون في أوضاع جد مزريّة³.

إلا أن الصحفيين الجزائريين لم يقتنعوا بهذه الإجراءات وواصلوا تحركاتهم، ففي: 28 سبتمبر 1988 حرّر الصحفيون رسالة مفتوحة إلى رئيس الجمهورية "الشاذلي بن جديد"، يُطالبون بتحسين ظروف عملهم وكذا أوضاعهم المهنية والاجتماعية، وقد عقدت الحركة أول تجمع لها في: 26 ديسمبر 1988

¹. المرجع نفسه، ص 50.

². Brahim Brahimi, **Le pouvoir, la presse et les droits de l'homme en Algerie**, Entreprise Nationale des Arts Graphiques, Algérie, 2012, P54.

³. حسب وثيقة التقرير التمهيدي لحركة الصحفيين حول وضع الحركة وأفاقها التنظيمية، الذي أنجزته مجموعة الأولى المنبثقة عن الجمعية العامة للحركة في: 31 أكتوبر 1988.

أمام مقر وزارة الإعلام، شارك فيه ثلاث مئة واثنتان وعشرين (322) صحفياً من مختلف وسائل الإعلام للتبديد بالرقابة المفروضة عليهم. وبتاريخ: 31 ديسمبر 1988، تجمع الصحفيون بساحة "الأمير عبد القادر" للتداول مع الرأي العام حول الظروف التي يُمارس في كنفها الصحفيون الجزائريون مهنتهم، إلا أن قوات الأمن تدخلت لقمع الصحفيين وقامت بممارسات تعسفية ضدهم¹، ولم تعترف السلطة بالحركة كهيئة شرعية ناطقة باسم الصحفيين إلا مع بداية سنة 1989، أي عقب صدر فيها دستور 23 فيفري 1989 الذي نص على حرية التعبير وحرية إنشاء الأحزاب السياسية "الجمعيات ذات الطابع السياسي"، وفي الفترة نفسها قبلت الحكومة بمراجعة قانون الإعلام، عقب تنصيب لجنة تقنية في شهر فيفري 1989 كُلفت بإعداد مشروع تمهيدي، وتضم بالإضافة إلى ممثلي وزارة الإعلام والحكومة 20 صحفياً منتخبا على مستوى المؤسسات الإعلامية. وبالموازاة مع ذلك، بادرت حركة الصحفيين الجزائريين بطرح نقاش واسع حول تعديل قانون الإعلام وعقدت لهذا الغرض عدة اجتماعات ولقاءات.

ومع ميلاد الصحافة الخاصة مطلع التسعينيات من القرن العشرين، والتي سميت في بدايتها بالصحافة المستقلة، تحوّل الصحفيون الذين كانوا يدافعون على ممارسة المهنة وتحسين الأوضاع الاجتماعية والمهنية للصحفيين في عهد الحزب الواحد، إلى ملاك مؤسسات ومساهمين فيها، وبالتالي فقدت حركة الصحفيين الجزائريين أسباب بقائها، لاسيما بعد التعيينات التي قام بها "مولود حمروش" على رأس المؤسسات الإعلامية العمومية من الصحفيين الذين كانوا يناضلون من أجل حرية الصحافة والذين ساهموا في إثراء قانون الإعلام لسنة 1990، حيث نصب "محمد حمدي" مديراً لوكالة الأنباء الجزائرية و"عبدو بن زيان" مديراً لمؤسسة التلفزيون العمومي و"خير الدين عمير" مدير لصحيفة "الجزائر الأحداث"، وبالتالي فإن السلطات نجحت في تفكيك حركة الصحفيين الجزائريين وضمها إلى صفها، وبذلك اختفت الحركة عن الساحة الإعلامية الجزائرية مع حلول سنة 1990.

2.2. مرحلة التعددية الحزبية: عرفت هذه المرحلة صدور دستور جديد في: 23 فيفري 1989 ينص على حرية التعبير وحرية إنشاء الأحزاب السياسية، ويلغي الطابع الأيديولوجي الاشتراكي، الذي كان سائداً من قبل ويعتق المبادئ التي تقوم عليها الديمقراطية الليبرالية، وقد شهد قطاع الإعلام في مرحلة التعددية الإعلامية ميلاد العديد من التنظيمات المهنية الصحفية، سيتم التركيز على المنظمات التي تناولت الأوضاع المهنية والاجتماعية للصحفيين، ونجد أبرزها:

1.2.2. جمعية الصحفيين الجزائريين (A.J.A) (1992-1995): بادرت مجموعة من الصحفيين بعقد اجتماع بدار الصحافة بأول ماي بتاريخ 3 فيفري 1992، فقرروا على إثره إنشاء منظمة مهنية للصحفيين لسد الفراغ الذي تركه اختفاء حركة الصحفيين الجزائريين، أطلقوا عليها اسم: جمعية الصحفيين الجزائريين، والتي تعتبر أول تجربة في عهد التعددية الإعلامية والسياسية ارتبط ظهورها بتحرير المجال

¹. Ahmed Anser, **octobre 1988, La presse de la honte**, éd el watan, 2001, P11.

- الإعلامي، حيث تأسست بموجب القانون رقم: 31/90 المؤرخ في: 04 ديسمبر 1990 المتعلق بالجمعيات¹، وهي جمعية ذات طابع اجتماعي ومهني تهدف حسب قانونها الأساسي إلى:
- الدفاع عن مهنة الصحافة (الحق في الإعلام والحق في الوصول إلى مصادر الخبر)؛
- المساهمة في رفع المستوى المهني للصحفيين؛
- توطيد العلاقات مع المنظمات المهنية الوطنية والدولية؛
- الدفاع عن الحق في الحياة للصحفيين؛
- إرساء تقاليد التضامن والتعاون مع الصحفيين.

وقد تميزت فترة ظهور جمعية الصحفيين الجزائريين بتوقيف المسار الانتخابي في الجزائر سنة 1992 وتطبيق حالة الطوارئ سنة 1993، وما صاحبه من تدهور للوضع الأمني وتصاعد موجة الإرهاب التي لم يسلم منها رجال الإعلام. فهذه الظروف الأمنية الصعبة التي كان يواجهها الإعلاميون في الجزائر، جعلتهم يضعون قضية الأمن والحماية من التهديدات الإرهابية أهم انشغال بالنسبة إليهم. أما جمعية الصحفيين الجزائريين، فقد كانت تقوم بنشر بيانات تنديد ضد الاغتيالات، التي كان يتعرض لها الصحفيون، كتنديدها باغتيال أول صحفي في ماي 1993 وهو "الطاهر جاووت" مدير أسبوعية "القطيعة"، وأطلق اسم "طاهر جاووت" على دار الصحافة الكائنة بساحة أول ماي، إلا أن الجمعية بان عليها الميول الحزبي وتم استغلالها من طرف بعض الجهات النافذة في السلطة لأغراض سياسية².

وبتاريخ: 12 جويلية 1994 أعيد تأسيس الجمعية ولكن لم تنجح للمرة الثانية في مسيرتها، حيث أعلن الصحفيون في اجتمع للمكتب المؤقت للجمعية بتاريخ: 5 جويلية 1995 عن سحب ثقتهم من الأمين العام، وقدموا استقالتهم من المكتب نظرا لانحرافات هذا الأخير، الذي كان يعمل بمعزل عن الصحفيين الجزائريين، فكان يصدر بيانات دون استشارتهم.

2.2.2. رابطة الصحفيين الجزائريين (N.J.A) 1993: فكر الصحفيون الجزائريون في تأسيس تنظيم يمثل كل من الصحفيين المعريين والمفرنسين على السواء ويُكرّس التضامن المهني فيما بينهم، على عكس جمعية الصحفيين الجزائريين، التي كانت تخدم إلا جهة معينة، وكان تأسيس رابطة الصحفيين الجزائريين عسيرا عبر عدة محاولات:

المحاولة الأولى: كانت عقب جمعية تأسيسية عامة تم عقدها بمقر جمعية الجاحظية بتاريخ: 7 أكتوبر 1993، وهذا بحضور حوالي 100 صحفي من مختلف وسائل الإعلام العمومية والخاصة، أين صادق

¹. القانون القديم المتعلق بالجمعيات رقم: 31/90 المؤرخ في: 04/12/1990، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 53، الصادر بتاريخ: 05 ديسمبر 1990.

². جميلة بن زيدون، التنظيم المهني للصحفيين الجزائريين، مرجع سابق، ص 64.

المشاركون في هذا الاجتماع على جدول الأعمال والتسمية الرسمية لهذا التنظيم، كما تم تشكيل مكتب مؤقت للرابطة يضم سبعة أعضاء، وانبثقت عن هذه الجمعية لجان مهمتها الاتصال بالصحفيين لتأسيس فروع لها، حيث قام المكتب الذي تم انتخابه خلال الجمعية العامة بعدة إجراءات إدارية وقانونية قصد الحصول على الاعتماد، إلا أنه فشل في مهمته، بعد رفض السلطات المعنية الإجابة عن الطلب ولم تقدم مبررات عن تأخر منح الاعتماد في آجاله القانونية.

أما المحاولة الثانية: فكانت في شهر نوفمبر 1995 خلال عقد جمعية بنادي التلفزيون بحضور حوالي 200 صحفي، حيث تم التطرق إلى الأوضاع المهنية للصحفيين، وإلى المشكل الذي كانت تعاني منه الرابطة وهو عدم تمكنها من الحصول على الاعتماد، حيث عرقل هذا الأخير نشاطها.

وكانت المحاولة الثالثة: بعقد جمعية عامة في نوفمبر من سنة 1997 بقاعة الاجتماعات بدار الصحافة "طاهر جاووت"، تم خلالها انتخاب "الصغير سلام" صحفي بجريدة الشروق رئيسا للرابطة و"أحمد بوبريق" صحفي بالتلفزيون أمينا عاما لها، وكانت تهدف الرابطة إلى تأمين الصحفيين اجتماعيا وتحسين أوضاعهم المهنية وتوطيد العلاقات مع الصحفيين العرب.

وقد ركزت الرابطة في نشاطاتها على الظروف الاجتماعية والمهنية، التي كان يعيشها الصحفيون الجزائريون في تلك الفترة، وتجلت ذلك من خلال مشاركتها في الجلسات الوطنية للاتصال عبر مداخلة عامة لرئيسها "الصغير سلام"، الذي طرح إشكالية استغلال أرباب العمل للصحفيين خاصة العاملين في القطاع الخاص، وتراجع التكفل بالحقوق الاجتماعية والمهنية للصحفي وحرمانه من حقوقه المهنية، لاسيما فيما يخص الأجور والتأمين الاجتماعي واستفحال ظاهرة التسريح التعسفي في القطاع الخاص، حيث اقترحت الجمعية حولا لتجاوز الوضعية الصعبة التي يمر بها الصحفيين من خلال إعداد وثيقة نصت على النقاط التالية:

- توحيد التنظيمات المتواجدة حاليا في إطار فيدرالية للصحفيين، تجمع كل التنظيمات الوطنية والجهوية للمهنيين.
- إعداد ميثاق أخلاقيات المهنة لحماية مهنة الصحافة من الانزلاقات والتجاوزات سواء من طرف المهنيين أو من طرف السلطات العمومية.
- تعكف التنظيمات النقابية الموحدة من خلال الفيدرالية على إعداد مشاريع نصوص القانون الأساسي للصحفي، ومشروع الاتفاقية الجماعية ونموذج لاتفاقية فردية، وكذا الدخول في مفاوضات مع الشركاء الاجتماعيين في إطار ثلاثية تضم رجال الإعلام، على أن يكون ثلث أعضائه منتخبين من طرف الصحفيين.
- اعتماد بطاقة الصحفي المحترف، وتحديد شروط تسليمها، والجهة التي تصدرها، ومدة صلاحيتها وكيفية إصدارها.

- التزام التنظيمات المهنية والصحفيين وشركائهم بالدفاع عن حرية التعبير، والمكاسب المحققة في هذا الإطار¹.

ويشهد لهذا التنظيم على أنه من بين المنظمات القليلة، التي تكلمت كثيرا عن الأوضاع المهنية المزرية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ولكن لم تجد آذانا صاغية، ثم أن الأوضاع التي كانت تمر بها البلاد خلال العشرية السوداء جعلت السلطة ترى بأن وضع تنظيم مهنة الإعلام آخر اهتماماتها.

3.2.2. النقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين (S.N.J.A) 1995: تعتبر النقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين ثالث محاولة للصحفيين لتنظيم أنفسهم، في إطار هيئة مهنية في عهد التعددية، وتعود فكرة تأسيس هذه النقابة إلى مجموعة من الصحفيين الجزائريين العاملين من القطاع الخاص عقدوا اجتماعا بدار الصحافة بتاريخ: 15 سبتمبر 1995، وقرروا خلالها تشكيل لجنة اتصال متكونة من ممثلين للمؤسسات الإعلامية التالية: "لوتنتيك" (L'authentique)، "الوطن" (El watan)، "لوماتان" (Le matin)، "لاتريبون" (La tribune) و"لوبينيون" (L'opinion)، وقد كلفت هذه اللجنة بالتحضير لعقد جمعية عامة للصحفيين لدراسة المسائل التالية:

- الوضعية الأمنية لقطاع الصحافة.

- وضع إطار تمثيلي للصحفيين الجزائريين من أجل التكفل بمشاكلهم الاجتماعية والمهنية.

كما قامت هذه اللجنة بنشر نداء في الصحافة الوطنية لتجنيد الصحفيين حول ضرورة التضامن في ظل الظروف الصعبة، التي تمر بها البلاد عامة والمهنة خاصة، واستجاب لهذا النداء حوالي 50 صحفيا، ولم تستطع النقابة أن تجمع حولها رجال المهنة ولم تشكل كقوة ضغط على السلطة، حيث كانت تكثفي بنشر بيانات تنديدية للإجراءات التعسفية والاعتقالات التي كان يتعرض لها الصحفيون، وبالتالي اختفت النقابة عن الساحة الإعلامية. فالأوضاع الأمنية التي كانت سائدة في فترة التسعينيات أفقدت الصحفيون القدرة على الدفاع عن أنفسهم والتضامن فيما بينهم، فباستثناء جمعية الناشرين التي كان يلتف حولها بعض الناشرين الخواص، لم يكن هناك هيئة تمثيلية لعمال المهنة كقيلة بإحداث التضامن المطلوب، لاسيما في اتخاذ مواقف لمواجهة إجراءات السلطة، فالكثير من عمال المهنة لم يكونوا يتقنون في أية حركة للدفاع عن المهنة.

4.2.2. النقابة الوطنية للصحفيين (SNJ) 1999: شكلت تنسيقية هيئات التحرير نواة تأسيس النقابة الوطنية للصحفيين الجزائريين، حيث قرر الصحفيون عقد جلسات بتاريخ: 4 جوان 1998 لانتخاب مكتب النقابة وهو تاريخ نشأتها، وشارك في أشغال الجلسات أكثر من 200 صحفيا حضروا من مختلف

¹ الصغير سلام، الإطار الاجتماعي القانوني لممارسة مهنة الصحفي، الجلسات الوطنية للاتصال، قصر الأمم، نادي الصنوبر، 29 و30 ديسمبر 1997.

جهات الوطن بدار الشعب، وتوصل المشاركون إلى إدراج نقطتين أساسيتين تتمثلان في: النقطة الأولى تؤكد أن الانخراط في النقابة مفتوحا لكل صحفي أجير لا يملك أسهما في المؤسسة المستخدمة، والنقطة الثانية تشير إلى أن حق الترشح لمناصب في هيكل النقابة يمنع تولي أية مسؤولية إدارية في المؤسسة المستخدمة، ويمنع تولي مهام سياسية في أي حزب، بغرض ضمان استقلالية النقابة عن الأحزاب السياسية والسلطة، حيث اختتمت الجلسات بتأسيس النقابة الوطنية للصحفيين طبقا للقانون رقم: 14/90 المؤرخ في: 02 جوان 1990 المتعلق بممارسة الحق النقابي، المعدل والمتمم بالأمر رقم: 12/96 المؤرخ في: 10 جوان 1996، لتتصل النقابة على الاعتماد الرسمي بتاريخ: 02 مارس 1999.

وبهذا حاول الصحفيون الجزائريون بعث تنظيم نقابي جديد يدافع عن الحقوق المهنية للصحفيين، عبر تجنب الأخطاء التي وقعت فيها التجارب السابقة والمناورات، التي غالبا ما كانت تحول الأنظار عن المشاكل التي كانت تعاني منها الأسرة الإعلامية، حيث كانت بداية هذا التنظيم عبر تأسيس تنسيقية هيئات التحرير في كل من الجرائد التالية: "الخبر"، (Liberté)، (Le matin)، (El watan)، (La Tribune) (Le Soir D'Algérie)، ووجه الصحفيون يوم: 7 ديسمبر 1997 نداء إلى زملائهم نشر في الصحافة العمومية والخاصة يهدف إلى توعيتهم وتجنيدهم حول ضرورة انتخاب ممثلين لهم لتأسيس تنسيقية هيئات التحرير، وبعد أسبوع من هذا النداء عقدت التنسيقية اجتماعا بدار الصحافة "الطاهر جاووت" شارك فيه العديد من الصحفيين العاملين في القطاع الخاص ومن الإذاعة ومن صحفيي الغرب بوهران، وانبثق عن هذا الاجتماع انتخاب تنسيقية هيئات التحرير، وكذا تقديم اقتراحات هامة تخص الأوضاع الاجتماعية والمهنية للصحفيين والتي تمثلت فيما يلي:

- الحماية الاجتماعية للصحفيين الجزائريين من خلال تطبيق نصوص قانون علاقات العمل 11/90، والسعي وراء تسجيل الصحفيين في صندوق الضمان الاجتماعي وضمان التأمين على الحياة.
- حل مشكل السكن، حيث ترى التنسيقية بأنه حق مكرس قانونا.
- إنشاء صندوق لدعم الصحفيين البطالين ولمساعدة عائلات ضحايا الإرهاب من القطاع، وهذا بالاقطاع شهريا من أجور الصحفيين ومن مداخيل الإشهار.
- إدراج منح تتعلق بالعمل الصحفي وتعويض ساعات العمل الإضافية.
- وبعد حصول النقابة الوطنية للصحفيين على الاعتماد، أوكلت على نفسها القيام بالمهام التالية:
- الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للصحفيين، والسهر على تحسين ظروفهم المهنية.
- الدفاع عن حرية التعبير والصحافة والحق في إعلام تعددي ونوعي وضمان كرامة الصحفيين وترقية المهنة.
- التفاوض وإبرام كل اتفاقيات أو عقود تخدم الصحفيين والمهنة الصحفية.

- تمثيل الصحفيين أمام السلطات العمومية والمؤسسات الوطنية والدولية ذات الطابع المهني أو الاجتماعي الذي له علاقة بنشاطات النقابة.
 - التمثيل كطرف مدني للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية للصحفيين.
 - المبادرة أو المشاركة في كل عمل تكويني لتحسين المستوى المهني والنقابي لأعضاء النقابة.
 - العمل على جمع الصحفيين دون تمييز، من حيث الجنس أو الرأي السياسي أو لغة العمل.
- ومن أبرز نشاطات ومساهمات النقابة مايلي:
- التنديد بقضية عدم إبرام المؤسسات الإعلامية الخاصة لعقود عمل لصحفيها، وذلك خلال اجتماع المجلس الوطني في جلسة طارئة بدار الصحافة يوم: 24 سبتمبر 1998، ورأت ضرورة وضع اتفاقية جماعية إذ كلفت بشأنها لجنة دائمة لإعداد مشروع اتفاقية جماعية لقطاع الإعلام.
 - التطرق إلى قضية الطرد التعسفي، الذي تعرض له صحفيون من جريدة صوت الأحرار، والاستفسار عن مصير صحفيي الجريدة الذين لم يتقاضوا أجورهم من 3 أشهر (جوان، جويلية، أوت 1998).
 - كما عبرت النقابة عن انشغالها لقضية طرد ثلاثة صحفيين من جريدة (L'authentique) وهم من الأعضاء المؤسسين للنقابة وسبب طردهم هو طرحهم للمشاكل الاجتماعية والمهنية للصحفيين.
- 5.2.2. المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين (ONJSA) 2009:** تم تأسيسها سنة 2009 رئيسها الحالي الصحفي "يوسف تازير"، وتضم هذه المنظمة كل من يثبت صفته المهنية من صحفيين ومصورين فوتوغرافيين ومصوري الكاميرات المحترفين الذين يعملون في المجال الرياضي، تقوم بالعديد من الأنشطة على غرار تنظيم عدة نشاطات من بينها المنتدى الرياضي، الذي يشهد حضور شخصيات رياضية، تنظيم دورات رياضية للصحفيين الرياضيين الجزائريين، وحسب القانون الأساسي للمنظمة هناك شروط محددة للانخراط في هذا التنظيم نصت عليها المادة الحادية عشر¹.
- انعقد مؤتمر المنظمة العادي الأول يوم: 4 ماي 2017 بقاعة الصحافة لملاعب 5 جويلية الأولمبي بالجزائر العاصمة، بحضور 95 عضوا من العائلة الصحفية الرياضية، أين صادق أعضاء المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين على التقريرين المالي والأدبي لعهد المنظمة بالأغلبية الساحقة، وأعيد انتخاب الرئيس المنتهية عهده "يوسف تازير"، على رأس المنظمة لعهد ثانياً، كما انتخب الحاضرون الأعضاء الـ 14 للمكتب التنفيذي، والذين يمثلون مختلف الوسائل الإعلامية الوطنية، وفي

¹. وثيقة القانون الأساسي للمنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين.

هذا الشأن أكد "تازير" رئيس المنظمة بأنها: "تهدف بطابعها النقابي إلى أخلاقة مهنة الصحفي الرياضي ولم لا إطلاق ميثاق أخلاقيات المهنة مستقبلاً"¹.

6.2.2. المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين (CNJA) 2019: انعقدت الجمعية التأسيسية للنقابة الوطنية المستقلة للصحفيين الجزائريين يوم: 2 ماي 2019، في نادي المجاهدين بالجزائر العاصمة بحضور 99 صحفياً، انبثق عنها التنظيم الجديد "المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين"، برئاسة الصحفي "رياض بوخدشة" والصحفي "زهير مهداوي" نائباً له، وهذا بعد مناقشة لوائح القانون الأساسي والنظام الداخلي، والموافقة على تسييره المجلس لمدة سنتين إلى غاية تنظيم المؤتمر الوطني الأول. المجلس يضم العديد من الصحفيين، المصورين والمراسلين من مختلف وسائل الإعلام خاصة الخاصة، حيث سيعمل هذا التنظيم النقابي على تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للصحفيين الجزائريين². وقد تم منح ورقة الاعتماد للنقابة بتاريخ: 29 جويلية 2019 من طرف وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهذا حسب تصريحات رئيس النقابة³.

وقد تعهد المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين، التمثيل الجيد للصحافيين بخصوص مطالب مهنية اجتماعية التي تصب في ضمان حياة كريمة لأهل المهنة. وقد شدد المجلس في أول بيان له⁴، رفضه على الزج بالتنظيم في صراعات أخرى غير تلك النابعة من قناعاته عموم الصحافيين والصحافيات الهادفة لصون مهنة، وحماية مكتسبتها بعيداً عن الحسابات الظرفية الضيقة مهما كانت. وأضاف البيان: "يطلع التنظيم بدوره الكامل في مشاريع وأنشطة خدمة المجتمع النوعية للحركة النقابية الجزائرية ويسعى كل ما يملك أدوات عمل لترقية مهنة الصحافة خاصة الأنشطة النفعية ذات الطابع العام بصفة أشمل"⁵، كما سيعمل التنظيم النقابي على فتح ورشات لمناقشة أهم الملفات المطروحة على الساحة الإعلامية أبرزها الوضعية المعنوية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين

¹. مهدي فيراس، إعادة انتخاب يوسف تازير على رأس المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين، نشر على موقع النهار أون لاين يوم: 2017/05/24، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ennaharonline.com>، تاريخ الزيارة: 2019/05/22، على الساعة: 17:30.

². خلال مقابلة أجراها الباحث مع "رياض بوخدشة" رئيس المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين تاريخ: 2019/10/01 بالجزائر العاصمة.

³. المرجع نفسه.

⁴. وثيقة بيان المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين، يوم: 2019/05/02.

⁵. وثيقة بيان المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين، يوم: 2019/05/02.

تجدر الإشارة فقط، إلى أن نشرت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي في بيان لها¹، بتاريخ 03 مارس 2018، قائمة النقابات المعتمدة في الجزائر والمقدرة بـ 65 نقابة. وقد ضمت القائمة في قطاع الصحافة أربعة نقابات فقط تمتلك الاعتماد وتعمل وفقا للأطر القانونية وهي:

- اتحاد الصحفيين التلفزيونيين (SJT).
- الاتحاد الوطني المستقل للصحفيين وأبس ذات الصلة (SNAJAAPS).
- الاتحاد الوطني للصحفيين الجزائريين (SNJA).
- المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين (ONJSA).

3. العمل النقابي حق من حقوق الصحفي الجزائري: يرجع ظهور النقابات الصحفية في الجزائر، إلى التشريعات العمالية التي أقرت بالحق النقابي كحق أساسي للصحفيين الجزائريين بما فيهم العاملين في القطاع الخاص، والذي قد يساهم بشكل فعال في الاستقرار المهني لهاته الشريحة من رجال الإعلام، فإذا تم استخدامه بالشكل القانوني الصحيح فإن مساهمته في تحسين الأوضاع المهنية نتيجة مؤكدة، حيث كفل الدستور ومختلف القوانين والتشريعات للصحفيين حق العمل النقابي للصحفي من خلال الحق في تأسيس نقابة جديدة، أو الانضمام إلى المنظمات النقابية للعمل والنضال، في سبيل مطالبة أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية بتحسين أوضاعهم المهنية، كما على الصحفيين الاستفادة من مهاراتهم الاتصالية من أجل إيصال صوتهم إلى الجهات المعنية، وذلك من خلال توظيف أساليب وطرق الإعلام النقابي.

1.3. التنظيم القانوني للحق النقابي في الجزائر: الحق النقابي أقرته مختلف أحكام الاتفاقيات والمواثيق الدولية، ومن ذلك على سبيل المثال: الإعلان العالمي لحقوق الإنسان 1948 في المادة العشرين (20) التي نصت على أنه: "لكل شخص الحق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية، لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما"، والمادة الثالثة والعشرين (23) التي نصت: "لكل شخص حق إنشاء النقابات مع آخرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه"². كما أقر المجلس الأوروبي المعاهدة الأوروبية لحقوق الإنسان، والتي جاءت كدعم للإعلان الأوروبي لحقوق الإنسان 1950، والتي تضمنت هذه الاتفاقية النص على وجوب ضمان حرية إنشاء النقابات والانضمام إليها وحرمت كل قيد على هذه الحرية³.

¹. وثيقة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة النقابات العمالية المسجلة والمطابقة للقانون رقم: 14/90 المؤرخ في: 1990/07/02. نشرت يوم: 2018/03/03.

². وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، الصادر في ديسمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة.

³. Claude Leclercq, **Libertés publiques**, 5 édition, Jurisclasseur, 2003, P245.

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية 1966، فقد جاء في المادة الثامنة (08) منه: "تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفي الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دون قيد سوى قواعد المنظمة المعنية على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها"، وتُضيف الفقرة "ب" من المادة نفسها: "حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات أخلاقية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها"، أما في الفقرة "ج" من المادة نفسها، فقد نصت على أن: "حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية دونما قيود، غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم"¹.

أما في الجزائر، فقد تم الإقرار بالحق النقابي في العديد من الأحكام والنصوص القانونية، خاصة في صلب دساتيرها، حيث نصت المادة السبعين (70) من دستور 2016 على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، حيث يرى الباحث "اسعيد الطيب" بأن الحق النقابي لم يُعترف به للعمال الجزائريين إلا من خلال دستور 1989²، وذلك بمنح العمال حق تأسيس نقابات مستقلة تمثلهم بطريقة ديمقراطية وتدافع عن حقوقهم، الأمر الذي سمح بتكريس التعددية النقابية، بغض النظر عن الأهداف التي تسعى إليها النقابة، فتبقى تنظيم يمثل مجموعة من العمال ويدافع عن مصالحهم وحقوقهم وتبقى طرف في مجال نزاعات العمل، كما اعترفت القوانين الاجتماعية العمالية الصادرة بعد سنة 1990 بالعمل النقابي كحق أساسي من حقوق العمال، حيث يُعد القانون رقم: 14/90 المؤرخ: في 02 جوان 1990 المعدل والمتمم للمنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي³، القانون الأول في الجزائر الذي يكرّس بالفعل الحرية النقابية، إذ يتميز بالعمومية والشمولية، وذلك بتنظيمه لكافة جوانب الحق النقابي من حرياته وكيفية ممارسته وكذلك الحماية المخولة لممارسيه، كما يمتاز بتعلقه بالعمال بما فيهم الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، حيث يسعى إلى ترسيخ ممارسة الحريات الأساسية وفي مقدمتها الحق النقابي وتكريس التمثيل الحقيقي والديمقراطي لممثلي العمال، حيث نصت المادة الثالثة (03) من القانون 14/90: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإداريا في تنظيمات نقابية موجودة، شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية". وحسب ما جاء في القانون السالف الذكر، فقد

¹. وثيقة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، الصادر في سبتمبر 1948 عن الجمعية العامة للأمم المتحدة صادقت عليه الجزائر بموجب المرسوم الرئاسي رقم: 89/67 المؤرخ في: 16 ديسمبر 1989، منشور من طرف المرصد الوطني لحقوق الإنسان، الجزائر، 2000.

². Essaid taib, **droit de la Fonction publique**, édition Houma, Algérie, 2003, P248.

³. الأمر رقم: 14/90 المؤرخ في: 02 جوان 1990، المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 23، الصادرة بتاريخ: 06 جوان 1990.

عرّف المشروع الجزائري النقابة بأنها: "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 حرّم قانون علاقات العمل 11/90 كل أشكال التمييز بين العمال بما فيها التمييز على أساس الانتماء النقابي¹.

وبما أن المشرع الجزائري قد استعمل مصطلح الحق النقابي بدلا من الحرية النقابية، فهذا يعني أن هناك اختلاف بين الحق النقابي والحرية النقابية، فالحرية تعني استعمال الفرد للصلاحيات المخولة له قانونا، والتي تؤكد في مجملها المبادئ التي ترتبط ارتباطا عضويا بعلاقات العمل، وهي ممارسة الحرية والحقوق النقابية والحرية العامة، وبالتالي لا يمكن تقييد الحرية إلا بما يكرسها ويحميها، في حين أن الحق النقابي يبقى مقيدا بالحدود التي يربطها القانون.

والمشرع الجزائري قد اختار مسلك وسطي مثله مثل العديد من المشرعين في دول العالم الثالث، يجمع بين نظرية الحق الفردي ونظرية الحق الجماعي، خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت في بدايتها عبارة عن مجازفة خطيرة تزامنت مع تردي الأوضاع السياسية في البلاد. ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتى يحافظ على السلم الاجتماعي، ويتجسد الحل الوسطي الذي اعتمده المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق النقابي، في اعتبار أن تأسيس المنظمات النقابية والانضمام إليها أو الانسحاب منها يدخل في خانة ممارسة الحق الفردي الذي يقره الدستور. أما بالنسبة لممارسة حق الإضراب، وحق التنظيم، وحق تكوين منظمات نقابية، والحق في المفاوضة الجماعية، والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية على مستوى المؤسسات ومناقشة المسائل الاجتماعية والاقتصادية وحتى المشاركة في الحوار الاجتماعي لاسيما في إطار اللقاءات الثلاثية التي تجمع بين: المنظمات العمالية ومنظمات أرباب العمل والحكومة، فقد اعتبره المشرع الجزائري حق جماعي يُمارس عن طريق المنظمات النقابية التي تحوز على الصفة التشكيلية².

2.3. الحق النقابي في قطاع الإعلام: ظهرت التنظيمات المهنية في مهنة الصحافة بعد الانتقادات الموجهة للممارسات الصحفية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية عقب نهاية الحرب العالمية الثانية، وهذا بعد التجاوزات التي مارسها الصحفيون آن ذاك تقمصا للنظرية الليبرالية، التي تدعو إلى الحرية المطلقة في الممارسة الإعلامية، وهو ما نتج عنه الكثير من الممارسات غير الأخلاقية اتجاه الصحفيين، لتبرز الدعوة إلى التنظيم الذاتي، الذي يجمع المهنيين من خلال إنشاء مجالس الصحافة، حيث سبقت

¹. Mohammed Nasreddine koriche, **Droit du travail**, Tome 01, Office de la publication universitaire. Alger.2009. P106 .

². عبد المجيد صغير بيرم، **الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري**، أطروحة دكتوراه في علوم القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016، ص 82.

السويد وأوروبا والولايات المتحدة الأمريكية في إنشاء مجالس الصحافة سنة 1916، ومن هنا كانت بدايات التنظيمات المهنية في مجال الإعلام.

ومع تطور الحركات العمالية في العالم بداية القرن العشرين، استفاد الصحفيون من المكاسب التي حققها عمال الحديد والصلب، وعملوا على تأسيس نقابات عمالية تسعى للمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين في المؤسسات الصحفية في الدول الغربية والولايات المتحدة الأمريكية، ومن ثم أصبحت التنظيمات المهنية المختلفة في ميدان الصحافة أداة مهمة للدفاع عن حقوق الصحفيين وحمايتهم من تعسف إدارات المؤسسات الصحفية¹، ووسيلة مناسبة للمطالبة بمختلف الحقوق المهنية المهضومة بطريقة حضارية.

وفي الجزائر، يُعد العمل النقابي في مجال الإعلام حقا مكفولا للصحفيين الجزائريين سواء العاملين سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص، حيث كفله الدستور باعتباره أعلى سلطة قانونية وأهم مصدر للتشريعات العمالية في البلاد، معتبرا الحق النقابي ضمن الحقوق المتصلة عضويا بالحريات العامة التي بدونها لا يمكن ممارسة الحقوق الجماعية، وقد اعترفت الجزائر بالحقوق النقابية للعمال بما فيهم الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، من خلال القانون رقم: 14/90 المؤرخ: في 02 جوان 1990 المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي، الذي يُعتبر دعامة أساسية لقيام علاقات جماعية من شأنها أن تعزز الحوار الاجتماعي وتكرس مبدأ التفاوض، الذي يفرض بدوره وجود منظمات نقابية قوية تمثل طرفي علاقات العمل، ويفهم من ذلك بأن جميع الصحفيين دون استثناء بوصفهم عمالا لهم الحق في تكوين منظمات نقابية فقط، من خلال إتباع الشروط والإجراءات المنصوص عليها في هذا التنظيم دون خوف من أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة، فقد نصت المادة الثانية (02) من قانون 14/90 على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد، أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

كما نظم قانون علاقات العمل رقم: 11/90 الصادر في: 1990/04/21 علاقات العمل الجماعية، ومنح للمنظمة النقابية دور مُهمين، ويعتبر حقا امتيازيا في إبرام الاتفاقيات الجماعية، واعترف للنقابة التمثيلية على مستوى الهيئة المستخدمة بحق تقديم مترشحين لانتخاب مندوبي المستخدمين من بين العمال الذين تتوفر فيهم المعايير القانونية، فلا معنى لتكريس الحق النقابي دون إقرار آليات ممارسته. وعليه سعى المشرع الجزائري إلى تضمين قانون علاقات العمل في بابه السادس أحكاما متعلقة بالتفاوض

¹ مصطفى ثابت، الحقوق الأساسية للصحفي الجزائري في القانون العضوي 12/05 المتعلق بالإعلام، مجلة الرسالة للدراسات الإعلامية، جامعة العربي التبسي تبسة، المجلد 01، العدد 04، ديسمبر 2017، ص 211.

الجماعي¹، في المواد من مئة وأربعة عشر (114) إلى مئة وثلاثة وأربعين (134)، بحيث تظهر أهمية المفاوضات الجماعية باعتبارها آلية من آليات الحق النقابي والحرية النقابية، في مشاركة الصحفيين الجزائريين في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم، وحل النزاعات التي قد تشوب بينهم وبين أصحاب المؤسسات الصحفية بالطرق الودية، ولكن هذا الامتياز القانوني لم يستفد منه الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص، وهذا لضعف النقابات الصحفية منذ تاريخ نشأتها، وبالتالي عدم قدرتها على التفاوض وإمضاء اتفاقيات جماعية مع أرباب العمل وملاك الصحف تحقق من خلالها العديد من المكاسب المهنية لصالح الصحفيين الجزائريين.

وفيما يتعلق بالحق النقابي للصحفيين الجزائريين في التشريعات الإعلامية، فقد كان محتشما، باستثناء قانون الإعلام 1990² الذي منح حرية الانتماءات النقابية والسياسية للصحفيين من خلال المادة الثالثة والثلاثين (33)³ في حين لم يتطرق إلى علاقات العمل في إطار الاتفاقيات الجماعية، أما القانون العضوي المتعلق بالإعلام لسنة 2012، فقد جاء مخيبا للأمل، فلم يتطرق لحق الصحفي الجزائري في العمل النقابي والتنظيم المهني ليُضَيَّع مكسبا كان موجودا في قانون الإعلام لسنة 1990، ورغم ذلك يبقى حق العمل النقابي من الحقوق الأساسية للصحفيين الجزائريين المكفول بها في التشريعات العمالية.

3.3. واقع الإعلام النقابي في الجزائر: إن الحديث بصفة عامة عن واقع العمال الذين يمثلون شريحة كبيرة في المجتمع وتربطهم مصالح وقضايا وهموم مشتركة، يقتضي وجود إعلام قوي ومؤثر، يستطيع التعبير عن مواقفهم وتوجهاتهم وإرسال رسائل قوية ومؤثرة ضمن الرؤية والخطاب النقابي الإعلامي، من أجل إبراز دور الحركة العمالية النقابية في رسم السياسات الوطنية، وكشريك في العملية التنموية الاقتصادية والاجتماعية، وهنا يأتي دور الإعلام النقابي الذي يُعد أحد أشكال الإعلام المتخصص في الجانب النقابي العمالي، حيث يجمع بين الاختصاص في عرض القضايا العمالية والنقابية ومشكلاتها، ومواقفها الوطنية والتزاماتها ومساهماتها الاجتماعية الاقتصادية والسياسية والثقافية، كجزء أصيل من المجتمع باعتبارها تمثل السواد الأعظم في المجتمع.

إن المقصود بالإعلام النقابي، ذلك الإعلام "الذي تصدره الاتحادات العمالية بأشكاله المتعددة، والذي ينطق باسمها ويعبر عنها والذي يهتم أساسا بمشكلات الطبقة العاملة ونضالاتها، ويرتبط الإعلام النقابي بموقع الطبقة العاملة وإتحادها النقابي من المجتمع، رغم تمايزه في موضوعاته، لذلك فإن الإعلام

¹ مناصرة سميحة، مرجع سابق، ص 66.

² القانون رقم: 90-07 المؤرخ في: 03 أبريل 1990 المتضمن قانون الإعلام، الجريدة الرسمية الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 04 أبريل 1990.

³ تنص المادة الثالثة والثلاثين (33) الفقرة الأولى (01) من قانون الإعلام لسنة 1990: "تكون حقوق الصحفيين المحترفين في الأجهزة الإعلامية العمومية مستقلة عن الآراء والانتماءات النقابية أو السياسية".

النقابي ليس نشاطا قائما بذاته بل هو مرتبط بالنشاط الإعلامي العام، وبمستوى تطوره ومحددات دوره، كما أن وجود إعلام نقابي لا يعني أن قضايا العمل وحركتهم النقابية باتت حكرا على هذا الإعلام¹. والإعلام النقابي هو أيضا "فعل وشكل من أشكال التعبير عن حاجات الطبقة العاملة، وهو يُقدم حصيلة معرفية سياسية، اقتصادية، اجتماعية وثقافية. وهو إضافة إلى ما سبق، الأداء الأكثر تعزيزا لوحدة الطبقة العاملة وتنظيمها النقابي، إضافة إلى كونه وسيلة لتعبئة المجتمع والرأي العام لصالح قضايا العمال وحرية العمل النقابي"².

ولقد ارتبط مفهوم الإعلام النقابي بنشأة التنظيم النقابي، حيث اهتمت التنظيمات العمالية منذ تكوينها ونشأتها، بالإعلام كأحد وسائلها النضالية لإيصال رسالتها في مختلف الاتجاهات، وخاصة للإعلان عن القواعد العمالية والأنشطة والبرامج التي تقوم بها والقضايا التي تتبناها، ومختلف المطالب التي تناضل لتحقيقها بما ينسجم ويستجيب لتطلعات وطموحات وآمال العمال، ولكن هذا الدور الإعلامي ظل مقتصرًا على الشكل التقليدي المتمثل في نقل الأخبار، التي تنشر عبر الصحف والمواقع التقليدية والمجلات. كما أن تطوير مفهوم الإعلام النقابي ليس مرتبطًا على المستوى الوطني فقط، بل العملية تتعدى إلى المستوى العالمي، حيث دعا بعض عمال العالم من خلال تنظيماتهم النقابية إلى التكيف مع الوضع الجديد والسعي إلى³:

- إيجاد اتجاه عالمي للنقابات يُشكل إطارا لوحدة العمال ومنبرا لتبادل المعلومات والحوار والتنسيق لتقديم المبادرات والمقترحات من جانب نقابات العالم كافة، ويكون قادرا على تبادل الخبرات والمعلومات بصورة مجدية على المستويات الإقليمية والعالمية.

- الدعوة إلى إنشاء وكالة أنباء تابعة للأمم المتحدة تقدم خدماتها مجانا، وتغطي دائرة نشاطها على مستوى كافة دول العالم.

كما يضطلع الإعلام النقابي حسب النقابيين إلى أداء مجموعة من المهام الأساسية في عمل النقابات، والتي لا يمكن الاستغناء عنها، حيث:

- يلعب دورا مهما في تحديد هوية الحركات العمالية والحفاظ على وحدتها ونشر ثقافتها ودعم نضالاتها.

- يُعدّ شكلا من أشكال النضال العمالي، لتوضيح قضايا العمال في المجتمع والدفاع عنها.

- يقوم بوظيفة معرفية تتوخى الارتقاء بمستوى الوعي بقضايا العمال وحقوقهم.

¹. الأسدي عبده، الإعلام النقابي: الخطاب والتقنيات دراسة عمالية، الاتحاد الدولي لنقابات العرب، السنة الأولى، العدد 01، سوريا، جانفي 2011، ص 182.

². الأسدي عبده، مرجع سابق، ص 182.

³. فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 177.

- يعتبر وسيلة تواصل وتفاعل بين فئات العمال وبين الإطارات النقابية، لتعزيز وحدتهم وبلورة اهتماماتهم بوصفها طبقة ذات حقوق نقابية واقتصادية واجتماعية.
- يُشكل الإعلام النقابي وسيلة من وسائل التواصل والتفاعل مع مختلف فئات المجتمع.
- كما بإمكان القائمين على العمل النقابي استغلال تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة، من خلال ما أصبح يُعرف بـ "الإعلام الإلكتروني"، وذلك من خلال¹:
- يستطيع الإعلام الإلكتروني أن يقدم للنقابات رسالة إعلامية بحرية انسيابية عالية جدا، فالموقع يوجد على شبكة اتصال عالمية متاحة لكل شخص أن يستخدمها بسهولة ويسر، ويمكن كسب جماهير وقراء في شتى بقاع الأرض، حيث يمكن أن يكون تصميم الموقع ومواده مبرمجا بأكثر من لغة.
- يستطيع الإعلام الإلكتروني إيصال الرسالة الإعلامية والاجتماعية والسياسية للنقابات، ولعدد كبير جدا من القراء، وذلك عبر تصميم نشرة إعلامية يومية أو أسبوعية وإرسالها بالبريد الإلكتروني من دون أن يكلف إطلاقها أعباء مالية، كما هو الحال في الصحافة المطبوعة.
- يستطيع الإعلام الإلكتروني أن يغير بسرعة كبيرة من مادته الإعلامية دون تكاليف مادية تذكر، فهذه مهمة يتولى إعدادها مهندس الموقع المختص، بعد التنسيق مع هيئة تحرير الموقع.
- يمكن أن يُسهّم الإعلام الإلكتروني في سهولة تنسيق الآراء بين المنظمات النقابية المختلفة والمباعدة جغرافيا اتجاه قضية معينة.
- التجربة الإعلامية النقابية، تحاول القيام بدورها الأساس رغم حداثة التجربة، ورغم العوائق الكثيرة التي تعاني منها.
- وبالرغم من الإمكانيات المتاحة لتطوير قواعد وأساليب العمل النقابي، إلا أنه هناك العديد من الإشكالات التي تواجهه، لخصها الباحث "سلامة أبو عنتر" في العناصر التالية²:
- عدم الاهتمام الجدي بالإعلام النقابي في كل المستويات النقابي، ووجوده في الهياكل النقابية شكليا لا يتعدى المسميات، وهذا أضعف قدرته للقيام بدوره وأداء وظيفته المنوطة بالهدف.
- غياب الإمكانيات والمراكز والمختبرات والوسائل الإعلامية المتخصصة في أبنية المؤسسات النقابية العمالية.

¹. فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 01، 2012/2011، ص 105.

². سلامة أبو زعيتير، الإعلام النقابي ضرورة عملية، نشر في موقع دنيا الوطن يوم: 2019/01/27، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://pulpit.alwatanvoice.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/28، على الساعة 12:30.

- عدم وجود مراكز علمية وبحثية متخصصة لرصد قضايا العمل والعُمال، وإصدار التقارير الدورية العلمية والمنهجية لدعم الخطاب الإعلامي النقابي، بسند منهجي يُعزّز الرؤية والإستراتيجية النقابية في الدفاع عن الحقوق النقابية.

- ضعف نشر الأخبار النقابية عبر وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة، سواء الرسمية وغير الرسمية إلا فيما ندر، ويعود ذلك لعدم الاهتمام بقضايا العمال باعتبارها لا تحقق مصالح أو مكاسب أو منافع مادية عليها، وليست ذات أولوية في القضايا المجتمعية للانتشار والتسويق من وجهة نظر المؤسسات الإعلامية، التي تسعى للربح والدعاية التي يشتري خدماتها رأس المال.

- غياب المصادر والمرجعيات المتخصصة، التي يمكن أن تزود المؤسسات الإعلامية بالأخبار النقابية والعمالية.

- ضعف مواكبة التطورات التكنولوجية وعصرنة المؤسسة النقابية بتحديث أدواتها وتقنياتها في الاتصال والتواصل وخاصة استخدام وسائل التواصل في العالم الافتراضي.

- ضعف الكادر البشري المختص والمدرّب على الإعلام النقابي، وضعف القدرات والمهارات الإعلامية لدى النشطاء في المجال وهذا واضح في الأداء الإعلامي.

- غياب الخطة الإعلامية النقابية وضعف الإشراف والمتابعة والرقابة في الهيئات النقابية على الجانب الإعلامي وغياب التقييم والتقويم الدوري للأداء الإعلامي للمؤسسة النقابية.

أما فيما يخص الإعلام النقابي في الجزائر، فقد شهد سيطرة وسائل الإعلام التقليدية التابعة للدولة، التي لديها قوة الوصول إلى المصادر عكس الصحف الخاصة التي تفتقد إلى قوة المصادر، خاصة المواضيع والأخبار الاجتماعية والعمالية القريبة إلى السلطة كوزارة العمل واجتماع الثلاثية... وغيرها، وهو ما جعل الإعلام العمومي لا يتعرض لحقيقة الواقع النقابي، وكل ما يحمله من نشاط ونضال متواصل، إلا بحسب ما يتوافق مع السياسة العامة للسلطة وكذا مصالحها وتوجهاتها، متجاهلة أهمية النشاط النقابي الإعلامي سواء فيما يخص النقابات المستقلة أم التابعة للسلطة، ودوره في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين خاصة العاملين في القطاع الخاص وزيادة الوعي الاجتماعي لهم. فما عدا بعض الجرائد المستقلة المحترمة على غرار "الشروق اليومي" أو "الخبر" أو "النهار اليومي"، الذين يقومون بالوظيفة الإخبارية من خلال نقل أخبار النشاطات النقابية في الجزائر وما تعلق بها من اعتصامات وإضرابات، وعرض وتحليل آراء النقابات في مختلف القضايا المرتبطة بعالم الشغل والجانب الاجتماعي والمهني كالدخول الاجتماعي، تحسين شبكة الأجور، أو الأجر الوطني الأدنى المضمون.

أما فيما يتعلق بالوسائل الإعلامية المرئية والمسموعة فبعد تحرر قطاع السمعي البصري سنة 2014 وظهور العديد من القنوات الفضائية الخاصة، تغيرت الأوضاع وأصبحت تنقل كل صغيرة وكبيرة عن النشاطات النقابية كالإضرابات والاحتجاجات العمالية، التي تنظمها النقابات المستقلة وخاصة في قطاع

التربية الوطنية، الصحة العامة، التعليم العالي، التكوين المهني... وغيرها، وتخصص تقارير وتغطيات تلفزيونية وحصص حوارية تستضيف خلالها المختصين، وكل الذين لهم علاقة بالنشاط النقابي المطروح، لتغيب السطحية التي كان يتناولها الإعلام العمومي النابعة من قناعة السلطة بعدم الاعتراف بدور النقابات في الحوار الاجتماعي.

أما في ميدان الإعلام الإلكتروني، فقد تفاعلت أغلب النقابات المستقلة الوطنية، مع هذا التطور التكنولوجي والثورة الرقمية، حيث أصبح الإعلام النقابي الإلكتروني يُقدم إضافة نوعية للمشاهد الإعلامي النقابي، فجل النقابات تتوافر على موقع وريد إلكتروني، وصفحة فايسبوكية خاصة بالنقابة تحمل اسمها وشعارها وبرنامجهما وقانونها الأساسي وكل ما يتعلق بها من (بيانات، إعلان عن تجمعات أو اجتماعات، إعلان عن إضراب... وغيرها)، حيث صارت تتفاعل مع جمهورها من خلال الإعجاب، التعاليق والردشة في الخاص مع القائمين على الصفحة الفايسبوكية، لتتحول إلى منابر إعلامية تعمل على نشر جميع نشاطات النقابة والتفاعل مع القضايا الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الحاصلة في البلاد.

وبالرجوع إلى مدى استخدام الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص الإعلام النقابي، فالأمر يدعو إلى الحيرة ويثير الدهشة والغرابة، فكيف للإعلاميين الجزائريين عدم استغلال مهارتهم الاتصالية المطلوبة في الإعلام النقابي لإيصال صوتهم إلى مختلف الجهات المعنية أصحاب القرار على غرار "أعضاء الحكومة خصوصا وزارة الاتصال، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، وهذا قصد تحسين أوضاعهم المهنية الكارثية كإصدار شبكة الأجور الغائبة عن القطاع الخاص، وإصدار القانون الأساسي للصحفي، والمطالبة بحقوقهم الأساسية كبقية شرائح العمال على غرار التأمينات الاجتماعية، حق التقاعد، حق العطل الرّاحات القانونية، طب العمل، الخدمات الاجتماعية والزيادة في الأجور واحتساب العديد من المنح والتعويضات الخاصة بالمهنة كمنحة الخطر، منحة نهاية الخدمة... وغيرها من الحقوق المهنية.

لكن يبقى أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية المعروف عنهم في الجزائر أصحاب رؤوس أموال، فهم غرياء عن مهنة الصحافة ونظرتهم للمهنة نظرة تجارية اقتصادية بحتة، فهم يمنعون الصحفيين العاملين تحت مظلتهم بكل الطرق المتاحة سواء القانونية أو غير القانونية، استغلال الصحف الذين يشتغلون فيها من تمرير رسائلهم الخاصة بتحسين أوضاعهم المهنية إلى السلطات المعنية.

4. علاقة العمل النقابي بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين: لطالما ارتبط العمل النقابي منذ ظهوره بالمطالبة بتحسين ظروف العمل والأوضاع المهنية التي يعيشها العمال في بيئتهم المهنية، ونفس المنهج اتبعته مختلف الحركات النقابية في الجزائر، لاسيما بعد التعددية النقابية التي جاء بها دستور 1989، وما صاحبه من تغييرات جذرية في طبيعة النظام الجزائري سياسيا وإعلاميا، لذلك لا يمكن تصور نشاط

العمل النقابي من دون التنديد بظروف العمل المزرية والمطالبة بتحسينها، خاصة بعد فتح عهد جديد من الفعل التشريعي القائم على المفاوضة¹.

ومن المتعارف عليه في الشأن النقابي، أنه خلال المسيرة النضالية للنقابيين أنهم غالبا ما يملكون وسائل ضغط يواجهون بها أرباب العمل وملاك المؤسسات، يحصلون عن طريقها على العديد من المكاسب، بعد توضيحات جسام وعمل دؤوب وبذل مجهودات جبارة، كقطاع التربية في الجزائر المعروف بقوته وقدرته على مجابهة السلطة، فغالبا ما فرض مطالبه على السلطة على طاولة المفاوضات، فهو يمتلك وسائل فعالة للضغط على أصحاب القرار أبرزها الإضراب، الذي هو حق مشروع ومكفول دستوريا. لكن المؤسف أن استخدام العمل النقابي في قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، ضعيف ومحتشم إلى درجة أنه أصبح غير مؤثر، فهو يفتقد للقوة الضاغطة منذ نشأته سنة 1990، فلا تكاد تجد مبادرة واحدة كانت لها صدى من طرف إحدى النقابات الصحفية المعتمدة حاليا، صنعت الحدث أو أثرت في الرأي العام، رغم أن الصحفيين يُحسب انتمائهم إلى الطبقة النخبوية المثقفة، المتميزة بالوعي وقوة الحوار والمجابهة، ليبقى الأمر محيرا في فقدانهم لنقابة قوية تدافع عن حقوقهم المهنية وتضغط من أجل تحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية.

1.4. تأثير ضعف العمل النقابي على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين: يُعتبر العمل النقابي خاصة إذا ما كان مؤثرا وقويا إحدى الوسائل الهامة طرق الهامة للمطالبة بالحقوق المهنية للعمال، وبالتالي المُضي نحو تحسين الأوضاع المهنية لرجال الإعلام، لذلك وجب حسن استغلاله وفق ما تمليه الظروف المهنية والاجتماعية والاقتصادية المحيطة بالصحفيين والمؤسسة الصحفية، لذلك لا يمكن إنكار دور العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، فالنقابات الصحفية يفترض أن يكون سعيها وراء تحقيق مجموعة من الأدوار التي تصب في مصلحة الصحفيين الجزائريين، حيث يمكن ذكرها في النقاط التالية²:

- ضمان استقرار العمل الصحفي.
- تحسين قيمة أجور الصحفيين الجزائريين، وإدراج العديد من المنح والتعويضات المرتبطة بخصوصية المهنة الصحفية.
- التقليل من مدة العمل اليومية والأسبوعية والسنوية، مع توفير فرص أكبر للراحة باعتبار أن الصحافة مهنة المتاعب.

¹. Bougoufa Abdallah, **Le droit constitution, Histoire et Constitution de la république Algérienne**, dar elhouda, Algérie, 2008, P237.

². في حاور جمع الباحث مع السيد "رياض بوخدشة" رئيس المجلس الوطني للصحفيين الجزائريين (C.N.J.A) يوم: 2019/10/01 بالجزائر العاصمة.

- العمل على تأسيس القانون الأساسي للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- تحسين ظروف العمل وطبيعته خاصة على المستوى الأمني والصحي والرعاية والحماية من حوادث العمل.
- الحماية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض والبطالة وضمان معاشات عن الشيخوخة والوفاة.
- العمل على زيادة الوعي لدى رجال الإعلام من خلال التكوين والتدريب والمؤتمرات والندوات العلمية.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية: تكوين النقابات والانخراط فيها وضمان التسهيلات كمزاولة النشاط النقابي... وغيرها.
- ضمان ممارسة الحقوق النقابية من خلال تكوين النقابة والانخراط فيها وتقديم المطالب والمفاوضات الجماعية حولها، والتسهيلات لأطر النقابية لمزاولة النشاط النقابي من أجل الاتصال والاجتماع والتكوين والتوعية".
- رفع مستوى نشر الوعي الثقافي وروح العمل الجماعي، بما يكفل تدعيم الطبقة العاملة وتحقيق أهدافها، "زيادة الوعي العمالي يؤدي بهم إلى الوقوف على مشاكلهم ويعملون على الدفاع عن مصالحهم العمالية وبالتالي يزداد الوعي الطبقي"¹.
- رفع المستوى الثقافي للعمال عن طريق التثقيف وتوعيتهم بالحقوق والواجبات في التنظيم الذي يعملون فيه.
- "المشاركة في وضع وتنفيذ خطط وبرامج تدريب وتفعيل دور النقابة في توعية الطبقة العاملة للارتقاء بمستواها المهني والفني والكفاءة الإنتاجية.
- المساهمة في أوجه النشاط الاجتماعي التي يشارك فيها أعضاؤها أو تقديم خدمات لهم.
- إبداء الرأي في التشريعات العمالية وكل التنظيمات القانونية التي تمس حقوق ومصالح أعضائها.
- المشاركة في الشأن الوطني العام، ومناقشة مشروعات خطط التنمية الوطنية الاقتصادية والاجتماعية.
- العمل على تسوية المنازعات الفردية والجماعية المتعلقة بالموارد البشرية، وإجراء المفاوضات الجماعية وإبرام العقود واتفاقيات العمل الجماعية.
- حق التقاضي للدفاع عن مصالحها والمصالح الجماعية لأعضائها، كما يجوز لها التدخل مع أعضائها في جميع الدعاوى ذات الصلة بأهداف النقابة.
- إنشاء وإدارة المؤسسات والجمعيات والصناديق الثقافية والعلمية والاجتماعية والتعاونية والائتمانية التي تخدم أعضائها وتكون لهذه المؤسسة الشخصية المعنوية.
- لذلك يصنف علماء الاجتماع النقابات العمالية ضمن الجماعات الضاغطة في المجتمع، التي تمثل القوة الشرعية في ممارسة وظائف المنظمات النقابية وسط العمال، في منظمة تتمتع بوظائف متميزة

¹. Alain touraine, **La conscience ouvriere**, Les Éditions du seuil, Paris, 1979, P310.

ومتكاملة، تهدف إلى إحلال حالة من السلم الاجتماعي والمساواة والعدالة الاجتماعية والاستقرار داخل المجتمعات.

وعليه، فإن قوة العمل النقابي وفعاليتها يكمن في قوة القيادات النقابية وقدرتها على مواجهة أصحاب القرار، وهو ما ينعكس إيجابيا على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ولكن في حالة ما إذا كان العكس، أي عندما تضعف النقابات الصحفية ويقل تأثيرها، يكون للعمل النقابي تأثيرا سلبيا على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، حيث أن من مظاهر ضعف العمل النقابي الصحفي في الجزائر، تراجع عدد النقابات المعتمدة في حد ذاتها، وبروز ظاهرة "العزوف النقابي" من خلال نقص عدد المنخرطين (ضعف نسبة الانخراط) في النقابات الصحفية، في الوقت الذي يشهد فيه تزايد في عدد الصحفيين الجزائريين، وفي هذا السياق كشفت نتائج الدراسة الميدانية، بأن 82.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، غير منخرطين في النقابات الصحفية¹.

ويظهر التأثير السلبي لضعف دور العمل النقابي على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في النقاط التالية:

- إن ضعف العمل النقابي يؤدي حتما إلى غياب المفاوضات الجماعية، التي تستلزم آليا غياب الاتفاقيات الجماعية، التي تُعقد مع أرباب العمل ومُلاك الصحف، وهذا من أجل تحقيق مطالب عمالية مشروعة، فالاتفاقية الجماعية هي أهم ثمار المفاوضات الجماعية، حيث تنص المادة المئة وأربعة عشر (114) الفقرة الأولى (01) من قانون علاقات العمل 11/90: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدون، يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"، وبالتالي فإن غياب الاتفاقيات الجماعية يؤدي إلى فقدان الحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين.

- إن ضعف دور النقابات الصحفية يعني ضعف استخدامها للعديد من الوسائل المشروعة قانونيا، في ممارسة الضغط على أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية، أبرزها اللجوء إلى الإضراب القائم على أسلوب المواجهة، وبدونه يعني استمرار الأوضاع المزرية للصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة. فغالبا ما تكون الإضرابات من أجل افتكاك حقوق ظلت عالقة لفترات طويلة، ومن أهم الملفات التي شكلت سببا مباشرا في اللجوء إلى الإضرابات في بقية القطاعات²، ملف الأجور وملف القوانين الأساسية وملف الخدمات الاجتماعية.

¹ الجدول رقم: (17) الموسوم بـ "مدى انخراط الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في العمل النقابي" في الفصل السادس.

² يُسجل لدى بعض القطاعات التابعة للتوظيف العمومي كقطاع التربية والصحة القيام ببعض الإضرابات، باستثناء قطاع الإعلام المكتوب الخاص، الذي لا يسمح بالإضرابات.

- إن ضعف العمل النقابي غالبا ما يؤدي إلى ضعف كفة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص أمام أرباب العمل، ما دام أن النقابات لا توفر السند، الذي يُدافع عنهم في حالات النزاعات العمالية مع أرباب العمل، لذلك يفترض أن تكن النقابات بمثابة المحامي الأول للصحفيين في مختلف نزاعاته، خاصة إذا ما كانت النزاعات في أروقة المحاكم، فقلة الإمكانيات المالية للصحفيين الجزائريين تجعلهم غير قادرين على دفع أتعاب المحامين.

- إن تدني أجور الصحفيين الجزائريين وغياب المستحقات المالية، التي يفترض أن تكون ضمن الحقوق المالية لهم، كالمنح والعلاوات والتعويضات، يؤدي إلى تدهور المستوى المعيشي للصحفيين بما فيهم عائلاتهم، نتيجة لضعف القدرة الشرائية، بحيث غالبا ما يسعى معظم الصحفيين الجزائريين إلى تلبية الحاجات الضرورية لعائلتهم فقط، وهو ما يعني غياب الكماليات والرفاهية لدى عائلات الصحفيين.

- يعتبر النشاط الاجتماعي من أبرز النشاطات التي دأبت الكثير من النقابات عبر العالم القيام بها، حيث تسعى إلى تقديم المساعدات المالية للعمال عن طريق التعاونيات والتبرعات التي تتكفل المنظمة بجمعها، خاصة لأولئك الذين يتعرضون للتوقيف عن العمل¹، وفقدان قطاع الإعلام المكتوب الخاص لمنظمات نقابية قوية، يؤثر سلبا على أوضاعهم المهنية ويحرمهم من الحصول على المساعدات المالية بالنسبة للصحفيين الذين يتعرضون للتوقف التعسفي أو فسخ العقد من جانب المؤسسة الصحفية.

- الكثير من النقابات العمالية ما تنشط في إطار ما يسمى بالخدمات الاجتماعية، والتي يستفيد منها العمال المنخرطين، حيث تكون في إطار اتفاقيات وإبرام عقود مع بعض المؤسسات الإستشفائية الخاصة تقضي بالتكفل بالعمال المرضى بالنسبة للعمليات الجراحية الباهظة الثمن، أو التحاليل الطبية، مقابل دفع مبلغ مالي رمزي فقط، وهو ما يدخل ضمن إطار مساهمة النقابات في التخفيف من الأعباء المالية للعمال، وهذا ما لا يوجد لدى المنظمات النقابية الصحفية الناشطة في القطاع الخاص، والتي أصبحت مع مرور الوقت هياكل بدون روح، فلم يسبق لها تقديم خدمات في إطار الرعاية الاجتماعية لفائدة الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة.

- ضعف النقابات الصحفية يعني عدم مشاركتها في عمليات سن وإعداد وصياغة مختلف القوانين الأساسية المنظمة للمهنة الصحفية²، بحكم أن النقابات العمالية التمثيلية يمنحها المشرع الجزائري الحق

¹. وثيقة تقرير المدير العام، الحرية النقابية على أرض الممارسة، مكتب العمل الدولي، ط1، جنيف، دورة 2008/98، ص67.

². مشاركة النقابات في سن القوانين الأساسية الخاصة بكل قطاع من قطاعات الوظيف العمومي، مثال ذلك مشاركة النقابات قطاع الصحة في إعداد مشروع القانون الأساسي لعمال القطاع، وكذلك نقابات التربية في إعداد مشروع القانون الأساسي لعمال القطاع.

في استشارتها في إعداد مختلف النصوص القانونية، وبالتالي عدم فرض منطقتها الداعم لتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين، وهو ما قد يؤدي إلى إعداد نصوص تنظيمية لا تخدم مصالح الصحفيين الجزائريين. - فقدان العمل النقابي الصحفي لقوة تأثيره الايجابي، يعني فقدان مختلف التدخلات النقابية لدى الجهات الوصية سواء على المستوى المحلي أو الوطني، كعرض شكاوى العمال وتظلماتهم ومتابعتها، بل وتبنيها في بعض الأحيان كمشكل محلي أو حتى وطني، مثل: التأخر في دفع الأجور على مستوى بعض الصحف.

وفي هذا الشأن أشارت الباحثة "جميلة بن زيدون" في ختام دراستها الموسومة بـ: "جذور الحركة النقابية الصحفية في الجزائر"، بأن الحركة النقابية للصحفيين الجزائريين لم تؤدي دورها كما يجب في الذود عن المهنة وعن حقوق الصحفيين إلى غاية يومنا هذا¹.

وعليه فإن ضعف العمل النقابي في قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، شكل تأثيرات سلبية على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، أين ساهم في تأزم ظروفهم المهنية أكثر، لنترك بذلك النقابات الصحفية، الصحفيين الجزائريين وحدهم في نضالهم أمام قوة وتعسف أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة.

2.4. فشل النقابات في الدفاع عن حقوق الصحفيين العاملين في القطاع الخاص: لم تتجح أغلب المنظمات النقابية المشكلة في ميدان الصحافة والإعلام بالجزائر، ولم تستطع أن تحرز تقدما في مجال المطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للصحفيين خاصة العاملين في القطاع الخاص. وبالرغم مرور عشرين (20) سنة من نشأة قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، إلا أن الصحفيين لم يستطيعوا لحد الآن من التجمع في نقابة واحدة تستمد قوتها من اتحاد جميع الصحفيين العاملين في الصحف الوطنية المشكلة لما يقارب تسعين (90) بالمائة من مجموع الصحف المعتمدة، وعلى العموم يُمكن إرجاع سبب فشل العمل النقابي في الصحافة المكتوبة الخاصة إلى مجموعة من النقاط الأساسية أهمها:

- **الولاء السياسي:** غالبا ما تعمل الكثير من النقابات الصحفية في إطار انتماء سياسي معين، وهو ما يجعلها تفقد استقلاليتها والقيام بأداء مهامها بموضوعية وجدية، لذلك من أجل تحسين أداء العمل النقابي في أي مجال لاسيما ميدان الإعلام، لابد من الابتعاد عن أي تنظيم حزبي أو سياسي قد يُعيق عمل ومصداقية المنظمات النقابية، فقد أصبحت مرتبطة ارتباطا عضويا بالدولة وتخدم مصالح جهات فئوية

¹. جميلة بن زيدون، جذور الحركة النقابية الصحفية في الجزائر: من اتحاد الصحفيين إلى النقابة الوطنية للصحفيين، مرجع سابق، ص 143.

معينة، وهذا مقابل مزايا مادية أو عينية أحيانا¹، لتتنازل بذلك عن دورها في الدفاع عن الصحفيين الضعفاء الذي يفترقون لأدنى الحقوق المهنية في المؤسسات الصحفية.

- **زيادة القوة الإستراتيجية لأرباب العمل:** الكثير من أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة هم أشخاص أصحاب مال وجاه أو رجال أعمال، لهم مراكز إستراتيجية في دواليب السلطة، وبالتالي زادهم هذا التوقع قوة كبيرة أضعفت النقابات الصحفية في الجزائر، وأثرت سلبا على آدابهم من خلال انتهاجهم لأساليب ترهيبية تخوفية وأخرى ترغيبية من خلال شراء بعض ذمم قيادات المنظمات النقابية الصحفية، ليصبح الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص هم الضحايا باعتبار أنهم أصحاب الأجور المتدنية جدا مقارنة بالقطاع العام ومحرومين من أدنى الحقوق المهنية على غرار الضمان الاجتماعي وحق التقاعد... وغيرها من الحقوق المهنية البسيطة.

- **غياب روح الانتماء:** وهو ما يعتبر جوهر العمل، فالانتماء للعمل النقابي والإيمان به يُعد عنصر أساسي في نجاح العمل النقابي لاسيما في القطاع الخاص، فكيف نتوقع من شخص غير منتمي أو مؤمن بقضية بأن يخلص لها ويقدم جهده وعمله ووقته لإنجاحها، فالانتماء الحقيقي يكون نابع من الوجدان ومن الإحساس والإيمان بما يقوم به النقابيين فروح التضامن والتكافل غائبة لدى صحفيي القطاع الخاص، أين بقى دور العامل في المنظمة النقابية بعيدا عن حقيقة أهداف العمل النقابي، ومرتبب بمسائل الانخراط وجمع الاشتراكات، فكان اهتمامه منصبا على الأمور التنظيمية فقط².

- **انعدام الانضباط والالتزام:** الكثير من أعضاء النقابات الصحفية يفقدون لصفتي الانضباط والالتزام في العمل النقابي، وذلك بما هو موكل لهم من مهام وأدوار وظيفية وفق اللوائح والقرارات العمالية، وهذه القيمة مفقودة في السلوك اليومي الذي يتبعه النقابيين في إدارة العمل فهم يفترض أنهم القدوة أمام زملائهم الصحفيين.

- **غياب المشاركة:** من واجب القيادة النقابية العمل على إشراك الصحفيين في كافة القضايا النقابية والعمالية وتوسيع آليات المشاركة قدر المستطاع، بهدف تعزيز مساهمة القواعد في اتخاذ القرار بما يضمن التأثير على السلطة لتلبية مطالب النقابات، ولكن الواقع الملموس غياب التنسيق والحوار بين قيادات الحركات النقابية وجمهورها من الصحفيين العاملين لاسيما في القطاع الخاص الأكثر تضررا.

- **قلة العمل التطوعي:** كثير من أعضاء المنظمات النقابية أصبحت المصالح هي التي تقيد عملهم وتحكمه، رغم أن أساس العمل النقابي يقوم على التطوع والنضال، والعمل التطوعي يحتاج لمهارات وإلى قدرات وأشخاص مؤمنين بالقضايا الاجتماعية والمهنية للصحفيين، فالإيمان بالمهمة التطوعية والقيام بها

¹. بن حمزة حورية، إشكالية العلاقة بين العمل النقابي وواقع الطبقة العمالية في ظل العولمة: حالة الجزائر، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة 02، العدد 11، مارس 2015، ص 88.

². François Weiss, *Doctrine et action syndicales en Algérie*, Cujas, Paris, 1970, P197.

بدون انتظار أي مقابل يحقق النجاح للعمل النقابي، وإن كان هناك في نهاية المطاف مصالح تتحقق، ويفترض أن يكون الأساس في هذه العملية التطوع والقيام بمهام اجتماعية لخدمة العمال والمجتمع أيضا، فالتطوع يفترض يكون واجب من دون انتظار المقابل.

- **غياب مبدأ الإيثار:** إن غاب مبدأ الإيثار عن الحياة النقابية في ظل التناحر والمنافسة يضعفه ويُثبّت الجهود ويحرف البوصلة عن وجهتها الأساسية، فالإيمان بالإيثار للآخرين والعمل على تعزيزه يساعد في الحفاظ على تماسك العمل النقابي واستمراريته، وخاصة أنه مبدأ إنساني وغيابه يؤدي إلى تشنج العلاقات بين أعضاء النقابة وحتى بين جمهورها، وهو ما يؤدي إلى فقدان الثقة، الأمر الذي يؤدي إلى انهيار العمل النقابي.

- **نقص المبادرة:** هناك ما يطلق عليهم اسم "المبادرون" الذين يقترحون أفكارا جديدة في الشأن النقابي، خاصة فيما يتعلق بتطوير آليات العمل النقابي والنهوض به، وهذا من أجل تحقيق أكبر قدر ممكن من المطالب العمالية أمام الاستغلال الفاضح لأرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة، لذلك يحتاج العمل النقابي لكل ما هو جديد ليستطيع مواجهة ما تعصف به من أحداث ومتغيرات.

- **انعدام العمل الجماعي:** يعتبر غياب العمل الجماعي بين عناصر المنظمات النقابية، ومن الأسباب القوية التي ساهمت في فشل العمل النقابي في تحقيق جملة من المطالب الجوهرية المتعلقة بالأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص، فأى عمل يكون بعيدا عن المشاركة والمشاورة الجماعية في اتخاذ القرارات يضعف العمل النقابي، ويجرده من أهم المبادئ التي قام على أساسها وهو وجوب القيام بالعمل الجماعي، فالعمل الجماعي يوسع دائرة المشاركة ويؤسس لعمل ناجح.

- **عدم الاقتناع بالعمل النقابي:** حتى ينجح العمل النقابي في أي ميدان بما فيها مجال الإعلام، يجب الاقتناع بأهمية ودور هذا العمل في تحسين الأوضاع المهنية للعمال الضعفاء، وهذا المبدأ يترسخ في حال استطاعت النقابات العمالية أن تقنع العمال بما تقوم به وأهميته للمرحلة القادمة وهي خدمة العمال، وأن يكون القائد النقابي مقتنع ما يقوم به من مهام عمل ودور لخدمة هذه الشريحة العمالية، فأى عمل بعيد عن الاقتناع به لن يحقق أهدافه وحتماً سيؤول للفشل.

- **عدم الإنصات:** من واجب القائمين على المجال النقابي الإكثار من الإنصات الجيد للصحفيين العمال، والاستماع لمشاكلهم وهمومهم، فذلك يُعزّز العلاقة معهم ويؤسس لعلاقة قوية قائمة على أساس الثقة والاحترام والإيمان بالمجهودات المبذولة بين القيادة النقابية والعمال، لذلك فعدم الإنصات يؤدي إلى عدم الاستماع الجيد لمطالب الصحفيين وعدم الفهم الجيد لأوضاعهم الاجتماعية وهو ما يؤزم العمل النقابي في الجزائر.

يذهب البعض إلى التنبؤ بزوال النقابات تحت وطأة الأزمة التي تعيشها، وذلك من خلال ما عبّر عنه الباحث "دومنيك لابي" (Dominique Labbé) في كتابه الموسوم "نهاية النقابات" (La fin des)

(syndicats)¹، وفي هذا الشأن ترى الباحثة الفرنسية "روسيز ستيفان" (Rozes Stéphane) في دراسة لها حول أزمة العمل النقابي نهاية التسعينيات في فرنسا، أن الأزمة تعود لمجموعة من العوامل أهمها: تسييس العمل النقابي، البطالة، تجزئة النقابات، وأخيرا الفردانية (l'individualisme)².

هذا فقد لخص "سلامة أبو زعيتر" أسباب فشل النقابات العمالية خاصة في الدول العربية في تحقيق مطالب الشريحة الضعيفة من العمال: "لا شك اليوم أن العمل النقابي تعصف به الكثير من المتغيرات وتشل حركته العديد من الأحداث، التي تخطت الفلسفة التي قام على أساسها وهي مناهضة استغلال المشغلين، وتحسين ظروف وشروط العمل للعمال، لكن الواقع والظروف الجديدة تجاوزت ذلك لتؤثر بشكل مباشر على العمل النقابي وبنيته الأساسية، وحتى على برامج عمله وخطه التنموية والعمالية، فحال النقابات العمالية اليوم لا يسرُّ أحد باعتبارها تقف عاجزة أمام القيام بواجباتها ووظيفتها الحقيقية، وعدم مقدرتها على التكيف مع الواقع الجديد، في ظل البيئة المشوهة التي نعيشها وتخضع للعديد من الضغوطات والتدخلات أي كان شكلها أو مضمونها"³.

وبالعودة تاريخيا إلى مساعي الحركات النقابية الصحفية بالجزائر في العمل من أجل التعرف على أسباب فشل العمل النقابي، نجد أنه وبتاريخ: 13 أبريل 2000 نظمت النقابة الوطنية للصحفيين ندوة وطنية حول ميثاق أخلاقيات المهنة دامت سبعة (07) ساعات متواصلة من النقاش، انتهت بالمصادقة على "ميثاق أخلاقيات وقواعد المهنة للصحفيين الجزائريين" يتضمن ثمانية عشر (18) مادة متعلقة بالواجبات وسبعة (07) مواد متعلقة بالحقوق، واستندت النقابة في تحضيرها للمشروع إلى ميثاق ميونيخ لسنة 1971 المتضمن لمعايير متعارف عليها دوليا، وبهذا فإن النقابة الوطنية للصحفيين التي أنشئت يوم: 4 جوان 1998، لم تتمكن من تجنيد الصحفيين حول مسألتين مدرجتين ضمن برنامجها: الاتفاقية الجماعية وقانون الصحفي، واستطاعت أن تضع ميثاقا لأخلاقيات المهنة، وخلال هذه الندوة طرحت إشكالية "الأسباب الكامنة وراء فشل النقابة في تحقيق أهدافها" بعد كل هذه المدة من النشاط الرسمي، وتطورت هذه الإشكالية إلى حد اتهامها من طرف الصحفيين بأنها تدافع عن انشغالات الصحفيين المفرنين واستغلالها لأغراض سياسية، وباعتراف الأمين العام للنقابة "كمال عمراني" الذي يرى بأن: "السلطة تهدد حرية التعبير عن طريق ضغوطات مباشرة كالتحرشات القضائية والمساومة بالإشهار والمطابع، وكذلك بإصدار قانون العقوبات سنة 2001، وغير مباشرة متمثلة في الفوضى التي تسود

¹. Georges Ubbiali, **Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation: Note critique**, politix, Vol 6, N° 23. 3^{em} trimestre, 1993, P84.

². Rosez Stéphane, **La crise de syndicalisme**, revue de la documentation française, les transformations du syndicalisme en France, 1998, Paris, P15.

³. سلامة أبو زعيتر، **العمل النقابي الناجح**، الحوار المتمدن، العدد 4254، نشر يوم: 2013/10/23، متاح على الرابط الإلكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art>، تاريخ الزيارة: 2019/09/04، على الساعة: 12:30.

قطاع الإعلام والمستوى المقلق الذي آل إليه الصحفيون، واستغلال الناشرين لهذه الفوضى، التي تمثلت في أن غالبية الصحف لا تؤمن اجتماعيا كل صحافيتها"، مضيفا بأن "الصحافيين يتقاضون أجورا أقل من تلك التي ينص عليها الحد الأدنى من الأجور، وعدد الصحفيين غير معروف إلى حد الآن ولا أحد يعرف عدد الجرائد في الجزائر"¹، وتباينت مواقف الصحفيين حول دور النقابة وعدم نجاحها في تحديد الإطار القانوني للصحفي الجزائري، ففريق يرجعون سبب تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين إلى طبيعة النظام السياسي المغلق، الذي يؤثر على الممارسة المهنية من خلال المضايقات التي يتعرض لها رجال الإعلام، أما فريق آخر من الصحفيين، يرى بأن النقابة لم تقم بالأدوار المنوط بها، مرجعة ذلك على فقدانها لورقة الضغط على المسؤولين، حيث برزت فوارق كبيرة بين الصحفيين، كل حسب المؤسسة التي ينتمي، فمثلا يتمتع صحفيو جريدتي "الخبر" و"الوطن" ببعض الحقوق والامتيازات، التي لا توجد عند بعض المؤسسات الإعلامية الأخرى. أي أن هناك مؤسسات غير قادرة على تسديد ديون المطبعة والضرائب والتأمين الاجتماعي ومؤسسات استطاعت أن تنشئ مطابع خاصة بها كمطبعة الخبر، لذلك فشلت أغلب النقابات الإعلامية في أداء أدورها المنوطة بها، والمتمثلة أساسا في العمل على تحسين الأوضاع الاجتماعية والمهنية المتدهورة التي يعاني منها الصحفيين الجزائريين خاصة العاملين في القطاع الخاص.

ورغم تعدد المبادرات والمطالب والبيانات والاجتماعات التي قامت بها أغلب التنظيمات النقابية التي كانت تسعى إلى ترقية المهنة الصحفية وتحريرها من قيود الضغط والاحتكار الممارس عليها من طرف السلطة، ورغم نشأتها لحماية الصحفيين وضمان حقوقهم المهنية، إلا أن هذه التنظيمات فشلت في تحقيق الأهداف التي نشأت من أجلها، باعتبار أنها لم تلد في حضان الحركات الشعبية، بل فشلت لبقاءها تحت جناح السلطة ووصاياها، وهو ما لم يخدم الصحفيين الجزائريين العاملين في المؤسسات الخاصة، التي تردت أوضاعهم أكثر لاسيما بعد الأزمة الاقتصادية التي حلت بالبلاد سنة 2014 نتيجة انخفاض أسعار البترول.

وفي هذا الصدد، أظهرت نتائج الدراسة الميدانية بأن أسباب فشل النقابات الصحفية في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، تعود إلى: قوة أرباب العمل وملاك الصحف (50.2 بالمائة)، الولاء السياسي (31.2 بالمائة)، غياب روح الانتماء بين الصحفيين (10.4 بالمائة)، عدم الاقتناع بالعمل النقابي (10.4 بالمائة)، ضعف الإعلام النقابي (1.5 بالمائة) وقلة العمل التطوعي (01 بالمائة)².

¹. بشير الدين مرغاد، مرجع سابق، ص 93.

². الجدول رقم (21) المعنون بـ: "أسباب فشل النقابات الصحفية، واقتراحات تحسين أدائها أمام أصحاب القرار" في الفصل السادس.

3.4. الإضراب كوسيلة ضغط للمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين: يُعتبر الإضراب أحد الأساليب المخولة قانوناً لدى النقابات العمالية بما فيها النقابات الصحفية، من أجل استخدامه كوسيلة ضغط للمطالبة بالحقوق المهنية، وهو ما يعني بأنه وسيلة ضغط من أجل المطالبة بتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص. فلا يُمكن أن تكون النقابة الصحفية قوية وفاعلة على الساحة العمالية، ما لم تكن مدعومة بحق الإضراب، الذي بالرغم من خطورته، إلا أنه يبقى الوسيلة الأقوى فعالية للوقوف، في وجه قوة أرباب العمل في حالة عدم استجابته لمطالب العمال المشروعة.

وقد اعترف المشرع الجزائري بحق العمال اللجوء إلى ممارسة الإضراب كحق دستوري، وذلك من خلال التعديل الدستوري الأخير لسنة 2016 في مادته الواحدة والسبعين (71)¹، ثم أفرد قانون خاص بممارسة هذا الحق، والذي يتمثل في القانون رقم: 02/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها، وممارسة حق الإضراب².

كما أشار قانون علاقات العمل 11/90 إلى الإضراب، مُعتبره حقاً من الحقوق الأساسية للعمال، وذلك من خلال ما نصت عليه المادة الخامسة (05): "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية التالية: - اللجوء إلى الإضراب...".

إن اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب لا يعني إطلاق هذا الحق حراً، وإنما جعل له قيوداً تنظيمية تحقق ممارسته دون المساس بالمصالح العامة، ودون السماح بالتعسف في ممارسته، فالإضراب باعتباره وسيلة ضغط وتأثير، يلجأ إليها العمال ضد الهيئة المستخدمة حتى تُلبي مطالبهم الاجتماعية والمهنية، حيث يجب أن يُراعي الشروط التالية:

- أن يمارس حق الإضراب في حالة وجود نزاع جماعي.
- أن يكون الإضراب في إطار جماعي منظم، بعد استنفاد الطرق والوسائل الأخرى المتاحة لتسوية النزاع.
- يجب أن يتم الإضراب وفق الإجراءات القانونية حتى يكون شرعياً، وبالتالي تتوفر لممارسيه الحماية القانونية الكافية بالرغم مما يترتب عنه من آثار³.

¹. نصت المادة الواحدة والسبعين (71) الفقرة الأولى (01) من دستور 2016 على ما يلي: "الحق في الإضراب معترف به، ويمارس في إطار القانون".

². القانون رقم: 02/90 المؤرخ في: 06/02/1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة العمل النقابي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 07/02/1990.

³. حكمت المحاكم الجزائرية خلال السنوات القليلة الماضية وفي العديد من المرات بعدم شرعية الإضرابات، التي خاضتها النقابات في بعض القطاعات دفاعاً عن حقوق العمال المهضومة، بسبب عدم احترام الإجراءات القانونية.

وعليه على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، احترام الشروط القانونية السالفة الذكر في استخدامهم لحقهم في الإضراب ضد أرباب العمل وملاك الصحف، من خلال اطلاعهم الجيد على الإجراءات القانونية المنظمة للإضراب المنصوص عليها ضمن القانون رقم: 02/90، وهذا حتى لا يقع الصحفيون الجزائريون في أخطاء قد تكلفهم الكثير من طرف أصحاب المؤسسات الصحفية لاملاكهم القوة والنفوذ.

ويبقى اللجوء إلى الإضراب كوسيلة ضغط متاحا لجميع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بحيث لم يستثنهم الدستور في مادته الواحدة والسبعين (71) الفقرة الثانية (02) ضمن الفئات التي يمنع عليها ممارسة حق الإضراب، بنصها: "يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع"، حيث قد ترك للإدارة السلطة التقديرية الكاملة في تحديد هذه الميادين على ضوء المبدأ العام الذي جاء في المادة الدستورية السابقة¹، وتجسيدا لهذا جاءت المادة الثالثة والأربعين (43) من القانون 02/90 لتبين الميادين التي يمنع فيها ممارسة حق الإضراب منعا كليا، فحصرتها في سبعة (07) فئات، وهي:

- القضاة.
- الموظفون المعينون بمرسوم أو الموظفون الذين يشغلون مناصب في الخارج.
- أعوان مصالح الأمن.
- الأعوان الميدانيون العاملون في مصالح الحماية المدنية.
- أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية في وزارتي الداخلية والشؤون الخارجية.
- الأعوان الميدانيون العاملون في الجمارك.
- عمال مصالح الخارجية لإدارة السجون.

وقد برّر المشرع الجزائري هذا المنع، كون هذه الفئات تُمارس نشاطا يُعد من الميادين النشطة الأساسية في البلاد، وتوقفها لا محالة يعرض حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو الاقتصاد الوطني للخطر، وهو أمر لا يُخالف المعايير الدولية. وعلى ضوء هذا التنظيم الخاص بممارسة حق الإضراب في الجزائر، أصبح كل العمال والموظفين عدا من استثنتهم المادة الثالثة والأربعين (43)، يتمتعون بحق الإضراب كحق دستوري يتساوى فيه الجميع، ومنه يمكن القول بأن المشرع الجزائري قد خطا خطوة مهمة في تنظيم ممارسة هذا الحق، وإن كانت بعض النصوص تُفسر أحيانا بشكل يُقيد ويحد من هذه الممارسة، فغالبا ما يُنتهك هذا الحق بشكل يكون فيه العامل ضحية لتعسف الإدارة أو رب العمل وعدم احترامهم للضمانات القانونية لممارسة حق الإضراب.

¹. أهمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 161.

وعليه، يسمح القانون استخدام الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص استخدام الإضراب كوسيلة أساسية للضغط على أرباب العمل ومطالبتهم بتحسين الأوضاع المهنية، ولكن الواقع يثبت أن هذا الحق غير مستخدم بشكل واسع في الإعلام الخاص الجزائري.

ففي ما يخص البحث عن الإضرابات التي قام بها مختلف الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص منذ ظهور الصحافة الخاصة في الجزائر سنة 1990، داخل مؤسساتهم الإعلامية من خلال رفضهم القيام بالمهام الموكلة لهم والاعتصام أمام أماكن عملهم، لم يجد الباحث في مختلف المصادر المتاحة والتي حاول الاطلاع عليها، بأنه قد تم تسجيل إضرابات من قبل الصحفيين الجزائريين مطالبين بتحسين أوضاعهم المهنية، ولكن كانت هناك حالات صراع مع أرباب العمل لا يمكن أن تتطابق مع مفهوم الإضراب، بحيث كانت عبارة عن إضراب عن الطعام للعديد من الصحفيين مطالبين بحقوقهم المهنية، أو استقالات جماعية أو إقالات جماعية.

وفي هذا الشأن كشفت "جمعية الصحفيين الجزائريين" في إحدى بياناتها حول الأوضاع المؤزرية والمهنية، التي يعيشها الصحفيين الجزائريين في المؤسسات الصحفية الخاصة وحتى العامة، بأنه "هناك ما لا يقل عن 231 حالة تعسف ونزاع بين صحفيين وأرباب عمل ناشرين على مستوى قاعات التحرير المركزية، بينما تستقبل مفتشيات العمل في مختلف الولايات ما بين 10 و 80 شكوى يتقدم بها مراسلون صحفيون"¹، وتتعلق حالات التعسف بعدم التصريح بالضمان الاجتماعي، والخصم غير القانوني من الأجور، والتحرش بمختلف أشكاله، والحرمان من العطل، ورفض تسديد الأجور... وغيرها.

وفي الختام، يمكن استخلاص عدم لجوء الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص إلى استخدام الإضراب كوسيلة ضغط في وجه أرباب العمل وملاك الصحف، إلى الأسباب التالية:

- فرض أرباب العمل على الصحفيين الجزائريين التنازل عن حقهم في الإضراب من خلال تدوينه كبنود من بنود عقود العمل الممضاة من طرفهم.

- استخدام أصحاب المؤسسات الصحفية لوسائل غير مشروعة اتجاه الصحفيين الجزائريين، تجعلهم لا يفكرون في اللجوء إلى الإضراب كالتهديد بالفصل أو فسخ العقد، أو الخصم من الأجر الشهري أو المتابعة القضائية.

- عدم توحيد الصحفيون الجزائريون فيما بينهم، وكثرة انتشار النزاعات والخلافات بينهم.

- قوة وتعسف أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية ونفوذهم مع الطبقة السياسية الحاكمة.

¹. جلال نجاح، جمعية الصحفيين الجزائريين تنتفض ضد التجاوزات التي تمارس في حقهم، نشر في الموقع الإلكتروني

منبر الجزائر، يوم: 2019/05/27، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.podium-dz.com>، تاريخ الزيارة:

2020/03/13، على الساعة: 12:00.

- ضعف العمل النقابي في ميدان الإعلام الخاص المكتوب في الجزائر، علما أن النقابات هي من يخول لها القانون تأطير الإضراب.
- عدم اتحاد النقابات الصحفية في التوجه نحو المطالب المهنية المتعلقة بالحقوق المهنية للصحفيين.
- تواطؤ معظم النقابيين مع السلطة، وهو ما يضعف استخدام أسلوب الإضراب كوسيلة للضغط على أصحاب الصحف.
- نقص تكوين القياديين النقابيين وعدم تحكمهم في الإجراءات القانونية المنظمة لحق ممارسة الإضراب.
- محاربة السلطة للمنظمات النقابية التي تسعى إلى تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين من خلال خلق مكاتب موازية لها تابعة للسلطة.
- عدم اعتراف السلطة وأرباب العمل بشرعية الإضرابات رغم صحة الإجراءات القانونية، حتى القضاء يحكم بعدم شرعيتها في الكثير من الأحيان¹.
- ولقد سارت نتائج الدراسة الميدانية في الطرح السابق الذكر، من خلال تأكيد 79.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، بأن الإضراب وحده غير كاف لضمان تحسين الأوضاع المهنية للعاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص².
- وفي النهاية يبقى أسلوب مواجهة أرباب العمل والجهاز الحكومي ضرورة حتمية للنقابات الصحفية من أجل تحقيق مختلف المطالب المهنية لصحفيي القطاع الخاص، حيث يرى الباحث "أحمد بلحيمر" بأن المنظمات النقابية غالبا ما تجد نفسها بين خيارين³:
- المنطق الإصلاحي: الذي يهدف إلى أن تكون النقابة شريكا مميذا مع الحكومة ومع أرباب العمل، الأمر الذي يسمح لها بتوقيع الاتفاقيات، والتفاوض والمشاركة في اتخاذ القرارات.
- الاتجاه الاستراتيجي: القائم على تأسيس نفسها كشريك أساسي، على الأقل في مرحلة النضوج وخاصة أمام المستخدمين.

¹. comité national des libertés syndicales, **rapport préliminaire du CNLS sur les libertés syndicales en Algérie**, ALGERIE, avril 2005, P11.

². الجدول رقم: (20) الموسوم بـ: "مدى قدرة الإضراب على تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

³. Ammar Belhimer, **le pluralisme politique, syndicale et associatif**, Fondation Friedrich Ebert Stiftung , Alger, 2008, P30.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل

في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

تمهيد.

1. واقع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر.
2. الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
3. تأثير الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين على الممارسة الصحفية.
4. انعكاسات التطورات الراهنة على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

تمهيد:

لطالما أخذت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص حيزا واسعا من النقاشات عبر مختلف المنابر الإعلامية وحتى السياسية، مُسيلة الكثير من الحبر عبر مختلف وسائل الإعلام، باعتبارها من القضايا الهامة التي لديها ارتباطات وثيقة مع القضايا الوطنية وحتى الدولية التي تعيشها البلاد يوميا بفعل الإعلام ودوره في معالجتها، وبالتالي تقع الأنظار على طبيعة الممارسة الصحفية المهنية. ومن هذا المنطلق تكمن أهمية الممارسة الصحفية ومدى احترافيتها ودورها في مواجهة الظواهر السلبية المحيطة بالمجتمع، لذلك وجب تسليط الضوء على رجال الإعلام الفاعلين في الممارسة الصحفية من خلال دراسة أوضاعهم المهنية.

إن كثيرا من أصحاب القرارات العليا في السلطة يعرفون دور الإعلام وأهميته في المجتمع، ولكن يجهلون أو يتجاهلون الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفيون العاملون في القطاع الخاص وتأثيرها على الممارسة الصحفية، حيث أصبح مستوى الأداء المهني للصحفيين الجزائريين يطرح الكثير من الأسئلة، ولا يلبي تطلعات وحاجات الجماهير القراء، التي هاجرت الصحف لغياب الإبداع والاحترافية في العمل الصحفي، وهو انعكس سلبيا على حجم مقروئية الصحف.

وسيتم التطرق في هذا الفصل الموسوم بـ: "الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية"، إلى واقع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، ثم التفصيل في الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، والتعرف على تأثير الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين على الممارسة الصحفية، وانعكاسات التطورات الراهنة على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

1. واقع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر: يشتمل الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر على أكثر من تسعين 90 في المائة من العناوين الصادرة يوميا، وهذا يعني أن القطاع الخاص يساهم بشكل مستفيض في صناعة صورة المشهد الإعلامي الوطني، الأمر الذي يتطلب العناية بهذا القطاع عناية فائقة، نظرا لأهميته ودوره في لعب العديد من الأدوار السياسية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية في البلاد سواء داخليا أم خارجيا.

1. مفهوم الصحافة المكتوبة: تعددت المحاولات لتقديم تعريف موحد وجامع للصحافة المكتوبة، إلا أن هذه المحاولات باءت جميعها بالفشل، وذلك لأن تعريف الصحافة المكتوبة قد اتخذ أبعادا جديدة مع تطور الممارسة الصحفية ونموها، فلم يعد اليوم هناك مفهوما واحدا للصحافة المكتوبة يمكن أن يتفق عليه الجميع، ولذلك سيتم عرض مجموعة من التعريفات من زوايا ومداخل مختلفة، لعل وعسى التوصل إلى تعريف شامل لهذه الوسيلة الإعلامية، ونذكر أبرز التعريفات:

- من الناحية اللغوية: في قاموس "أكسفورد" تستخدم كلمة صحافة بمعنى: "برس" (Press)، وهي شيء مرتبط بالطباعة، ونشر الأخبار والمعلومات، وهي تعني أيضا "جورنال" (Journal)، ويقصد بها الصحيفة، و"جورناليزم" (Journalisme) بمعنى الصحافة، و"جورناليس" (Journaliste) بمعنى الصحفي، ومنه فكلمة الصحافة تشمل الصحيفة والصحفي في الوقت نفسه¹.

أما المعنى المتعارف عليه اليوم، فيرجع الفضل فيه إلى "تجيب حداد" منشئ صحيفة "لسان العرب" وحفيد "ناصيف اليازجي"، فهو أول من استعمل لفظة الصحافة بمعنى صناعة الصحف والكتابة فيها، ومنها أخذت كلمة "صحافي" و"الصحافة" بكسر الصاد من صحيفة.

من الناحية الاصطلاحية: تعددت التعاريف الاصطلاحية للصحافة المكتوبة من مفكرين غربيين ونظرانهم العرب:

- فمن المفكرين الغرب عرفها "فريز رينود" (Freez Raynaud) على أن لفظة الصحافة تشمل جميع الطرق التي تصل بواسطتها الأنباء والتعليقات إلى الجمهور، وكل ما يجري في العالم ويهم الجمهور، وكل فكر وعمل ورأي يُثير تلك المجريات، ويكون المادة الأساسية للصحفي.

- أما عربيا، فالصحافة المكتوبة تشمل "الخبر والمقال، فالخبر هو الذي يعكس بصدق وشرف صورة الأحداث اليومية في مجتمعنا الداخلي وفي العالم بأسره، والمقال هو الذي يدفع عنا حملات الافتراء في الخارج، ويكشفنا للناس ويعرض وجهة نظر"².

¹. إبراهيم عبد الله المسلمي، نشأة وسائل الإعلام وتطويرها، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005، ص 134.

². إبراهيم عبد الله المسلمي، مرجع سابق، ص 134.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- كما عرفها الأستاذ الباحث "فضيل دليو" بأنها عبارة عن: "مطبوعات تصدر كل فترات زمنية وليس من الضروري أن تكون هذه الفترات الزمنية منظمة، ويحمل كل عدد منها رقما تتابعيا، كما أن إعدادها عادة ما تكون مؤرخة ولا يمكن التنبؤ بموعد توقفها عن الصدور، وهي أيضا أحد أنواع المسلسلات تتميز أجزائه أو أعداده بتنوع محتوياتها واختلاف مؤلفيها سواء كان ذلك داخل العدد الواحد أو فيما بين أعداد الدوريات، يتم تحديدها وترقيمها باعتبارها تشكل مجالات تكتمل في فترات محددة"¹.

- والصحافة المكتوبة هي: "صناعة إصدار الصحف، وذلك باستقاء الأنباء والأخبار ونشر المقالات بهدف الإعلام، ونشر الرأي والتسليية، فضلا على أنها من أهم وسائل توجيه الرأي العام"².

- وعرف الباحث "جمال علي" الإعلام المكتوب بأنه: "إحدى وسائل الإعلام التي تُعبر عن حرية الفكر، وهو الذي يُجسد حرية الفكر والرأي بحيث يمكن القول بأن حرية الصحافة تُعد مقياسا لحرية الشعوب، فحرية الرأي والتعبير تكمن في جريدة أو كتاب أو خطاب مصور أو مذاع"³.

- ويرى "فاروق أبو زيد" بأن: "الصحافة المكتوبة تتصل بطبيعة الواقع الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع الذي تصدر فيه، وبنوعية النظام السياسي والاجتماعي القائم به، ثم بالإيديولوجية التي يؤمن بها هذا المجتمع"⁴.

من الناحية القانونية: يُعرف القانون الجزائري بموجب قانون الإعلام رقم: 07/90 لسنة 1990 بشأن تنظيم الصحافة المكتوبة، من خلال ما نصت عليه المادة الخامسة عشر (15) من الفصل الثاني بخصوص إصدار التشريعات الدورية، بأنه: "يقصد بالصحف بمفهوم القانون كل الصحف والمجلات بكل أنواعها والتي تصدر في فترات منتظمة، وتصنف النشريات الدورية إلى صنفين:

- الصحف الإخبارية العامة.

- النشريات الدورية المتخصصة".

وجاء في نص المادة السادسة عشر (16) من القانون ذاته بأن: "الصحف إخبارية عامة بمفهوم هذا القانون هي النشريات الدورية التي تشكل مصدرا للإعلام حول الأحداث الوطنية أو الدولية والموجهة إلى الجمهور، وتعتبر دوريات متخصصة تلك النشريات التي تتعلق بموضوعات خاصة في ميادين معينة"⁵.

¹. فضيل دليو، الاتصال مفاهيمه نظرياته ووسائله، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط01، مصر، 2003، ص 103.

². أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات الإعلام، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1985، ص 23.

³. شاهيناز طلعت، وسائل الإعلام والتنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، 2003، ص 43.

⁴. فاروق أبو زيد، مدخل إلى علم الصحافة، عالم الكتب، ط02، القاهرة، 1998، ص 48.

⁵. القانون رقم: 07/90 المؤرخ في: 03 أبريل 1990 المتعلق بالإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 04 أبريل 1990.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- من جهتها، منظمة اليونسكو قدّمت تعريفا تحت عنوان "الدوريات" (Peridicals) بأنها: "كل المطبوعات التي تصدر في فترات محددة أو غير محددة، ولها عنوان واحد ينظم جميع حلقاتها ويشترك في تحريرها العديد من الكتاب".
- الصحف (News Papers): منها صحف يومية "صباحية، مسائية" وغير يومية، أسبوعية، شهرية ونصف شهرية، صحف فصلية "كل 03 أشهر"، وتصدر عن جهات علمية أكاديمية.
- المجلات (Magazines): تنقسم إلى مجلات إخبارية عامة تهتم المثقف العام أو المجلات المتخصصة في أي مجال من المجالات كالطب أو أحد فروعها أو الإدارة أو المكتبات... وغيرها، وهي لا تهتم سوى أصحاب التخصص¹.
- وتأسيسا على ما سبق من التعاريف المختلفة للصحافة المكتوبة، تتضح: مجموعة من النقاط التي تفسر وتفكك مفهوم الإعلام المكتوب، وهي:
 - الصحيفة هي الكتاب أو ما يكتب فيه سواء كانت من ورق أو من جلد أو من قماش أو من غير ذلك، فالإعلام المكتوب هو مطبوع دوري يصدر في مواعيد منتظمة بالأخبار والآراء وغيرها.
 - الصحفي منسوب إلى الصحيفة، وهو من يعمل في مهنة الصحافة فيجمع الأخبار والآراء والمعلومات وينشرها.
 - أن يكون الإعلام المكتوب رسائله متنوعة وأن تحتوي على كل شيء يمس الاهتمامات العامة لكل فرد، وليس فقط لجماعات صغيرة مختارة من المجتمع.
 - يجب أن يكون الإعلام المكتوب متوفرا لكل شخص وليس لقلّة من المجتمع فقط، فهو حق لأي قارئ يستطيع دفع الثمن مقابل الحصول على النسخة الورقية للصحيفة مهما كان نوعها.
 - أن تصدر الصحيفة دوريا مرة على الأقل في الأسبوع، وتتابع كل الأحداث الراهنة متسمة بالاستمرارية والترابط والتنظيم.
- وعن أهم خصائصها، أكد مؤرخ الصحافة الأمريكي "إدوارن إيمري" (Edwin Emery) على سبعة (07) معايير هامة، وهي:
 - أن تنشر أسبوعيا على الأقل.
 - أن تطبع ميكانيكيا.
 - أن تكون متاحة لكل جوانب المجتمع.
 - أن تنشر الأخبار ذات الاهتمام العام بالمواضيع المتخصصة.
 - أن يستطيع قراءتها كل من تلقى تعليما عاديا.

¹. إبراهيم عبد الله المسلمي، مرجع سابق، ص 138.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- أن ترتبط بوقتها.

- أن تكون مستقرة عبر الوقت.

2.1. مراحل تطور الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر: يؤكد المتابعون للشأن الإعلامي والسياسي في الجزائر أن أحداث 05 أكتوبر 1988 تعتبر سببا حاسما في ظهور قطاع الإعلام المكتوب الخاص، والذي عرف تطورا رهيبا بعد سنتين من ذلك، نتيجة لإقرار التعددية السياسية والإعلامية بموجب دستور 1989، ثم إقرار حرية إصدار الصحف بموجب قانون الإعلام لعام 1990، والتي وضعت حدا لهيمنة السلطة على الصحافة المكتوبة، ومنه كان ميلاد الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، ومن ذلك الوقت إلى غاية اليوم مرّ بالعديد من المراحل، يمكن تقسيمها إلى أربعة مراحل رئيسية تتمثل فيما يلي:

1.2.1. مرحلة النشأة والازدهار (1989-1992): بداية هاته المرحلة كانت عقب صدور دستور 23 فيفري 1989 الذي سمح بتأسيس الجمعيات ذات الطابع السياسي، والتي يقصد بها الأحزاب السياسية، كما سمح بحرية الصحافة وتنوعها حسب ما نصت عليه المادة التاسعة والثلاثين (39)¹، ثم صدور قانون الإعلام رقم: 07/90 لسنة 1990، حيث نصت المادة الرابعة عشر (14) منه على حرية إصدار المطبوعات: "إصدار النشريات حر..."، وبالتالي الدخول في مرحلة التعددية الإعلامية، التي تجسدت بميلاد قطاع الإعلام المكتوب الخاص، حيث ظهرت العديد من الصحف باللّغة العربية أهمها: من شاكلة "الخبر"، "النور"، "الحياة"، "الجزائر اليوم"، "بريد الشرق"، "الشروق العربي"... وغيرها، وكذا صحف ناطقة باللغة الفرنسية على غرار: "لوسوار داجي" (Le Soir d'Algérie)، "ليبرتي" (Liberté)، "لونوفال ابدو" (Le Nouvel Hebdo)، "الوطن" (el Watan)، "لوسرفيتير" (L'Observateur)، "لوجان اندبندنت" (Le Jeune indépendant)... وغيرها، والصحف الحزبية على غرار: "المنقذ"، "النهضة"، "النبأ"، "صوت الشعب"، "لوفيا" (L'Eveil)، وكذا الصحف المتخصصة متمثلة في: "الوفاء"، "الرياضي"، "علاء الدين"، "ألجيري سبور" (Algérie sport)، "السمسار" (Al Simsar)، إلى جانب بعض الإصدارات الجهوية الجديدة على غرار: "النهار"، "العناب"، "الفجر"، والصحف الساخرة مثل: "الصح آفة" و"المنشار". وتم إرجاع أسبوعية "المجاهد" لجبهة التحرير الوطني، وحوّلت معظم الصحف العامة إلى شركات مساهمة ذات مسؤولية محدودة، تُراقبها مؤقتا لجان وصاية، كما تم تحفيز أغلبية العاملين في الميدان على اختيار طريق الصحافة الخاصة، وتم دفع لهم تسبيق مالي يُعادل راتب سنتين من العمل، وذلك قصد تكوين رأسمال، كما قدمت لهم مساعدات معتبرة للتأسيس كالحصول على مقرات مجانا لمدة خمس سنوات وقروض خاصة بالتجهيز، وتدعيم سعر الطباعة وتخفيض الضرائب، مع الحفاظ على حقهم في

¹. نصت المادة التاسعة والثلاثين (39) من دستور 1989 على أن: "حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع مضمونة للمواطن".

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

العودة إلى مؤسساتهم الإعلامية الأصلية في حال فشل مشاريعهم الجديدة¹، حيث أكد في هذا الشأن الأستاذ "إبراهيم براهيم" بأن: "مساعدات الدولة للصحافة الخاصة بلغت 17400000 دينار جزائري، ليبلغ عدد الصحف الصادرة إلى غاية بداية سنة 1991 حوالي 140 صحيفة بما فيها الصحف الخاصة².

وتطورت الصحافة المكتوبة الخاصة خلال هاته الفترة تطورا غير مسبوق، وتغلبت على الصحافة العمومية في كل الجوانب، وأقبل عليها القراء من كل شرائح المجتمع، وازداد توزيعها بشكل ملفت، حيث بلغ مستوى سحب يومية "الخبر" إلى أكثر من 80 ألف نسخة، وتجاوزت "الوطن" الناطقة بالفرنسية الـ 100 ألف نسخة، لتبقى سنة 1991 سنة مميزة، نظرا للعناوين الكثيرة من الصحف التي ظهرت آنذاك، أين ارتفع العدد من 49 عنوانا سنة 1988 إلى 74 عنوانا سنة 1991، 17 عنوانا منها بالنسبة للجرائد اليومية، وصل السحب لمجمل الجرائد 1437000 نسخة في اليوم³، لذلك أطلق على هذه المرحلة من تاريخ الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر اسم: "مرحلة الازدهار والتطور".

2.2.1. مرحلة الأزمة والمضايقات (1992 - 1999): بداية هذه المرحلة من تطور الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، كان منذ بداية الإعلان عن مرحلة حالة الطوارئ سنة 1992⁴ وتأزم الأوضاع السياسية في البلاد، فلم تدم الفترة الذهبية للصحافة الخاصة طويلا، حيث جاء مرسوم حالة الطوارئ في التاسع من شهر فيفري 1992 ليقضي على آمال الازدهار والنمو والتطور في ظل حرية الصحافة وقانون الإعلام 1990، فتم إلغاء المجلس الأعلى للإعلام سنة 1993⁵ للقضاء على الصلاحيات الهائلة التي منحها إياه المشرع الجزائري، ولإعادة السيطرة على القطاع بتوزيع الصلاحيات على وزارة الثقافة وإدارات أخرى، بدل فسح المجال أمام أصحاب المهنة لإدارة شؤونهم بأنفسهم، ليدخل قطاع الإعلام المكتوب

¹. فضيل دليو، الصحافة المكتوبة في الجزائر بين الأصالة والاعتراب، مجلة البصيرة، مركز البحوث والدراسات الإنسانية، الجزائر، العدد 05، مارس 2000، ص ص 47-49.

². ذهبية سيدهم، الأساليب الإقناعية في الصحافة المكتوبة: دراسة تحليلية للمضامين الصحية في جريدة الخبر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2005/2004، ص 50.

³. محمد فوزي كنزاي، الإطار السياسي للصحافة المكتوبة في الجزائر: انتصار الحركة التوكفالية في مقابل الحركة الميكيفيلية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، العدد 5، ماي 2010، ص 462.

⁴. المرسوم الرئاسي رقم: 92-44 المؤرخ في: 09 فيفري 1992 المتضمن إعلان حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 10، الصادرة بتاريخ: 09 فيفري 1992.

⁵. محمد قيراط، حرية الصحافة في ظل التعددية السياسية في الجزائر، مجلة جامعة دمشق، المجلد 19، العدد 03 و04، 2003، ص ص 126-138.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

الخاص في أزمة، شهدت التضييق على الصحف والصحفيين بحجة توتر الأوضاع السياسية والأمنية في البلاد.

وبعد سنتين وأربعة أشهر من قانون حالة الطوارئ خلال شهر جوان 1994، جاء مرسوم الإعلان الأمني، الذي فرض الرقابة المسبقة على كل ما يُنشر في الجرائد، حيث ينص على احتكار السلطة للأخبار الأمنية ومنع نشر كل خبر أمني لا يأتي من مصادر رسمية¹، وهو ما يتنافى مع مبدأ حرية الوصول إلى مصادر المعلومة، ليتبع هذا القرار جملة من التوصيات المتعلقة بكيفية معالجة الأخبار الأمنية من طرف وسائل الإعلام، وهي كلها تصب في قالب واحد، وهو تضييق الخناق على الإعلام المكتوبة الخاص وجعله يتماشى مع النظام.

وهكذا تقلص دور الصحافة الخاصة في المجتمع، إذ لوحظ اهتمامها القليل بالاقتصاد والثقافة والمشكلات الاجتماعية، التي أصبحت تتخبط فيها فئات عريضة من المجتمع الجزائري بسبب انعدام الأمن وتفاقم الإرهاب والظروف الاقتصادية الصعبة التي تمر بها الجزائر وكنتيجة لمرسوم حالة الطوارئ، وفي شهر نوفمبر 1994 وبموجب القرار المتعلق بالأمن القومي تمت مصادرة خمس صحف لفترات تراوحت ما بين أسبوعين وستة أشهر وهذه الصحف هي: "الأمة"، "الحوار"، "الوجه الآخر"، "ليبرتي" (Liberté)، "الوطن" (El Watan)، وأصبحت الصحافة الخاصة في الجزائر تعاني من ضغوط وقيود قانونية، الأمر الذي أدى إلى عشرات الدعوات القضائية ضد الصحف والعديد من حالات الإيقاف للصحفيين عن عملهم، وكان الإشهار والمطابع والورق من الوسائل التي استعملتها السلطة للضغط على الصحافة الخاصة والتحكم فيها، فقد بقيت الدولة تحتكر الإشهار الذي يُعد موردا أساسيا للإعلام المكتوب، كما أنها هي المالك الوحيد للمطابع التي تشرف على طباعة الصحف، فلم ينجح الصحفيون الجزائريون في تنظيم عملهم النقابي، ولم تؤدي الحركة النقابية دورها في لم شمل الصحفيين والدفاع عن حقوقهم المهنية إلى غاية يومنا هذا، لتتدهور أوضاعهم المهنية.

وأخطر ما مرّ به الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر خلال هذه المرحلة، الاغتيالات التي طالت العديد من الصحفيين الجزائريين، حيث كان "الطاهر جاووت" مدير يومية "ريبتير" (Rupture) أول الضحايا سنة 1993. كما اختفت الصحف الحزبية في هذه المرحلة بصدور التعليمات الرئاسية رقم: 17 المتعلقة بالإعلام المؤرخة في: 13 نوفمبر 1997، والتي دعا فيها رئيس الجمهورية السابق "ليامين زروال" إلى التحضير إلى مشروع قانون جديد للإعلام، لفتح وسائل الإعلام على المجتمع وتحريرها من النفوذ الحزبي وتحسين قطاع الإشهار. ومنذ بداية سنة 1998 بدأ عدد الصحف في التراجع، وهذا لاشتداد المنافسة ودخول الصحافة إلى اقتصاد السوق، حيث شهدت تلك الفترة اختفاء العديد من العناوين بسبب

¹. محمد قيراط، مرجع سابق، ص ص 126-138.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

إفلاسها، وقدّر عدد الصّحف في سنة 1998 واحد وثلاثين (31) يومية منها ست (06) صحف عمومية، لتمثّل الصّحافة الخاصة حصة الأسد في السوق الإعلامية من خلال حجم السحب أو من خلال الكم. وشهدت سنة 1999 تجميد مشروع قانون الإعلام الذي كان مقررا للمناقشة في دورة 1998 الخريفية للبرلمان، الذي كان تمهيدا لوضع قانون إعلام جديد يسد كل الثغرات الموجودة في النصوص القانونية السابقة ويرفع احتكار الدولة للوسائل السمعية البصرية، لكن المشروع أجل بسبب تقليص "اليامين زروال" لعهدته الرئاسية والانتخابات الرئاسية في أبريل 1999، والتي أفرزت "عبد العزيز بوتفليقة" رئيسا للجمهورية، والذي جمّد المشروع ل يبقى قطاع الإعلام مسيرا بقانون الإعلام لسنة 1990¹، ويدخل قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر مرحلة جديدة مع الرئيس الجديد شهد خلالها تراجعا محسوسا.

3.2.1. مرحلة تقييد الممارسات الإعلامية: (2000-2011): تميزت هذه الفترة بتغيير ملحوظ في الخريطة الإعلامية بعد رئاسيات سنة 1999، التي أفرزت فوز المترشح "عبد العزيز بوتفليقة" بمنصب رئيس الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حيث شهد قطاع الإعلام وحرية الصّحافة تراجعا نسبيا، لتعود وبقوة المتابعات القضائية للصحفيين وجر مسؤولي الصحف الخاصة أمام المحاكم بتهمة القذف والتشهير.

ويلاحظ أنه خلال هذه الفترة تعاقب على وزارة الإعلام ستة (06) وزراء، وهو رقم قياسي لم يحدث في الحكومات السابقة، وظل منصب وزير الإعلام شاغرا لأكثر من سنة في ظل حكومة "أحمد أويحي"، ليتم الاستتجاد بوزير العدل في حكومة "عبد العزيز بلخادم"، ثم تعرف سنة 2001 قانونا جديدا وهو قانون العقوبات، الذي جاء نتيجة الضغوط الكثيرة التي مارستها بعض القوى في السلّطة، باعتبار أن الصّحافة تعدت حدودها في العديد من الأحيان، باسم حرية الصّحافة فيما يتعلق بالقذف إزاء الشخصيات والهيئات الرسمية. ورأت السلّطة أن تصرفات الصحافاة لم تخدم سمعة الجزائر خاصة خلال العشرية السوداء، أما الأوساط الصحفية فقد علقت بالإجماع على أن هذا القانون يُعد بمثابة "إعلان حرب" على المثقفين والسياسيين والفنانين والأحزاب والجمعيات، وأن السلّطة تريد أن تعود بالصحافة إلى عهد الأحادية والاضطهاد.

ورغم هذه القيود والضغوط، فقد صدرت عدة عناوين إعلامية مع مطلع الألفية الثالثة، حققت انتشارا سريعا وقويا منها يومية "الشروق اليومي" التي أسسها كوكبة من شيوخ الصّحافة الجزائرية أمثال "عبد الله قطاف" و"بشير حمادي" و"سعد بوعقبة" و"مصطفى هميسي" و"عمار نعمي"، ويومية "الفجر" التي أسستها "حدة حزام" وعناوين أخرى، ورغم استمرار مشكل المطابع بين الصحافاة المستقلة والسلّطة،

¹. عبد الرحمان قنشوية، الصحافة الجزائرية الخاصة: رهانات وتحديات، مجلة تاريخ العلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، ديسمبر 2017، ص 21.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

إلا أنه خلال سنة 2000 قامت جريدتا "الخبر" و"الوطن" بالتفاوض مع مستثمرين أجانب لاقتناء مطبعة خاصة وتم الحصول عليها، لكنها احتجرت في ميناء الجزائر في شهر ديسمبر من السنة ذاتها، واستلزم الأمر مفاوضات ماراطونية شاقة مع السلطات العمومية، لإخراجها من الميناء نتيجة لتعنت كل من الجمارك الجزائرية ووكالة الترقية ودعم الاستثمار وكذا المفتشية العامة للمالية، بالرغم من أن هذه المطبعة كانت ستساهم في التقليل من أزمة الطباعة في الجزائر وفك الضغط على المطابع العمومية، التي أثبتت فشلها وعجزها في التكفل بطباعة جميع الصحف، ويُعد تدخل رئاسة الحكومة بتاريخ: 27 مارس 2001 وبعد ثلاثة أشهر من الحجز في ميناء الجزائر، عرف المشروع النور بانتقال المطبعة إلى مدينة العاشر يوم: 03 ماي 2001 وهذا بمناسبة الاحتفال باليوم العالمي لحرية الصحافة¹.

وخلال هاته المرحلة شهدت الجزائر حدثا سياسيا بارزا تمثل في مصادقة الشعب الجزائري على قانون المصالحة الوطنية سنة 2005، وتغير إستراتيجية السلطة اتجاه قطاع الإعلام، حيث عملت على جلب تأييد ومساندة جميع الصحف الخاصة لصالح سياسة الرئيس، ليلج قطاع الإعلام الجزائري المكتوب مرحلة جديدة، ظهرت خلالها عشرات العناوين التي ضاعفت الكم ونزلت بالكيف والنوعية إلى أدنى المستويات، بعدما دخل "أشباه الصحافيين" الساحة الإعلامية، متحصلين على اعتمادات إصدار الصحف بناء على الولاء للسلطة، في ظل غياب تنظيم نقابي للصحفيين الجزائريين يمكنه الدفاع عنهم، وفي ظل غياب المجلس الأعلى للإعلام، الذي لم يكن يسمح بهذه الممارسات الإعلامية.

مرحلة الشتات والضعف (2012 - إلى يومنا هذا): بداية هذه المرحلة الأخيرة من تاريخ تطور الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، مع هبوب رياح التغيير في الوطن العربي أو ما سمي عليه بـ "الربيع العربي" سنة 2012، حيث قررت السلطة القيام بإصلاحات سياسية وتشريعية، فاستخرجت مشروع القانون العضوي للإعلام من أدراجها وقامت بتقديمه للمجلس الشعبي الوطني، الذي صادق عليه سنة 2012، ولم يدخل حيز التنفيذ بعد في معظم أحكامه، حيث أن الظروف الأمنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي صدر فيه القانون العضوي للإعلام 06/12 تختلف كلية عن تلك التي صدر فيها قانون الإعلام لسنة 1990، لاسيما ما شهدته البلدان المجاورة للجزائر والمنطقة العربية مع مطلع سنة 2011 من ثورات شعبية.

ويبقى أهم مكسب جاء به القانون العضوي للإعلام الصادر في: 12 جانفي سنة 2012، فتح مجال السمعي البصري للقطاع الخاص، وإحداث هيئة مختصة سماها "سلطة ضبط الصحافة المكتوبة"، فحسب المادة الأربعين (40) منه، فهي تعتبر "سلطة مستقلة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال

¹. طاهر مزك جمال، الصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر بين الحرية والمسؤولية: دراسة وصفية تحليلية، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 03، 2012/2011، ص 101.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

المالي"، وتتولى سلطة ضبط الصحافة المكتوبة وفق ما جاء في المادة السالفة الذكر بتشجيع التعددية الإعلامية، وضمان نشر وتوزيع الإعلام المكتوب عبر كامل التراب الوطني.

وقد استمر وضع الإعلام المكتوب الخاص بعد صدور هذا القانون على حاله، مع تسجيل اختفاء العديد من الصحف المستقلة ومنها "جريدتي" و"مون جورنال"، بالإضافة إلى توقف العديد من الصحف الأخرى، لعدم قدرتها على استيفاء ديونها حيال المطبعة العمومية بالجزائر العاصمة، وهو ما تسبب في توقف إصدار نحو عشرين صحيفة أخرى، بعد أن تلقت إشعارات تدعوها إلى اعتماد جدولة زمنية لتسديد ديونها¹، كما ألفت الأزمة الاقتصادية العالمية بظلالها على البلاد في شهر جوان 2014 بداية انخفاض أسعار النفط²، لتجر الصحافة المكتوبة الخاصة الدخول في مرحلة عصيبة، بسبب تراجع مبيعاتها وشح مصادر الإعلانات الحكومية والخاصة على حد سواء، نتيجة للأزمة المالية الاقتصادية نتيجة تراجع سعر برميل النفط من 110 دولارا في 2014 ليصل إلى حوالي 30 دولارا مطلع عام 2016، وبلغت النسب المئوية هبطت أسعار النفط بمعدل تجاوز 72 بالمائة، قبل أن يعاود الارتفاع إلى حدود 52 دولارا، فهذا الانخفاض الكبير في أسعار المحروقات جعل احتياطات الدول المنتجة للنفط تتآكل وتدخل ميزانيتها العجز، خاصة منها الجزائر التي تعتمد على سعر مرجعي بعيد كل البعد على واقع ميزانيتها³.

وقد زاد الوضع سوء إثر ظهور الصحافة الإلكترونية بفعل اتساع دائرة مستخدمي شبكة الإنترنت، وأصبحت تنافس الصحافة الورقية، حيث تُشير إحصائيات أعلنها مكتب الاعتماد والتوزيع المتخصص في نشر إحصائيات العديد من وسائل الإعلام العالمية، إلى تراجع كبير في طبع عدد من الصحف الجزائرية الواسعة الانتشار منذ سنة 2014، بسبب انخفاض مبيعات نسخها الورقية، وكنموذج للأزمة فقد مست الأزمة صحيفة الخبر التي تأسست عام 1990، حيث تقلصت مداخيلها من الإعلانات وتراجعت مبيعاتها فاضطرت إلى رفع سعر نسخها اليومية، خصوصا أنها لا تستفيد منذ 1998 من الإعلانات الحكومية، قبل أن تعود إليها في شهر ديسمبر 2016. وقد انعكس ذلك سلبا على واقع الكثير من المؤسسات الإعلامية المكتوبة، فقد كشف "جمال كعوان" وزير الاتصال عن توقف 60 عنوان صحفي بين 26 جريدة و34 أسبوعية عن الصدور منذ بداية الأزمة المالية، في حين انخفض عدد سحب الجرائد الوطنية

¹. عبد الرحمان قنشوبة، مرجع سابق، ص 25.

². مريم شطيبي محمود، انعكاسات انخفاض أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري، مداخلة لندوة "أزمة أسواق الطاقة وتداعيتها على الاقتصاد الجزائري" قسم الاقتصاد جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، يوم 14 ماي 2015.

³. راهم فريد وبوركاب نبيل، انهيار أسعار النفط الأسباب والنتائج، مداخلة خلال المؤتمر الأول حول "السياسات الإستخدامية للموارد الطاقوية بين متطلبات التنمية القطرية وتأمين الاحتياجات الدولية"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة سطيف 01، 2015.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

في المطابع الحكومية بنسبة 45 بالمائة، وتشير آخر الإحصائيات التي أعلنت عنها وزارة الاتصال في 2015، أن "عدد اليوميات قد بلغ 149 منها 86 بالعربية و63 بالفرنسية بمعدل سحب 2.3 مليون نسخة يوميا، وهذا في الوقت الذي كانت فيه حسب نفس الهيئة وجود 80 يومية، منها 41 بالعربية و39 بالفرنسية، بمجموع سحب 3 ملايين نسخة سنة 2010"¹.

الجانب الآخر من الواقع الجديد للإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، هو استحواد أصحاب المال على عناوين صحفية، ما سيفرض على الصحفيين تقييد حريتهم، والرضا بالأوضاع المهنية المتدهورة دون قدرتهم على التغيير، الذي لا يخدم المصالح الاقتصادية والتجارية لأصحاب المؤسسات الصحفية، مما يفترض على الصحفيين الجزائريين الاتحاد والتكتل في منظمات ونقابات كي يحموا أنفسهم ويحموا حرية التعبير، كما يمكن لهم تحسن أوضاعهم المهنية والاجتماعية المزرية مواجهة قوة أرباب العمل.

2.1. مستقبل الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر: توجد العديد من العوامل فرضت نفسها مؤخرا ودفعت أصحاب الشأن، إلى التساؤل عن محل الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر من الإعراب في الوقت الراهن، في ظل التطور التكنولوجي السريع وظهور ما يسمى بالصحافة الإلكترونية، والتي أفرزت معطيات جديدة حول مستقبل الإعلام المكتوب، حيث تتمثل هاته المعطيات الجديدة في العناصر التالية:

- من حيث عدد القراء نجد أن عدد المتصفحين للمواقع الإلكترونية يعدون بمئات الآلاف إن لم نقل بالملايين، في حين نجد في الإعلام المكتوب بأن السحب اليومي لأكبر جريدة لا يتجاوز نصف مليون نسخة دون الحديث عن أرقام الاسترجاع.

- الاستثمار في الإعلام المكتوب مكلف جدا مقارنة بإنشاء موقع إخبارية إلكترونية على شبكة الأنترنت، لأن اقتناء العتاد والتجهيزات كالمطابع والعتاد والوسائل يكلف مبالغ مالية طائلة وعقارات من أجل استضافة قاعات التحرير وأعباء مالية أخرى مرتبطة بطبيعة العمل... وغيرها، بحيث أن مثل هذه التكلفة المالية الضخمة قد تمس بصفة مباشرة بمصداقية واستقلالية العنوان الصحفي نظرا لضغوطات المساهمين والمعلنين أمام شح مداخل الصحيفة.

- إشهار الخواص في الإعلام المكتوب صارت تطبعه الموسمية مثل شهر رمضان أو المناسبات الرياضية ومختلف الأعياد، وهذا دليل على أن مداخل الإشهار في تناقص مستمر بالنسبة للإعلام المكتوب، والتي هي مرتبطة ارتباطا وثيقا بما تجود به عليها الوكالة الوطنية للنشر والإشهار (ANEP)،

¹. جريدة الشعب، العدد رقم: 17438 الصادرة بتاريخ: 12 سبتمبر 2017.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

أي أن السلطة التنفيذية تملك وسيلة ضغط وتوجيه للصحافة المكتوبة الخاصة، لتبقى استمرارية الجريدة في الجزائر مرتبطة بصفة وثيقة بالدولة وسوق الإشهار الذي لا تحكمه عوامل السوق¹. ولا يزال الباحثون والمهتمون بمستقبل الإعلام المكتوب حتى الآن عاكفين على اكتشاف وتحليل مستقبل الصحافة المطبوعة أمام قوة وخطر الصحافة الإلكترونية، وفيما إذا كانت الصحافة المطبوعة بإمكانها الصمود أمام نظيرتها الإلكترونية؟، أو أن هناك تحديات جديدة فرضت على كلتا الوسيطتين الإعلاميتين؟. إنها قضية جدلية متعددة الجوانب شغلت وما زالت تشغل المؤسسات المهنية الصحفية ووسائل الإعلام الأخرى والمستثمرين في حقل الإعلام، وانتقل الاهتمام بالموضوع إلى الدراسات والبحوث الأكاديمية، وبالتالي أصبح وضع الصحافة المطبوعة موضع قلق على المستوى العالمي²، وليس في الجزائر فقط.

وفي هذا السياق، يتنبأ الباحث الألماني "فيليب ماير" (Mayer Philippe)، في كتابه "نهاية الصحيفة" أن الصحيفة الورقية سينتهي أمرها تماما، مستندا على أرقام التوزيع للصحف، حيث ذكر أن العقود الثلاثة الماضية شهدت تراجعا في التوزيع وبشكل منتظم، فهل تعوض النسخة الإلكترونية للصحف انخفاض عدد قراء النسخة الورقية؟. وفي هذا الشأن ذكرت هيئة التحقيق من الانتشار الصحفي (ABC) في شهر نوفمبر سنة 2000، أن "توزيع الصحف اليومية انخفض بمقدار 41 بالمائة عن العام الماضي، التقرير الذي نشرته الهيئة بهذا الخصوص أشار أيضا إلى أن قراءة الصحف اليومية انخفضت من 2.65 بالمائة في ربيع عام 2000 إلى 55.1 بالمائة في خريف العام نفسه"³، وفي تقرير أعده مركز الامتياز في الصحافة التابع لـ "مركز بيو للأبحاث" (Pew Research Center) في الولايات المتحدة الأمريكية، يظهر النمو الكبير للصحافة الإلكترونية في أمريكا، ويعرض كذلك لأبرز الظواهر الصحفية خلال العام 2007 منها تنامي البلوجز أو المدونات وزيادة عدد من يطلق عليهم بـ "الصحفيين المواطنين"، الذين يقدمون القصص الإخبارية والفيديوهات المرتبطة بالأحداث في حينها وعلى المباشر، وبالتالي نجد المواطن المرتبط بالعالم الافتراضي على غرار الشبكات الاجتماعية يطلع على الأحداث والوقائع والمعلومات فور حدوثها دون الانتظار يوم آخر حتى يشتري صحيفة ليطلع عليها، ورغم أن

¹. خلوي طسطاوة، أي مستقبل للصحافة التقليدية في الجزائر، نشر على موقع الجلفة إنفو يوم: 2012/02/22، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.djazairress.com/djelfa>، تاريخ الزيارة: 2019/09/10، على الساعة 12:30.

². خالد محمد غازي، الصحافة الإلكترونية العربية... الالتزام والانفلات في الطرح، منشورات وكالة الصحافة العربية ناشرون، القاهرة، 2016، ص 209.

³. المرجع نفسه، ص 211.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

تقرير المنظمة يؤكد بأن الصحافة الورقية لا تزال بعيدة عن الموت، إلا أن حديث ولغة النعي بدأ في التسرب إليها لتتراجع صناعة الصحافة لبعض الوقت وتتدهور أكثر فأكثر¹.
وعليه، يمكن القول بأن مستقبل الصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر يواجه خطر الزوال حسب العديد من المؤشرات، أبرزها:

- الزحف التكنولوجي وما نتج عن ظهور الصحافة الإلكترونية، الصحفي المواطن أو الإلكتروني.
- الأزمات الاقتصادية المالية المفاجئة.
- احتكار سوق الإشهار لدى الوكالة الوطنية للنشر والإشهار.

ففي الجزائر عجلت الأزمة الاقتصادية التي حلت بها سنة 2014 بغلق العديد من الجرائد ورهنت مستقبل الصحفيين، والصحف التي أصبحت تحتاج إلى تخصيص مساعدات مالية مستعجلة لضمان استمراريتها، وفي هذا الشأن أكد وزير الاتصال "جمال كعوان" يوم 09 أكتوبر 2017 عندما حل ضيفا على حصة "ضيف التحرير" بالقناة الإذاعية الثالثة عن: "توقف 26 يومية و34 أسبوعية عن الظهور منذ بداية الأزمة في 2014 إلى غاية الآن"². وفيما يتعلق بوضعية الإعلام المكتوب في الجزائر، اعتبر الوزير أنها حاليا توجد في مفترق طرق بالنظر إلى التحولات المفروضة من الثورة الرقمية، متحدثا عن ضرورة مواكبة هذه التحولات للتخفيف من حدة آثار الأزمة التي مستها، أين صرح قائلاً: "...أكد أن هناك عناوين ستختفي... إنها نتيجة حتمية، لا بد من إعادة النظر في النموذج الاقتصادي... إنه واقع عالمي، فبعض الجرائد العالمية اختفت وبعضها الآخر تحول إلى الإصدار الإلكتروني... لا بد إذن من إعادة التفكير في مهنة الصحافة، لأن الأنترنت فرض سرعة نقل المعلومات".

وفي ظل تواصل الأزمة الاقتصادية والمالية للصحف، فقد أثرت سلبا على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لأن أغلب المؤسسات الإعلامية التي أغلقت بسبب عدم قدرتها حتى على دفع أجور الصحفيين وحقوق الطباعة، نظير التراجع الكبير في المداخل الإشهارية تنتمي إلى القطاع الخاص وليس إلى القطاع العام، وبهذا فقد خرج الكثير من الصحفيين الذين يعولون عائلاتهم إلى البطالة بعد الأزمة الاقتصادية لسنة 2014، وتوقفت بعض الصحف وأعلنت إفلاسها على غرار الصحف العالمية بسبب متاعب مالية.

¹. خالد محمد غازي، مرجع سابق، ص 214.

². حنان ج. كعوان يعلن عن اختفاء 60 جريدة في ثلاث سنوات، نشر على موقع جريدة المساء، نشر يوم: 2019/10/10، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.el-massa.com> ، تاريخ الزيارة: 2019/09/04، على الساعة: 21:30.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

ومن خلال هاته المعطيات التي فتحت نقاشا واسعا وسط المختصين والأكاديميين والمهنيين حول مستقبل المؤسسات الصحفية الخاصة، حيث لم يعد للصحيفة معلنين ولا قراء، والممول والداعم رحل إلى وسائل أخرى، هذه حقيقة دهمت الصحافة الوطنية، وجعلتها تحتضر ببطء وتقف في مفترق طرق، فالتغيرات والتطورات التي شهدتها السنوات العشر الأخيرة في تقنيات الاتصال واستخدامات أفراد المجتمعات لها، وكذلك مؤشرات الإقبال على الصحف الورقية، إضافة إلى ردود أفعال القائمين عليها، تُشير بما لا يدع مجالاً للشك إلى أن هناك حالة انخفاض كبير في عدد قراء الصحافة الورقية لصالح البدائل الإلكترونية.

وقدم الباحث "محمد سيد محمد سيد" مجموعة من الحلول من أجل حفاظ الإعلام المكتوب على مكانته في مواجهة الصحافة الإلكترونية¹، لخضها في العناصر الآتية:

- لا بد وأن تتجه الصحافة الورقية إلى التعامل مع التكنولوجيا ووسائل الاتصالات الحديثة بتطور وواقعية، فلم يعد الجيل الجديد يتعامل مع الصحافة الورقية، ولذلك عليها أن تتجه إلى العالم الجديد عبر تحديث المحتوى واستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.

- العديد من الصحف الورقية تُطبع نُسختها، ويتم نشر المحتوى في موقعها الإلكتروني، وهذا لا يقدم جديداً حينما ننقل الجريدة من ورقية إلى إلكترونية، ولكن لا بد من تحديث وتطوير الأخبار على مواقع الصحف الورقية.

- الابتعاد عن عملية النقل النصي من الصحف الإلكترونية والتميز بمادة خبرية حصرية عليها.

- إتاحة مساحة كبيرة للكُتاب والآراء المختلفة.

- التوسع في الصحافة الاستقصائية والتحقيقات التي تكشف ما وراء الكواليس.

- الحفاظ على مصداقية الصحيفة التي رغم التغيرات الراهنة إلا أن القراء لا يزالون يثقون فيها أكثر من الإلكترونية.

- تأخير عملية الطبع لتغطية آخر الأحداث التي تقع يوميا، والتي أصبحت تتميز في تغطيتها الصحف الإلكترونية.

- التزام الحيادية قدر الإمكان، والابتعاد عن التوجه والتحيز لملاكها، حتى تستطيع أن تتميز عن نظيرتها الإلكترونية.

¹ محمد سيد محمد سيد، تأثير الصحافة الإلكترونية على مستقبل الصحف الورقية، بحوث مؤتمر "مستقبل الإعلام في مصر"، نشر يوم: 2012/12/29، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.alukah.net/culture>، تاريخ الزيارة: 2019/08/28، على الساعة: 22:15.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

2. الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص: تأزمت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص أكثر مع أرباب العمل وملاك الصحف أصحاب رؤوس الأموال، لاعتبارهم بأن المؤسسات الإعلامية عبارة عن مؤسسات اقتصادية بحتة، همها الوحيد الربح المادي والبقاء في السوق، وهو ما أضعف الصحفيين وجعلهم غير قادرين على المطالبة بحقوقهم المهنية، إلى درجة أصبح الحديث عنها داخل الصحف يعتبر إعلانا عن فسخ عقد العمل وبالتالي الإحالة على البطالة¹.

ومما لاشك فيه أنه أصبح أغلب الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة يتخبطون في مشاكل متنوعة ومتعددة الأوجه، مشاكل مادية بالدرجة الأولى وأخرى اجتماعية مهنية، وهذا ما جعل الصحفي في نهاية المطاف كائنا شبه غريب ينتج مادة غريبة لا تؤثر في الرأي العام، ومن هاته المشاكل المهنية التي يواجهها رجال الإعلام في القطاع الخاص والتي تعبر عن واقعه المرير، نذكر العناصر التالية:

1.1. صعوبة الالتحاق بالمهنة: تعتبر آليات وطرق التوظيف في قطاع الإعلام المكتوب الخاص معقدة وصعبة للغاية، وهذا لافتقار مهنة الإعلام إلى قانون أساسي، لذلك تكون طرق الالتحاق بالمهنة غير عادلة ولا تسمح بتكافؤ الفرص لجميع المترشحين لهاته المهنة، وهو ما يسمح بدخول أشخاص غرباء لهاته المهنة غير متخصصون، وهو ما أفرز واقعا مرًا إلى درجة أنه أصبح العمل في الإعلام المكتوب الخاص مهنة من لا مهنة له، لاسيما وأن التخصص ليس شرطًا ضروريًا، وهو ما أنتج بطالة للمتخرجين من معاهد وأقسام علوم الإعلام والاتصال، ويمكن حصر آليات التوظيف في قطاع الإعلام المكتوب الخاص إلى:

- على أساس الكفاءة: أي أن الكفاءة والمهارة هي المعيار الوحيد لولوج العمل الصحفي وهو ما يساعد أرباب العمل وملاك المؤسسات الإعلامية في القطاع الخاص، وهذا ما يتوافق مع مبادئ الرأسمالية.
- على أساس الشهادة: ويتم الالتحاق بمهنة الصحافة على أساس طبيعة الشهادة المتحصل عليها، أين يتم تشغيل الحائزون على شهادات متخصصة في علوم الإعلام والاتصال بجميع فروعها في بعض المؤسسات الإعلامية.

¹. إن مصدر هذه الأحكام تمثلت في المحادثات التي جمعت الباحث مع مجموعة من الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة حول أوضاعهم المهنية منذ قبول موضع الدراسة سنة 2016، إلى جانب تجربة الباحث في العمل كصحفي في يومية وطنية.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- على أساس الاختيار: ويسمى أيضا بـ "الكاستينغ"، وهي طريقة يتم فيها إجراء مقابلة مباشرة مع المترشحين بعد إعلان المسابقة، أين يتم تحديد التاريخ والمكان لإجراء المقابلة التي على أساسها يتم اختيار العدد المطلوب.
- على أساس الوساطة: أين يتم دخول الصحفيون المهنة عن طريق معارف ووساطات مع شخصيات مرموقة ونافذة في السلطة... وغيرها.

وبالرجوع للمشرع الجزائري لم يحدد طريقة التوظيف في الإعلام، حيث أشار المرسوم التنفيذي رقم: 08/140 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين: أن التأهيل المهني المكتسب شرط ضروري للتوظيف¹، وفي التشريع الفرنسي وبالتحديد في الاتفاقيات الجماعية للعمل في المادة الثانية عشر (12) يختلف الأمر نجد أن التوظيف في فرنسا يتم عن طريق المركز الوطني لترتيب الصحفيين المحترفين الذي ينسق مع الوكالة الوطنية للتشغيل التي تتكفل بالإعلان عن المنصب.

2.1. عدم قانونية عقد العمل المبرم: كما هو معلوم يترتب على انعقاد أي علاقة عمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة مجموعة من الحقوق والالتزامات تستند لمصادر مختلفة ومتنوعة كالدستور، التشريع، القانون والاتفاقيات الجماعية والنظام الداخلي للمؤسسة²، وهذا مع وجوب احترام بنود عقد العمل، حيث يتعامل الصحفي مع مؤسسته الإعلامية في إطار عقد عمل، الذي بمقتضاه يقوم بأداء العمل المطلوب منه وفقا للشروط المتفق عليها، وهذا ما ينطبق على الصحفي المستخدم، الذي يعمل لدى الصحيفة من خلال عقد العمل. أما الصحفي المستقل أو الحر فهو يعمل لدى أكثر من صحيفة ويقوم بتقديم أعماله لقاء أجر معين، ولقد نص المرسوم التنفيذي رقم: 08-140 المؤرخ في: 2008 في مادته التاسعة (09) على أنه: "يشترط في توظيف كل صحفي أو معاون الصحافة إبرام عقد كتابي مهما كانت طبيعة عقد العمل"، وهنا تدارك المشرع الجزائري تأخر التشريعات الإعلامية في الإشارة إلى عقد العمل وشدد في هذا التنظيم على ضرورة إبرام المؤسسات الإعلامية عقد العمل مع الصحفي مشترطة الكتابة في ذلك وهو ما يلزم التوقيع عليه من الطرفين بعد توافر عنصر الرضا.

والواقع أن الكثير من الصحفيين في القطاع الخاص لا يملكون عقد عمل يربطهم مع المؤسسة الصحفية التي يزاولون عملهم بها بل يكتفون بالعمل عن طريق وثيقة الأمر بالمهمة فقط، وفي الكثير من المرات يتأخر رب العمل في إبرام عقد العمل بحجة أن الصحفي في فترة تجريبية طويلة الأمد حتى يثبت جدارته وينال قبول مالك المؤسسة، وهو ما يُعد إجحافا في حق الصحفي، في ظل غياب الهيئات الرقابية

¹ حسب المادة السابعة (07) من المرسوم التنفيذي رقم: 08/140 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين.

² محمد الصغير بعلي، مرجع سابق، ص 52.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

على غرار متفشيات العمل¹ التابعة لوزارة العمل والضمان الاجتماعي التي تعتبر الرقابة والصلح بين العامل ورب العمل من أهم اختصاصاتها، فدورها قائم على حماية الصحفي من تعسف أرباب العمل. وفي بعض الأحيان قد يلجأ بعض الصحفيين إلى المحاكم من أجل رفع دعاوى قضائية اتجاه أرباب عملهم أصحاب المؤسسات بسبب تعرضهم للتسريح أو الطرد التعسفي أو لعدم تقاضي بعض المخلفات المالية على غرار الأجر، ولكن في غالب الأحيان ونظرا للأتعاب التي يكلفها المحامي الذي يُدافع عن قضية الصحفي المهضوم حقه، وكذا طول الإجراءات القضائية في المحاكم، تجد معظم الصحفيين يتنازلون عن حقهم لملاك المؤسسات لعدم قدرتهم على مجابتهم. وفي هذا الشأن يفترض إيجاد إجراءات جديدة لحماية الصحفيين على غرار مجالس الصحافة في السويد، التي تخصص مبالغ مالية تساعد بها الصحفيين من أجل استرداد حقوقهم المالية خلال نزاعاتهم مع أرباب العمل، أو تسهيل استفادة الصحفي من إجراءات المساعدة القضائية².

3.1. **خروقات خلال الفترة التجريبية:** لم تحدد قوانين الإعلام المدة التجريبية للصحفي الموظف الجديد على خلاف قانون علاقات العمل رقم: 11/90³ الذي نص في مادته الثامنة عشر على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد عند توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة إلى إثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي"، لقد عنى المشرع بوضع حد أقصى لمدة التجربة بحيث لا تزيد عن 12 شهرا، وذلك بهدف حماية العمال خوفا من أن يلجأ أصحاب العمل إلى إطالة مدة التجربة وجعل العامل في مركز قلق طالما أن لصاحب العمل خلال هذه المدة أن ينهي العقد إذا ما ثبت لديه عدم صلاحية العامل دون أن يلزم بتعويضه، وهذا الأمر استغله أرباب العمل وملاك الخواص للمؤسسات العالمية لصالحهم، حيث تجد الكثير من الصحفيين يعملون لمدة قد تصل أكثر من 12 شهرا وهو في فترة تجريب ولا يتقاضى أجره، الأمر الذي يتنافى مع قانون علاقات العمل ومختلف الاتفاقيات الجماعية العمالية، علما أنه يتعين على الصحفي أثناء الفترة التجريبية أن

¹. أنظر القانون رقم: 03/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بمفتشية العمل.

². ينظمها حاليا قانون رقم: 02-09 المؤرخ في: 25 فيفري 2009 المعدل والمتمم للأمر رقم: 7-57 المؤرخ في: 05 أوت 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، الصادرة سنة 2009.

³. لذلك اعتمد الباحث دراسة الوضعية المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص في ظل قانون علاقات العمل 11/90 وليس على المرسوم التنفيذي 140/08 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، هذا الأخير الذي كانت نصوصه قاصرة وفقيرة بحيث لم تأتي بالجديد، فأغلب مواد الأربعة والعشرون مستنبطة من مختلف التشريعات العمالية خاصة قانون علاقات العمل 11/90.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

يحترم الالتزامات التعاقدية والنظام الداخلي للجهاز المستخدم، فضلا عن أخلاقيات المهنة، كما ويستفيد الصحفي خلال الفترة التجريبية من نفس الحقوق التي يستفيد منها الصحفي المثبت أو الدائم، وهذا كما نصت عليه المادة الثامنة عشر من قانون علاقات العمل: "يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات وتتخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة عندما يثبت في منصبه إثر انتهاء الفترة التجريبية"، وبعد انقضاء مدة التجريب وفي حالة ما إذا كان هذا التجريب مجديا يثبت الصحفي في منصبه.

4.1. **تدني أجور الصحفيين:** يتقاضى معظم صحفيي القطاع الخاص في الجزائر رواتب متدنية لا تغطي في الكثير من الأحيان تكاليف عملهم المرتبطة بالإنترنت، شراء بعض وسائل العمل كالكومبيوتر المحمول، تكاليف التنقل، حيث تبقى متدنية مقارنة ببعض المهن، ولم تتطرق التشريعات الإعلامية إلى تحديد عناصر الأجر الخاص بالصحفي في القطاع الخاص وفسحت المجال أمام الاتفاقيات الجماعية، ورغم ذلك لم تحترم معظم المؤسسات الصحفية الخاصة الحد الأدنى للجر المضمون المقدر بـ 18 ألف دينار جزائري.

وعلى عكس القطاع الخاص، أصدرت وزارة الاتصال شبكة أجور جديدة خاصة بالعاملين في وسائل الإعلام التابعة للقطاع العام بعنوان "اتفاق جماعي متعلق بتحديد القائمة المرجعية لمناصب العمل والشبكة الاستدلالية للأجور القاعدية والمرجعية والنظام التعويضي للصحفيين وشبه الصحفيين العاملين بمؤسسات القطاع العمومي"، بعدما تم تنصيب اللجنة المكلفة بإعداد شبكة أجور الصحفيين، وفي: 31 ديسمبر 2012 تم التوقيع على الاتفاقية المتعلقة بأجور عمال قطاع الإعلام العمومي، وإقرار تعويضات بأثر رجعي بدءا من 01 جانفي 2012¹، وبهذا القرار لم تلتزم الوزارة الوصية المؤسسات الإعلامية الخاصة ولم تدعها إلى تطبيق هذه الاتفاقية، مكتفية بالقول أن "مؤسسات القطاع الخاص بإمكانها تطبيق نفس شبكة الأجور الجديدة في القطاع العام"، ولم تتخذ أية إجراءات أو تقترح آليات يمكن بواسطتها تعميم الاستفادة من نظام الأجور الجديد على صحفيي ومستخدمي القطاع الخاص، وبهذا تعقدت أوضاع صحفيي القطاع الخاص من الناحية المالية المتعلقة بالأجور والمنح والتعويضات ونظام الترقيات وتولي المناصب العليا، ولحد اليوم صحفيو القطاع الخاص ليست لديهم شبكة أجور، ليترك المجال إلى المفاوضات التي تجمع بين الصحفي وأرباب العمل.

¹. ل. أمينة، التوقيع على الاتفاقية المتعلقة بأجور عمال قطاع الإعلام العمومي، نشر على موقع النهار أون لاين يوم: 2012/12/31، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ennaharonline.com>، تاريخ الزيارة: 2018/07/21 على الساعة 23:10.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

وتبقى أجور الصحفيين المشتغلين في الصحف الخاصة من الفئات العمالية في الجزائر الأقل أجرا، ففي مسح للديوان الوطني للإحصائيات، نشرت نتائجه شهر سبتمبر 2015، أشار إلى أن "المتوسط العام لأجور الصحفيين الجزائريين خلال سنة 2015 بلغ 54700 دج في القطاع العام في حين قدر في القطاع الخاص 32100 دج"¹.

5.1. **عدم الاستفادة من تأمين الضمان الاجتماعي:** من بين الحقوق الأساسية التي خولتها التشريعات العمالية لاسيما قانون التأمينات الاجتماعية 11/83، حق الصحفي العامل في الحماية الاجتماعية المتمثلة أساسا في التأمين على المرض، التأمين على الولادة والأمومة، التأمين على العجز، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، إلى جانب هذا أوجب المشرع على رب العمل أن يصرح بالصحفي لدى صندوق الضمان الاجتماعي (CNAS) منذ تاريخ التحاقه بمنصب عمله، وقد رتب عقوبات جزائية في حالة عدم التصريح به في العشرة أيام التي تلي توظيفه²، علما ان الصحفيين هم أكثر عرضة للأمراض، ففي هذا الشأن تم تأسيس مدونة لتوعية الصحفيين الجزائريين بالأمراض التي تسببها المهنة، أطلقها الصحفي "هشام موفق" بعنوان "ثقافة صحية... ثقافة مالية" تضامنا مع وفاة أحد أصدقائه الصحفيين، حيث وجه نداء لزملائه في المهنة: "المرض سينخر أجسادكم ويزحف على كل عضو من أعضاء الجسم، بسبب القلق والأكل السريع وعدم الاكتراث للوجبات وفوائدها، علاوة على ضغوطات وظروف ممارسة المهنة في الجزائر"³.

وعليه، فإن التكفل الاجتماعي للصحفي ضروريا ولا بد منه، ولكن في الحقيقة نجد أن أغلب الصحفيين الجزائريين في القطاع الخاص غير مستفيدين من جميع خدمات التأمين الاجتماعي، وبعضهم غير مصرح بهم لدى هيئات الضمان الاجتماعي وحتى يمكن اللوم على دور الهيئات الرقابية ممثلة في مفتشيات العمل، ولكن لا يكون ذلك إلا بناء على بلاغ الصحفي، ونجد أن الصحفي لا يمكن التبليغ برب العمل وإلا تم التخلي عنه، وهو ما يُظهر الاستغلال غير المشروع لأرباب العمل، حيث أن أكبر دليل على ذلك:

- عدم وجود إحصائيات دقيقة توضح عدد الممارسين للمهنة ولا حتى لدى وزارتي الإعلام والعمل والضمان الاجتماعي.

¹. وثيقة تقرير الديوان الوطني للإحصائيات حول النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، شهر سبتمبر 2015.

². جمال بوشاقور، واقع مهنة المراسل الصحفي المحلي في الصحافة المكتوبة الجزائرية دراسة استطلاعية، مذكرة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2005/2004، ص37.

³. فتيحة زماموش، مدونة لتوعية الصحفيين الجزائريين بالأمراض، نشر على موقع صوت إلترا، يوم: 2016/09/05، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ultrasawt.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/27، على الساعة: 22:30.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- غالبية الجرائد الخاصة ترفض تقديم أرقام صريحة عن عدد الصحفيين، وهذا لأن نسبة معتبرة منهم غير مؤمنين، حيث فشلت كل محاولات حصر العدد الفعلي للممارسين للمهنة الصحفية.

6.1. الحرمان من العطل والراحات القانونية: لقد نصت التشريعات العمالية الوطنية على أن العطل والراحات هي من بين الحقوق المهنية الأساسية التي يتمتع بها الصحفي خاصة العامل في القطاع الخاص، بالرغم من أن فترات الراحة القانونية وأيام العطل تؤدي إلى عدم تنفيذ علاقة العمل نتيجة توقف العامل عن أداء العمل الصحفي، إلا أنه يتلقى خلالها أجرا وكأنه يؤدي عمله فعلا، ومن بين هذه العطل المدفوعة الأجر توجد ما نصت عليه المادة الخامسة (05) من قانون علاقات العمل 11/90: الراحة اليومية (الراحة أثناء وقت العمل، الراحة خارج وقت العمل)، الراحة الأسبوعية، العطلة السنوية. إضافة إلى إقرار التشريعات العمالية حق الصحفي استفادته للعديد من العطل بمناسبة الأعياد الوطنية والدينية.

فأغلب أرباب العمل وملاك الصحف الصحفية لا يعترفون بهاته العطل والراحات رغم قانونيتها، وذلك لعدة اعتبارات منها، طبيعة المهنة، حيث أن وقوع أغلب الأحداث والوقائع المهمة ذات التأثير القوي على الرأي العام سواء المحلي أو الوطني أو حتى الدولي في الكثير من المرات تكون خلال أيام العطل، لذلك يجد أغلب الصحفيين أنفسهم أمام حتمية النزول إلى الميدان لتغطية الأحداث، لكن هذا المشكل أوجد له المشرع الجزائري من خلال الاحتفاظ بحق العطلة أو الراحة، حيث يتم تعويضه ليوم آخر، ولكن رغم ذلك لا يستفيد الصحفيون من أيام تعويضية للعطل القانونية كبقية زملائهم في المهن الأخرى.

كما أن معظم الجرائد الوطنية لا تؤمن بالتعويضات الخاصة بالعطل والراحات القانونية للصحفيين فعلى سبيل المثال: يوم: 05 جويلية هو يوم عطلة مدفوعة الأجر للصحفي، لكن بسبب احتضان المدرسة الوطنية المتعددة الأسلحة بشرشال استعراض عسكري، يُحتمل أن يكون خلاله قرارات حاسمة في البلاد ينتظر الإعلان عنها من طرف السلطات العليا، وعليه سيكون الصحفي مجبرا على تغطية الحدث، لكن رب العمل يُحرم من تعويض العطلة. أما فيما يتعلق بعطلة نهاية الأسبوع معظم الجرائد الوطنية تمنع يوما واحدا للصحفيين.

وعليه، فإن غالبية الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة محرومون من العطل والراحات القانونية المعترف به في التشريعات العمالية، وهو ما قد يؤثر سلبا على أدائهم المهني، الذي قد لا يرضي القراء المتطلعون إلى رقي الممارسة الصحفية.

3. تأثير الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين على الممارسة الصحفية: إن تردي الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، يكون له التأثير السلبي على الممارسة المهنية الصحفية، فلا يُمكن تصور تطور أداء الصحفيين يعيشون أوضاعا مهنية غير مستقرة، أن يؤدي عمله على أكمل وجه وابتقان، لذلك الراحة النفسية والطمأنينة في البيئة المهنية مطلوبة من أجل تقديم

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

مردود عال، كيف لصحفي يعمل في جريدة خاصة لا يمتلك عقد عمل يحميه من مغبة التسريح، أن يكتب مقالات تحليلية رفيعة المستوى ومواد خبرية خالية من الأخطاء اللغوية، ويُقدم معلومات آنية وهادفة في إطار خدمة المجتمع، وكيف لصحفي يعمل في مؤسسة صحفية خاصة فاقد للحماية الاجتماعية أن ينجز تحقيقات صحفية تكشف الظواهر السلبية التي تتخر المجتمع، وماذا ننتظر من الصحفي الفاقد إلى تقدير الذات كما أشار إلية "أبراهم ماسلو" (Abraham Maslow) في نظريته سلم الحاجات، والتي "تعتبر أسمى مراتب الحاجات الإنسانية، بحيث ينتج عن عدم إشباعها التوتر والمرض"¹، لذلك كلما كان أوضاع الصحفي المهنية مستقرة كان مردوده أحسن.

وبالتالي فإن طبيعة الأوضاع المهنية والظروف التي يُمارس من خلالها الصحفي مهامه لها تأثير مباشر على الممارسة الإعلامية، التي يمكن قياسها من خلال المؤشرات التالية:

- غياب الاحترافية في الأداء المهني الإعلامي: ومن مظاهر الابتعاد عن الاحترافية الابتعاد عن الموضوعية والمصادقية في العمل الصحفي، وعدم احترام أخلاقيات المهنة كقبول الهدايا واستغلال الوظيفة للحصول على امتيازات، وكذا نشر أخبار زائفة، تحرير حوارات وهمية... وغيرها. وقد كشفت الدراسة الميدانية بأن 23.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لا يؤدون "أبدا" عملهم باحترافية، في حين 60.4 بالمائة يقومون "أحيانا" بعملهم باحترافية².

- نقص الإبداع الصحفي في الممارسة المهنية: من خلال نشر مادة صحفية مبتذلة على صفحات الجريدة، لا تعبر عن شخصية الصحفي المبدع، الذي يُغير ايجابيا في المجتمع ويساهم في تحقيق التنمية من خلال أفكاره. وفي هذا الصدد أظهرت الدراسة الميدانية بأن 64.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص يُمارسون أعمالا إبداعية "دائما" و24.8 بالمائة يقومون بأعمال إبداعية "أحيانا"، فيما أكد 10.9 بالمائة لا يقومون "أبدا" بأعمال إبداعية³.

- تراجع مقروئية الصحف الوطنية: وتظهر من خلال أرقام سحب الجرائد الوطنية، التي هي في تراجع رهيب، حيث أنه من بين أسباب ذلك نقص الإبداع وغياب الاحترافية في العمل الصحفي، لذلك امتنع القارئ عن اقتناء الجرائد الورقية. وقد أوضحت الدراسة الميدانية بأن 93.1 بالمائة من الصحفيين

¹. Griffin Emory A, **A first look at communication theory**, McGraw-Hill Education, New York, 1994, P121.

². الجدول رقم: (25) الموسوم بـ: "مدى احترافية الصحفيين الجزائريين العاملون في القطاع الخاص، والعقوبات التأديبية التي تعرضوا لها" في الفصل السادس.

³. الجدول رقم: (26) المعنون بـ: "موقف أرباب العمل من الإبداع والأعمال الإضافية المنجزة من طرف الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص" في الفصل السادس.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، يؤكدون بأن هناك علاقة بين الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفيين وحجم المقرئية¹.

1.3. غياب الاحترافية في الأداء المهني للصحفيين: يُدور المعنى العام حول كلمة الاحترافية عن قيام الشخص المهني، الذي يُمارس مهنته بإتقان سواء بعمد أو بغير عمد، وهناك من يعتقد بأنه مرادف للإبداع في العمل وابتكار أفكار جديدة والابتعاد عن الروتين اليومي للعمل، ففقيص الاحترافية في العمل: العشوائية والمزاجية والاتكالية، فيما الاحترافية المشبعة بحب العمل والإخلاص فيه تظل بمثابة قيمة عظيمة للعامل، وأعظم ما فيها عندما تكون سمة وخصالاً أصيلة في حياة الإنسان². لذلك هناك من يُشير إلى ارتباط الاحتراف الصحفي بالموضوعية والدقة والاستقلالية والمصداقية وتحلي الصحفي بأخلاقيات المهنة، فمن غير المعقول أن تكون وسائل الإعلام في أيادي الرأسماليين الأثرياء ذوي النفوذ، لأن الاستمرار على هذا النهج سيؤدي إلى القضاء على الموضوعية، فتكون بذلك وسائل الإعلام في خدمة مصالح وأغراض أصحاب رؤوس الأموال من خلال استغلالها لترجمة أفكارهم وآرائهم السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتأثير على الرأي العام³.

وبالنسبة لمفهوم الأداء، فإن تطبيقه في ميدان الإعلام يتخذ صبغة مختلفة تماما عن باقي المجالات الأخرى، نظرا لما يحيط بالعمل الإعلامي من عوامل متشابكة التي تؤثر وتتأثر بحركة المجتمع والرأي العام، الأمر الذي يعطي لهذا العمل طبيعة خاصة، حيث يُعرف الأداء المهني الإعلامي بأنه الطريقة التي تتفد بها وسائل الإعلام من خلالها مهامها الوظيفية المحددة، أي أنه قضاء المهمة الإعلامية.

وعرّفت الموسوعات الإعلامية الأداء الإعلامي بأنه: "قيام المؤسسات الإعلامية أو القائم بالاتصال بكل ما هو مطلوب منه كمهام وظيفية من الحصول على الأخبار وتفسيرها والتعليق عليها والإرشاد والتوجيه"⁴، فتطوير الأداء المهني للصحفي مرتبط باتصافه للعديد من السمات، نذكر أهمها في النقاط التالية:

¹ الجدول رقم: (29) الموسوم بـ: "علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بحجم المقرئية" في الفصل السادس.

² إبراهيم إسماعيل كتفي، الاحترافية...ضالة طال غيابها، نشر على موقع صحيفة المدينة يوم: 2010/07/04، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.al-madina.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/22، على الساعة 21:05.

³ Nerone John, **Violence againts the press**, Oxford university press, Oxford, 1994, P213.

⁴ جميلة قادم، الأداء الإعلامي في الجزائر بين الحرية والمسؤولية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية من 1990 إلى 2015 الصحافة الخاصة نموذجا، أطروحة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 03، 2016/2017، ص 73.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- إجادة عدد من اللغات الأجنبية أو إحداها على الأقل لضمان توسيع مدارك المحررين الثقافية والمعرفية بما يسهم في تطوير الأداء المهني للصحفي.
 - القدرة على الوصول إلى المعلومات وتحليلها وتوظيفها في الوقت المناسب.
 - القدرة على الكتابة والتعامل مع الوسائط الإعلامية المختلفة ومعرفة الفروق النوعية بين هذه الوسائط.
 - الوعي المهني والاجتماعي والالتزام بحدود المسؤولية المهنية والاجتماعية وأخلاقيات العمل الصحفي.
 - القدرة على بناء أجنحة مصادر قوية ومتنوعة مع الاحتفاظ بمسافة في العلاقة بهذه المصادر.
- وينبثق الأداء الصحفي في المؤسسة الإعلامية الخاصة بالحفاظ على أخلاقيات المهنة، أين يشرف رئيس التحرير أو رئيس أقسام الصحفية الحرص على الدقة والموضوعية والإنصاف، حيث تكون مهمته الأولى تقييم الأداء الصحفي يوميا في جميع الجوانب المهنية بما فيها الجوانب الأخلاقية، وتكون هناك تقارير دورية ترفع إلى مسؤول المؤسسة الصحفية¹.
- ونظراً لأهمية دور الصحفي في المجتمع، فإنه يلزمه العمل الاحترافي الذي يمكنه من أداء أدواره بشكل فعال، ولكن في المقابل لا بد من وضع الصحفي في أحسن الظروف المهنية والاجتماعية حتى يقوم بعمله باحترافية وإتقان، ومن هنا تكون العلاقة الجدلية بين أرباب العمل وملاك الصحف، الذين يطالبون دوما الصحفيين القيام بأعمالهم باحترافية كاملة، وفي الجهة المقابلة يطالب الصحفيون مسؤولوهم بأبسط الحقوق المسلوقة وتحسين أوضاعهم المهنية وظروف العمل، وهو ما ساهم في تدهور الممارسة الصحفية في الجزائر خاصة في السنوات القليلة الماضية، حيث تجد الصحف تُضحى بالصحفي واحترافيته والجانب الأخلاقي للممارسة المهنية في سبيل السبق الصحفي، الذي يجلب الربح السريع، حيث غالبا ما تسجل الصحف الوطنية الكثير من الممارسات المهنية التي تبتعد عن المهنية والأخلاق، بدل أن تستثمر في الطاقم الصحفي عن طريق تحسين أوضاعه المهنية وظروفه الاجتماعية، ومن بين المظاهر السلبية على الأداء المهني للصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر:
- بذاءة الأسلوب ويقصد بها استعمال الصحفي عبارات إباحية وجارحة، فغالبية الصحف تسمح باستعمال هذا النمط التعبيري²، الذي يعتمد على الوصف.
 - قبول الرشوة من جهات نافذة، والتي قد تكون في عدة أشكال كدعوة غداء، هديا،... وغيرها.
 - القيام بحوارات صحفية وهمية مع شخصيات مشهورة سعيا وراء السبق الصحفي.

¹ دهماني سهيلة، معايير قياس الأداء المهني لدى الصحفيين الجزائريين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، المجلد 01، العدد 10، 2017، ص 124.

² ليونارد راي تيل ورون تايلر، مدخل إلى الصحافة جولة في قاعة التحرير، ترجمة: حمدي عباس، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999، ص 181.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- المدح لأصحاب القرار على شاكلة السلطات العمومية طمعا في الحصول على امتيازات كالإطنا ب في مدح الوالي أو رئيس الدائرة للحصول على مسكن.
- ابتزاز بطريقة مباشرة أم غير مباشرة سواء الأشخاص الطبيعيين أو المؤسسات عندما تكون بحوزة الصحفي ملفات سرية مخالفة للقوانين عن أفعالهم وممارساتهم.
- التعدي على الحياة الخاصة للأشخاص سواء الطبيعيين أم المعنويين ومساومتهم للحصول على امتيازات معينة.
- العمل مع عدة جرائد بأسماء مستعارة من أجل تحسين مداخليه المالية، هناك الكثير من الصحفيين يتعاملون مع أكثر من جريدة من خلال إرسال نفس القطعة بعد تغيير العنوان وبعض التغييرات الطفيفة في جوهر الموضوع.
- الجري وراء الترشيح للانتخابات البرلمانية والبلدية للحصول على منصب سياسي، وفي هذا الشأن عرفت الانتخابات التشريعية دخول العديد من الصحفيين إلى قوائم الترشيحات، وهذي علامة من علامات عدم الرضا الوظيفي للصحفيين والجري وراء مهنة أخرى آملا في تحسين أوضاعهم المهنية وظروفهم الاجتماعية.

وعقب تردي الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، أثرت على أدائهم المهني لغياب الرضا الوظيفي، فأصبحوا يقدمون مادة ضحلة للقراء أصبحوا لا يفهمونها، لأنها بعيدة عن طموحاتهم واهتماماتهم، وهذا أمام الظروف المهنية التي لم تتغير، بل تزداد سوء يوما بعد يوم على المستوى المهني للصحفيين الذين يشتغلون في مهنة المتاعب دون مقابل مادي محترم، "فالصحفي يُطارَد الأيام بحثاً عن الخبر الذي يقدمه للجمهور، وقد يذهب إلى جبهة حربية في أماكن بعيدة عن وطنه وقد يخترق تظاهرة سياسة ممنوعة أو حريقاً... وغيرها، واضعا نفسه في التهديد الدائم لحياته وأمنه واستقراره وصحته، كما تغزو الأمراض الصحفيين من أمراض القلب والأعصاب وارتفاع الضغط وهبوطه، وضعف النظر، وارتعاش اليدين وعسر الهضم واضطرابات صحية مختلفة تسمى بأمراض الصحفيين خاصة أمراض القلب والأعصاب"¹. فغالبا ما يتم تسجيل حالات وفاة العديد من الصحفيين نتيجة سكتة قلبية أو ارتفاع الضغط الدموي... وغيرها. فدائما ما تكون صحة الصحفي على المحك، حيث أن كثيرا من الصحفيين ما تدهورت صحتهم نتيجة أمراض مزمنة وصامتة وحتى قاتلة على غرار السكري وأمراض ارتفاع ضغط الدم وما ينجر عنها من مضاعفات صحية، ساهمت في ضعف الأداء المهني للصحفيين المنهكين تحت ضغط تدهور الوضع المهني لهم، والذي أرهن مستقبل الإعلاميين وأثر على مردودهم

¹. محمد عبود مهدي، أخلاقيات العمل الصحفي المفهوم والممارسة، مجلة جامعة أهل البيت العراقية، المجلد 01، العدد 03، 2016، ص 200.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

المهني نتيجة صعوبة توفر الحاجيات الأساسية الاجتماعية للصحفي باعتباره مواطن له حاجيات على غرار باقي المواطنين كالسكن، السيارة، الانترنت، الهاتف... وغيرها. فكل ذلك بات يلقي بظلاله على مستوى الاحترافية، حيث أصبح أرباب المؤسسات الصحفية يعتمدون على صحفيين غير مؤهلين أحيانا خريجو الجامعات حديثا لانخفاض الشد في رواتبهم، علما بأن الصحفيين القدامى باتوا يهجرون القطاع نظير الواقع المرير للمؤسسات الصحفية التي أصبحت غير قادرة على تسديد رواتب الصحفيين وازداد الوضع ترديا في ظل غياب نقابة قوية تضبط أخلاقيات المهنة.

ومما سبق يظهر أن الأوضاع المهنية للصحفيين مرتبطة ارتباطا وثيقا بالأداء المهني له، فكما كانت الوضعية المهنية للصحفي مريحة ومستقرة في ظروف حسنة، كان الأداء المهني للصحفي مقبولا إلى حد كبير، والعكس صحيح، وهذا ما يُترجم ويُفسر أرقام السحب وحجم مقروئية الصحف، فإذا كانت مقروئية العدد -النسخة الورقية- مرتفعة كان محتوى الجريدة متميزا وذا جودة عالية من حيث المضمون والكتابة الصحفية وحتى الشكل بما فيها الصور المختارة وغيرها والعكس صحيح.

2. نقص الإبداع الصحفي في الممارسة المهنية: يُصنف "أرنولد توينبي" (Arnold Toynbee) الأفراد المبدعين بأنهم ضمن المصادر الأساسية للمجتمع، كما يؤكد "ألبرت أينشتاين" (بالألمانية Albert Einstein) الحاجة إلى علماء مبدعين من أولئك الذين لا يقدمون إضافات إلى حجم المعرفة الإنسانية بالطريقة المعتادة فحسب، بل ممن يطوعون أيضا المعرفة للتطبيق ويستطيعون النفاذ ببصيرتهم للاستخدامات غير الواضحة لأعمالهم¹.

ويُعرف الإبداع في اللغة العربية بأنه مصدر الفعل أبداع، بمعنى أخترع أو ابتكر على غير مثال سابق²، وجاء في الموسوعة الفلسفية تعريف الإبداع على أنه إنتاج شيء جديد أو صياغة عناصر موجودة بصورة جديدة في أحد المجالات كالعلوم والفنون والآداب... وغيرها، أما الموسوعة البريطانية الجديدة فتُعرف الإبداع على أنه القدرة على إيجاد شيء جديد كحل لمشكلة ما، أو أداة جديدة أو أثر فني أو أسلوب جديد³.

¹. سيد عليوة، تنمية المهارات الفكرية والإبداعية: مركز القرار للاستشارات، مكتبة جزيرة الورد المنصور، ط01، د س ن، ص 05.

². فتحي عبد الرحمان جروان، الإبداع مفهومه، تدريبه، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2002، ص 20.

³. المرجع نفسه، ص 20.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

وينسب مصطلح الإبداع إلى النمساوي "جوزيف شومبيتر" (Joseph Schumpeter) منذ سنة 1912، والذي يُعد المنظر الأول للإبداع، حيث يعرفه بأنه: "النتيجة الناجمة من إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه"¹.
ومما سبق يمكن القول بأسلوب بسيط بأن الإبداع تقديم شيء جديد ليحل محل شيء قديم في مجال ما، بحيث توجد العديد من المرادفات له على غرار الابتكار² وحتى التأليف.

أما بخصوص الإبداع الصحفي فيطلق عليه قطاع الصناعات الفكرية، التي تقدم مُنتجات تحمل كثيراً من السمات الجمالية، وتقوم على استغلال وتطوير المُنتجات ذات الطابع الفكري، أو تقديم خدمات إبداعية، ولذلك فمنذ البداية تُعد الصحافة نشاطاً شديداً الصلة بالإبداع، وإذا كان المنتج الصحفي يستدعي نجاحه في الأوقات والظروف العادية أن يكون مبدعاً إذا ما أردنا هو وجريدته البقاء في السوق الإعلامية التي يعتبر حكمها الجمهور القراء. وفي السياق ذاته، قال الصحفي الفرنسي "ميشال بوتيل" (Michel Butel) صاحب مجلة "الجريدة الأخرى" التي أسسها عام 1984 عن العلاقة بين الصحافة والإبداع: "الصحافة المكتوبة بالنسبة لي هي عمل إبداعي بالأساس أكثر من أي شيء آخر... فالمجلة أو الصحيفة هي عمل فني، مثل رواية أو لوحة تشكيلية أو قطعة موسيقية أو منحوتة والأهم فيها هو الإبداع"، كما واصل قائلاً: "الإبداع في الإخراج والكتابة والأفكار والأسلوب... فعندما أسست صحيفة المجلة الأخرى تعاملت مع المشروع كعمل إبداعي ولم يدر بخلدي أبداً أنني بصدد التفكير في مشروع إعلامي وصحفي"³، وعليه فإن المدرسة الفرنسية تنظر إلى العمل الصحفي على أنه عمل إبداعي.

وفي الجزائر يعتبر الديوان الوطني لحقوق التأليف والحقوق المجاورة "لوندا" (ONDA)، أن الصحفي يشمل قانون الملكية الفكرية التي تطبق على كل المفكرين والمبدعين، زيادة على خصوصيات تميز المصنف الصحفي⁴ عن غيره، فالمصنف الصحفي هو مصنف جماعي يخضع لشروط المصنفات

¹. خزار الأخضر، دور الإبداع في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير في المالية الدولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2011، ص 30.

². سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2006، ص 22.

³. عبد الإله الصالحي، ميشال بوتيل الصحافة من زاوية الإبداع، نشر على الموقع الإخباري لمونت كارلو الدولية، يوم: 2018/08/05: متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.mc-doualiya.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/20، على الساعة: 23:25.

⁴. المصنف في الصحافة المكتوبة يتمثل في ما يلي: المقال، الاستجاب، الروبورتاج، التحقيق، العمود، البورتري، وأي كتابات الرأي في الصحافة دون الاهتمام بمن أبدعها ولكن تكون منشورة في جريدة مكتوبة بالجزائر.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

المشتركة، علما أن المصنفات التي تخضع لحقوق الملكية الفكرية تتضمن فقط تلك التي يتوفر فيها شرط الإبداع والأصالة، وليست الأخبار التي تتناولها وكالات الأنباء التي لا يحميها قانون الملكية الفكرية. فالصحفي يمتلك صفة الصحفي المبدع، الذي يقدم إنتاجا فكريا يؤثر به على القراء نحو تبني السلوكات الايجابية في المجتمع والمساهمة في التنمية الشاملة، لذلك نظرا لطبيعة الدور المنوط بالصحفي المبدع وجب الاهتمام بظروفه المهنية ووضعه في أحسن الظروف، حتى يتمكن من القيام بدوره على أكمل وجه، فهل فعلا الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص يعيش خلال تأديته لمهامه في الصحيفة التي يعمل فيها ظروفا مهنية مريحة تسمح له بالإبداع، وبالتالي الرقي بالجريدة والمساهمة في الارتقاء بمستوى القراء؟.

إن واقع العمل الصحفي في الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر يكشف عن تدهور الأعمال الإبداعية على معظم صفحات الجرائد، وذلك لوجود العديد من المعوقات المرتبطة جلها بالأوضاع المهنية للقائمين على العمل الصحفي في قاعات التحرير، نذكر أبرز معوقات ظهور ملامح الإبداع في الصحافة الوطنية ما يلي:

- ندرة "الصحفي المؤلف" فحسب المفكر "بيار ألبرت" (Pierre Albert) المؤلف هو: "مبدع عمل ذهني، وهذا العمل يحمل بصمات شخصية مؤلفة، ويعبر عنها. وعليه، فإن هذا المؤلف صاحب العمل يتمتع على ما أبدعه لحقوق الملكية الفكرية والفنية أو حقوق المؤلف... وغيرها"¹.
- عدم الرغبة في تغيير الوضع الحالي بسبب التكاليف التي يفرضها مثل هذا التغيير.
- العمل بأساليب وطرق تقليدية، حيث أن الإبداع يستلزم مجهودات إضافية، والتي هي الأخرى تتطلب تحفيزات معنوية ومادية.
- ثبوت الهيكل البيروقراطي لمدة طويلة وترسخ الثقافة البيروقراطية، وما يُصاحب ذلك من رغبة أصحاب السلطة في المحافظة عليها وعلى طاعة وولاء المرؤوسين لهم أو رغبة أصحاب الامتيازات في المحافظة على امتيازاتهم².
- تدهور الوضع الاجتماعي للصحفيين، والذي أدى إلى عدم الرغبة في العمل.
- خلق صراع سلبي ناشئ عن الاختلافات بين الصحفيين، وهو الجو الذي يرغب فيه أغلب أرباب العمل حتى يتجنب قوة العمال، وبالتالي الخضوع لمطالبهم لذلك من مصلحة أصحاب المؤسسات الإعلامية ظهور الصراعات في علاقات العمل.

¹. Pierre Albert et autres, **lexique de la presse écrite**, ed Dalloz, Paris, France, 1989, P15.

². الفياض محمود أحمد، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، الجامعة الأردنية، عمان، 1995، ص 67.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- غياب الدعم للصحفي المبدع مما يثير الإحباط في نفسه.
- استغلال جهد المبدع أكثر من اللازم مما يؤدي إلى نفوره.
- شبه انعدام لكل أساليب وطرق التحفيز والتشجيع سواء المادية أو المعنوية من طرف أصحاب المؤسسات.
- عدم تقييم وتقدير المجهودات الإضافية التي يبذلها الصحفي، كإضافة أركان ما في الصفحة الثقافية وكأنها لم تنجز.
- كما أضافت الدكتورة "رندة يافي الزهري" بعض معوقات الإبداع في المنظمات الموجودة في عالمنا العربي، يمكن حصرها في النقاط التالية:¹
- الخوف من الفشل.
- تجنب المخاطر.
- الاعتياد على الأمور.
- عدم توافر الحرية.
- مقاومة التغيير.
- جمود القوانين.
- انخفاض الدعم الجماعي.
- فقدان التحفيز.
- التوبيخ العلني.
- العقاب في حال الفشل.

هذا ومن معالم الإبداع في الإعلام المكتوب الاهتمام بالجانب الثقافي والأدبي من خلال تخصيص حيز واسع على صفحات الجريدة كصفحة خاصة بكل ما يتعلق بالثقافة، وقد حصر الدكتور "محمد السيد" في كتابه "الصحافة بين التاريخ والأدب" وظائف الإعلام في الإخبار، التفسير التوجيه والتنقيف²، فإذا أخذنا الوظيفة التنقيفية فهي تعتبر من أهم الوظائف التي تؤديها الصحيفة لما تشمل عليه من تعليم وتهذيب وحماية التراث ونشره وتوسيع آفاق الفرد وإكسابه مهارات وقدرات في كافة مراحل عمره، فهذه الوظيفة تعتبر ضرورية لخدمة مصلحة الجماهير الثقافية، لأنه لا يمكن الاستغناء عنها لما لها من أهمية كبرى في حياة الإنسان وعلى وسائل الإعلام إيصالها من خلال الإنتاج الفكري الموجه للمتلقين. وقد

¹ رندة يافي الزهري، الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية، مجلة عالم الفكر، المجلس الأعلى للثقافة والعلوم، الكويت، المجلد 30، العدد 03، 2002، ص 249.

² محمد السيد محمد، الصحافة بين التاريخ والأدب، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975، ص 12.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

أصبحت اليوم التربية وتنقيف الجماهير من مهام أجهزة الإعلام، فاجتياح وسائل الإعلام لجميع مظاهر الحياة جعلها تحتل الأولوية في القيام بدورها في تعبئة وتنقيف وتوعية الأفراد، ولذلك فهي مطالبة بتأدية هذه المهام¹.

ويتجسد ارتباط الصحيفة بالجانب الثقافي الإبداعي فيها بما يُعرف بالصفحات الثقافية، والتي يختلف عددها من صفحة إلى صفحتين، ومن جريدة إلى أخرى، يومية كانت أم أسبوعية، حيث تقوم هذه الصفحات بنشر ومعالجة كل ماله صلة بعالم الثقافة والفكر، فما من جريدة أو مجلة تصدر إلا وتخصص للثقافة ركنا خاصا إذ تُعد الصفحة الثقافية هي: "ذلك الحيز من الأعمدة والصفحات، الذي تكرسه الصحيفة اليومية أو المجلة الأسبوعية لبحث شؤون الأدب والفن ومتابعة أخبارهما، ومنها الزاوية التي تحاول أن تضع القارئ يوما بعد يوم في جل ما يحدث في الساحة الثقافية محليا وعالميا"²، فالصفحة الثقافية اليومية تؤدي الجانب الأكبر من الاحتياجات الفكرية للفرد وتشكل غذاء مفيدا لروحه، وعلى غرار الصفحات الأخرى للجريدة تضم هذه الصفحة مجموعة من المحاور، التي تشمل جميع مظاهر الثقافة من أدب، مسرح وسينما، وموسيقى، وفنون تشكيلية ومنوعات، لتنتعش المادة الثقافية في الصحافة الوطنية انتعاشا خلال فترة السبعينيات أين لمعت أسماء صحف ثقافية في فضاء الإعلام على غرار الشعب الثقافي، والوحدة الثقافية... وغيرها³. ولكن في الوقت الراهن وللأسف الشديد غُيب الإعلام الثقافي، فقلما تجد جرائد تخصص صفحة ثقافية على صفحاتها، ومن مظاهر غياب الإبداع والتأليف في الصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر:

- شبه انعدام للصفحات الثقافية في مختلف الجرائد الوطنية، حيث تكاد تكون عبارة عن أخبار منقطعة ضمن الصفحات الداخلية المحلية أو الصفحة الأخيرة.
- غياب الأنواع الصحفية لصحافة الرأي على غرار العمود، الافتتاحية، التعليق، والمقال التحليلي... وغيرها، والتي تتضمن أفكارا وآراء عميقة تُفسر وتُحلل الواقع بأسلوب صحفي راقٍ.
- هجرة أعمدة الصحافة (الصحفيون المحترفون) نحو قطاعات أخرى وإلى مؤسسات إعلامية في الخارج لضمان الاستقرار المهني والمادي.
- تميع العمل الصحفي من خلال الدخول الكثير لأشباه الصحفيين الغريباء عن المهنة وتجوالهم من صحيفة إلى صحيفة فلا يكادون يستقرون في صحيفة شهرا واحدا.

¹. سامية عواج، الدور الثقافي للصحافة نموذج مقترح لركن ثقافي ناجح، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02، العدد 19، ديسمبر 2014، ص 227.

². إبراهيم العريس، الكتابة في زمن المتغير تجربة في الصحافة الثقافية، دار الطباعة، بيروت، 1977، ص 09.

³. سامية عواج، مرجع سابق، ص 228.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- عدم اهتمام أرباب العمل وملاك الجرائد بالإبداع ودور الإعلام في تثقيف القراء، وهذا لنظرته المادية والتجارية للمؤسسة الصحفية، وبالتالي الجري وراء السبق الصحفي الذي يحمل عنصري الإثارة والآنية.
- الأخطاء اللغوية والإملائية وحتى في بعض الأحيان المطبعية على أهم صفحة في الجريدة وهي الصفحة الأولى، وهو ما يطرح علامة استفهام حول غياب المدققين اللغويين وانحدار مستوى الصحفيين وعدم تمكنهم من قواعد اللغة العربية.
- عدم الالتزام بأخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني من خلال المعالجة اليومية للأخبار والأحداث والوقائع.

ورغم العيش في زمن التعددية الإعلامية، إلا أن واقع الإعلام الثقافي في الجزائر يحتضر مع تقلص حجم الصفحات الثقافية في الصحف، حيث تراجع في العديد من الأحيان إلى نصف صفحة، وفي الكثير من الأحيان يتم إلغاؤها، وهذا مؤشر سلبي عن زوال إحدى الوظائف الأساسية للإعلام في المجتمع ألا وهي وظيفة التثقيف، ولاشك أن هذه الخيبة لها علاقة قوية ومباشرة مع الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفيين الجزائريين في الصحف الخاصة، حيث يظهر ذلك من خلال عدم اهتمام أرباب العمل وملاك الجرائد بالأوضاع المهنية والظروف الاجتماعية للصحفيين، وهو ما ساهم في غياب كل مظاهر الإبداع في الصحافة الوطنية وغياب ما يسمى بـ "الصحفي المؤلف"¹ أو المبدع ليقصر العمل الصحفي على صحافة الخبر وغياب شبه كلي لصحافة الرأي عن صفحات العديد من الجرائد.

3.3. تراجع مقروئية الصحف في الجزائر: المقروئية في تعريفها تسعى لغويا إلى جعل النص سهلاً مرناً يسيراً، وأن يتوفر فيه شيئاً من المتعة والجاذبية، ولا صعوبة فيه على القارئ.

ويعرفها "جونسون" (Johnson) بأنها: "السهولة التي يمكن أن يقرأ بها نص ما، وترجع إلى كل العوامل التي يمكن أن تؤثر في نجاح قراءة النص وفهمه، ويقع ضمن ذلك اهتمام القارئ ودفاعيته، فضلاً عن وضوح النص وحسن إخراجها، ودرجة تعقيد الكلمات والجمل"².

ومقروئية الصحف هي تلك العملية التي تحصل خلال الاطلاع على مضامين الصحف الورقية، حيث أن القراءة سلوك اتصاليا يخضع لكل ما تخضع له أنماط السلوك الإنساني من قيود أو ضوابط أو

¹ حسب الباحثة "ذيب ربيعة" في مذكرها لنيل شهادة الماجستير في علوم الإعلام والاتصال الموسومة بـ "واقع حق التأليف الصحفي بالجزائر في قطاع الصحافة المكتوبة دراسة وصفية استطلاعية"، الصحفي المؤلف هو: "كل فرد طبيعي يمتن مهنة الكتابة الصحفية في الجزائر ويكون العمل منسوباً إليه سواء باسمه الحقيقي أو باسم مستعار ويكون العمل محمي بحقوق المؤلف الصحفي، سواء أنجزه فرد واحد أو بتعاون مع الآخرين".

² خالد حسين أبو عمشة، المقروئية: ماهيتها وأهميتها وكيفية قياسها، دار الألوكة للنشر، 2015، ص 04.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

مؤثرات ترتبط بالبنية الاجتماعية والنفسية للفرد، وقراءة الصحف شأنها شأن أنماط القراءة، التي تنسب إلى الوسيلة أو القناة التي يستعملها الكاتب لتوصيل أفكاره من خلال الرموز التي تنسب إلى الوسيلة أو القناة التي يستعملها الكاتب لتوصيل أفكاره، ومن خلال الرموز اللغوية التي تقدمها هذه الأدوات أو الوسائل أو القنوات.

ويوضح "ريكك" (RIKEK) بأن هناك ثلاث عناصر ديناميكية متفاعلة في فهم القراءة هي: القارئ، النص والسياق. فالقارئ يختار ما يقرأ وما يتفق مع رغباته ويكون قادرا على قراءته، فقد يكون قادرا على القراءة في مجال معين وضعيف القراءة في مجال آخر، كما يعتمد فهم القراءة بالمادة المكتوبة ومعرفة اللغة فهو عبارة عن الحصول على المعنى من خلال اللغة، كما أن فهم القراءة هو عملية تفكير تشبه إلى حد ما حل المشكلة¹.

ولقد حدد الباحثون عدة خصائص لعملية القراءة، لا بد أن تتوفر في القارئ الذي يريد أن يتقن هذه المهارة، وهذه الخصائص هي:

- القراءة مهارة معقدة يؤديها القارئ بسهولة.
- القدرة على الاستجابة في وقت واحد لمستويات مختلفة من المعنى والإعراب، والقدرة على المزج بين المهارات الفرعية الخاصة بالقارئ والنص الذي يقرؤه.
- الوقت: إن القارئ الجيد يمتلك سرعات متعددة يمكن استخدامها في مناسبات مختلفة، ويتحكم في ذلك الفرض من القراءة ومدى صعوبة الموضوع وهل المادة مألوفة للقارئ أم لا.
- الاستعداد وتوقع القارئ للأحداث المستقبلية في النص.
- القراءة تحتاج إلى انتباه انتقائي، حيث يجب على القارئ أن يتفحص المعلومات المختارة.
- كلما زادت مهارات القارئ استطاع أن يربط بين معاني الوحدة كلها أو الفقرة ويدركها.
- وتأسيسا على خصائص مهارات القراءة، يمكن تحديد صفات القارئ الجيد في العناصر التالية²:
- القدرة على استخلاص النتائج وربط الأفكار ببعضها البعض.
- القدرة على استخلاص هدف الكاتب.
- القدرة على تحديد الفكرة الرئيسية.
- فهم المعاني الظاهرة و الضمنية للنص.

¹. إسماعيل أبو العزيم، القراءة الصامتة السريعة، عالم الكتب، القاهرة، 1983، ص 48.

². زواوي سمير، إشكالية المقروئية في جريدة الخبر: دراسة ميدانية وصفية لعينة من طلبة كلية العلوم السياسية والإعلام، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2007/2008، ص 193.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

- التميز بين الحقائق والآراء.

ويؤكد المختصون بأن انخفاض وارتفاع درجة المقروئية بالنسبة للصحف، يمكن أن تتعلق بالقارئ ويمكن أن تتعلق بالصحيفة والصحفي بحد ذاتهما، فكل جريدة تملك جمهورها الخاص، الذي لا يركن إلى الثبات، حيث يمكن أن يتزايد أو ينخفض بين وقت وآخر بسهولة، وهذا بالرجوع لاعتبارات مرتبطة بملكية الجريدة فيما إذا كانت تنتمي للقطاع الخاص أم للقطاع العام، وكذلك الاختلاف بالنسبة لصحافة الرأي وللصحافة الإخبارية.

ولقد عرفت الصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر أوج عطائها خلال مرحلة ميلادها بعد سنة 1990، أين سجلت نسب عالية من حيث المقروئية مقارنة بالسنوات الثمانيات وحتى مقارنة ببعض الدول العربية المجاورة، فقد أشارت الأرقام المتعلقة بالسحب بأن ثمة حوالي مليون نسخة من الجرائد تسحب يوميا بالجزائر مقابل 300 ألف نسخة فقط تسحب في المغرب وحوالي 400 ألف نسخة في تونس، وتقدر نسبة المقروئية بحوالي 40 نسخة لكل ألف جزائري، مقابل 13 نسخة فقط لكل ألف مغربي، كما بلغ استهلاك الورق في الجزائر 06 كلغ لكل ساكن مقابل 1.7 كلغ في المغرب¹.

هذا وقد كشف المرصد العربي للصحافة (AJO) على موقعه الإلكتروني²، في مقال مترجم نشر باللغة الفرنسية في جريدة (Tout sur l'Algérie)، بتاريخ: 12 نوفمبر 2016، بأن هناك تراجع كبير في مقروئية الصحف الوطنية، حيث أكد وزير الاتصال في ذلك الوقت "حميد قرين" أنه: "خلال إحصائيات السداسي الأول من سنة 2016، من بين 150 نشره يومية باللغتين تصدر في البلاد، فقط 21 منها يتجاوز سحبها 10.000 نسخة يوميا³، ولم يكن تأثير الأزمة فقط على اليوميات ذات السحب الضعيف فالجرائد الكبرى أيضا عرفت تراجعا خلال السنوات الأخيرة، وآخر الأرقام المتعلقة بالصحافة والإعلام ليست مشجعة، وفي المقال نفسه يُشير إلى أن الإحصائيات المسجلة من طرف المؤسسة الفرنسية (ACPM-OJD) المختصة بقياس عدد قراء الصحف، والتي قدمت أرقام سحب بعض الجرائد الجزائرية وهي: "الوطن"، "الشروق اليومي" و"النهار الجديد".

فجريدة الوطن: "خلال سنة 2015، سجلت الجريدة تراجعا في مبيعاتها بنسبة 13.20 بالمائة مقارنة مع سنة 2014، بمعدل سحب يومي بلغ 95346 نسخة لكل عدد، وهذه الأرقام تُعد سلبية بالنسبة لعدد

¹. زاوي سمير، مرجع سابق، ص 153.

². ينتمي المرصد العربي للصحافة (AJO) الذي يشرف عليه مركز تطوير الإعلام (MDC) بتونس إلى المرصد الأوروبي للصحافة (EJO)، وهو شبكة مكونة من 13 مؤسسة جامعية بـ 11 دولة أوروبية، وهو يرحب بمساهمات الأكاديميين والصحفيين الذين يريدون نشر أعمالهم دوليا، كما ينظر المرصد في المساهمات باللغة العربية أو الفرنسية التي تواكب آخر المستجدات بالساحة الصحفية.

³. حسب تغريدة لوزير الاتصال السابق "حميد قرين" على حسابه الشخصي على "تويتر" يوم: 02 أوت 2016.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

نهاية الأسبوع والتي سجلت تراجعاً بنسبة 24.42 بالمائة أي ما يعادل 66753 سحب لكل عدد، في حين أنّ السحب المتوسط في السنة كان يمثل 122569 نسخة¹.

أما جريدة الشروق اليومي: المنتمية إلى الجرائد الناطقة بالعربية، فإن آخر المعطيات المتوفرة تعود إلى سنة 2014، حيث عرفت جريدة الشروق اليومي تراجعاً في السحب اليومي بنسبة 17.83 بالمائة، وذلك بتوزيع إجمالي يومي بلغ 350551 نسخة سنة 2014 مقابل 603426 سنة 2013، وهو عدد بعيد عن السحب القياسي لمليون نسخة سنة 2010².

في حين جريدة النهار الجديد: فإن "السحب بلغ 231555 سنة 2014 مقابل 286557 سنة 2013، أي بنسبة تراجع تساوي 19.09 بالمائة، لكن الغريب في الأمر هو أن أرقام سنة 2015 ليست متوفرة لحد اليوم"³.

وبالعودة إلى تحديد العلاقة بين انخفاض أرقام السحب الجرائد الوطنية الخاصة والوضعية المهنية للصحفيين، نجد هناك ارتباط بينهما باعتبار تراجع أرقام السحب ناتج عن غياب المقروئية ونقص الإشهار العمومي، الذي أحال أغلب المؤسسات الإعلامية في أزمات حادة، أثرت بالسلب على الاستقرار المهني للصحفيين الذين توجهوا إلى البطالة، بعد أن أفلست العديد من الجرائد، ومن بقيت تقاوم اتخذت مجموعة من الإجراءات ساهمت في تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين خاصة العاملين في القطاع الخاص، ونذكر من هاته الإجراءات:

- تقليص أجور معظم الصحفيين من خلال إعادة النظر في أجورهم، حيث تم تخفيضها بنسب متفاوتة حسب أقدمية الصحفي في المؤسسة وخبرة الصحفي والمهام المكلف بها، لتصل معظم التخفيضات إلى النصف أي بنسبة 50 بالمائة وهي نسبة خطيرة على الاستقرار المهني والاجتماعي للصحفي.

- تسريع العديد من الصحفيين المتعاونين والمراسلين والصحفيين المبتدئين، الذين كانت توكل لهم مهام ثانوية وبسيطة فهم غير ضروريين بالنسبة لأرباب العمل وملاك الصحف.

- تقليص أيام العطل والزّاحات القانونية، فبدل أن يستفيد الصحفي على الأقل من يومين راحة خلال الأسبوع أصبح يستفيد يوماً واحداً، وهو الإجراء الذي اتخذه المدير العام لمجمع الشروق "علي فضيل"⁴،

¹. رياض حمادي، الصحافة الجزائرية: الأرقام في تراجع، نشر على موقع المرصد العربي للصحافة يوم: 2016/11/21، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://ajo-ar.org>، تاريخ الزيارة: 2019/08/20، على الساعة 23:05.

². المرجع نفسه.

³. المرجع نفسه.

⁴. ندى سالم، تقليص الإجازة في الشروق وتغييرات في الألق، نشر على موقع سبق برس، يوم: 2017/09/08، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.sabqpress.net/media>، تاريخ الزيارة: 2019/08/29، على الساعة

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

إلى جانب عدم استفادتهم من عطل الأعياد الوطنية والدينية، وحتى العطلة السنوية يتم التقليل من عدد أيامها القانونية.

- عدم دفع أجور الصحفيين في الآجال المحددة، ففي بعض الأحيان تتراكم بعد انقضاء مدة ستة (06) أشهر عمل للصحفيين من دون أجور وعلى سبيل المثال جريدة "صوت الأحرار" الذين اعتصموا أمام مقر الأفلان يوم: 14 مارس 2017¹ احتجاجا على تأخر رواتبهم، ليبقى السؤال مطروحا، كيف للصحفي المسؤول عن عائلة مكونة من عدة أفراد سد تكاليف العيش لمدة ستة (06) أشهر لم يتقاضى خلالها راتبه؟.

- انعدام الحماية الاجتماعية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من خلال توقف ملاك الجرائد تسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي وحقوق التقاعد، وفرضها على الصحفيين من خلال تخييرهم بمواصلة العمل دون التصريح لدى هيئات الضمان الاجتماعي أم التسريح من المنصب، وماذا لو تعرض هذا الصحفي لحادث عمل من يعول أسرته؟، أو في حالة وفاته ستصبح عائلته مهددة بالتشرد لغياب الاستفادة من منحة التقاعد.

وعقب تنفيذ هذه الإجراءات من قبل أرباب العمل وملاك الجرائد الخاصة على الصحفيين، في ظل غياب نقابة قوية تدافع عنهم، أثرت الأوضاع المهنية الجديدة على أدائهم المهني، فضغفت قواهم الفكرية والجسدية إلى درجة فقدان الرغبة في العمل، ما ساهم في هجرة الكثير من الصحفيين إلى قطاعات أخرى طلبا للرزق، بعدما أصبحت الصحف لا تؤمن عيشهم. ومن جهة أخرى، تدهور مستوى الجرائد بسبب الأداء الهزيل الذي أصبح يقدمه الصحفي، نتيجة لجوء الجرائد إلى الصحفيين غير المتخصصين أو الطلبة المتخرجون حديثا من معاهد الإعلام والاتصال الفاقدين للخبرة، وهو ما أثر سلبا على مقروئية الصحف وتراجع أرقام السحب، عقب هروب الجمهور القراء إلى الشبكات الاجتماعية بحثا عن الأخبار والمعلومات الآنية.

4. انعكاسات التطورات الراهنة على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص: لم تتأثر الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالتطورات الداخلية فقط، بل تعدت إلى المستوى الدولي لاسيما في الآونة الأخيرة، فقد تسارعت ظهور الكثير من الأحداث العالمية نتيجة التطورات الحديثة، والتي ألفت بظلالها على قطاع الإعلام، من بينها الأزمة الاقتصادية العالمية (2008-2014)، وظهور الصحافة الإلكترونية، التي أصبحت تُهدد وجود الصحافة الورقية نتيجة

¹. جلال بوعاتي، صحفيو وعمال "صوت الأحرار" يعتصمون، نشر على الموقع الإلكتروني لجريدة الخبر يوم: 2017/03/14. متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.elkhabar.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/26، على الساعة 20:30.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

التطور الرهيب في تكنولوجيات الإعلام والاتصال، وعليه سيتم تسليط الضوء على انعكاسات الأزمة الاقتصادية التي مست الجزائر سنة 2014 نتيجة انهيار أسعار البترول، وبروز الصحافة الإلكترونية كمنافس قوي للإعلام المكتوب.

1.4. تأثير الأزمة الاقتصادية لسنة 2014 على الصحفيين الجزائريين: تأزمت حالة قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر أكثر خلال السنوات القليلة الماضية، نتيجة للأزمة المالية الاقتصادية التي ألفت بظلالها على البلاد منذ شهر جوان سنة 2014 البداية الفعلية لانخفاض أسعار البترول المصدر الرئيسي للدخل القومي في الجزائر بنسبة قاربت 97 بالمائة¹، حيث تراجع سعر برميل النفط من 110 دولارا سنة 2014 ليصل إلى أدنى سعر حوالي 30 دولارا مطلع عام 2016، وبلغت النسبة المئوية فقد هبطت أسعار النفط بمعدل تجاوز 72 بالمائة، قبل أن يعاود الارتفاع إلى حدود 52 دولارا خلال سنة 2017، فهذا الانخفاض الكبير في أسعار المحروقات جعل احتياطات الدول المنتجة للنفط تتآكل وتدخل ميزانيتها العجز، وهي التي بنتها على أساس يفوق 90 دولار للبرميل، ومنها الجزائر التي تعتمد على سعر مرجعي بعيد كل البعد على واقع ميزانيتها²، لتدخل البلاد في نفق أزمة اقتصادية عجلت بتوقيف المشاريع الكبيرة والورشات الضخمة والعمل على تسطير سياسة التقشف كإستراتيجية مستقبلية.

وكانت لهاته الأوضاع انعكاسات وخيمة على واقع الكثير من المؤسسات الصحفية الخاصة المكتوبة، عقب تراجع رهيب في سوق الإشهار سواء الخاص أو العمومية، وهذا لارتباطه الشديد بالقطاع الاقتصادي، وهو ما أدى إلى نقص فادح في المداخل المالية للصحف الوطنية التي تعتمد على مداخل الإشهار كمصدر وحيد للتمويل. الأمر الذي أدخل غالبية الصحف الوطنية قاعة الإنعاش فأصبحت تواجه خطر الإفلاس والغلق لعدم قدرتها على تسديد رواتب الصحفيين، الذين أصبح يمر عليهم حتى ستة (06) أشهر عمل دون تقاضي رواتبهم.

وتشير آخر الإحصائيات التي أعلنت عنها وزارة الاتصال خلال سنة 2015، أنّ عدد اليوميات قد بلغ 149 منها 86 بالعربية و63 بالفرنسية بمعدل سحب 2.3 مليون نسخة يوميا، وهذا في الوقت الذي كانت فيه حسب الهيئة ذاتها وجود 80 يومية، منها 41 بالعربية و39 بالفرنسية، بمجموع سحب 3 ملايين نسخة سنة 2010³.

¹. مريم شطبي، مرجع سابق، د ص.

². راهم فريد وبوركاب نبيل، مرجع سابق، د ص.

³. جريدة الشعب العدد رقم: 17438 الصادرة بتاريخ: 12 سبتمبر 2017.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

ونشر مكتب الاعتماد والتوزيع المتخصص "OJD"¹ إحصائيات العديد من وسائل الإعلام الوطنية، مؤكدة بأن هناك تراجع كبير في طبع عدد من الصحف الواسعة الانتشار عام 2014، عقب انخفاض مبيعات نسخها الورقية، حيث بينت إحصائيات المكتب الفرنسي أن صحيفة "الشروق اليومي" كنموذج عرفت تراجعا في متوسط الطبع بلغ 02 بالمائة وهو ما يعادل نحو 21 ألف نسخة من عام 2013، بينما تراجع متوسط طبع يومية الوطن بـ: 04 بالمائة، أي أقل بنحو 1400 نسخة من عام 2013، كما تراجع متوسط الطبع اليومي لجريدة الخبر بنحو 20 بالمائة مقارنة بعام 2013، وهو ما يعادل انخفاض في السحب يقدر بنحو 100 ألف نسخة².

كما عرفت الساحة الإعلامية الوطنية توقف العديد من العناوين عن الصدور على غرار: "الجزائر نيوز سنة 2014"، "الأحداث في سنة 2016"، "لاترين في سنة 2017" و"التحرير سنة 2017"، ناهيك عن وجود الكثير من الصحف الأخرى تحت وطأة متاعب كبيرة جدا على غرار صحيفة "صوت الأحرار" ويومية "ليبرتي" اللتين قام صحفيوهما وعمالهما بالعديد من الوقفات الاحتجاجية للمطالبة بأجورهم في صورة التهديدات الكبيرة التي تهدد حياة الكثير من الصحف³. كما شهدت الجهة الغربية من الوطن توقف عدد من اليوميات، منها "صوت الغرب" بنسختها العربية والفرنسية وجريدة "المصير"، وهي صحف صغيرة محلية لا تطبع ولا توزع إلا في الولايات الغربية، وكان جلّ هذه الصحف يحصل يوميا على ربع صفحة من الإشهار العمومي بما يبقياها على قيد الحياة، لكن تقليص الحصص الممنوحة لصفح القطاع الخاص دفع إدارتها إلى إبلاغ الصحفيين والعمال بعدم قدرتها على الاستمرار في الصدور، رغم أن أجور موظفي القطاع الخاص أقل بكثير مقارنة بنظرائهم في القطاع العام.

وما زاد من التأثيرات السلبية على الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، طريقة تسيير الإشهار العمومي المحتكر من طرف السلطة عن طريق الوكالة الوطنية للنشر والإشهار

¹ O.J.D. (Office de justification de la diffusion) :Organisme français créé sous la forme d'une association tripartite par les annonceurs, les agences de publicité et les supports de presse en 1946 – sur les bases de l'O.J.T./Office de justification des tirages fondé en 1922 par Charles Maillard – pour contrôler et attester les chiffres de tirage et de diffusion desdits supports. Il emploie le sigle C.H.C.P. pour signaler le Contrôle des supports hors commission paritaire. L'O.J.D. utilise aujourd'hui le nom de Diffusion Contrôle. O.J.D.-Diffusion Contrôle, 18-20 place de la Madeleine, 75008 Paris. Tél. : 01.43.12.85.30. www.ojd.com.

² عبد الحميد بن محمد، الأزمة الاقتصادية تهدد الصحافة الورقية بالجزائر، نشر على موقع الجزيرة نت يوم: 2017/01/15، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.aljazeera.net/news> ، تاريخ الزيارة: 2019/07/17، على الساعة 23:45.

³ جريدة الشعب العدد رقم: 17438 الصادرة بتاريخ: 12 سبتمبر 2017.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

(ANEP) الجهة المسؤولة على تسيير الإشهار العمومي¹، فإليها يعود مصير بقاء أو استمرار الصحف خاصة الصغيرة، علما أن المعلنين الخواص يفضلون الصحف ذات الانتشار الواسع، في حين تشتكي الصحف المتوسطة والصغيرة الحجم ذات الملكية الخاصة من شح الإشهار منذ بداية الأزمة الاقتصادية المالية 2014²، حيث أجبرت العديد منها إلى الغلق. وفي هذا الصدد يؤكد مستشار الرئيس المدير العام للوكالة الوطنية للنشر والإشهار "العربي بويونون" بأن: "80 بالمائة من الإشهار العمومي المقدر نسبته من 19 إلى 24 بالمائة المتداول في السوق الجزائرية تتحكم فيه الخواص، نافيا وجود تضيق على بعض العناوين"³. ومن بين الصحف التي مستها أزمة شح الإشهار العمومي صحيفة "الخبر" التي تأسست عام 1990، حيث تقلصت مداخيلها المالية وتراجعت مبيعاتها فاضطرت إلى رفع سعر نسختها اليومية⁴، خصوصا أنها لم تستفيد منذ 1998 من الإعلانات الحكومية، قبل أن تعود إليها في شهر ديسمبر 2016. ونتيجة للأزمة المالية، قرر المساهمون في مؤسسة "الخبر" بيعها لرجل الأعمال "يسعد ربراب" في صفقة بلغت قيمتها حوالي أربعين (40) مليون دولار، لكن اعتراض وزارة الاتصال على الصفقة وإبطالها بقرار قضائي أعاد الصحيفة إلى أصحابها وجعلها تعاني من مشاكل اقتصادية أثرت على الوضعية المهنية لصحفيها وعمالها.

وعليه يُمكن الجزم بأن وقوع الجزائر في ويلات الأزمة الاقتصادية المالية، كان له دور سلبي على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين خاصة العاملين في مؤسسات القطاع الخاص، التي يعتبر الإشهار الممول الرئيسي لها، ليصبح عدد معتبر من رجال مهنة المتاعب لا يتقاضون رواتبهم بشكل منظم. فبعض الجرائد لجأت إلى تسريح العديد من الصحفيين وتقليص رواتبهم من أجل البقاء في السوق، وبهذا تدهورت الأوضاع المهنية للصحفيين وأصبح بقائهم في مهنة المتاعب على المحك.

3. الصحافة الالكترونية تؤزم الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين: الصحفي الالكتروني حسب على "عبد الفتاح كنعان" هو: "الصحفي الذي يمكنه التعامل والكتابة الصحفية الالكترونية، وظهر امتدادا للتطورات التي أحدثتها الصحافة الالكترونية في الصحافة وتحرير الخبر، وامتد ليشمل صانعي الأخبار ومحرريها"⁵، وفي ظل التطور التكنولوجي لوسائل الإعلام وتحول إمبراطوريات الإعلام العالمية إلى

¹. وثيقة تعليمية رئيس الحكومة أحمد أويحي رقم: 41 المؤرخة في: جويلية 1996.

². ففي هذا الشأن أكد وزير الاتصال السابق "حميد قرين" أن سوق الإعلانات التي تأتي من مؤسسات الدولة خلال 2015 و2016 تراجعت بنسبة 65 بالمائة بسبب انهيار مداخيل النفط.

³. جريدة الصوت الآخر، العدد رقم: 1208 الصادر بتاريخ: 03 ماي 2017.

⁴. تم رفع سعر جريدة الخبر إلى 20 دينار جزائري ابتداء من يوم: السبت 6 ديسمبر 2014.

⁵. على عبد الفتاح كنعان، الصحافة الإلكترونية في ظل الثورة التكنولوجية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2004، ص 54.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

الساحة الرقمية لنقل المحتوى، بحثًا عن تكاليف أقل وجمهور أكبر، لاسيما مع تحول وسائل التواصل الاجتماعي إلى مصدر أساسي للمعلومات عند شريحة واسعة من الجمهور، فتح المجال لطرح أسئلة جوهرية حول مستقبل الصحافة الورقية في العالم، وإلى أي مدى سيقاوم الورق كواحدة من وسائل تقديم الأخبار والمعلومات. وفي هذا الشأن قرر "أليكسندر ليببيديف" مالك صحيفة الأندبندنت¹ البريطانية إيقاف النسخة الورقية والاكتفاء بالموقع الإلكتروني مع التركيز على الخدمات الرقمية الأخرى²، فكانت هذه الخطوة الضخمة ما هي إلا ترجمة للعاصفة التي ضربت الجرائد المحلية البريطانية صيف 2015، مع انخفاض مستوى الإعلانات إلى مستويات غير مسبوقة، لتشهد مبيعات الصحف الورقية في العالم تراجعًا رهيبًا، مقابل ارتفاع مطرد في القراءات عبر الإنترنت مع تطور الصحافة الإلكترونية ووسائلها بشكل متسارع، فزاد دخول الصحافة الإلكترونية على الخط من متاعب الصحافة الورقية، رغم أنها لم تصل بعد مرحلة متقدمة من الانتشار، لتتفرد بأسلوب تحريري مختلف له خصائص معينة رغم استعانتها ببعض التقنيات التحريرية التي كانت منحصرة في الصحافة المكتوبة، فحسب الدكتور "نصر الدين لعياضي" لقد أصبحت "هناك قواعد تحريرية خاصة بالصحافة الإلكترونية، وهناك من يبادر للتظير لتأسيس أنواع صحفية لها"³. ورغم ذلك لم تتحقق توقعات رجل الأعمال الأمريكي "تيرتيرنر" (Ted Turner) مالك شبكة (CNN) الذي قال قبل سنة 2007 بأن "الصحافة المطبوعة باتت أيامها معدودة وعلى وقع الاندثار، وأن العالم سيشهد آخر صحيفة ورقية في نهاية عام 2018، نظرا لأن السمات الأساسية للصحف الإلكترونية تفوق السمات الأساسية للصحف المطبوعة"⁴.

لم تكن الجزائر بمعزل عن المشهد الإعلامي الجديد، فقد مستها رياح الصحافة الإلكترونية مع بداية من الألفية الثالثة، وفي هذا المقام لجأت الصحف المكتوبة الجزائرية إلى إنشاء مواقع الكترونية لها مع المحافظة على النسخة الورقية لغرض تحقيق رواج أكبر للجريدة وللحاق بركب التطور التكنولوجي في

¹. صحيفة الإندبندنت: تأسست عام 1986، وهي مملوكة حاليًا لرجل الأعمال الروسي "أليكسندر ليببيديف" الذي اشتراها عام 2010 لإنقاذها من الإفلاس الذي أصابها وقته قد أصبحت الأقل توزيعًا في المملكة المتحدة، مقارنةً بـصحف عدة مثل "صن" و"ديلي ميل"، و"تايمز" و"الجارديان" و"دايلي تلجراف".

². حسب موقع مجلة MEPRITER المتخصصة في عالم الطباعة في الشرق الأوسط، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.meprinter.com>، تاريخ الزيارة: 2019/06/22 على الساعة 23:10.

³. أنظر لمقال خاص للدكتور نصر الدين لعياضي الموسوم بـ: "الأنواع الصحفية للصحافة الإلكترونية نشأة مستأنفة أم قطيعة".

⁴. Estienne Yannick, *Le journalisme après l'internet*, l'Harmattan, Paris, 2007, P140.

الفصل الخامس: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الصحفية.

مجال النشر الإلكتروني¹. وتعتبر صحيفة "الوطن" الناطقة باللغة الفرنسية السبّاقة أول من اعتنق النشر الإلكتروني من خلال إنشاء أول موقع لها على شبكة الأنترنت خلال ديسمبر 1997²، ثم تلتها صحف "ليبرتي"، "الخبر" و"لوماتان" وتوالى العدد إلى أن أصبح ستة عشر (16) صحيفة، واليوم تكاد كل الصحف لها مواقع على الويب³.

وبهذا تفهّقت الصحف الوطنية خاصة التابعة للقطاع الخاص، حيث قال "حميد قرين" الوزير السابق للاتصال: "الصحافة المكتوبة تغرق في الأزمة من بين 150 نشرية يومية باللغتين تصدر في البلاد، فقط 21 منها يتجاوز سحبها 10 آلاف نسخة يوميا خلال السداسي الأول لسنة 2016"⁴. وبالموازاة مع هاته المتغيرات الجديدة بظهور صحفي جديد أطلق عليه اسم "الصحفي الإلكتروني" أصبح ينافس نظيره التقليدي، الذي تأزمت أوضاعه المهنية أكثر مما كان عليه، عقب الهزات المالية للمؤسسات الإعلامية، فأصبحت الجرائد غير قادرة على التكفل الجيد للصحفي الذي أصبح يتقل كاهل مؤسسته، وعليه فقط كان لظهور الصحفي الإلكتروني آثارا وخيمة على صحفيي القطاع الخاص، الذي إلى جانب مشاكله المهنية تعقدت أوضاعه المهنية وأصبح يعاني من شبح التسريح وعدم الحاجة إليه.

¹. يمينة بلعالي، الصحافة الإلكترونية في الجزائر: بين تحدي الواقع والتطلع نحو المستقبل، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام جامعة الجزائر، 2006، ص 148.

². الهام بوتلجي، الصحافة الإلكترونية واتجاهات القراء دراسة مسحية لجمهور جريدة الشروق أون لاين، رسالة ماجستير، علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2010/2011، ص 54.

³. نبيح أمّنة، المدونات العربية الإلكترونية المكتوبة بين التعبير الحر والصحافة البديلة، رسالة ماجستير في مجتمع المعلومات، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008/2009، ص 79.

⁴. كان ذلك في تغريدة لوزير الاتصال السابق "حميد قرين" على حسابه الشخصي تويتر يوم: 02 أوت 2016.

الفصل السادس: عرض وتحليل نتائج الدراسة الميدانية.

تمهيد.

1. مدى قانونية عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
2. واقع استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات والأجر.
3. مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
4. علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة الصحفية.
5. نتائج الدراسة الميدانية.

تمهيد:

بعد تناول الجانب النظري لموضوع الدراسة بالتفصيل في خمسة فصول منها فصل منهجي وأربعة فصول نظرية، وبعد تحديد مختلف الإجراءات المنهجية للدراسة، التي ساعدت الباحث على القيام بالدراسة الميدانية على مستوى الصحف الوطنية المنضوية تحت القطاع الخاص، والبالغ عددها خمسة وعشرين (25) صحيفة، تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة الدراسة المقدره بمئتين وإثنين (202) صحفيا واسترجاعها، قام الباحث بتفريغ هذه البيانات في برنامج (SPSS) الخاص بالحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (Statistical Package for Social Sciences)¹ وتحويلها إلى جداول إحصائية مركبة، من أجل عرض البيانات عن طريق الأرقام الخاصة بعدد التكرارات (ك) والنسب المئوية (%). لتأتي مرحلة تحليل البيانات من أجل اختبار الفرضيات المطروحة في الدراسة.

ويعتبر تحليل البيانات وتفسيرها مرحلة هامة في أي بحث علمي لا يمكن الاستغناء عنها، فحسب "موريس أنجرس" يرى بأن: "التحلي بروح التحليل لا يقتصر على مرحلة التحليل والتأويل فقط، بل أنها تمتد لتشمل كل المراحل والخطوات السابقة لهذه المرحلة، كما يظهر التحليل أثناء ترتيب المعطيات وتهيئتها، وعليه يتعلق الأمر بالاستعداد لتجزئة الواقع، وذلك بعرض كل الملاحظات ثم العلاقات السببية أو التبعية المتبادلة بين المتغيرات، وبالتالي سيكون من الممكن أن تتحقق الفرضية وهدف الدراسة من خلال مجموعة المعطيات المهيأة بهدف استخراج النتائج الدالة بالنسبة لمشكلة البحث"²، لتأتي بعدها مرحلة استخلاص أهم نتائج الدراسة.

وقد تضمن فضل الدراسة الميدانية تحليل وتفسير الجداول، بناء على فرضيات الدراسة، وذلك من خلال العناصر التالية:

- مدى قانونية عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- واقع استفادة الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، العطل والزراحت والأجر.
- مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة الصحفية.
- نتائج الدراسة الميدانية، واشتملت على: (النتائج العامة للدراسة، ونتائج الدراسة على ضوء الفرضيات).

¹. تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) إصدار: IBM SPSS Statistics 25.

². موريس أنجرس، مرجع سابق، ص 244.

1. مدى قانونية عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص:

يتطرق هذا المحور إلى طبيعة عقود العمل التي يتم توقيعها من طرف الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من حيث نوعيتها ومدتها، ومدى احترام أرباب العمل وملاك الصحف تطبيق أحكام قانون علاقات العمل 11/90 في إعداد عقود العمل، وفيما إذا كانت تحفظ الحقوق المهنية لرجال الإعلام، ومن يكون الطرف القوي خلال مفاوضات إبرامها، ومدى قدرة الصحفيين الجزائريين المطالبة بتعديل بعض بنود العقود إلى صالحهم، إلى جانب مدى قانونية الفترة التجريبية التي يخضعون إليها.

الجدول رقم (07): مدى اطلاع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على أحكام

قانون علاقات العمل 11/90.

هل أنت مطلع على الأحكام والنصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90؟	نعم	لا	مج
ك	35	167	202
%	17.3	82.7	100

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

تكشف بيانات الجدول رقم (07) مدى اطلاع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على الأحكام والنصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل الجزائري 11/90، حيث أظهرت بأن 82.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين لم يسبق لهم الاطلاع على مضامين قانون علاقات العمل، في حين 17.3 بالمائة من الصحفيين محل الدراسة اطلعوا على قانون علاقات العمل، وهي نسبة ضئيلة جدا تعكس جهل معظم الصحفيين بتفاصيل النصوص التنظيمية التي تحكم علاقات العمل بين الصحفيين وأرباب العمل، لذلك يفترض على الصحفيين خاصة العاملين في القطاع الخاص التعرف الجيد على النصوص التنظيمية لقانون العمل، وهذا من أجل الإحاطة بحقوقهم وواجباتهم المهنية في مؤسساتهم الصحفية التي يزاولون فيها مهامهم، بحيث يُمكنهم سلك الطريقة الصحيحة والقانونية، التي من خلالها يُمكنهم المطالبة بحقوقهم المهنية أو تحسن ظروف عملهم، لذلك وجب على الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص الاطلاع على قانون علاقات العمل قبل التحاقهم بالعمل الصحفي.

وتجدر الإشارة، إلى أنه قد تم التفصيل في قانون علاقات العمل 11/90، باعتباره أحد المتغيرات الأساسية لموضوع الدراسة، في الفصل الثاني الموسوم بـ: "عقد عمل الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص على ضوء قانون علاقات العمل"، أين تم التطرق إلى شرح القانون من خلال عنصرين: العنصر الأول حول "صدور قانون علاقات العمل في الجزائر"، تضمن: مراحل تطور قانون علاقات

* الجدول رقم: (07) يضم سؤالا واحدا، وهو السؤال رقم 06 من أسئلة استمارة الاستبيان.

العمل في الجزائر، ظروف صدور قانون علاقات العمل، وأهمية صدور قانون علاقات العمل في الجزائر. والعنصر الثاني حول "قانون علاقات العمل 11/90: الماهية، الخصائص والمصادر"، تضمن: ماهية قانون علاقات العمل، خصائص قانون علاقات العمل، ومصادر قانون علاقات العمل. وبالرجوع إلى تحليل عدم معرفة الصحفي بأحكام قانون العمل ومدى تأثير ذلك على أوضاعه المهنية، فقانونيا لا يجوز للصحفي العامل الاحتجاج بجهل القانون¹، فبمجرد صدور القانون ونشره في الجريدة الرسمية، يُصبح مُلزما على الجميع دون استثناء، فنشر القوانين عبر الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، يكفل لأي فرد الإطلاع على مختلف النصوص التشريعية، وبذلك يكون النص القانوني بعد مروره بعملية الإصدار والنشر قد استوفى كامل الشروط اللازمة لنفاذه، وبالتالي لا يمكن التبرير والدفع بجهل أحكام القانون.

وعليه فإن الصحفي كغيره من أفراد المجتمع، وجب عليه الاطلاع على محتويات الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية²، فقد نصت المادة الرابعة (04) من القانون المدني الجزائري³، على أن القانون بعد نشره في الجريدة الرسمية يصبح ملزما لكل أفراد المجتمع دون استثناء، ولا يمكن أن يدفع بجهله لذلك القانون. ولربما قد يكون الصحفي هو أكثر أفراد المجتمع عليه الاطلاع بالنصوص التنظيمية بما فيها أحكام قانون علاقات العمل، باعتباره يمارس مهنة تقوم على حماية أفراد المجتمع والمحافظة على استقراره والكشف عن النقائص والأخطاء، فالصحفي بمثابة حامي حقوق الفئات المستضعفة ويدافع عن فئة العمال التي استنزفتها طبقة أرباب العمل وأصحاب رؤوس الأموال والمؤسسات الإنتاجية.

وبعد قراءة الإحصائيات السالفة الذكر، والتي كشفت عن عدم اطلاع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على أحكام قانون العمل 11/90 المنظم لعلاقات العمل سواء الفردية "عقد العمل" أم الجماعية "الاتفاقيات الجماعية" بين الصحفي ورب العمل، أصبح لزاما طرح التساؤلات الآتية: ماهي طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص

¹ حسب المادة الرابعة والسبعين (74) من دستور 2016: "لا يعذر بجهل القانون. يجب على كل شخص أن يحترم الدستور وقوانين الجمهورية".

² للجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (Algérienne Journal Officiel de la République) موقع الكتروني محيّن يتضمن جميع الدساتير، القوانين بجميع أنواعها والمراسيم بأنواعها والمناشير والقرارات منذ الاستقلال وإلى غاية يومنا هذا، بحيث يكفي فقط الاطلاع عليها أو تحميلها على شكل نسخة (PDF) عبر الموقع الرسمي لها على الرابط الإلكتروني التالي: <https://www.joradp.dz>

³ تنص المادة الرابعة (04) الفقرة الأولى (01) من القانون المدني: "تطبق القوانين في تراب الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ابتداء من يوم نشرها في الجريدة الرسمية"

مهامهم في ظل جهلهم بالنصوص التنظيمية المتعلقة بتشريعات العمل؟، وكيف يمكن المطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية والمطالبة بحقوقهم المهنية؟.

الجدول رقم (08)*: المفاوضات القائمة حول بنود عقود عمل الصحفيين العاملين في القطاع الخاص.

مج	لا	نعم		هل لك عقد عمل يربطك بمؤسستك الصحفية التي تعمل فيها حالياً؟.						
202	11	191	ك							
100	5.4	94.6	%							
100	مج	صاحب المؤسسة الصحفية	الصحفي	إذا كانت الإجابة بنعم، خلال فترة المفاوضات من أجل الالتحاق بالصحيفة، من شروطه على الآخر؟						
	191	167	24	ك						
	94.6	82.7	11.9	%						
	مج	التسريح عن العمل	مستقبل غامض ومجهول	إذا كانت كان الطرف القوي أو الذي يفرض الإجابة بلا، كيف ترى مستقبلك المهني بدون عقد عمل؟.						
	11	7	4	ك						
	5.4	3.4	2	%						
مج	8 ⁸	7 ⁷	6 ⁶	5 ⁵	4 ⁴	3 ³	2 ²	1 ¹	ك	ماهي العناصر التي أثارت اختلافا كبيرا بينكما خلال المفاوضات؟.
94.6	15	7	34	3	2	7	23	100	%	
100	7.4	3.5	16.8	1.5	1.0	3.5	11.4	49.5	%	
مج	لا	نعم		عند نهاية المفاوضات وبعد التوقيع على عقد العمل، هل كنت راض على جميع بنود العقد؟.						
191	162	29	ك							
94.6	80.2	14.4	%							

* الجدول رقم: (08) يجمع خمسة (05) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 07 و 08 و 09 و 10 و 11.

1. الأجر والمنح والعلاوات.
2. العطل والزراحت القانونية.
3. الالتزام بالدوام كالموظف الإداري.
4. طبيعة العمل منافي لمبادئك ولأخلاقيات المهنة.
5. النظام الداخلي للمؤسسة.
6. التأمينات الاجتماعية ومعاش التقاعد.
7. الرتبة المهنية.
8. مدة العقد.

ما هو نوع عقد العمل الذي أمضيت عليه؟.	عقد عمل غير محدد المدة	عقد عمل محدد عمل محدد المدة	عقد عمل بالتوقيت الجزئي	عقد تعاون	مج
ك	31	123	7	30	191
%	15.3	60.9	3.5	14.9	94.6
هل كنت تعلم بمزايا وسلبيات نوع العقد الذي أمضيت عليه؟.	نعم	لا	لا	لا	مج
ك	31	160	160	160	191
%	15.3	79.2	79.2	79.2	94.6
هل بادر القائمون على الصحيفة لاسيما مكتب المستخدمين بشرح الأحكام القانونية الخاصة بعقد العمل الذي أمضيته؟.	نعم	لا	لا	لا	مج
ك	27	164	164	164	191
%	13.4	81.2	81.2	81.2	94.6

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُفصل الجدول أعلاه في الإجراءات التنظيمية المتعلقة بعقود العمل الممضية من طرف الصحفيين العاملين في القطاع الخاص مع المؤسسات الصحفية التي يعملون فيها، وقد كشفت أرقام الجدول على أن 94.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين محل الدراسة لهم عقود عمل تربطهم بالصحف التي يعملون فيها، بحيث يُعد عقد العمل أساس علاقات العمل الفردية في قانون علاقات العمل 11/90، فقد حُصص الباب الثالث من القانون لـ "علاقات العمل الفردية"، الذي يعتبر بأن عقد العمل ضروريا في قيام علاقة العمل، فهو في النهاية يتضمن مجموعة من البنود أو المواد التي يتم الاتفاق عليها رفقة رب العمل لتكون بعدها ملزمة لطرفا عقد العمل خلال فترة العمل المتفق عليها.

وعلى الرغم من إيجابية النسبة الخاصة بعدد الصحفيين الجزائريين الذين يمتلكون عقود عمل، إلا أن 80.2 بالمائة كانوا غير راضين عن معظم بنود عقود العمل، وهذا بسبب سيطرة أصحاب الصحف وأرباب العمل على سير المفاوضات الأولية بشأن الالتحاق بالمهنة، وفرضهم لمنطقهم من خلال مجموعة البنود التي تخدم أصحاب المؤسسات الصحفية فقط وهذا بحكم قوتهم وامتلاكهم للعمل والثروة، حيث كشف 82.7 بالمائة من الصحفيين أفراد العينة بأن أصحاب المؤسسات هم من كانوا الطرف القوي خلال جلسة مفاوضات إمضاء عقد العمل، وهم من يفرضون شروطهم بشكل أو بآخر. فهذه الأرقام تؤكد بأن الأغلبية لديهم عقود عمل، ولكنها شكلية فاقدة إلى المصلحة الثنائية (الصحفي، رب العمل)، ولا تتضمن الشروط القانونية المنصوص عليها في تشريعات العمل وقواعد القانون المدني، وهذا بسبب غياب عنصر الرضا بين طرفي العقد من جانب الصحفي الذي يبقى ضحية أمام قوة وتعسف أرباب العمل، في ظل غياب دور النقابات الصحفية في الدفاع عن مصالح الصحفيين بفرض منطقهم وشروطهم خلال إبرام

عقد العمل، في إطار ما يسمى بـ "اتفاقيات العمل الجماعية"، والتي غالبا ما يُعَوَّل عليها لضمان الحد الأدنى من الحماية القانونية للعمال الصحفيين بهدف تعزيز موقعهم التفاوضي في مواجهة صاحب العمل¹، ما يطرح التساؤل عن أسباب ضعف النقابات الصحفية في الجزائر.

وبالعودة إلى الواقع الذي تم الوصول إليه حول قوة أرباب عمل الصحف خلال مفاوضات عقد العمل القائمة حول عدم التكافؤ بين شخص صاحب العمل القوي اقتصاديا (المؤسسة الصحفية) وشخص العامل الضعيف اقتصاديا (الصحفي الباحث في العمل)، فإن المشرع الجزائري من خلال المادة التاسعة (09) من قانون علاقات العمل 11/90 أكد على ضرورة الاتفاق والرضا بين الطرفين من خلال نصها: "يتم عقد العمل حسب الأشكال التي تتفق عليها الأطراف المتعاقدة"، كما شدد على ضرورة الرقابة الإدارية التي يمارسها مفتش العمل² من أجل التأكد من صحة إبرام عقود العمل ومطابقتها للقانون، إضافة إلى ضرورة أن تحفظ حقوق العمال بما فيهم الصحفيون استنادا لنص المادة الثانية عشر (12) مكرر من قانون علاقات العمل 11/90.

وفي سؤال حول العناصر التي كانت محل اختلاف كبير بين الصحفي وملاك الصحف الخاصة خلال إبرام عقد العمل، أجب 49.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن الأجر والمنح والتعويضات والعلاوات كانت موضع نقاش حاد وخلاف بين الطرفين، علما أن قانون علاقات العمل كرس أسلوب التفاوض بين العمال وأصحاب العمل³ دون المساس بالأجر ومن قيمته من خلال ما يُعرف بـ "الحد الأدنى الوطني المضمون للأجر"، كما يمكن أن تتحدد قيمته وفقا للاتفاقيات الجماعية التي تعقدها النقابات الصحفية، أين يقوم ممثلي العمال وأصحاب العمل بتحديد الأجر عن طريق اتفاق جماعي ملزم لكلا الطرفين، كما يمكن أن يقوموا بتحديد شروط العمل والحقوق والالتزامات الناتجة عن علاقة العمل في عقد العمل⁴، لذلك على الصحفيين الجزائريين الاطلاع على أحكام تشريعات العمل حتى لا تضيق

¹. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل أزمة عقد العمل: دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة العدد 47، جويلية 2011، ص 24.

². وفي هذا المجال على السلطات الرقابية ممثلة في وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، التي توظف مفتشين يقومون بزيارات فجائية لمراقبة مدى صحة وتطبيق عقود العمل، لذلك على الوزارة الوصية أن تلعب دورها في حماية عقود عمل الصحفيين خاصة العاملين في القطاع الخاص.

³. بشير هدي، مرجع سابق، ص 140.

⁴. نصت المادة المائة والعشرين (120) من قانون علاقات العمل 11/90: "تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية: 3- الأجر الأساسية الدنيا المطابقة، 4- التعويضات المرتبطة بالأقدمية والساعات الإضافية وظروف العمل بما فيها تعويض المنطقة، 5- المكافآت المرتبطة بالإنتاجية ونتائج العمل، 6- كفاءات فئات العمال المعنيين على المردود...".

حقوقهم، فعلى سبيل المثال لا يمكن للصحفي أن يتقاضى أجرا شهريا يقل عن 18 ألف دينار جزائري¹، كما لا يمكنه التنازل عنه بأي حال من الأحوال، "يكون باطلا وعديم الأثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعامل بموجب التشريع أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية"².

ولأن الأجر كما هو معلوم يُعتبر المورد الأساسي للصحفيين العاملين في القطاع الخاص خاصة الذين يعولون أسرا، كان العنصر الأكثر جدلا واختلافا خلال مفاوضات إبرام عقد العمل، بعد التأمينات الاجتماعية ومعاش التقاعد التي احتلت المرتبة الثانية بنسبة 16.8 بالمائة، فالكثير من أرباب العمل وأصحاب الصحف الخاصة تعمل جاهدة للتقليل من تكاليفها، ولو على حساب الاشتراكات التي تدفعها لهيئات الضمان الاجتماعي مقابل التأمين الصحي والتقاعد.

وباستثناء الأجر والتعويضات وكذا التأمينات ومعاش التقاعد، أخذت بقية العناصر نسا ضئيلة من إجابات الصحفيين الجزائريين في قضية النقاط التي كانت موضع خلاف بين الصحفيين وأصحاب المؤسسات الصحفية خلال مفاوضات توقيع عقود العمل، حيث بلغ خيار العطل والراحات القانونية نسبة (11.4 بالمائة)، ومدة العقد (7.4 بالمائة)، والالتزام بالدوام كالموظف الإداري (3.5 بالمائة)، والرتبة المهنية (3.5 بالمائة)، والنظام الداخلي للمؤسسة (1.5 بالمائة)، وطبيعة العمل المنافي للمبادئ وأخلاقيات المهنة (01 بالمائة).

أما فيما يتعلق بأنواع عقود العمل المُبرمة في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، فقد استحوذت عقود العمل المحدد المدة النسبة الأكبر بـ 60.9 بالمائة، وهذا النوع من العقود يعتبر استثناء على اعتبار أن علاقة العمل تمتاز بالديمومة، وقد خص قانون علاقات العمل 11/90 مجموعة من النصوص القانونية المنظمة لهذا النوع من العقود أهمها المادة الثانية عشر (12)³، وأصبحت مثل هذه العقود الأكثر شيوعا

¹. كشفت بيانات الجدول رقم: (14) بأن هناك 5.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص يتقاضون أجرا شهريا أقل من 15 ألف دج، قيمته أقل من الحد الأدنى للأجر المضمون، وهو يعتبر خرقا لتشريعات العمل من طرف أرباب العمل.

². المادة مئة وسبعة وثلاثين (137) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. تنص المادة الثانية عشر (12) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "يمكن إبرام عقد العمل لمدة محددة بالتوقيت الكامل أو بالتوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة أدناه:

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير محددة،
- عندما يتعلق الأمر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

- عندما يتطلب الأمر من الهيئة المستخدمة إجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية، ويبين بدقة عقد العمل في جميع الحالات مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة".

واستخدما لأرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية لأنها تخدم أكثر مصالحهم الاقتصادية، كما أن انقضاء أجل مدتها لا يترتب عنها أي التزام على عاتق أرباب العمل¹، ولا يملك العامل الحق في تجديد عقده دون رغبة المؤسسة خاصة إذا كان غير قابل للتجديد، كما أن أصحاب هاته العقود يفقدون للعديد من الحقوق المهنية التي يكتسبها العامل الدائم من بينها عدم قدرته على المشاركة في المنظمات النقابية. ومن الأمور التي يستغلها ملاك الصحف لصالحهم عدم تحديد المهام المسندة لدى الصحفيين بدقة في عقد العمل المحدد المدة² لمعرفة التزاماته وصلاحياته، حيث يُترك الأمر مفتوحا وعاما حتى يتم استغلال الصحفيين في أداء مهام أخرى قد تكون في العديد من الحالات لا علاقة لها بمهنة الصحافة، وقد حمى قانون علاقات العمل 11/90 هذا النوع من العقود، ليبقى هذا النوع من العقود لا يخدم الصحفيين الجزائريين ويخدم أرباب العمل لأنها تمثل يد عاملة مؤقتة فقط نتيجة لظروف استثنائية كتزايد العمل، أو جاء نتيجة لوجود أشغال غير متجددة على غرار ورشات البناء، ما يُخالف العمل الصحفي الذي يتميز بالديمومة والاستمرارية فلا يمكن تصور صدور أعداد معينة من الجريدة وحجب أعداد أخرى، باعتبار أن صدور الجريدة يتميز بالاستمرارية والتتابع اليومي، لذلك فإن طبيعة مثل هاته العقود لا تتناسب مع العمل الإعلامي، ما يُفسر لجوء معظم أصحاب الصحف لهذا النوع من العقود، الذي يخدم مصالحهم أكثر من مصالح الصحفيين.

وإضافة إلى عقد المحدد بالمدة، أظهرت بيانات الجدول رقم (08) بأن 15.3 بالمائة من مجموع الصحفيين المبحوثين لهم عقد عمل غير محدد المدة، فهو ذلك العقد الذي لا يكون الزمن عنصرا جوهريا في تنفيذه، حيث يرمي إلى القيام بعمل أو حاجة ما، لا يمكن إشباعها بزمن محدد. وفي هذا الصدد تنص المادة الحادية عشر (11) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة، إلا إذا نص على غير ذلك كتابة، وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة"، ورغم ذلك قد يتعرض الصحفيين الجزائريين في بعض الحالات إلى فسخ عقودهم من جهة رب العمل بحكم موقعة القوي في علاقة العمل، وهو ما يعتبر فسحا تعسفيا كرد فعل على مطالبة الصحفيين بتغيير بعض بنود العقود التي تفقدتهم حقوقهم المهنية، وهو ما يُفسر ارتفاع نسبة 88.6 بالمائة من الصحفيين بعدم مطالبتهم بتغيير بنود عقد عملهم. وفي السياق ذاته "يمكن لأحد الطرفين في عقد العمل المبادرة بفسخ العقد، والتحرر من التزاماته مع ضرورة احترام جميع

¹. أخذ الاجتهاد القضائي طريقتين في تحديد أجل عقد العمل المحدد المدة: الأولى تتمثل في إدراج تاريخ ونهاية مدة العقد، والثانية تحديد المدة بالأيام والشهور وحتى السنوات، وكلا الطريقتان تكتب ضمن بنود العقد.

². من بين صحة شروط عقد العمل المحدد المدة، تحديد المنصب والمهام التي يتعهد بها للعاملين، ويُفيد في النزاعات بين الصحفي والمؤسسة الصحفية سهولة تعرف القاضي على المهام المنوطة للصحفي العامل من خلال الاطلاع على عقد العمل المُبرم، وبالتالي تحديد مسؤوليات كل طرف.

الإجراءات المعمول بها في الفسخ الإتفاقي كالإعلام المسبق بالرغبة في الفسخ، والتي تحددها عادة الاتفاقيات الجماعية وعقود العمل¹، لذلك فإن إنهاء عقد العمل غير المحدد المدة بالإرادة المنفردة لأحد طرفيه يُمكن أن يكون له فوائد بالنسبة إلى الصحفيين المتعاقدين في بعض الأحيان، فقد يمكن للصحفيين العاملين من انتهاز فرصة فسخ العقد لانضمامه لمنصب عمل جديد بأجر أكبر، ويمكن لصاحب العمل من تحقيق مصالح الصحيفة، كمواجهة بعض الظروف الاقتصادية التي قد تدعو إلى الاستغناء عن بعض الصحفيين من أجل تجاوز أزمات مالية تهدد الصحيفة بالإفلاس، لذلك من مساوئ هذا النوع من العقود التحرر من التزامات بنود العقد في أي لحظة، وما دام فسخ العقد عملاً انفرادياً فهو يُسبب مساوئ خطيرة، نظراً لمفاجئة الطرف الثاني بانتهاء علاقة العمل، حتى في حالة عدم تجديد العقد، لأن عدم تجديد وتحديد مدة العقد معناه رضاهما بهذه الصفات والقوانين.

كما يوجد نوع آخر من عقود العمل يلجأ إليه أرباب العمل وملاك الصحف يسمى بـ "عقد التعاون"²، فيه مجموعة من الثغرات القانونية التي تساعد أصحاب المؤسسات الصحفية وتخدمهم أكثر من الصحفيين، حيث أن نسبة 14.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين محل الدراسة يحوزون على هذا النوع من العقود، ويرمز هذا العقد إلى أن الصحفيين يعملون في المؤسسة الصحفية في صيغة علاقة التعاون غير قائمة على التثبيت أو الترسيم، بحيث يعتبر العمل الصحفي كنشاط ثانوي إلى جانب المهنة الرئيسية التي له، لذلك لديه الحق في تقاضي مقابل مادي على شكل مكافأة أو منحة شهرية أو مبلغ جزافي. ويعد هذا النوع من العقود شائعاً وسط الكُتاب الصحفيين أو المرسلين المحليين الذين يزاولون المهنة الصحفية كهواية أو نشاطاً ثانوياً. وفي الصدد يجب الإشارة إلى أن الباحث تعامل مع الصحفيين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، على أساس أنهم صحفيون دائمون.

إن توقيع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على عقود التعاون، سيفقد جميع الحقوق المهنية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل 11/90 على غرار الأجر العادل والكافي، المنح والتعويضات والعلاوات والتأمين الاجتماعي ومعاش التقاعد، والعطل والراحات القانونية، وهو ما يزيد من تعقيد أوضاعهم المهنية أكثر، ومنه يمكن تفسير ارتفاع نسبة 79.5 بالمائة من الصحفيين المبحوثين لا يعرفون مزايا وخصائص عقود العمل التي أمضوا عليها، لنقص الثقافة القانونية في مجال تشريعات العمل للصحفيين الجزائريين، والتي تكاد تتعدم نتيجة لعدم اطلاعهم الجيد للنصوص القانونية المنظمة لعلاقات العمل، إلى جانب تعمد مكاتب المستخدمين أو مصالح الموارد البشرية بمختلف الصحف الوطنية عدم شرح خصائص ومزايا عقد العمل، خاصة بالنسبة إلى الصحفيين الجدد الذين التحقوا بالمؤسسة الصحفية لأول مرة وبصدد الإمضاء على عقد العمل، وهذا حسب إجابة 81.2 بالمائة

¹. بشير هدي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجسور، ط02، الجزائر، 2003، ص 106.

². أنظر الملحق رقم: 03.

من الصحفيين المبحوثين محل الدراسة الذين أكدوا على تعمد الإداريين بمصالح المستخدمين عدم شرحهم لبنود العقود.

الجدول رقم (09)*: مدى خضوع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للفترة التجريبية، وإجراءاتها القانونية.

مج	لا	نعم			هل خضعت بعد التحاقك بالجريدة إلى فترة تجريبية؟.
202	21	181			ك
100	10.4	89.6			%
مج	من 6 أشهر إلى 12 شهر		من يوم إلى 6 أشهر		كم بلغت مدة الفترة التجريبية التي خضعت لها؟.
181	69		112		ك
89.6	34.2		55.4		%
مج	مراقبة مشددة	لامبالاة	حسنة	ممتازة	كيف كانت معاملة إدارة المؤسسة لك خلال الفترة التجريبية؟.
181	51	100	21	9	ك
89.6	25.2	49.5	10.4	4.5	%
مج	استغلالية لعدم التثبيت في المنصب	عادية وتدخل في صلب العمل	جائرة وظالمة	كيف ترى التعليمات والأوامر التي كانت إدارة المؤسسة بما فيها هيئة التحرير تطلبها منك خلال الفترة التجريبية؟.	
181	109	38	34	ك	
89.6	54.0	18.8	16.8	%	
مج	أنتقضى أجرتي في الوقت المحدد	لم أكن أنتقضى أي مقابل مالي	هل كنت تتقاضى مقابل مالي خلال الفترة التجريبية؟.		
181	17	164	ك		
89.6	8.4	81.2	%		

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

توضح بيانات الجدول أعلاه مدى خضوع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للفترة التجريبية وإجراءاتها القانونية، حيث كشف 89.6 بالمائة من الصحفيين بأنهم يخضعون إلى فترة تجريبية قبل تثبيتهم في مناصب عملهم في مختلف الصحف الوطنية، في حين أن 10.4 بالمائة من بين الصحفيين لم يخضعوا للفترة التجريبية في مؤسساتهم الإعلامية.

وتعتبر المرحلة التجريبية بمثابة المرحلة التي يضع صاحب العمل فيها الصحفي العامل الجديد تحت الملاحظة مباشرة بعد التحاقه بمكان العمل في فترة تدريبية وتجريبية، وهذا قصد التأكد والتحقق من مدى كفاءته وقدرته واستعداداته على القيام بالعمل المتفق على إنجازه، فهي تعتبر فرصة للعامل لإثبات مهارته وخبرته في إتقان العمل المُكلف به والموكل إليه. ويعتبر عقد العمل في هذه المرحلة ابتدائيا أو

تمهيداً، لأن عقد العمل في هذه المرحلة لا يكون نهائياً، بل مرتبط ومشروط بالنتائج النهائية مباشرة بعد انتهاء هذه المرحلة، فإذا ما استطاع الصحفي إثبات كفاءته في القيام بالعمل الموكل إليه يصبح ذلك العقد نهائياً، كما يُمكن كذلك لصاحب العمل فسخ العقد قبل نهاية الفترة التجريبية، إذا ما رأى منذ بداية الأيام الأولى لهذه الفترة أن الصحفي لا يمتلك أي استعداد أو تأهيل أو خبرة أو قدرة لمواصلة العمل المتفق عليه.

وفيما يتعلق بالإجراءات التنظيمية الخاصة بمدة الفترة التجريبية للصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، فتقر النصوص القانونية استناداً للمادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات عمل 11/90، على أن مدتها لا تتعدى ستة (06) أشهر كحد أدنى واثنى عشر (12) شهراً كحد أقصى لاسيما في المناصب العليا (التأهيل العالي)، كما يمكن أن تحدد الاتفاقيات الجماعية بعد المفاوضات مع أرباب العمل مدة الفترة التجريبية حسب طبيعة كل فئة عمالية¹. ومن مجموع الصحفيين الذين خضعوا للفترة التجريبية، يوجد 55.6 بالمائة خضعوا لفترة تجريبية مدتها ستة (06) أشهر، بينما يوجد 34.2 بالمائة خضعوا لفترة تجريبية اثني عشر (12) شهراً²، والملاحظ أن أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة يحترمون النصوص القانونية المتعلقة بالمدة الزمنية للفترة التجريبية للصحفيين الحديثو التوظيف رغم أنها أمر جوازي³.

وبخصوص معاملة أرباب العمل وأصحاب الصحف الخاصة ورؤساء التحرير، للصحفيين الجزائريين خلال الفترة التجريبية، فقد أكد 49.5 بالمائة بأن معاملتهم كانت عبارة عن "لامبالاة" لوجود الصحفيين في حد ذاته، وهو أمر يكشف عدم اهتمام أرباب العمل بالموظفين الجدد ونظرتهم السلبية اتجاههم، بحيث يعتقدون بأن لا فائدة منهم لأنهم يتعاملون مع الصحفيين الدائمون المكلفون بتأدية المهام الأساسية للعمل الصحفي ويتحملون مسؤوليات عملهم، وبالتالي فهو يري أن تخصيص لهم وقتاً للمتابعة يكلفه الوقت والجهد مع عدم ضمان نتيجة ايجابية اتجاه هؤلاء الصحفيين المتربصون، وهكذا يكون التعامل معهم وكأنهم غير موجودون، فيما قال 25.2 بالمائة من الصحفيين بأن معاملة المسؤولين في الصحف كانت عبارة عن "مراقبة مشددة"، وهو ما يدل على عدم الثقة في العناصر الجديدة خوفاً من عدم

¹. تنص المادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات العمل على أنه: "يمكن أن يخضع العامل الجديد لتوظيفه، لمدة تجريبية لا تتعدى ستة أشهر، كما يمكن أن ترفع هذه المدة التجريبية إلى اثني عشر شهراً، لمناصب العمل ذات التأهيل العالي، وتحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو مجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي".

². يستطيع صاحب العمل أن يضع العامل تحت التجربة لعدة مرات، ويبقى محتفظاً دائماً بحق فسخ العقد وإنهائها دون تعويض، ومن غير شعار مسبق، طبقاً لنص المادة العشرين (20) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. حسب مضمون المادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات العمل، يجب أن يكون شرط إخضاع العامل لفترة تجريبية كتابياً لأنه أمر جوازي، لذلك يجب ذكره في صلب عقد العمل، وإذا لم يوجد عقد مكتوب جاز للعامل وحده إثبات حقوقه بجميع طرق الإثبات.

الاستمرار في الصحافة، وبالتالي إخراج أسرار العمل للغير، لاسيما فيما يتعلق حول طريقة العمل الصحفي أو تقنيات الإخراج الصحفي ومصادر المعلومات... وغيرها، وحتى الاتجاه الأيديولوجي للصحفيين الخاضعين للتجربة قد لا تتناسب مع الخط الافتتاحي للصحيفة، لذلك يجب أن يبقوا تحت الرقابة الإدارية إلى غاية أن يثبت إخلاصهم وولائهم للجريدة، فيما أشادت نسبة ضئيلة بمعاملة أرباب العمل، حيث أكد 4.5 بالمائة من الصحفيين بأن معاملة المسؤولين كانت "ممتازة" و10.4 بالمائة بأن المعاملة "حسنة".

وما يؤكد استغلالية أرباب العمل وأصحاب الصحف الخاصة للصحفيين الجزائريين خلال الفترة التجريبية، رؤية 54 بالمائة منهم بأن مختلف التعليمات والأوامر الصادرة من طرف إدارة المؤسسة بما فيها هيئة التحرير والتي تطلبها منهم خلال الفترة التجريبية، بأن الهدف من وراءها "استغلالية لعدم التثبيت في المنصب"، و16.8 بالمائة يرون بأن التعليمات من إدارة المؤسسة "ظالمة وجائرة"، أين يعتمد رؤساء التحرير في الكثير من الأحيان على تكليف الصحفيين الجدد القيام بمهام وتغطيات صحفية، بشكل مكثف ولها درجة عالية من الخطورة والصعوبة، بحيث يفترض أن لا تمنح لهم في بداية مشوارهم الإعلامي، كما يُطالبونهم ببذل المزيد من المجهودات والأعمال "الإدارية"، والتي غالبا ما تكون لا علاقة لها بالعمل الصحفي وهذا كله يدخل ضمن إطار مصلحة الجريدة، دون نسيان المراقبة المشددة بشأن الالتزام بالدوام طيلة أيام الأسبوع.

وأما فيما يتعلق بالحقوق المهنية التي يفترض أن يحضى بها الصحفيين الجزائريين خلال الفترة التجريبية نجد بأن هناك واقعا آخر، يكشف الخروقات القانونية التي يقوم بها أرباب العمل، حيث أكد المشرع الجزائري على الحقوق المهنية للصحفي العامل الخاضع للفترة التجريبية هي ذاتها حقوق الصحفي المثبت، بحيث يكون العامل الخاضع لفترة التجربة وفقا لنص المادة التاسعة عشر (19) من قانون علاقات العمل، كما لا يمكن للعامل خلال هذه الفترة، أن ينتخب في أي مسؤولية تمثيلية لزملائه سواء في الهيئات النقابية أو في غيرها، داخلية كانت أم خارجية، وباستثناء هذه الحقوق التي يُحرم منها العامل أثناء فترة التجربة، فإنه يبقى خاضعا للقوانين نفسها والأنظمة التي يخضع لها العمال الآخرون، فيتمتع بأجر مقابل العمل المؤدي وبأوقات الراحة والعطل القانونية، والتصريح به لدى هيئة الضمان الاجتماعي وحساب فترة التجربة ضمن الخبرة المهنية (الأقدمية) بعد تثبيته في منصبه.

وفي مسألة تلقي الصحفيين الجزائريين أجورهم الشهرية خلال الفترة التجريبية، أكد 81.2 بالمائة من الصحفيين بأنهم لم يكونوا يتقاضوا أجورهم خلال الفترة التجريبية، وهو ما يبين الوجه الحقيقي الاستغلالي لأرباب العمل أصحاب الصحف وهو ما يتنافى مع أحكام المادة التاسعة عشر من قانون العمل، والتي تقضي بوجوب استفاضة العمال خلال الفترة التجريبية بالأجور الشهرية المتفق عليه خلال جلسة مفاوضات عقد العمل، وذلك بموجب أن تقاضي الأجر حق من الحقوق المهنية التي لا يمكن

التنازل عنها أو سلبها، وهذا باعتبار أن الصحفيين الخاضعين للفترة التجريبية قد بذلوا مجهودات لأداء العمل الصحفي، وخضعوا لقوانين المؤسسة كغيرهم من العمال الدائمين، لذلك يرى المشرع الجزائري بأنه من لأجدر أن يتقاضوا أجورهم الشهرية بشكل طبيعي.

الجدول رقم (10): يوضح أسباب مطالبة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بتعديل عقود عملهم، ومدى قدرتهم على المطالبة بالتعديل.

مج	لا	نعم		ك	بعد التحاقك بالصحيفة، هل طالبت يوماً ما بتغيير بعض البنود في عقد عملك؟
191	179	12		%	
94.6	88.6	5.9			
مج	لأن بنود العقد استغلالية تخدم مصالح الجريدة فقط	لأنها لا تمنحني حقوقي المهنية خاصة (الأجر، المنح والعلاوات، مدة العقد ونوعيته)		ك	إذا كانت الإجابة بنعم، ماهي أسباب مطالبتك بتغيير بعض بنود عقد عملك؟
12	2	10		%	
5.9	01	05			
مج	تسفف وتعنت أصحاب الجريدة	لأن الجريدة إمكانياتها ضعيفة وتعيش أزمة مالية	لأنني حديث التوظيف ولست عنصراً بارزاً	احتراماً والتزاماً ببنود العقد الممضي القائم على الرضا	وإذا كانت الإجابة بلا، ماهي الأسباب التي تمنعك من المطالبة بتغيير بعض بنود عقد عملك لتحسين أوضاعك المهنية؟
179	98	19	14	48	ك
88.6	48.5	9.4	6.9	23.8	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يسعى الجدول أعلاه أن يوضح مدى قدرة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في مواجهة أرباب العمل ومُلاك الصحف، من خلال المطالبة بتغيير بعض بنود عقود العمل الممضاة عند التحاقهم بالصحف لأول مرة، وهذا بغرض تحسين أوضاعهم المهنية، حيث أن المطالبة بتعديل بنود عقد العمل سواء جزئياً أو كلياً يعتبر أمراً قانونياً اعترف به قانون علاقات العمل 11/90، لذلك من حق الصحفيين الجزائريين المطالبة بتغيير عقود عملهم سوا جزئياً (بعض البنود) أو كلياً (جميع البنود).

وفي السياق ذاته، اعترف 88.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين عدم قدرتهم المطالبة بتغيير عقود عملهم رغم عدم رضاهم بها، وهذا ما يعكس قوة أرباب العمل وتسففهم في استخدام قوتهم ونفوذهم

* الجدول رقم: (10) يجمع ثلاثة (03) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 20 و 21 و 22.

في قيام علاقة العمل، وخوف الصحفيين الجزائريين من فقدان مناصب عملهم والتوجه إلى شبح البطالة، وأي محاولة للمطالبة بتغيير العقد أملا في تحسين أوضاعهم المهنية تعتبر إعلانا رسميا عن فسخ عقود عملهم، وهذا أمام شح مناصب العمل في قطاع الإعلام في الجزائر، فقد اعترف 48.5 بالمائة من الصحفيين العاجزين عن المطالبة بتغيير بنود عقودهم، بأن أسباب عدم المطالبة بتغيير بنود عقود عملهم بغرض تحسين أوضاعهم المهنية، يرجع إلى "تعسف وتعنت أرباب العمل"، وقال 23.8 بالمائة بأنهم احتراما والتزاما ببنود العقد الممضي لأول مرة القائم على الرضا، يفرض عليهم عدم المطالبة بتغيير عقود عملهم، فيما ينظرون آخرون نظرة رفق وتعاون مع صحيفتهم، باعتبار أنها تمر بظروف اقتصادية صعبة وإمكانياتها المادية ضعيفة بحكم قلة التمويل والإشهار العمومي المحتكر من طرف الوكالة الوطنية للنشر والإشهار (ANEP)، وهذا الموقف الأخلاقي الراقى يُحسب على هاته الفئة من الصحفيين الجزائريين البالغ نسبتها 9.4 بالمائة ويُعبر عن وعيهم وحسهم الأخلاقي وشعورهم بالانتماء للمؤسسة، من خلال عدم التخلي عنها في الأوقات العصيبة التي قد تمر بها. فيما أقر 6.9 بالمائة بأنهم حديثي التوظيف ولم يمر على التحاقهم بالجريدة وقت طويل، لذلك مُحتم عليهم القبول بالأمر الواقع والرضا ببنود عقد العمل رغم أنها لا تحفظ جميع حقوقهم المهنية، ولكن موقفهم الضعيف لا يسمح لهم بمواجهة أرباب العمل لأنهم ليسوا بالعناصر القوية ولا من ركائز الصحيفة الأساسية الذين لا يمكن الاستغناء عنهم.

إن القاعدة العامة في تعديل عقود العمل تقضي بعدم إمكانية تعديل العقد إلا باتفاق الطرفين¹، وعليه فإن تعديل بنود عقد العمل يرجع أصلا إلى رضا الطرفين أي "الصحفي، المؤسسة الإعلامية"، واستنادا لنص المادة الثالثة والستين (63) من قانون علاقات العمل: "يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الإرادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة أحكام هذا القانون"، كما يمكن في بعض الحالات تغيير بنود عقد العمل خارج عن الإرادة المنفردة للعامل (الصحفي) أو المستخدم (الصحيفة)، فقد يأتي القانون أو الاتفاقيات الجماعية بأحكام أكثر نفعا للعمال، وتنص المادة الثانية والستين (62) من قانون علاقات العمل على أنه: "يُعدل عقد العمل إذا كان القانون، أو التنظيم، أو الاتفاقيات أو الاتفاقيات الجماعية، تملّي قواعد أكثر نفعا للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل"، وهي الحالات التي كثيرا ما تحدث والتي تتمثل فيما يلي:

- الجوانب المالية المتعلقة بزيادة الأجور، أو إدراج منح أو علاوات أو تعويضات جديدة.
- وضع تدابير جديدة من شأنها تحسين ظروف العمل.
- المدة الزمنية للعمل وأوقات العمل وكذا الأجازات والعطل.
- مدة عقد العمل في حد ذاته.

¹. حسب المادة المائة والستة (106) من القانون المدني الجزائري: "العقد شريعة المتعاقدين، فلا يجوز نقضه، أو تعديله إلا باتفاق الطرفين، أو للأسباب التي يقرها القانون".

- فك رابط العمل (حالات الإقالة/ وحالات الاستقالة).

- الاستفادة من التكوين والدورات التدريبية بما فيها التبرصات في بلدان الخارج.

- المجلس التأديبي والأخطاء المهنية والمكافآت والترقيات.

إلى جانب كل المسائل الأخرى التي قد تلزم الطرفين تعديل العقد، تطبيقا إما لقاعدة قانونية أو تنظيمية أو لاتفاق جماعيا، باعتبار هذه النصوص هي المصادر الأساسية التي استمد منها عقد العمل أحكامه وقواعده، قد تكون هناك مجموعة من الظروف التي قد تؤدي إلى تغيير أو تعديل بنود عقد العمل المتفق عليه من جانب الصحفيين، فقد يحصل الصحفي على مؤهل أو شهادة مهنية تمكنه من الارتقاء في السلم الوظيفي (شهادة الماستر، شهادة الماجستير، شهادة الدكتوراه)، الأمر الذي قد يؤدي حتما إلى تعديل بعض بنود العقد للمطالبة برفع الأجر والمطالبة بوظيفة تتناسب والمؤهل العلمي الجديد، وقد يعدّل العقد لأسباب صحية لاستحالة العمل الميداني كتهور صحة بعض الصحفيين بسبب تقدمهم في السن يفرض عليهم العمل داخل المؤسسة الصحفية وفي قاعات التحرير دون الخروج إلى العمل الميداني في أماكن التوتر، وقد يُعدل عقد العمل لأسباب اجتماعية كطلب قروض أو إعانات مالية في المناسبات، أو لأسباب مهنية كالمطالبة برفع الأجر أو الحصول على بعض المنح والتعويضات والعلاوات والعطل القانونية. كما قد يكون تغيير العقد من جانب المؤسسة الصحفية، حيث نصت المادة الرابعة والسبعين (74) الفقرة الأولى (01) من قانون علاقات العمل 11/90 بأنه: "إذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال"، إلى جانب حالات أخرى كنقل مكان العمل أو تغيير النشاط أو حل المؤسسة المستخدمة اتفاقيا أو قانونيا أو قضائيا. ومما سبق يظهر عدم احترام أرباب العمل وملاك الصحف النصوص القانونية المتعلقة بحق الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في تغيير عقود عملهم من أجل تحسين أوضاعهم المهنية وظروفهم الاجتماعية.

من جهتهم، عبّرت النسبة القليلة من الصحفيين الجزائريين الذين كانت لديهم القدرة على مواجهة أرباب العمل، ونجحوا في تغيير عقود عملهم (05 بالمائة)، بأنه من الأسباب الحقيقية التي جعلتهم يُطالبون بتغيير عقودهم، فقدان حقوقهم المادية المتعلقة بالمستحقات المالية على غرار الأجر الشهري، المنح، التعويضات والعلاوات، فعقب التحاقهم بالمؤسسة الصحفية وبعد الاحتكاك ببعض زملاء المهنة المستفيدون من حقوقهم المهنية (المالية) على أكمل وجه لاسيما العاملين في القطاع العمومي، والاطّلاع على الحقوق المهنية من خلال تشريعات العمل، تبين لهم بأن عقود عملهم لا تحفظ حقوقهم المهنية، الأمر الذي جعلهم يضغطون على أرباب العمل مُطالبين بتغيير بعض بنود عقودهم، بغرض تحسين أوضاعهم المهنية.

الجدول رقم (11): يوضح مدى قانونية عقود العمل، والحلول المقترحة لإبرام عقود تحفظ الحقوق المهنية.

مج		لا		نعم		ك		هل ترى بأن عقد العمل الذي يربطك بالصحيفة قانوني ويحفظ جميع حقوقك المهنية المنصوص عليها في التشريعات العمالية؟.
191		170		21				
94.6		84.2		10.4		%		
مج	التهديد بالاستقالة الجماعية	تغيير المهنة	الالتفاف حول نقابة قوية	إيداع شكاوى لدى المصالح المختصة	أسلوب الحوار و التفاوض	التفادي في العمل	الإضراب عن العمل	حسب نظرك، ماهي الحلول أو الاقتراحات التي يمكن من خلالها لفت انتباه أرباب العمل نحو إبرام عقود عمل تحفظ الحقوق المهنية للصحفيين؟.
202	4	2	35	7	22	4	128	ك
100	02	01	17.3	3.5	10.9	02	63.4	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُبين الجدول أعلاه مدى قانونية عقود العمل المبرمة مع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وكذا الحلول المقترحة حسب نظر الصحفيين من أجل لفت انتباه أرباب العمل نحو إبرام عقود عمل قانونية تحفظ حقوقهم المهنية. ففي هذا الشأن أكد 84.2 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن عقود عملهم غير قانونية ولا تحفظ حقوقهم المهنية المنصوص عليها في مختلف تشريعات العمل، لاسيما قانون علاقات العمل 11/90، ومن معالم عدم قانونية عقود عمل الصحفيين العاملين في القطاع الخاص¹:

- هناك بعض عقود عمل الصحفيين الجزائريين تتضمن أجورا شهرية قيمتها أقل من الحد الأدنى للأجر المضمون، أي ما يقل عن 18 ألف دينار جزائري، وهو ما يخالف التشريعات العمالية.
- العديد من الصحفيين الجزائريين لديهم عقود عمل لا تعكس رتبته الحقيقية ومؤهله العلمي (المستوى التعليمي) الحقيقي، فتجد بعض الصحفيين حاصلين على شهادات جامعية في التخصص، ولكن رتبته المهنية في عقد العمل لا تعكس مؤهله العلمي، إلى درجة عدم منحه الصفة الحقيقية ألا وهي صفة "الصحفي"، وتدوين رتبة "متعاون صحفي" في العقد²، وهو ما يفقده مستقبلا المطالبة بحقوق المهنية

* الجدول رقم: (10) يجمع سؤالين (02) من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 23 و24.

¹. تمكن الباحث من الاطلاع على العديد من عقود العمل الخاصة بالصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة

خلال الدراسة الميدانية، وتم نسخها للاطلاع على مدى مطابقتها للنصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90.

². أنظر الملحق رقم: 03 والملحق رقم: 04.

كالتعويضات جراء فسخ العقد، أو المطالبة بالتأمين الاجتماعي، وحتى المطالبة باحتساب الأقدمية في الخبرة المهنية وحق التقاعد.

- أغلب الصحفيين الجزائريين يخضعون لفترة تجريبية تتجاوز مدتها 12 شهرا، وهو ما يخالف المادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات العمل 11/90.

- أغلب الصحفيين الجزائريين لا يتقاضون أجورهم الشهرية خلال الفترة التجريبية، وهو ما يتعارض مع النصوص القانونية لاسيما المادة التاسعة عشر (19) من قانون علاقات العمل 11/90، وهناك العديد من أرباب العمل وملاك الصحف من يفرضها على الصحفيين الجزائريين ويتم توثيقها في عقد العمل.

- أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخواص يلجؤون إلى عقود العمل المحدد المدة، بحيث يفرضون على الصحفيين الجزائريين التوقيع على عقود عمل محددة المدة غير قابلة للتجديد، ثم يتماطلون في تجديدها حتى تصبح وسيلة ضغط في صالحهم.

- التمييز الفاضح في إمضاء عقود العمل بين الصحفيين سواء العاملين في المؤسسة نفسها أو في مؤسسات أخرى، من حيث الحقوق المهنية، وذلك لاعتبارات غير مهنية وغير قانونية ترجع أكثرها نتيجة للولاء إلى رب العمل... وغيرها.

- أغلب عقود عمل الصحفيين الجزائريين يتم فسخها خلال الفترة التجريبية من جانب واحد، ألا وهو رب العمل صاحب المؤسسة الصحفية ومن دون تعويضات مالية، وهذا ما يخالف أحكام المادة العشرين (20) من قانون علاقات العمل 11/90.

ويشأن الحلول التي يمكن أن يقترحها الصحفيين الجزائريين من أجل دفع أرباب العمل وملاك الصحف الخواص، إلى إبرام عقود عمل قانونية تحفظ الحقوق المهنية للصحفيين، يرى 63.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين وجوب انتهاج سياسة الإضراب عن العمل الصحفي حتى يصل صوت الصحفيين المهضومة حقوقهم إلى أرباب العمل وحتى الوزارة الوصية متمثلة في وزارة الاتصال وحتى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. فيما اقترح 17.3 بالمائة من الصحفيين ضرورة الالتفاف حول نقابة قوية تجمع شتات جميع أطراف الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحافة المكتوبة عبر كامل القطر الوطني، من أجل إنعاش آلية التفاوض الجماعي التي تستخدم كوسيلة ضغط تُكَلِّل إبرام اتفاقيات جماعية مع أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية، أين تفرض عليهم إبرام عقود عمل قانونية تتضمن الحقوق المهنية لرجال الإعلام، في حين يعتقد 10.9 بالمائة من الصحفيين بأن أسلوب الحوار والمهادنة ينفع مع أرباب العمل ويأتي بثماره، ويجعل من ملاك الصحف يبرمون عقود عمل قانونية تعود بالفائدة للصحفيين الجزائريين. ويرى 3.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بضرورة إيداع شكوى لدى المصالح المختصة متمثلة في مفتشية العمل والمحاكم الابتدائية، الحل الأمثل لردع أرباب العمل وإجبارهم على احترام النصوص القانونية المتعلقة بالتشريعات العمالية من خلال إبرام عقود عمل قانونية، فيما يُشير 02

بالمائة من الصحفيين بأنه من الضروري استخدام أسلوب التهديد، عن طريق الاستقالة الجماعية للضغط على أرباب العمل لإعداد عقود عمل صحيحة، و02 بالمائة أخرى تعتقد بأن التفاني في العمل كفيل بلفت انتباه ملاك الصحف لإبرام عقود عمل تتضمن الحقوق المهنية المنصوص عليها في التشريعات العمالية.

2. واقع استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، العطل والزراحت والأجر:

يُحاول هذا المحور التعرف على مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من حقوقهم المهنية المتعلقة بالتأمينات الاجتماعية بجميع أشكالها، ومدى استفادتهم من جميع العطل والزراحت المنصوص عليها في تشريعات العمل، واستكشاف فيما إذا كانوا يتقاضون أجورا عادلة وكافية إلى جانب المستحقات المالية على غرار المنح والتعويضات والعلاوات.

جدول رقم (12): يوضح مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية.

مج	لا	نعم			هل تستفيد في صحيفتك من جميع التأمينات الاجتماعية؟.
202	21	181	ك		
100	10.4	89.6	%		
مج	بعد 3 سنوات من العمل	بعد عامين	بعد نهاية الفترة التجريبية	منذ اليوم الأول لإلتحاقى بالعمل	إذا كانت الإجابة بنعم، متى استفدت من تأمين الضمان الاجتماعي؟.
181	1	3	153	24	ك
89.6	0.5	1.5	75.7	11.9	%
مج	مهنة الصحافة تعتبر مهنة ثانية، ولدي ضمان اجتماعي في مهنة أخرى.	لأنني لا أملك البديل وبحاجة ماسة للعمل هروبا من البطالة.	لاكتساب الخبرة والتكوين أكثر.		إذا كانت الإجابة بلا، ما هي الدواعي التي تجعلك تعمل من دون تأمين اجتماعي؟.
21	04	06	11	ك	
10.4	2.0	3.0	5.4	%	
مج	لا	نعم			هل تعلم بطبيعة التأمينات الاجتماعية المصرح بها بشأنك لدى هيئة الضمان الاجتماعي؟.
181	157	24	ك		
89.6	77.7	11.9	%		

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

* الجدول رقم: (12) يجمع أربعة (04) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 25 و26 و27 و28.

يكشف الجدول أعلاه مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من خدمات التأمينات الاجتماعية، حيث أكد 89.6 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم يستفيدون من خدمات التأمينات الاجتماعية، أي مؤمنون لدى هيئة الضمان الاجتماعي، وهو ما يعتبر مؤشر إيجابي يعكس توفر نوع من الحماية الاجتماعية للصحفيين الجزائريين، مقابل ما يقارب 10.4 بالمائة منهم أكدوا عدم استفادتهم من خدمات التأمينات الاجتماعية، وهو ما يُمثل وجها من أوجه الاستغلال "البشع" لأرباب العمل وملاك الجرائد، باعتبار أن التصريح بالصحفيين لدى الصندوق الوطني للعمال الأجراء (CNAS) يُخلف اشتراكات مالية يدفعها أرباب العمل دوريا لدى الصندوق مقابل التأمين الاجتماعي للعمال¹، علما أن المشرع الجزائري سن مجموعة من الأحكام العقابية في حق أرباب العمل وأصحاب المؤسسات، الذين يُثبت في حقهم عدم مباشرتهم لعملية انتساب العمال إلى هيئات الضمان الاجتماعي². وفي هذا الشأن، تنص المادتين: الثانية عشر (12) والخامسة والثلاثين (35) من القانون رقم 14/13³ الصحفيين بصفتهم عمال أجراء لم يتم التصريح بهم، من خلال أن هيئة الضمان الاجتماعي تقوم بعملية الانتساب التلقائي بناء على إحدى الآليات التالية:

- طلب العامل نفسه أو ذوي الحقوق.

- طلب النقابة.

- بمبادرة تلقائية من هيئة الضمان الاجتماعي بناء على مراقبة الهيئات المختصة⁴.

لذلك تبقى قوانين الضمان الاجتماعي أحد أهم صور الحماية الاجتماعية، التي تُعطي مكانة خاصة للصحفيين الجزائريين المستفيدين منه رفقة ذوي الحقوق (الزوجة والأولاد) عن طريق التكفل بجميع الأخطار المهنية، التي قد تؤدي إلى عدم القدرة على الكسب مؤقتا وأحيانا بصفة نهائية، بعد انتهاء علاقة العمل المهنية أو انقطاعها لسبب من الأسباب القانونية، وبالتالي الاستفادة من كل ما يترتب عنها من

¹ يتحكم في دفع الاشتراكات عنصران الأول عدد العمال والثاني الأجر المصرح بها، حيث يلتزم رب العمل بدفع الاشتراكات المستحقة لدى هيئة الضمان الاجتماعي بقسطيها، قسط رب العمل وقسط للعامل، ويتم الدفع بصفة موحدة، حيث تبلغ نسبة الاشتراك في القطاع الاقتصادي 35 بالمائة منذ 1999/01/01 إلى غاية الآن.

² جزاء عدم التصريح بالعمال: يعتبر عدم تقديم رب العمل طلب انتساب العمال في المدة المحددة قانونيا، إخلالا بالتزاماته تترتب عليه جزائين هما: غرامة تأخير تقدر بـ 500 دج عن كل عامل، وزيادة تأخير تقدر بـ 20 بالمائة عن كل شهر، وجزاء عدم دفع الاشتراكات تقدر بـ 05 بالمائة من مبلغ الاشتراكات كغرامة، ويضاف إليها 01 بالمائة عن كل شهر تأخير.

³ القانون رقم: 83-14 المؤرخ في: 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد رقم 28، الصادرة في: 05 جويلية 1983.

⁴ عبد الكريم فتوح، الضمان الاجتماعي في حياة المواطن بمنطقة تلمسان مقارنة أنثربولوجية، رسالة ماجستير في الأنثربولوجيا، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2001/2002، ص 43.

حقوق والتزامات تقع على عاتق الهيئة المستخدمة (المؤسسة الصحفية) إلى جانب الهيئة المختصة في التأمينات الاجتماعية.

وفي سؤال عن الأسباب الحقيقية التي تجعل الصحفيين الجزائريين محل الدراسة يعملون من دون تأمين اجتماعي، قال 10.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن عملهم من دون تأمين اجتماعي، يرجع إلى العديد من الأسباب، بحيث يرى 05.4 بالمائة بأنهم مضطرون لذلك من أجل اكتساب الخبرة والتكوين أكثر، للتحكم في أساسيات العمل الصحفي أولاً، باعتبار أنها أولوية أساسية من أجل الإلمام الجيد بتقنيات المهنة الصحفية، بينما قال 03 بالمائة من الصحفيين بأن سبب قبولهم العمل من دون ضمان اجتماعي، يعود لحاجاتهم الماسة للعمل هروبا من شبح البطالة، في ظل النقص الفادح في مناصب العمل لاسيما في مجال الصحافة¹، فيما كشف 02 بالمائة منهم بأن مهنة الصحافة بالنسبة إليهم، تعتبر بمثابة مهنة ثانية تدر عليهم بمداخل إضافية، إلى جانب مهنتهم الأساسية التي لهم فيها تأمين اجتماعي، لذلك لا يحتاجون إلى تأمين اجتماعي آخر في مهنة الصحافة بحكم أن القوانين الوطنية لا تسمح بازواجية التأمين الاجتماعي.

وفيما يخص تاريخ استفادة الصحفيين الجزائريين من التأمينات الاجتماعية، يظهر جلياً مخالفة أرباب العمل للنصوص القانونية المنظمة للتأمينات الاجتماعية، حيث كشف 75.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم استفادوا من التأمين الاجتماعي بعد نهاية الفترة التجريبية و1.5 بالمائة استفادوا من التأمين الاجتماعي بعد عامين من تاريخ التحاقهم بالصحيفة، و0.5 بالمائة بعد فترة ثلاثة سنوات كاملة من تاريخ التوظيف، أي ما يُعادل ما مجموعه 77.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين لم يستفيدوا من خدمات التأمين الاجتماعي بداية من اليوم الأول لالتحاقهم بالمؤسسة الصحفية، وهو ما يُخالف نص المادة التاسعة عشر (19) من قانون علاقات العمل 11/90، وكذا نص المادة الثالثة (03) من قانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية².

إن الصحفي مهما كان موقع نشاطه الذي ينتمي إليه سواء كان داخل المؤسسة الإعلامية، يقوم بمهام التحرير أو الشؤون الإدارية بها أو كان خارجها في مختلف مواقع التغطيات الصحفية كالندوات والملتقيات والاجتماعات ومختلف الأحداث والوقائع... وغيرها مُعرضاً للمخاطر حسب طبيعة الظروف الموجودة في أماكن العمل، لذلك لديه الحق في تغطية تعويضات مصالح الضمان الاجتماعي، في حالة

¹. قلت مناصب العمل في قطاع الإعلام بصفة عامة والصحافة المكتوبة على الخصوص منذ سنة 2014 بداية انعكاسات الأزمة الاقتصادية المالية العالمية على الجزائر نتجت عنها شح الإشهار العمومي وظهور سياسة التقشف.

². تنص المادة الثالثة (03) من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية: "يستفيد من أحكام هذا القانون كل العمال سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء أيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه..".

تعرضه لأي طارئ يمنعه من مزاولته نشاطه ويحرمه من أجره ، من خلال التأمينات الاجتماعية السبعة التالية:

التأمين على المرض: نصت المادة السابعة (07) الفقرة الأولى (01) من القانون رقم: 11/83 على أن أداءات التأمين على المرض تشمل الأداءات العينية، والتي تتمثل في التكفل بمصايف العناية الطبية والوقائية والعلاجية للمؤمن له وذوي حقوقه، فالتأمين على المرض العادي تكون نسبة التعويض فيه 80 بالمائة لفائدة المستفيد من التأمين بمناسبة تلقيه العلاج في الهياكل العمومية للصحة.

التأمين على الولادة أو الأمومة: تستفيد الصحفيات العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الأمومة طبقا للتشريعات المعمول بها في الجزائر، إلى جانب الاستفادة من تسهيلات حسب الشروط المحددة في التنظيم الداخلي للمؤسسة المستخدمة، كما نصت المادة التاسعة والعشرين (29) من القانون رقم: 11/83 على أنه: "تتقاضى المؤمن لها شريطة أن تتوقف عن كل عمل مأجور أثناء فترة التعويض، تعويضة يومية لمدة أربعة عشر أسبوعا متتاليا، تبدأ على الأقل ستة أسابيع منها قبل التاريخ المحتمل للولادة، وعندما تتم الولادة قبل التاريخ المحتمل، لا تقلص فترة التعويض المقدر بأربعة عشر أسبوعا". وفي السياق ذاته، نصت المادة الثالثة والعشرين (23) من القانون السالف الذكر أداءات التأمين المتعلقة بالولادة، والتي تشمل كفالة المصاريف المترتبة عن الحمل والوضع وتبعاته. وعليه تستفيد المرأة الحامل أيضا من المصاريف الطبية والصيدلية بنسبة 100 بالمائة، وكذا مصاريف إقامة الأم والمولود في المستشفى لمدة أقصاها ثمانية (08) أيام وفقا لما ذكرته المادة الثانية (02) من القانون نفسه.

التأمين على العجز: يمكن أن يفقد الصحفي قدرته عن العمل كليا في مهنته الأصلية، حتى ولو كان قادرا على الكسب بوجه عام، كما يُعد عاجزا عن العمل عاجزا جزئيا إذا فقد القدرة جزئيا عن العمل أو الكسب بوجه عام، حيث تُقدر درجة العجز من طرف طبيب مختص أو لجنة خاصة، تحسب على أساسها مبلغ المعاش وفقا للقواعد الخاصة المبينة في قوانين التأمينات الاجتماعية، فالهدف من اعتبار العجز من المخاطر الاجتماعية منح معاش للمؤمن له اجتماعيا -الصحفي-، الذي يضطره العجز إلى الانقطاع عن العمل.

التأمين على الوفاة: نص المشرع الجزائري باستحقاق معاش الوفاة "المعاش المنقول" لذوي حقوق المتوفى، فقد أقر أيضا باستحقاقهم لمنحة الوفاة بموجب المادة السابعة والأربعين (47) من القانون رقم: 11/83 متى توافرت فيهم الشروط المتطلبة لذلك، حيث يقدر مبلغ رأس مال الوفاة بـ 12 مرة مبلغ الأجر الشهري الأكثر نفعا المتقاضى خلال السنة السابقة لوفاة المؤمن له اجتماعيا، والمعتمد كأساس لحساب الاشتراكات، ويدفع مبلغ رأسمال الوفاة دفعة واحدة فور وفاة الصحفي العامل.

التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية: تنص المادة الثالثة والستين (63) من القانون رقم: 13/83 على أنه "تعتبر كأمراض مهنية كل أمراض التسمم والتعفن والاعتلال التي تعزى إلى مصدر أو

تأهيل مهن خاص"، حيث قام المشرع الجزائري بتحديد قائمة الأمراض المهنية من خلال المادة الواحد والعشرين (21) من القانون السالف الذكر: "تُحدد قائمة الأمراض ذات المصدر المهني المحتمل وقائمة الأشغال التي من شأنها أن تتسبب فيها، وكذا مدة التعرض للمخاطر المناسبة لكل مدة الأعمال بموجب التنظيم"، ويجب على الصحفي المعرض في بيئته المهنية أكثر من غيره، أن يثبت ذلك حتى يعتبر مرض مهنيا في ظرف ثمانية وأربعين (48) ساعة دون احتساب أيام العطل.

التأمين على التقاعد: التقاعد منظم بموجب القانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 1983/07/02 المتعلق بالتقاعد، حيث يستفيد الصحفي العامل في القطاع الخاص من التقاعد الكلي إذا بلغ سن الإحالة على التقاعد 60 سنة بالنسبة للرجل و55 بالنسبة للمرأة، كما يجب أن يكون قد عمل 15 سنة على الأقل، وتعتبر هذه المدة بمثابة الحد الأدنى لمدة العمل، أما الحد الأقصى فهو إتمام 32 سنة عمل فعلية. كما تجدر الإشارة إلى وجود نوع آخر من التقاعد يسمى بـ "التقاعد المسبق" يستفيد منه الصحفي العامل بعد بلوغه 50 سنة من العمر وأدى مدة عمل فعلية نتج عنها دفع اشتراكات تعادل 20 سنة على الأقل، مع العلم أنه يتم التخفيض في سن العامل ومدة العمل بخمس سنوات بالنسبة للمرأة العاملة.

التأمين على البطالة: يطبق التأمين على البطالة كمبدأ عام على عمال المؤسسات الاقتصادية الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، إما في إطار تقليص عددهم أو في إطار إنهاء النشاط القانوني للمؤسسة، المرسوم التشريعي رقم: 11/94 المؤرخ في: 1994/05/26 المتضمن إحداث نظام التأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية، ولكي يستفيد الصحفي الذي كان أجيرا من التأمين على البطالة لا بد أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط حددها القانون السالف الذكر.

وفي السياق ذاته، وفيما يتعلق حول علم الصحفيين المؤمنين اجتماعيا بطبيعة وحجم التأمينات الاجتماعية، المصرّح بها لدى هيئات الضمان الاجتماعي، قال 77.7 بالمائة بأنهم يجهلون طبيعة التأمينات المصرّحون بها باستثناء تعويض الوصفات الطبية فقط، وهذا يدخل في إطار جهل الصحفي بحقوقه المهنية والاجتماعية، فنتيجة لانعدام الثقافة القانونية المطلوبة، يتوجب على الصحفيين العاملين اكتسابها لتجنب تحايل أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية عليهم، وهذا مقابل 11.9 بالمائة من الصحفيين يعلمون بطبيعة التأمينات الاجتماعية المصرّح بها عنهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، وهي نسبة تعتبر ضئيلة جدا، تفتح المجال إلى البحث عن آليات توعية الصحفيين بحقوقهم المهنية بما فيها المتعلقة بالاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية.

الجدول رقم (13): مدى استفادة الصحفيين العاملين في القطاع الخاص من العطل والراحات.

مج	أكثر من 08 ساعات	من 01 إلى 08 ساعات	من 1 ساعة إلى 04 ساعات		كم ساعة تعمل خلال اليوم؟					
202	76	91	35	ك						
100	37.6	45	17.3	%						
	أبدا	أحيانا	دائما		هل تستفيد من العطل والراحات القانونية؟.					
202	67	83	52	ك						
100	33.2	41.1	25.7	%						
مج	لا أستفيد	يومية كاملين	يوم ونصف اليوم	يوم	ماهي المدة التي تستفيدها من الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع)؟.					
202	02	12	25	163	ك					
100	1.0	5.9	12.4	80.7	%					
مج	لا	نعم			هل تستفيد من العطلة السنوية؟.					
202	23	179		ك						
100	11.4	88.6		%						
مج	أستفيد بجزء منها فقط	أستفيد منها حسب رغبة رب العمل	في وقتها المحدد ويطلب مني		متى تستفيد من العطلة السنوية؟.					
179	32	113	34	ك						
88.6	15.8	55.9	16.8	%						
مج	أبدا	أحيانا	دائما		هل تعمل خلال أيام الأعياد الوطنية والدينية المعترف بهم كعطل راحة؟.					
202	40	37	125	ك						
100	19.8	18.3	61.9	%						
مج	لا	نعم			في حالة اقتضت الضرورة العمل خلال الأعياد الوطنية والدينية، هل تستفيد من تعويضها في أيام أخر؟.					
202	169	33		ك						
100	83.7	16.3		%						
متابعة دورات التكوين			أداء فريضة الحج			التمثيل النقابي				هل تستفيد من الغيابات القانونية المدفوعة الأجر؟، والمتمثلة في:
مج	لا	نعم	مج	لا	نعم	مج	لا	نعم	ك	
202	154	48	202	154	48	202	154	48		
100	76.2	23.8	100	76.2	23.8	100	76.2	23.8	%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

* الجدول رقم: (13) يجمع ثمانية (08) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 29 و30 و31 و32 و33 و34 و35 و36.

يتناول الجدول رقم (13) أحد أبرز الحقوق المهنية التي يجب أن يلتزم بها أرباب العمل اتجاه الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، ألا وهي العطل والزّاحات القانونية، حيث توضح بيانات الجدول مدى استفادة الصحفيين المبحوثين من العطل والزّاحات القانونية، ومدى احترام أرباب العمل وملاك الصحف للإجراءات القانونية المتعلقة بالزّاحات والعطل التي يفترض أن يستفيد منها الصحفيون الجزائريون.

فبخصوص الراحة اليومية يُلاحظ بأنه هناك تجاوزات خطيرة في هذا الشأن، حيث كشف 37.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم يعملون أكثر من ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، و45 بالمائة من الصحفيين أكدوا بأنهم يعملون ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، و17.3 بالمائة من الصحفيين يعملون من ساعة (01) إلى أربعة (04) ساعات خلال اليوم. والظاهر أن الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة محرومون من الراحة اليومية، من خلال عدم استفادتهم من فترة الاستراحة التي تكون منتصف النهار وغالبا ما تقدر زمنيا بساعة يتم خلالها تناول وجبة الغداء وأخذ قسط من الراحة¹، وهنا تظهر الصرامة المبالغ فيها لأرباب العمل وملاك الصحف حول أوقات دخول وخروج الصحفيين، حيث لا يتسامحون في هذا الأمر، علما أن مهنة الصحافة مهنة تتميز بالخصوصية، فالصحفي ليس موظفا إداريا في هيئة عمومية²، فهو حامل لرسالة نبيلة ومبادئ يعمل على استقرار المجتمع الذي يعيش فيه ويساهم في التنمية الشاملة. وفي هذا الشأن وجد الباحث خلال الدراسة الميدانية التي قادته إلى خمسة وعشرين (25) مؤسسة صحفية، أن معظم المؤسسات الصحفية توظف مجموعة من آليات مراقبة وضبط دخول وخروج الصحفيين، من أبرزها:

- استخدام أجهزة إلكترونية عند مداخل المؤسسة من أجل التأكد من دخول وخروج الصحفيين (عن طريق البصمة، أو بطاقة الكترونية)، إلى جانب كاميرات المراقبة.
- نشر تعليمات ومذكرات مصلحية عند بهو مداخل معظم المؤسسات الصحفية، تُحذر وتعاقب كل من لا يحترم أوقات الدخول والخروج.
- وجوب التوقيع على أوراق الدخول والخروج الموضوعة عند مكاتب الاستقبال لدى بعض الصحف المتواضعة الامكانيات.

وعليه، نجد أن السلوكات السالفة الذكر، تتعارض مع نص المادة السادسة (06) من الأمر رقم: 03/97 المؤرخ في: 1997/01/11 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، والتي تنص على أنه: "...يتعين

¹. لاحظ الباحث خلال زيارته لخمسة وعشرين (25) مؤسسة صحفية محل الدراسة، عدم استفادة بعض الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف من ساعة الاستراحة، من خلال بقائهم في مكاتبهم وتناولهم وجبات سريعة.

². لاحظ الباحث خلال زيارته لخمسة وعشرين (25) مؤسسة صحفية محل الدراسة، آلة عند مدخل أغلبية المؤسسات، لإثبات الدخول والخروج عن طريق البصمة أو بطاقة الدخول عند مكتب الاستقبال والتوجيه.

على المستخدم تخصيص وقت للاستراحة ولا يمكن أن يتجاوز ساعة واحدة، ويعتبر نصف ساعة منها كوقت عمل لتحديد مدة العمل الفعلي".

وفيما يتعلق بالعطلة السنوية، قال 88.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم يستفيدون من العطلة السنوية، في حين أن 11.4 بالمائة منهم أكدوا بأنهم لا يستفيدون من حقهم في العطلة السنوية، وهو ما يطرح العديد من التساؤلات منها، طبيعة ردة فعل هؤلاء الصحفيين حول عدم استفادتهم من العطلة السنوية، والأسباب التي دفعت بهم إلى قبول هذا الوضع المزري، رغم أن كثيرا منهم يرغب في عدم استهلاكها للاستفادة من أجرة شهرية إضافية، لذلك تُطرح علامات استفهام بشأن دور المؤسسات الرقابية على غرار مفتشية العمل في مراقبة العمال، علما أن 15.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين يستفيدون بجزء منها فقط، أي أقل عن مدتها القانونية المقدرة بثلاثين (30) يوما، وهو ما يعتبر وجها من أوجه استغلال أرباب العمل للصحفيين، الذين يعملون من أجل حماية حقوق جميع أفراد المجتمع، ولكن تبقى أبسط حقوقهم المهنية مهضومة، ما يتنافى مع المادة التاسعة والثلاثين (39) من قانون علاقات العمل 11/90 التي تنص على ضرورة عدم التنازل عنها من قبل الصحفيين بصفتهم عمالا، يُعد أمرا باطلا وعديم الأثر، علما أن لكل العمال الحق في عطلة سنوية مدفوعة الأجر دون استثناء.

كما تبين بأن 55.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين يستفيدون من العطلة السنوية حسب رغبة رب العمل، لا حسب رغبتهم الشخصية، وهو ما يُخالف نص المادة الأربعين (40) من قانون علاقات العمل: "يعتمد الحق في العطلة السنوية على أساس العمل المتمم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول جويلية للسنة السابقة للعطلة إلى غاية 30 جوان من سنة العطلة"، ورغم ذلك تبقى نسبة معينة فقط تحترم القوانين العمالية وتطبق الإجراءات القانونية في قضية استفادة الصحفيين من عطلة السنوية حسب رغبتهم، حيث أكد 16.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم يستفيدون من العطلة السنوية كاملة في الوقت الذي يرغب فيه الصحفيين، وهو ما يُشير إلى النسبة الضئيلة من أرباب العمل وملاك الصحف التي تحترم النصوص التنظيمية المتعلقة بالعطلة السنوية.

وفي سؤال حول مدى استفادتهم من الأعياد كعطلة راحة، أكد 19.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم "لا يستفيدون" من الأعياد الوطنية والدينية كعطلة راحة مدفوعة الأجر، و18.3 بالمائة منهم أجابوا بأنهم يستفيدون "أحيانا" فقط من الأعياد كعطلة راحة، في حين اعترف 61.9 بالمائة منهم بأنهم يستفيدون فعلا من الأعياد كعطلة راحة، وهو ما يعني عدم التزام أرباب العمل بالتطبيق الفعلي والكامل للقانون رقم: 06/05 المحدد لقائمة الأعياد الوطنية والدولية الرسمية، والتي تكون عطلة مدفوعة الأجر، ويمكن تفسير تذبذب هاته النسب حول مدى استفادة الصحفيين الجزائريين من الأعياد كعطلة راحة بين: (دائما، أبدا، أحيانا) إلى خصوصية العمل في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، التي تقضي بضرورة التحضير للعدد -النسخة الورقية- الذي سوف يصدر للقراء قبل يوم من تاريخ النشر والتوزيع،

وهذا يعني بأن أيام الأعياد التي تكون في أيام العمل العادية يعمل فيها الصحفيون الجزائريون بشكل عادي، ولكن المشكل هو عدم استفادتهم من تعويض العمل خلال أيام العطل المدفوعة الأجر، حيث قال 83.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لا يستفيدون من تعويض الأيام العطل المدفوعة الأجر التي

قاموا بالعمل خلالها، لاسيما المتعلقة بالأعياد الوطنية:

- أول ماي عيد العمال.
- الخامس جويلية عيدي الاستقلال والشباب.
- أول نوفمبر عيد الثورة التحريرية.
- إضافة إلى الأعياد الدينية والمناسباتية المتمثلة في:
- عيد الفطر.
- عيد الأضحى.
- أول محرم.
- عاشوراء.
- المولد النبوي الشريف.
- رأس السنة الميلادية أول جانفي.

فيما أكد 16.3 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم يستفيدون من تعويض أيام العطل المدفوعة الأجر التي اشتغلوا بحكم طبيعة المهنة الصحفية التي تفرض العمل في مثل هاته الأيام، خاصة إذا تزامنت مع حلول أحداث أو ندوات صحفية أو وقائع ذات أهمية لها تأثير كبير على الرأي العام الوطني وحتى الدولي، وجب على الصحفيين معالجتها.

وفيما يخص الغيابات القانونية المدفوعة الأجر المتمثلة في: التمثيل النقابي، أداء فريضة الحج ومتابعة دورات التكوين¹، كشفت بيانات الجدول رقم (13) وبنسب مرتفعة جدا، التجاوزات الخطيرة من طرف القائمين على الصحف الوطنية في حق الصحفيين الجزائريين، حيث كشف 76.2 بالمائة من الصحفيين بأنهم لا يستفيدون من مختلف الغيابات المدفوعة الأجر في التمثيل النقابي و76.2 بالمائة بأنهم لا يستفيدون من الغيابات المدفوعة الأجر في أداء فريضة الحج، وأيضا 76.2 بالمائة لا يستفيدون من الغيابات المدفوعة الأجر في متابعة دورات التكوين. وبالعودة إلى التشريعات العمالية، فإنّ المشرع الجزائري أقرّ بالحالات التي يُمكن للصحفي العامل في القطاع الخاص، أن يتغيب فيها دون أن يؤدي ذلك إلى أن يفقد أجره من طرف رب العمل أو المؤسسة الإعلامية حيث أقر:

¹. لاحظ الباحث خلال توزيعه لاستمارات الاستبيان وخلال حواره مع الصحفيين المبحوثين، عدم معرفتهم بأن فريضة أداء الحج والتمثيل النقابي ومتابعة دورات التكوين هي غيابات مدفوعة الأجر.

- في مجال التمثيل النقابي: تنص المادة السادسة والأربعين (46) من القانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي على ما يلي: "يحق للمندوبين النقابيين التمتع بحساب أجر 10 ساعات في الشهر مدفوعة الأجر، كوقت عمل فعلي لممارسة مهمتهم النقابية، ويكون للمندوبين النقابيين أن يجمعوا أو يفتسموا فيما بينهم مجموع حساب الساعات الشهري الممنوح إياهم بعد موافقة المستخدم".
- أما في مجال تأدية فريضة الحج: تنص المادة الرابعة والخمسين (54) من قانون علاقات العمل 11/90 على ما يلي: "زيادة على حالات الغياب للأسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن للعامل أن يتغيب دون فقدان الأجر، إذا أعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات مسبقا للأسباب التالية: تأدية فريضة الحج إلى البقاع المقدسة مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل...".
- وفي مجال الدورات التكوينية: أشار القانون العضوي للإعلام 05/12 إلى ضرورة تكوين الصحفيين من خلال المادة المائة والثمانية والعشرين (128) التي تنص: "تساهم الدولة في رفع المستوى المهني للصحفيين عن طريق التكوين"، والمادة المائة والتاسعة والعشرين (129) تنص: "يجب على المؤسسات الإعلامية أن تخصص سنويا نسبة 02 بالمائة من أرباحها السنوية لتكوين الصحفيين وترقية الأداء المهني".

ومما سبق، تكشف أرقام ونسب الجدول أعلاه، التجاوزات الخطيرة التي يُمارسها أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة في حق الصحفيين الجزائريين بخصوص انتهاك حقهم في العطل والزّاحات القانونية، وهذا رغم أن التشريعات العمالية الوطنية كفلتها من خلال قانون علاقات العمل 11/90¹، مؤكدة على حق العمال بما فيهم الصحفيين على فترات الراحة والعطل بوصفها حقا ثابتا، إلى درجة تدخل الدستور بنصه صراحة في المادة التاسعة والستين (69) منه على أن حق العامل في الراحة حقا مكرّسا، وإلزاميا على المستخدم.

¹. تم التركيز على قانون علاقات العمل 11/90 لأنه متغير الدراسة، كما أنه خصص حيزا كبيرا للنصوص التنظيمية المتعلقة بالعطل والزّاحات القانونية، حيث تضمن واحد وعشرين (21) مادة قانونية كاملة في الفصل الرابع المعنون "الراحة والعطل القانونية والغيابات" وفي الفرع الأول الموسوم بـ "العطل والراحة القانونية" من المادة 32 وإلى غاية المادة 52.

الجدول رقم (14):* وضعية أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

مج	أقل من 15.000 دج.	من 15.000 دج إلى 30.000 دج.	من 30.000 دج إلى 45.000 دج.	من 45.000 دج إلى 60.000 دج.	أكثر من 60.000 دج.		ما قيمة الأجر الشهري الذي تتقاضاه في صحيفتك؟.
202	11	88	57	26	20	ك	
100	5.4	43.6	28.2	12.9	9.9	%	
مج	نعم		لا				هل تستلم كشف الأجرة الشهرية (قسمة الأجر) مع نهاية كل شهر؟.
202	19		183			ك	
100	9.4		90.6			%	
مج	دائما	أحيانا	أبدا				هل تستلم أجرتك الشهرية بانتظام؟.
202	25	19	158			ك	
100	12.4	9.4	78.2			%	
مج	نعم	لا					هل تكفيك أجرتك الشهرية لتلبية جميع متطلباتك الضرورية خلال شهر كامل؟.
202	20	182				ك	
100	9.9	90.1				%	
مج	عادلة	غير عادلة					كيف ترى أجرتك الشهرية مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به في الصحيفة؟.
202	24	178				ك	
100	11.9	88.1				%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

تكشف بيانات الجدول أعلاه، الواقع الذي يعيشه الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص فيما يتعلق بالحقوق المادية الخاصة بالمداخيل المالية، والمتمثلة أساسا في الأجر الشهري والمنح والتعويضات والعلاوات، فبشأن قيمة الأجر الشهري الذي يتقاضاه الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، فقد كانت النسبة الغالبة (43.6 بالمائة) تتراوح أجورهم الشهرية ما بين 15 ألف دج إلى 30 ألف دينار جزائري، تم تأتي في المرتبة الثانية عدد تكرارات الصحفيين الذين يتقاضون أجرا شهريا يتراوح ما بين 30 ألف دج إلى 45 ألف دج بنسبة 28.2 بالمائة، ثم بعدها يأتي الصحفيون الذين يتقاضون أجرا شهريا يتراوح ما بين 45 ألف دج إلى 60 ألف دج بنسبة 12.9 بالمائة، بينما كانت

* الجدول رقم: (14) يجمع خمسة (05) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 37 و38 و39 و40 و41.

المرتبة الأخيرة لفئة الصحفيين الذين يتقاضون أجرا شهريا محترما يفوق أكثر من 60 ألف دج بنسبة وصلت 9.9 بالمائة وهي ضئيلة جدا.

ومنه، يُلاحظ على أن أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص متدنية جدا ومنخفضة، وهذا مقارنة بالحجم الساعي المعمول، وخصوصية المهنة التي يطلق عليها مهنة المتاعب، وكذا مقارنة بزملاتهم الصحفيين العاملين في القطاع العمومي الذين يمتلكون سلم أجور محترم يفوق بكثير الأرقام الموجودة في الجدول أعلاه، فكما هو معروف فإن أجرة شهرية تبلغ 30 ألف دج لا تكفي الصحفي من أجل تلبية معظم حاجياته اليومية خاصة إذا كان متزوج ويعول أسرة، أين تجد متطلباتها أكبر من الصحفيين العزاب، ففي هذا السياق، أكد 88.1 بالمائة من الصحفيين محل الدراسة بأن أجرتهم الشهرية "غير عادلة" مقارنة بحجم العمل الذي يقومون به في المؤسسات الصحفية، علما بأن العمل الصحفي عمل ميداني يحضى بدرجة عالية من الخطورة، لاسيما خلال تغطية بعض الأحداث المعروفة بخطورتها على شاكلة الحروب والانقلابات والكوارث الطبيعية والمباريات... وغيرها، فيما أشار 11.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن أجرتهم الشهرية تعتبر "عادلة" بالنسبة لهم مقارنة بحجم العمل المنجز، ويمكن حصر هاته النسبة في فئة الصحفيات اللاتي يتمتعن بعمل إداري في المؤسسة أو الصحفيون الذين يمارسون مهامهم في إطار العمل بالقطعة لذلك أجابوا بأن رواتبهم عادلة.

ويمكن حصر الأسباب الرئيسية لانخفاض أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص إلى العوامل التالية:

- غياب شبكة أجور (سلم أجور) لقطاع الإعلام المكتوب الخاص، فلا يكاد يكون هناك قطاع في الجزائر بدون قانون أساسي وبدون نظام أجور وتعويضات، باستثناء القطاع الخاص في الإعلام.

- عدم فاعلية النقابات وتواطؤها مع السلطات ذات الوصاية (وزارة الاتصال)، وبالتالي تعثر عملية التفاوض الجماعي مع أرباب العمل، وهو ما يؤدي إلى غياب الاتفاقيات الجماعية المتعلقة بتحديد وتحسين أجور الصحفيين، فقد تناولت المادة المائة والعشرين (120) من قانون علاقات العمل 11/90 خمسة عناصر من الأربعة عشرة التي تتعلق كلها بموضوع الأجر والتعويضات والمكافآت على المردود والإنتاجية، التي يمكن للاتفاقية الجماعية أن تعالج وتتنظم وتقرر في هذا الشأن في مفاوضاتها مع أرباب العمل، وأشار إليها القانون في العناصر التالية: التصنيف المهني، مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها، الأجر الأساسية الدنيا المطابقة، التعويضات المرتبطة بالأقدمية، والساعات الإضافية، وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة".

- تعسف وقوة أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة، وعدم قدرة الصحفيين الجزائريين على مجابتهم، بالنظر لقوتهم المالية ونفوذهم السياسي في البلاد.

- عدم اتحاد الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص فيما بينهم، فهم دائمو الخصومات والاختلافات، حيث أن كثير من الصحفيين لا يتواصلون مع بعضهم البعض¹، وهذا لأسباب لا يمكن تناولها في هذا الإطار.

- تغييب دور الهيئات الرقابية، والتي مهمتها مراقبة مدى تنفيذ النصوص القانونية الخاصة بتشريعات العمل، وبالتالي معاينة تجاوزات وخروقات أرباب العمل على غرار مفتشيات العمل.

- عدم قانونية عقود العمل التي أمضاها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مع الصحف، فغالبيتها عبارة عن عقود تسمى بـ "عقود تعاون"، وهاته العقود يفقد أصحابها الحقوق المهنية المنصوص عليها في قانون العمل رقم: 11/90.

وفي سؤال حول مدى استلام الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، قسيمة الأجر بعد نهاية كل شهر عند دفع أجورهم بالطريقة المتفق عليها بين الصحفي العامل والمؤسسة الصحفية، كشف 90.6 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم لا يستلمون قسيمة الأجر -كشف الراتب- من طرف مؤسساتهم الصحفية، فيما قال 09.4 بالمائة من الصحفيين بأنهم يستلمون قسيمة الأجر أو كشف الأجر بشكل عادي، ولكن لما أصرّ الباحث في حاوره مع المبحوثين التعرف على طريقة وإجراءات استلامها، قالوا بأنهم "يستلمونها عندما يطالبونها فقط لاستخدامها في ملفات إدارية محددة كالسكن أو ملف طلب قرض... وغيرها، حيث تتكفل مصلحة المالية والمستخدمين التابعة للمؤسسة الصحفية بإعدادها وتسليمها لطالبيها، وهذا ما يستغرق وقتا طويلا نوعا ما، علما أنها تسلم مرة واحدة خلال السنة فقط". وفي هذا الصدد، تبين أرقام وإحصائيات الجدول أعلاه تجاوزات وخروقات أرباب العمل وملاك الصحف لتشريعات العمل، حيث تُنص المادة السادسة والثمانين (86) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه يقع لزاما تسليم القسيمة على عائق المستخدم²، وفي حالة ما أخل بها تترتب عليها إجراءات عقابية، حسبما نصت عليه المادة المائة والثمانية والأربعين (148) من القانون نفسه: "يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج إلى 1.000 دج، كل من دفع أجر لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للأجر المقبض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات". وقد ذهب المشرع الجزائري في نص المادة المئتين وثمانية عشر (218) من القانون رقم: 04/90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، على أن المحكمة تختص بالنظر في الدعوى المتعلقة بتسليم شهادات

¹ خلال توزيع الاستمارات للصحفيين الجزائريين المشكلين لعينة الدراسة، لاحظ الباحث المخاصمات بين الصحفيين الجزائريين من خلال عدم الحديث مع بعضهم البعض، فبمجرد سؤلنا لأحد عنهم يُجيب بعدم معرفته به.

² تنص المادة السادسة والثمانين (86) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "يُدْرَج مبلغ الأجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الأجور الدوري التي يعدها المستخدم...".

العمل وكشوفات الرواتب (قسمة الأجر) والوثائق الأخرى المنصوص عليها قانونا لإثبات النشاط المهني للمدعي ابتدائيا ونهائيا.

وبما أن قانون علاقات العمل يصب في مصلحة الصحفيين العاملين في القطاع الخاص، تبقى مسألة تسوية تجاوزات أرباب العمل بيدهم، لأنه تكفيهم فقط تقديم شكوى إلى مفتش العمل المختص إقليميا، والذي هو الآخر يباشر قيامه بالإجراءات القانونية بعد تلقيه شكوى الصحفي العامل، وهذا قبل دخول ملفه في أروقة المحاكم من أجل المتابعة القضائية لصحاب المؤسسة وإلزامه بإعداد قسمة الأجر، وهذا في حالة إذ ما كان مصرحا بأجر الصحفي لدى هيئات الضمان الاجتماعي، فإذا كان عكس ذلك لا يمكن لرب العمل منحه قسمة الأجر، وهنا تعتبر مخالفتين لرب العمل، الأولى عدم التصريح بالصحفي لدى مصالح الضمان الاجتماعي، والثانية عدم تسليمه قسمة الأجر للصحفي. لذلك تبقى قسمة الأجر هي وثيقة هامة لإثبات الأجر من حيث دفعه أو عدم دفعه، ومن حيث مضمونها، فهي تسمح بالتحقق من صحة البيانات التفصيلية لعناصر الأجر ومطابقتها للمبلغ المالي المدفوع، مع العلم أن القسمة لا تعتبر تنازلا من الأجر عن صفة والأجر لا توابعه، بل تعتبر قرينة إلى أن تثبت العكس.

وفيما يتعلق بالوفاء بالأجر ودورية دفعه من قبل صاحب العمل، كشف 78.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لا يتقاضون أجورهم بصفة منتظمة ودورية، فيما قال 12.4 بالمائة بأنهم يتقاضون أجورهم بصفة منتظمة ودورية، ولكن تبقى النسبة الغالبة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، يعاونون من قضية عدم قبض أجورهم في الوقت المحدد، والمتفق عليه خلال المفاوضات الأولية لجلسة إبرام عقود العمل مع أرباب العمل قبيل الالتحاق بالمؤسسة، وهو ما يُخلف أثارا وخيمة على الصحفيين الجزائريين، بحيث يؤثر سلبا على حالتهم النفسية. وفي هذا الشأن تبين للباحث عند نزوله للميدان بعد زيارته لخمسة وعشرين (25) صحيفة، بأن كثيرا من الصحفيين ينتظرون أشهر عديدة قد تتراوح في بعض الأحيان إلى أربعة أشهر من أجل قبض رواتبهم الشهرية، وهو ما أجبر الكثير من الصحفيين إلى مزاوله أنشطة مهنية أخرى، كما أثر سلبا على أدائهم المهني فالبعض منهم استقالوا من هاته الصحف متوجهين إلى مؤسسات صحفية أو قنوات تلفزيونية أكثر إلزاما بدفع الأجر في وقتها، لذلك افتقد الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص للاستقرار المهني والرغبة في العمل والإبداع، وأصبحوا عاجزين عن تلبية أبسط حاجياتهم اليومية لتدني أجورهم وارتفاع القدرة الشرائية.

وحسب التشريعات العمالية، فإن موعد (زمن) دفع الأجر للعامل يكون في أيام العمل القانونية، وهذا ما أكدته المادة الثالثة عشر (13) الفقرة الأولى (01) من الاتفاقية الدولية رقم: 95 المتعلقة بحماية الأجر¹، إلى جانب المادة السادسة (06) من الاتفاقية العربية رقم: 15 المتعلقة بتحديد وحماية الأجر التي نصت على أنه: "يدفع الأجر في يوم العمل ومكانه، ويجوز الاتفاق على خلاف ذلك، شريطة ألا

¹. اتفاقية العمل الدولية رقم: 95 المتعلقة بحماية الأجر، د ص.

يتحمل العامل أي جهد نفقة مالية...¹. أما قانون علاقات العمل 11/90، فقد أشار إلى ضرورة احترام أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية لدورية دفع الأجر للصحفيين، وهذا من خلال المادة السادسة والثمانين (86) التي تنص على أنه: "يجب على المستخدم دفع الأجر لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه". من جانب آخر، يرى الفقه الفرنسي أنه يمكن تأخير تاريخ دفع الأجر عن تاريخ استحقاقه، ولكن بشرط انتظام دورية دفعه²، حيث تسامح مع أرباب العمل عملية تأخير دفع الأجر، ولكن لم يتسامح في الالتزام بدورية دفع الأجر للعمال حفاظا على معنوياته واستقراره المهني.

وعليه، يمكن القول بأن أرباب العمل أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة، لا تحترم النصوص التنظيمية المتعلقة بعملية دفع أجر الصحفيين من خلال المؤشرات التالية:

- عدم تفعيل الاتفاقيات الجماعية بشأن تنظيم الأجر، وتحديدتها على أسس قانونية مبنية على العدالة والمساواة من خلال المردودية والتأهيل العلمي بين الصحفيين العمال، علما بأن الحكومة ممثلة في وزارة الاتصال لم تتمكن لحد الآن من وضع قانون أساسي يحمي الحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين، كما لم تتجح أيضا لحد الآن من إعداد شبكة أجر خاصة بالصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص.

- عدم دفع أجر الصحفيين الجزائريين بشكل منتظم، وعدم احترام دورية دفع الأجر المنصوص عليها في المادة الثامنة والثمانين (88) من قانون علاقات العمل 11/90.

- عدم تسليم قسيمة الأجر (كشف الراتب) إلى الصحفيين الجزائريين، والتي تبين قيمة الأجر المدفوع وجميع عناصره³.

¹. الاتفاقية العربية رقم: 15 لسنة 1983، المتعلق بشأن تحديد وحماية الأجر، ص 203.

². همام محمد محمود زهران، قانون العمل: عقد العمل الفردي، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001، ص 526. صاحب العمل أفساط الضمان الاجتماعي، ورقم تسجيل هذه الأقساط لدى الصندوق.

- اسم العامل مستلم القسيمة وبيان العمل الذي يقوم به.

- مدة العمل وعدد ساعات العمل المتعلقة بالأجر أو التسبيق المدفوع، مع الإشارة وعلى انفراد عند الاقتضاء إلى الساعات الإضافية، أو معدلات الزيادة المطبقة بالنسبة للعامل الذي تحسب أقساط ضمانهم الاجتماعي على أساس الأجر الجزافي، ويكمل بيان ساعات العمل لبيان أيام العمل أصناف الأيام.

- نوع ومبلغ المكافآت والتعويضات التي تضاف عند الاقتضاء للأجر.

- مبلغ الأجر الإجمالي الذي اكتسبه مستلم قسيمة الأجر.

- مبلغ الحصة من الأرباح المدفوعة إلى العامل مع ذكر المدة المطابقة لها.

- مبلغ ونوع المقطعات المحسومة من الأجر الإجمالي.

- مبلغ الأجر الصافي الذي قبضه مستلم الأجر فعلا وتاريخ الدفع.

³. حددت المادة المائة وإثنين وخمسين (152) من الأمر رقم: 13/75 المتضمن الشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص - الملغى - البيانات التي يجب إدراجها في قسيمة الأجر، والمتمثلة في:

- العنوان التجاري لصاحب العمل، أو اسمه وعنوانه.

- اسم الصندوق الذي يدفع له.

- الاستغلال الفاضح لأرباب العمل ومُلاك الصحف لجهود الصحفيين الجزائريين، وحقوقهم المالية من خلال الأجور المتدنية والتي معظمها تتراوح ما بين 30 ألف دج و45 ألف دينار جزائري، وهو المبلغ الذي لا يكفي لتلبية الحاجيات الأساسية اليومية، لاسيما مع ارتفاع القدرة الشرائية في السنوات القليلة الماضية.

وفي الأخير، يمكن القول بأن هناك تجاوزات من طرف أرباب العمل في حق الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، رغم حرص المشرع الجزائري على حماية أجر الصحفي العامل في القطاع الخاص، وهذا لعدم قدرته على مواجهة قوة أرباب العمل، وذلك عن طريق وضع مجموعة من الضوابط التي تنظم سلطة هذا الأخير في الاقتطاع من الأجر.

فقد يلجأ صاحب العمل استنادا إلى سلطته التأديبية، إلى توقيع جزاءات تتمثل في اقتطاع جزء من أجر العامل (الخصم من الأجر الشهري)، وقد يتم حجزها أو الاقتطاع تعويضا على فقدان أدوات الإنتاج أو تلفها، حيث أن المشرع الجزائري نص من خلال المادة التسعين (90) من قانون علاقات العمل 11/90 على أنه: "لا يمكن الاعتراض على الأجور المرتبة على المستخدم، كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها".

الجدول رقم (15): يوضح مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من المنح والتعويضات.

النسبة المئوية	التكرار	ماهي المنح والتعويضات التي تستفيد منها؟.
35.1	71	المنح العائلية
15.3	31	منحة التمدرس
9.9	20	منحة المرودية
00	00	منحة الخطر
00	00	منحة المنطقة
11.4	23	تعويض الأقدمية
00	00	تعويض الضرر
16.3	33	تعويض المصاريف المهنية
00	00	تعويض الساعات الإضافية
00	00	تعويض العمل الليلي
00	00	تعويض العمل التناوبي
11.9	00	لا يستفيدون من المنح
100	202	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يوضح الجدول أعلاه مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من مختلف المنح والتعويضات المالية، وكذا مدى التزام أرباب العمل وملاك الصحف بمنحها للصحفيين، حيث أظهرت أرقام الجدول بأن من يستفيدون من المنح والتعويضات نسبة قليلة فقط تعكس استغلال أرباب العمل لحقوق رجال الإعلام المالية.

وقد جاءت المنح العائلية في مقدمة المنح التي يستفيد منها الصحفيون الجزائريون بنسبة وصلت 35.10 بالمائة، كما يستفيدون أيضا من منحة التمدرس، حيث جاءت في المرتبة الثانية في عدد التكرارات بنسبة بلغت 15.3 بالمائة، إلى جانب استفادتهم من منحة المرودية بنسبة وصلت 9.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، وهي نسب ضئيلة جدا، فيما تم اكتشاف أن بعض المنح المنصوص عليها في

* الجدول رقم: (15) يضم سؤالا واحدا من استمارة الاستبيان، وهو السؤال رقم: 42.

مختلف التشريعات العمالية على غرار منحة المنطقة ومنحة الخطر لا يستفيد منها الصحفيون الجزائريون محل الدراسة.

- **المنحة العائلية:** وهي المبالغ المالية التي تمنح للصحفي العامل على أساس عدد الأبناء الذين هم في كفالته إلى غاية سن الرشد، وقد بدأت فكرة منح هذا التعويض لدى بعض أصحاب العمل كصدقة منهم وتبرع للعمال ذوي الأعباء العائلية الثقيلة لمساعدتهم، إلا أن منح التعويضات العائلية سرعان ما أصبح شائعا لدى كثير من البلدان، وأصبحت عقود العمل الفردية أو الجماعية أو الأنظمة الأساسية للمؤسسات تقرر حق العمال بها كجزءا متما للأجر، وصارت مطلب العامل عند توقيع عقد العمل، فمجرد اشتراطها في العقد دليل على أنها لقاء العمل وليست مجرد تبرع. وفي الجزائر، تقرر رفع هذه المنحة العائلية إلى 200 دج للطفل الواحد، ابتداء من جانفي 1992، ثم ارتفعت إلى 600 دج للطفل الواحد سنة 1996، لتتخفف بداية من شهر جانفي سنة 2015 وتصبح قيمتها 300 دج للطفل الواحد.

أما منحه الزوجة غير العاملة فتقدر قيمتها حاليا 500 دج، تحت عنوان تعويض الأجر الوحيد، وتدخل هذه التعويضات في الأجر الثابت فهي تعويضات دائمة ومستقرة. لذلك على ملاك الصحف احتسابها ضمن أجر الصحفي المتزوج الذي له أولاد باعتبارها حق مكتسب وأساسي.

- **منحة التمدريس:** توجه هذه المنحة للتكفل بنفقات تدرس أولاد الصحفي العامل، والتي تدفع مرة واحدة في السنة بمناسبة الدخول المدرسي مع اشتراط تقديم الأوراق الثبوتية المتمثلة في الشهادة المدرسية والشهادة العائلية لدى المؤسسة المستخدمة، حيث يتم تحديد قيمة هذه المنحة عادة بصفة جزافية، فخلال شهر سبتمبر 2019 صادقت الحكومة خلال اجتماعها على مشروع مرسوم تنفيذي يُعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم: 298/96 المؤرخ في: 8 سبتمبر 1996 الذي يتضمن رفع مبلغ علاوة الدراسة السنوية المقدر منذ سنة 1994 بـ 400 دج، وتتمينها إلى 3.000 دج عن كل طفل ممتدرس في الأطوار الثلاثة "ابتدائي، متوسط وثانوي".

- **منحة المردودية:** تنص معظم تشريعات العمل على مكافأة العمال فرديا وجماعيا على مردودهم، وذلك بتمكينهم من الحصول على مبالغ مالية يدفعها رب العمل إلى العامل، مقابل ما قام به من زيادة في جهد ترتب عليه زيادة في الإنتاج أو توفير في نفقات المؤسسة أو تقادي خسائر، والغرض من دفع المكافأة تشجيع العمال على الاستمرار في بذل المزيد من الجهد، الذي يعود بالنفع على العامل والمؤسسة معا. وتعتبر منحة المردودية جزءا تكمليا للأجر، لأنها مقابل جهد العامل أثناء العمل، وبالتالي تتمتع بنفس الحماية القانونية الخاصة بالأجور، كما تخضع لنفس قواعده، وهذا حسب ما ورد في المادة الواحدة والثمانين (81) الفقرة الأخيرة من قانون علاقات العمل 11/90، والذي جعل اختصاص تقدير نسبة هذه المنحة يعود إلى الاتفاقيات الجماعية الغائبة في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، كما أكد على عدم جواز دفع أكثر من 40 بالمائة من الأجر الأساسي لكل عامل، بموجب المرسوم رقم: 221/88

المتضمن شروط تطبيق المكافآت على المردود وطرق ربط الأجور بالإنتاج. وتعتبر نسبة 9.9 بالمائة المتعلقة بنسبة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص المستفيدين من منحة المردودية ضئيلة جدا، رغم أنها تعتبر قانونية وتكميلية للأجر الأساسي يفترض أن تكون النسبة مرتفعة جدا، وهو ما يُشكل تدهورا للأوضاع المالية للصحفيين الجزائريين.

وفي هذا الشأن، أكد الصحفيون الجزائريون المبحوثون خلال حوارهم مع الباحث بمناسبة توزيع استمارات الاستبيان، جهل أسماء بعض هاته المنح، بل أشاروا إلى أنهم "لأول مرة يسمعون بها"، ما يُعتبر مؤشرا قويا على قلة مداخيلهم المالية.

أما فيما يخص التعويضات، واستنادا لبيانات الجدول رقم: (15)، تبين بأن الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لا يستفيدون من التعويضات مثلما هو معمول به في بقية القطاعات على غرار قطاع الإعلام العمومي، حيث أظهرت بأن الصحفيين الجزائريين معنيون بتعويض المصاريف المهنية فقط بنسبة 16.3 بالمائة وتعويض الأقدمية أو الخبرة المهنية بنسبة 11.4 بالمائة، فيما تم تسجيل غياب تام لبقية التعويضات المنصوص عليها في تشريعات العمل "تعويض الضرر، تعويض الساعات الإضافية، تعويض العمل الليلي، تعويض العمل التناوبي"، أين وصل عدد تكراراتها (00).

- **تعويض الضرر:** وهو المبلغ الذي يدفع إلى الصحفي العامل لتعويض الضرر، الذي يلحق به نتيجة لمشقة العمل أو لقفارة المكان الذي يعمل به أو عدم توفر الشروط الصحية فيه، لذلك تكفل المشرع الجزائري بحماية العامل من هذه الظروف والمخاطر، وذلك عن طريق تحسين ظروف وشروط العمل أو التعويض عن الأضرار الناتجة عنها¹، وقد صدرت العديد من المراسيم المنظمة لكيفية حساب هذا التعويض.

وفي هذا الشأن كثيرا ما يتعرض الصحفيون الجزائريون لأضرار بدنية ونفسية متفاوتة جراء عملهم، لاسيما ما تعلق بالتغطيات الصحفية في الميدان والتي تكون فيها خطورة بالغة كالحروب والانقلابات والكوارث الطبيعية، لذلك يفترض استفادة الصحفيين الجزائريين من تعويضات الضرر.

- **تعويض الساعات الإضافية:** ويسمى أيضا بتعويض العمل الإضافي²، وهو أي عمل إضافي أو زائد عن المدة المحددة للعمل، يقتضي منح العامل تعويض عن ذلك العمل³، سواء كان ذلك بصفة متقطعة ومؤقتة أو كان بصفة دائمة ومستمرة. ومن المعروف على العمل الصحفي أنه عمل شاق يعمل خلاله

¹. غريب بوخالفة، مرجع سابق، ص 30.

². تنظيم هذا التعويض يتم بمقتضى المرسوم رقم: 81 / 57 المؤرخ في: 28 مارس 1981.

³. نصت المادة الثانية والثلاثين (32) من قانون علاقات العمل 11/90 بأن التعويض يُحوّل الحق في زيادة لا تقل بأي حال من الأحوال عن 50 بالمائة من الأجر العادي للساعة. كما قد أحال قانون علاقات العمل في مادته العشرين (20) الفقرة الرابعة (04) تحديد العمل الإضافي إلى الاتفاقيات الجماعية للعمل.

الصحفيين ساعات طويلة، فأغلبهم يشتغلون أكثر من ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، كما يشتغلون حتى خلال أيام العطل والزّاحات القانونية.

- **تعويض العمل الليلي:** يدفع هذا التعويض عند قيام الصحفيين العاملين بالعمل في الأوقات غير العادية للعمل، وذلك أنّ العمل ليلا له ظروف ومتطلبات خاصة تختلف عن متطلبات وظروف العمل نهارا¹، ويعتبر جزء كبير من حجم العمل الإعلامي عمل ليلي، حيث غالبا ما يشتغل الصحفيين الجزائريين في أوقات متأخرة من الليل، حيث يتم التركيب والإخراج الصحفي وإعداد الصفحة الأولى وإرسال العدد إلى المطبعة بعد منتصف الليل، ولكن أرباب العمل وملاك الصحف في الجزائر، لا يدرجون هذا التعويض ضمن عناصر الأجر. كما قد يتم الاتفاق على تعويض العمل الليلي بموجب المفاوضات التي تحصل بين رب العمل والصحفيين ضمن عقد العمل الفردي، أو بين الأطراف المتفاوضة في إطار الاتفاقية الجماعية للعمل، التي تبقى الوسيلة الأنجع لتحديد وتقدير التعويض عن العمل الليلي وإيجاد آليات دفعه.

- **تعويض العمل التناوبي²:** الأصل أن ينجز العامل المطلوب به في الأوقات العادية، غير أنّه يجوز للمؤسسة المستخدمة ولأسباب مختلفة تقنية واقتصادية، يتم اللجوء إلى تنظيم العمل بشكل معين يقوم على أساس أفواج متعاقبة، وذلك بتقسيم مدة العمل اليومية إلى أكثر من مرحلة واحدة متعاقبة، يعمل فيها الصحفيين في أوقات مختلفة، وعلى هذا الأساس قد يعمل صحفي معين تارة في الصباح، وتارة أخرى في المساء وتارة قد تكون في الليل، وبما أن الصحفي كما سبق الإشارة إليه، يشتغل في الليل من أجل تنفيذ الإخراج الصحفي وتكملة العمل الصحفي، من المفروض استفادته كذلك من تعويض العمل التناوبي.

وتشير أرقام الجدول أعلاه، إلى عدم استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التعويضات السالفة الذكر، فكثيرا من التعويضات ما تلحق بالأجر الأساسي التي تفرضها طبيعة العمل أو الظروف والمتطلبات المتعلقة به في العديد من القطاعات، فقد نصت المادة الواحدة والثمانين (81) من قانون علاقات العمل 11/90، على هذه التعويضات على أنها: "التعويضات المدفوعة بحكم أقدمية العامل، أو مقابل الساعات الإضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لاسيما العمل التناوبي، والعمل المضرب والإلزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة".

¹. تُعرّف المادة السابعة والعشرين (27) من قانون علاقات العمل 11/90 العمل الليلي على أنّه: "كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والخامسة صباحا".

². العمل التناوبي ينضمه المرسوم رقم: 14/81، المؤرخ في: 31 جانفي 1981 المتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم: 220/88 المؤرخ في: 2 نوفمبر 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 09 نوفمبر 1988.

ويبقى الرقم المخيف الذي كشف عنه الجدول أعلاه، بأن 11.9 بالمائة من الصحفيين العاملين في الصحف الخاصة، لا يستفيدون من أي منحة أو أي تعويض منذ اليوم الأول لالتحاقهم بمؤسساتهم، وهو ما يُشير إلى العديد من المؤشرات التالية:

- غياب شبه تام لتطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالتعويضات.
- الاستغلال غير المشروع لأرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية لجهود الصحفيين الجزائريين، من خلال سلب مستحقاتهم المالية.
- جهل أغلب الصحفيين العاملين في القطاع الخاص بالنتشريعات العمالية، التي تحفظ حقوقهم المهنية من جهة،
- خوف أغلب الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من مواجهة أرباب العمل وملاك الصحف لقوتهم.

كما يعود السبب الرئيسي لغياب عدد كبير من المنح والتعويضات، لغياب تطبيق مبدأ التحديد التفاوضي للأجور ومختلف المنح والتعويضات، عن طريق الاتفاقيات الجماعية بين العمال والمؤسسات المستخدمة، في إطار تطبيق مبدأ الحرية التعاقدية في علاقات العمل، الذي كرّسه مبدأ استقلالية المؤسسات، والذي أصبح تسيبها عن طريق علاقات العمل التعاقدية بدلا من القرارات الإدارية المركزية (الوزارة، الحكومة).

الجدول رقم (16): يوضح مدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من

الترقيات.

المجموع	لا	نعم	منذ التحاقك بالصحيفة، هل تمت ترفيتك إلى رتبة أعلى؟.
202	171	31	ك
100	84.7	15.3	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ **SPSS**.

يوضح الجدول أعلاه، واقع الترقيات المهنية في قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر، حيث أظهرت بيانات الجدول بأن الغالبية العظمى من الصحفيين الجزائريين التي خضعت للإطار التطبيقي، لم تمسهم الترقيات منذ التحاقهم بالمؤسسة الصحفية، وهذا بنسبة وصلت 84.7 بالمائة، فيما كشف 15.3 بالمائة منهم بأنهم مستهم الترقية في مختلف مؤسساتهم الصحفية.

* الجدول رقم: (16) يضم سؤالاً واحداً من استمارة الاستبيان، وهو السؤال رقم: 43.

إن السبب الرئيسي لغياب نظام الترقيات بمختلف أنواعها وأشكالها في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، يعود لغياب القانون الأساسي للصحفيين المهنيين، الذي يُحدد الإجراءات التنظيمية لنظام الترقيات، فالترقية تعني نقل العامل إلى مركز مصحوب بآثار مادية ومعنوية، فهي عبارة عن "انتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي، وفي معظم الأحوال تكون الترقية مصحوبة بالزيادة في الأجور والمرتبات"¹، فهي إسناد وظيفة جديدة إلى العامل المعني بالترقية، تكون ذات مستوى وظيفي أعلى من وضعيته الحالية من حيث المسؤوليات والواجبات والصلاحيات، أي تدرج العامل في سلم التنظيم الإداري وشغله لمنصب ذي مستوى أعلى مصحوب بالزيادة في المسؤولية، التي تنتج عنها آثارا مادية ومعنوية. ويُشير هذا إلى أن عملية نقل الصحفي من وظيفته الحالية إلى وظيفة درجتها أو رتبته أعلى منها، إضافة إلى ما يُصاحبها من زيادة في الأجر الشهري وتحسين مركز الصحفي في مؤسسته، وبالتالي الزيادة في المسؤوليات ويُصاحب هذا التغير اللقب الوظيفي مع زيادة في الأجر.

إن واقع الترقيات في مجال الصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر، يُشير إلى أن نظام الترقيات يتم بطريقة فوضوية وغير منظمة فاقدة للصرامة والسند القانوني، ومن ملامح هاته الترقيات وجود العديد من التسميات الوظيفية على غرار: صحفي، رئيس قسم، سكرتير التحرير، نائب رئيس التحرير، رئيس التحرير، مدير التحرير... وغيرها، وهي كلها ترمز إلى ترقيات في المجال الصحفي إلى وظيفة أعلى من الوظيفة التي كان فيها.

والحقيقة من خلال استفسار الباحث للعديد من الصحفيين الجزائريين الذين تمت ترقيتهم، حول إجراءات الترقية، أكدوا بأن ترقيات كانت عن طريق التكليف، تصاحبها زيادة جزافية في الأجر الشهري دون الخضوع إلى سلم معين يخضع إلى الدرجات الاستدلالية كما هو معمول به في قانون الوظيفة العمومية رقم: 03/06، وبالتالي تخضع للمفاوضات الفردية بين الصحفي الذي يرى في نفسه بأنه يستحق الترقية نظير حجم المهام الموكلة له، ورب العمل صاحب المؤسسة الصحفية (الأمر بالصرف)، علما أن غالبية الترقيات الاعتباطية لا تحفظ حقوق صاحب الترقية في الزيادة المالية، فقد تكون مجففة في حق الصحفيين الجزائريين لغياب الآليات القانونية المنظمة لسلم الترقيات والزيادات المالية المصاحبة لها.

المادة الوحيدة التي نصت على وجوب استفادة العامل من الترقية في قانون علاقات العمل 11/90 موضوع الدراسة، هي المادة الواحدة والستين (61) والتي نصت: "تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو حسب الترتيب السلمي المهني، وتكون حسب المناصب المتوفرة، وتبعا لأهلية العامل واستحقاقه"، وبالنظر لمحتوى المادة نجدها لا تخدم العمال العاملين في المؤسسات الخاصة، عندما

¹. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978، ص 332.

اقتصرت الترقية على مدى توفر المناصب الشاغرة، وهذا الأمر يتحكم فيه أرباب العمل، وبالتالي لا يستفيد الكثيرون من الصحفيين الجزائريين من نظام الترقيات بحيث تجد في المؤسسة الصحفية ما بين صحفي إلى ثلاثة صحفيين على الأكثر من لديهم مناصب عليا تحصلوا عليها إثر ترقيات اعتباطية، حيث يشغلون رؤساء تحرير أما البقية فهم صحفيون وصحفيون متعاونون ومراسلون، وبالتالي فإن نظرة رب العامل إلى الترقية على أنها إهدار للمال فيقتصر على الحد الأدنى من الترقيات من أجل الإشراف على الصحفيين ومراقبتهم فقط، لذلك يعيش قطاع الإعلام المكتوب الخاص في الجزائر الفوضى، وصحفيوه يفتقدون إلى الحماية الاجتماعية والحقوق المهنية.

إلى جانب أن النص القانوني جاء جافا تاركا بذلك مجال إعداد نظام الترقيات للاتفاقيات الجماعية والمفاوضات بين أرباب العمل والنقابات العمالية الصحفية، التي تشهد ضعفا في أدائها وفقدانها للمصداقية، وهو ما زاد من قوة كفة أرباب العمل على حساب الصحفيين وهضمهم لحقوقهم المهنية والتي من بينها انعدام نظام للترقيات.

ومن أهم ما يُصاحب الترقية هي الزيادات في المكافآت والعلاوات، بالإضافة إلى الأجرة الأساسية للصحفي العامل المرقى، وعادة يترتب على ذلك عدة نتائج أبرزها:

- الزيادة في الأجر الشهري لصاحب الترقية (الصحفي العامل) في الوقت الحاضر أو المستقبل.
- يُمنح للصحفي العامل المرقى تقلد مناصب أعلى في نفس المستوى التنظيمي علاوة ترتبط بتقدير المنصب المرقى إليه.
- الزيادة في الصلاحيات والمسؤوليات الوظيفية التي رقي إليها الصحفي، بحيث يجب أن يكون هناك توازن بين الأعباء والمسؤوليات الجديدة التي ستترتب على الترقية، بما فيها المقابل المادي والمعنوي والعديد من المزايا.

وعادة ما يهدف برنامج الترقية في المناصب العليا للعمال إلى تحقيق هدفين رئيسيين:

الهدف الأول: خلق حافز قوي لدى العاملين لبذل قصارى جهدهم، وشعورهم بالاستقرار والطمأنينة نتيجة التقدم المستمر في مستوى معيشتهم.

الهدف الثاني: ضمان بقاء الأفراد الأكفاء في خدمة المؤسسة لشغل الوظائف الأعلى، ولضمان بقاء الكفاءات العالية وعدم تركها للوظيفة بحثا عن فرص ترقية في مؤسسة أخرى.

ولنجاح المؤسسة الصحفية التابعة للقطاع الخاص وحتى ترتقي في أدائها ومهامها المنوطة بها، يجب الاهتمام بالوضع المهنية والاجتماعية للصحفيين، من خلال الاعتماد على سياسة الترقية كآلية من آليات التحفيز والتشجيع، وذلك من خلال مراعاة النواحي الآتية:

- ضرورة وجود توصيف دقيق للوظائف يوضح المسؤوليات والشروط الواجب توافرها في من يشغلها، لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب.

- ضرورة وضع قواعد مهنية وقانونية عادلة للترقية من منصب إلى منصب أعلى آخر.
 - أن تكون القواعد المنظمة لسلم الترقيات واضحة ومعروفة لكل العاملين.
 - ضرورة وجود برامج تدريبية وتكوين العمال، وتنمية العاملين الذين يصلحون للترقية لوظائف أخرى، مع تعريف العاملين بمجالاتها المتاحة مستقبلاً¹.
- تجدر الإشارة إلى أنه هناك مجموعة من الترقيات محروم منها الكثير من الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، بل لا يعرفونها تماما نظرا لتواضع ثقافتهم القانونية في مجال التشريعات العمالية، فعلى سبيل المثال لدى الموظف العمومي الخاضع لقانون 06-03 توجد الترقيات التالية:
- **الترقية في الدرجات:** وتعني الانتقال من درجة إلى درجة أعلى منها في حدود 12 درجة حسب مدة تتراوح ما بين 30 سنة إلى 42 سنة، وحسب المادة 10 من قانون 03/06 هناك الدرجة الدنيا مدتها عامين و 6 أشهر، والدرجة المتوسطة مدتها 03 سنوات والدرجة القصوى مدتها 03 سنوات و 06 أشهر.
 - **الترقية في الرتبة:** للاستفادة منها يشترط الأقدمية والكفاءة، وتتم وفق أربع طرق تتمثل في:
 - الترقية على أساس الشهادة: تكون بعد حصول الموظف على شهادة خلال مساره المهني، فيحق له الترقية إلى رتبة أعلى حسب طبيعة الشهادة المتحصل عليها.
 - الترقية عن طريق التكوين المتخصص: يستفيد منها الموظف بعد خضوعه لدورات تكوينية متخصصة ومعقدة، فالمشرع نص على هذا النوع من الترقية من أجل تحسين المعارف والكفاءات الأساسية للموظف وإثرائها وتعميقها وضبطها، والعمل على تجديد معلوماته من خلال التكيف مع الوظيفة الجديدة.
 - الترقية عن طريق الامتحان المهني: يستفيد منها الموظف عن طريق اجتياز امتحان المهني أو ما يسمى بالفحص المهني.
 - الترقية الاختيارية: نصت على هذا النوع من الترقية المادة 107 من الأمر 03/06 في بندها الخامس المتمثل في الترقية على سبيل الاختيار عن طريق التسجيل في قوائم التأهيل بعد أخذ رأي اللجنة المتساوية الأعضاء.

3. مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص:

يحاول هذا المحور الوقوف على مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وذلك عن طريق التعرف على نظرة الصحفيين المبحوثين لجدوى النقابات الصحفية في ممارسة الضغط على الفاعلين في المهنة الصحفية، من أجل لفت انتباههم إلى الأوضاع المهنية المُرزية التي يُمارس فيها الصحفيون مهامهم، إلى جانب التعرف على مدى احترام أرباب العمل ومُلاك الصحف لحق الصحفيين في ممارسة نشاطهم النقابي.

¹. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، ص 321.

الجدول رقم (17): يوضح مدى انخراط الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في العمل النقابي.

مج		لا	نعم		ك	هل أنت منخرط في نقابة صحفية؟.
202		166	36			
100		82.2	17.8		%	
100 %	مج	عدم الإيمان بجدوى العمل النقابي	عدم التفرغ نظرا للانشغال بأمر أخرى	العمل النقابي لا يدخل ضمن اهتماماتي وأولوياتي	لم تسمح الفرصة فقط	إذا كانت الإجابة بـ لا، ماهي الأسباب التي تجعلك تتبعد عن ممارسة حقك في العمل النقابي؟.
	166	72	39	13	41	ك
	81.7	35.6	19.3	6.4	20.3	%
100 %	مج	من 10 إلى 15 سنة	من 5 سنوات إلى 10 سنوات	منذ أقل من 5 سنوات		إذا كانت الإجابة بـ نعم، منذ متى وأنت منخرط مع هاته النقابة؟.
	37	02	10	25		ك
	18.3	1.0	5.0	12.4		%
مج	عضو منخرط	عضو في المكتب التنفيذي		قيادي		بعد انضمامك للعمل النقابي، ما هو الدور الممنوح لك في النقابة؟.
37	30	04		03	ك	
18.3	14.9	02		1.5	%	
مج	لا	نعم				خلال مسيرتك المهنية، هل عرض عليك زملائك في القطاع الخاص الانضمام لمنظمات نقابية؟.
202	128	74			ك	
100	63.4	36.6			%	
مج	قبلت الانضمام تجنباً لأخذ زملائي نظرة سيئة عني	قبلت الانضمام عن قناعة	رفضت الانضمام خرفاً من رب العمل	رفضت الانضمام عن قناعة.		إذا كانت الإجابة بنعم، كيف كان ردك اتجاه طلبهم بالانضمام إلى العمل النقابي؟.
	74	01	37	33	03	ك
	36.6	0.5	18.3	16.3	1.5	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج الـ SPSS.

* الجدول رقم: (17) يجمع ستة (06) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 44 و 45 و 46 و 51 و 49 و 50.

يُبين الجدول أعلاه مدى انخراط الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص إلى النقابات الصحفية العمالية الخاصة بهم، والأسباب التي تجعل الصحفيين المبحوثين يبتعدون عن ممارسة العمل النقابي، حيث كشف أرقام الجدول رقم (17) بأن غالبية الصحفيين الجزائريين غير منخرطين في النقابات الصحفية بنسبة وصلت 82.2 بالمائة من مجموع الصحفيين محل الدراسة، وهو رقم مخيف يُعري الواقع المر للعمل النقابي في قطاع الإعلام الخاص، ويكشف ضعفه في ظل الظروف المهنية المزرية التي يعيشها الصحفيون يوميا في مختلف الصحف الوطنية.

من جهتهم، أكد 17.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم منخرطين في مختلف النقابات الصحفية الناشطة بصفة قانونية والحائزة على الاعتماد، حيث أن غالبيتهم مجرد أعضاء عاديين منخرطون ضمن مختلف هياكل النقابات بنسبة بلغت 14.9 بالمائة، وحسب تصريحاتهم فهم عبارة عن أعضاء يمتلكون بطاقة انخراط ويدفعون الاشتراكات السنوية، كما أن معظمهم لا يستدعون لحضور أشغال الجمعيات العامة والاستثنائية للنقابات المنخرطين فيها، لذلك تفتقد هاته الفئة للقوة التأثيرية على قرارات القيادات العليا في النقابات، وبالتالي لا تساهم في إعداد إستراتيجيات النقابة ولا في تحديد توجهاتها المستقبلية. كما تضاءلت نسبة الانتماء إلى المكتب التنفيذي للنقابات الصحفية بنسبة قدرت بـ 02 بالمائة، فيما وصلت نسبة المهيكليين في القيادة العليا 1.5 بالمائة، وهي أرقام ضعيفة جدا مقارنة بالحجم الكلي للمنخرطين في النقابات الصحفية. وبشأن المدة الزمنية التي قضاها الصحفيون الجزائريون المنخرطون في العمل النقابي كانت متباينة، حيث تعتبر المدة الزمنية "أقل من 05 سنوات" هي النسبة الغالبة، والتي تُعبر عن الخبرة المتواضعة للصحفيين الجزائريين المنخرطين، ما يُفسر عدم قدرة النقابات الصحفية على مجابهة ملاك الصحف وأرباب العمل، وبالتالي فشلهم في إبرام اتفاقيات جماعية تحفظ الحقوق المهنية الأساسية للصحفيين الجزائريين، ثم تأتي الفترة الزمنية التي قضاها الصحفيون في النقابات "ما بين 05 سنوات إلى 10 سنوات" في المرتبة الثانية من حيث عدد التكرارات بنسبة بلغت 05 بالمائة، ثم الفترة الزمنية "أكثر من 10 سنوات" بنسبة 01 بالمائة، وهي نسبة ضعيفة جدا تُشير إلى قلة خبرة الصحفيين الجزائريين محل الدراسة في العمل النقابي.

كما أوضحت بيانات الجدول رقم (17)، أن معظم الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، لا يمارسون العمل النقابي، ويمكن تفسير هذا العزوف إلى العديد من الأسباب، حيث يرى في هذا الشأن 35.6 بالمائة من مجموع الصحفيين الجزائريين غير المنخرطين في النقابات الصحفية بأن سبب عزوفهم عن ممارسة العمل النقابي يعود بالدرجة الأولى إلى عدم الإيمان بجدوى العمل النقابي في ممارسة الضغط على أصحاب الصحف قصد تحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية للصحفيين، وهو ما يدخل ضمن قناعات وأفكار رجال الإعلام، التي قد تكون مسبقة أو من خلال تجارب ومعارف معينة، حول طبيعة الظروف الجديدة التي أصبحت تعيشها أغلب الصحف الوطنية. إضافة إلى عدم فاعلية

النقابات في التأثير على أصحاب المؤسسات الصحفية، بل يعتبر التفكير في ممارسة العمل النقابي هو بداية التفكير في فسح عقود عملهم من طرف أرباب العمل في ظل غياب الحماية الاجتماعية من طرف الهيئات الرقابية كمفتشيات العمل.

وكشف 20.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لم تنتج لهم فرصة الانضمام إلى النقابات الصحفية، وقال 19.3 بالمائة منهم بأن ابتعادهم عن العمل النقابي راجع لعدم التفرغ للعمل النقابي بالنظر للانشغال بأمر أخرى، حيث يمكن حصر هاته الفئة في الصحفيات خاصة المتزوجات اللاتي لهم مهام أخرى منشغلات بها والمتمثلة غالبا في تربية الأولاد ومتابعة أشغال المنزل، لذلك ينفرون عن أي عمل إضافي قد يؤخذ منهم وقتهم القليل والثمين، إلى جانب الصحفيين المتعاونين لاسيما الذين يمارسون نشاطات مهنية أخرى، فيما صرح 6.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن العمل النقابي لا يدخل ضمن اهتماماتهم وأولوياتهم.

أما فيما يتعلق بعلاقات الصحفيين الجزائريين فيما بينهم حول دعوة بعضهم البعض الانضمام إلى النقابات الصحفية، فتبدو أنها علاقة فاترة لا يهتمهم العمل النقابي كألية من آليات المطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية، فقد أظهرت إجابات الباحثين من خلال سؤالهم: فيما إذا كانت هناك عروض للانضمام إلى إحدى النقابات من قبل زملاء المهنة؟، قال 63.4 بالمائة بأنهم لم يسبق لهم منذ التحاقهم بالمؤسسة الصحفية أن عرض عليهم أحد من زملاء المهنة الانضمام إلى إحدى النقابات الصحفية، فيما كشف 36.6 بالمائة بأنهم تلقوا العديد من الدعوات من طرف زملائهم للانخراط بإحدى النقابات الصحفية، لتبقى هاته النسبة ضعيفة وتوحي بعدم رغبة الصحفيين الجزائريين في ممارستهم العمل النقابي، الذي يُعد أحد أقوى الآليات الفعالة في تحسين الظروف المهنية للصحفيين، وهذا ما تؤكدته بيانات السؤال المتعلق بطبيعة ردة الصحفيين اتجاه عروض زملائهم الخاصة بالالتحاق لإحدى النقابات الصحفية، حيث رفض 19.8 بالمائة من الصحفيين الباحثين الانضمام إلى النقابات الصحفية، وهذا قد يعود لسببين رئيسيين:

-السبب الأول: متعلق بقناعة الصحفيين الجزائريين بعدم جدوى العمل النقابي في مواجهة قوة مُلاك الصحف وأرباب العمل.

- السبب الثاني: خاص بخوف الصحفيين الجزائريين من المسؤولين القائمين على الصحف من الطرد التعسفي أو العقاب بجميع أساليبه وأنواعه.

وعلى العموم، يلخص هذا الجدول مجموعة من النتائج الجزئية يمكن استخلاصها في النقاط التالية:

- عدم إقبال الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على العمل النقابي بشكل يعكس تردي أوضاعهم المهنية وظروف الاجتماعية، وعدم قدرتهم على مواجهة أرباب العمل ومُلاك الصحف.

- عدم تقلد معظم الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة لمراكز قيادية في تسيير النقابات الصحفية، كان له الأثر السلبي على أوضاعهم المهنية، باعتبار أن تولي المراكز القيادية في النقابات يسمح لهم القيام بمفاوضات جادة مع أرباب العمل، قد تنتج باتفاقيات جماعية تضمن لهم العديد من الامتيازات المهنية في مختلف المجالات، التي قد تسمح بخلق الرضا الوظيفي والاستقرار المهني لصحفيي القطاع الخاص.

- يفتقد الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص إلى التجربة اللازمة والخبرة المطلوبة في تسيير النقابات الصحفية كمؤسسات عمالية.

- عدم التحكم في النصوص التنظيمية الخاصة بالعمل النقابي، ونقص التكوين في هذا المجال.

- غياب روح التعاون بين الصحفيين الجزائريين فيما يتعلق بالانضمام إلى النقابات الصحفية حتى تشكل قوة موازية لقوة أصحاب المؤسسات الإعلامية، حيث يظهر ذلك من خلال عدم دعوة بعضهم البعض إلى الالتفاف نحو العمل النقابي بهدف تحسين أوضاعهم المهنية.

الجدول رقم (18): يوضح موقف أرباب العمل وملاك الصحف من ممارسة الصحفيين الجزائريين

العاملين في القطاع الخاص للعمل النقابي.

مج	لا	نعم				خلال مسيرتك المهنية، هل منعك يوما ما رب العمل من ممارسة العمل النقابي؟
202	55	147	ك			
100	27.2	72.8	%			
مج	التحقت بالعمل النقابي غير مبالي بالعواقب	المتابعة القضائية لدى المحكمة	محاولة إقناعه بأنه حق من حقوق الصحفي	السكوت خوفا من الطرد	ك	إذا كانت الإجابة بنعم، كيف كانت ردة فعلك اتجاه مسؤول الجريدة عقب منعك من ممارسة حقك في العمل النقابي؟
147	10	03	24	110	ك	
72.8	05	01.5	11.9	54.5	%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يوضح الجدول أعلاه موقف ملاك الصحف الخاصة وأرباب العمل اتجاه ممارسة الصحفيين الجزائريين للعمل النقابي، فقد كشفت أرقام الجدول رقم (18) بأن أغلبهم يرفضون ممارسة العمل النقابي في مؤسساتهم الخاصة، حيث أنه لديهم موقفا سلبيا اتجاه الصحفيين الناشطين في العمل النقابي والمنخرطين في مختلف النقابات الصحفية، ما يعكس علاقة التوتر والصراع القائمة بين الطرفين، طرف يريد المزيد من الحقوق المهنية لتحسين أوضاعه الاجتماعية وطرف آخر يريد المنافسة في السوق والبقاء من خلال تقليص حجم التكاليف ولو على حساب حقوق العمال وهذا تحت ضغط التوجه الليبرالي،

* الجدول رقم: (18) يجمع سؤالين (02) من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 47 و48.

وبالتالي يسعى بكل الطرق التضيق على الصحفيين النقابيين، والسعي من أجل القضاء على كل الحركات النقابية التي قد تفكر في النشاط داخل المؤسسات الصحفية الخاصة، لإجهاض أي محاولة للمطالبة برفع الأجور أو المطالبة بمجموعة من المنح والتعويضات والعلوات التي لا يرغب أرباب العمل فيها.

أكد 72.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنه تم منع من ممارسة العمل النقابي من طرف المسؤولين والقائمين على الصحف الخاصة، وهو ما يعتبر تجاوزا خطيرا وخرقا للنصوص التشريعية الوطنية في مجال العمل النقابي، والتي تؤكد على حق العمال في ممارسة العمل النقابي وضرورة احترام أرباب العمل ممارسة العمال للعمل النقابي، فقد نصت المادة الثالثة (03) من القانون رقم: 14/90 المؤرخ في: 1990/06/02 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي على أنه: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإداريا في تنظيمات نقابية ناشطة، شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه التنظيمات النقابية"، كما أن تخصيص المشرع الجزائري لقانون خاص بتنظيم العمل النقابي دليل على أهميته ودوره في علاقة العمل بين العامل ورب العمل، علما أنه ينص على مواد جزائية تُعاقب كل من يعرقل العمل النقابي، حيث تنص المادة التاسعة وخمسين (59) من قانون رقم: 14/90 على أنه: "يُعاقب بغرامة مالية تتراوح ما بين 10.000 دج و50.000 دج على أية عرقلة لحرية ممارسة العمل النقابي... وفي حالة العود يُعاقب بغرامة تتراوح ما بين 50.000 دج إلى 100.000 دج وبالحبس من 30 يوما إلى ستة (06) أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط". وعليه لا يجوز لأصحاب المؤسسات الإعلامية الخاصة ممارسة مختلف أشكال المضايقات والمنع من ممارسة العمل النقابي للصحفيين الجزائريين باعتباره حقا مكفولا في مختلف القوانين العمالية بما فيها الدستور الجزائري.

من جهتهم، هناك فئة أخرى من الصحفيين المبحوثين أقرروا بأن المؤسسات الإعلامية الخاصة التي يعملون فيها، تسمح لهم بممارسة العمل النقابي بشكل عادي ومن دون ضغوطات، وهذا باعتباره حقا من الحقوق المهنية للصحفيين، حيث أكد 27.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم يمارسون حقهم في العمل النقابي من دون مضايقات أرباب العمل، وهذا من خلال حرية الانخراط في النقابات الصحفية وحضور الاجتماعات الدورية للنقابات... وغيرها من النشاطات النقابية كالندوات الصحفية، والملتقيات والأيام الدراسية، ولكن رغم ذلك في نهاية الأمر تعتبر نسبة ضعيفة بالمقارنة مع نظيرتها التي تعبر عن انتهاك حق الصحفيين الجزائريين في ممارسه العمل النقابي (72.8 بالمائة)، ما ساهم بشكل مؤثر في تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على إثر فقدانهم لأهم آلية من آليات المطالبة بتحسين الظروف الاجتماعية للصحفيين وحماية حقوقهم المهنية.

وبخصوص ردة فعل الصحفيين الجزائريين الذين تم منعهم من ممارسة حقهم في العمل النقابي من طرف مُلاك الصحف وأرباب العمل، قال 54.5 بالمائة بأن ردة فعلهم تمثلت في السكوت خوفاً من الطرد، وهو ما يكشف قوة كفة أرباب العمل مقارنة بالعمال، الذين يعتبرون الحلقة الأضعف بسبب افتقارهم لآليات الحماية الاجتماعية من تعسف المسؤولين، وعدم امتلاكهم البديل المهني، وبالتالي قلة مناصب العمل في مهنة الإعلام، وبالتالي اضطرار قبول الصحفيين الجزائريين للأوضاع المهنية السيئة، في ظل انعدام أبرز حق كفلهم لهم القانون، ألا وهو ممارسة العمل النقابي. فيما تمثلت ردة فعل 11.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين اتجاه المنع من الانخراط في النقابات الصحفية، بالقيام بمحاولات اتجاه المسؤولين القائمين على الصحف الوطنية التابعة للقطاع الخاص بأنه حق من حقوق الصحفيين الجزائريين أمام الرفض غير قابل للتنازل بأي صيغة كانت، وهذا لقناعتهم بأن ممارسة العمل النقابي للصحفيين يُعد بمثابة تهديداً لكيان المؤسسة، وبمجرد الحديث عنه داخل الصحيفة يعتبر محاولة لضرب استقرارها، لذلك تجد ملاك الصحف متعصبين إلى أقصى الحدود في منع الصحفيين من ممارسة العمل النقابي بأي شكل من الأشكال كان، كما تميّزت نسبة ضئيلة من الصحفيين الجزائريين (05 بالمائة) بالشجاعة في المواجهة، وغير مبالية برفض رب العمل ممارسة العمل النقابي، حيث أكدوا انضمامهم لمختلف النقابات الصحفية رغم علمهم بعدم رضا أرباب العمل، مستغلين الحماية القانونية التي تقف في صفهم وتؤكد على حقهم في ممارسة العمل النقابي، ولكن هاته الفئة على قلتها تتعرض إلى عقوبات بطرق غير مباشرة نتيجة عنادهم في هذا الشأن، بحيث يُمارس أرباب العمل سلطتهم في التقليل من قيمتهم، من خلال ممارسة بعض السلوكيات والتصرفات لإرغامهم على المغادرة الطوعية من المؤسسة بفسخ عقد العمل من جانب الصحفي وليس من جانب المؤسسة الصحفية تفادياً للتعويضات خاصة إذا كان عقد عملهم قانونياً، ومن هاته الممارسات التي يقوم بها أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة اتجاه الصحفيين الجزائريين الذين يتمسكون بحقهم في ممارسة العمل النقابي¹ ويمارسون نشاطات نقابية:

- عدم الاهتمام بهم من خلال عدم إلقاء التحية، النظرات الحادة... وغيرها.
- عدم تثمين الأعمال المنجزة من قبلهم من خلال عبارات الشكر والتقدير.
- ممارسة التهميش من خلال عدم استفادتهم من بعض الامتيازات، كالتكوين في إطار تحسن المستوى كالدورات التي تنظمها وزارة الاتصال....
- تجريدهم من القيام بالمهام التي تكون في الخارج رغم أن تدخل في صلب عملهم.
- عدم الترخيص لهم بالغيابات القانونية المدفوعة الأجر.
- العمل على تحويلهم إلى العمل في أقسام لا تتلاءم مع كفاءتهم المهنية وميولاتهم.
- الرقابة الشديدة في الالتزام بمواقف العمل والقيام بخصومات من الأجر الشهري لأسباب واهية.

¹ حسب تصريحات تحصل عليها الباحث لدى العديد من الصحفيين الجزائريين المتمسكين بحقهم في العمل النقابي.

- التوبيخ بمجرد الوقوع في أخطاء بسيطة لا تستحق مناقشتها.

فيما لجأت فئة أخرى من الصحفيين الجزائريين إلى القانون لحماية حقهم في ممارسة العمل النقابي، حيث قام 1.5 بالمائة من الصحفيين برفع دعاوي قضائية على مستوى المحاكم الابتدائية ضد أرباب العمل الذين منعوهم من حقهم في الانخراط ضمن النقابات الصحفية المعتمدة، إلى جانب الكثير من الحقوق المهنية المكفولة في قانون علاقات العمل رقم: 11/90، ولكن كان ذلك بعد فقدانهم لمناصب عملهم ليتوجهوا إلى المحاكم القضائية.

الجدول رقم (19)*: يوضح مدى مساهمة النقابات في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

مج	لا	نعم					هل تؤمن بدور النقابة في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟.	
202	47	155					ك	
100	23.3	76.7					%	
مج	النقابيون متواطئون ويسعون لرضا السلطات العليا.		أغلب النقابيون غير متمكنون لجهلهم للإجراءات القانونية.		معظم قيادات النقابة انتهازيون ويعملون لمصالحهم الشخصية فقط.		إذا كانت الإجابة ب لا، لماذا؟.	
	47	30	05	12	ك			
	23.3	14.9	2.5	5.9	%			
100	التواصل والحوار مع أرباب العمل وأصحاب الصحف		المتابعات القضائية ضد الجرائد الخاصة المنتهكة لحقوق الصحفيين	تنظيم وقات احتجاجية والدعوة إلى الإضراب عن العمل	التفاوض بإيرام الاتفاقيات الجماعية مع أرباب العمل	الضغط على أرباب العمل وأصحاب الصحف وكذا وزارة الاتصال	إذا كانت الإجابة ب نعم، ماهي الآليات التي يمكن للنقابة استخدامها من أجل تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟.	
	155	05	18	18	30	84		ك
	76.7	2.5	8.9	8.9	14.9	41.6		%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُمثل الجدول أعلاه مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، حيث كشفت بيانات الجدول رقم (19) بأن 76.7 بالمائة من الصحفيين

* الجدول رقم: (19) يجمع ثلاثة (03) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 53 و 54 و 55.

المبوهون يؤمنون بدور العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، مؤكدين بأن وجود العمل النقابي سيسمح بتوفر مجموعة من الآليات التي من خلالها يتم ممارسة الضغوطات على أصحاب المؤسسات الصحفية الخاصة من أجل إلزامهم الاعتراف بالحقوق المهنية للصحفيين.

ويرى 41.6 بالمائة من الصحفيين المبوهون الذين يؤمنون بدور العمل النقابي في ترقية الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، بأن ممارسة الضغط على الأطراف المعنية متمثلة في: أرباب العمل وأصحاب الصحف، وزارة الاتصال ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، من بين الآليات التي يُوفرها العمل النقابي، فيفضل الضغط يرضخ أصحاب المؤسسات الصحفية لمطالب العمال وشروطهم في تحسين أوضاعهم المهنية وظروفهم الاجتماعية، فأصل ظهور النقابات العمالية قائم على الخصائص التالية¹:

- أغلب المنخرطين في النقابات العمالية هم من الطبقات العمالية الكادحة، لذلك تصبغ النقابات العمالية بصبغة مصالح الطبقة العاملة.

- يغلب على النقابات العمالية طابع الصراع الطبقي، وذلك من خلال محاولة إعادة التوازن بين أصحاب رؤوس الأموال والعمل، فهي بذلك وسيلة للدفاع عن مصالح العمال ضد الطبقة الرأسمالية، وهي أداة المواجهة ضد الطبقة الحاكمة.

وبالتالي فإن الدفاع عن مصالح وحقوق الصحفيين الجزائريين الضعفاء المنهكة حقوقهم المهنية أمام قوة ملاك الصحف، يجب أن تكون الهدف الرئيسي للنقابات الصحفية، ولكن لا يأتي ذلك إلا عن طريق تطبيق أسلوب الضغط، الذي قد يكون أكثر تأثيراً ونفعاً كلما كانت النقابات قوية بقيادتها وأعضائها المنخرطين، وهو ما يعني ضرورة توفر صفة التمثيل النقابي، الذي أشار إليه قانون رقم: 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي².

فيما أوضح 14.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن التفاوض الجماعي الذي يولد إبرام الاتفاقيات الجماعية مع أرباب العمل تتضمن المزيد من الالتزامات التي تترجم الاعتراف بالحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، لاسيما إذا ما استطاعت المنظمات النقابية افتكاك الصفة التمثيلية وفق الشروط التي حددها التشريع في هذا الشأن، وأصبح لها الحق في التمتع

¹. حسن عوض، الوجيز في شرح قانون العمل، دار الكتب القانونية، مصر، 1999، ص 21.

². تحوز النقابة العمالية صفة التمثيل استناداً لقانون: 14/90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي من خلال معيارين: معيار الأقدمية: من خلال حيازته الخبرة بعد ستة (06) أشهر من تاريخ التأسيس (المادة السابعة (07) من قانون (14/90).

معيار العدد: من خلال نسبة 20 بالمائة من العدد الكلي للأجراء داخل المؤسسة (المادة السادسة والثلاثين (36) من قانون (14/90).

بالصلاحيات المخولة لها قانونيا، والتي نصت عليها المادة التاسعة والثلاثين (39) من القانون رقم: 14/90 وأهم هذه الصلاحيات هي المشاركة في التفاوض الجماعي، الذي يفضي إلى الاتفاقيات الجماعية داخل الهيئة المستخدمة، والتي تعتبر من أهم وسائل العمل النقابي الأكثر فاعلية في جلب المكاسب المهنية من طرف أصحاب المؤسسات.

ولقد خصص المشرع الجزائري من خلال قانون علاقات العمل 11/90 للتفاوض الجماعي وإبرام الاتفاقيات الجماعية، بابا منفردا وهو الباب السادس المعنون بـ "التفاوض الجماعي"، أين عرّف الاتفاقية الجماعية، التي هي من أهم ثمار التفاوض الجماعي على أنها: "الاتفاقية الجماعية اتفاق مدوّن، يتضمن مجموع شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية"¹، أما الاتفاق الجماعي فهو: "اتفاق مدون يعالج عنصرا معينا أو عدة عناصر محددة من مجموع شروط التشغيل والعمل بالنسبة لفئة أو عدة فئات اجتماعية ومهنية..."²، فقد أعطى المشرع الجزائري الصفة النقابية للمفاوضة الجماعية، حيث أن الاتفاقية الجماعية وفق الفقرة الرابعة من المادة السابقة، إنما تتم بين المستخدم والممثلين النقابيين: "تبرم الاتفاقيات والاتفاقات الجماعية ضمن نفس الهيئة المستخدمة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال"³. كما للنقابة التمثيلية الحق في الوقاية من نزاعات العمل الجماعية وتسويتها، وهي صلاحية لا تقل أهمية عن سابقتها، خاصة في ظل الظروف الاقتصادية الصعبة، أين تتصاعد مثل هذه النزاعات، كما تنص المادة التاسعة والثلاثين (39) من القانون رقم: 14/90 على العديد من الامتيازات للنقابات والاتحادات العمالية الأكثر تمثيلا:

- تستنشر في ميادين النشاط التي تعنيها خلال إعداد المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- لها الحق في أن تتفاوض في الاتفاقيات الجماعية التي تعنيها.
- تمثل مجالس إدارة هيئات الضمان الاجتماعي.
- التمثيل في المجالس المتساوية الأعضاء في الوظيفة العمومية، وفي اللجنة الوطنية للتحكيم المؤسسة بمقتضى القانون رقم: 12/90 المؤرخ في: 1990/02/20 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب⁴.

¹. أنظر المادة المائة وأربعة عشر (114) الفقرة الأولى (01) من قانون علاقات العمل 11/90.

². أنظر المادة المائة وأربعة عشر (114) الفقرة الثانية (02) من قانون علاقات العمل 11/90.

³. أنظر المادة المائة وأربعة عشر (114) الفقرة الرابعة (04) من قانون علاقات العمل 11/90.

⁴. القانون رقم: 02/90 المؤرخ في: 06 فيفري 1990 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 07 فيفري 1990.

ويبقى أهم امتياز لهاته النقابات العمالية الصحفية، امتياز الحق في التفاوض الجماعي وعقد الاتفاقيات الجماعية مع ملاك المؤسسات الصحفية (الجرائد الوطنية)، لحماية حقوق الصحفيين الجزائريين العاملين فيها وتحسين أوضاعهم المهنية وظروفهم الاجتماعية.

وقال 8.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين أن تنظيم وقفات احتجاجية واللجوء إلى الإضراب، يعتبر من الوسائل المتاحة للنقابات الصحفية التي أقرها المشرع الجزائري، فلا يمكن أن يكون صوت النقابات مسموعا ومواقفهم قوية وقراراتهم فعّالة على الساحة العمالية، ما لم تقوم بتوظيف أسلوب الإضراب، والذي بالرغم من خطورته وسلبياته، إلا أنه يبقى الوسيلة الأقوى فعالية للوقوف في وجه تعسف أرباب العمل، لاسيما في حالة عدم استجابتهم لمطالب الصحفيين المشروعة. وإن اعتراف المشرع الجزائري بحق الإضراب لا يعني إطلاق هذا الحق دون ضوابط، وإنما جعل له قيودا تنظيمية تحقق ممارسته دون المساس بالمصالح العامة ودون السماح بالتعسف في ممارسته، فالإضراب باعتباره وسيلة ضغط وتأثير يلجأ إليها الصحفيون العمال ضد الهيئة المستخدمة حتى تلبى مطالبهم المهنية والاجتماعية، ولكن يُمارس في حالة وجود نزاع جماعي¹، لذلك حتى ينجح إضراب الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لابد من أن يكون في إطار جماعي منظم، بعد استنفاد جميع الطرق والوسائل الأخرى المتاحة لتسوية النزاع مع أصحاب الصحف، والمتمثلة أساسا في المصالحة والوساطة... وغيرها، أين يجب أن يتم وفق إجراءات حددها القانون حتى يكون شرعيا، وبالتالي تتوفر لمنظّمه الحماية القانونية الكافية بالرغم من يُخلفه من آثار سلبية سواء على المؤسسة الصحفية أو على العمال.

كما قال 8.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن المتابعات القضائية ضد الجرائد الوطنية المنتهكة لحقوق الصحفيين الجزائريين، تعتبر آلية قوية تقوم على إلزام أصحاب الصحف الخاصة وإجبارهم على تحسين الظروف المهنية والاجتماعية للصحفيين، أي أن اللجوء إلى العقاب سواء مدنيا أو جزائيا إزاء التجاوزات التي تثبت في حق أصحاب الصحف اتجاه الصحفيين إجراء لا بد منه وفي الغرض، وبالتالي جرهم إلى أروقة المحاكم القضائية لمعاقتهم من الناحية المدنية عن طريق الغرامات المالية والتعويضات المالية للصحفيين المتضررين أو حتى من الناحية الجزائية، التي قد توقع ضدهم عقوبات سالبة للحرية، نتيجة الخروقات المهنية التي يقوم بها أرباب العمل ضد الصحفيين، فهناك صحفيون يعملون في الصحف من دون عقود عمل قانونية، ولا يستفيدون من التأمين الاجتماعي، ولا من العطل والراحات القانونية، ولا يتقاضون أجرا شهريا محترما، مع غياب المنح والعلاوات والتعويضات.

¹. أعطى المشرع الجزائري تعريفا للنزاعات الجماعية من خلال نص المادة الثانية (02) من القانون رقم: 02/90 الخاص بالحماية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب بأنها: "كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل...".

في حين يرى 02.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين الذين يؤمنون بممارسة العمل النقابي، بأن الطريقة المثلى لتحسين الظروف المهنية تتمثل في الاعتماد على التواصل وأسلوب الحوار مع أرباب العمل وأصحاب الصحف، بحكم أهمية الحوار الاجتماعي فقد أصبح يُشكل حاليا أداة فعّالة في حل الكثير من المشاكل والأزمات، ويساهم في تحريك وتنشيط الحياة الاقتصادية وتوفير المناخ الملائم لممارسة العمل الصحفي، كما أن الحوار يحتل مكانة مهمة في تنظيم العلاقات المهنية وتحسينها وإقرار السلم الاجتماعي داخل المجتمع، ولكن هذا الأسلوب يكون فعّالا أكثر مع أرباب العمل التي غالبا ما تضطر لقبول الجلوس على طاولة الحوار، وهو الغائب عن دول العالم الثالث بما فيها الجزائر.

فيما كشف 23.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لا يؤمنون بدور العمل النقابي في النهوض بالأوضاع المهنية والاجتماعية لرجال الإعلام الخاص، وهذا لقناعتهم بعدم جدوى العمل النقابي أمام قوة أرباب العمل والمؤسسات الصحفية، علما أن أصحاب هذا الموقف من فئة الصحفيين الجزائريين الذي يُمارسون إلى جانب مهنة الصحافة نشاطات مهنية أخرى موازية، وبالتالي تُشكل الصحافة عملا ثانويا بالنسبة لهم لأمرين: لتدعيم مصادر الدخل وتعظيمها، ورغبة منهم في العمل الصحفي الذي يُعد بالنسبة إليهم هواية، كما أن من أصحاب هذا الطرح الصحفيون القريبون من مُلاك الصحف الذين ينقلدون بعض المناصب النوعية (رئيس تحرير أو مساعد رئيس تحرير) ويمتلكون بعض الامتيازات.

وعلى العموم تسعى النقابات الصحفية في الجزائر من خلال الأهداف المذكور في قوانينها الأساسية إلى تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في الصحف الخاصة، من خلال:

- تأمين اجتماعي وصحي شامل للصحفي.
- العمل إبرام عقود عمل قانونية.
- السعي وراء رفع أجور الصحفيين وإدراج مختلف المنح والتعويضات والعلاوات.
- العمل على تكوين الصحفيين واستفادتهم من دورات تدريبية لتجديد معترفهم.
- الوقوف على استفادة الصحفيين من العطل والراحات القانونية
- إنشاء فروع حقيقية وعميقة في كل المؤسسات الإعلامية بما فيها الجرائد.
- إنشاء صندوق "دعم الصحفي" من أجل "تكوين، إعانة، زواج ومنحة الصحفي المسرّح من عمله، حيث تشرك كل الوسائل الإعلامية للمساهمة فيه، بالإضافة إلى إعانات الدولة التي هي من حق الصحفيين عليها.
- الإشراف على تشكيل مجلس أخلاقيات المهنة.
- أداء القسم على ميثاق شرف الصحفي

- توفير الجو المناسب لجميع طلبة علوم الإعلام والاتصال بمختلف الجامعات الجزائرية ودعمهم أثناء التبرص بفتح مركز تدريبي إعلامي مجاني خاص بهم، والتوسط لدى كل الوسائل الإعلامية من أجل إجراء الطلبة لتبرصاتهم.
 - تحقيق التضامن وتقديس روح اللحمة بين الصحفيين.
 - الوقوف مع الصحفي "بالدفاع عن قضاياها العالقة مع أرباب العمل والمحاكم بأي طريقة أو وسيلة تجسيدا لمبدأ روح التعاون النقابي.
 - تعيين محامين شرفاء وأقوياء للدفاع عن الإعلاميين وحمائيتهم قانونيا.
- وتبقى هذه الأهداف بالنسبة للنقابات الصحفية عبارة عن حبر على ورق تنقصها الفعالية وأدوات تطبيقها على الميدان.

الجدول رقم (20): يوضح مدى قدرة الإضراب على تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

مج	لا	نعم	هل تعتقد بأن الإضراب وحده كاف لضمان تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟
202	161	41	ك
100	79.7	20.3	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُحاول الجدول أعلاه كشف فيما إذا كان اللجوء إلى أسلوب الإضراب وحده كاف لتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، حيث قال في هذا الصدد 79.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن الإضراب وحده غير كاف لتحسن الأوضاع المهنية للصحفيين، رغم أنه حق من الحقوق المهنية المكفولة دستوريا وقانونيا، فهو يدخل ضمن الوسائل غير السلمية، التي قد تلجأ إليها النقابات الصحفية لممارسة الضغط على أرباب العمل، وتعتقد هذه الفئة بأنه هناك وسائل أخرى غير توظيف أسلوب الإضراب وحده، يمكن لها المُضي قدما في قضية النهوض بالظروف المهنية للصحفيين الجزائريين، كما يعطي ارتفاع نسبة الصحفيين الذين لا يؤمنون بقدرة الصحفيين على اتخاذ قرار الإضراب كوسيلة للمطالبة بالحقوق المهنية بمواجهة ملاك الصحف، فقلما يتم تسجيل إضرابات في مختلف المؤسسات الصحفية إن لم يكن منعما في تاريخ الصحافة الوطنية الخاصة، لذلك لا وجود للإضراب أصلا في الصحف مهما تردت الأوضاع ولأي سبب كانت، حيث يرجع انعدام الإضرابات في المؤسسات الصحفية الخاصة في الجزائر، إلى مجموعة من الأسباب استنتجها الباحث من خلال التعمق في موضوع الدراسة، يمكن إيجازها في النقاط التالية:

* الجدول رقم: (20) يضم سوؤالا واحدا من استمارة الاستبيان، وهو السؤال رقم: 56.

- قوة وتعسف أرباب العمل وملاك الصحف.
- نفوذ أصحاب المؤسسات الإعلامية سياسيا وماليا، فأغلبهم رجال أعمال لهم امتدادات سياسية وحزبية.
- يعمل بعض أرباب العمل وأصحاب الصحف على نشر الاختلاف والفرقة بين صفوف الصحفيين حتى لا يتحدوا، وبالتالي عدم التفاتهم إلى أوضاعهم المهنية المزرية.
- تواطؤ القيادات النقابية لمعظم النقابات الصحفية مع أرباب العمل وملاك الصحف، وبالتالي ابتعادهم عن التفكير في استخدام الإضراب كوسيلة ضغط للدفاع عن الحقوق المهنية، إلى جانب خدمة مصالحهم الشخصية على حساب المصالح المهنية للصحفيين الجزائريين.
- غياب الهيئات الرقابة المخول لها قانونيا مراقبة علاقات العمل داخل المؤسسات الصحفية الخاصة على غرار مفتشيات العمل التابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وزارة الاتصال.
- فرض عدم الإضراب والعمل النقابي للصحفيين الجزائريين سواء خلال المفاوضات الأولية للتوقيع على عقود العمل غير القانونية، أو من خلال فرضها لهم شفاهة قبل التحاقهم العمل في الجريدة.
- من جهتها، ترى 20.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن اللجوء إلى أسلوب الإضراب كاف لكسر قوة أصحاب المؤسسات الإعلامية، وهذا باعتبار أن الإضراب يعني التوقف الجماعي عن العمل بصفة إرادية ويقرر مُدبر ومحضر من طرف معظم الصحفيين، بهدف الضغط على أصحاب العمل أو السلطة العامة، قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم، أو إيجاد حل لنزاع قائم بينهم وبين صاحب العمل¹.

- ولكي يكون إضراب الصحفيين الجزائريين شرعيا، لا بد من أن احترام النصوص التشريعية المنظمة له، وأن تكون طبيعة المطالب مهنية كالمطالبة بزيادة الأجور، أو تحسين الظروف المهنية. أي أن الإضراب يُصبح وسيلة ضغط في يد الصحفيين الجزائريين المتدهورة أوضاع المهنية من أجل تحسينها بشكل أفضل إذا ما توافق مع التشريعات العمالية، وبالتالي مجابهة تعسف أرباب العمل وملاك الصحف ووضعهم أمام الأمر الواقع لقبول المطالب المهنية، ومن المعروف أن تبعات استخدام أسلوب الإضراب في الصحف الخاصة لها آثارا وخيمة على الجانب الاقتصادي للمؤسسة الصحفية من عدة نواحي:
- التراجع الرهيب في المداخيل المالية للصحيفة من الإشهار بالدرجة الأولى وكذا مبيعات الأعداد.
- تدهور سمعة المؤسسة الصحفية لدى أفراد المجتمع، وحتى في مختلف الأوساط السياسية.
- دخول المؤسسة الصحفية في أزمة صورة ذهنية لها وسط المشهد الإعلامي، ليُصبح أصحاب المؤسسة من حامين للحقوق ومدافعين على الحريات إلى منتهكين لها.
- التراجع في قوة تأثير المؤسسة الصحفية في المجتمع، والتي يفترض على أنها تصنع الرأي العام.

¹. أحميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 139.

- احتجاب صدور أعداد الصحيفة لفترات زمنية معينة نظير إضراب الصحفيين، يعكس فوضى التسيير والتنظيم وعدم قزتها على المنافسة في السوق الإعلامية والاستخفاف بالقراء.

ومن منطلق الآثار السلبية لإضراب الصحفيين الجزائريين، يفترض أن يتغير ميزان علاقة العمل لصالح العمال بعدما كانت قبل الإضراب في كفة أرباب العمل، وهناك شكل آخر من أشكال الإضراب والذي يتمثل في الإضراب عن الطعام، ففي هذا الشأن دخل بتاريخ: 2019/01/08، خمسة (05) صحفيين يعملون بجريدة "الشروق اليومي" في إضراب عن الطعام، منددين بما وصفوه "تعسف الإدارة عبر طردها ورفضها صب أجورهم المتأخرة لمدة ثلاثة أشهر كاملة"¹، وهذا تعبيراً منهم عن سخطهم من إدارة الجريدة بعدما رفضت تسوية وضعيتهم المالية نتيجة الأزمة التي مرت بها.

الجدول رقم (21): أسباب فشل النقابات الصحفية، واقتراحات تحسين أدائها أمام أصحاب القرار.

مج	ضعف الإعلام النقابي	قلة العمل التطوعي	عدم الاقتناع بالعمل النقابي	غياب روح الانتماء بين الصحفيين	قوة أرباب العمل وملاك الصحف	الولاء السياسي	ك	ماهي أسباب فشل العمل النقابي في الإعلام المكتوب الخاص بالجزائر؟.
202	03	02	11	21	102	63	ك	
100	1.5	01	5.4	10.4	50.5	31.2	%	
مج	مقبول جدا	مقبول	مقبول	ضعيف	ضعيف جدا			كيف ترى أداء النقابات الصحفية اتجاه الصحفيين العاملين في القطاع الخاص في الجزائر؟.
202	00	36	136	30			ك	
100	00	17.8	67.3	14.9			%	
مج	تكوين القيادات النقابية على تقنيات العمل النقابي	توظيف أساليب الإعلام النقابي في المطالبة بالحقوق	اتحاد النقابيين وتكتلهم في نقابة واحدة يمنح لهم قوة المجابهة	ابتعاد القيادات النقابية عن المصالح الخاصة والعمل على المصلحة العامة				حسب رأيك، ماهي الاقتراحات التي يمكن لها أن تنعش النقابات الصحفية وتجعلها مؤثرة أمام أصحاب القرار؟.
202	12	32	35	123			ك	
100	5.9	15.8	17.3	60.9			%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج الـ SPSS.

¹. أزمة الأجور تدفع صحفيي "الشروق" للدخول في إضراب عن الطعام، نشر على موقع دزايير انفو يوم: متاح على

الموقع الإلكتروني: <http://dzayerinfo.com/ar> ، تاريخ الزيارة: 2020/02/18، على الساعة: 18:40.

• الجدول رقم: (21) يجمع سؤالين (02) من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 57 و 58.

يوضح الجدول أعلاه أسباب فشل النقابات الصحفية في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، والاقتراحات التي يمكن تقديمها من أجل أن تنتعش النقابات وتصبح قوية أمام أصحاب القرار، حيث جاء استنادا لأرقام الجدول بأن سبب فشل العمل النقابي في قطاع الإعلام الخاص، يعود إلى قوة أرباب العمل وملاك الصحف في المرتبة الأولى بنسبة 50.5 بالمائة، باعتبار أن ملاك الصحف وأصحابها من رجال الأعمال والمال هم من قاموا بالاستثمار في الإعلام، فقليل من الصحف والمؤسسات الإعلامية من يمتلكها أصحاب المهنة المختصين في الإعلام، لذلك تكون نظرة أرباب العمل للممارسة الصحفية نظرة اقتصادية تجارية، أكثر منها إعلامية تقوم بمجموعة من الوظائف التي تُساهم في استقرار المجتمع، وبالتالي النظر إلى الصحفية على أنها عبارة عن مصنع يحتوي على مجموعة من العمال، وعليه انبثقت نظرة أرباب العمل إلى الصحفيين على أساس أنهم عمال يقومون بالعمل لعدد من الساعات ويخضعون للرقابة الإدارية المشددة، ولكن في الحقيقة مهنة الصحافة هي مهنة تتميز بالخصوصية عن باقي المهن، فلا يمكن معاملة الصحفي على أساس أنه إداري عليه احترام مواقيت الدخول والخروج إلى الصحيفة، وما زاد الطين بلة على الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، أن أصحاب الصحف الخاصة لديهم امتدادات سياسية وحزبية في السلطة وعلاقات قوية مع الأجهزة الحكومية، الأمر الذي زاد من قوتهم أمام الصحفيين الجزائريين الضعفاء من خلال منعهم من ممارسة العمل النقابي.

وجاء السبب الخاص بالولاء السياسي في المرتبة الثانية بنسبة 31.2 بالمائة، فهناك اتجاه يرفض تسييس العمل النقابي، حيث أكدت الدراسات الحديثة أنه من عوامل فشل العمل النقابي تغليب الاهتمامات السياسية على حساب الاهتمامات الاجتماعية العمالية، لذلك فإن الولاء السياسي للنقابة يؤدي إلى آثارا سلبية على الطبقة العاملة "الصحفيين" من خلال:

- انطلاقا من النصوص القانونية المنظمة للعمل النقابي، فإن الهدف المتوخى من تشكيل المنظمات النقابية، إنما هو الدفاع عن مصالح العمال¹ بما فيهم الصحفيون، وأن أي تدخل في السياسة سيؤدي إلى المساس بهذه المصالح ويُشكل خروجاً عن الأهداف الأساسية للنقابة.

-تدخل النقابات في السياسة، وارتباطها بحزب معين أو مرشح معين، أو تأييدها لبرنامج معين، والدعاية له، خاصة على مستوى المؤسسة الصحفية، سيؤدي إلى تحويل أماكن العمل إلى ساحات للصراع، بسبب الاختلاف الفكري واختلاف الانتماء السياسي للصحفيين.

¹. تنص المادة الثانية (02) من القانون رقم 14/90: "يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية".

- تحول الصحفيين إلى مجموعات متصارعة عند كل موعد سياسي مهم، وخاصة عند الانتخابات سيؤثر بالتأكيد على مستوى أداء الصحفيين، ويُضعف أداء المؤسسة الصحفية، ما يعود بالضرر على الصحفيين وعلى الصحيفة.

- أن السماح للنقابات بالعمل السياسي يُعد إهدارا لمبدأ التخصص المهني، الذي يبني عليه الوجود النقابي، حيث أن تدخل النقابة في العمل السياسي معناه التحول عن مبررات وجودها نحو السعي وراء أهداف أخرى هي أقرب إلى الحزب السياسي منها إلى النقابة.

- تطبيقاً لمبدأ "حياد المؤسسة" الذي لا يمكن أن يتأتى إلا من خلال عزل العمل النقابي عن العمل السياسي، لتظل المؤسسات بعيدة عن التحولات السياسية ومدّها وجزرها، بخلاف أن تكون النقابة طرفاً مباشراً في العملية السياسية، فتكون المؤسسة بذلك تحت وطأة وتأثيرات ما تشهده الساحة السياسية من صراعات وخلافات.

وعليه، فإن ممارسة النقابات الصحفية للعمل السياسي من خلال ولائها لإيديولوجية معينة، يعتبر سبباً قوياً لفشلها في قدرتها على إصلاح الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

كما يرى 10.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن سبب فشل العمل النقابي في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، غياب روح الانتماء وانقسام الصحفيين الجزائريين فيما بينهم، حيث غالباً ما ينقسمون إلى مجموعات أو طبقتين: عمال دائمين وهم النخبة من العمال يعتبرون ركائز المؤسسة، وشرائح أخرى من العمال الهامشية تعتبر غير مؤثرة في المؤسسة وتحلّ مراتب دنيا. وقد عبّر عن هذا الانقسام الكاتب "أندري غورز" (André Gomes) في كتابه "تقلبات العمل" بقوله: "إن التضارب بين مصالح العمال ومصالح أصحاب رؤس الأموال أصبح يحجبه تضارب متفاهم بين مصالح النواة القارة من الأجراء من جهة، وبين مصالح الشرائح الهامشية من العمال الوقتيين والعاطلين من جهة أخرى"¹. إن غياب روح الانتماء للمهنة الصحفية نتيجة الانقسام سيؤدي إلى ضعف التضامن بين الصحفيين من أجل الدفاع عن المصالح المشتركة، بل قد يؤدي إلى تكوين تحالف غير مقصود بين النخبة الصحفية العمالية وأرباب العمل، على حساب الطبقة الهشة والمهمشة من الصحفيين، ما يؤدي إلى ضعف المنظمة النقابية. ففوة النقابة تكمن في تضامن قواعدها وقوة تمثيلها التي لا تتحقق إلا بكثرة منخرطيها.

كما يعتقد 01.5 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن ضعف الإعلام النقابي يُعد من أسباب فشل العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، لأن من مواصفات قوة المنظمات النقابية أداء وظيفة الإعلام والإخبار في الميدان النقابي بالشكل الملائم، وهو ما يعمل على رفع مستوى الوعي النقابي سواء تعلق الأمر بالمناضل أو المسؤول النقابي، وترقية الممارسة النقابية وقدرة النقابات

¹. مصطفى الفيلاي، مرجع سابق، ص 268.

على التأثير على ميزان القوى وصناعة القرار الاجتماعي. ويعتبر الإعلام النقابي شريكا أساسيا وعاملا بارزا لتحقيق أي انتصار في مجال الحوار الاجتماعي، باعتبار أن عدم اهتمام وسائل الإعلام بالعمل النقابي، يعني فشل ترقية الخطاب النقابي ولا يمكن الحديث عن نجاح دور النقابات بوصفها شريكا اجتماعيا في تحسين الظروف المهنية للصحفيين الجزائريين والدفاع عن مصالحهم، لذلك ضعف الإعلام النقابي ساهم في ضعف أداء النقابيين الإعلاميين ما أثر سلبا على الأوضاع المهنية للصحفيين.

وبخصوص مستوى الأداء الذي تقدمه النقابات الصحفية في الجزائر، كشف غالبية الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بأن مستوى أدائها "ضعيف" بنسبة وصلت 67.3 بالمائة، وهو مؤشر سلبي يعكس ضعف مجهودات النقابات الصحفية الناشطة في الدفاع عن مصالح الصحفيين وحل مشاكلهم المهنية التي تواجههم، لعدم قدرتهم على مواجهة مُلاك الصحف، ما يعني ضرورة إعادة النظر في طريقة عمل النقابات الصحفية والبحث عن أسباب ضعف أدائها ومحاولة التفكير في التوصل إلى إيجاد حلول مستعجلة لتفعيل أدوارها القائمة على الدفاع عن حقوق الصحفيين العمال. ويرى 14.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن مستوى أداء النقابات الصحفية "ضعيف جدا"، ولم تقدم شيئا للصحفيين الجزائريين، باعتبار أنها تخدم المصالح الشخصية على حساب مصالح الصحفيين في حد ذاتهم، بدليل تردي أوضاعهم المهنية من السيئ إلى الأسوأ. وفي المقابل كانت نسبة رضا الصحفيين بشأن مستوى أداء النقابات الصحفية متوسطة، فقد وصف 17.8 بالمائة من الصحفيين أداء النقابات بـ "المقبول" إلى حد ما، فيما لم يشر أي صحفي من الصحفيين المبحوثين بأن مستوى المنظمات النقابية الناشطة في ميدان الإعلام بأنها "مقبولة جدا"، حيث بلغت نسبة خيارها 00 بالمائة.

أما بشأن رأي الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص حول الاقتراحات التي يمكن لها أن تنتعش النقابات الصحفية وتجعلها مؤثرة أمام أصحاب القرار، كشف 60.9 بالمائة منهم بأن ابتعاد القيادات النقابية عن المصالح الخاصة والعمل على المصلحة العامة سيجعل العمل النقابي مفيدا. فقراءة الفعل النقابي في قطاع الإعلام هو امتداد لمرجعيات سياسية وإيديولوجية بحتة، لتصبح القيادات النقابية تؤدي وظيفة سياسية أكثر منها اجتماعية يفترض أن تقوم على حماية مصالح الصحفيين وتحسين أوضاعهم المهنية والاجتماعية، وبالتالي أصبحت النقابة أداة لتحقيق المصالح الخاصة بجميع أشكالها يستفيد منها القيادات النقابية، لتهمل بذلك الأساس الذي أنشئت من أجله، كما استغلوا الوسائل المسخرة للنقابة التي تعتبر ملك لفائدة العمال، من أجل تحقيق مصالح شخصية يستفيد منها القائمون على النقابة، علما أن الفاعلية النقابية تُقاس بمدى تأثير الفعل النقابي على القرار الإداري والسياسي، فلم تحقق النقابات الصحفية الناشطة في قطاع الإعلام المكتوب أي إنجاز أو تقدم يُحسب لفائدة الصحفيين الجزائريين، لاسيما العاملين في القطاع الخاص الذين لا يزالون يعانون إلى اليوم الكثير من المشاكل المهنية إلى درجة عدم امتلاكهم قانون أساسي يحميهم، لذلك يعتقد الصحفيون المبحوثون بأن ابتعاد القيادات النقابية

عن المصالح الخاصة والاهتمام بالمصالح العامة ضرورة لا بد منها من أجل جعل الفعل النقابي الصحفي له تأثيرا إيجابيا على الساحة الإعلامية.

وترى 17.9 بالمائة من عينة الدراسة بضرورة اتحاد النقابيين وتكتلهم في نقابة واحدة ما يمنح لهم قوة المجابهة، وهو ما لا يخدم الحكومة في كثيرا من الأحيان، حيث تبذل قسارى جهدها في زعزعة مكاتب النقابات المستقلة عندما لا تستطيع مراقبتهم، فإنها تعمل على إنشاء مكاتب موازية لإفقاد الثقة في النقابات ومنعها من التطور، وتجاهل النقابة الأصلية وتدعيم الجناح الموازي، كما تعمل على إضعاف مكانة النقابات المستقلة بتقييد نشاطاتها، ومنعها من تطوير قاعدتها النقابية بتطبيق سياسية غلق المقرات ومنع الاجتماعات، مما يُشكل انتهاكا صارخا لمبادئ الحرية النقابية وممارستها¹، فالانشقاق في المنظمات النقابية يعتبر ظاهرة معروفة، ومعمول بها في تسييرهم وإستراتيجيتهم، فهي تُغير طبيعتها إذا تم استعمالها بهدف تشويه السياسة النقابية واستقلاليتها. وعليه فإن الممارسة الجديدة المدعومة من طرف السلطة هي محاولة إظهار أن بعض المناضلين لا يوافقون على الرؤية الراديكالية لنقابتهم، ليقرون تصحيح ذلك عن طريق "التقويم" لأن الهدف الأساسي هو إنشاء منظمة جديدة تُشكل جناحا آخرًا للمنظمة الأصلية، لتكون مستعدة لكل تسوية مع النظام وكل ما يتعلق بوضع مبادرات راديكالية لإزاحة النقابة الأصلية، لذلك تُعتبر طريقة مجدية لإضعاف المطالب الجماعية للنقابة الأصلية، وحتى تكون هذه الطريقة فعّالة تتطلب من القيادة الجديدة الظهور بمظهر وكأنها منبثقة عن مؤتمر جديد، وذلك لبعث البلبلة في صفوف المنخرطين، مادام أنه بعد الانقسام تظهر نقابتين تحمل الاسم نفسه في الوقت ذاته، والقصد من ذلك بث الارتباك في العمل النقابي². لذلك فإن قوة العمل النقابي تكمن في اتحاد جميع النقابات الصحفية في نقابة واحدة تستمد قوتها من اتحادها لتكون بذلك مؤثرة بوسائل الضغوط المتاحة، باعتبار أن النقابات الصحفية على الرغم من تعددها، إلا أنها ضعيفة ولا تمتلك القوة اللازمة لمجابهة أرباب العمل ومُلاك الصحف، وحتى الوزارات الوصية كوزارة الاتصال أو وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

ومن بين الاقتراحات التي قدمها الصحفيون الجزائريون والتي تجعل العمل النقابي فعّالا وله جدوى، توظيف أساليب الإعلام النقابي في المطالبة بالحقوق المهنية بنسبة بلغت 15.8 بالمائة في المرتبة الثالثة، حيث تعتبر وسائل الإعلام من بين أهم وسائل الضغط على أصحاب القرار للمطالبة بتحسين الأوضاع المهنية والاجتماعية لرجال الإعلام، فهي التي يمكنها فضح مختلف التجاوزات التي يقوم بها

¹. تنص المادة الخامسة عشر (15) من القانون رقم: 14/90 على ضمان مبدأ استقلالية النقابة في مواجهة السلطة الإدارية بنصها: "يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي نص عليها القانون صراحة".

². زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، مرجع سابق، ص 231.

أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الصحفية اتجاه الصحفيين، وكشف الخروقات بشأن عقود العمل غير القانونية، والأجر الشهري الزهيد، والغياب التام للمنح والعلاوات والتعويضات، وعدم الاستفادة من العطل والزاحات القانونية، وبالتالي فإن الاستخدام الرشيد لتقنيات الإعلام النقابي، قد يعطى قوة أكثر للنقابات الصحفية ويجعلها تمتلك القدرة على مواجهة أرباب العمل، لذلك فالإعلام النقابي يبقى شريك أساسي وعاملا بارزا لتحقيق أي انتصار في مجال الحوار الاجتماعي (النقابة- أرباب العمل)، وبدون الاهتمام بعصرنة وسائل الإعلام وترقية الخطاب النقابي لا يمكن الحديث عن نجاح النقابات كشريك اجتماعي والدفاع عن مصالح الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

واقترح 5.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن تكوين القيادات النقابية على أبجديات وأساسيات العمل النقابي، أمر لا بد منه وضروري لجعل النقابات الصحفية قادرة على مواجهة أصحاب القرار من أجل تحسين الظروف المهنية للصحفيين الجزائريين، باعتبار أن "قوة ومصداقية النقابة تتطلب دعم وتكوين القيادات المتخصصة التي تتولى الحوار الاجتماعي، عبر اكتساب مهارات الثقافة الحوارية وكيفية التفاوض والإقناع والتدريب واكتساب التجربة في شؤون السياسات الاقتصادية والاجتماعية والعلاقات الصناعية، نظريا وبالممارسة، والقدرة على فهم وصياغة الاقتراحات الاقتصادية أو القانونية"¹.

فالتفاوض مع أرباب العمل يقتضي التمكن الجيد من الرصيد المعرفي والقانوني الخاص بالعمل النقابي، وهذا من أجل التطبيق السليم للتشريعات العمالية والإلمام بالمسائل الاقتصادية والمالية والخارجية بالبلاد، لذلك يتطلب الأمر أن يتوفر لدى ممثلي العمال والمستخدمين على حد سواء تكوين مناسب ومستمر يضمن الإلمام ولو الحد الأدنى من الجوانب القانونية والاجتماعية والاقتصادية المطلوبة في الممارسة النقابية. لذا لا بد من الاهتمام بالتكوين النقابي من أجل الإعداد الحسن للمفاوضين وتزويدهم بالمعلومات الضرورية أولا، ثم تلقينهم الطرائق الناجحة لإفحام الخصم وانتزاع الحقوق المهنية وبلوغ المقاصد المسطرة، من أجل ذلك "تقوم المفاوضات المشتركة على قيمة الزاد من البيانات والمراجع التي يتسلح بها الطرف المفاوض، ثم تقوم من جانب آخر على القدرات الشخصية للنقابي، لما هو معلوم بالتجربة من ضياع الحقوق المشروعة"². إن القيام بالمفاوضات الجماعية تحتاج إلى حنكة وتجربة وتحكم في قواعدها وتقنياتها، وقدرة فائقة على المناورة والتكيف أمام قوة أرباب العمل مع القدرة على تغيير المعطيات ببراعة، واختبار البدائل والقرارات المناسبة لكل وضع مستجد، فهي معركة تحتاج إلى تحضير مسبق، واستراتيجية محكمة واضحة الأهداف، تُسند مهمة القيام بها إلى فريق ذي تكوين علمي وعملي مزوّد بكل الصلاحيات والبدائل اللازمة، لذلك إذا ما كان النقابي (القيادي) ضعيف التكوين كان ضعيف التفاوض، لأن هدف التكوين النقابي تأهيل نخب قيادية لمباشرة المفاوضات الجماعية لتمكينهم الاستفادة

¹. زعموش فوزية، دور التكوين والإعلام في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مرجع سابق، ص 173.

². زعموش فوزية، مرجع سابق، ص 173.

من المعلومات التي تساعدهم على فهم القوانين التي تحكم علاقات العمل وطرق معالجة المشاكل المهنية للصحفيين.

4. علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة الصحفية:

يسعى هذا المحور إلى محاولة البحث عن طبيعة العلاقة بين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص والممارسة المهنية في الجزائر، والتعرف على مدى رضاهم بالأوضاع المهنية التي يُمارسون فيها مهامهم، وفيما إذا كانوا يؤدون عملهم الصحفي بأريحية، أم أن هناك ضغوطات يتعرضون لها يوميا، إلى جانب الوقوف على ردة فعل أرباب العمل وملاك الصحف من الأعمال الإبداعية والإضافية التي يُنجزها الصحفيون الجزائريون.

الجدول رقم (22): يوضح مدى رضا الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بأوضاعهم المهنية.

مج	لا	نعم					هل أنت راض عن وضعيتك المهنية في الصحيفة؟.
202	187	15					ك
100	92.6	7.4					%
مج	لا يربطك عقد عمل مع الصحيفة	غير مصرح بك لدى الضمان الاجتماعي	عدم الاستفادة من العطل والراحت القانونية	إنعدام الترقيات (الرتبة، الدرجات)	تدني الأجر الشهري وانعدام المنح والعلاوات		إذا كانت الإجابة ب لا، ماهي أسباب عدم رضاك؟.
187	11	19	26	08	123	ك	
92.6	5.4	9.4	12.9	4.0	60.9	%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يوضح الجدول أعلاه مدى رضا الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص عن أوضاعهم المهنية التي يعيشونها في الوقت الراهن في مؤسساتهم، إلى جانب الأسباب الحقيقية التي أدت بالصحفيين إلى عدم رضاهم عن أوضاعهم المهنية، أين أكدت غالبيتهم بنسبة وصلت 92.6 بالمائة، بأنهم غير راضين عن الأوضاع المهنية التي يمارسون فيها أعمالهم الصحفية يوميا، ما يعني انعدام "الرضا الوظيفي"¹ الذي يُعد أحد المداخل المهمة في دراسات القائم بالاتصال، حيث يعنى بالكشف عن أحاسيس القائمين بالاتصال ومشاعرهم اتجاه ممارسة مهنتهم، والنتيجة عن عوامل ومتغيرات عديدة مادية

* الجدول رقم: (22) يجمع سؤالين (02) من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 59 و60.

¹. تشير الأبحاث العلمية إلى أن الدراسة التي قام بها "إلتون مايو" وزملاءه في مصنع "ويسترن إلكترونيك" بين 1927 و1932 كانت بداية الاهتمام بموضوع الرضا الوظيفي، حيث لفتت الأنظار إلى أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وكذا أهمية تلبية حاجاته النفسية والاجتماعية.

ومعنوية، ويحدد الباحثون أبعاد الرضا الوظيفي في كل من المكانة والإبداعية والاستقلالية والنفوذ والدخل. ويرى باحثون آخرون هذه العوامل في الأجر، الفرص المتاحة، الانسجام مع الزملاء، المزايا المتحققة خلاف الأجر، المركز الاجتماعي، ولا يخفى على أحد انعكاسات الرضا الوظيفي لدى الصحفيين على كفاءة الأداء المهني، والتحفيز على إجادة العمل الصحفي، وتحقيق الانتماء بالصحيفة والافتتاع بالعمل. فيما كانت نسبة الصحفيين الجزائريين الذين هم راضون عن أوضاعهم المهنية ضئيلة جدا، قدرت نسبتها 7.4 بالمائة، وهي تمثل مجموع الصحفيين الجزائريين الذين يعتبرون قطعة أساسية ضمن طاقم تسيير الصحيفة ولديهم مناصب نوعية كرئيس التحرير، ومساعد رئيس التحرير... وغيرها، فهم معروفون بقربهم الشديد لملاك الجريدة وولائهم الشديد لهم، حيث تجدهم يمتلكون امتيازات استثنائية خاصة فيما يتعلق بالأجر، التعويضات، والمنح والعلاوات، وحتى العطل والراحات القانونية، وهذا يعني بأن أوضاعهم المهنية أحسن بكثير مقارنة مع باقي غالبية الصحفيين، كما تجدر الإشارة إلى أن هذه الفئة عددها قليل جدا في الصحف الوطنية، ولها عداوات مع بقية الطاقم الصحفي للجريدة، وهذا نتيجة لمواقفها السلبية اتجاه زملائهم الصحفيين ومساندتها المطلقة لأرباب العمل.

وفيما يخص الأسباب الناجمة عن عدم رضا الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة بأوضاعهم المهنية، كشفوا على وجود مجموعة من الأسباب تراوحت أهميتها من سبب لآخر من خلال عدد التكرارات والنسب المسجلة لكل سبب، حيث كان السبب المتعلق بالجانب المالي المتمثل في تدني الأجر الشهري وانعدام المنح والعلاوات والتعويضات، هو الغالب حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة 60.9 بالمائة، فالمستحقات المالية تعتبر مسألة جوهرية تركز عليها تركيبة علاقة العمل، وتُمثل نقطة حساسة في تحقيق الرضا الوظيفي، فكل شيء في الحياة الاجتماعية والاقتصادية مرتبط بالدخل الدوري الذي يمنح للأجير مقابل قيامه بعمل ما، فهو عنصر أساسي وفعال من أجل المحافظة على الاستقرار المهني، وبدونه يبقى العمل مجرد عمل مجاني أو خيري. لذلك فإن حياة الصحفيين لا يمكن أن تستقيم بدون أجر، فهو المحرك الجوهري للمجتمع، وكلما كان الأجر مرتفعا في الصحف الجزائرية كلما كان الصحفيون راضون عن أوضاعهم المهنية والعكس صحيح.

وجاء سبب عدم الاستفادة من العطل والراحات القانونية في المرتبة الثانية بنسبة 12.9 بالمائة، باعتبار أن الراحة والعطل ضرورة لا بد منها لأي عامل كان، لذلك نجد أن المهن الشاقة التي تقل فيها الراحة والعطل ينفر منها العمال، الذين يرغبون الالتحاق بالمهن التي لا تتطلب بذل مجهودات كبيرة وتلتزم باحترام أيام العطل والراحات، فطبيعة الإنسان تتشد الراحة، كما أن طبيعة جسم الإنسان تحتمل العمل وفقا لطاقة وقدرة معينة، فهي تحتاج إلى الراحة عقب بذل مجهود معين في العمل سواء ذهني أو عضلي. وبخصوص العمل الصحفي الكثير من الصحف الوطنية، فأغلبها لا يحترم العطل والراحات القانونية المنصوص عليها في تشريعات العمل، لهذا يُلاحظ عدم رضا الصحفيين الجزائريين بأوضاعهم

المهنية في مهنة يشتغلون فيها يوميا أكثر من عشرة (10) ساعات يوميا، ولهم يوم أو في العديد من الأحيان نصف يوم فقط كراحة أسبوعية، كما لا يمكنهم الاستفادة من الغيابات المدفوعة الأجر المنصوص عليها في قانون علاقات العمل 11/90، ولا يستفيدون من العطل السنوية كاملة والمقدرة قانونا بثلاثين (30) يوما، رغم أن مهنة الصحافة مهنة ذات طابع خاص مقارنة بباقي المهن الأخرى، فلا يمكن قياس تنفيذ علاقة عمل الصحفيين كغيرهم من الموظفين الإداريين المطالبون بتأدية مهامهم بعدد الساعات.

كما عبر 9.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين عن عدم رضاهم بأوضاعهم المهنية نتيجة غياب الحماية الاجتماعية، من خلال عدم التصريح بهم لدى هيئة الضمان الاجتماعي، فلا يمكن تصور قيام الصحفيين بمهامهم بمعنويات مرتفعة وهم غير مؤمنين اجتماعيا ويعلمون بأنهم لن يستفيدوا من منحة التقاعد مستقبلا وكأنه يعمل بالمجان. لذلك يعتبر قانون الضمان الاجتماعي¹ في الجزائر، أحد أهم صور الحماية الاجتماعية التي تعطي مكانة خاصة للمستفيدين منه بما فيهم ذوي الحقوق (الأبناء والزوجة) سواء كانوا أجراء أم ملحقين بالأجراء وأيا كان قطاع النشاط الذي ينتمون إليه، فالمؤمن اجتماعيا يكون متغفلا ومحميا من جميع الأخطار المهنية التي قد تؤدي به إلى عدم القدرة على الكسب، وأحيانا إلى العجز بصفة نهائية عقب انتهاء علاقة العمل المهنية أو انقطاعها لسبب من الأسباب العديدة والمتنوعة، حيث يتم تحمل كل ما يترتب عنها من حقوق والتزامات على عاتق الهيئة المستخدمة (المؤسسة الصحفية) وكذا الهيئة المختصة بالضمان الاجتماعي.

ولأن الصحفيين الجزائريين معرضين أكثر من أي عمال آخرين إلى العديد من المخاطر في بيئتهم المهنية، لاسيما في مواقع التوتر كالحروب، الكوارث الطبيعية، مباريات كرة القدم... وغيرها، والتي قد تؤدي بحياتهم في بعض الأحيان، فهم يغولون أسرا متكونة من أفراد، لذا وجب حمايتهم اجتماعيا عن طريق تأمينهم لدى مصالح الضمان الاجتماعي، فالصحفي الذي يفتقد للحماية الاجتماعية لن يكون راض عن وضعيته المهنية.

كما كشف 5.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن سبب عدم رضاهم عن أوضاعهم المهنية، يعود إلى عدم ارتباطهم بعقد عمل مع مؤسساتهم الصحفية التي يزاولون فيها نشاطهم المهني يحميهم ويحفظ حقوقهم، فأساس وجود علاقة العمل بين العامل ورب العمل هو عقد العمل في حد ذاته، فالصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة الذين هم بدون عقود عمل غير مرتاحين، ويعيشون حالة من القلق وعدم الاستقرار المهني، باعتبار أن الصحفي الذي لا يحوز على عقد عمل معرضا في أي وقت ممكن إلى فقدان منصبه، فعقد العمل يعتبر بمثابة الضامن الأول لاستمرارية علاقة العمل

¹. القانون رقم: 83-11 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

والحامي لحقوق الصحفي، فهو يوضح حقوق العامل ومسؤولياته والواجبات الواقعة لكل طرف، بحيث يبين فيه: الأجر وجميع المستحقات المالية، ساعات العمل الرسمية، مدة العقد (محددة أو مفتوحة)، العطل والراحات، إلى جانب كافة المهام والوظائف المطلوبة من الصحفي المتعاقد.

في حين جاء سبب عدم رضا الصحفيين الجزائريين بأوضاعهم المهنية نظير انعدام الترقيات بكامل أشكالها في المرتبة الأخيرة بنسبة ضئيلة بلغت 04 بالمائة، حيث يعود غياب الترقيات إلى غياب القانون الأساسي الخاص بالصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، والذي يتضمن نظام الترقيات بجميع أشكالها، ويترجم التأهيل العلمي (الشهادة) للصحفي وبقية سنوات الخبرة المهنية التي اشتغلها، ما يعني الزيادة في الأجور الشهرية، لذلك يعتبر انعدام نظام الترقيات من أسباب عدم الرضا الوظيفي للصحفيين الجزائريين في القطاع الخاص.

وفي الأخير، يمكن الجزم بأن الرضا الوظيفي يكتسي أهمية كبيرة لدى الصحفيين العاملين، باعتبار أنه أساس قوة المواد البشرية للمؤسسة الصحفية، من خلال مساهمته في الرقي بالأداء المهني للصحفيين إلى أعلى مستويات، وتبرز هذه الأهمية في النقاط التالية:

- القدرة على التكيف مع بيئة العمل.
- الوضعية النفسية والوجدانية المريحة التي تتمتع بها الموارد البشرية (الصحفيون، المراسلون، العمال، التقنيون، المخرجون، السائقون) تعطيها إمكانية أكبر للتحكم في العمل وما يحيط به.
- الرغبة الشديدة في الإبداع والابتكار، فعندما تشعر الموارد البشرية بأن جميع حاجاتها المادية من أكل شرب، سكن... وغيرها، وغير المادية من تقدير واحترام، أمان وظيفي... وغيرها مشبعة بشكل كافي، تزيد لديها الرغبة في تأدية الأعمال بطريقة مميزة.
- زيادة مستوى الطموح والتقدم، فالموارد البشرية التي تتمتع بالرضا الوظيفي تكون أكثر رغبة في تطوير مستقبلها الوظيفي.
- الرضا عن الحياة، حيث أن المزايا المادية وغير المادية التي توفرها الوظيفة للموارد البشرية تساعد هذه الأخيرة على مقابلة متطلبات الحياة¹.

¹. شنوفي نور الدين، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية: حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص ص 191-192.

الجدول رقم (23): يوضح علاقة الممارسة المهنية بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

مج	لا	نعم		هل تعتقد بأن الممارسة المهنية (الأداء المهني) لها علاقة مع طبيعة الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفي في الجريدة؟.
202	17	185	ك	
100	8.4	91.6	%	
مج	علاقة ارتباطية	علاقة تأثر وتأثير		إذا كانت الإجابة بنعم، صف نوع هاته العلاقة مع الشرح؟.
185	50	135	ك	
91.6	24.8	66.8	%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُبين الجدول أعلاه طبيعة العلاقة التي يمكن أن تربط الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة المهنية، أين أوضحت بيانات الجدول رقم: (23) بأن غالبية الصحفيين المبحوثين بنسبة 91.6 بالمائة يؤكدون على وجود علاقة بين الأوضاع المهنية للصحفيين والممارسة المهنية الإعلامية، فيما ينفي 8.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين محل الدراسة وجود أي علاقة بين الوضعية المهنية لرجال الإعلام والممارسة الصحفية.

فبخصوص الصحفيين الذين يؤمنون بوجود علاقة بين الأوضاع والظروف المهنية للصحفيين والممارسة المهنية من خلال رجال الإعلام، أكد 66.8 بالمائة منهم بأن "علاقة تأثر وتأثير" تجمع بين الأوضاع المهنية للصحفيين والممارسة المهنية، ويكون التأثر والتأثير نتيجة تفاعل اجتماعي بين عاملين، وهما المؤثر والمتأثر بحيث يخلق لدى المؤثر عليه رد فعل معين، ولكي يحدث التأثير فلا بد من تفاعل بين المؤثر والمتأثر، فالتأثير عبارة عن مهارة منظمة بغية الوصول إلى تغيير قد يكون سلبيا أو إيجابيا.

يرى "محمد عبد الحميد" بأن الممارسة المهنية في ميدان الإعلام تتأثر بالخصائص المهنية للقائم بالاتصال -الصحفي- وبالكثير من العوامل أبرزها: التنظيم الإداري للمؤسسة، والتأهيل العلمي والمهني، والرضا الوظيفي والضغط داخل المؤسسة، أي بمعنى آخر "الناتج الإعلامي لا يتأثر فقط بالعوامل الخارجية في البيئة أو السياق الاجتماعي أو جمهور المتلقين، ولكن يتأثر بدرجة كبيرة باتجاهات الممارسة المهنية في المؤسسة الإعلامية"¹. وفي هذا الشأن، تبلورت العديد من النظريات منها نظرية تدرج الحاجات لصاحبها "إبراهام ماسلو" (Abraham Maslow) والتي تناقش ترتيب حاجات الإنسان، بحيث أن أحد افتراضاتها يقوم على أن الفرد يشعر باحتياج لأشياء معينة، وهذا الاحتياج يؤثر على سلوكه،

* الجدول رقم: (23) يجمع سؤالين (02) من استمارة الاستبيان، وهما ذات الأرقام: 61 و62.

¹ محمد عبد الحميد، البحث العلمي في الدراسات الإعلامية، مرجع سابق، ص 51.

فالحاجات غير المشبعة تسبب توترًا لدى الفرد فيسعى للبحث عن إشباع لهذه الحاجة¹. إضافة إلى نظرية العلاقات الإنسانية نتيجة دراسات "هوثرون" (Howthorne) في العشرينيات من القرن العشرين حول أسباب نقص الإنتاج، حيث زاد الاهتمام بالعلاقات الإنسانية للعمال من خلال الاستماع لشكواهم، وتشجيع مشاركتهم في الإدارة، وتقديم النصيحة، وإشباع حاجاتهم المادية والمعنوية في العمل، لذلك فإن تحقيق الرضا الوظيفي للصحفيين العاملين من خلال إشباع حاجاتهم المهنية والاجتماعية بما فيها المادية والمعنوية، يؤدي إلى رفع معنوياتهم وتعديل نظرتهم واتجاهاتهم بشكل ايجابي نحو مؤسستهم الصحفية التي يشغلون فيها، وهو ما ينعكس بطبيعة الحال على أدائهم المهني، أين يقومون بمهامهم على أكمل وجه وباحترافية عالية والعكس صحيح، وهكذا ترتقي الممارسة المهنية نحو مستويات عليا. وعليه، فإن الممارسة المهنية الصحفية تؤثر وتتأثر بالأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفيين الجزائريين، كما تتحكم فيها مجموعة من العوامل، بحيث تتحقق الممارسة المهنية من خلال إدراك الصحفيين العاملين في مؤسستهم للعوامل التالية:

- ارتباط الأداء بالمكافآت والحوافز.
- شعور الفرد العامل بأن قدراته تساعد على تحقيق الممارسة المهنية المطلوبة، والأهداف المحددة من طرف الإدارة العليا للمؤسسة.
- إدراك الفرد العامل بأن الحوافز والمكافآت العمل، أي إدراكه بأن ما يحصل عليه من عوائد ومكافآت تتناسب مع مجهوداته التي يقدمها لعمله، بغض النظر عن إجراء المقارنة بالعوائد والمكافآت التي يحصل عليها الآخرين².
- عوامل متصلة بظروف وجوانب أخرى، وهذه العوامل تتعلق بظروف وبيئة العمل داخل المؤسسة التي يُمارس فيها العامل مهامه مثال: الضوء، التهوية، نظام التدفئة والتبريد في مكان العمل، طريقة العمل، الراحة والعطل، مدى توفر وسائل العمل.
- الحالة الصحية والبدنية والعقلية للعامل، والتي تشمل العناصر المتعلقة بتلبية حاجياته الشخصية، والتي تتناسب مع حجم العمل الذي يؤديه العامل.
- الظروف المادية للعمل: تؤثر ظروف العمل المادية من إضاءة، رطوبة، حرارة، وضوضاء على درجة تقبل الفرد لبيئة العمل، ولذلك فإن الظروف البيئية الجيدة تؤدي إلى الرضا الوظيفي وقبول بيئة العمل³.

¹ بعدما اعتبر "تايلور" أن الأجر وحده هو المحرك الأساسي لدافعية العامل نحو العمل وبذله لمجهود مضاعف، فإن العامل حسب نظرية "ماسلو" لا يقوى إلا على إشباع حاجاته الفيزيولوجية التي يؤمنها الأجر بغض النظر عن بقية الحاجات الأخرى، التي تلعب دورا مهما في حياة العامل النفسية والمعنوية.

² عايد سيد خطاب، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة، د س ن، ص 67.

³ سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2006، ص 176.

إن ارتفاع نسبة الصحفيين الجزائريين محل الدراسة (66.8 بالمائة) الذين يرون بأن العلاقة بين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص ومستوى الممارسة الصحفية، هي بمثابة "علاقة تأثر وتأثير"، تقودنا إلى الحديث عن طبيعة التأثير والتأثير، أي أن الأوضاع المهنية التي يشتغل فيها الصحفيون الجزائريون العاملين في القطاع الخاص قد تؤثر سلباً أم إيجاباً على الممارسة الصحفية من خلال مستوى أدائهم المهني، وهذا ما يعني أنه في حالة ما إذا كانت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين حسنة ومريحة، يكون مستوى أدائهم راقياً ويتجه في الاتجاه الإيجابي والممارسة الصحفية تكون على درجة عالية من الاحترافية والمصادقية، بحيث تحظى بالقبول الجماهيري لدى القراء ما ينتج عنه ارتفاع متواصل في حجم المقروئية، وهذا كله إذا ما توافرت لدى الصحفيين جميع الحقوق المهنية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية.

وقد تتدهور الممارسة الصحفية وتساء أكثر وتتأثر في الاتجاه السلبي، إذا ما كانت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين متردية، نتيجة للممارسات غير القانونية وغير الأخلاقية لأرباب العمل وملاك الصحف، إثر عدم منحهم للحقوق المهنية السالفة الذكر. فلا يمكن تخيل أداء الصحفيين لمهامهم في ظل ظروف مهنية متعفنة، وضغوط مهنية متراكمة، وبيئة عمل لا تسمح بإتقان العمل ولا تساعد على الإبداع الصحفي، وعليه يكون الأداء المهني هزيباً، من خلال وجود الكثير من الأخطاء المهنية والعديد من الهفوات والسقطات على صفحات الجرائد، وغياب الاحترافية في العمل، ونقص المهنية في الممارسة الصحفية، ما يؤدي إلى انخفاض حجم مقروئية الصحف، وبالتالي تغييب الدور الحقيقي للصحفي وللصحيفة في حد ذاتها القائم على مجموعة من الوظائف¹، بما فيها المساهمة في التنمية الشاملة والمحافظة على استقرار المجتمع.

وفي هذا الطرح الخاص حول تأثير الممارسة الصحفية بالعوامل المهنية في المؤسسة الصحفية، أشار الباحث "أحمد حامد" في دراسته الموسومة بـ "معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري"²، إلى معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري، من خلال التعرف على العوامل المؤثرة على صناعة المضمون التلفزيوني الحكومي، وتحديد طبيعة التأثير والتأثر بين المتغيرات

¹. يعتبر "ولبر شرام" من أبرز الباحثين إشارة إلى وظائف وسائل الإعلام في التنمية الوطنية من خلال مؤلفه "وسائل الإعلام والتنمية الوطنية"، الذي نشر عام 1964، مساهماً بذلك في وضع أسس النظرية التنموية، وينظر "شرام" إلى وسائل الاتصال الجماهيري على أنها في خدمة التنمية الوطنية باعتبارها "وكلاء للتغيير الاجتماعي"، محددًا ثلاث وظائف وتستطيع أن تؤديها وسائل الاتصال، وهي: وظيفة الإعلام، ووظيفة اتخاذ القرارات ووظيفة التعليم. (العبد عاطف عدلي والعبد نهى عاطف، الإعلام التنموي والتغير الاجتماعي: الأسس النظرية والنماذج التطبيقية، دار الفكر العربي، ط05، القاهرة، 2007، ص 35).

². أحمد حماد، معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري، المؤتمر العلمي الدولي الأول: المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي، كلية الإعلام، جامعة الأزهر، أبريل 2013، د ص.

الاجتماعية والمؤسسية، أين اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الذي ينتمي إلى البحوث الوصفية، وطبقت الدراسة على عينة من القائمين بالاتصال في التلفزيون المصريين، ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة، بأن العوامل الإدارية المؤسساتية هي أعلى المعوقات التي تواجه القائم بالاتصال في سعيه لتحقيق الأداء المهني.

وتنفيذ أقام الجدول رقم (19) إلى الاتجاه السلبي في "علاقة التأثير والتأثير" بين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين والممارسة الصحفية، وهذا من خلال غياب معظم الحقوق المهنية للصحفيين، نتيجة للتجاوزات غير القانونية لأرباب العمل وملاك الجرائد، وبالأخص تلك التي شكلت العناصر الجوهرية لموضوع الدراسة، ألا وهي:

- عدم التوقيع على عقود عمل قانونية تتضمن جميع الحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين، بحيث يتم إعدادها بناء على مبدأ عدم الرضا بين طرفي المفاوضات (الصحفي ومالك الصحيفة).
- عدم استفادة الصحفيين الجزائريين من أجور شهرية محترمة وكافية، تعكس المجهودات المبذولة في مهنة المتاعب، إلى جانب مختلف المستحقات المالية على غرار المنح، التعويضات والعلاوات، والتي تسمح لهم بتلبية احتياجاتهم اليومية والعيش بكرامة في ظل ضعف القدرة الشرائية.
- غياب استفادة الصحفيين الجزائريين من جميع أشكال التأمينات الاجتماعية، بما فيها التأمين على المرض، التأمين على الولادة أو الأمومة، التأمين على العجز، التأمين على الوفاة، التأمين على حوادث العمل والأمراض المهنية، التأمين على التقاعد، التأمين على البطالة.
- عدم استفادة الصحفيين الجزائريين من جميع العطل والزاحات القانونية، باعتبار أن الراحة حقا ثابتا، يترتب عليها إضافة إلى العطل المرضية، الاستفادة من فترات الراحة خلال اليوم، وعطلة نهاية الأسبوع والعطل السنوية المقدرة بثلاثين يوما، إلى جانب العطل المناسباتية كالأعياد الوطنية والدينية.
- عدم احترام حق الصحفيين الجزائريين في ممارسة العمل النقابي من خلال توفير الجو لذلك والابتعاد عن كل أشكال المضايقات اتجاه النقابيين.

وبالمختصر المفيد، يمكن استنتاج هاته العلاقة القائمة على "التأثير والتأثير"، بالقول أنه: "الأوضاع المهنية للصحفيين مريضة يساوي ممارسة صحفية مريضة"، أي أن تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين تؤثر سلبا على الممارسة المهنية، كما أن الممارسة الصحفية هي الأخرى تتأثر سلبا لتدهور الأوضاع المهنية للصحفيين. وهو الوضع الذي جعل من الصحفيين الجزائريين ضحية لغياب هيئات ضابطة للممارسة الإعلامية تسعى جاهدة إلى ترقية الممارسة الصحفية ومواكبتها بالتحديث والعصرنة على كافة الأصعدة لاسيما المهنية والاجتماعية.

وقال 24.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين الذين أكدوا على وجود علاقة بين الممارسة الصحفية والوضعية المهنية لرجال الإعلام، على أن طبيعة العلاقة بينها هي "علاقة إرتباطية"، والتي تعني وجود

علاقة بين متغيرين قابلين للقياس قد تكون هاته العلاقة موجبة وقد تكون سالبة، بمعنى زيادة المتغير الأول يصاحبها زيادة المتغير الثاني سواء بالإيجاب أم بالسلب، والعكس صحيح. وفي هذا الشأن، كشفت بيانات الجدول (24.8 بالمائة) عن وجود "علاقة ارتباطية" بين متغير الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص ومتغير الممارسة الصحفية، وهذا يعني بأنهما يتغيران معا من خلال آلية المصاحبة. أي أن سوء الأوضاع المهنية للصحفيين يُصاحبه حتما التدهور في الممارسة الصحفية، فكلما تدهورت الأوضاع المهنية للصحفيين تدهورت الممارسة الصحفية من خلال تعثر مستوى الأداء المهني للصحفيين، وتختلف الأوضاع المهنية من مؤسسة صحفية إلى مؤسسة صحفية أخرى، وهذا حسب الإمكانيات المالية لكل منها وحسب ذهنيات أرباب العمل ونظرة ملاك الجريدة للعمل الصحفي، وهو ما يُجرنا إلى التطرق لقياس مقدار الأداء المهني الصحفي، حيث تهتم بعض المؤسسات الصحفية في الجزائر بالتقييم المستمر لأدائها المهني، وكذا أداء صحفييها، لمعرفة أين موقعها صحفيا وفنيا واقتصاديا من ناحية التوزيع والإشهار، ما يعتبر قياس الأداء المهني الصحفي بمثابة الوسيلة المناسبة لمعرفة مدى تطور مستوى المؤسسة الصحفية في السوق الإعلامية، وقيمتها لدى جمهور القراء ووزنها في أوساط المجتمع، أين تتعدد أشكال التقييم ومستوياته، ففي ما يخص تقييم الأداء الصحفي للمؤسسة الإعلامية بصفة عامة يقوم على مجموعة من المعايير تتمثل في العناصر التالية:

- أن تقوم بتغطية دقيقة وشاملة لكل ما يحدث في المجتمع.
 - أن تكون منبرا لتبادل الرأي والنقد.
 - أن تحافظ على دورها كناقد بناء في المجتمع.
 - أن تعرض أهداف المجتمع وقيمه.
 - أن تراقب أداء مؤسسات المجتمع وتكتشف أخطائها.
- كما يفترض أن يخضع الصحفي بصفة دوريا إلى تقييم أدائه المهني في مؤسسته خلال فترات زمنية معينة، قد تكون يوميا، شهريا أو سنويا، وهذا بناء على مجموعة من العناصر تتمثل في:
- مدى انضباط الصحفي في القيام بعمله وروح المبادرة للعمل.
 - عدد المواضيع التي يقترحها الصحفي.
 - التنوع في مجالات المعالجة الإعلامية وأهمية محتوى المواضيع.
 - الدافعية والاستعداد الصحفي.
 - التميز والانفرادية بالسبق الصحفي.
 - الحرص على اللغة والعناية بالتحريير الجيد من خلال مراعاة التنوع في الأسلوب وتصويب الأخطاء.

- أهمية ونوعية المواضيع المعالجة¹.

وعليه، يمكن الجزم بأن مستوى الأداء المهني للصحفيين الجزائريين مرتبط ارتباطاً قوياً -في الاتجاه السلبي- بطبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارسون فيها مهامهم، وهذا بسبب تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين جراء تعسف أرباب العمل وملاك الصحف في حرمانهم لحقوقهم المهنية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية والمُثبتة في الجداول السابقة. وهو ما جعل أغلبية الصحفيين الجزائريين محل الدراسة يعملون في إطار ما يسمى بـ "الاغتراب الوظيفي"، الذي يُعبر عن "الحالة التي لا يشعر فيها العامل برابط يشده إلى العمل"، فهو يشير إلى "الشعور بالانفصال النسبي عن العمل ببعض متعلقاته أو جميعها"، لتصبح مؤسسات العمل ما هي إلا مكاناً للشعور بالوحدة والعزلة عن العمل²، وهذا ما يُنتج عن تدني مستوى الأداء المهني.

الجدول رقم (24): يوضح الظروف والضغوطات التي يعمل فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص.

مج	لا	نعم	هل تؤدي عمالك داخل المؤسسة الصحفية بأريحية؟.		
202	172	30	ك		
100	85.1	14.9	%		
مج	غياب الثقة مع إدارة المؤسسة	غياب التحفيز والتشجيع والثناء	سوء المعاملة من طرف المسؤولين	الرقابة الإدارية المشددة	إذا كانت الإجابة بـ لا، لماذا؟ هل بسبب:
172	07	122	18	25	ك
85.1	3.5	60.4	8.9	12.4	%
مج	الخوف من ارتكاب الأخطاء والعقوبات الإدارية والتهديد بالطرد	المطالبة دوماً بالعمل النوعي وكذا السيق الصحفي	كثافة العمل اليومي وصعوبة العمل الميداني	انحطاط المعنويات بسبب انعدام الحقوق خاصة الأجر	ماهي الضغوطات التي تتعرض لها خلال عمالك اليومي؟.
202	16	34	70	82	ك
100	7.9	16.8	34.7	40.6	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتماداً على مخرجات برنامج الـ SPSS.

¹. دهماني سهيلة، معايير قياس الأداء المهني لدى الصحفي الجزائري، مجلة دراسات في علم الاجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 10، 2017، ص 128.

². صابر حارص وعزة عبد العزيز، تراجع أداء الصحفيين والصحفيات العرب: الأسباب والمظاهر والمخاطر، العربي للنشر والتوزيع، ط01، القاهرة، 2008، ص 24.

* الجدول رقم (24) يجمع ثلاثة (03) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 63 و 64 و 65.

يكشف الجدول أعلاه الظروف التي يشتغل فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، والضغوطات التي يتعرضون لها بمناسبة تأديتهم لمهامهم سواء داخل المؤسسة الصحفية أم خارجها، حيث كشف بيانات الجدول رقم (24) بأن أغلبهم لا يؤدون عملهم داخل الصحف في ظروف مريحة وهذا بنسبة بلغت 85.1 بالمائة، وهو مؤشر سلبي يوحي بظروف العمل المتدهورة في المؤسسات الصحفية الخاصة، نتيجة تلازم مجموعة من الضغوط المتراكمة لدى الصحفيين الجزائريين، لا تجعلهم يُمارسون نشاطاتهم المهنية في هدوء وطمأنينة، لذلك غالبا ما يُناشد رجال الإعلام إزاحة هاته الضغوط والظروف غير المواتية للعمل الصحفي، فهي تعتبر مطالب عملية لها شقين:

- شق اجتماعي يتعلق برفع الأجر وتوفير السكن والحصول على تأمين الضمان الاجتماعي.
- شق مهني: يتعلق بتحسين ظروف العمل، وتوفير الحماية القانونية للصحفيين الجزائريين الذين يتعرضون إلى العديد من المتابعات القضائية خلال مسارهم المهني.

والواقع يؤكد أن 56 بالمائة من الصحفيين الجزائريين منهم بدون سكن ويعانون الاكتئاب وأمراض مزمنة كارتفاع الضغط الدموي والسكري، فمعدل أجر الصحفي الجزائري يتراوح في حدود 30 ألف دينار جزائري، وهو لا يكفي صحفي إذا كان رب عائلة من أجل قضاء حاجياته الضرورية للعيش الكريم، وما يزال أغلب الصحفيين الجزائريين غير قادرين على امتلاك جهاز كمبيوتر محمول أو آلة تسجيل أو تصوير، ومختلف وسائل العمل التي لا يمكن الاستغناء عنها في العمل الصحفي. ومن جهة أخرى الوضع المزري الذي يعيشه الصحفيون الجزائريون شكل تربة خصبة لطرد المهنية في العمل الصحفي، فالوضع الاجتماعي والضغوط المهنية والقلق الدائم وراء وفاة العديد من الصحفيين الجزائريين في مقتبل العمر بأزمات قلبية ونتيجة لارتفاع الضغط الدموي، في ظل غياب التكفل الاجتماعي بالأمراض المهنية، إضافة إلى الشعور باليأس المفرط وفقدان الأمل في العيش الكريم، كما أن معظمهم يعانون من أمراض خطيرة كمرض القولون سواء الهضمي أو العصبي نتيجة القلق المفرط والأكل غير الصحي، حيث أن تدهور وضع الصحفيين الجزائريين أنتجت مجموعة من الضغوطات المهنية، التي تفرز حالات قلق كبيرة لدى الإعلاميين جراء البحث عن المعلومة¹ والسبق الصحفي. وعليه، فقد أصبحت ضغوط العمل داخل الصحف الخاصة ظاهرة عامة يصعب تجنبها، بالنظر لطبيعتها وحجمها، فالصحفيين الجزائريين مهما كان موقع عملهم ونوعه، يعانون كثيرا من ضغوط العمل، والتي تؤثر تأثيرا سلبيا على أدائهم المهني.

من جهتهم، هناك من قالوا بأنهم يؤدون مهامهم داخل الصحف الوطنية الخاصة التي يعملون فيها بأريحية بنسبة 14.9 بالمائة وهي نسبة ضعيفة، توحى بالعدد القليل من الصحفيين الجزائريين الذين يعملون في ظروف عمل ملائمة، حيث ينظر فريق آخر من الباحثين المختصين في سوسيوولوجيا العمل،

¹. بحري صابر، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 2014/2015، ص 11.

نظرة مغايرة لتأثير ضغوط العمل ويعتقدون بأن لها العديد من الجوانب الإيجابية، أي أن ضغوط العمل التي يواجهها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص تعتبر بمثابة محفزات لظهور السلوك الإبداعي وزيادة مستوى الأداء، فوجود مستوى منخفض من الضغوط لن يثير أي نوع من التحدي لدى الصحفيين، ويكون أداؤهم ضعيفا. فعندما تكون الضغوط في مستوى مرتفع، فإن ذلك يُشكل تحديًا للعامل فيحفزه ويستثير نشاطه للعمل، وبالتالي يرتفع مستوى أداؤه لأنه يمثل نوعا من الإثارة داخل العمل يؤدي إلى الشعور بالتحدي والمتعة والتجديد¹. علما أن العمل الصحفي يُعد مجالا خصبا لرفع التحديات ومواجهة الصعوبات والعراقيل بما فيها ضغوط العمل من أجل تحقيق النجاح والشهرة المهنية.

وعن أسباب انعدام أريحية الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، كشف عينة الدراسة بأن سبب ذلك يرجع إلى "غياب التحفيز والتشجيع والثناء" بنسبة بلغت 60.4 بالمائة في المرتبة الأولى، وهو الطرح الذي أشارت إليه مدرسة العلاقات الإنسانية، أين تعتبر الموارد البشرية من أهم العناصر التي تؤثر على مردود المؤسسة، لذا يفترض أن تسعى الصحف الوطنية إلى تحقيق وتسخير كل مجهوداتها وبمختلف وسائلها، من أجل تعزيز رضا الصحفيين الجزائريين، ولكن الواقع يكشف عن عدم اهتمام المسؤولين القائمين على المؤسسات الصحفية بالجانب الإنساني، والمتمثل في التشجيع والتحفيز والثناء حيث يظهر ذلك من خلال السلوكات التالية:

- الصرامة المبالغ فيها والرقابة الإدارية المشددة اتجاه الصحفيين الجزائريين.
- عدم التسامح في أوقات دخول وخروج الصحفيين الجزائريين، وفي الكثير من الأحيان يعملون لساعات متأخرة من الليل.
- عدم إلقاء التحية على الصحفيين داخل قاعات التحرير وتكبر أرباب العمل وعدم تواضعهم.
- عدم الابتسام في وجه الصحفيين الجزائريين خلال التعاملات اليومية.
- عدم النزول إلى قاعات التحرير من أجل التحدث معهم في شؤون العمل.
- عدم الاهتمام بالظروف الاجتماعية والصعوبات التي يُمر بها الصحفيون الجزائريون كالمرض... وغيرها.

وأكد 12.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص أن سبب عدم شعورهم بالراحة خلال تأدية مهامهم، يعود إلى الرقابة الإدارية المشددة على الصحفيين، ففي هذا الشأن لاحظ الباحث بمناسبة دخوله إلى خمسة وعشرين (25) مؤسسة صحفية من أجل توزيع استمارات الاستبيان للمبحوثين، بعض أساليب الرقابة الصارمة في دخول وخروج الصحفيين من خلال الآلة الكترونية الموضوعة عند مدخل المؤسسة واثبات الدخول والخروج عن طريق البصمة أو بطاقة الدخول، وبعض

¹ صالح عبد الرحمن السعد ومراد عمر درويش، أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية: دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد 22، العدد 01، 2008، ص 76.

المؤسسات الصحفية يمضي صحفيها على أوراق كشف الحضور، وهذا ما يعكس الرقابة الإدارية على الصحفيين، كما لاحظ الباحث بأن أغلب الصحف الوطنية محل الدراسة تُعلق مذكرات مصلحة على لوحة إعلاناتها ببهو المؤسسة، تنص على تسليط عقوبات بالخصم من المرتب لكل من يثبت تأخره في الدخول إلى المؤسسة، خاصة إذا التأخر غير مبررا، كما يُعد نصب الكاميرات في قاعات التحرير وكذلك في كل زاوية من مقر الصحيفة، شكلا من أشكال الرقابة، في مكان يفترض أنه فضاء مفتوح للصحفيين والتقنيين والعاملين باعتبار أن العمل الصحفي عمل جماعي يقوم على الحوار والتشاور والحركة والنشاط. كما جاء سبب عدم أريحية الصحفيين الجزائريين في عملهم إلى "سوء المعاملة من طرف المسؤولين" في المرتبة الثالثة من حيث عدد التكرارات بنسبة بلغت 8.9 بالمائة، وهو جانب خطير يُعري الوجه الخفي لأرباب العمل وملاك الجرائد، والمعاناة التي يعانيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص من سوء المعاملة، بحكم أنهم يرجع إليهم الفضل في توظيف هؤلاء الصحفيين في مؤسسة تعود ملكيتها لهم، وهذا ما يعكس قوة وتعسف أرباب العمل في قطاع الإعلام الخاص، نتيجة لعدة أسباب نذكرها أبرزها:

- غياب الهيئات الرقابية ممثلة في مفتشيات العمل الموزعة في مختلف ولايات الوطن.
- عدم قدرة الصحفيين الجزائريين على رفع شكاوي اتجاه الهيئات المختصة على غرار المحاكم الابتدائية، وزارة الاتصال، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- نقص الثقافة القانونية المتعلقة بتشريعات العمل لدى أغلب الصحفيين الجزائريين.
- نقص التواصل والتضامن والتلاحم بين الصحفيين الجزائريين، بسبب عدم اتحادهم وانتشار الخلافات فيما بينهم.

كما أرجع بعض الصحفيين المبحوثين الذين تقدر نسبتهم 03.5 بالمائة، سبب عدم راحتهم في مؤسساتهم الصحفية التي يشتغلون فيها إلى غياب الثقة مع إدارة المؤسسة، حيث يمكن حصر هاته الفئة في الصحفيين الجزائريين الذين لا يربطهم عقد عمل مع المؤسسات الصحفية، إلى جانب الصحفيين الذين يحوزون على عقد نوعه "عمل عمل تعاون"¹، وبالتالي فإن هاته الفئة تعاني من أزمة عدم الثقة مع المؤسسة بحكم عدم مباشرتها في إجراءات إعداد عقود عمل رسمية وقانونية تحفظ حقوق الصحفيين، وهذا أحد أوجه الاستغلال غير المشروع لأرباب العمل للحقوق المهنية للصحفيين الجزائريين، من خلال الفوائد المالية التي يجنيها ملاك الصحف جراء عدم إبرام عقود عمل رسمية مع الصحفيين وما ينجر عنه من عدم دفع الاشتراكات المالية لهيئات الضمان الاجتماعي والتقاعد، وعدم استفادتهم من العطل والزاحات القانونية، مع إمكانية طرد الصحفي في أي لحظة بدون تعويضات لغياب ما يثبت علاقة العمل.

¹. انظر الملحق رقم: 03.

وفي سؤال موجه إلى الصحفيين الجزائريين حول طبيعة الضغوطات التي يتعرضون إليها خلال عملهم اليومي، كشفت بيانات الجدول رقم (24)، بأن 40.6 بالمائة من الصحفيين محل الدراسة، يرجعون ذلك إلى انحطاط المعنويات بسبب انعدام الحقوق خاصة الأجر الشهري أحد مصادر الضغوط المهنية التي يعيشها الصحفيون الجزائريون يومياً، في بيئة تفرض عليهم أن يقوموا بعملهم وفق ما هو مطلوب منهم خلال فترة زمنية تتميز بالاستعجال، لكن تعرضهم المتزايد لضغوط العمل قد يحول دون قيامهم بعملهم وأدائه بالفعالية المطلوبة، حيث تجدهم لا يحسون بالسعادة ومعنوياتهم منحطة نتيجة غياب المحفزات المالية في مقدمتها بساطة الأجر الشهري، الذي لا يغطي الاحتياجات اليومية للصحفيين، حيث يعملون من أجل العمل فقط، وهو ما يُعرضهم للفشل والتعب والانحطاط الدائم واليومي للمعنويات، نظير قلة العائد المالي الذي يزيدهم من حجم هذه الضغوط، ما يجعلهم يفكرون في ترك عملهم حينما تسمح لهم الفرصة، فلو "وجدوا عملاً آخر يناسبهم وله دخل أعلى وراحة نفسية وأقل ضغوطاً من عملهم الحالي، سيسرعون في تقديم الاستقالة من عملهم كصحفيين ليتجهوا لعمل آخر"¹.

ويعتبر عدم كفاية الأجر من أهم مصادر الضغوط التي تواجه الفرد العامل في عمله، إذ يترتب عليها أن يصبح الفرد شارد الذهن والتفكير نحو كيفية إشباع حاجاته من أجر غير كاف، مما قد يؤدي إلى التأثير السلبي على الحالة النفسية له، الأمر الذي يترتب عليه ارتفاع معدل دوران العمل وترك العمل، ما "ينتج عن ذلك من عدم استقامة وانتظام برامج الإنتاج نتيجة لعدم استقرار أحوال العاملين فيكون له مردود سلبي على ناتج أعمال المؤسسات المختلفة"². لذلك تعتبر الأجور والمكافآت الهدف الأساسي للعمال بصفة عامة بما فيهم الصحفيون، فهي المحدد الرئيسي والأساسي للمركز الوظيفي، حيث تُشكل أحد المصادر الرئيسية لضغوط العمل الصحفي، لأنها ترتبط بعملية العدالة والمساواة بين الإعلاميين حول مدى أحقية قيمة الأجور والامتيازات مقارنة بالجهود المبذولة من طرف الصحفيين الجزائريين في المؤسسة الصحفية، إضافة إلى مدى كفاية هذا الأجر الشهري مع المتطلبات العامة للعيش الكريم.

وأوضح 37.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن كثافة العمل اليومي وصعوبة العمل الميداني تشكل أحد الضغوط المهنية للصحفيين الجزائريين، فتحميل الصحفيين أعباء فوق طاقتهم يعتبر مصدراً من مصادر الضغط، فقد تكون زيادة الأعباء من الناحية الكمية عندما يُطلب منهم القيام بأعمال أكثر مما يستطيعون إنجازها في الوقت المحدد أحد الأسباب الرئيسية في ارتفاع حجم ضغوط العمل، كما قد تكون كثافة العمل في شكل نوعي، كأن يُطلب منهم القيام بأعمال لا تتلائم مع استعداداتهم وقدراتهم

¹. حسب ما أكده بعض الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة محل الدراسة الميدانية في المقابلات الاستطلاعية التي قام بها الباحث.

². عبد السلام أبو قحف، محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، بيروت، 2001، ص ص 200-201.

الخاصة، وبالتالي فإن الزيادة في أعباء العمل تمثل مصدرا للضغوط المهنية وسببا في ارتفاعها، خاصة عندما تصبح ظاهرة مستمرة، ويصبح العمل الصحفي لا يمثل تحديا لقدراتهم وإمكاناتهم ويدفعهم إلى الملل ويُسبب شعورا بعدم الارتياح والإهمال والقلق.

فيما كشف 16.8 بالمائة من الصحفيين محل الدراسة بأن "المطالبة دوما بالعمل النوعي" وكذا السبق الصحفي يُشكل لهم مزيدا من الضغوط المهنية، فذهنية أرباب العمل وملاك الصحف القائمة على الرأسمالية والمنافسة في السوق الإعلامية، تجعلهم يطالبون الصحفيون بشكل مكثف ومستمر بالعمل النوعي رغم قلة وسائل العمل والتحفيزات المادية والمعنوية. ومن معالم العمل النوعي في العمل الصحفي، الحصول على السبق الصحفي الذي يترجمه الصحفي بحصوله على الأخبار والأحداث والوقائع ومختلف البيانات والمعلومات بشكل حصريا وانفراديا وخاص بالوسيلة الصحفية التي ينتمي إليها الصحفي صاحب السبق، وهو ما يعود عليها بالفوائد خاصة من الجانب المالي، فنظرة أصحاب الصحف التجارية للعمل الصحفي، لا يزال يُشكل ضغطا رهيبا للصحفيين الجزائريين من خلال مطالبتهم باستمرار العمل النوعي في ظل غياب الإمكانيات ووسائل العمل والتحفيزات.

فيما أشار 7.9 بالمائة من الصحفيين محل الدراسة إلى أن "الخوف من ارتكاب الأخطاء والعقوبات الإدارية والتهديد"، يُشكل أحد مصادر الضغوط المهنية، باعتبار أن الرقابة المشددة لأرباب العمل على الصحفيين الجزائريين ومطالبتهم بإنجاز العمل بسرعة وفعالية وجودة عالية، تُولد المزيد من الضغوطات المهنية في ظل غياب وسائل العمل وانعدام التحفيزات المادية والمعنوية. إلى جانب المتابعة المستمرة من طرف رؤساء التحرير، تجعلهم يقومون بالعمل الصحفي بصورة متوترة وغير مريحة، تجنباً للمساءلة والمحاسبة التي قد يتعرضون لها، ما يجعلهم يعملون بنفسية متوترة وقلقة، بحكم أن عدم إنجاز عمل أحدهم أو تأخره أمر لا يعني صاحبه فقط، بل يعني طاقم الجريدة ككل، لذلك دائما ما يتعرض الصحفيون الجزائريون إلى العديد من التهديدات من طرف أصحاب الصحف الخاصة كالتهديد بالطرد عن العمل وفسخ العقد أو الخصم من الأجر الشهري نتيجة ارتكابهم لأخطاء مهنية مؤثرة، ما يجعلهم يؤديون مهامهم وسط ضغوط مهنية شديدة.

وعليه، فقد أصبح العمل داخل غالبية المؤسسات الصحفية الخاصة في الوقت الراهن يعرف انتشارا واسعا لضغوط العمل بين الصحفيين، وثبت أن "استمرارها يترتب عليه آثارا سلبية على صحتهم البدنية والنفسية ومن ثم على أدائهم الوظيفي"¹، ونتيجة للضغوط المتراكمة قد يسلكون عدة سلوكيات نذكر أبرزها:

- التغيب سواء بصفة دائمة أم متقطعة عن العمل.
- التأخر بصفة دائمة أو متقطعة في أداء المهام الموكلة لدى الصحفيين.

¹. المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ضغوط و صراعات العمل، الطبعة الأولى، مصر، 2006، د ص.

- التوقف عن العمل نهائيا دون أي إشعار.

- كثرة الأخطاء في العمل لاسيما المادة الصحفية الموجهة للقراء كالأخطاء الإملائية أو المعرفية.

ونتيجة للسلوكات السالفة الذكر والتي صارت ميزة لدى العديد من الصحفيين الجزائريين، حيث أصبحوا لا يؤدون عملهم بالجودة المتوقعة منهم، ما أصبح يعرضهم للمساءلة والمحاسبة من طرف أرباب العمل الذين قد يفصلونهم عن عملهم نهائيا (فسخ عقد العمل من جهة المؤسسة بالنسبة للصحفيين الذين لديهم عقود عمل)، إضافة إلى أن كثرة الضغوط تجعلهم يحسون بنوع من التذمر والقلق، إزاء الأوضاع المهنية المحيطة بهم، لذا تجدهم يعيشون صراعا بين متطلبات عملهم وما هو مطلوب منه من طرف أرباب العمل وبين المتطلبات العائلية.

الجدول رقم (25)*: يوضح مدى احترافية الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص،

والعقوبات التأديبية التي تعرضوا لها.

مج	أحيانا	أبدا	دائما	ك	هل ترى بأنك تقوم بعملك الصحفي باحترافية؟.			
202	122	48	32					
100	60.4	23.8	15.8	%				
مج	لم يقوموا بأي سلوك من السلوكات السابقة	الضغط بكشف ملفات وفضائح	استخدام اسم الصحيفة لتحقيق مصالح خاصة	التهديد لجلب امتيازات معينة	قبول دعوات أو غداء أو عشاء	قبول هدايا	ك	هل قمت بالسلوكات التالية؟.
202	150	03	04	01	28	16		
100	74.3	1.5	02	0.5	13.9	7.9	%	
مج	لا	نعم	ك	هل تم اتخاذ اتجاهك إجراءات تأديبية أو تعرضت لعقوبات تأديبية؟.				
202	42	160						
100	20.8	79.2	%					
مج	الترزيل في الرتبة	الطرد المؤقت من العمل	الخصم من الراتب	توبيخ	إنذار شفوي	إنذار كتابي	ك	إذا كانت الإجابة بـ نعم، ماهي طبيعة العقوبات التأديبية المقررة في حقك؟.
160	01	03	05	11	106	34		
79.2	0.5	1.5	2.5	5.4	52.5	16.8	%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُبين الجدول أعلاه مدى احترافية الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، والعقوبات التي تعرضوا لها خلال مسيرتهم المهنية منذ التحاقهم بالمؤسسات الصحفية، حيث

* الجدول رقم: (25) يجمع أربعة (04) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 66 و 67 و 68 و 69.

قال 60.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم يؤدون عملهم باحترافية "أحيانا"، كما أكد 23.8 بالمائة منهم بأنهم لا يقومون بعملهم باحترافية "أبدا"، بينما أشار 15.8 بالمائة بأنهم يقومون بعملهم الصحفي باحترافية "دائما".

إن الحديث عن الاحترافية في العمل الصحفي يجرُّ إلى ضرورة التطرق إلى مدى احترام الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة لمبادئ أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني، والتي من أهمها:

- التحلي بالدقة والصدق في نقل المعلومات والابتعاد عن الأكاذيب والافتراءات¹.
 - عدم تحريف عرض الحقائق ونشر الأخبار الزائفة أو المُظَلَّلة.
 - الموضوعية وعدم الانحياز².
 - النزاهة والاستقلالية من أي أيديولوجية أو طرف معين.
 - الامتناع عن التشهير والاتهام الباطل والقذف والحياة الخاصة³.
 - احترام السرية المهنية وواجب التحفظ.
 - العدل والإنصاف في المعالجة الإعلامية للمواضيع.
 - حق الرد والتصويب لاسيما اتجاه الأشخاص والجهات التي تعرضت للظلم.
 - الحفاظ على الآداب والأخلاق العامة.
 - عدم ابتزاز الشخصيات العامة أو الخاصة للحصول على امتيازات شخصية.
 - تجنب قبول الهدايا والرشاوى والامتيازات الخاصة التفاضلي عن كشف قضايا نهم المجتمع.
 - التستر عن قضايا الفساد والتجاوزات وجميع الظواهر السلبية، التي قد تهدد استقرار المجتمع.
- لتبقى بذلك حالة الصراع الداخلي قائمة لدى الصحفيين الجزائريين من خلال حالتين:

الحالة الأولى: الوضعية المهنية المتدهورة التي يعيشها الصحفيون الجزائريون يوميا، المتمحورة عموما حول قلة المداخل المالية "الأجور"، ما يؤدي إلى انعدام القدرة الشرائية للصحفيين، فغالبيتهم يلجؤون إلى الاستدانة لتغطية احتياجاتهم الضرورية وممارسة نشاطات مهنة أخرى أو التعاون سرا مع صحف أخرى. والحالة الثانية: حول مدى قدرتهم على الالتزام بقواعد السلوك المهني واحترام أخلاقيات المهنة القاضية بالنزاهة في العمل الصحفي.

ومنه يظهر التحدي الذي يواجهه أغلب الصحفيين الجزائريين الذين يُعانون من قلة المداخل المالية نظير تدني الأجور وغياب المنح والعلاوات والتعويضات مع كثافة العمل المفروض عليهم، وعدم استفادتهم من

¹. خليل أحمد صابات، الصحافة رسالة واستعداد وفن وعلم، دار المعارف، ط02، القاهرة، 1998، ص 138.

². حسن عماد مكاوي، أخلاقيات العمل الإعلامي، دار المصرية، القاهرة، 1994، ص 221.

³. خليل أحمد صابات، مرجع سابق، ص 271.

العطل والزّاحات القانونية ومن خدمات الضمان الاجتماعي، أمام ضرورة التحلي بأخلاقيات المهنة والعمل بالضمير المهني، من خلال الابتعاد عن قبول الهدايا والامتيازات والرشوة من طرف المسؤولين وأصحاب النفوذ والمناصب السياسية، الذين قد يتم اكتشاف ملفات ضدهم حول سوء تسييرهم، لذلك يصعب على الصحفيين العاملين في القطاع الخاص العمل باحترافية في ظل تدهور ظروفهم المهنية والاجتماعية.

وفي سؤال موجه للصحفيين الجزائريين عينة الدراسة، حول بعض السلوكات التي لا تمت للأخلاق بصلة وتعتبر عن عدم احترافيتهم، أكد 74.36 بالمائة بأنهم يحترمون أخلاقيات المهنة وقواعد السلوك المهني وبعيدين كل البعد عن ممارسة السلوكات غير الأخلاقية كقبول الهدايا أو الدعوة لوجبات غداء أو عشاء، أو تهديد شخصيات عن طريق كشف ملفات عنهم مقابل الحصول على مصالح شخصية معينة، أو استغلال اسم الجريدة لتحقيق امتيازات خاصة، وهو ما يعتبر مؤشر إيجابي عن احترام معظم الصحفيين الجزائريين لأخلاقيات العمل الصحفي وأداء عملهم باحترافية، رغم الظروف المهنية الصعبة التي يشغلون فيها، في حين اعترف 13.9 بالمائة قبلوهم لدعوات الغداء والعشاء من طرف العديد من الشخصيات الفاعلة في صنع الرأي العام أو من لها علاقة بالعمل الصحفي، وهاته الفئة لا تعتبر بأن هذا السلوك منافيا لأخلاقيات المهنة، بل بالعكس فطبيعة المهنة تفرض عقد اجتماعات فردية أو جماعية في مختلف الأماكن العامة كالمقاهي، المطاعم... وغيرها من أجل جلب معلومات هامة أو القيام بحوارات صحفية أو ريبورتاجات أو تحقيقات، فطبيعة العمل الصحفي تُحتم الانفراد بالشخصية صاحبة المعلومة في أماكن بعيدة عن الأنظار تتوفر على الراحة والهدوء، ورغم ذلك تبقى مسألة قبول دعوات مأدبات الغداء والعشاء سلوك مشروع أم سلوك غير مشروع "غير أخلاقي" تتحكم فيه عدة عناصر، من بينها:

- من صاحب الدعوة.

- غرض الدعوة.

- من يدفع تكاليف المأدبة.

وقال 7.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم قبلوا هدايا معينة بمناسبة أدائهم لعملهم الصحفي، فقد تكون الهدايا أموالا أو ضيافة أو سفر مجاني أو إقامة مجانية أو ما إلى ذلك تُقدم للصحفيين خلال تأديتهم لمهامهم وتغطياتهم الصحفية العادية، لكن السؤال المطروح هل يتعارض قبول الهدايا مع أخلاقيات المهنة؟، وبالتالي عدم احترافية الصحفيين. فمن المعلوم بأن الهدايا سواء كانت باهضة الثمن أم خدمات مجانية تسيء لسمعة الصحفيين، لذلك من المفروض عدم قبول أي هدية لأن قبولها يتعارض مع مهنة الصحافة، ويؤدي إلى شراء ندم الصحفيين، كما يؤدي إلى تدني العمل الصحفي، لأنه يفتح الباب أمام عديمي الضمير لجعل مهنة الصحافة مهنة تسول، وتحقيق رغبات

أصحاب المصالح مقابل إغداق الصحفيين بالهدايا¹. ولكن هناك من يضع حالات استثنائية، تُجيز للصحفيين قبولهم الهدايا الرمزية غير باهضة الثمن، فمثلا في إحدى الحوارات التي جمعت الباحث مع إحدى الصحفيات خلال توزيع استمارات الاستبيان، صرّحت بأنها قبلت هدية تمثلت في كتاب من صاحبه المؤلف بمناسبة تعطيها لافتتاح فعاليات الصالون الدولي للكتاب بالجزائر، ليبقى السؤال مطروحا: هل يمكن الجزم في مثل هاته الحالات بأنها ارتكبت سلوكا منافيا لأخلاقيات المهنة؟.

في حين شكلت بقية السلوكات التي تعبر عن عدم احترافية الصحفيين الجزائريين في العمل الصحفي نسبة ضئيلة، تعكس قلة حدوثها في الجزائر حسب إجابات عينة الدراسة وهي: استخدام اسم الصحيفة لتحقيق مصالح خاصة (02 بالمائة)، والضغط بكشف ملفات وفصائح (1.5 بالمائة) والتهديد لجلب امتيازات معينة (0.5 بالمائة)، حيث يمكن تفسير انخفاض نسبتها إلى عدم شجاعة الصحفيين الجزائريين المبحوثين في الاعتراف وقول الحقيقة، فكلهم ينشدون الكمال والنقاء وعدم ارتكاب السلوكات غير الأخلاقية وأداء عملهم باحترافية².

وأما فيما يتعلق بالإجراءات التأديبية وتعرض الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لعقوبات تأديبية، اعترف غالبيتهم بأنهم تعرضوا لعقوبات تأديبية، ولو مرة واحدة منذ التحاقهم بالمؤسسة الصحفية التي يعملون فيها بنسبة قدرت بـ 79.2 بالمائة. فيما أكد 20.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لم يتعرضوا لأي عقوبات تأديبية خلال مسيرتهم المهنية. وتجدر الإشارة إلى أن سلطة صاحب العمل في توقيع الإجراءات التأديبية يجب أن تخضع للتنظيم، الذي يكون عن طريق سن القانون الداخلي للمؤسسة (Le Règlement intérieur)³، الواجب الاطلاع عليه من طرف الصحفيين مباشرة بعد التحاقهم بالمؤسسة الصحفية لأول مرة، أين ترجع السلطة التأديبية حسب قانون علاقات العمل إلى النظام الداخلي، والذي يتضمن الشق التأديبي في تحديد طبيعة الأخطاء المهنية ودرجة العقوبات المطابقة، ودرجة تنفيذ العقوبات التأديبية المقررة، فقد نصت المادة السابعة والسبعين (77) الفقرة الثانية (02) من القانون السالف الذكر: "يحدد النظام الداخلي في المجال التأديبي طبيعة الأخطاء المهنية،

¹ أحمد موسى قوبي، ضمير الصحافة، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2008، ص 123.

² سجل الباحث بمناسبة استرجاعه لاستمارات الاستبيان بعد توزيعها امتعاض العديد من الصحفيين الجزائريين بسبب طبيعة هذا السؤال المتعدد الاختيارات والقاضي: خلال مسيرتك المهنية، هل قمت بالسلوكات التالية؟ قبول هدايا، قبول دعوات غداء أو عشاء، التهديد لجلب امتيازات معينة، استخدام اسم الصحيفة لتحقيق مصالح خاصة، الضغط بكشف ملفات وفصائح، لم يقوموا بأي سلوك من السلوكات السابقة.

³ حسب المادة الخامسة والسبعين (75) من قانون علاقات العمل 11/90 يجب على المستخدم في المؤسسات التي تُشغل عشرين (20) عاملا أن تعد نظاما داخليا، وعرفته المادة السابعة والسبعين (77) الفقرة الأولى (01) "لنظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط".

ودرجة العقوبات المطابقة وإجراءات التنفيذ". وعليه السؤال الذي يطرح نفسه في هذا المقام، هل الصحف الوطنية لديها قوانين داخلية؟، وتقوم بإجبار الصحفيين الإطلاع عليه بعد التحاقهم بالصحيفة لأول مرة¹. وبشأن العقوبات التأديبية المتخذة في حق الصحفيين الجزائريين، فإنه يختلف تصنيفها أو دراجتها من مؤسسة صحفية إلى صحيفة أخرى، حسب القانون الداخلي لكل مؤسسة صحفية، حيث كشف 52.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم تعرضوا لعقوبة "الإنذار الشفوي" وتسمى أيضا بعقوبة "التنبيه"، وهي عقوبة معنوية غالبا ما تكون من الدرجة الأولى، تقوم على توجيه رب العمل أو المسؤول المباشر أو حتى غير المباشر وفقا لتدرج السلم الإداري للرتب، "إنذارا" أو "ملاحظة" أو "تحذيرا" بطريقة شفوية، لارتكاب الصحفيين خطأ مهنيا معينا يتناسب مع حجم هذه العقوبة على غرار:

- تأخر الدخول في أوقات العمل المحددة.

- الغياب المؤقت غير المبرر عن العمل.

- عدم إنجاز العمل المطلوب في وقته المتفق عليه.

- التجمع في مكاتب الزملاء وكثرة الحديث وإثارة الفوضى والضجيج.

- جلب أناس أجنب إلى أماكن العمل... وغيرها.

فيما جاءت عقوبة "الإنذار الكتابي" في المرتبة الثانية بنسبة بلغت 16.8 بالمائة، وهي عقوبة تعتمد على تدوين هذا الإنذار المتضمن التحذير من تكرار ارتكاب الخطأ المهني الموجه للصحفي، ليوضع في الملف المهني للصحفي المعاقب بمصلحة المستخدمين أو الموارد البشرية، وتكون عقوبة "الإنذار الكتابي" بعد توجيه العديد من الإنذارات الشفوية لنفس الصحفي ولذات الخطأ. كما حلت عقوبة التوبيخ للصحفيين الجزائريين كإجراء عقابي في المرتبة الثالثة بنسبة 5.4 بالمائة، وهي عقوبة معنوية أكثر تأثيرا على معنوية الصحفي مقارنة بعقوبة الإنذار الشفوي والإنذار الكتابي، بينما جاءت عقوبة الخصم من الراتب في المرتبة الرابعة بنسبة 2.5 بالمائة، وهي عقوبة مادية تهدف إلى ترك أضرارا مالية لدى الصحفي مرتكب الخطأ المهني، وهي من بين العقوبات التي ينبذها الصحفيون بالنظر إلى تدني الأجور الشهرية لهم، كما كانت نسبة عقوبة الطرد المؤقت من العمل ضئيلة جدا بنسبة 1.5 بالمائة. إلى جانب عقوبة التنزيل من الرتبة التي جاءت نسبتها في المرتبة الأخيرة بنسبة 0.5 بالمائة، وهي نادرة الوقوع في الصحف الخاصة، نظرا لغياب السند القانوني لنظام الترقيات في قطاع الإعلام المكتوب الخاص وانعدام القانون الأساسي للصحفي العامل في القطاع الخاص.

¹. خلال الدراسة الميدانية استفسر الباحث الصحفيين، فيما إذا اطلعوا على القانون الداخلي للمؤسسة الصحفية، كان ردهم متفاوت هناك عدد قليل من أكد وجود قانون داخلي ولكن أغليتهم لم يطلعوا على القانون الداخلي، ومعظمهم لا يعرفون القانون الداخلي.

ونتيجة لعدم تكافؤ القوى بين صاحب العمل الذي يملك وسائل الإنتاج وسلطة التوجيه والتسيير والعمال الذي لا يملك إلا جهده، عمل المشرع الجزائري من خلال قانون علاقات العمل رقم: 11/90 على توفير العديد من الضمانات القانونية والتنظيمية، إلى جانب آلية الاتفاقيات الجماعية التي تباشرها النقابات العمالية الصحفية، على تدعيم مركز العامل من أجل المحافظة على استمرارية عمله في مؤسسته، لكن تبقى العديد من التجاوزات والخروقات القانونية التي يمارسها أرباب العمل وملاك الصحف في هذا المجال، فكثيرا من الصحف لا تمتلك أنظمة داخلية تُحدد العقوبات وإجراءات تنفيذها، وبالتالي يتم توقيع العقوبات التأديبية على الصحفيين الجزائريين الذين ثبتت فيهم حالة ارتكاب أخطاء مهنية، بشكل فوضوي وعفوي غير قانوني، لعدم استنادها إلى الأنظمة الداخلية، وهذا ما يزيد من قوة أرباب العمل وتعسفهم بغياب السند القانوني في توقيع العقوبات التي قد تصل في بعض الأحيان إلى عزل الصحفيين، لذلك يفترض على الصحفيين الجزائريين الاطلاع على القوانين والتشريعات العمالية من أجل تعرفهم على حقوقهم المهنية وكيفية مواجهة تجاوزات أرباب العمل وملاك الصحف.

الجدول رقم (26): يوضح موقف أرباب العمل من الإبداع والأعمال الإضافية المنجزة من طرف

الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص..

مج	أبدا	أحيانا	دائما	ك	هل كنت تتجزأ أعمالا إبداعية (إضافية) في الصحيفة إلى جانب المهام الموكلة لك؟.		
202	22	50	130				
100	10.9	24.8	64.4	%			
مج	التوبيخ	اللامبالاة وعدم الاهتمام	الزيادة في الأجر	الترقية	الثناء والشكر	ك	هل كانت ردة مسؤولو الجريدة على هاته المجهودات الإضافية المبدولة من طرفك؟.
180	00	122	05	08	45		
89.2	00	60.4	2.5	04	22.3	%	
مج	واصلت			توقفت		ك	هل توقفت أم واصلت في العمل الإبداعي؟.
180	58			122			
89.1	28.7			60.4		%	

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يكشف الجدول أعلاه فيما إذا كان الصحفيون الجزائريون العاملون في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، يبدعون خلال تأديتهم مهامهم ويمارسون أعمالا إضافية أم يمتنعون عنها، فالإبداع في العمل الصحفي يتطلب الإتقان وتنفيذ المهام بدقة والعمل على ابتكار أفكار وأعمال جديدة تُقدم بالإضافة إلى الصحيفة، فعنصر الإبداع مقوم أساسي في الصحافة ولا ينحصر في مجال معين بل في كل مراحل

* الجدول رقم: (26) يجمع ثلاثة (03) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 70 و 71 و 72.

العمل، لأن العمل الروتيني ولو يتم بإتقان قد يعرض الصحيفة للموت، لذلك الإبداع الصحفي يعني أداء الصحفيون بالعمل الدؤوب والمستمر من أجل تطويره ودعمه بشكل مستمر بالأفكار المبتكرة والتي تمنحه الجودة والحدثة.

وفي هذا الصدد أوضح 64.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم ينجزون "دائما" أعمالا إبداعية إلى جانب المهام الموكلة لهم، فيما قال 24.8 بالمائة بأنهم يقومون بأعمال إبداعية ولكن "أحيانا" فقط، إضافة إلى المهام الموكلة لهم، فيما اعترف 10.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لم ينجزوا أعمالا إبداعية منذ التحاقهم بالمؤسسة الصحفية مكتفين بالمهام الموكلة لهم فقط.

وحول ردة فعل أرباب العمل المسؤولين المباشرين عن العمل الصحفي في الصحف الخاصة اتجاه الأعمال الإبداعية التي قام بها الصحفيون الجزائريون، كشف 60.4 بالمائة بأن ردة فعل أرباب العمل كانت عبارة عن "اللامبالاة وعدم الاهتمام"، بدلا من تثمين هاته الأعمال الإبداعية والإضافية عن طريق مكافئتهم للصحفيين سواء ماديا م معنويا، وبالتالي فإن ردة أرباب العمل وملاك الصحف تعتبر ردة فعل سلبية كان يفترض أن تقوم على تحفيز الصحفيين من أجل مواصلة العمل الإبداعي رغم الظروف المهنية المتدهورة التي يعملون فيها، ليبقى السؤال المطروح حول طريقة تفكير وتسيير أرباب العمل للمؤسسات الصحفية، ومرجعيتهم الإدارية المنتهجة في تسيير العمل الصحفي؟.

فيما كشف 22.3 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن ردة فعل أرباب العمل كانت متمثلة في "الثناء والشكر"، وهذا هو أقل شيء مطلوب من أصحاب الصحف، فعادة ما يحتاج الصحفيون إلى الشعور بالتقدير على العمل المنجز، فلا بد من وجود فرق بين الصحفيين الذين يقومون بإنجاز عملهم على أكمل وجه وبطريقة إبداعية والصحفيين الآخرون الذي لا يتقنون عملهم بدرجة عالية من المهارة، حيث يهتم الصحفيون برفع وثيرة إنجازهم للعمل الموكل له من أجل الحصول على أعلى تقدير من رئيس التحرير، فعندما يقوم الصحفيون بحل مشكلة معينة أو يحسّنون عملهم المنجز، أو يحققون هدفا ما، يفترض أن يكونوا فخورين بما قاموا بتحقيقه، لذلك يتوجب على الإدارة توجيه رسائل الشكر والثناء عليهم، وتُعبّر فيها عن فخر المؤسسة الصحفية بما قاموا به من عمل منجز، أو ذكر ذلك الأمر في الاجتماعات التي تعقد مع زملائهم الصحفيين، كما يجب على المسؤولين تثمين أعمال الصحفيين الذين أعطوا الدعم والإضافة للصحيفة كوضع لوحات شرفية حائطية تمجد إنجازاتهم، ويذكر فيها أسماء الصحفيين الذين أنجزوا أعمالهم بكفاءة، أو يمكن تقديم جوائز شرفية وتهاني نظير الجهود المبذولة في سبيل تطوير مستوى الصحيفة.

كما كشف نسبة ضئيلة من الصحفيين الجزائريين (08 بالمائة) بأن ردة فعل ملاك الصحيفة اتجاه الأعمال الإبداعية المنجزة كانت إيجابية، تجسد ذلك عن طريق "الترقية"، فقد يعاني الصحفيون المتفوقون والأذكياء من الشعور بالملل إن بقوا في أماكنهم دون أن يشعروا بالتقدم، لكونهم يبحثون عن التحدي الذي

يمكنهم من إظهار قدراتهم وجدارتهم بشكل أفضل، وهذا الأمر لا يمكن حدوثه إلا عن طريق الترقية وصعود السلم الإداري، الذي يتيح للصحفيين الانتقال من منصب إلى منصب أعلى، أين يتسع نطاق عملهم ويحدث تغييرا فيه، لترافقهم الزيادة في الأجر الشهري.

في حين أكد 2.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن ردة فعل أرباب العمل اتجاه أعمالهم الإبداعية، تمثلت في زيادة الأجر الشهري على شكل منحة حتى تستمر المؤسسة الصحفية الاستثمار في أعمالهم الإبداعية التي تعود بالفائدة الاقتصادية للصحيفة، وخوفا من اصطيادهم من طرف الصحف الأخرى المنافسة من خلال تقديم عروض عمل مهنية مُغرية لهم، وبالتالي خسارة المؤسسة لصحفيين مبدعين كان لهم جمهور واسع من القراء كأن يكون أحدهم كاتب عمود متمرس. أو له مصادر صحفية حصرية ونادرة تسمح للصحيفة بالحصول على الأخبار ذات السبق الصحفي. لذلك تكون المؤسسة الصحفية في بعض الأحيان مضطرة إلى زيادة المستحقات المالية للصحفيين من أجل المحافظة عليهم وتلبية بعض شروطهم المالية للبقاء في مناصبهم، وهو ما يُشجع على المنافسة الودية بين أعضاء الطاقم الصحفي بعد حثهم على العمل الإبداعي الذي يعود بالنفع على المؤسسة.

وفي هذا الشأن اهتم الكثير من المفكرين والباحثين من خلال العديد من الدراسات العلمية، بطرق استثمار المؤسسات في الموارد البشرية من أجل تحقيق النجاح، عن طريق خلق روح الإبداع والابتكار في العمل لدى العاملين، توصلت إلى أن التحفيز المادي والمعنوي له دور فعال في تنمية العمل وإتقانه بصورة تجعله ينافس بقوة ويبدل أقصى جهد له.

وفي سؤال حول ما إذا واصل الصحفيون الجزائريون الأعمال الإبداعية أم توقفوا، بعد اطلاعهم على ردة فعل أرباب العمل وملاك الجريدة، أكد 60.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم توقفوا عن القيام بالأعمال الإبداعية والإضافية غير الموكلة لهم، بسبب ردة الفعل السلبية لهم وعدم تئمين هاته المجهودات التي تدخل في إطار ترقية مستوى الأداء الصحفي للمؤسسة بصفة عامة، فالحافزية على العمل تخص إدارة المؤسسة فهي عملية استثمار دافعية الأفراد وتمييز أداءهم وتحديد مستوياته، وذلك من خلال "تكوين نظام تحفيزي معين للأفراد يؤدي بهم إلى العمل بالكفاءة المطلوبة وبالمستوى المتميز الذي يحقق أهداف المؤسسة، أهمها زيادة الكفاءة الإنتاجية، إلى جانب الوصول إلى مرحلة امتلاك المورد البشري الكفاء والمؤهل لزيادة ثباتية الميزة التنافسية للمؤسسة"¹. فنتيجة لغياب التحفيز توقف الصحفيون الجزائريون عن القيام بالأعمال الإبداعية وحتى الإضافية، ومنه غياب الإخلاص في العمل ونقص إتقان العمل، وهو ما يؤدي إلى الشعور بعدم الانتماء للمؤسسة الصحفية، لذلك وجب الاعتماد على نظام الحوافر القائم على نوعين:

¹. عبد القادر إسحاق، إجابات إدارة الموارد البشرية، الأكاديمية العربية بالدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، 2009، ص

الحوافز المادية: تتعدد أشكال هذه الحوافز وتختلف صورها من مؤسسة لأخرى، إلا أن الحافز النقدي المادي يعتبر من أهم طرق التحفيز في الوقت الراهن لاسيما مع ارتفاع القدرة الشرائية، ويرجع اعتبار المال من الحوافز الرئيسية للعمل لأن عن طريق المال تشبع ضرورات الحياة من مأكّل، ملابس ومسكن، كما أنه ضروري للصحة والتعليم، وبالإضافة إلى أن توفير كماليات الحياة والمركز الاجتماعي يعتمد على المال إلى حد كبير¹، ويتمثل المال في الأجر الذي يتقاضاه العامل مقابل ما يقوم به من عمل، ويوزع هذا الأجر على الإنسان بطرق شتى ولكل طريقة من هذه الطرق أثرها في حفزه ودفعه على العمل. تعتبر الحوافز المادية من أكثر الحوافز استعمالا وشيوعا في مختلف المؤسسات، وذلك لقدرتها

على إشباع عدد من الحاجات الأولية أو الدوافع الأساسية لدى العامل، ومن أمثلة هذه الحوافز نذكر:

- المكافآت والزيادات الدورية.

- المشاركة في الأرباح: ففي الصحيفة قد يشارك الصحفي في الحصول على نسبة معينة من مداخيل الإشهار، عندما تجلب أعمال الصحفية اهتمام المعلنون الذين يشترطون إدراجها ضمن هاته الأعمال التي لديها جماهيرية واسعة.

- تأقلم الحوافز المادية مع بيئة العمل كربط الأجر بالإنتاج.
- الأجور التشجيعية.

- الأجر بالقطعة: وهو شائع كثيرا في العمل الصحفي، بحيث "لا يقاس الأجر حسب الحجم الساعي، ولكن يقاس أجر الصحفي أو المراسل بالقطعة حسب عدد الأعمال المنجزة والتي تم الطلب عليها"².

- الأجر حسب الخبرة: كلما كانت خبرة العامل طويلة، كلما كان أجره عاليا.
- العمولات: كعمولة على حجم المبيعات.

- الخدمات التي تشبع في الفرد الكثير من الحاجات الأساسية كالخدمات الغذائية، الصحية، التعليمية والسكنية³.

الحوافز المعنوية: في بعض الأحيان لا يهتم العمال بالزيادة بالأجور بالدرجة الأولى، بقدر ما يفضلون عليه نواحي أخرى -معنوية- تتمثل في الاطمئنان على المستقبل في عضوية الجماعة والتوحد معها، وبناء على ما برهنت عليه التجارب والدراسات أخذ المسؤولين في مواقع العمل والإنتاج المختلفة على عاتقهم البحث عن حوافز أخرى تثير قدرات العامل وتربطه بعمله وهي الحوافز المعنوية، فعلى الرغم من أهمية الحوافز المادية إلا أنها لا تكفي وحدها فالأفراد يختلفون في دوافعهم، وتعتبر الحوافز المعنوية (غير

¹. فيصل حسونة، إدارة الموارد البشرية، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011، ص 85.

². Jean Philippe Elie, **Pigiste un statut a réformer**, mémoire pour l'obtention du DESS, Fonction humaine et droit social, Université Paris 02, P09.

³. فيصل حسونة، مرجع سابق، ص 86.

المادية) مكملة ومرافقة للحوافز المادية، فيكون استخدامها لتحقيق مستوى أفضل من الأداء المهني، والتي تتمثل في العناصر التالية:

- المدح والتشجيع.
- الوظيفة المناسبة: التي تتناسب مع إمكانيات وقدرات العامل، حيث تجعل الطريق ممهدا لإبراز طاقاته.
- الإثراء الوظيفي: كتنوع الواجبات والمسؤوليات وازديادها، بحيث تسمح للعامل بتطوير مهاراته.
- وضع أسماء العمال الذين قدموا أشياء فريدة للمؤسسة في لوحات الشرف تُعلق في جدران المؤسسة.
- توفير الوسائل اللازمة كالمكاتب اللائقة، التدفئة، التكييف، الإنارة المناسبة، نظافة الملابس... وغيرها.
- منح العمال المجتهدون والأكفاء الأوسمة.
- تقدير زملاء العمل والمهنة من خلال الاحترام من قبل الزملاء في المهنة.
- المشاركة في اتخاذ القرارات الحاسمة للمؤسسة.
- منح العمال المركز والمكانة التي يستحقونها.

لذلك تلعب الحوافز دورا مهما في مقدرة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على انجاز العمل الصحفي بكفاءة وإتقان وحتى الإبداع فيه، لذلك على كل مؤسسة صحفية أن تُعد نظاما خاصا بالحوافز لفائدة المستخدمين، يفترض توفيره من طرف أرباب العمل وإبلاغ به الطاقم الصحفي. وعليه فإن غياب نظام الحوافز كان سببا رئيسا في توقف الصحفيين الجزائريين عن القيام بأعمال إبداعية وإضافية لفائدة المؤسسات الصحفية، باعتبار أنهم لا تدخل ضمن مهامهم الأساسية، كما لا يتلقون عليها مقابلا ماديا ولا تحفيزات معنوية.

من جهة أخرى، كشف 28.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم وصلوا العمل الإبداعي الصحفي، وهذا بغض النظر عن ردة فعل أرباب العمل سواء كانت سلبية أم إيجابية، ولكن رغم ذلك يمكن تفسير هاته النسبة مع أنها منخفضة مقارنة بنسبة الصحفيين الذين توفقوا عن العمل الإبداعي الإضافي (60.4 بالمائة)، إلى أن فنتها تتمثل في:

- الصحفيون الجزائريون الذين تلقوا ردة فعل إيجابية من قبل أرباب العمل من خلال المدح والشكر، الثناء، الترقيّة، زيادة الأجر الشهري، وبالتالي أمر طبيعي استمراريتهم في أداء العمل الصحفي بإتقان وكفاءة.

- الصحفيون الجزائريون الذين يعملون من أجل الشهرة المهنية، وبروز اسمهم وسط المشهد الإعلامي في الجزائر، وذلك لاستغلال فرصة العمل في صحيفة وطنية من أجل تطوير مهاراته وتقدير طاقاته، والطمع في الظهور والبروز، تحضيرا للانتقال إلى إحدى المنابر الإعلامية الكبيرة التي تقدر الجهود الإبداعية للصحفيين، لذلك لا يهتمون بردة فعل ملاك الصحف السلبية.

- الصحفيون الحديثو التوظيف الذين لم يُمر على التحاقهم بالصحيفة فترة طويلة، وغالبا ما يكونون من فئة الشباب مقارنة بباقي الفئات العمرية.

الجدول رقم (27): يوضح مدى توافق الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

المجموع	لا	نعم	حسب رأيك، هل هناك توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة لك؟.
202	185	17	ك
100	91.6	8.4	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يمثل الجدول أعلاه مدى توافق الجهود المبذولة من طرف الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص والحقوق المهنية الممنوحة لهم من قبل أرباب العمل مُلاك الصحف، حيث أقرت الغالبية الساحقة من الصحفيين المبحوثين البالغة نسبتها 91.4 بالمائة، بأنه لا يوجد توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة للصحفيين، فيما أكد 08.4 بالمائة منهم بأنه هناك توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية في الصحف الخاصة.

أبدى غالبية الصحفيين الجزائريين عدم رضاهم بمستوى الحقوق المهنية في مؤسساتهم مقارنة بالجهود المبذولة في تنفيذ المهام الصحفية المطلوبة من طرف أرباب العمل، حيث يجزمون بأن كفة الجهود المبذولة لا تتساوى مع كفة الحقوق المهنية، حيث أن الجهود المبذولة تتزايد بوجود الضغوط والمشاكل التي يشتغلون فيها، فمهنة الصحافة لا تخلو من المشاكل والضغوط، فأصحابها يصطدمون بالعديد من العراقيل التي تُعيقهم على أداء عملهم وتمنعهم من الوصول إلى مصادر المعلومات وإيصالها للرأي العام، كما يعانون أيضا من رقابة المسؤولين التي تنتج عنها الرقابة الذاتية، إضافة إلى طبيعة المهنة التي تتميز بالإيقاع السريع وتناقض الطلبات والتعليمات التي يتلقونها من رؤساء التحرير، لتبقى مهنة الإعلام مهنة المتاعب لاحتوائها على دوافع الضغوط المهنية، غالبا ما تؤدي إلى ظهور مختلف الاضطرابات الذهنية والجسدية والنفسية للصحفيين كالإحساس بالقلق والاكتئاب والغضب، فهم الأكثر عرضة للأمراض كأمراض القلب والشرابيين، الإرهاق الشديد، القرحة المعدية، القولون العصبي، الوسواس القهري، ومشاكل التنفس... وغيرها. وهذا ما يعني بأن الصحفيين يشتغلون بوتيرة مكثفة وبمشقة عالية، بدليل عدم استفادة معظمهم من العطل والراحات القانونية، بعملهم أكثر من عشرة (10) ساعات خلال

* الجدول رقم: (27) يضم سؤالاً واحداً من استمارة الاستبيان، وهو السؤال رقم 73.

اليوم، وهذا مقابل غياب أدنى الحقوق المهنية البسيطة المنصوص عليها في التشريعات العمالية على غرار:

- عدم قانونية عقود العمل الممضاة من طرف الصحفيين الجزائريين، إلى درجة أن هناك الكثير من الصحفيين من لا يمتلكون عقود عمل.
- عدم الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية كالتأمين الصحي.
- تدني الأجر وغياب شبه كلي للمنح والتعويضات والعلاوات.
- غياب قانون أساسي يوضح نظام الترقيات والمناصب النوعية.
- الحرمان من ممارسة العمل النقابي.

وعليه فإن مقدار العمل الإعلامي المكلف أن ينجزه الصحفي العامل في الصحف الخاصة يزداد صعوبة وسط الظروف المهنية غير المناسبة، حيث يتطلب بذل المزيد من الطاقات والجهود العقلية والجسمية والنفسية لإنجازه، وهذا في ظل غياب الحقوق المهنية الأساسية للصحفي.

ويرى 08.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين عينة الدراسة، بأنه هناك توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة لهم من طرف القائمين على الصحف الوطنية، وهي نسبة ضئيلة جدا تعكس الوقوف عند الاستنتاجات التالية:

- التجاوزات الخطيرة لأرباب العمل وملاك الصحف الخاصة، في حق الصحفيين الجزائريين، من خلال حرمانهم من مختلف الحقوق المهنية الأساسية المنصوص عليها في تشريعات العمل.
- الظروف الاجتماعية الصعبة التي يعمل فيها رجال الإعلام، ما يؤثر سلبيا على أدائهم المهني.
- تعسف وقوة أرباب العمل وملاك الصحف، باعتبارهم الطرف القوي في قيام علاقة العمل بين الصحفي العامل والمؤسسة الصحفية.
- ضعف كفة وموقع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص في علاقة العمل (العامل- رب العمل)، وعدم قدرتهم على مواجهة أصحاب المؤسسات الصحفية.

ورغم ذلك هناك فئة قليلة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من يتمتعون بحقوقهم المهنية، والتي تترجم -حسبهم- المجودات المبذولة في أداء عملهم الصحفي. وفي السياق ذاته، تجدر الإشارة إلى أن هاته الفئة تمثل مجموع الصحفيين الذين يتميزون بقدرات كبيرة ومهارات عمل عالية، يمثلون الركائز الأساسية لقيام المؤسسة الصحفية في حد ذاتها، إلى درجة أنه لا يمكن الاستغناء عنهم بأي ثمن كان، لذلك يعتمد أرباب العمل على توفير ظروف العمل المواتية بما فيها مختلف الحقوق المهنية لهاته الفئة خوفا من فقدانها أو هروبها إلى مؤسسات صحفية أخرى.

الجدول رقم (28): يوضح مدى تفرغ الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للمهنة وممارستهم لنشاطات أخرى.

مج	لا	نعم		هل أنت متعاون مع مؤسسات إعلامية أخرى أو تمارس نشاط مهني آخر؟.
202	106	96	ك	
100	52.5	47.5	%	
100	لغياب الاستقرار المهني في الصحافة	تدني وقلة الأجر الشهري		إذا كانت الإجابة بنعم، ما أسباب تعاونك أو ممارستك لمهنة أخرى؟.
	مج	ك		
	96	21	75	
	47.5	10.4	37.1	%
100	لا لم يؤثر سلبا	نعم أثر سلبا		هل أثر تعاونك مع عدة صحف أو ممارستك مهن أخرى على أدائك المهني بالسلب؟.
	مج	ك		
	96	25	71	
	47.5	12.4	35.1	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يُبين الجدول أعلاه مدى تفرغ الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص للمهنة الصحفية أو ممارستهم لنشاطات مهنية أخرى بما فيها تعاونهم مع صحف أخرى بأسماء مستعارة، حيث كشف 47.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم إضافة إلى مهنتهم الرئيسية يشتغلون كصحفيين متعاونين في صحف أخرى بأسماء مستعارة كما يمارسون نشاطات مهنية أخرى، وذلك راجع إلى تدني أجور الصحفيين، حسب ما كشف عنه 37.1 بالمائة من الصحفيين الذين هم غير مكثفين بمهنة الصحافة كمهنة وحيدة لكسب القوت، وقد أصبحت مشكلة تدني أجور الصحفيين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص أزمة حقيقية في الآونة الأخيرة، لاسيما بعد ظهور الصحافة الالكترونية التي أصبحت تهدد وجود الصحيفة الورقية، إلى رجة أنها أجبرت معظم الصحفيين الجزائريين على التفكير في ممارسة مهن أخرى من أجل زيادة حجم المداخل المالية، وهو ما قد يسمح لهم من تغطية مختلف حاجياتهم الضرورية اليومية. وفي هذا الشأن تتشابه الأوضاع المالية للصحفيين المصريين مع نظرائهم الصحفيين الجزائريين، حيث يقول الباحث "سيد بخيت" في دراسته الموسومة بـ "العمل الصحفي في مصر: دراسة فيزيولوجية للصحفيين المصريين"، أن ضعف الموارد المالية للصحفيين المصريين من أهم الضغوط الواقعة عليهم، كما تُحدد تلك الضغوط المالية اتجاهات آرائهم، ويدفعهم للعمل والبحث عن موارد أخرى للدخل تأتي على حساب جودة أداء العمل الصحفي"، كما بينت الدراسة التي أعدها الباحث "صورة أخرى عن الخلل المهني، الذي يتمثل في ضغوط السياسة التحريرية التي يعمل الصحفيون بمقتضاها، حيث

* الجدول رقم: (28) يجمع ثلاثة (03) أسئلة من استمارة الاستبيان، وهي الأسئلة ذات الأرقام: 74 و 75 و 76.

أشارت دراسته إلى أن 67.2 بالمائة من الصحفيين المصريين اضطروا إلى كتابة موضوعات صحفية لا تتفق مع توجهاتهم¹.

وتعتبر أجور الصحفيين الجزائريين الأضعف بين الدول العربية بعد مصر (150 دولار)، وهذا خلال سنة 2017 أين بلغت 270 دولار حسب الموقع الإلكتروني الإخباري "الجزائر 24"²، لذلك يضطر معظم الصحفيين الجزائريين إلى مزاوله نشاط مهني آخر.

فيما كشف 10.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين الذين يُمارسون إلى جانب عملهم الصحفي نشاطات مهنية أخرى أو يشتغلون كمتعاونين مع صحف أخرى، بأن غياب الاستقرار المهني³ في الصحافة، كان سببا مباشرا في عدم اتخاذ العمل الصحفي مهنة وحيدة يتفرغ لها الصحفيون، وتُشكل المصدر الوحيد لقوتهم، فالاستقرار المهني يجب تجسيده من خلال إشعار العاملين على الدوام بالأمن والحماية في عملهم والعمل على تحررهم من الخوف، مادامت الإجراءات التي اتخذت لتوظيفهم سليمة الخطوات، لذلك يجب أن ينتهز المسؤولون الفرص في كل مناسبة لإشعار العاملين بالأمن والراحة وضمان استقرارهم عن طريق تحفيزهم والعمل على ضمان حرياتهم النقابية وترقيتهم، لذلك يُشير الاستقرار المهني في مجال العمل الصحفي إلى انعدام المظاهر والسلوكات المهنية التالية:

- التعاون مع صحف أخرى باسم مستعار.
 - ممارسة الصحفيين لنشاطات مهنية أخرى بعيدة كل البعد عن الصحافة قد تكون في أوقات العطل.
 - تقديم الاستقالة أو الإقالات.
 - تقديم طلبات التحويل والانتقال سواء في طبيعة المنصب من قسم إلى قسم آخر، أو في مكان العمل خاصة إذا كانت للمؤسسة الصحفية العديد من الفروع.
- لذلك فإن عوامل الاستقرار المهني حددها "فروم" (vroom) في ستة عناصر تتمثل فيما يلي:

¹. سيد بخيت، العمل الصحفي في مصر: دراسة فيزيولوجية للصحفيين المصريين، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998، ص ص 180-183.

². ن. ب، بالأرقام.. هذه أجور الصحافيين في الجزائر والعالم العربي، نشر على الموقع الإلكتروني الجزائر 24 يوم: 2018/04/10، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://aljazair24.com>، تاريخ الزيارة: 2019/07/03، على الساعة 23:15.

³. يُعرّف الباحث "شتا السيد" الاستقرار المهني بأنه: "يرتبط بمستوى الرضا المهني للعامل، فالعامل الذي لا يشعر بالرضا والراحة في عمله يحاول دائما تغييره ويعتبر الغياب عن العمل مظهر من مظاهر عدم الاستقرار المهني" (شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997، ص 344). أما بالنسبة لـ "محمد علي محمد" يُعرّف الاستقرار المهني: "الاستقرار في العمل هو درجة ارتباط الأعضاء بالتنظيم وتوحدتهم به وتمثلهم لأهدافه وإدراكهم لفرص التقدم المتاحة أمامهم" (الصحاف حبيب، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي- إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، لبنان، ص 69).

- الإشراف.
- جماعة العمل.
- محتوى العمل.
- الأجر الذي يتقاضاه العامل.
- فرصة الترقية.
- ساعات العمل¹.

ومن مظاهر الاستقرار المهني في أي مؤسسة:

- تماسك جماعة العمل.
- الراحة النفسية والشعور بالأمان الوظيفي.
- المشاركة العمالية في اتخاذ القرارات.
- انتهاج التخطيط والعمل على تنمية الموارد البشرية.
- أما فيما يخص مظاهر عدم الاستقرار في العمل، فتشتمل على العناصر التالية²:
- التغيب عن العمل والتأخر في الالتحاق بمكان العمل.
- الشكاوي والتظلمات.
- الإضراب والاحتجاج.
- ترك العمل إرادياً من خلال تقديم الاستقالة.

وعليه فقد أصبح غياب الاستقرار المهني له تأثير سلبي على أداء الصحفيين الجزائريين وعلى معنوياتهم، بحيث لا يستطيعون أداء مهامهم الموكلة إليهم بالأريحية المطلوبة، ما يجعلهم يعيشون الاضطراب النفسي والمهني، ويبحثون عن مهنة بديلة أو نشاطات مهنية أخرى، ما ينتج عنه أضراراً وخيمة على الصحفيين وعلى مؤسساتهم الصحفية من خلال:

- انخفاض مستوى أداء الصحفيين وعدم إتقان العمل المنجز.
- تراجع شعور الصحفيين بروح الانتماء للمؤسسة، ما يتعكس سلباً على الممارسة المهنية.
- غياب مستوى الرضا الوظيفي، ما يؤدي إلى التوتر والاضطراب.
- انتشار النزاعات الداخلية والصراعات بين الصحفيين وملاك الصحف.

¹ الصمادي زياد محمد علي والرواشدة فراس محمد، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائى في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 03، 2009، ص 332.

² بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقاته بأداء العاملين في القطاع الخاص: دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروعات الشرقية سطيف، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2013/2014، ص 66.

وتعتبر مهنة المتاعب من أسوأ المهن من حيث الثبات والاستقرار المهني، فالصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص يعيشون حياتهم دائما على كف عفريت، فمجرد خطأ صغير ولربما خطأ مطبعي، لهو كفيل بأن يلقوا أنفسهم في الشارع دون عمل، لذلك وجب إعادة النظر في قضية الحماية الاجتماعية والمهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من تعسف أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة. وفي هذا السياق، يمكن القول بأنه حان الأوان للمشرع الجزائري أن ينظر إلى الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، من خلال خلق العديد من الآليات لمراقبة وسن نصوص قانونية تحفظ الحقوق المهنية لرجال الإعلام، وتُعاقب من يُعرقلها حفاظا على استقرارهم المهني.

وبخصوص مدى تأثير ازدواجية العمل بين الصحافة ونشاط مهني آخر، بما فيه التعاون مع مؤسسة صحفية أخرى، أكد 35.1 بالمائة من الصحفيين الجزائريين الذين يمارسون نشاطا مهنيا آخر، بأنه هناك تأثيرا سلبيا نتيجة ممارسة أعمال أخرى، حيث كشفوا للباحث¹ التأثيرات السلبية من خلال العناصر التالية:

- الإجهاد والإرهاق خلف تأثيرات سلبية على صحة الصحفيين الجزائريين، وظهور بعض الأمراض كتصلب الشرايين، أمراض القلب، الأعصاب والوسواس القهري والقولون العصبي... وغيرها.
- تدني مستوى الأداء المهني لأغلب الصحفيين الجزائريين، من خلال غياب المهنية والاحترافية.
- ظهور كثيف للأخطاء المهنية على صفحات الجرائد، بسبب غياب التركيز والدقة والاهتمام والسرعة في انجاز العمل.
- تآزم العلاقة بين الصحفيين الجزائريين وأرباب العمل وفقدان الثقة فيما بينهم، بسبب مظاهر التأخر عن العمل والغياب عن العمل ووجود الأخطاء المهنية.
- نقص آثار العمل الصحفي الإبداعي، ما يؤثر سلبا على حجم مقروئية الصحيفة.
- ظهور النزاعات بين الصحفيين الجزائريين وارتفاع نسبة الصراعات الدائمة، لاسيما بين الذين يزاولون نشاطا مهنيا آخر مع الذين يمتنون الصحافة كمهنة وحيدة للدخل.

فيما نفي 12.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين التأثير السلبى رغم ممارستهم لنشاط مهني آخر إلى جانب العمل الصحفي، وفي هذه الحالة يجب النظر إلى طبيعة العمل الثاني، الذي يمارسه هؤلاء الصحفيون، فقد يكون عملا لا يتطلب بذل مجهودات ذهنية وحركية -بدنية- كبيرة، فقد يكتفي الصحفيون من مكاتبهم في المؤسسات الصحفية لممارسة نشاط مهني آخر، بما فيه التعاون مع صحيفة أخرى

¹. خلال توزيع بعض استمارات الاستبيان، جمعت الباحث العديد من الحوارات مع الصحفيين الجزائريين، تم التركيز على إعادة طرح بعض الأسئلة من أجل الاطلاع على المزيد من المعلومات والبيانات لا يمكن الحصول عليها عن طريق إجاباتهم في الاستمارة.

بأسماء مستعارة، بحيث تتوقف العملية على إرسال الأخبار والمادة الصحفية عن طريق البريد الإلكتروني فقط، ويزداد الأمر سهولة عندما تكون المادة الصحفية المرسله هي نفسها التي يعملون عليها في مؤسستهم الأصلية، وبالتالي فإن مثل هذه النشاطات المهنية الثانوية لا تشكل لهم إرهاقا كبيرا سواء ذهنيا أم بدنيا.

الجدول رقم (29): يوضح علاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بحجم المقروئية.

المجموع	لا	نعم	هل ترى بأن هناك علاقة بين الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفي وحجم المقروئية؟.
202	14	188	ك
100	6.9	93.1	%

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

يوضح الجدول أعلاه فيما إذا كانت هناك علاقة تربط الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بحجم مقروئية الصحف المرتبطة بأرقام سحب وتوزيع أعداد الصحف، حيث كشف 93.1 بالمائة من الصحفيين الجزائريين محل الدراسة، بأن هناك علاقة قوية تجمع الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص بحجم مقروئية الصحف، في حين قال 6.9 بالمائة منهم بأنه لا توجد علاقة بين متغير الوضعية المهنية للصحفيين وحجم المقروئية.

تشكل بحوث المقروئية إحدى القنوات المهمة التي تمكن المؤسسات الصحفية من تحديد أولوياتها وإعادة النظر في سياستها وخططها الإعلامية، كما تُعد أبحاث قراء الصحف من أبرز الأبحاث الإعلامية المؤسسية، فالصحف تسعى لتطوير أدائها حتى تصل إلى القارئ، وكلما ازدادت المنافسة بين الوسائل الإعلامية، كلما ازدادت الحاجة إلى البحث العلمي المؤسساتي، الذي يُحلل لها السوق والقارئ معا، وبالتالي يثبت موقفها ومكانتها¹، وأكدت العديد من الدراسات والأبحاث في مجال مقروئية الصحف الورقية، بأن من أهم العوامل المؤثرة في درجة مقروئية الصحف، العوامل المتعلقة بالصحيفة في حد ذاتها وتلك المتعلقة بالصحفيين، فالقصد من العوامل الخاصة بالصحيفة مدى توفير كل الشروط والإمكانيات

* الجدول رقم: (29) يضم سوؤالا واحدا من استمارة الاستبيان، وهو السؤال رقم: 77.

¹. شهدت فترة الستينيات في القرن الماضي منافسة حادة بين مؤسسات الإعلام المطبوع من صحف ومجلات، ومؤسسات الإعلام الإلكتروني من إذاعة وتلفزيون حول كسب الجمهور، مما أدى إلى ظهور مؤسسات بحثية لتتحقق من السوق والجمهور بشكل حيادي، مثل المكتب الإعلامي التابع لرابطة الناشرين الأمريكيين، كما واكب ذلك التأسيس الإعلامي لمكاتب إعداد الأبحاث الإعلامية، دخول الجامعات ميدان المنافسة في مجال التأسيس الأكاديمي للدراسات الإعلامية وأبحاثها، لتلبية احتياجات تلك المؤسسات الإعلامية للكوادر المؤهلة، ولم يقتصر تطور البحث العلمي على مسألة التأسيس، وإنما دخل حيز المنافسة الإعلانية بين الوسائل، كما حدث عام 1988 عندما خصصت رابطة الصحف الأمريكية حملة إعلانية مقدارها 19 مليون دولارا لزيادة قرائية الصحف ولتشجيع القراءة.

اللازمة لانجاز العمل الصحفي بجودة عالية تلبي احتياجات ورغبات جمهور القراء، أما فيما يخص العوامل المتعلقة بالصحفيين فتخص أداءهم المهني، مرتبط ارتباطا وثيقا بالأوضاع المهنية التي يزاول فيها الصحفيون العمل الصحفي.

وعليه فإن ارتفاع أو انخفاض مستوى حجم مقروئية الصحف الوطنية الخاصة في الجزائر، له علاقة وطيدة بطبيعة الأوضاع المهنية للصحفيين الفاعلين في الممارسة الإعلامية، أي أنه:

- كلما كانت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص ملائمة كان الأداء المهني عاليا، وبالتالي ترتفع مقروئية الصحف، وهذه العلاقة منطقية وواضحة تبين ارتباط الأوضاع المهنية للصحفيين بحجم المقروئية، من خلال الأداء المهني الذي يرتقي مع توفير أرباب العمل وملاك الصحف لمختلف الشروط المهنية المناسبة للعمل.

- وكلما كانت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين غير ملائمة كان الأداء المهني غير احترافيا، وبالتالي تتخفض مقروئية الصحف، ويعني أنه كلما قصر أرباب العمل في توفير الظروف المهنية للصحفيين، أصبحت أوضاعهم المهنية متدهورة كان أدائهم ضعيفا، ما يؤثر سلبيا على حجم مقروئية الصحف، التي تتخفض نتيجة نفور القراء من شراء الصحف لغياب الاحترافية والمهنية والإبداع، وتضمنها الكثير من الأخطاء وغيرها.

وقال 6.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنه لا توجد هناك علاقة بين الوضعية المهنية التي يعيشوها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص ومقروئية الصحف، بحيث لا يعتبرون بأن هناك تأثيرا واضحا للأوضاع المهنية للصحفيين على حجم المقروئية، فالصحفي يمتلك اسما صحفيا عليه أن يعمل على تحسين صورته وسمعته أمام زملائه، فلا يمكن أن يتعمد تقديم مستوى أداء ضعيف يظهر على الموضوعات والمقالات التي يحررها وتنتشر في الصحف، فلا يمكن أن يقبل تضمين مادته الصحفية أخطاء مهنية وهفوات صحفية، تعود بالضرر على الصحفي نفسه قبل صحيفته، لذلك يرى هذا الفريق بأنه لا يمكن تبرير ضعف حجم مقروئية الصحف إلى تدهور الأوضاع المهنية للصحفيين، كما لا يمكن تفسير ارتفاع حجم المقروئية إلى الأوضاع المهنية المواتية للصحفيين. وبالتالي فإن قضية حجم مقروئية الصحف تتحكم فيها معايير أخرى، وهي:

- سياق القارئ.

- سياق النص.

- سياق الحل.

ولا يمكن في العلوم الإنسانية عزل تأثير تلك السياقات عن أي بحث كالاختبارات، أو استطلاعات الرأي أو الاستبيانات والاستفتاءات. كما أن حجم مقروئية الصحف بالارتفاع والانخفاض يتأثر بالعديد من العوامل الخارجة عن نطاق مدى أريحية الأوضاع المهنية للصحفيين، أهمها:

- طبيعة الصحافة وسياستها التحريرية من حيث الملكية (خاصة، عامة)، ومن حيث الإيديولوجية (يمينية، معتدلة، يسارية)، ومن حيث الانتشار (وطنية، محلية، إقليمية).
 - الإمكانيات المادية والبشرية للصحفية، لاسيما المتعلقة بالطباعة والتوزيع... وغيرها.
 - طبيعة المادة الصحفية، فيما إذا كانت تغلب عليها صحافة الرأي أم الصحافة الإخبارية (الوصف).
 - طبيعة الوظائف الغالبة التي تقدمها الصحيفة مقارنة بالصحف الأخرى كالإخبار، الترفيه والتسلية والتثقيف... وغيرها.
 - الخصائص العامة المتعلقة بالجمهور على غرار: الجنس، الدخل، السن، المهنة، المستوى الاجتماعي والثقافي، والمصالح المشتركة والميولات السياسية والفكرية.
- لذلك تؤمن فئة ضئيلة من الصحفيين الجزائريين (09.6 بالمائة)، بأن هناك عوامل مباشرة تتحكم في حجم مقروئية الصحف سواء بالارتفاع أو الانخفاض في أرقام السحب أو حتى استقرارها، بعيدة كل البعد عن تأثير الأوضاع المهنية للصحفيين.
- الجدول رقم (30)*: يوضح الاقتراحات المقدمة لأصحاب الصحف للرقى بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

ك	%	ما هي الاقتراحات التي تقدمها لأصحاب الصحف الخاصة للرقى بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين؟
35	17.3	احترام مهنة الصحافة وتحريرها من أصحاب المال والتجار وإعادة هيكلتها من جديد.
120	59.4	منح الصحفيين جميع حقوقهم العمالية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية. (إعداد قانون أساسي+إعداد شبكة أجور).
16	7.9	الابتعاد عن التهميش وعدم فرض الرقابة الإدارية المشددة على الصحفيين.
22	10.9	توفير الجو المناسب للعمل وإبعاد الصحفيين عن الضغوط خلال عملهم.
09	4.5	توظيف الصحفيين على أساس الكفاءة، والعمل على تكوينهم من خلال دورات تكوينية.
202	100	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث اعتمادا على مخرجات برنامج الـ SPSS.

* الجدول رقم: (29) يضم سؤالاً واحداً من استمارة الاستبيان، وهو السؤال رقم: 78.

يُبيّن الجدول أعلاه الاقتراحات المقدمة من طرف الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، لفائدة أرباب العمل ومُلاك الجرائد من أجل النهوض بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص. حيث كان في شكل سؤال مفتوح لأفراد عينة الدراسة، وقام الباحث بتفئية إجابات المبحوثين، وقد جاء الاقتراح المتعلق بـ: "منح الصحفيين جميع حقوقهم العمالية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية (إعداد قانون أساسي، إعداد شبكة أجور)" في المرتبة الأولى بنسبة 59.4 بالمائة، ثم يليه الاقتراح الخاص بـ: "احترام مهنة الصحافة وتحريرها من أصحاب المال والتجار وإعادة هيكلتها من جديد" في المرتبة الثانية بنسبة 17.3 بالمائة، واحتل الاقتراح القاضي بـ: "توفير الجو المناسب للعمل وإبعاد الصحفيين عن الضغوط خلال عملهم" المرتبة الثالثة بنسبة 10.7 بالمائة، كما جاء اقتراح "الابتعاد عن التهميش وعدم فرض الرقابة الإدارية المشددة على الصحفيين" في المرتبة الثالثة بنسبة 7.9 بالمائة، فيما كان الاقتراح المتعلق بـ: "توظيف الصحفيين على أساس الكفاءة، والعمل على وتكوينهم من خلال دورات تكوينية" في المرتبة الرابعة والأخيرة بنسبة 4.5 بالمائة.

يعتبر الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع المكتوب الخاص أكثر الأطراف معنية بتقديم اقتراحات عملية، لأصحاب المؤسسات الصحفية حول تحسين وضعية مهنية متدهورة يعيشونها هم أكثر من غيرهم، لذلك وجب أخذ هذه الاقتراحات بعين الاعتبار، فقد إقترح 59.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين لأرباب العمل ومُلاك الصحف من أجل تحسين أوضاعهم المهنية منح الصحفيين جميع حقوقهم العمالية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية وبالتحديد من خلال نقطتين مهمتين:

أولاً: إعداد قانون أساسي: يعتبر عدم وجود قانون أساسي خاص للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، السبب الرئيسي وراء تأزم أوضاعهم المهنية، لأنه يتضمن الحقوق والواجبات الخاصة بالصحفيين، ويحدد طبيعة العلاقة بين العامل "الصحفي" ورب العمل "المؤسسة الصحفية"، كما يشتمل القواعد القانونية صفة الإلزام اتجاه أرباب العمل وأصحاب المؤسسات الإعلامية، من أجل إلزامهم بتنفيذ جميع الحقوق المهنية لفائدة العمال، وبالتالي تتحسن ظروفهم المهنية أكثر مما عليه، كما أن تنتظم المهنة يُساهم في توفير لهم المزيد من الحماية المهنية والاجتماعية والعمل في ظروف ملائمة ومناسبة.

وفي هذا الصدد، يرى "رونالد دامس" (Roland Dumas) بأن "القانون الأساسي للصحفيين يمثل أحد أهم الحريات العامة في إطار الصحافة، ويمكن الإدراك بسهولة أن أغلب النشريات الدولية قامت بالإضافة على مهنة الصحفي قانون أساسي خاص به يجعله يتموقع خارج أحكام القانون العام العمل (Droit Commun du Travail)"¹.

¹. Roland Dumas, **le Droit de l'Information**, Presse Universitaire de France, Paris, 1er Edition, 1981, P161.

ثانيا: إعداد شبكة أجور: يكاد يكون قطاع الإعلام المكتوب الخاص تقريبا الوحيد في الجزائر، الذي لا يملك شبكة خاصة بالأجور تستند إلى معايير موضوعية وتنظيمية، فقيمة أجور الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، تتوقف على المفاوضات الأولى المتعلقة بالانضمام إلى المؤسسة الصحفية، أو بمناسبة إضاءهم لعقود العمل، ثم قد يتغير نسبيا نحو الزيادة مع مرور الوقت مع التطور التدريجي لمردود الصحفيين نحو الأحسن. كما يعتبر الأجر الشهري إلى جانب جميع أشكال المستحقات المالية من المنح، التعويضات، العلاوات، والمخلفات، بمثابة الوسيلة الأساسية لإشباع الاحتياجات المختلفة للصحفيين، سواء كانت احتياجات أساسية لمعيشتهم وبقائهم، أو لشعورهم بالأمان، أو للاندماج في العلاقات الاجتماعية، وتتعاظم أهمية الأجر الشهري باعتباره الوسيلة المناسبة لشعور الصحفيين بالتقدير من قبل المؤسسة الصحفية التي يشتغلون فيها، أو كوسيلة يقيسون بها مدى تقديرهم واحترامهم لذواتهم.

لذلك كانت معظم اقتراحات الصحفيين الجزائريين محل الدراسة، مشتملة على ضرورة وضع قانون أساسي للصحفيين العاملين في القطاع الخاص وإعداد شبكة (نظام) للأجور يكون مبنيا على أسس لعا درجة عالية من المصادقية.

واقترح 17.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين من أجل تحسين الأوضاع المهنية للعاملين في القطاع الخاص، ضرورة احترام مهنة الصحافة وتحريرها من أصحاب المال والأعمال وإعادة هيكلتها من جديد، حيث ترى هاته الفئة من الصحفيين بأن مهنة الصحافة في يد أصحاب المال التجار، الذين يُعتبرون دخلاء عن المهنة، وبالتالي لا يمكنهم تقدير وتثمين العمل والمجهود الذي يقوم به الصحفيون، لأنهم غير متخصصين في ميدان الإعلام، ما زاد من تدهور الأوضاع المهنية لرجال الإعلام. كما أن نظرة رجال الأعمال الذين أحكموا قبضتهم على المؤسسات الإعلامية بفضل ورقة الأموال التي يمتلكونها، وهذا في ظل غياب شفافية التمويل التي تجنب الصحف الضغوط الخارجية¹، حيث غالبا ما تكون نظرتهم اقتصادية تجارية هدفها تحقيق الربح، بغض النظر عن الظروف الاجتماعية للصحفيين، فأخر اهتماماتهم الالتفات نحو الأوضاع المهنية للصحفيين، لذلك اقترح الصحفيين الجزائريين ضرورة تحرير المهنة الصحفية من أصحاب المال ورجال الأعمال.

كما اقترح 10.9 بالمائة من الصحفيين المبحوثين من أجل تحسين أوضاعهم المهنية توفير الجو المناسب للعمل وإبعاد الصحفيين عن الضغوط خلال عملهم، فقد أثبتت الدراسات النفسية والاجتماعية التأثيرات السلبية لضغوط العمل على الأداء المهني، إلى جانب الافتقار إلى الشروط المادية والمعنوية للعمل كنفص وسائل العمل على غرار أجهزة الحاسوب، قلة تدفق شبكة الانترنت، كراسي غير مريحة، ضيق المقر، قلة التهوية والتكييف... وغيرها. فالمؤسسات مُطالبة بتوفير الجو الملائم لأجل السلامة

¹. Emmanuel Derieux, **Drôit des médias**, Edition Dalloz, Paris, 1995, P30.

البدنية والصحية للعمال، وهو ما يجنبهم المشاكل الصحية التي قد تؤثر سلبا على مردودهم، والالتفات بقدر أكبر إلى الحالة الصحية للصحفيين في أماكن العمل. وفقا لما أشار إليه المرسوم التنفيذي رقم: 05/91 المؤرخ في: 19/01/1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل¹، وذلك من خلال إدراج ما يسمى "طب العمل" في مختلف المؤسسات الصحفية، والذي يهدف إلى الحيلولة دون تعرض الصحفيين لأي وهن بدني أو ذهني وحمايتهم من الأمراض المهنية وحوادث العمل، ويكون ذلك بضرورة الالتزام بالتدابير التالية:

- الوقاية الصحية بواسطة الفحوص الدورية التي تتولاها مصالح طب العمل.
- مراقبة أماكن العمل من حيث توفر شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف.
- تحسين ظروف العمل بما ينعكس إيجابيا على صحة العامل.
- حماية البيئة والمحيط الطبيعي الذي يعمل فيه العامل².

ففي هذا الشأن، تؤكد المادة الخامسة (05) من قانون علاقات العمل 11/90 على أن توفير الوقاية الصحية والأمن وطب يعتبر حق من حقوق الصحفيين الجزائريين بنصها: "يتمتع العمال بالحقوق الأساسية...الوقاية الصحية والأمن وطب العمل".

فيما اقترح 7.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين لترقية أوضاعهم المهنية، ابتعاد أرباب العمل عن سياسة التهميش وعدم فرض الرقابة الإدارية المشددة على الصحفيين الجزائريين. ففي العصر الحديث، أصبحت التنظيمات تعمل على مشاركة العمال في اتخاذ القرارات المتعلقة بالمؤسسة، لتحسن مستوياتها الإبداع والمحافظة على استمراريتها في بيئة تنافسية، بأن "إسهام عدد كبير من أعضاء المنظمة في وضع القرارات، يؤدي إلى أداء العمل بأسلوب إبداعي ومستوى جيد من النتائج المطلوبة، وتساهم في خلق روح المسؤولية لدى العامل وتشعره بكيانه وأهميته في المؤسسة وروح الانتماء إليها، بحيث تكون لديه معرفة بالأمور ويسهل تنفيذ تلك القرارات، وهذا ما يحقق الأهداف المطلوبة"³. وفي هذا الشأن يقول الباحث "السيد شيحا": "إن الاشتراك في صنع القرار يعطي لعمال التنظيم الشعور بأهميتهم، مما يؤدي إلى الإخلاص في العمل والتفاني في خدمة إعلاء صالح المنظمة والعمل على تحقيق أهدافها، هذا فضلا

¹. المرسوم التنفيذي رقم: 91-05 المؤرخ في: 19 جانفي 1991، المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ: 23 جانفي 1991.

². القانون رقم: 88-07 المؤرخ في: 26 جانفي 1988، المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ: 27 جانفي 1988.

³. بوقطف فوزية، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، مجلة حوليات، جامعة قلمة، العدد 20، جوان 2017، ص 582.

عن تحقيق ميزة الثقة المتبادلة بين الرؤساء والمرؤوسين¹، فعلى أصحاب المؤسسات الصحفية تجنب ممارسة سياسة التهميش اتجاه الصحفيين الجزائريين، والاستثمار في طاقاتهم مقابل منحهم جميع حقوقهم المهنية، حتى تعم الفائدة للجميع، مع ترك هامش نسبي من الحرية للصحفيين حتى يشعروا بالأمان أكثر وبأنهم غير مقيدين، فالرقابة الإدارية المشددة تُقلق الصحفيين، ولا تجعلهم يُمارسون مهامهم في ظروف نفسية مريحة، لذلك قد تنمو علاقة الصراع بينهم وبين أرباب العمل جراء هاته الرقابة.

كما اقترح 4.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين لتحسين أوضاعهم المهنية، ضرورة توظيف الصحفيين على أساس الكفاءة، والعمل على تكوينهم من خلال إعداد الدورات التكوينية، وفي هذا الصدد تجدر الإشارة إلى أن طريقة توظيف الصحفيين الجزائريين في القطاع الخاص متعددة ومختلفة، نذكر أبرزها²:

- على أساس الكفاءة: أي أن الكفاءة والمهارة هي المعيار الوحيد لولوج العمل الصحفي، ما يساعد أرباب العمل وملاك الصحف لتوافقه مع مبادئ الرأسمالية.

- على أساس الشهادة: يتم الالتحاق بمهنة الصحافة على أساس المؤهل العلمي والشهادة المتحصل عليها، أين يتم تشغيل الحائزون على شهادات متخصصة في علوم الإعلام والاتصال في مختلف المؤسسات الإعلامية.

- على أساس الاختيار: ويسمى أيضا بـ "الكاستينغ" وهي طريقة يتم فيها إجراء مقابلة مباشرة مع المترشحين بعد إعلان المسابقة، أين يتم تحديد التاريخ والمكان لإجراء المقابلة التي على أساسها يتم اختيار العدد المطلوب.

- على أساس الوساطة: أين يتم دخول الصحفيين عالم الصحافة بواسطة معارف ووساطات مع شخصيات مرموقة في السياسة وغيرها.

وبالرجوع إلى المشرع الجزائري لم يحدد طريقة التوظيف في الصحافة الخاصة، وفقا لما أشار إليه المرسوم التنفيذي رقم: 08/140 المتعلق بالنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين³، إلى أن التأهيل المهني المكتسب شرط ضروري للتوظيف، وفي التشريع الفرنسي وبالتحديد في الاتفاقيات الجماعية للعمل في المادة الثانية عشر (12) يختلف الأمر نجد أن التوظيف في فرنسا يتم عن طريق

¹. نواف كنعان، اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2008، ص 83.

². رفاص الوليد، المشاكل المهنية للصحفي الجزائري في ظل المتغيرات الراهنة: القطاع الخاص دراسة تحليلية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02، المجلد 16، العدد 01، ص 76.

³. المرسوم التنفيذي رقم: 08-140 المؤرخ في: 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، الصادرة بتاريخ: 11 ماي 2008.

المركز الوطني لترتيب الصحفيين المحترفين، الذي ينسق مع الوكالة الوطنية للتشغيل التي تتكفل بالإعلان عن المنصب.

وعليه، فإن الدخلاء على المهنة الصحفية أثروا سلبا على الأوضاع العاملة للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، وهذا راجع إلى التعقيدات الموجودة في آليات التوظيف في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، فهي غير عادلة ولا تسمح بتكافؤ الفرص لجميع المترشحين لهاته المهنة، ما يسمح بدخول أشخاص غرباء لمهنة الإعلام، مفرزا واقعا مُرّا إلى درجة أن الصحافة أصبحت مهنة من لا مهنة له، لاسيما وأن التخصص لا يمكن اعتباره شرطا ضروريا، وهو ما خلق أزمة بطالة للمتخرجين من معاهد وأقسام علوم الإعلام والاتصال، لذلك وجب إعادة النظر في طرق توظيف الصحفيين في القطاع الخاص. كما اقترح الصحفيون عينة الدراسة، ضرورة التزام أرباب العمل وملاك الجرائد بإخضاع الصحفيين إلى دورات تكوينية في مختلف المجالات، بما فيها الشق القانوني، الذي يمكن الصحفيين من اكتساب ثقافة قانونية تجعله يتمكن من حقوقه المهنية وطريقة الدفاع عنها لما يتعرض للحرمان منها.

5. نتائج الدراسة الميدانية: أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بأن الأوضاع المهنية التي يُماس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم متدهورة، وهذا نتيجة لتجاوزات أرباب العمل وملاك الصحف وخروقاتهم في تطبيق النصوص التنظيمية الخاصة بأحكام قانون علاقات العمل رقم: 11/90 ومختلف التشريعات العمالية، ما أدى إلى فقدان حقوقهم المهنية الأساسية على غرار التوقيع على عقود عمل غير قانونية لا تحفظ حقوقهم، وخروقات في الاستفادة من خدمات التأمينات الاجتماعية والعطل والزحاحات القانونية، وتدني الأجور وغياب للعديد من المنح والتعويضات، إلى جانب عدم السماح للصحفيين ممارسة العمل النقابي، ما أثر سلبا على الأداء المهني لرجال الإعلام، الذي انعكس هو الآخر سلبيا على الممارسة الصحفية في الجزائر.

1.5. النتائج العامة للدراسة: يمكن استنتاج النتائج العامة للدراسة الميدانية وفقا للمحاور التالية:

1.1.5. النتائج العامة الخاصة بمدى قانونية عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص:

- كشف 94.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم يحوزون على عقود عمل تربطهم بمختلف المؤسسات الصحفية التي يعملون فيها.
- أكد 80.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم غير راضين عن معظم بنود عقود العمل التي أمضوا عليها.
- كشف 82.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن أصحاب المؤسسات الصحفية هم من كانوا الطرف القوي الذي يفرض شروطه، خلال جلسة مفاوضات التوقيع على عقود العمل.

- قال 49.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن "الأجر والمنح والتعويضات والعلاوات"، هي التي كانت محل اختلاف وجدل كبير، خلال جلسة مفاوضات إبرام عقود العمل بين الصحفيين وأرباب العمل.
- أقر 60.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم أمضوا على عقود عمل نوعها: "عقود عمل محدد المدة".
- اعترف 48.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاجزين عن المطالبة بتغيير بنود عقودهم، بأن أسباب عدم المطالبة بتغيير بعض بنود عقود عملهم، يرجع إلى "تسلف وتعتت أرباب العمل". وقال 23.8 بالمائة بأنهم احتراما والتزاما ببنود العقد القائم على الرضا، فرض عليهم عدم المطالبة بتغيير عقود عملهم.
- أوضح 79.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم لا يعرفون مزايا وخصائص عقود العمل الممضية من طرفهم.
- أكد 81.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، تعتمد المصالح الإدارية في الصحف والمتمثلة في مصالح المستخدمين والموارد البشرية، عدم شرحهم لبنود عقود العمل وشرح مزايا وخصائص نوع العقد الممضي عليه.
- أكد 84.2 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن عقود عملهم غير قانونية ولا تحفظ حقوقهم المهنية المنصوص عليها في مختلف تشريعات العمل، لاسيما قانون علاقات العمل 11/90.
- يؤكد 63.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص على ضرورة انتهاج سياسة الإضراب عن العمل الصحفي، وهذا من أجل دفع أرباب العمل وملاك الصحف الخواص، إلى إبرام عقود عمل قانونية تحفظ حقوقهم المهنية، فيما اقترح 17.3 بالمائة منهم ضرورة الالتفاف حول نقابة قوية تجمع شتات جميع أطراف الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص.
- كشف 89.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم يخضعون إلى فترة تجريبية قبل تثبيتهم في مناصب عملهم، في حين قال 10.4 بالمائة منهم بأنهم لم يخضعوا لفترة تجريبية في مؤسساتهم الإعلامية.
- من مجموع الصحفيين الذين خضعوا لفترة التجريبية، يوجد 55.6 بالمائة خضعوا لفترة تجريبية مدتها 06 أشهر، بينما يوجد 34.2 بالمائة خضعوا لفترة تجريبية مدتها 12 شهرا.
- أكد 49.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن معاملة أرباب العمل وأصحاب الصحف كانت عبارة عن "لامبالاة"، وقال 25.2 بالمائة بأن المعاملة كانت "مراقبة مشددة"، فيما أشار 4.5 بالمائة بأن المعاملة كانت "ممتازة".

- يرى 54 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن التعليمات والأوامر الصادرة من أرباب العمل خلال الفترة التجريبية بأن هدفها "استغلالية لعدم التثبيت في المنصب"، و16.8 بالمائة ينظرون إلى أن هذه التعليمات "ظالمة وجائرة".

2.1.5. النتائج العامة الخاصة بمدى استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات والأجر:

- في مجال التأمينات الاجتماعية:

- أكد 89.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، بأنهم يستفيدون من خدمات التأمينات الاجتماعية، مقابل ما يقارب 10.4 بالمائة منهم لا يستفيدون من خدمات التأمينات الاجتماعية.

- كشف 75.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم استفادوا من التأمين الاجتماعي بعد نهاية الفترة التجريبية.

- قال 77.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لم يستفيدوا من خدمات التأمين الاجتماعي بداية من اليوم الأول لالتحاقهم بالمؤسسة الصحفية.

- صرّح 77.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأنهم يجهلون طبيعة التأمينات المصرّح بها باستثناء تعويض الوصفات الطبية فقط.

في مجال العطل والراحات القانونية:

- كشف 37.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، بأنهم يعملون أكثر من ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، و45 بالمائة يعملون ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، و17.3 بالمائة يعملون من ساعة (01) إلى أربعة (04) ساعات خلال اليوم.

- قال 88.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم يستفيدون من العطلة السنوية، في حين أكد 11.4 بالمائة بأنهم لا يستفيدون من حقهم في العطلة السنوية، وقال 15.8 بالمائة بأنهم يستفيدون بجزء منها فقط، أي أقل عن مدتها القانونية المقدرة بثلاثين (30) يوما.

- أكد 55.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم يستفيدون من العطلة السنوية حسب رغبة رب العمل، لا حسب رغبتهم الشخصية.

- أوضح 19.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم لا يستفيدون من الأعياد الوطنية والدينية كعطل راحة مدفوعة الأجر، و18.3 بالمائة يستفيدون منها "أحيانا"، و61.9 بالمائة يستفيدون "دائما" من الأعياد كعطل راحة.

- اعترف 83.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأنهم لا يستفيدون من تعويض أيام العطل المدفوعة الأجر، التي قاموا بالعمل خلالها لضرورة مصلحة الصحيفة وخصوصية المهنة.

- كشف 76.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأنهم لا يستفيدون من مختلف الغيابات المدفوعة الأجر في التمثيل النقابي و76.2 بالمائة في أداء فريضة الحج، و76.2 بالمائة في متابعة دورات التكوين.
- في مجال الأجر والمنح والتعويضات:
- 43.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، يتقاضون أجورا شهرية تتراوح ما بين 15 ألف دج و30 ألف دج، و28.2 بالمائة يتقاضون أجور شهرية تتراوح ما بين 30 ألف دج و45 ألف دج.
- 12.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين يتقاضون أجورا شهرية تتراوح ما بين 45 ألف دج إلى 60 ألف دج، بينما 9.9 بالمائة يتقاضون أجورا شهرية تتجاوز 60 ألف دج.
- أكد 88.1 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن أجورهم الشهرية "غير عادلة"، مقارنة بحجم العمل الذي يقومون به في المؤسسات الصحفية، فيما أشار 11.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأن أجورهم الشهرية تعتبر "عادلة" بالنسبة إليهم مقارنة بحجم العمل المنجز.
- أقرّ 78.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم لا يتقاضون أجورهم الشهرية بصفة منتظمة ودورية.
- كشف 90.6 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم لا يستلمون قسيمة الأجر (كشف الراتب) من طرف مؤسساتهم الصحفية.
- 35.10 بالمائة من الصحفيين الجزائريين يستفيدون من المنح العائلية في مقدمة المنح، إلى جانب 15.3 بالمائة منهم يستفيدون من منحة التمدرس، و9.9 بالمائة يستفيدون من منحة المردودية.
- جميع الصحفيون الجزائريون العاملون في الصحف الخاصة محل الدراسة، لا يستفيدون من بعض المنح كمنحة الخطر (00 بالمائة) ومنحة المنطقة (00 بالمائة).
- 16.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين يستفيدون من تعويض المصاريف المهنية، و11.4 بالمائة يستفيدون من تعويض الأقدمية (الخبرة المهنية).
- جميع الصحفيين الجزائريون العاملون في الصحف الخاصة لا يستفيدون من بعض التعويضات كتعويض الضرر (00 بالمائة) وتعويض الساعات الإضافية (00 بالمائة) وتعويض العمل التناوبي (00 بالمائة).
- 11.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، لا يستفيدون من أي منحة أو أي تعويض منذ اليوم الأول لالتحاقهم بالجريدة.
- 84.7 بالمائة، من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، لم تسهم أي نوع من الترقيات منذ التحاقهم بمؤسساتهم الصحفية.

3.1.5. النتائج العامة الخاصة بمدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص:

- 82.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة غير منخرطين في النقابات الصحفية.
- 17.8 بالمائة من مجموع الصحفيين المبحوثين محل الدراسة منخرط في مختلف النقابات الصحفية الناشطة.
- كشف 35.6 بالمائة من مجموع الصحفيين الجزائريين غير المنخرطين في النقابات، بأن سبب عزوفهم عن ممارسة العمل النقابي، يعود إلى عدم إيمانهم بجدوى العمل النقابي في ممارسة الضغط على أصحاب الصحف.
- أكد 63.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأنهم لم يسبق لهم منذ التحاقهم بالعمل الصحفي أن عرض عليهم أحد من زملاء المهنة الانضمام إلى إحدى النقابات الصحفية.
- صرّح 72.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم تم منعهم من ممارسة العمل النقابي من طرف أرباب العمل وملاك الصحف.
- قال 54.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأن ردة فعلهم حول منعهم من ممارسة حقهم في العمل النقابي اتجاه أرباب العمل وملاك الصحف تمثلت في "السكوت خوفا من الطرد".
- يرى 79.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن الإضراب وحده غير كاف لتحسن الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- يعتقد 50.5 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن سبب فشل العمل النقابي في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، يعود إلى قوة ونفوذ أرباب العمل وملاك الصحف.
- أكد 67.3 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بأن مستوى أداء النقابات الصحفية "ضعيف".

4.1.5. النتائج العامة الخاصة بعلاقة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص بالممارسة الصحفية:

- كشف 92.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم غير راضين عن الأوضاع المهنية التي يُمارسون فيها العمل الصحفي.
- اعترف 60.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن السبب الرئيسي لعدم رضاهم بأوضاعهم المهنية هو: "تدني الأجر الشهري وانعدام المنح والتعويضات".
- يؤكد 91.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، على وجود علاقة بين طبيعة الأوضاع المهنية للصحفيين والممارسة الإعلامية.

- أكد 66.8 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن علاقة التأثر والتأثير هي التي تجمع بين الأوضاع المهنية للصحفيين والممارسة المهنية في الجزائر، في حين يرى 24.8 بالمائة منهم بأن طبيعة العلاقة هي علاقة ارتباطية.
 - كشف 85.1 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأنهم لا يؤدون عملهم داخل الصحف في ظروف مريحة وبعيدة عن الضغوطات المهنية.
 - أكد 40.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن الضغوط التي يتعرضون لها ناتجة عن "انحطاط المعنويات بسبب انعدام الحقوق خاصة الأجر".
 - أوضح 60.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن "غياب التحفيز والتشجيع والثناء" سبب عدم أريحتهم في العمل الصحفي.
 - قال 60.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأنهم يؤدون عملهم باحترافية "أحيانا"، و 23.8 بالمائة لا يقومون بعملهم باحترافية "أبدا"، بينما أشار 15.8 بالمائة بأنهم يقومون بعملهم الصحفي باحترافية "دائما".
 - كشف 60.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، بأن ردة فعل أرباب العمل اتجاه الأعمال الإبداعية التي يقومون بها كانت عبارة عن "اللامبالاة وعدم الاهتمام".
 - أكد 60.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم توقفوا عن القيام بالأعمال الإبداعية والإضافية غير الموكلة لهم، بسبب ردة فعل أرباب العمل السلبية اتجاههم، والتمثلة في عدم التشجيع وعدم التثمين.
 - أقر 91.4 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنه لا يوجد توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة لهم.
 - اقترح 59.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، من أجل النهوض بأوضاعهم، منح الصحفيين جميع حقوقهم العمالية المنصوص عليها في مختلف التشريعات العمالية لاسيما سن القانون الأساسي للصحفي وإعداد شبكة أجور.
- 2.5. نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:** يتم استخلاص نتائج الدراسة الميدانية من خلال مقارنتها بفرضيات الدراسة، التي تم إعدادها قبل النزول إلى الميدان، ثم الحكم على الفرضيات بأنها مثبتة بالصدق أو العكس.
- 1.2.5. النتائج الخاصة بالفرضية الرئيسية:** "الأوضاع المهنية التي يُماس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم متدهورة نتيجة تجاوزات أرباب العمل لأحكام قانون علاقات العمل 11/90".

أوضحت نتائج الدراسة الميدانية بأن الأوضاع المهنية التي يُماس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم متدهورة نتيجة تجاوزات أرباب العمل لأحكام قانون علاقات العمل 11/90، ومؤشرات صدق ذلك تكمن في النتائج المستخلصة ضمن الفرضيات الفرعية الأربعة للدراسة

المذكورة أدناه، وبحكم أن الفرضيات الفرعية جاءت مفصلة ومفككة للفرضية الرئيسية وتقاديا لتكرار ذكر النتائج والنسب المشار إليها في الفرضيات الفرعية، فضل الباحث عدم تكرارها، والاكتفاء باستنتاج صدق الفرضية الرئيسية، بأن "الأوضاع المهنية التي يُماس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم متدهورة نتيجة تجاوزات أرباب العمل لأحكام قانون علاقات العمل 11/90".

2.2.5. النتائج الخاصة بالفرضية الأولى: "أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة لا يحترمون أحكام قانون علاقات العمل 11/90 عند إبرامهم لعقود عمل الصحفيين الجزائريين، والتي لا تحفظ حقوقهم المهنية".

كشفت الدراسة الميدانية بأن أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة في الجزائر، لا يحترمون النصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل رقم: 11/90، وهذا بمناسبة إبرامهم لعقود عمل الصحفيين الجزائريين محل الدراسة، وذلك من خلال النتائج الفرعية التالية:

- أكدت نتائج الدراسة الميدانية بأن 84.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، عقود عملهم التي أمضوا عليها غير قانونية، ولا تحفظ حقوقهم المهنية المنصوص عليها في قانون علاقات العمل رقم: 11/90، وذلك من خلال ما يلي:

أ- هناك بعض عقود عمل الصحفيين الجزائريين تتضمن أجورا شهرية قيمتها أقل من الحد الأدنى للأجر المضمون، أي ما يقل عن 18 ألف دينار جزائري، وهو ما يخالف تشريع العمل السارية المفعول.

ب- العديد من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لديهم عقود عمل لا تعكس رتبهم المهنية مؤهلاتهم العلمية، فتجد بعض الصحفيين حاصلين على شهادات جامعية في التخصص، ولكن رتبهم المهنية في عقد العمل لا تعكس مؤهلاتهم العلمي، وبالتالي عدم منحهم صفاتهم الحقيقية، "صحفيون"، ليتم تدوين رتبة "متعاون صحفي" في عقود عملهم، الأمر الذي يفقدهم مستقبلا المطالبة بحقوقهم المهنية كالتعويضات جراء فسخ العقد، المطالبة بالتأمين الاجتماعي، المطالبة باحتساب الأقدمية في الخبرة المهنية... وغيرها.

ج- أغلب الصحفيين الجزائريين يخضعون لفترة تجريبية تتجاوز مدتها إثني عشر (12) شهرا، وهو ما يخالف المادة الثامنة عشر (18) من قانون علاقات العمل رقم: 11/90.

د- أغلب الصحفيين الجزائريين لا يتقاضون أجورا خلال الفترة التجريبية، وهو ما يتعارض مع النصوص القانونية، لاسيما المادة التاسعة عشر (19) من قانون علاقات العمل 11/90، فالعديد من أرباب العمل يفرضون على الصحفيين عدم تقاضيهم مستحقات مالية خلال الفترة التجريبية من خلال توثيقها في عقود عملهم.

هـ- أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخواص يلجؤون إلى عقود العمل المحدد المدة غير قابلة للتجديد، بحيث يفرضون على الصحفيين الجزائريين التوقيع على هذا النوع من العقود، وبعد انقضائها يتماطلون في تجديدها من أجل أن تصبح وسيلة ضغط في صالحهم.

و- التمييز الفاضح في إمضاء عقود العمل بين الصحفيين سواء العاملين في نفس المؤسسة أو في مؤسسات أخرى، من حيث الحقوق المهنية، وذلك لاعتبارات غير مهنية وغير قانونية، ترجع أكثرها نتيجة للولاء إلى رب العمل.

ز- أغلب عقود عمل الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، يتم فسخها خلال الفترة التجريبية بعد عدة أشهر من العمل، ومن من جانب واحد ألا وهو صاحب المؤسسة الصحفية ومن دون تعويضات مالية، وهذا ما يخالف أحكام المادة العشرين (20) من قانون علاقات العمل 11/90.

- أوضحت نتائج الدراسة بأن 80.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص غير راضين عن معظم بنود عقود العمل المبرمة مع المؤسسات الصحفية، وهذا لأن 82.7 بالمائة منهم كشفوا بأن ملاك الصحف هم الطرف القوي خلال جلسة مفاوضات إمضاء عقود العمل، وكانوا هم الطرف القوي الذين يفرضون شروطهم. كما أقرّ 49.5 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن "الأجر والمنح والتعويضات والعلاوات"، كانت محل اختلاف وجدل كبير خلال مفاوضات إبرام عقود العمل بين الصحفيين وأرباب العمل.

- كشفت نتائج الدراسة بأن 88.6 بالمائة من مجموع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص الغير راضون عن عقود عملهم، لم تكن لهم المقدرة على المطالبة بتغيير بنود عقود عملهم، حيث اعترف 48.5 بالمائة من الصحفيين العاجزين عن المطالبة بتغيير بنود عقودهم، بأن سبب ذلك يرجع إلى "تعسف وتعنت أرباب العمل".

- بيّنت نتائج الدراسة بأن 79.5 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص لا يعرفون مزايا وخصائص عقود العمل الذين أمضوا عليه. ففي هذا الشأن أوضح 81.2 بالمائة من الصحفيين المبحوثين على تعمد المصالح الإدارية ممثلة في مكاتب المستخدمين والموارد البشرية بالمؤسسات الصحفية عدم شرحهم لبنود عقود العمل رغم وضوح القاعدة القانونية في هذا المجال والتي تنص "لا يعذر بجاهل القانون"، ولكن يُعتبر مؤشر سلبي عن تعمد القائمين على الصحف تجهيل الصحفيين بطبيعة عقودهم قصد استغلالهم.

وبالنظر إلى النتائج المحصل عليها، فقد تأكدت صحة الفرضية الأولى التي مفادها أن: "أغلب أرباب العمل وملاك الصحف الخاصة لا يحترمون أحكام قانون علاقات العمل 11/90 عند إبرامهم لعقود عمل الصحفيين الجزائريين، والتي لا تحفظ حقوقهم المهنية".

3.2.5. النتائج الخاصة بالفرضية الثانية: "تقوم الصحف الخاصة بخرق التشريعات العمالية في استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من: التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات القانونية والأجر".

أظهرت نتائج الدراسة الميدانية العديد من التجاوزات والخروقات التي يقوم بها غالبية أرباب العمل ومُلاك الصحف الخاصة، في تطبيق النصوص القانونية المتعلقة بالتشريعات العمالية، خاصة قانون علاقات العمل رقم: 11/90 وقانون الضمان الاجتماعي رقم: 14/83، ما يمنع الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من استفادتهم الكاملة والوفاية لحقوقهم المهنية الأساسية المتمثلة في:

- التأمينات الاجتماعية.
- العطل والراحات القانونية.
- الأجر الكافي والعادل إضافة إلى المنح والتعويضات.

ويمكن الاستدلال ما سبق ذكره من خلال النتائج الفرعية التالية:

- أوضحت الدراسة بأن 89.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، بأنهم يستفيدون من خدمات التأمينات الاجتماعية، مقابل ما يقارب 10.4 بالمائة لا يستفيدون تماما من خدمات التأمينات الاجتماعية، حيث كشف 75.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين، بأنهم استفادوا من التأمينات الاجتماعية بعد نهاية الفترة التجريبية، وهو ما يُخالف قانون علاقات العمل وحتى التشريعات المنظمة للتأمينات الاجتماعية، كما أن 77.7 بالمائة من الصحفيين الجزائريين لم يستفيدوا من خدمات التأمين الاجتماعي بداية من اليوم الأول لالتحاقهم بالمؤسسة الصحفية، و77.7 بالمائة أيضا يجهلون طبيعة التأمينات المصرح بها باستثناء تعويض الوصفات الطبية فقط.

- كشفت الدراسة بخصوص العطل والراحات القانونية بأن 37.4 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، يشتغلون أكثر من ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، و45 بالمائة يشتغلون ثمانية (08) ساعات خلال اليوم، بينما قال 11.4 بالمائة بأنهم لا يستفيدون إطلاقا من حقهم في العطلة السنوية، و15.8 بالمائة منهم يستفيدون بجزء منها فقط، أي أقل من مدتها القانونية المقدر بثلاثين (30) يوما، وهو ما يتنافى مع المادة التاسعة والثلاثين (39) من قانون علاقات العمل 11/90، في حين أقر 55.9 بالمائة من الصحفيين الجزائريين بأنهم يستفيدون من العطلة السنوية حسب رغبة رب العمل، لا حسب رغبتهم الشخصية، كما كشف 19.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم لا يستفيدون من الأعياد الوطنية والدينية كعطل راحة مدفوعة الأجر، و83.7 بالمائة منهم لا يستفيدون من أيام العطل المدفوعة الأجر التي عملوا خلالها. واعترف 76.2 بالمائة من الصحفيين بأنهم لا يستفيدون من مختلف الغيابات المدفوعة الأجر في التمثيل النقابي و76.2 بالمائة في أداء فريضة الحج، و76.2

بالمائة في متابعة دورات التكوين. وهذا ما يُعتبر وجها من أوجه الاستغلال غير المشروع لأرباب العمل للصحفيين وانتهاك حقوقهم في الحصول على الراحة والعطل القانونية.

- بيّنت نتائج الدراسة بشأن الأجر والمنح والتعويضات بأن 43.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في الصحف الخاصة، يتقاضون أجورا شهرية تتراوح ما بين 15 ألف دج و30 ألف دج، و28.2 بالمائة يتقاضون أجورا شهرية تتراوح ما بين 30 ألف دج و45 ألف دج، أجور الصحفيين غير قائمة على نظام أو شبكة أجور مبنية على معايير تتميز بالعدالة، بل تقوم على تقدير أرباب العمل لمجهودات الصحفيين، لذلك تجد قيمة أجور الصحفيين متدنية ولا تغطي احتياجاتهم الضرورية، كما أكد 88.1 بالمائة من الصحفيين بأن أجورهم الشهرية "غير عادلة" مقارنة بحجم العمل المنجز، الذي يقومون به داخل المؤسسات الصحفية، فيما كشف 78.8 بالمائة بأنهم لا يتقاضون أجورهم بصفة منتظمة ودورية. وكشف 90.6 بالمائة من الصحفيين المبحوثين، بأنهم لا يستلمون قسيمة الأجر الشهري (كشف الراتب) من طرف مؤسساتهم الصحفية، علما أن جميع الصحفيين الجزائريين محل الدراسة لا يستفيدون من بعض المنح كمنحة الخطر (00 بالمائة) ومنحة المنطقة (00 بالمائة)، كما لا يستفيدون من بعض التعويضات كتعويض الضرر (00 بالمائة) وتعويض الساعات الإضافية (00 بالمائة) وتعويض العمل التناوبي (00 بالمائة)، فيما أكد 84.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين لم يمسه أي نوع من أنواع الترقيات منذ التحاقهم بمؤسساتهم الصحفية.

وبالنظر إلى النتائج المحصل عليها، فقد تأكدت صحة الفرضية الثانية التي مفادها أنه: "تقوم الصحف الخاصة بخرق التشريعات العمالية في استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من: التأمينات الاجتماعية، العطل والراحات القانونية والأجر والمنح والتعويضات".

4.2.5. النتائج الخاصة بالفرضية الثالثة: "لم تساهم النقابات الصحفية في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص".

أظهرت الدراسة الميدانية بأن أداء النقابات العمالية الناشطة في ميدان الإعلام "ضعيف"، وبأنها ليست قوية وفعالة، لذلك لم تساهم في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص، كما أن غالبية أرباب العمل لا يعترفون بحق ممارسة العمل النقابي، ويمارسون مضايقات على الناشطين في النقابات الصحفية، وذلك من خلال النتائج الفرعية التالية:

- كشفت نتائج الدراسة بأن 82.2 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة غير منخرطين في النقابات الصحفية، حيث أكد 63.4 بالمائة بأنهم لم يسبق لهم منذ التحاقهم بالمؤسسة الصحفية أن عرض عليهم أحد من زملاء المهنة الانضمام إلى إحدى النقابات الصحفية، وصرّح 67.3 بالمائة بأن مستوى أداء النقابات الصحفية "ضعيف". فيما قال 50.5 بالمائة بأن سبب فشل العمل النقابي في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، يعود إلى "قوة ونفوذ أرباب العمل وملاك

الصحف"، ويُقرّر 35.6 بالمائة من مجموع الصحفيين غير المنخرطين في النقابات، بأن سبب عزوفهم عن ممارسة العمل النقابي يعود إلى عدم إيمانهم بجدوى العمل النقابي في ممارسة الضغط على أصحاب الصحف قصد تحسين أوضاعهم المهنية.

- كما أكد 72.8 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأنهم قد تم منعهم من ممارسة العمل النقابي من طرف أرباب العمل وأصحاب الصحف الخاصة. وبخصوص ردة فعلهم اتجاه من منعهم -أرباب العمل وملاك الصحف- اعترف 54.5 بالمائة بأن ردة فعلهم تمثلت في "السكوت خوفاً طردهم من العمل"، في حين قال 79.7 بالمائة من الصحفيين المبحوثين بأن الإضراب وحده غير كاف لتحسين الأوضاع المهنية للصحفيين، ما زاد من تعقيد الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، في ظل غياب الدور الفعال للعمل النقابي، الذي يعتبر بمثابة المحامي الأول للعامل والجهة التي لها القدرة على مواجهة قوة ونفوذ أرباب العمل.

وبالنظر إلى النتائج المحصل عليها، فقد تأكدت صحة الفرضية الثالثة التي مفادها أنه: "لم تساهم النقابات الصحفية في تحسين الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص".

5.2.5. النتائج الخاصة بالفرضية الرابعة: "توجد علاقة بين الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون العاملون في القطاع الخاص مهامهم والممارسة الصحفية في الجزائر، وهي علاقة تأثر وتأثير".

أظهرت الدراسة الميدانية بأنه توجد علاقة بين الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون الجزائريون العاملون في القطاع الخاص مهامهم والممارسة الصحفية في الجزائر، تتمثل طبيعتها في "علاقة التأثير والتأثير"، وذلك من خلال النتائج الفرعية التالية:

- أظهرت نتائج الدراسة بأن 91.6 بالمائة من الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص محل الدراسة، على وجود علاقة بين الأوضاع المهنية التي يعمل فيها رجال الإعلام والممارسة الإعلامية، حيث أكد 66.8 بالمائة بأن علاقة "التأثر والتأثير" هي التي تجمع بين الأوضاع المهنية والممارسة المهنية الصحفية، أي أن الأوضاع المهنية التي يشتغل فيها الصحفيون الجزائريون تؤثر في الممارسة الصحفية وتتأثر بها، وقد يكون هذا التأثير والتأثر سلبياً أو إيجابياً على مستوى أدائهم المهني، وهذا ما يعني أنه في حالة ما إذا كان الصحفيون الجزائريون يتمتعون بجميع حقوقهم المادية والمعنوية وأوضاع المهنية مريحة، يكون مستوى أدائهم عالياً واحترافياً، وبالتالي ترتقي الممارسة الصحفية نحو الأحسن، وبهذا يكون التأثير والتأثر إيجابياً، أما في حالة ما إذا كان الصحفيون الجزائريون لا يتمتعون بجميع حقوقهم المادية والمعنوية وأوضاع المهنية متدهورة، يكون مستوى أدائهم غير احترافي، وبالتالي تنقهر وتتحط الممارسة الصحفية نحو الأسوأ، وبهذا يكون التأثير والتأثر سلبياً، وتجدر الإشارة إلى نتائج

الدراسة الميدانية كشفت بأن علاقة التأثير والتأثير لديها دلالة سلبية أي تأثير وتأثر سلبي، وقد تم الاستعانة بمؤشرين هامين لتحديد طبيعة العلاقة:

المؤشر الأول: **الإبداع الصحفي**: كلما كانت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين مريحة يكون هناك إبداع صحفي في الأداء المهني لدى الصحفيين، وهو ما ينعكس ايجابيا على جودة الممارسة الصحفية، وكلما كانت الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين متأزمة، انعدم الإبداع الصحفي في الأداء المهني لدى الصحفيين وهو ما ينعكس سلبيا على الممارسة الصحفية في الجزائر.

المؤشر الثاني: **حجم المقروئية**: كلما كان أداء الصحفيين الجزائريين احترافيا ترتقي الممارسة المهنية، وبالتالي يرتفع مستوى حجم مقروئية الصحف، وكلما كان أداء الصحفيين الجزائريين غير احترافيا تنحط الممارسة المهنية وتسوء أكثر، وبالتالي ينخفض مستوى حجم مقروئية الصحف.

وبالنظر إلى النتائج المحصل عليها، فقد تأكدت صحة الفرضية الرابعة التي مفادها أنه: "توجد علاقة بين الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيون العاملون في القطاع الخاص مهامهم والممارسة الصحفية في الجزائر، وهي علاقة تأثر وتأثير".

خاتمة

خاتمة:

انطلقت الدراسة من محاولة الكشف عن طبيعة الأوضاع المهنية التي يُمارس فيها الصحفيين الجزائريين العالمين في القطاع الخاص أعمالهم الصحفية، من خلال تسليط الضوء على مدى تطبيق أرباب العمل ومُلاك الصحف للنصوص التنظيمية الخاصة بقانون علاقات العمل 11/90، الذي لا تزال أحكامه سارية المفعول لحد اليوم على علاقات العمل داخل المؤسسات الخاصة.

وقد خلصت الدراسة إلى أن الأوضاع المهنية التي يعمل فيها الصحفيون الجزائريون متدهورة ومزرية، لتُبين بذلك حجم المعاناة التي يُعانيها رجال الإعلام في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، وهذا جزاء التجاوزات المرتكبة من قبل أرباب العمل وملاك الصحف الوطنية، والخروقات المسجلة في تطبيق أحكام تشريعات العمل، لاسيما قانون علاقات العمل، حيث يظهر ذلك من خلال:

- إبرام عقود عمل غير قانونية لا تحفظ الحقوق المهنية للصحفيين.
- عدم استفادة الصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص من جميع خدمات التأمينات الاجتماعية، حتى أن تاريخ استفادتهم تسري بعد العمل في المؤسسة لعدة سنوات بدل اليوم الأول من العمل في الصحيفة.
- عدم استفادة أغلب الصحفيين الجزائريين من العطل والراحات القانونية، إلى جانب الغيابات المدفوعة الأجر.
- تدني أجور الصحفيين وعدم خضوعها لسلم أجور، وانعدام للعديد من المنح والتعويضات، وعدم قبض الأجور بصفة دورية ومنتظمة (خلال فترة الدراسة الصحفيون محل الدراسة لم يقاضوا أجورهم ما بين 03 أشهر إلى 07 أشهر)، إلى جانب عدم استلام قسيمة الأجر "كشف الراتب".
- منع الصحفيين الجزائريين من ممارسة حقهم في العمل النقابي، والتضييق على النقابيين ممارسة نشاطاتهم النقابية.

ولقد سعى الباحث من خلال معالجة هذا الموضوع، قصد لفت الانتباه إلى الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في قطاع الإعلام المكتوب الخاص، وإخطار كل من لديهم علاقة بالموضوع سواء من قريب أو من بعيد، بما فيهم أرباب العمل وملاك الصحف، أصحاب القرار من الحكومة "وزارة الاتصال، وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي"، النقابات الصحفية ومفتشو العمل،... وغيرهم إلى ضرورة المساهمة كل حسب اختصاصه، في تسوية الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين، وفق أطر قانونية وعملية واضحة المعالم، وهذا بعد توفر الإرادة السياسية لذلك، لاسيما في الظروف الاستثنائية التي تمر بها البلاد مؤخرًا.

وتجدر الإشارة إلى أن نتائج الدراسة المتوصل إليها، مرتبطة بعينة محددة ومجال زمني ومكاني معين، ليبقى المجال مفتوحا للباحثين من أجل البحث العلمي في زوايا أخرى مرتبطة بالموضوع، فقد

تكون هذه الدراسة سببا في ظهور دراسات أخرى لها علاقة بالأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

أما فيما يتعلق بتوصيات الدراسة، فيمكن استخلاصها في النقاط التالية:

- ضرورة الإسراع في سن القانون الأساسي للصحفيين.
- إعداد شبكة أجور خاصة بالصحفيين العاملين في القطاع الخاص، مبنية على أسس موضوعية وعادلة.
- إدراج بعض المنح والتعويضات الخاصة بالصحفيين، بالنظر لخصوصية المهنة كمنحة الخطر، منحة العمل التناوبي... وغيرها.
- تدعيم وإثراء أحكام المرسوم التنفيذي رقم: 140/08 المتعلق النظام النوعي لعلاقات العمل للصحفيين، والتي يفترض أنها أحكاما خاصة تكون أكثر تفصيلا وإماما بتنظيم علاقات العمل داخل المؤسسات الصحفية.
- تفعيل الدور الرقابي لمفتشيات العمل، عن طريق قيامهم بالعديد من الزيارات الفجائية إلى مقرات الصحف الوطنية الخاصة، للاطلاع على طبيعة الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.
- توظيف آلية التفاوض الجماعي في العمل النقابي، من خلال إبرام الاتفاقيات الجماعية مع أرباب العمل وملاك الصحف، لتحقيق الحقوق المهنية والمطالبة بامتيازات أخرى لفائدة الصحفيين.
- توفير كل سبل الوقاية والسلامة البدنية والصحية للصحفيين، سواء داخل أماكن العمل أو خارجها كإدراج طب العمل.
- تأمين أماكن العمل داخل المؤسسات الصحفية، من خلال توفير شروط النظافة والأمن ووسائل الإسعاف... وغيرها.
- ضرورة توحيد النقابات الصحفية المعتمدة في نقابة واحدة، تكون قوية وفعالة بعد استجماع شتات النقابات المتفرقة، لتكون مؤثرة على أصحاب القرار.
- إقامة دورات تكوينية لفائدة الصحفيين الجزائريين في مجال الثقافة القانونية العمالية، من أجل توعيتهم بجميع حقوقهم المهنية والطرق الصحيحة للمطالبة بها.
- إشراك مختلف الهيئات الاستشارية من نقابات وأرباب العمل والوزارات المعنية المتمثلة في وزارة الاتصال ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، دون نسيان الصحفيين، في عملية صنع القرارات المتعلقة بالحماية المهنية والاجتماعية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

أولاً: المعاجم والقواميس:

1. الصحاف حبيب، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي_ إنجليزي، مكتبة لبنان ناشرون، ط1، لبنان.
2. أحمد زكي بدوي، معجم المصطلحات للعلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977.
3. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات الإعلام، دار الكتب المصرية، القاهرة، 1985.
4. معجم المعاني الجامع - معجم عربي عربي - ، متاح على الرابط الالكتروني: <https://www.almaany.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/27، على الساعة: 22:35.
5. قاموس المورد لعام 1998.
6. حسين عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1995.
7. هيكل عبد العزيز فهمي، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، لبنان، 1987.

ثانياً: النصوص القانونية:

المراسيم الرئاسية:

8. المرسوم الرئاسي رقم: 89-18 المؤرخ في: 28 فيفري 1989 المتعلق بنشر نص تعديل الدستور الموافق عليه في استفتاء في: 23 فيفري 1989، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 09، الصادرة بتاريخ: 01 مارس 1989.
 9. المرسوم الرئاسي رقم: 92-44 المؤرخ في: 09/02/1992 المتضمن إعلان حالة الطوارئ، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 10، الصادرة بتاريخ: 09/02/1992.
- الأوامر:
10. الأمر رقم: 68-525 المؤرخ في: 09 سبتمبر 1968، المتضمن القانون الأساسي للصحفيين المهنيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 65، الصادرة بتاريخ: 18 سبتمبر 1968.
 11. الأمر رقم: 75-30 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق بتحديد المدة القانونية للعمل الأسبوعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1975.
 12. الأمر رقم: 75-31 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1975.

13. الأمر رقم: 75-32 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق بالعدالة في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1957.
14. الأمر رقم: 75-33 المؤرخ في: 29 أبريل 1975 المتعلق باختصاصات مفتشية العمل والشؤون القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 39، الصادرة بتاريخ: 16 ماي 1975.
15. الأمر رقم: 03/97 المؤرخ في: 11 جانفي 1997 المتعلق بالمدة القانونية للعمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 03 الصادرة بتاريخ: 12 جانفي 1997.
- المراسيم التنفيذية:**
16. المرسوم رقم: 14/81، المؤرخ في: 31 جانفي 1981 المتعلق بكيفيات حساب تعويض العمل التناوبي، المعدل والمتمم بموجب المرسوم رقم: 220/88 المؤرخ في: 2 نوفمبر 1988، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 46، الصادرة بتاريخ: 09 نوفمبر 1988.
17. المرسوم رقم: 82-184 المؤرخ في: 18 ماي 1982 المتعلق بالزراعات القانونية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 20 الصادرة بتاريخ: 18 ماي 1982.
18. المرسوم رقم 84-27 المؤرخ في: 11 فيفري 1984، المحدد لكيفيات تطبيق العنوان الثاني من القانون رقم: 11/83 المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 07، الصادرة بتاريخ: 14 فيفري 1984.
19. المرسوم التنفيذي رقم: 91-05 المؤرخ في: 19 جانفي 1991 المتعلق بالقواعد العامة للحماية التي تطبق على حفظ الصحة والأمن في أماكن العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ: 23 جانفي 1991.
20. المرسوم التنفيذي رقم: 94-11 المؤرخ في: 26 ماي 1994، المتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 34، الصادرة بتاريخ: 01 جوان 1994.
21. المرسوم التنفيذي رقم: 97-48 المؤرخ في: 04 فيفري 1997، المحدد لقائمة المهن والفروع وقطاعات النشاط الخاضعة للعطل المدفوعة الأجر، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 8، الصادرة بتاريخ: 05 فيفري 1997.
22. المرسوم التنفيذي رقم: 97/473 المؤرخ في: 08/12/1997 المتعلق بالعمل بالتوقيت الجزئي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 82، الصادرة بتاريخ: 14 ديسمبر 1997.

23. المرسوم التنفيذي رقم: 08-140 المؤرخ في: 10 ماي 2008 المحدد للنظام النوعي لعلاقات العمل المتعلقة بالصحفيين، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 24، الصادرة بتاريخ: 11 ماي 2008.

القوانين:

24. القانون رقم: 12/78 المؤرخ في: 05 أوت 1978 المتضمن القانون الأساسي العام للعامل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 32، الصادرة بتاريخ: 08 أوت 1978.

25. القانون رقم: 01-82 المؤرخ في: 1982/02/06، المتضمن قانون الإعلام، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 09 فيفري 1982.

26. القانون رقم: 11-83 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بالتأمينات الاجتماعية المعدل والمتمم، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

27. القانون رقم: 12/83 المؤرخ في: 03 جويلية 1983 المتعلق بالتقاعد، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

28. القانون رقم: 13-83 المؤرخ في: 02 جويلية 1983، المتعلق بحوادث العمل والأمراض المهنية، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة بتاريخ: 05 جويلية 1983.

29. القانون رقم: 14-83 المؤرخ في: 02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 28، الصادرة في: 05 جويلية 1983.

30. القانون رقم: 07-88 المؤرخ في: 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية والأمن وطب العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 04، الصادرة بتاريخ: 27 جانفي 1988.

31. القانون رقم: 02-90 المؤرخ في: 1990/02/06 المتعلق بتسوية المنازعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 07 فيفري 1990.

32. القانون رقم: 04-90 المؤرخ في: 1990/11/06 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، العدد 06، الصادرة بتاريخ: 07 نوفمبر 1990.

33. القانون رقم: 90-07 المؤرخ في: 03 أبريل 1990، المتعلق بالإعلام، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 04 أبريل 1990.
34. القانون رقم: 90-11 المؤرخ في: 21 أبريل 1990 المتضمن قانون علاقات العمل، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 17، الصادرة بتاريخ: 25 أبريل 1990.
35. القانون رقم: 90-14 المؤرخ في: 02 جوان 1990 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 23 الصادرة بتاريخ: 06 جوان 1990.
36. القانون رقم: 90-33 المؤرخ في: 25 ديسمبر 1990، المتعلق بالتعاضديات الاجتماعية، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 56، الصادرة بتاريخ: 26 ديسمبر 1990.
37. القانون رقم: 04-17 المؤرخ في: 10 نوفمبر 2004، المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي المعدل والمتمم، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 72، الصادرة بتاريخ: 13 نوفمبر 2004.
38. القانون رقم: 09-02 المؤرخ في: 25 فيفري 2009 المعدل والمتمم للأمر رقم: 7-57 المؤرخ في: 05 أوت 1971 المتعلق بالمساعدة القضائية، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، الصادرة سنة 2009.
39. القانون العضوي رقم: 12-05 المؤرخ في: 12 جانفي 2012، المتعلق بالإعلام، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 02، الصادرة بتاريخ: 15 جانفي 2012.
40. القانون رقم: 16/01 المؤرخ في: 06 مارس 2016 المتضمن التعديل الدستوري، **الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية**، العدد 14، الصادرة بتاريخ: 07 مارس 2016.
- الاتفاقيات الدولية:**
41. الاتفاقية الدولية رقم: 102 لسنة 1952 اتفاقية المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي.
42. الاتفاقية الدولية رقم: 138 لسنة 1973 المتعلقة بالسن الأدنى للعمل.
43. الاتفاقية العربية رقم: 15 لسنة 1983، المتعلق بشأن تحديد وحماية الأجر.
44. الاتفاقية الدولية رقم: 95 المتعلق بحماية الأجور.
- القرارات القضائية:**
45. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم: 132163 الصادر في: 18/02/1997 المنشور بالمجلة القضائية لسنة 1997 العدد الأول.
46. المحكمة العليا، الغرفة الاجتماعية، قرار رقم: 211422 الصادر في: 11/04/2001 المنشور بالمجلة القضائية لسنة 2002 العدد الثاني.

ثالثا: الكتب باللغة العربية:

47. إبراهيم العريس، الكتابة في زمن المتغير تجربة في الصحافة الثقافية، دار الطباعة، بيروت، 1977.
48. إبراهيم عبد الله المسلمي، نشأة وسائل الإعلام وتطويرها، دار الفكر العربي، القاهرة، 2005.
49. إبراهيم علي إبراهيم عبد ربه، مبادئ التأمين التجاري والاجتماعي، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، 1988.
50. العبد عاطف عدلي والعبد نهى عاطف، الإعلام التنموي والتغير الاجتماعي: الأسس النظرية والنماذج التطبيقية، دار الفكر العربي، ط05، القاهرة، 2007.
51. أحمد التيجاني بلعروسي ووابل رشيد، قانون العمل، دار هومة، ط02، الجزائر، 2005.
52. أحمد موسى قويحي، ضمير الصحافة، مكتبة مديبولي، القاهرة، 2008.
53. أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
54. أحمية سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
55. إسماعيل أبو العزائم، القراءة الصامتة السريعة، عالم الكتب، القاهرة، 1983.
56. إسماعيل صفر، الوقائع والأفكار الاقتصادية في العصور القديمة، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، 1987.
57. إسماعيل غانم، شرح قانون العمل، دار النهضة العربية، مصر، 1976.
58. الطيب سماتي، حوادث العمل والأمراض المهنية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2013.
59. الفياض محمود أحمد، أثر النمط القيادي على الإبداع الإداري للشركات الصناعية المساهمة العامة الأردنية، الجامعة الأردنية، عمان، 1995.
60. القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، 2009.
61. أمال بطاهر، النظام القانوني لحماية الأجور في القانون الجزائري، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
62. أمال بن رجال، حماية العامل عند انتهاء علاقة العمل في القانون الجزائري، د د ن، الجزائر، 2010.
63. أمين عز الدين، المدخل في شؤون العمل وعلاقاته، مكتبة القاهرة الحديثة، ط01، القاهرة، 1964.
64. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري، دار الجسور، ط02، الجزائر، 2003.

65. بشير هدفي، الوجيز في شرح قانون العمل علاقات العمل الفردية والجماعية، دار الريحانة للكتاب، ط02، الجزائر، 2003.
66. بن عزوز بن صابر، الاتفاقيات الجماعية للعمل في التشريع الجزائري والمقارن، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
67. بن عزوز بن صابر، الوجيز في شرح قانون العمل الجزائري نشأة علاقة العمل الفردية والآثار المترتبة عنها، دار الخلدونية، الجزائر، 2010.
68. جلال القرشي، شرح قانون العمل العراقي دراسة مقارنة، ج 01، د د ن، بغداد، 1972.
69. جون كول، الحركة النقابية، ترجمة حسين محمود، الدار القومية للطباعة والنشر، بيروت، د ت.
70. حسن عماد مكاوي وليلى حسين السيد، الاتصال ونظرياته المعاصرة، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 2006.
71. حامد خالد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
72. حسن عماد مكاوي، أخلاقيات العمل الإعلامي، دار المصرية، القاهرة، 1994.
73. حسين مصطفى حسين، قانون العمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1980.
74. حماد محمد شطا، النظرية العامة للأجور والمرتبات، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
75. خالد حسين أبو عمشة، المقروئية: ماهيتها وأهميتها وكيفية قياسها، دار الألوكة للنشر، 2015.
76. خالد محمد غازي، الصحافة الإلكترونية العربية...الالتزام والانفلات في الطرح، منشورات وكالة الصحافة العربية ناشرون، القاهرة، 2016.
77. خضر زكريا، المدارس الاجتماعية المعاصرة، مطبعة رياض، دمشق، 1986.
78. خليل أحمد صابات، الصحافة رسالة واستعداد وفن وعلم، دار المعارف ط2، القاهرة، د.ت. ن.
79. راشد راشد، شرح علاقات العمل الفردية والجماعية في ضوء التشريع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
80. رشيد واضح، علاقات العمل في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، دار هومة، الجزائر، 2003.
81. رمضان أبو السعود، الوسيط في شرح قانون العمل المصري واللبناني النظرية العامة لقانون العمل، الدار الجامعية للنشر والطباعة، بيروت، 1983.
82. زارقة فيروز وآخرون، في منهجية البحث الاجتماعي، منشورات مكتبة إقرأ، قسنطينة، 2007.
83. سليم بطرس جلدة وزيد منير عبوي، إدارة الإبداع والابتكار، دار كنوز المعرفة للنشر والتوزيع، ط1، عمان، 2006.

84. سهيلة محمد عباس، إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان 2006.
85. سيد بخيت، العمل الصحفي في مصر: دراسة فيسيولوجية للصحفيين المصريين، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 1998.
86. سيد عليوة، تنمية المهارات الفكرية والإبداعية: مركز القرار للاستشارات، مكتبة جزيرة الورد المنصور، ط1، د س ن.
87. سيد محمود رمضان، الوسيط في شرح قانون العمل والضمان الاجتماعي، دار الثقافة، عمان، 2006.
88. سمير محمد حسين، بحوث الإعلام: الأسس والمبادئ، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2005.
89. شاهيناز طلعت، وسائل الإعلام والتنمية، مكتبة الأنجلو المصرية، 2003.
90. شتا السيد، تنمية القوى العاملة في المجتمع العربي، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
91. صابر بركات، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة.
92. صابر حارص وعزة عبد العزيز، تراجع أداء الصحفيين والصحفيات العرب: الأسباب والمظاهر والمخاطر، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
93. صبحي تادرس قريصة ومدحت محمد العقاد، مقدمة في علم الاقتصاد، دار النهضة العربية، بيروت، 1983.
94. صلاح الدين عبد الباقي، إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية، الإسكندرية، د س ن.
95. ضياء محمد الموسوي، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
96. عايد سيد خطاب، الإدارة الإستراتيجية للموارد البشرية، مكتبة عين الشمس، القاهرة، د س ن.
97. عبد الباسط محمد حسن، علم الاجتماع الصناعي، المكتبة الأنجلو مصرية، مصر، 1972.
98. عبد الباقي صلاح الدين، الجوانب العلمية والتطبيقية في إدارة الموارد البشرية بالمنظمات، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2001.
99. عبد الرحمن خليفي، منازعات العمل والضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر، الجزائر، 2008.
100. عبد السلام أبو قحف، محاضرات في السلوك التنظيمي، الدار الجامعية، بيروت، 2001.
101. عبد السلام ذيب، قانون العمل الجزائري والتحول الاقتصادي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2003.

102. عبد الرزاق فارس، **الفقر وتوزيع الدخل في الوطن العربي**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2001.
103. عبد العزيز على حسين، **الإدارة المتميزة للموارد البشرية تميز بلا حدود**، المكتبة العصرية المنصورة، مصر، 2008.
104. عبد القادر إسحاق، **إجابات إدارة الموارد البشرية**، الأكاديمية العربية بالدنمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، 2009.
105. عثمان عمر بن عامر، **مفاهيم أساسية في علم الاجتماع**، دار الكتاب الوطنية، ط01، بنغازي، 2002.
106. عجة الجبلاي، **الوجيز في قانون العمل والحماية الاجتماعية**، دار الخلدونية، الجزائر، 2005.
107. على عبد الفتاح كنعان، **الصحافة الإلكترونية في ظل الثورة التكنولوجية**، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، الأردن، 2004.
108. علي عبد المعطي محمد الرياقوي، **أساليب البحث العلمي**، مكتبة الفلاح، ط01، الكويت، 1988.
109. علي عوض حسن، **الوجيز في شرح قانون العمل**، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.
110. علي محمد الصغير، **تشريع العمل في الجزائر**، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2011.
111. عصام أنور سليم، **أصول قانون العمل الجديد**، الجامعة الجديدة، مصر، 2015.
112. عصام أنور سليم، **قانون العمل**، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999.
113. عواطف عبد الرحمان وآخرون، **القائم بالاتصال في الصحافة المصرية**، ج01، سلسلة دراسات صحفية، مصر، 1992.
114. عواطف عبد الرحمان، **الصحفيات والإعلاميات العربيات**، العربي للنشر والتوزيع، القاهرة، 2008.
115. فؤاد دهمان، **التشريعات الاجتماعية: قانون العمل**، مطبعة جامعة دمشق، دمشق، 1965.
116. فاروق أبو زيد، **مدخل إلى علم الصحافة**، عالم الكتب، ط02، القاهرة، 1998.
117. فتحي عبد الرحمان جروان، **الإبداع مفهومه، تدريبه**، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2002.
118. فتحي المرصفاوي، **النظرية العامة في عقد العمل**، المكتبة الوطنية، بنغازي، 1973.
119. فريال مهنا، **علوم الاتصال والمجتمعات الرقمية**، دار الفكر، سوريا، 2002.
120. فضيل دليو، **الاتصال مفاهيمه نظرياته ووسائله**، دار الفجر للنشر والتوزيع، ط1، مصر، 2003.
121. فيصل حسونة، **إدارة الموارد البشرية**، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، 2011.
122. كمال عبد الحميد الزيات، **علم الاجتماع المهني**، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1986.

123. ليونارد راي تيل ورون تايلر، **مدخل إلى الصحافة جولة في قاعة التحرير**، ترجمة: حمدي عباس، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1999.
124. مبارك بن علي الخراز، **الحوافز وأثرها على العمال**، مكتبة دار الحق، مسقط، 1987.
125. محمد الصغير بعلي، **تشريع العمل في الجزائر**، مطبعة قالمة، الجزائر، 1995.
126. محمد السيد محمد، **الصحافة بين التاريخ والأدب**، دار الفكر العربي، القاهرة، 1975.
127. محمد حسن منصور، **التأمينات الاجتماعية، نشأة المعارف**، الإسكندرية، د س ن.
128. محمد حسن منصور، **قانون العمل**، دار الجامعة الجديدة الأزراطية، مصر، 2007.
129. محمد حسين منصور، **قانون العمل**، دار الجامعة الجديدة، مصر، 2007.
130. محمد سيد فهمي، **الرعاية الاجتماعية والأمن الاجتماعي**، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، مصر، 1998.
131. محمد قيراط، **قضايا إعلامية معاصرة**، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، ط 1، الإمارات العربية المتحدة، 2006.
132. محمد فاروق الباشا، **القوانين الاجتماعية قانون العمل**، المطبعة الجديدة، دمشق، 1980.
133. محمد عبد الحميد، **البحث العلمي في الدراسات الإعلامية**، عالم الكتب، القاهرة، 2004.
134. محمد عبد الحميد، **تحليل المحتوى في بحوث الإعلام**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1979.
135. محمد عبد الحميد، **دراسة الجمهور في بحوث الإعلام**، عالم الكتب، ط 01، القاهرة، 1993.
136. محمد عبده فاضل الربيعي، **الخصخصة وأثرها على التنمية بالدول النامية**، مكتبة مدبولي، القاهرة، 2004.
137. محمد لبيب شنب، **شرح أحكام قانون العمل**، مكتبة الوفاء القانونية، ط 01، الإسكندرية، 2010.
138. مرفت الطرابيشي وعبد العزيز السيد، **نظريات الاتصال**، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.
139. ملفين ديفليير وساندرا بول روكتش، **نظريات وسائل الإعلام**، ترجمة: كمال عبد الرؤوف، الدار الدولية للنشر والتوزيع، القاهرة، 1993.
140. مصطفى الفيلاي، **مجتمع العمل**، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2116.
141. مصطفى جلال القرشي، **شرح قانون العمل الجزائري: علاقة العمل الفردية**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
142. محمود جمال الدين زكي، **عقد العمل في القانون المصري**، مطابع الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1982.

143. محمود خضير كاظم وموسى سلامة اللوزي، **منهجية البحث العلمي**، مؤسسة إثراء للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.
144. مهدي بخدة، **التنظيم القانوني لأوقات العمل في التشريع الجزائري: دراسة مقارنة**، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2013.
145. موريس أنجرس، **منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية الإنسانية**، ترجمة يزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه، الجزائر، 2004.
146. مولود ديدان، **مدونة التأمينات الاجتماعية**، دار بلقيس للنشر، الجزائر، 2012.
147. نواف كنعان، **اتخاذ القرارات الإدارية بين النظرية والتطبيق**، دار الثقافة للنشر والتوزيع، ط01، عمان، 2008.
148. همام محمد محمود زهران، **قانون العمل: عقد العمل الفردي**، دار المطبوعات الجامعية، الإسكندرية، 2001.
149. هيثم حامد المصاورة، **المنتقى في شرح قانون العمل دراسة مقارنة بالقانون المدني**، دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، 2008.

رابعاً: الكتب باللغة الأجنبية:

150. Ayre colin, Andrew John Scally, **Critical values for Lawshe's content validity ratio: revisiting the original methods of calculation**, Measurement and Evaluation in Counseling and Development, SAGE Publications, vol 47, n° 01, California, 2014, P79.
151. Amoura Ammar, **droit du travail et droit social**, elmaarifa éditions, Alger, 2002.
152. Ammar Belhimer, **le pluralisme politique, syndicale et associatif**, Fondation Friedrich Ebert Stiftung , Alger, 2008.
153. Alain touraine, **sociologie de l'action**, Les Éditions du seuil, Paris, 1965.
154. Ahmed Anser, **octobre 1988, La presse de la honte**, éd el watan, 2001.
155. Alain touraine, **La conscience ouvriere**, Les Éditions du seuil. Paris, 1979.
156. Bougoufab Abdallah, **Le droit constitution, Histoire et Constitution de la république Algérienne**, dar elhouda, Algérie, 2008.

157. Brahim Brahimi, **Le pouvoir, la presse et les droits de l'homme en Algérie**, Entreprise Nationale des Arts Graphiques, Alger, 2012.
158. Belloula tayeb, **droit du travail**, édition Dahled INT, Alger, 1984.
159. Colette- marie van den torren, **L'absence du salaire**, thèse pour doctorat 3^e cycle, université de Toulouse, 1984.
160. Comité national des libertés syndicales, **rapport préliminaire du CNLS sur les libertés syndicales en Algérie**, Alger, avril 2005.
161. Claude Leclercq, **Libertés publiques**, 5 édition, Jurisclasseur, 2003.
162. Durand Paul et Vitus Andrés, **traité de droit du travail**, tome2, Dalloz, paris, 1950.
163. Estiennee Yannick, **Le journalisme après l'internet**, l'Harmattan, Paris, 2007.
164. Emmanuel Derieux, **Droit des médias**, Edition Dalloz, Paris, 1995.
165. Dictionnaire encyclopédique, la rousse, paris, 1999, Vol 01.
166. François Weiss, **Doctrine et action syndicales en Algérie**, Cujas, Paris, 1970.
167. J.vatin et tremau, **droit de travail et droit social fiscal**, éditions fou cher, Paris, 1973.
168. Jean Maurice Verdier, **droit du travail**, éd 10, Dalloz, Paris 1996.
169. Jean Philippe Elie, **Pigiste un statut a réformer**, mémoire pour l'obtention du DESS, Fonction humaine et droit social, Université Paris 02.
170. Jean daniel regnoud, **les syndicats en France**, Tome 02, Points, France, 1975.
171. John nerone, **Violence againts the press**, Oxford university press, Oxford, 1994.
172. Hafnaoui nasir, **la formation et la cessation du travail en droit positif algérien**, Zakaria éditions juridiques, Alger, 1992.
173. Gabriel GUERY, **pratique du droit du travail**, éd Montchrestien, paris, 2001.

174. Georges Ubbiali, **Syndicalisme en crise, syndicalisme en mutation: Note critique**, politix, Vol 6, N° 23. 3^{ém} trimestre, 1993.
175. Gerard LUPI, **Positions des fonctionnaires**, revue administrative .n 5, Dalloz, Paris, 1956.
176. Guide juridique dalloz, 2eme édition, 1985.
177. Griffin Emory A, **A first look at communication theory**, McGraw–Hill Education, New York, 1994.
178. Leila Borsali Hamdan, **Droit du travail: Manuel Pédagogique**, BERTI Éditions, Alger, 2014.
179. Mohamed kirat, **The Communicators, A Portrait of Algerian Journalists and thier work**, Office des Publications Universitaires, Alger, 1993.
180. Mentrì Mesaoud, **Essai d'analyse de la législation et de la réglementation du travail en Algérie**, Office des publications universitaires, Alger, 1986.
181. Nicolas valticos, **droit international du travail**, Dalloz, Paris, 1970.
182. Pascal lokiec et autres, **Représentativité syndicale et négociation collective**, Revue de droit du Travail, 2006.
183. Pierre Albert et autres, **lexique de la presse écrite**, ed Dalloz, Paris, France, 1989.
184. Rosez Stéphane, **La crise de syndicalisme**, revue de la documentation française, les transformations du syndicalisme en France, 1998, Paris.
185. Roland Dumas, **le Droit de l'Information**, Presse Universitaire de France, Paris, 1er Edition, 1981.
186. Saint jours yves, **le droit de la sécurité socaile**, LGDJ. Tom 01, année 1983.

خامسا: المقالات والدراسات العلمية:

187. الأسدي عبده، الإعلام النقابي: الخطاب والتقنيات دراسة عمالية، الاتحاد الدولي لنقابات العرب، السنة الأولى، العدد 01، سوريا، جانفي 2011.

188. الصمادي زياد محمد علي والرواشدة فراس محمد، محددات الرضا والاستقرار الوظيفي في مؤسسة الموائئ في الأردن، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 05، العدد 03، 2009.
189. الطالب القاضي الحمزة جيهاد، عقد العمل محدد المدة، مذكرة تخرج، المدرسة العليا للقضاء، الدفعة 14.
190. الوليد رفاس، المشاكل المهنية في ظل المتغيرات الراهنة: القطاع الخاص دراسة تحليلية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02، المجلد 16، العدد 01.
191. بن حمزة حورية، إشكالية العلاقة بين العمل النقابي وواقع الطبقة العمالية في ظل العولمة: حالة الجزائر، مجلة الباحث الاجتماعي، جامعة قسنطينة 02، العدد 11، مارس 2015.
192. بوخالفة غريب، عنصر الأجر في علاقة العمل، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي التبسي تبسة، المجلد 08، العدد 02، جوان 2017.
193. بوقطف فوزية، مشاركة العاملين في اتخاذ القرارات، مجلة حوليات، جامعة قالمة، العدد 20، جوان 2017.
194. جميلة بن زيدون، جذور الحركة النقابية الصحفية في الجزائر من اتحاد الصحفيين إلى النقابة الوطنية للصحافيين، المجلة الوطنية للاتصال، جامعة الجزائر 03، المجلد 14، العدد 24، 2015/12/01.
195. خالد محمدي، قراءة تحليلية في وضع السلامة والصحة المهنية بالجزائر وفقا لمعايير العمل الدولية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، جامعة زيان عاشور الجلفة، المجلد 02، العدد 02، الجزائر، 2016/10/30.
196. دهماني سهيلة، معايير قياس الأداء المهني لدى الصحفيين الجزائريين، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، جامعة الجزائر 02، المجلد 01، العدد 10، 2017.
197. رندة يافي الزهري، الإبداع الإداري في ظل البيروقراطية، مجلة عالم الفكر، المجلس الأعلى للثقافة والعلوم، الكويت، المجلد 30، العدد 3، 2002.
198. سامية عواج، الدور الثقافي للصحافة نموذج مقترح لركن ثقافي ناجح، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة سطيف 02، العدد 19، ديسمبر 2014.
199. سعد جبار حسين، علاقات العمل في الإسلام: دراسة مقارنة، مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم، العدد 39، 2016.
200. صالح عبد الرحمن السعد ومراد عمر درويش، أسباب ونتائج ضغوط العمل في بيئة المراجعة السعودية: دراسة استكشافية، مجلة جامعة الملك عبد العزيز: الاقتصاد والإدارة، المجلد 22، العدد 01، 2008.

201. عبد الرحمان قنشوية، الصحافة الجزائرية الخاصة: رهانات وتحديات، مجلة تاريخ العلوم، جامعة الجلفة، العدد 10، ديسمبر 2017.
202. فضيل دليو، الصحافة المكتوبة في الجزائر بين الأصالة والاعتدال، مجلة البصيرة، مركز البحوث والدراسات الإنسانية، الجزائر، العدد 5، مارس 2000.
203. فوزية زعموش، دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة 01، العدد 39، جوان 2011.
204. محمد فوزي كنزاي، الإطار السياسي للصحافة المكتوبة في الجزائر: انتصار الحركة التوكفالية في مقابل الحركة الميكيفيلية، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، جامعة سكيكدة، العدد 5، ماي 2010.
205. محمد قيراط، أهمية رجل الإعلام في عملية الاتصال والحاجة إلى دراسته، المجلة الجزائرية للاتصال، معهد علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر، العدد 03، 1989.
206. محمد قيراط، حرية الصحافة في ظل التعددية السياسية في الجزائر، مجلة جامعة دمشق، المجلد 19، العدد 3 و4، 2003.
207. مصطفى ثابت، الحقوق الأساسية للصحفي الجزائري في القانون العضوي 12/05 المتعلق بالإعلام، مجلة الرسالة للدراسات الإعلامية، جامعة العربي التبسي تبسة، المجلد 01، العدد 04، ديسمبر 2017.
208. مناور بيار الراجحي، الرضا الوظيفي لدى العاملين بالمؤسسات الصحفية الكويتية، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 10 العدد 02، 2017.
209. مهدي بخدة، الأجر الوطني الأدنى المضمون، مجلة البحوث في الحقوق والعلوم السياسية، جامعة ابن خلدون تيارت، العدد 06، أبريل 2017.
210. محمد عبود مهدي، أخلاقيات العمل الصحفي المفهوم والممارسة، مجلة جامعة أهل البيت العراقية، المجلد 01، العدد 03، 2016.
211. محمد عرفان الخطيب، الحرية التعاقدية في تشريع العمل أزمة عقد العمل: دراسة مقارنة في القانونين الفرنسي والسوري، مجلة الشريعة والقانون، جامعة الإمارات العربية المتحدة، العدد 47، جويلية 2011.
212. هشام فهم، أزمة الصحفيين في الجزائر بين الاغتيال والفنادق الآمنة، مجلة الدراسات الإعلامية، العدد 92، 1998.
213. نسيمة لعرج مجاهد ومصطفى طويطي، تحليل واقع الحماية الاجتماعية في الجزائر، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الوادي، العدد 02، جوان 2017.

214. نصيرة زيتوني، واقع اللغة العربية في الجزائر، مجلة جامعة النجاح للأبحاث العلوم الإنسانية، جامعة حائل السعودية، المجلد 28، العدد 10، 2013.

سادسا: الملتقيات والمؤتمرات العلمية:

215. أحمد حماد، معوقات الأداء المهني للقائم بالاتصال في التلفزيون المصري، المؤتمر العلمي

الدولي الأول حول "المهنية الإعلامية والتحول الديمقراطي" كلية الإعلام، جامعة الأزهر، أبريل 2013.

216. راهم فريد وبوركاب نبيل، انهيار أسعار النفط الأسباب والنتائج، المؤتمر الأول حول "السياسات

الإستخدامية للموارد الطاقوية بين متطلبات التنمية القطرية وتأمين الاحتياجات الدولية"، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة سطيف 1، 2015.

217. علاش أحمد، دور دولة الرعاية الاجتماعية في الحد من آثار الفقر، الملتقى الدولي حول ظاهرة

الفقر، جامعة سعد دحلب البليدة، 2004.

218. محمد عبد الوهاب الفقيه كافي، أوضاع الإعلاميات ومعوقات الممارسة المهنية في المجتمع

والمؤسسات الإعلامية اليمنية: دراسة مسحية للقائم بالاتصال، منتدى الإعلاميات اليمنيات، 2005.

219. مريم شطيبي محمود، انعكاسات انخفاض أسعار النفط على الاقتصاد الجزائري، ندوة أزمة أسواق

الطاقة وتداعيتها على الاقتصاد الجزائري، جامعة الأمير عبد القادر للعلوم الإسلامية قسنطينة، يوم 14

ماي 2015.

سابعا: الوثائق والسندات:

220. وثيقة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، ديسمبر 1948.

221. وثيقة الجلسات الوطنية للاتصال، الإطار الاجتماعي القانوني لممارسة مهنة الصحفي، يومي:

29 و 30 ديسمبر 1997.

222. وثيقة الميثاق الوطني للجمهورية الجزائرية، 1976، الديوان الوطني للنشر والإشهار، الجزائر.

223. وثيقة القانون الأساسي المنظمة الوطنية للصحفيين الرياضيين الجزائريين.

224. وثيقة العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سبتمبر 1948.

225. وثيقة تقرير مكتب العمل الدولي، الحرية النقابية على أرض الممارسة، ط01، جنيف، دورة

2008/98.

226. وثيقة تقرير الديوان الوطني للإحصائيات حول النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة، سبتمبر

2015.

227. وثيقة وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، قائمة النقابات العمالية المسجلة والمطابقة لقانون

14/90، يوم: 03 مارس 2018.

ثامنا: الرسائل الجامعية:

أطروحات الدكتوراه:

228. بحري صابر، ضغوط العمل وعلاقتها بالتوافق المهني لدى الصحفي الجزائري، أطروحة دكتوراه علوم في علم النفس التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة أم البواقي، 205/2014.
229. بدوي محمد سفيان، واقع المطالبة النقابية في عالم الشغل المعاصر: دراسة ميدانية لمركب السيارات الصناعية برويبة CVI، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الجزائر 02، 2002.
230. جميلة قادم، الأداء الإعلامي في الجزائر بين الحرية والمسؤولية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية من 1990 إلى 2015 الصحافة الخاصة نموذجا، أطروحة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 3، 2016/2017.
231. صالح بن بوزة، السياسة الإعلامية الجزائرية من سنة 1962 إلى 1988 مع دراسة تحليلية للأخبار الخارجية في جريدتي الشعب والمجاهد، أطروحة دكتوراه في علوم الإعلام والاتصال، معهد علوم الإعلام، جامعة الجزائر، 1992/1993.
232. شنوفي نور الدين، تفعيل نظام تقييم أداء العامل في المؤسسة العمومية الاقتصادية: حالة المؤسسة الجزائرية للكهرباء والغاز، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، تخصص علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.
233. عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية والقانون الجزائري، أطروحة دكتوراه، تخصص علوم في القانون، كلية الحقوق، جامعة الجزائر، 2016.
234. فاتحي عبد النبي، الوضعية المهنية للمعلم في ضوء تدابير الإصلاح التربوي، أطروحة دكتوراه علوم في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، 2015/2016.
235. فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه علوم في القانون العام، كلية الحقوق جامعة قسنطينة 01، 2011/2012.
236. محمد أحمد إسماعيل، مبدأ الحرية النقابية لمنظمات العمل: دراسة مقارنة، أطروحة دكتوراه، كلية الحقوق، جامعة القاهرة، 1982.
237. محمد قيراط، القائمون بالاتصال: وصف للصحفيين الجزائريين عملهم، أطروحة دكتوراه تخصص اتصال جماهير، جامعة أنديانا، بلومنجتون، الولايات المتحدة الأمريكية، 1987.
- رسائل الماجستير:

238. إلهام بوتلجي، الصحافة الالكترونية واتجاهات القراء دراسة مسحية لجمهور جريدة الشروق أون لاين، رسالة ماجستير، علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2011/2010.
239. بشير الدين مرغاد، الوضعية الاجتماعية والمهنية للصحفيين الجزائريين من 1990 إلى 2005 دراسة مسحية على عينة من صحفيي الصحافة المكتوبة اليومية، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة الجزائر، 2007/2006.
240. بن منصور رفيقة، الاستقرار الوظيفي وعلاقاته بأداء العاملين في القطاع الخاص: دراسة ميدانية بالمؤسسة الخاصة صرموك للمشروبات الشرقية سطيف، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2014/2013.
241. جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية مطاحن سيدي راشد قسنطينة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة قسنطينة 02، 2013/2012.
242. جمال بوشاقور، واقع مهنة المراسل الصحفي المحلي في الصحافة المكتوبة الجزائرية دراسة استطلاعية، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام جامعة الجزائر، 2005/2004.
243. جميلة بن زيدون، التنظيم المهني للصحفيين الجزائريين، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، معهد علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر، 2000.
244. خزار الأخضر، دور الإبداع في إكساب المؤسسة ميزة تنافسية، رسالة ماجستير في المالية الدولية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تلمسان، 2011.
245. ذهبية سيدهم، الأساليب الإقناعية في الصحافة المكتوبة دراسة تحليلية للمضامين الصحية في جريدة الخبر، رسالة ماجستير، علم الاجتماع تخصص تنمية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2005/2004.
246. رحوي فؤاد، الراحة والعطلة القانونية في القانون الاجتماعي الجزائري، رسالة ماجستير في القانون الاجتماعي، كلية الحقوق، جامعة وهران، 2007/2006.
247. زاوي سمير، إشكالية المقرئية في جريدة الخبر دراسة ميدانية وصفية لعينة من طلبة كلية العلوم السياسية والإعلام، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2008/2007.
248. سلامي أمال، عقد العمل المحدد المدة في ظل الإصلاحات الاقتصادية، رسالة ماجستير في القانون العام، كلية الحقوق، جامعة قسنطينة 01، 2013/2012.

249. شطيبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟ دراسة حالة جامعة منتوري قسنطينة، رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية، مدرسة الدكتوراه، جامعة منتوري قسنطينة، 2010/2009.
250. طاهر مزك جمال، الصحافة المكتوبة الخاصة في الجزائر بين الحرية والمسؤولية: دراسة وصفية تحليلية، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، جامعة الجزائر 03، 2012/2011.
251. عبد الكريم فتوح، الضمان الاجتماعي في حياة المواطن بمنطقة تلمسان مقارنة أنثربولوجية، رسالة ماجستير في الأنثربولوجيا، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة تلمسان، 2002/2001.
252. مارجريت سمير ساويرس مقار، العوامل المؤثرة على الرضا الوظيفي للقائات بالاتصال في الصحافة المصرية، رسالة ماجستير، كلية الإعلام، جامعة القاهرة، 2005.
253. مناصرية سميحة، الحرية النقابية في الجزائر، رسالة ماجستير، تخصص قانون دستوري، كلية الحقوق، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2012/2011.
254. نبيح آمنة، المدونات العربية الإلكترونية المكتوبة بين التعبير الحر والصحافة البديلة، رسالة ماجستير في مجتمع المعلومات، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2009/2008.
255. هميسي نور الدين، أنماط الإعلان في الصحافة الجزائرية المكتوبة دراسة وصفية تحليلية لجريدة الخبر، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة، 2006/2005.
256. يمينة بلعاليا، الصحافة الإلكترونية في الجزائر: بين تحدي الواقع والتطلع نحو المستقبل، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2006.
- تاسعا: المواقع الإلكترونية ورايط الانترنت:**
257. إبراهيم إسماعيل كتفي، الاحترافية.. ضالة طال غيابها، نشر على موقع صحيفة المدينة يوم: 2010/07/04، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.al-madina.com>، تاريخ الزيارة: 2019/08/22، على الساعة: 21:05.
258. باسك الطويسي، ماهي المهنية الإعلامية؟، مقال منشور على موقع صحيفة الغد الأردنية، يوم: 2011/07/25، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://alghad.com>، تاريخ الزيارة: 2019/12/31، على الساعة: 22:15.
259. بلقيس عبد الرضا، معدل أجور ورواتب الصحفيين في العالم العربي بين الأعوام 2007 إلى 2017، نشر على موقع شبكة الصحفيين الدوليين يوم: 2018/04/10، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://ijnet.org/ar/story>، تاريخ الزيارة: 2019/08/01، على الساعة: 12:20.

260. جلال بوعاتي، صحفيو وعمال "صوت الأحرار" يعتصمون، نشر على الموقع الإلكتروني لجريدة الخبر يوم: 2017/03/14. متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.elkhabar.com> ، تاريخ الزيارة: 2019/08/26، على الساعة 20:30.
261. جلال نجاح، جمعية الصحفيين الجزائريين تنتفض ضد التجاوزات التي تمارس في حقهم، نشر في الموقع الإلكتروني منبر الجزائر، يوم: 2019/05/27، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.podium-dz.com>، تاريخ الزيارة: 2020/03/13، على الساعة: 12:00.
262. جمال ل وآخرون، دار الشرع، الضغوط النفسية والتهديدات لكسر جرة قلم!، نشر في الشروق اليومي يوم: 2009/05/02، متاح على الرابط الإلكتروني: <https://www.djazairess.com/echorouk>، تاريخ الزيارة: 2020/02/12 على الساعة: 22:25.
263. حنان ج، كعوان يعلن عن اختفاء 60 جريدة في ثلاث سنوات، نشر في جريدة المساء، نشر يوم: 2019/10/10، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.el-massa.com>، تاريخ الزيارة: 2019/09/04، على الساعة: 21:30.
264. خلوي طسطاوة، أي مستقبل للصحافة التقليدية في الجزائر، نشر على موقع الجلفة إنفو يوم: 2012/02/22، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.djazairess.com>، تاريخ الزيارة: 2019/09/10، على الساعة 12:30.
265. عبد الحميد الأمين، العمل النقابي: أهداف ومبادئ، الحوار المتمدن، العدد 2210، نشر يوم: 2008/04/03، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art>، تاريخ الزيارة: 2019/08/23، على الساعة 22:15.
266. عبد الحميد بن محمد، الأزمة الاقتصادية تهدد الصحافة الورقية بالجزائر، نشر على موقع الجزيرة نت يوم: 2017/01/15، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://www.aljazeera.net/news>، تاريخ الزيارة: 2019/07/17، على الساعة: 23:45.
267. عبد الإله الصالحي، ميشال بوتيل الصحافة من زاوية الإبداع، نشر على الموقع الإخباري مونت كارلو الدولية، يوم: 2018/08/05، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.mc-doualiya.com/chronicles/livres-mcd>، تاريخ الزيارة: 2019/08/20، على الساعة: 23:25.
268. عبد الرزاق. ب، المبادرة من أجل كرامة الصحفي في تقريرها السنوي: تمهيد العمل الإعلامي وقانون الإعلام الجديد لم يحفظ حقوق الصحفيين، نشر في موقع الشروق أون لاين يوم: 2015/05/03، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.echoroukonline.com>، تاريخ الزيارة: 2019/09/22، على الساعة: 15:40.

269. رزازقة راضية، وزير الاتصال للإذاعة: 60 جريدة توقفت عن الصدور منذ بداية الأزمة المالية، يوم: 2017/10/09، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.radioalgerie.dz>، تاريخ الزيارة: 2020/12/27 على الساعة: 22:15.
270. رياض حمادي، الصحافة الجزائرية: الأرقام في تراجع، نشر على موقع المرصد العربي للصحافة يوم: 2016/11/21، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://ajo-ar.org>، تاريخ الزيارة: 2019/08/20، على الساعة: 23:05.
271. زماموش فتيحة، مدونة لتوعية الصحفيين الجزائريين بالأمراض، يوم 2016/09/05، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ultrasawt.com>، تاريخ الزيارة: 2020/01/15 على الساعة: 16:30.
272. سلامه أبو زعيتير، الإعلام النقابي ضرورة عمالية، نشر على موقع دنيا الوطن يوم: 2019/01/27، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://pulpit.alwatanvoice.com/articles>، تاريخ الزيارة: 2019/08/28، على الساعة: 12:30.
273. سلامه أبو زعيتير، العمل النقابي الناجح، الحوار المتمدن، العدد 4254، نشر يوم: 2013/10/23، متاح على الرابط الإلكتروني: <http://www.ahewar.org/debat/show.art>، تاريخ الزيارة: 2019/09/04، على الساعة: 12:30.
274. محمد سيد محمد سيد، تأثير الصحافة الإلكترونية على مستقبل الصحف الورقية، بحوث مؤتمر "مستقبل الإعلام في مصر"، نشر يوم: 2012/12/29، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.alukah.net/culture>، تاريخ الزيارة: 2019/08/28، على الساعة: 22:15.
275. مدونة كلية العلوم السياسية والإعلام جامعة الجزائر ITFC، المشاكل والتحديات التي تواجه الصحفي، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://itfctk.ahlamontada.net/t56-topic>، تاريخ الزيارة: 2019/08/27، على الساعة: 12:30.
276. منى طه، الصحافة مهنة المتاعب... 10 أمراض يعاني منها الصحفي يوميا في مهنته، نشر في الموقع الإلكتروني لجريدة الفجر المصرية يوم: 2017/03/13، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.elfagr.com>، تاريخ الزيارة: 2019/09/04، على الساعة: 13:55.
277. مهدي فيراس، إعادة انتخاب يوسف تازير على رأس المنظمة الوطنية للصحافيين الرياضيين الجزائريين، نشر على موقع النهار أون لاين يوم: 2017/05/24، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ennaharonline.com>، تاريخ الزيارة: 2019/05/22، على الساعة: 17:30.

278. ل. أمينة، التوقيع على الاتفاقية المتعلقة بأجور عمال قطاع الإعلام العمومي، نشر على موقع النهار أون لاين يوم: 2012/12/31، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.ennaharonline.com>، تاريخ الزيارة: 2018/07/21 على الساعة 23:10.
279. ن. ب، بالأرقام.. هذه أجور الصحفيين في الجزائر والعالم العربي، نشر على الموقع الإلكتروني الجزائر 24 يوم: 2018/04/10، متاح على الموقع الإلكتروني: <http://aljazair24.com>، تاريخ الزيارة: 2019/07/03، على الساعة 23:15.
280. نادية راشد بوهناد، المهنية، مقال منشور في صحيفة البيان الإماراتية، يوم: 1998/05/31، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.albayan.ae/opinions>، تاريخ الزيارة: 2019/12/31، الساعة: 13:50.
281. ندى سالمى، تقليص الإجازة في الشروق وتغييرات في الأفق، نشر على موقع سبق برس، يوم: 2017/09/08، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://www.sabqpress.net/media>، تاريخ الزيارة: 2019/08/29، على الساعة 19:50.
282. ياسين بودهان، الصحف الورقية في الجزائر "تحتضر" .. فما الأسباب؟، نشر في الخليج أونلاين يوم: 2017/10/18، متاح على الموقع الإلكتروني: <https://alkhaleejonline.net>، تاريخ الزيارة: 2019/12/23، على الساعة 23:15.
283. أزمة الأجور تدفع صحفيي "الشروق" للدخول في إضراب عن الطعام، نشر على موقع دزايير انفو يوم: متاح على الموقع الإلكتروني: <http://dzayerinfo.com/ar>، تاريخ الزيارة: 2020/02/18، على الساعة: 18:40.

قائمة الملاحق:

1. استمارة استبيان الدراسة.
2. قانون علاقات العمل 11/90.
3. نموذج "عقد عمل تعاون".
4. نموذج "شهادة عمل".
5. نموذج وثيقة "أمر بمهمة".
6. نماذج عن المعالجة الإعلامية للأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين.

الملحق رقم: 01

استمارة استبيان الدراسة.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
جامعة الحاج لخضر باتنة 01.
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية.
قسم علوم الاعلام والاتصال والمكتبات.

استمارة استبيان
حول موضوع بحث بعنوان:

الوضعية المهنية للصحفي الجزائري في ظل قانون علاقات العمل
دراسة وصفية تحليلية على عينة من صحفي القطاع الخاص

ملاحظة: بعد التحية والتقدير:

- هذه الاستمارة خاصة ببحث علمي ميداني يدخل في إطار التحضير لنيل شهادة دكتوراه علوم، فالرجاء منك القراءة المتأنية للأسئلة والإجابة عنها، فالمعلومات المقدمة من طرفك لن تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي.
- ضع علامة (*) على الإجابة الصحيحة.

شكرا جزيلا على تعاونك.

تحت إشراف الأستاذ:
د. رحمانى سمير.

من إعداد الطالب:
رفاس الوليد

السنة الجامعية: 2020/2019.

المحور الأول: البيانات الشخصية.1. الجنس: - ذكر - أنثى 2. السن: - من 18 سنة إلى 29 سنة - من 30 سنة إلى 39 سنة - من 40 سنة إلى 49 سنة - من 50 سنة إلى 60 سنة 3. لغة العمل: - عربية - فرنسية

- أخرى تذكر.....

4. المستوى التعليمي: - ثانوي - شهادة جامعية أخرى - ليسانس علوم الإعلام والاتصال - ماستر - دراسات مابعد التدرج (ماجستير، دكتوراه)

- آخر يذكر.....

5. الخبرة المهنية: - أقل من 5 سنوات - من 05 سنوات إلى 10 سنوات - أكثر من 10 سنوات المحور الثاني: عقد العمل الممضي من طرف الصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص.

6. هل أنت مطلع على الأحكام والنصوص التنظيمية لقانون علاقات العمل 11/90؟

نعم لا

7. هل لك عقد عمل يربطك بمؤسستك الصحفية التي تعمل فيها حالياً؟

نعم لا

8. إذا كانت الإجابة بنعم، خلال فترة المفاوضات من أجل الالتحاق بالصحيفة، من كان الطرف القوي أو

الذي يفرض شروطه على الآخر؟

- الصحفي - صاحب المؤسسة الصحفية

9. وإذا كانت الإجابة بلا، كيف ترى مستقبلك المهني بدون عقد عمل؟

.....

10. ما هي العناصر التي أثارت اختلافًا كبيرًا بينكما خلال المفاوضات؟.

- الأجر والمنح والعلاوات

- العطل والراحات القانونية

- الالتزام بالدوام مثلك الموظف الإداري

- طبيعة العمل منافي لمبادئك ولأخلاقيات المهنة

- مضامين النظام الداخلي للمؤسسة

- التأمينات الاجتماعية ومعاش التقاعد

- الرتبة المهنية

- مدة العقد

- أخرى تذكر.....

11. عند نهاية المفاوضات وبعد التوقيع على عقد العمل، هل كنت راض على جميع بنود العقد؟.

لا

نعم

12. ماهو نوع عقد العمل الذي أمضيت عليه؟.

- عقد عمل غير محدد المدة

- عقد عمل محدد المدة

- عقد عمل بالتوقيت الجزئي

- عقد عمل خاص

- عقد تعاون

- آخر يذكر.....

13. هل كنت تعلم بمزايا وسلبيات نوع العقد الذي أمضيت عليه؟.

لا

نعم

14. هل بادر القائمون على الصحيفة لاسيما مكتب المستخدمين بشرح الأحكام القانونية الخاصة بعقد

العمل الذي أمضيته؟.

لا

نعم

15. هل خضعت بعد التحاقك بالريدة إلى فترة تجريبية؟.

لا

نعم

16. كم بلغت مدة الفترة التجريبية التي خضعت لها؟.

- من يوم إلى 6 أشهر

- من 6 أشهر إلى 12 شهر

- من 12 شهرا إلى 18 شهرا

- أكثر من 18 شهرا

17. كيف كانت معاملة إدارة المؤسسة لك خلال الفترة التجريبية؟.

- ممتازة

- حسنة

- لا مبالاة

- مراقبة مشددة

- أخرى تذكر.....

18. كيف ترى التعليمات والأوامر التي كانت إدارة المؤسسة بما فيها هيئة التحرير تطلبها منك خلال الفترة التجريبية؟.

- جائرة وظالمة

- عادية وتدخل في صلب العمل

- استغلالية لعدم التثبيت في المنصب

- أخرى تذكر.....

19. هل كنت تتقاضى مقابلا ماليا خلال الفترة التجريبية؟.

- لم أكن أتقاضى أي مقابل مالي

- أتقاضى أجرتي في الوقت المحدد

- أتقاضى منحة قليلة

- أخرى تذكر.....

20. بعد التحاقك بالصحيفة، هل طالبت يوما ما بتغيير بعض البنود في عقد عملك؟.

نعم لا

21. إذا كانت الإجابة بنعم، ماهي أسباب مطالبتك بتغيير بعض بنود عقد عملك؟.

.....

22. وإذا كانت الإجابة بلا، ماهي الأسباب التي تمنعك من المطالبة بتغيير بعض بنود عقد عملك لتحسين أوضاعك المهنية؟.

.....

23. هل ترى بأن عقد العمل الذي يربطك بالصحيفة قانوني ويحفظ جميع حقوقك المهنية المنصوص عليها في التشريعات العمالية؟.

نعم لا

24. حسب نظرك، ماهي الحلول أو الاقتراحات التي يمكن من خلالها لفت انتباه أرباب العمل نحو إبرام عقود عمل تحفظ الحقوق المهنية للصحفيين؟.

- الإضراب عن العمل
- التفاني في العمل
- أسلوب الحوار والتفاوض
- إيداع شكوى لدى المصالح المختصة (مفتشية العمل، المحكمة)
- الالتفاف حول نقابة قوية
- تغيير المهنة
- التهديد بالاستقالة الجماعية
- أخرى تذكر.....

المحور الثالث: الأوضاع المهنية للصحفي الجزائري العامل في القطاع الخاص (التأمينات الاجتماعية، العطل والراحت، الأجر) في ظل التشريعات العمالية.

25. هل تستفيد في صحيفتك من جميع التأمينات الاجتماعية؟.

- نعم لا

26. إذا كانت الإجابة بنعم، متى استفدت من تأمين الضمان الاجتماعي؟.

- منذ اليوم الأول لالتحاقني بالعمل
- بعد نهاية الفترة التجريبية
- بعد عامين
- بعد 3 سنوات من العمل
- أخرى تذكر.....

27. إذا كانت الإجابة بلا، ما هي الدواعي التي تجعلك تعمل من دون تأمين اجتماعي؟.

.....

28. هل تعلم بطبيعة التأمينات الاجتماعية المصرح بها بشأنك لدى هيئة الضمان الاجتماعي؟.

- نعم لا

29. كم ساعة تعمل خلال اليوم؟

30. هل تستفيد من العطل والراحت القانونية؟.

- دائما أبدا أحيانا

31. ماهي المدة التي تستفيدها من الراحة الأسبوعية (عطلة نهاية الأسبوع)؟.

- يوم

- يوم ونصف اليوم
- يومين كاملين
- لا أستفيد

32. هل تستفيد من العطلة السنوية؟.

- نعم لا

33. متى تستفيد من العطلة السنوية؟.

- في وقتها المحدد وبطلب مني
- أستفيد منها حسب رغبة رب العمل
- أستفيد بجزء منها فقط
- أخرى تذكر.....

34. هل تعمل خلال أيام الأعياد الوطنية والدينية المعترف بهم كعطل راحة؟.

- دائماً أحياناً أبداً

35. في حالة اقتضت الضرورة العمل خلال الأعياد الوطنية والدينية، هل تستفيد من تعويضها في أيام أخرى؟.

- نعم لا

36. هل تستفيد من الغيابات القانونية المدفوعة الأجر؟، والمتمثلة في:

- التمثيل النقابي نعم لا
- أداء فريضة الحج نعم لا
- متابعة دورات التكوين نعم لا

37. ما قيمة الأجر الشهري الذي تتقاضاه في صحيفتك؟.

- أقل من 15.000 دج.
- من 15.000 دج إلى 30.000 دج.
- من 30.000 دج إلى 45.000 دج.
- من 45.000 دج إلى 60.000 دج.
- أكثر من 60.000 دج.

38. هل تستلم كشف الأجرة الشهرية (قسمة الأجر) مع نهاية كل شهر؟.

- نعم لا

39. هل تستلم أجرتك الشهرية بانتظام؟.

- دائماً أحياناً أبداً

40. هل تكفيك أجرتك الشهرية لتلبية جميع متطلباتك الضرورية خلال شهر كامل؟
 نعم لا

41. كيف ترى أجرتك الشهرية مقارنة بحجم العمل الذي تقوم به في الصحيفة؟
 - عادلة
 - غير عادلة
 - أخرى تذكر.....

42. ماهي المنح والتعويضات التي تستفيد منها؟.

- المنح العائلية
- منحة التمدرس
- منحة المردودية
- منحة الخطر
- منحة المنطقة
- تعويض الأقدمية
- تعويض الضرر
- تعويض المصاريف المهنية
- تعويض الساعات الإضافية
- تعويض العمل الليلي
- تعويض العمل التناوبي
- أخرى تذكر.....

43. منذ التحاقك بالصحيفة، هل تمت ترقيتك إلى رتبة أعلى؟.

نعم لا

المحور الرابع: مدى مساهمة العمل النقابي في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص.

44. هل أنت منخرط في نقابة صحفية؟.

نعم لا

45. إذا كانت الإجابة ب لا، ماهي الأسباب التي تجعلك تبتعد عن ممارسة حقك في العمل النقابي؟.

.....

46. إذا كانت الإجابة ب نعم، منذ متى وأنت منخرط مع هاته النقابة؟.

.....

47. خلال مسيرتك المهنية، هل منعك يوما ما رب العمل من ممارسة العمل النقابي؟.

نعم لا

48. إذا كانت الإجابة بنعم، كيف كانت ردة فعلك اتجاه مسؤول الجريدة عقب منعك من ممارسة حقك في العمل النقابي؟.

- السكوت خوفا من الطرد
- محاولة إقناعه بأنه حق من حقوق الصحفي
- المتابعة القضائية لدى المحكمة
- التحقت بالعمل النقابي غير مبالي بالعواقب
- أخرى تذكر.....

49. خلال مسيرتك المهنية، هل عرض عليك زملائك في القطاع الخاص الانضمام لمنظمات نقابية؟.

نعم لا

50. إذا كانت الإجابة بنعم، كيف كان ردك اتجاه طلبهم بالانضمام إلى العمل النقابي؟.

- رفضت الانضمام عن قناعة
- رفضت الانضمام خوفا من رب العمل
- قبلت الانضمام عن قناعة
- قبلت الانضمام تجنباً لأخذ زملائي نظرة سيئة عني
- أخرى تذكر.....

51. بعد انضمامك للعمل النقابي، ما هو الدور الممنوح لك في النقابة؟.

.....

52. كيف ترى أداء النقابات الصحفية اتجاه الصحفيين العاملين في القطاع الخاص في الجزائر؟.

- ضعيف جدا
- ضعيف
- مقبول
- مقبول جدا

53. هل تؤمن بدور النقابة في تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟.

نعم لا

54. إذا كانت الإجابة بـ لا، لماذا؟.....

.....

55. إذا كانت الإجابة بـ نعم، ماهي الآليات التي يمكن للنقابة استخدامها من أجل تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟.....

56. هل تعتقد بأن الإضراب وحده كاف لضمان تحسين الأوضاع المهنية للصحفيين العاملين في القطاع الخاص؟.

نعم لا

57. ماهي أسباب فشل العمل النقابي في الإعلام المكتوب الخاص بالجزائر؟.

- الولاء السياسي
- قوة أرباب العمل وملاك الصحف
- غياب روح الانتماء بين الصحفيين
- عدم الاقتناع بالعمل النقابي
- قلة العمل التطوعي
- ضعف الإعلام النقابي
- أخرى تذكر.....

58. حسب رأيك، ماهي الاقتراحات التي يمكن لها أن تنعش النقابات الصحفية وتجعلها مؤثرة أمام أصحاب القرار؟.....

المحور الخامس: الوضعية المهنية للصحفيين الجزائريين العاملين في القطاع الخاص وعلاقتها بالممارسة الإعلامية في الجزائر.

59. هل أنت راض عن وضعيتك المهنية في الصحيفة؟.

نعم لا

60. إذا كانت الإجابة بـ لا ، ماهي أسباب عدم رضاك؟.

- تدني الأجر الشهري وانعدام المنح والعلاوات
- انعدام الترقيات (الرتبة، الدرجة)
- عدم الاستفادة من العطل والراحات القانونية
- غير مصرح بك لدى الضمان الاجتماعي
- لا يربطك عقد عمل مع الصحيفة
- أخرى تذكر.....

61. هل تعتقد بأن الممارسة المهنية (الأداء المهني) لها علاقة مع طبيعة الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفي في الجريدة؟.

نعم لا

62. إذا كانت الإجابة بـ نعم، صف نوع هاته العلاقة مع الشرح؟.

.....

63. هل تؤدي عملك داخل المؤسسة الصحفية بأريحية؟.

نعم لا

64. إذا كانت الإجابة بـ لا، لماذا؟ هل بسبب:

- الرقابة الإدارية المشددة
- سوء المعاملة من طرف المسؤولين
- غياب التحفيز والتشجيع والثناء
- غياب الثقة مع إدارة المؤسسة
- أخرى تذكر

65. ماهي الضغوطات التي تتعرض لها خلال عملك اليومي؟.

.....

66. هل ترى بأنك تقوم بعملك الصحفي باحترافية؟.

دائماً أبداً أحيانا

67. خلال مسيرتك المهنية، هل قمت بالسلوكات التالية؟.

- قبول هدايا
- قبول دعوات غداء أو عشاء
- التهديد لجلب امتيازات معينة
- استخدام اسم الصحيفة لتحقيق مصالح خاصة
- الضغط بكشف ملفات وفضائح

68. هل تم اتخاذ اتجاهك إجراءات تأديبية أو تعرضت لعقوبات تأديبية؟.

نعم لا

69. إذا كانت الإجابة بـ نعم، ماهي طبيعة العقوبات التأديبية المقررة في حقك؟.

- إنذار كتابي
- إنذار شفوي
- التوبيخ

- الخصم من الراتب

- الطرد المؤقت من العمل

- التنزيل في الرتبة

- أخرى تذكر.....

70. هل كنت تنجز أعمالا إبداعية (إضافية) في الصحيفة إلى جانب المهام الموكلة لك؟.

أبدا

أحيانا

دائما

71. كيف كانت ردة مسؤولو الجريدة على هاته الجهود الإضافية المبذولة من طرفك؟.

- الثناء والشكر

- الترقية

- الزيادة في الأجر

- اللامبالاة وعدم الاهتمام

- التوبيخ

- أخرى تذكر.....

72. هل توقفت أم واصلت في العمل الإبداعي؟.

واصلت

توقفت

73. حسب رأيك، هل هناك توافق بين الجهود المبذولة والحقوق المهنية الممنوحة لك؟.

.....

74. هل أنت متعاون مع مؤسسات إعلامية أخرى أو تمارس نشاط مهني آخر؟.

لا

نعم

75. إذا كانت الإجابة بنعم، ما أسباب تعاونك أو ممارستك لمهنة أخرى؟.

.....

76. هل أثر تعاونك مع عدة صحف أو ممارستك مهن أخرى على أدائك المهني بالسلب؟.

.....

77. هل ترى بأن هناك علاقة بين الأوضاع المهنية التي يعيشها الصحفي وحجم المقرئية؟.

لا

نعم

78. ما هي الاقتراحات التي تقدمها لأصحاب الصحف الخاصة للرقى بالأداء المهني للصحفيين؟.

.....

.....

الملحق رقم: 02

قانون علاقات العمل 11/90.

الاربعاء اول شوال عام 1410هـ

الموافق 25 ابريل سنة 1990م



العدد 17

السنة السابعة والعشرون

الجمهورية الجزائرية
الديمقراطية الشعبية

الجريدة الرسمية

اتفاقات دولية ، قوانين ، مراسيم
قرارات وآراء ، مقررات ، مناشير ، إعلانات وبلاعات

الإدارة والتحرير الأمانة العامة للحكومة الطبع والإشتراكات المطبعة الرسمية	تونس	الجزائر	الإشتراك سنوي
	المغرب	موريطانيا	
	سنة	سنة	
7 و 9 و 13 شارع عبد القادر بن مبارك - الجزائر الهاتف 65.18.15 إلى 17 ح ج ب 50 - 3200 الجزائر Télex : 65 180 IMPOF DZ	300 د.ج	100 د.ج	النسخة الاصلية..... النسخة الاصلية وترجمتها
	550 د.ج	200 د.ج	
	تزداد عليها نفقات الارسال		
<p>ثمن النسخة الاصلية 2,50 د.ج ثمن النسخة الاصلية وترجمتها 5,00 د.ج ثمن العدد للسنين السابقة : حسب التسعيرة. وتسلم الفهارس مجانا للمشاركين. المطلوب منهم ارسال لفائف الورق الاخيرة عند تجديد اشتراكاتهم والاعلام بمطالبهم. يؤدي عن تغيير العنوان 3,00 د.ج ثمن النشر على اساس 20 د.ج للسطر.</p>			

فهرس

قوانين

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990

ص 562

يتعلق بعلاقات العمل.

قوانين

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 04 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المعدل والمتم للامر رقم 75 - 59 المؤرخ في 26 سبتمبر سنة 1975، المتضمن القانون التجاري، والذي يحدد القواعد الخاصة المطبقة على المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 06 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بنظام البنوك والقرض،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 02 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية للعمل وتسويتها وممارسة حق الاضراب،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 03 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بمقتضية العمل،

- وبمقتضى القانون رقم 90 - 04 المؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990، المتعلق بالنزاعات الفردية للعمل،

- وبناء على ما اقره المجلس الشعبي الوطني،

يصدر القانون التالي نصه :

الباب الاول

الهدف ومجال التطبيق

المادة الاولى : يحكم هذا القانون العلاقات الفردية والجماعية في العمل بين العمال الاجراء والمستخدمين.

المادة 2 : يعتبر عمالا اجراء، في مفهوم هذا القانون، كل الاشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في اطار التنظيم، ولحساب شخص آخر، طبيعي أو معنوي عمومي أو خاص، يدعى " المستخدم " .

المادة 3 : يخضع المستخدمون المدنيون والعسكريون التابعون للدفاع الوطني والقضاة والموظفون والاعوان المتعاقدون في الهيئات والادارات العمومية في الدولة والولايات والبلديات ومستخدمو المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري، لاحكام تشريعية وتنظيمية خاصة.

قانون رقم 90 - 11 مؤرخ في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990 يتعلق بعلاقات العمل

ان رئيس الجمهورية

- بناء على الدستور، لاسيما المواد 52 و53 و54 و113 و115 و117 منه،

- وبمقتضى الامر رقم 66 - 156 المؤرخ في 18 صفر عام 1386 الموافق 8 يونيو سنة 1966، المعدل والمتم، المتضمن قانون العقوبات،

- وبمقتضى الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 28 رمضان عام 1391 الموافق 16 نوفمبر سنة 1971، المتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات،

- وبمقتضى الامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 17 ربيع الثاني عام 1395 الموافق 29 ابريل سنة 1975، المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص،

- وبمقتضى القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في اول رمضان عام 1398 الموافق 5 غشت سنة 1978، المتضمن القانون الاساسي العام للعامل،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 16 ربيع الثاني عام 1401 الموافق 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد المدة القانونية للعمل،

- وبمقتضى القانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401 الموافق 27 يونيو سنة 1981، المتعلق بالعتل السنوية،

- وبمقتضى القانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 3 جمادى الاولى عام 1402 الموافق 27 فبراير سنة 1982، المتعلق بعلاقات العمل الفردية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 01 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتضمن القانون التوجيهي للمؤسسات العمومية الاقتصادية،

- وبمقتضى القانون رقم 88 - 02 المؤرخ في 22 جمادى الاولى عام 1408 الموافق 12 يناير سنة 1988، المتعلق بالتخطيط،

الفصل الثاني

واجبات العمال

المادة 7 : يخضع العمال في اطار علاقات العمل للواجبات الاساسية التالية :

- أن يؤديوا، بأقصى ما لديهم من قدرات، الواجبات المرتبطة بمنصب عملهم ويعملوا بعناية ومواظبة في اطار تنظيم العمل الذي يضعه المستخدم،

- أن يساهموا في مجهودات الهيئة المستخدمة لتحسين التنظيم والانتاجية،

- أن ينفذوا التعليمات التي تصدرها السلطة السلمية التي يعينها المستخدم أثناء ممارسته العادية لسلطاته في الادارة،

- أن يراعوا تدابير الوقاية الصحية والامن التي يعدها المستخدم وفقا للتشريع والتنظيم،

- أن يتقبلوا أنواع الرقابة الطبية الداخلية والخارجية التي قد يباشرها المستخدم، في اطار طب العمل أو مراقبة المواظبة،

- أن يشاركوا في أعمال التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعارف التي يقوم بها المستخدم في اطار تحسين التسيير أو فعالية الهيئة المستخدمة أو من أجل تحسين الوقاية الصحية والامن،

- أن لا تكون لهم مصالح مباشرة أو غير مباشرة في مؤسسة أو شركة منافسة أو زبونة أو مقاوله من الباطن الا اذا كان هناك اتفاق مع المستخدم، وأن لا تنافسه في مجال نشاطه.

- أن لا يفسحوا المعلومات المهنية المتعلقة بالتقنيات والتكنولوجيا وأساليب الصنع وطرق التنظيم وبصفة عامة ان لا يكشفوا مضمون الوثائق الداخلية الخاصة بالهيئة المستخدمة الا اذا فرضها القانون أو طلبتها سلطتهم السلمية،

- أن يراعوا الالتزامات الناجمة عن عقد العمل.

الباب الثالث

علاقات العمل الفردية

الفصل الأول

احكام عامة

المادة 8 : تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي.

المادة 4 : تحدد، عند الاقتضاء، أحكام خاصة، تتخذ عن طريق التنظيم، النظام النوعي لعلاقات العمل التي تعني مسيري المؤسسات ومستخدمي الملاحة الجوية والبحرية ومستخدمي السفن التجارية والصيد البحري والعمال في المنزل و الصحفيين والفنانين والمسرحيين والممثلين التجاريين ورياضي النخبة ومستخدمي البيوت، وذلك بغض النظر عن احكام هذا القانون، وفي اطار التشريع المعمول به.

الباب الثاني

حقوق العمال وواجباتهم

الفصل الأول

حقوق العمال

المادة 5 : يتمتع العمال بالحقوق الاساسية التالية :

- ممارسة الحق النقابي،

- التفاوض الجماعي،

- المشاركة في الهيئة المستخدمة،

- الضمان الاجتماعي والتقاعد،

- الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

- الراحة،

- المساهمة في الوقاية من نزاعات العمل وتسويتها،

- اللجوء الى الاضراب.

المادة 6 : يحق للعمال أيضا، في اطار علاقة العمل، ما

يأتي :

- التشغيل الفعلي،

- احترام السلامة البدنية و المعنوية وكرامتهم،

- الحماية من أي تمييز لشغل منصب عمل غير

المنصب القائم على أهليتهم واستحقاقهم،

- التكوين المهني والترقية في العمل،

- الدفع المنتظم للأجر المستحق،

- الخدمات الاجتماعية،

- كل المنافع المرغوبة بعقد العمل ارتباطا نوعيا.

ولا يمكن أن يقل، في أي حال من الأحوال، الوقت الجزئي في العمل عن نصف المدة القانونية للعمل.

المادة 14 : يعتبر عقد العمل المبرم لمدة محدودة خلافا لما تنص عليه أحكام هذا القانون، عقد عمل غير محدودة، دون الإخلال بالأحكام الأخرى الواردة في القانون.

الفصل الثاني

شروط التوظيف وكيفياته

المادة 15 : لا يمكن، في أي حال من الأحوال، أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة (16) سنة إلا في الحالات التي تدخل في إطار عقود التمهين، التي تعد وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

ولا يجوز توظيف القاصر الا بناء على رخصة من وصيه الشرعي. كما انه لا يجوز استخدام العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس بأخلاقياته.

المادة 16 : يجب على المؤسسات المستخدمة ان تخصص مناصب عمل للأشخاص المعوقين وفق كفايات تحدد عن طريق التنظيم.

المادة 17 : تعد باطلة وعديمة الأثر كل الأحكام المنصوص عليها في الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية أو عقد العمل التي من شأنها أن تؤدي الى تمييز بين العمال، كَيْفَمَا كان نوعه في مجال الشغل والأجرة أو ظروف العمل، على أساس السن والجنس أو الوضعية الاجتماعية، أو النسبية، والقرباية العائلية والقناعات السياسية والانتماء الى نقابة أو عدم الانتماء اليها.

المادة 18 : يمكن ان يخضع العامل الجديد توظيفه لمدة تجريبية لا تتعدى ستة (06) اشهر، كما يمكن ان ترفع هذه المدة الى اثني عشر (12) شهرا لمناصب العمل ذات التأهيل العالي.

تحدد المدة التجريبية لكل فئة من فئات العمال أو لمجموع العمال عن طريق التفاوض الجماعي.

المادة 19 : يتمتع العامل خلال المدة التجريبية بنفس الحقوق التي يتمتع بها العمال الذين يشغلون مناصب عمل مماثلة ويخضع لنفس الواجبات. وتؤخذ هذه المدة بعين الاعتبار في حساب الأقدمية لدى الهيئة المستخدمة، عندما يثبت في منصبه، إثر انتهاء الفترة التجريبية.

وتقوم هذه العلاقة، على أية حال، بمجرد العمل لحساب مستخدم ما.

وتنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم وفق ما يحدده التشريع والتنظيم والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية وعقد العمل.

المادة 9 : يتم عقد العمل حسب الاشكال التي تتفق عليها الاطراف المتعاقدة.

المادة 10 : يمكن اثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت.

المادة 11 : يعتبر العقد مبرما لمدة غير محدودة الا اذا نص على غير ذلك كتابة.

وفي حالة انعدام عقد عمل مكتوب، يفترض أن تكون علاقة العمل قائمة لمدة غير محدودة.

المادة 12 : يمكن ابرام عقد العمل لمدة محدودة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي في الحالات المنصوص عليها صراحة ادناه :

- عندما يوظف العامل لتنفيذ عمل مرتبط بعقود أشغال أو خدمات غير متجددة،

- عندما يتعلق الامر باستخلاف عامل مثبت في منصب تغيب عنه مؤقتا، ويجب على المستخدم أن يحتفظ بمنصب العمل لصاحبه،

- عندما يتطلب الامر من الهيئة المستخدمة اجراء أشغال دورية ذات طابع متقطع،

- عندما يبرر ذلك تزايد العمل أو أسباب موسمية.

ويبين بدقة عقد العمل، في جميع هذه الحالات، مدة علاقة العمل وأسباب المدة المقررة.

المادة 13 : يجوز كذلك ابرام عقد العمل لمدة غير محدودة ولكن بالتوقيت الجزئي أي بحجم ساعات متوسط يقل عن المدة القانونية للعمل ويكون ذلك في الحالتين التاليتين :

- اذا كان حجم العمل المتوفر لا يسمح باستخدام العامل كامل الوقت،

- اذا طلب العامل الممارس ذلك، لاسباب عائلية أو لاعتبارات شخصية، ووافق المستخدم.

المادة 20 : يجوز لأحد الطرفين أن يفسخ في أي وقت علاقة العمل خلال المدة التجريبية دون تعويض ومن غير اشعار مسبق.

المادة 21 : يجوز للمستخدم توظيف العمال الاجانب عندما لا توجد يد عاملة وطنية مؤهلة، وحسب الشروط المحددة في التشريع والتنظيم المعمول بهما.

الفصل الثالث

مدة العمل

الفرع الاول

المدة القانونية للعمل

المادة 22 : المدة القانونية للعمل اربع واربعون (44) ساعة في الاسبوع اثناء ظروف العمل العادية.

وتتوزع هذه الساعات على خمسة ايام كاملة على الاقل.

المادة 23 : يجوز، استثناء للمادة 22 اعلاه، أن تكون مدة العمل الاسبوعية كما يأتي :

- أن تخفض للأشخاص الذين يقومون بأشغال شاقة وخطيرة أو تترتب عليها متاعب بدنية أو عصبية.

- وأن ترفع لبعض مناصب العمل المتضمنة فترات التوقف عن النشاط.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية قائمة المناصب المعنية وتوضع لكل منصب مقدار تخفيض العمل أو رفعها.

المادة 24 : المدة القانونية للعمل المرجعي في المستثمرات الفلاحية هي ألفا (2000) ساعة في السنة، توزع على فترات وحسب ضروريات المنطقة أو النشاط.

المادة 25 : إذا كانت ساعات العمل تؤدي حسب نظام الدوام المستمر، فينبغي للمستخدم أن يخصص فترة استراحة لا تتعدى ساعة واحدة، ويعتبر نصفها عملا.

المادة 26 : لا يجوز أن تتعدى، بأية صفة كانت مدة العمل اثنتي عشرة ساعة (12) في اليوم.

الفرع الثاني

العمل الليلي

المادة 27 : يعتبر كل عمل ينفذ ما بين الساعة التاسعة ليلا والساعة الخامسة صباحا، عملا ليليا.

تحدد قواعد وشروط العمل الليلي والحقوق المرتبطة به عن طريق الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 28 : لا يجوز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن تسع عشرة (19) سنة كاملة في أي عمل ليلي.

المادة 29 : يمنع المستخدم من تشغيل العاملات في أعمال ليلية.

غير أنه، يجوز لمفتش العمل المختص اقليميا ان يمنح رخصا خاصة، عندما تبرر ذلك طبيعة النشاط وخصوصيات منصب العمل.

الفرع الثالث

العمل التناوبي

المادة 30 : يجوز للمستخدم ان ينظم العمل على اساس فرق متعاقبة أو عمل تناوبي إذا اقتضت ذلك حاجات الانتاج أو الخدمة.

يخول العمل التناوبي الحق في التعويض.

الفرع الرابع

الساعات الاضافية

المادة 31 : يجب أن يكون اللجوء الى الساعات الاضافية استجابة لضرورة مطلقة في الخدمة، كما يجب ان يكتسي هذا اللجوء طابعا استثنائيا.

وفي هذه الحالة، يجوز للمستخدم ان يطلب من أي عامل أداء ساعات اضافية، زيادة على المدة القانونية للعمل، دون أن تتعدى 20 ٪ من المدة القانونية المذكورة، مع مراعاة احكام المادة 26 اعلاه.

المادة 32 : يخول أداء ساعات اضافية الحق في زيادة لاتقل بأي حال من الاحوال، عن 50 ٪ من الاجر العادي للساعة.

الفصل الرابع

الراحة القانونية والعطل والغيبات

الفرع الاول

العطل والراحة القانونية

المادة 33 : حق العامل في الراحة يوم كامل في الاسبوع.

المادة 42 : تمنح عطلة اضافية لا يمكن ان تقل عن عشرة (10) ايام في سنة العمل الواحدة، في المناطق الجنوبية، كما هي محددة عن طريق التنظيم.

تحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 43 : كل فترة تساوي أربعة وعشرين (24) يوم عمل كامل أو أربعة أسابيع عمل تعادل شهر عمل فعلي، اذا تعلق الامر بتحديد مدة العطلة السنوية المدفوعة الاجر.

وتساوي هذه الفترة 180 ساعة عمل للعمال الموسمين أو العاملين بالتوقيت الجزئي.

المادة 44 : كل فترة تتعدى خمسة عشر (15) يوم عمل تعادل شهر عمل بالنسبة للعمال الجديد توظيفهم.

المادة 45 : يجوز تمديد العطلة الرئيسية لفائدة العمال الذين يؤدون خصوصا، اشغالا شاقة أو خطيرة أو اشغالا تتسبب في متاعب بدنية أو عصبية.

وتحدد الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية كيفية تطبيق هذه المادة.

المادة 46 : تعتبر فترات عمل لتحديد مدة العطلة السنوية ما يأتي :

- فترات العمل المؤدى،
- فترات العطل السنوية،
- فترات الغيابات الخاصة المدفوعة الاجر أو التي يرخص بها المستخدم،
- فترات الراحة القانونية المنصوص عليها في المواد المذكورة اعلاه،
- فترات الغيابات بسبب الامومة والمرض وحوادث العمل،
- فترات البقاء في الجيش أو اعادة التجنيد.

المادة 47 : لايجوز، في أي حال من الاحوال، ان تخول العطلة المرضية الطويلة الامد، الحق في دفع أكثر من مرتب شهر واحد عطلة سنوية، وذلك مهما تكن مدة العطلة المرضية.

المادة 48 : يمكن ان يستدعى العامل الموجود في عطلة لضرورة ملحة تقتضيها الخدمة.

وتكون الراحة الاسبوعية العادية في ظروف العمل العادية يوم الجمعة.

المادة 34 : يحدد القانون ايام الاعياد والعطل المدفوعة الاجر.

المادة 35 : يعتبر يوم الراحة الاسبوعي وایام الاعياد والعطل ايام راحة قانونية.

المادة 36 : يحق للعامل الذي يشتغل في يوم الراحة القانونية التمتع براحة تعويضية ماثلة لها، وينتفع بالحق في زيادة ساعات اضافية، طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 37 : يمكن تأجيل الراحة الاسبوعية أو التمتع بها في يوم آخر اذا استدعت ذلك الضرورات الاقتصادية أو ضرورات تنظيم الانتاج.

ويحق للهيئات والمؤسسات الأخرى ان تجعل الراحة الاسبوعية تناوبية، اذا كان التوقف عن العمل فيها يوم العطلة الاسبوعية يتعارض مع طبيعة نشاط الهيئة أو المؤسسة أو يضر العموم.

المادة 38 : يحدد الوالي بقرار يوم الراحة الاسبوعية لجميع العمال أو لبعضهم في الهياكل أو مؤسسات التجارة بالتجزئة، ويأخذ بعين الاعتبار ضرورات تموين المستهلكين وحاجات كل مهنة، ويضمن تناوب هياكل كل فئة ومؤسساتها.

المادة 39 : لكل عامل الحق في عطلة سنوية مدفوعة الاجر، يمنحها اياه المستخدم.

وكل تنازل من العامل عن كل عطلته أو عن بعضها يعد باطلا وعدم الاثر.

المادة 40 : يعتمد الحق في العطلة السنوية على اساس العمل المتم خلال فترة سنوية مرجعية تمتد من أول يوليو للسنة السابقة للعطلة الى غاية 30 يونيو من سنة العطلة.

وتحسب الفترة المرجعية للعمال الجديد توظيفهم ابتداء من تاريخ التوظيف.

المادة 41 : تحسب العطلة المدفوعة الاجر على اساس يومين ونصف يوم في كل شهر عمل، دون أن تتعدى المدة الاجمالية ثلاثين (30) يوما تقويميا عن سنة العمل الواحدة.

ويمكنهن الاستفادة أيضا من تسهيلات، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

المادة 56 : يمكن المستخدم أن يمنح رخص تغيب خاصة غير مدفوعة الأجر الى العمال الذين لهم حاجة ماسة للتغيب، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

الفصل الخامس

التكوين والترقية خلال العمل

المادة 57 : يجب على كل مستخدم أن يباشر أعمالا تتعلق بالتكوين وتحسين المستوى لصالح العمال، حسب برنامج يعرضه على لجنة المشاركة لابداء الرأي، كما يجب عليه، في اطار التشريع المعمول به، أن ينظم أعمالا تتعلق بالمهنيين لتمكين الشباب من اكتساب معارف نظرية وتطبيقية ضرورية لممارسة مهنة ما.

المادة 58 : يتعين على كل عامل متابعة الدروس أو الدورات أو أعمال التكوين أو تحسين المستوى الذي ينظمها المستخدم بغية تجديد المعارف العامة والمهنية والتكنولوجية وتعميقها أو تطويرها.

المادة 59 : يمكن المستخدم أن يطالب العمال، الذين تسمح لهم المؤهلات أو الكفاءات، بالمساهمة بشكل فعال في أعمال التكوين وتحسين المستوى، التي ينظمها.

المادة 60 : يجوز للعامل المسجل لمزاولة دروس التكوين أو تحسين المستوى المهنيين للاستفادة من تكييف وقت عمله أو من عطلة خاصة، مع الاحتفاظ بمنصب عمله، بشرط موافقة المستخدم.

المادة 61 : تتجسد الترقية في التدرج داخل سلم التأهيل أو داخل الترتيب السلمي المهني.

وتكون حسب المناصب المتوفرة وتبعا لاهلية العامل واستحقاقه.

الفصل السادس

تعديل علاقة العمل، تعليقها وانهاؤها

الفرع الأول

تعديل عقد العمل

المادة 62 : يعدل عقد العمل اذا كان القانون أو التنظيم أو الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية تملئ قواعد أكثر نفعاً للعمال من تلك التي نص عليها عقد العمل.

المادة 49 : لايجوز تعليق علاقة العمل ولا قطعها اثناء العطلة السنوية.

المادة 50 : يرخص للعامل بتوقيف العطلة السنوية إثر وقوع مرض ليستفيد من العطلة المرضية والحقوق المرتبطة بها.

المادة 51 : يحدد المستخدم برنامج العطل السنوية وتجزئتها، بعد استشارة لجنة المشاركة المحدثة بمقتضى هذا القانون، إن وجدت.

المادة 52 : يساوي تعويض العطلة السنوية الجزء الثاني عشر من الاجر الكامل الذي يتقاضاه العامل خلال السنة المرجعية للعطلة أو في ضوء السنة السابقة للعطلة.

الفرع الثاني

الغيابات

المادة 53 : لايمكن ان يتقاضى العامل اجر فترة لم يعمل فيها مهما تكن وضعيته في الترتيب السلمي، ما عدا في الحالات التي ينص عليها القانون أو التنظيم صراحة، وذلك دون الاخلال بالتدابير التأديبية الواردة في النظام الداخلي.

المادة 54 : زيادة على حالات الغياب للاسباب المنصوص عليها في التشريع المتعلق بالضمان الاجتماعي، يمكن العامل أن يتغيب، دون فقدان الاجر، اذا اعلم المستخدم بذلك وقدم له تبريرات، مسبقا، للاسباب التالية :

- تأدية مهام مرتبطة بتمثيل نقابي أو تمثيل المستخدمين، حسب المدة التي حددها الاحكام القانونية أو التعاقدية،

- متابعة دورات التكوين المهني أو النقابي التي يسمح بها المستخدم والمشاركة في امتحانات اكااديمية أو مهنية،

- وفي حدث من الاحداث العائلية التالية : زواج العامل وولادة مولود له، زواج احد فروع العامل، وفاة احد الاصول أو الفروع أو الحواشي المباشرة للعامل أو لزوجه، وفاة زوج العامل. وعطلة العامل في كل حالة من هذه الحالات ثلاثة ايام كاملة مدفوعة الأجر،

- تأدية فريضة الحج الى البقاع المقدسة، مرة واحدة خلال الحياة المهنية للعامل.

المادة 55 : تستفيد العاملات خلال فترات ما قبل الولادة وما بعدها من عطلة الامومة طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 67 : يسلم للعامل، عند انتهاء علاقة العمل، شهادة عمل تبين تاريخ التوظيف وتاريخ انتهاء علاقة العمل وكذا المناصب التي شغلت والفترات المناسبة لها.

لا يترتب عن تسليم شهادة العمل فقدان حقوق وواجبات المستخدم والعامل الناشئة عن عقد العمل أو عقود التكوين الا اذا اتفق الطرفان على عكس ذلك كتابة.

المادة 68 : الاستقالة حق معترف به للعامل.

على العامل الذي يبدي رغبته في انتهاء علاقة العمل مع الهيئة المستخدمة أن يقدم استقالته كتابة.

ويغادر منصب عمله بعد فترة اشعار مسبق وفقا للشروط التي تحددها الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

المادة 69 : يجوز للمستخدم تقليص عدد المستخدمين اذا بررت ذلك أسباب اقتصادية.

وإذا كان تقليص العدد يبنى على اجراء التسريح الجماعي، فان ترجمته تتم في شكل تسريحات فردية متزامنة، ويتخذ قراره بعد تفاوض جماعي.

يمنع على أي مستخدم، قام بتقليص عدد المستخدمين، اللجوء في أماكن العمل نفسها، الى توظيفات جديدة في الاصناف المهنية المعنية بالتقليص.

المادة 70 : يجب على المستخدم، قبل القيام بتقليص عدد المستخدمين، أن يلجأ الى جميع الوسائل التي من شأنها التقليل من عدد التسريحات لا سيما :

- تخفيض ساعات العمل،
- العمل الجزئي، كما هو محدد في هذا القانون،
- الاحالة على التقاعد وفقا للتشريع المعمول به،
- دراسة امكانيات تحويل المستخدمين الى أنشطة أخرى يمكن للهيئة المستخدمة تطويرها، أو تحويلهم الى مؤسسات أخرى، اذا لم يرغبوا في ذلك، يستفيدون من التعويض عن التسريح من أجل تقليص عدد المستخدمين.

المادة 71 : تحدد كفاءات تقليص عدد المستخدمين، بعد استنفاد جميع الوسائل التي من شأنها منع اللجوء اليه، على أساس معايير ولاسيما الاقدمية والخبرة والتأهيل لكل منصب عمل.

توضح الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية مجموع الكفاءات المحددة.

المادة 63 : يمكن تعديل شروط عقد العمل وطبيعته بناء على الارادة المشتركة للعامل والمستخدم، مع مراعاة احكام هذا القانون.

الفرع الثاني

تعليق علاقة العمل

المادة 64 : تعلق علاقة العمل قانونا للأسباب التالية :

- اتفاق الطرفين المتبادل،
- عطل مرضية أو ما يماثلها كتلك التي ينص عليها التشريع والتنظيم المتعلقين بالضمان الاجتماعي،
- اداء التزامات الخدمة الوطنية وفترات الإبقاء ضمن قوات الاحتياط أو التدريب في اطارها،
- ممارسة مهمة انتخابية عمومية،
- حرمان العامل من الحرية ما لم يصدر ضده حكم قضائي نهائي،
- صدور قرار تأديبي يعلق ممارسة الوظيفة،
- ممارسة حق الاضراب،
- عطلة بدون أجر.

المادة 65 : يعاد ادراج العمال، المشار اليهم في المادة 64 اعلاه، قانونا في مناصب عملهم أو في مناصب ذات أجر مماثل، بعد انقضاء الفترات التي تسببت في تعليق علاقة العمل.

الفرع الثالث

انتهاء علاقة العمل

المادة 66 : تنتهي علاقة العمل في الحالات التالية :

- البطلان أو الالفاء القانوني،
- انقضاء أجل عقد العمل ذي المدة المحدودة،
- الاستقالة،
- العزل،
- العجز الكامل عن العمل، كما ورد تحديده في التشريع،
- التسريح للتقليص من عدد العمال،
- انتهاء النشاط القانوني للهيئة المستخدمة،
- التقاعد،
- الوفاة.

المادة 78 : تعد الشروط الواردة في النظام الداخلي، التي قد تلغي حقوق العمال أو تحد منها، كما تنص عليها القوانين والاتفاقيات الجماعية المعمول بها، لاجية وعديمة المفعول.

المادة 79 : يودع النظام الداخلي، المنصوص عليه في المادة 75 اعلاه، لدى مفتشية العمل المختصة اقليميا للمصادقة على مطابقته للتشريع والتنظيم المتعلقين بالعمل في اجل ثمانية (08) ايام.

يسري مفعول النظام الداخلي فور ايداعه لدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة اقليميا.

ويضمن له المستخدم اشهارا واسعا في اوساط العمال المعنيين.

الباب الرابع

اجرة العمل

الفصل الاول

احكام عامة

المادة 80 : للعامل الحق في اجر مقابل العمل المؤدى، ويتقاضى بموجبه مرتبا أو دخلا يتناسب ونتائج العمل.

المادة 81 : يفهم من عبارة مرتب، حسب هذا القانون، مايلي :

- الأجر الاساسي الناجم عن التصنيف المهني في الهيئة المستخدمة،

- التعويضات المدفوعة بحكم اقدمية العامل أو مقابل الساعات الاضافية بحكم ظروف عمل خاصة، لا سيما العمل التناوبي والعمل المضر والالزامي، بما فيه العمل الليلي، وعلاوة المنطقة،

- العلاوات المرتبطة بانتاجية العمل ونتائجه.

المادة 82 : يفهم من عبارة الدخل المتناسب مع نتائج العمل الاجرة حسب المردود، لاسيما العمل بالالتزام أو بالقطعة أو العمل بالحصاة أو حسب رقم الاعمال.

المادة 83 : تسدد المصاريف حسب تبعات خاصة يفرضها المستخدم على العامل (مهام مأمورة، استعمال السيارة الشخصية لاداء خدمة، وتبعات مماثلة).

المادة 84 : يجب على كل مستخدم ضمان المساواة في الاجور بين العمال لكل عمل مساوي القيمة بدون أي تمييز.

المادة 72 : للعامل الموظف لمدة غير محدودة الحق في التعويض عن التسريح في حالة تسريح فردي أو جماعي تقوم به الهيئة المستخدمة.

يستحق هذا التعويض على اساس شهر لكل سنة عمل في الهيئة المستخدمة في حدود خمسة عشر (15) شهرا وبعد استنفاد الحق في العطلة السنوية المدفوعة الأجر.

يحسب مبلغ هذا التعويض على اساس المتوسط الشهري الأفضل للأجور المقبوضة خلال احدى السنوات الثلاث الاخيرة.

المادة 73 : يتم العزل في حالة ارتكاب العامل أخطاء جسيمة، حسب الشروط المحددة في النظام الداخلي.

يحدد النظام الداخلي الشروط التي تسمح للعامل المعني الاستفاد من التعويض عن العزل المنصوص عليه في الفقرة السابقة.

المادة 74 : اذا حدث تغيير في الوضعية القانونية للهيئة المستخدمة، تبقى جميع علاقات العمل المعمول بها يوم التغيير قائمة بين المستخدم الجديد والعمال.

لا يمكن أن يطرا أي تعديل في علاقات العمل الا ضمن الاشكال وحسب الشروط التي ينص عليها هذا القانون وعن طريق المفاوضات الجماعية.

الفصل السابع

النظام الداخلي

المادة 75 : يجب على المستخدم في المؤسسات التي تشغل عشرين (20) عاملا فأكثر أن تعد نظاما داخليا وأن تعرضه على أجهزة المشاركة أو ممثلي العمال، في حالة عدم وجود هذه الاخيرة، لابداء الرأي فيه قبل تطبيقه.

المادة 76 : يمكن المستخدم في المؤسسات التي تشغل اقل من عشرين (20) عاملا أن يعد نظاما داخليا، حسب خصوصيات الأنشطة الممارسة.

تحدد طبيعة هذه الأنشطة عن طريق التنظيم.

المادة 77 : النظام الداخلي هو وثيقة مكتوبة يحدد فيها المستخدم، لزوما، القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل والوقاية الصحية والأمن والانضباط.

يحدد النظام الداخلي، في المجال التأديبي، طبيعة الاخطاء المهنية ودرجات العقوبات المطابقة واجراءات التنفيذ.

المادة 92 : يمكن ان ينضم العمال في اقرب مكان أو ان يتجمعوا لانتخاب مندوبيهم، عندما يوجد ضمن نفس الهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة تضم كل واحدة أقل من عشرين عاملا لكن عددهم الاجمالي يساوي أو يفوق عشرين عاملا.

المادة 93 : يؤسس ضمن نفس الهيئة المستخدمة لجنة مشاركة تتشكل من مجموع مندوبي المستخدمين المنتخبين طبقا للمواد 91 و92 و99 من هذا القانون.

الفصل الثاني

صلاحيات اجهزة المشاركة

المادة 94 : للجنة المشاركة الصلاحيات التالية :

1 - تتلقى المعلومات التي يبلغها اليها المستخدم كل ثلاثة أشهر على الاقل والخاصة بـ :

- تطوير انتاج المواد والخدمات والمبيعات ونتاجية العمل،
- تطور عدد المستخدمين وهيكل الشغل،
- نسبة التغيب وحوادث العمل والامراض المهنية،
- تطبيق النظام الداخلي.

2 - مراقبة تنفيذ الاحكام المطبقة في ميدان الشغل والوقاية الصحية والامن والاحكام المتعلقة بالضمان الاجتماعي.

3 - القيام بكل عمل ملائم لدى المستخدم في حالة عدم احترام الاحكام التشريعية والتنظيمية الخاصة بحفظ الوقاية الصحية والامن وطب العمل،

4 - ابداء الرأي قبل تنفيذ المستخدم القرارات المتعلقة بما يلي :

- المخططات السنوية وحصيلات تنفيذها،
- تنظيم العمل (مقاييس العمل، وطرق التحفيز، ومراقبة العمل، وثوقيت العمل)،
- مشاريع اعادة هيكلة الشغل (تخفيض مدة العمل، واعادة توزيع العمال، وتقليص عددهم)،
- مخططات التكوين المهني وتحديد المعارف وتحسين المستوى والتمهين،

- نماذج عقود العمل والتكوين والتمهين،

- النظام الداخلي للهيئة المستخدمة.

يجب الادلاء بالأراء في أجل اقصاه خمسة عشر (15) يوما بعد تقديم المستخدم لعرض الأسباب، وفي حالة الخلاف حول النظام الداخلي، يتم إخطار مفتش العمل وجوبا.

المادة 85 : تحدد الاجور بعبارات نقدية محضة وتدفع طريق وسائل نقدية محضة.

المادة 86 : يدرج مبلغ الاجر وجميع عناصره بالتسمية في قسيمة الاجور الدوري التي يعدها المستخدم. ولايطبق هذا الحكم على تسديد المصاريف،

الفصل الثاني

الاجر الوطني الأدنى المضمون

المادة 87 : يحدد الاجر الوطني الأدنى المضمون المطبق في قطاعات النشاط بموجب مرسوم بعد استشارة نقابات العمل والمستخدمين والتنظيمات النقابية الأكثر تمثيلا.

ويراعى عند تحديد الاجر الوطني الأدنى المضمون تطور ما يأتي :

- متوسط الانتاجية الوطنية المسجلة،
- الارقام الاستدلالية لأسعار الاستهلاك،
- الظروف الاقتصادية العامة.

الفصل الثالث

الامتيازات والضمانات

المادة 88 : يجب على المستخدم دفع الاجور لكل عامل بانتظام، عند حلول أجل استحقاقه.

المادة 89 : تمنح الافضلية لدفع الاجور وتسبقاتها على جميع الديون الأخرى بما فيها ديون الخزينة والضمان الاجتماعي، مهما كانت طبيعة علاقة العمل وصحتها وشكلها.

المادة 90 : لا يمكن الاعتراض على الاجور المترتبة على المستخدم كما لا يمكن حجزها أو اقتطاعها مهما كان السبب حتى لا يتضرر العمال الذين يستحقونها.

الباب الخامس

مشاركة العمال

الفصل الاول

اجهزة المشاركة

المادة 91 : تتم مشاركة العمال في الهيئة المستخدمة كما يأتي :

- بواسطة مندوبي المستخدمين في مستوى كل مكان عمل متميز يحتوي على عشرين (20) عاملا على الاقل،

- بواسطة لجنة مشاركة تضم مجموع مندوبي المستخدمين في مستوى مقر الهيئة المستخدمة.

المادة 99 : يحدد عدد مندوبي العمال كالتالي :

- من 20 الى 50 عاملا : مندوب (1)
 - من 51 الى 150 عاملا : مندوبان (02)
 - من 161 الى 400 عامل : أربعة (04) مندوبين
 - من 401 الى 1000 عامل : ستة (06) مندوبين
- ويخصص مندوب اضافي عن كل شريحة 500 عامل اذا تجاوز العدد 1000 عامل.

المادة 100 : يرفع كل اعتراض عن انتخاب مندوبي المستخدمين الى المحكمة المختصة اقليميا، التي تبت في المسائل الاجتماعية وتصدر حكمها الاولي والنهائي في غضون ثلاثين (30) يوما من تلقي القضية.

المادة 101 : تدوم عضوية مندوبي المستخدمين ثلاث (30) سنوات ويمكن أن تسحب هذه العضوية من مندوبي المستخدمين بناء على قرار أغلبية العمال الذين انتخبوهم خلال جمعية عامة يستدعيها رئيس مكتب لجنة المشاركة المنصوص عليها في المادة 102 ادناه أو المنعقدة بناء على طلب من ثلث العمال المعنيين على الاقل.

في حالة الشغور لاي سبب كان يخلف مندوب المستخدمين العامل الذي حصل في الانتخابات على عدد من الأصوات يلي مباشرة عدد الأصوات التي تحصل عليها آخر شخص منتخب كمندوب للمستخدمين.

الفصل الرابع

التسيير والتسهيلات

المادة 102 : تعد لجنة المشاركة نظامها الداخلي وتنتخب من بين اعضائها مكتبا يتكون من رئيس ونائب رئيس على الاقل.

المادة 103 : تجتمع لجنة المشاركة مرة واحدة في كل ثلاثة (03) أشهر على الاقل وتجتمع اجباريا بطلب من رئيسها أو بطلب من أغلبية أعضائها، ويجب ابلاغ المستخدم بجدول أعمال هذه الاجتماعات قبل 15 يوما من تاريخ اجتماعها.

ويمكن المستخدم أن يفوض واحدا أو أكثر من مساعديه لحضور هذه الاجتماعات.

المادة 104 : يجتمع مكتب لجنة المشاركة، أيضا تحت رئاسة المستخدم أو ممثله المخول قانونا يساعده مساعده أو اقربون مرة واحدة على الاقل كل ثلاثة أشهر.

5 - تسيير الخدمات الاجتماعية للهيئة المستخدمة، اذا اسند تسيير الخدمات الاجتماعية للمستخدم بعد موافقته، تحدد اتفاقية تبرم بين لجنة المشاركة والمستخدم شروط وكيفيات ممارستها والرقابة.

6 - الاطلاع على الكشوف المالية للهيئة المستخدمة : الحصيلات وحسابات الاستغلال، وحسابات الاريح والخسائر.

7 - اعلام العمال بانتظام بالمسائل المعالجة ماعدا المسائل التي لها علاقة بأساليب الصنع والعلاقات مع الغير والمسائل التي تكتسي طابع الكتمان والسرية.

المادة 95 : تضم الهيئة المستخدمة أكثر من مائة وخمسين (150) عاملا وعندما يوجد بداخلها مجلس ادارة أو مراقبة تعين لجنة المشاركة من بين اعضائها أو من غير اعضائها قائمين بالادارة يتولون تمثيل العمال في هذا المجلس طبقا للتشريع المعمول به.

المادة 96 : اذا كان للهيئة المستخدمة عدة أماكن عمل متميزة يمارس مندوبو المستخدمين في كل مكان متمايز تحت مراقبة لجنة المشاركة صلاحيات هذه اللجنة المبينة في الفقرتين 1 و3 من المادة 94 أعلاه المتعلقة بمكان العمل المعني.

الفصل الثالث

طريقة الانتخاب وتشكيل اجهزة المشاركة

المادة 97 : ينتخب العمال المعنيون بالاقتراع الفردي الحر والسري والمباشر مندوبي المستخدمين طبقا للمادتين 91 و92 أعلاه.

ويعتبر غير قابل للانتخاب عليهم الاطارات القيادية في الهيئة المستخدمة، وأصول المستخدم وقروعه وحواشيه أو اقاربه بالنسب من الدرجة الاولى والاطارات المسيرة والعمال الذين يشغلون مناصب مسؤولية مع التمتع بسلطة تأديبية والعمال الذين لا يتمتعون بحقوقهم المدنية والوطنية.

ينتخب مندوبو العمال من بين العمال المثبتين الذين تتوفر فيهم شروط الناخب، البالغين 21 سنة كاملة والمثبتين لأقدمية أكثر من سنة في الهيئة المستخدمة.

المادة 98 : يجب ان تسمح طريقة الانتخاب بتمثيل عادل لمختلف الفئات الاجتماعية والمهنية داخل مكان العمل والهيئة المستخدمة المعنية.

تحدد كيفيات تنظيم الانتخابات عن طريق التنظيم بعد استشارة التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين الاكثر تمثيلا.

المادة 111 : تطبيقا لاحكام المادة 110 اعلاه، تخصص الهيئة المستخدمة ميزانيات، حسب الكيفيات التي تحدد بالطرق التنظيمية.

المادة 112 : يخضع مندوبو المستخدمين عند ممارستهم لاعمالهم المهنية للاحكام التشريعية والتنظيمية والتعاقدية المتعلقة بحقوق العمال وواجباتهم.

المادة 113 : لا يمكن اي مندوب أن يكون موضوع تسريح أو تحويل أو أية عقوبة تأديبية أيا كان نوعها، بسبب النشاطات التي يقوم بها بحكم مهمته التمثيلية.

الباب السادس

التفاوض الجماعي

الفصل الاول

احكام عامة

المادة 114 : الاتفاقية اتفاق مكتوب يتضمن شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية.

وتبرم داخل الهيئة المستخدمة الواحدة بين المستخدم والممثلين النقابيين للعمال.

كما تبرم بين مجموعة مستخدمين أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للمستخدمين، من ناحية، أو تنظيم أو عدة تنظيمات نقابية تمثيلية للعمال، من ناحية أخرى.

تحدد شروط تمثيلية الاطراف المشاركة في التفاوض بموجب القانون المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي.

المادة 115 : تحدد الاتفاقية الجماعية مجال تطبيقها المهني والاقليمي ويمكن أن تخص فئة واحدة أو عدة فئات اجتماعية مهنية أو عدة هيئات مستخدمة، كما يمكن أن تكتسي طابعا محليا أو جهويا أو وطنيا.

المادة 116 : عندما تخص الاتفاقيات الجماعية عدة مؤسسات مستخدمة تلزم هذه الاخيرة، شريطة أن يكون ممثلو العمال والمستخدمين لهذه المؤسسات أطرافا فيها أو أن ينضموا اليها باتفاق مشترك.

المادة 117 : تبرم الاتفاقية الجماعية لمدة محدودة أو غير محدودة.

وان لم توجد شروط مغايرة تبقى الاتفاقية ذات المدة المحدودة التي حل أجلها سارية المفعول كاتفاقية أو اتفاق غير محدود المدة حتى يتوصل الطرفان الى اتفاقية جديدة.

ويجب أن يبلغ جدول أعمال هذه الاجتماعات الى رئيس مكتب لجنة المشاركة قبل ثلاثين (30) يوما على الاقل، كما يجب أن يتناول مواضيع تابعة لاختصاصات لجنة المشاركة.

وتبلغ الملفات الخاصة بالمسائل المطلوب تناولها الى رئيس لجنة المشاركة.

يمكن مكتب لجنة المشاركة أن يقترح اضافة نقاط لجدول أعمال الاجتماع، شريطة أن تكون المسائل التي تثار داخلة في اختصاصه وأن تصل الملفات المطابقة التي أعدها مكتب لجنة المشاركة الى المستخدم قبل خمسة عشر (15) يوما على الاقل من التاريخ المقرر لعقد الاجتماع.

المادة 105 : يعقد الممثل، الذي خوله المستخدم ويساعده مساعده الرئيسيون، اجتماعا في كل مكان عمل مرة على الاقل كل ثلاثة (03) أشهر مع مندوبي المستخدمين المعنيين طبقا للمادة 96 اعلاه، على أساس جدول الاعمال المعد مسبقا والمبلغ الى هؤلاء قبل سبعة أيام على الاقل من تاريخ عقد هذا الاجتماع.

المادة 106 : يحق لمندوبي المستخدمين التمتع بحساب عشر (10) ساعات عمل في الشهر مدفوعة الاجر من قبل المستخدم كوقت عمل ليمارسوا عضويتهم، ماعد خلال عطلتهم السنوية.

تكون كيفيات حساب الساعات المخصصة على هذا النحو موضوع اتفاق مع المستخدم.

المادة 107 : يمكن ان يصطلح مندوبو المستخدمين على جمع حساب الساعات المخصصة اليهم بعد اتفاق مع المستخدم حتى ينتفع بها مندوب أو عدة مندوبين.

المادة 108 : لا يدخل في حساب الساعات الشهرية، المشار اليه في المادة 106 اعلاه، الوقت الذي يقضيه مندوبو المستخدمين في الاجتماعات التي يبادر المستخدم الى استدعائها أو التي يقبلها بناء على طلبهم.

المادة 109 : يضع المستخدم تحت تصرف لجنة المشاركة ومندوبي المستخدمين الوسائل الضرورية لعقد اجتماعاتهم ولانجاز اعمالهم السكرتارية.

المادة 110 : تنظم لجنة المشاركة نشاطاتها في اطار اختصاصاتها ونظامها الداخلي، كما يمكنها ان تلجأ الى خبرات غير تابعة لاصحاب العمل.

الفصل الثالث

الاتفاقية الجماعية الخاصة بالمؤسسة
والاتفاقيات التي تعلوها درجة

المادة 121 : يمكن كل هيئة مستخدمة أن تتوفر على اتفاقية جماعية للمؤسسة أو تكون طرفا في اتفاقية جماعية تعلوها درجة.

المادة 122 : تعتبر الاتفاقيات الجماعية التي تتجاوز اطار الهيئة المستخدمة من درجة أعلى بمجرد ما تتفاوض في شأنها وتبرمها التنظيمات النقابية للعمال والمستخدمين المعترف بتمثيلها في مجال التطبيق القطاعي أو المهني أو الاقليمي لتلك الاتفاقيات.

الفصل الرابع

التفاوض في الاتفاقيات الجماعية

المادة 123 : يكون التفاوض في الاتفاقيات الجماعية بناء على طلب أحد الطرفين المذكورين في المادة 114 أعلاه، وتقوم به لجان متساوية الاعضاء للتفاوض تتكون من عدد مساو من الممثلين النقابيين للعمال وعدد من المستخدمين ينتدبهم أولئك الذين يمثلونهم.

ويختص كل واحد من الطرفين في التفاوض بتعيين من يمثلونه.

المادة 124 : يمكن أن يمثل كل واحد من الطرفين في الاتفاقيات الجماعية للمؤسسة عدد يتراوح من ثلاثة (03) الى سبعة (07) أعضاء.

أما في الاتفاقيات من درجة أعلى، لا يمكن أن يتجاوز عدد ممثلي كل طرف أحد عشر (11) عضوا.

المادة 125 : يعين كل واحد من الطرفين في التفاوض لسير المفاوضات الجماعية، رئيسا يعبر عن رأي أغلبية أعضاء الوفد الذي يقوده ويصبح ناطقه الرسمي.

الفصل الخامس

تنفيذ الاتفاقيات الجماعية

المادة 126 : يقدم طرف التفاوض الجماعي أو الطرف الأكثر استعجالا منهما الاتفاقية الجماعية فور ابرامها، قصد تسجيلها فقط، الى مفتشية العمل وكتابة ضبط المحكمة الموجودتين في الاماكن التالية :

- في مكان مقر الهيئة المستخدمة، إذا تعلق الامر باتفاقية جماعية للمؤسسة،

المادة 118 : تفرض على المؤسسة المستخدمة الاحكام الأكثر نفعا الواردة في مختلف الاتفاقيات الجماعية التي اكتتبت بها هذه الهيئة أو انضمت اليها وتطبق على عمالها، الا اذا كانت هناك أحكام أنفع مضمنة في عقود العمل المبرمة مع المستخدم.

المادة 119 : يجب على الهيئات المستخدمة أن تقوم باشهار كل الاتفاقيات الجماعية التي تكون طرفا فيها في اوساط جماعات العمال المعنيين وتوضع نسخة من الاتفاقيات الجماعية، دوما، تحت تصرف العمال وفي موضع مميز في كل مكان عمل.

الفصل الثاني

محتوى الاتفاقيات الجماعية

المادة 120 : تعالج الاتفاقيات الجماعية التي تبرم حسب الشروط التي يحددها هذا القانون، شروط التشغيل والعمل ويمكنها أن تعالج خصوصا العناصر التالية :

- 1 - التصنيف المهني،
- 2 - مقاييس العمل، بما فيها ساعات العمل وتوزيعها،
- 3 - الاجور الاساسية الدنيا المطابقة،
- 4 - التعويضات المرتبطة بالاقدمية والساعات الاضافية وظروف العمل، بما فيها تعويض المنطقة.
- 5 - المكافآت المرتبطة بالانتاجية ونتائج العمل،
- 6 - كفاءات مكافأة فئات العمال المعنيين على المردود،
- 7 - تحديد النفقات المصرفية،
- 8 - فترة التجريب والاشعار المسبق،
- 9 - مدة العمل الفعلي التي تضمن مناصب العمل ذات التبعات الصعبة أو التي تتضمن فترات توقف عن النشاط،

10 - التقيبات الخاصة،

11 - اجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي في العمل،

12 - الحد الادنى من الخدمة في حالة الاضراب،

13 - ممارسة الحق النقابي،

14 - مدة الاتفاقية وكيفية تمديدتها أو مراجعتها أو نقضها.

الباب السابع

حالات البطالان

المادة 135 : تعد باطلة وعديمة الاثر كل علاقة عمل غير مطابقة لاحكام التشريع المعمول به.

غير انه لا يمكن أن يؤدي بطلان العمل الى ضياع الاجر المستحق عن عمل تم أدائه.

المادة 136 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل مخالف للاحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بهما. وتحل محله احكام هذا القانون بقوة القانون.

المادة 137 : يكون باطلا وعديم الاثر كل بند في عقد العمل يخالف باستنفاصه حقوقا منحت للعمال بموجب التشريع والاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية.

الباب الثامن

الاحكام الجزائية

المادة 138 : يعاين مفتشو العمل ويسجلون المخالفات حيال احكام هذا القانون طبقا لتشريع العمل.

المادة 139 : تضاعف الغرامة في حالة العود، فيما يخص المخالفات. ويعتبر عودا اذا ادين المخالف بسبب مخالفة مماثلة خلال الاثني عشر (12) شهرا السابقة للواقعة الملاحقة.

المادة 140 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 الى 2000 دج على كل توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة، الا في حالة عقد التمهين المحرر، طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

وفي حالة العود، يمكن اصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوما الى شهرين، دون المساس بالغرامة التي يمكن ان ترفع الى ضعف الغرامة المنصوص عليها في الفقرة السابقة.

المادة 141 : يعاقب كل من ارتكب مخالفة لاحكام هذا القانون المتعلقة بظروف استخدام الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 4000 دج وتطبق كلما تكررت المخالفة المعايينة.

المادة 142 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 الى 5000 دج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من شأن احكامهما اقامة تمييز بين العمال في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل، كما وردت في المادة 17 من هذا القانون.

- في مقر البلدية اذا كان مجال تطبيقها ينتهي عند حدود البلدية،

- في مقر الولاية عندما يمتد مجال تطبيقها الى الولاية أو الى عدة بلديات من الولاية الواحدة،

- وفي مدينة الجزائر فيما يخص الاتفاقيات الجماعية المشتركة بين الولايات أو بين الفروع، أو الوطنية.

المادة 127 : تلزم الاتفاقيات الجماعية كل من وقع عليها أو انضم اليها فور استكمال الاجراءات المنصوص عليها في المادة السابقة.

المادة 128 : يجوز للأشخاص الذين تربطهم اتفاقية جماعية أن يرفعوا أية دعوى تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها دون المساس بالتعويضات التي قد يطلبونها بسبب خرق الاتفاقية المذكورة.

المادة 129 : يمكن التنظيمات النقابية للعمال أو المستخدمين التي تربطهم اتفاقية جماعية، ان تباشر كل الدعاوى الناشئة عن هذا السبب أمام القضاء لصالح اعضائها كما يمكنها أن ترفع دعوى لحسابها تستهدف الحصول على تنفيذ الالتزامات المتعاقد عليها.

المادة 130 : يسهر مفتشو العمل على تنفيذ الاتفاقيات الجماعية ويشعرون بكل خلاف يتعلق بتطبيقها.

المادة 131 : يمكن الاطراف المتعاقدة نقض الاتفاقية الجماعية جزئيا أو كليا ولا يمكن، مع ذلك، أن يطرأ النقص في غضون اثني عشر (12) شهرا التي تلي تسجيلها.

المادة 132 : يبلغ النقص برسالة مسجلة، الى الطرف المتعاقد الآخر، مع ارسال نسخة الى مفتشية العمل، التي سجلت هذه الاتفاقية وتسلمها الى كتابة الضبط التابعة للمحكمة الموعد لديها.

المادة 133 : يلزم تبليغ النقص الاطراف بالشروع في مفاوضات في ظرف ثلاثين يوما (30) لابرام اتفاقية جماعية جديدة.

ولا يمكن، في أي حال من الاحوال، أن يؤثر نقض الاتفاقية على عقود العمل المبرمة في السابق والتي تبقى خاضعة للاحكام المعمول بها الى غاية ابرام اتفاقية جماعية جديدة.

المادة 134 : اذا رأي مفتش العمل أن اتفاقية من الاتفاقيات الجماعية مخالفة للتشريع والتنظيم المعمول بهما، أو تلحق ضررا جسيما بمصالح الغير يعرضها تلقائيا على الجهة القضائية المختصة.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة المالية من 2000 دج الى 5000 دج وتضاعف حسب عدد المخالفات.

المادة 150 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة لوجوب دفع المرتب عند حلول أجل استحقاقه، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

وفي حالة العود، تتراوح الغرامة من 2000 دج الى 4000 دج، وتطبق حسب عدد المخالفات وبالحبس من ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 151 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 5000 دج الى 20.000 دج وبالحبس من شهر واحد الى ثلاثة (3) أشهر أو باحدى هاتين العقوبتين فقط، كل من يعرقل تكوين لجنة المشاركة أو تسييرها أو ممارسة صلاحيتها أو صلاحيات مندوبي المستخدمين أو كل من رفض تقديم تسهيلات ووسائل منحها هذا القانون لأجهزة المشاركة.

المادة 152 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة لاحكام هذا القانون في مجال ايداع وتسجيل الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية والاشهار بها في وسط العمال المعنيين وكذا كل رفض للتفاوض في الاجال القانونية.

المادة 153 : تعتبر كل مخالفة لما نصت عليه الاتفاقيات أو الاتفاقات الجماعية من مخالفات تشريع العمل ويعاقب عليها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 154 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 4000 دج على كل مخالفة في مسك الدفاتر والسجلات الخاصة المذكورة في المادة 156 من هذا القانون وكذا عدم تقديمها لمفتش العمل من أجل مراقبتها.

وفي حالة العود ترفع الغرامة من 4000 دج الى 8000 دج.

المادة 155 : يمكن مخالفي احكام هذا القانون أن يضعوا حدا للدعوى الجنائية المباشرة ضدّهم بدفع غرامة الصلح تساوي الحد الأدنى للغرامة المنصوص عليها في هذا القانون.

لايزيل دفع غرامة الصلح طابع العود في المخالفة المتكررة ويحدد التنظيم اجراءات وكيفيات دفع غرامة الصلح المذكورة.

ويعاقب في حالة العود بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 10.000 دج وبالحبس مدة ثلاثة أيام (03) أو باحدى هاتين العقوبتين فقط.

المادة 143 : يعاقب كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بمدة العمل القانونية الاسبوعية واتساع فترة العمل اليومية والحدود في مجال اللجوء الى الساعات الاضافية والعمل الليلي، فيما يخص الشبان والنسوة بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، وتطبق العقوبة عند كل مخالفة معانية وتكرر بحسب عدد العمال المعنيين.

المادة 144 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يخالف احكام هذا القانون المتعلقة بالراحة القانونية، ويتكرر تطبيقها حسب عدد العمال المعنيين.

المادة 145 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج على كل مخالفة معانية وحسب عدد العمال المعنيين، كل من يخالف احكام المواد من 38 الى 52 اعلاه.

المادة 146 : يعاقب كل من قام بتقليص عدد المستخدمين خرقا لاحكام هذا القانون بغرامة مالية تتراوح من 2000 دج الى 5000 دج، وتضاعف العقوبة حسب عدد العمال المعنيين، دون المساس بحقوق العمال في اعادة ادماجهم.

المادة 147 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل من خالف احكام هذا القانون المتعلقة بوجوب ايداع النظام الداخلي لدى مفتشية العمل ولدى كتابة الضبط للمحكمة المختصة.

المادة 148 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 500 دج الى 1000 دج، كل من دفع اجرا لعامل دون أن يسلمه قسيمة الراتب المطابقة للاجر المقبوض، أو يغفل فيها عنصرا أو عدة عناصر يتكون منها الراتب المقبوض، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

المادة 149 : يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 1000 دج الى 2000 دج كل مستخدم يدفع لعامل اجرا يقل عن الاجر الوطني الأدنى المضمون أو الاجر الأدنى المحدد في اتفاقية جماعية أو اتفاق جماعي للعمل وذلك دون الاخلال بالاحكام الاخرى الواردة في التشريع المعمول به، وتضاعف العقوبة حسب عدد المخالفات.

الباب التاسع

الاحكام الختامية

المادة 156 : يحدد التنظيم، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها.

يقدم المستخدم هذه السجلات كلما يطلبها مفتش العمل.

المادة 157 : تلغى كل الاحكام المخالفة لهذا القانون لاسيما الامر رقم 71 - 74 المؤرخ في 16 نوفمبر سنة 1971 والمتعلق بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات والامر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 ابريل سنة 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص والمواد من 1 الى 179 ومن 199 الى 216 من القانون رقم 78 - 12 المؤرخ في 5 غشت سنة 1978 والمتعلق بالقانون الاساسي العام للعامل والقانون رقم 81 - 03 المؤرخ في 21 فبراير سنة 1981، الذي يحدد

المدة القانونية للعمل والقانون رقم 81 - 08 المؤرخ في 27 يونيو سنة 1981 المتعلق بالعتل السنوية والقانون رقم 82 - 06 المؤرخ في 27 فبراير سنة 1982 والمتعلق بالعلاقات الفردية للعمل وكذا كل النصوص التنظيمية المتخذة لتطبيقها.

غير انه، مع مراعاة احكام المادة 3 اعلاه، تظل علاقات العمل المبرمة عند تاريخ صدور هذا القانون تحدث اثرها الكامل، ماعدا احكامها المخالفة.

وتكون تعديلاتها طبقا لاحكام هذا القانون.

المادة 158 : ينشر هذا القانون في الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية.

حدر بالجزائر في 26 رمضان عام 1410 الموافق 21 ابريل سنة 1990.

الشاذلي بن جديد

الملحق رقم: 03

نموذج "عقد عمل تعاون".

المقر: التعاونية العقارية قرنيكس، حي 1200 مسكن
عمارة 3 رقم 06-05 بلدية باب الزوار،
دائرة الدار البيضاء، ولاية الجزائر.
هاتف/فاكس: 021.24.12.54 / 021.24.13.43

مكتب سطيف: تعاونية شعلاي عبد القادر.
ص.ب 309 BIS سطيف 19000
هاتف: 036.84.62.32
فاكس: 036.84.67.94

البريد الإلكتروني: info@ayem-dz.com
الموقع على شبكة الانترنت: www.ayem-dz.com

الأيام
للجزائرية
مؤسسة لجزائرية وطنية
El Ayem El Djazairia

التاريخ: 2007/01/16

رقم: 07/ماج نات/2007

عقد تعاون

بين مؤسسة "الأيام الجزائرية" للنشر والتوزيع الممثلة من طرف مديرها العام السيد
عز الدين بن عطية والسيد(ة): [REDACTED]
المولود(ة): 1983/10/19 بـ عين ولمان، سطيف
الساكن(ة): قصر الأبطال، عين ولمان، سطيف
الحامل(ة) لبطاقة التعريف رقم: 07.119
الصادرة في 2007/01/08 بدائرة عين ولمان، سطيف

وقد تم الاتفاق بين الطرفين على مايلي:

- المادة (01): يلتزم بمقتضى هذا العقد بالتعاون مع المؤسسة في مجال اختصاصه. المتمثل
في: القسم الرياضي، بمبلغ شهري قدره: 20.000.00 د.ج.
- المادة (02): يلتزم المتعاونون بالحضور حسب مقتضيات العمل.
- المادة (04): وجود المتعاون في مكان عمله لا يخول له التمتع بصفة العامل الدائم في المؤسسة.
- المادة (05): إذا ما رغب أحد طرفي هذا العقد التخلي من التزامه لا بد من إشعار الطرف الآخر
مسبقا وذلك خلال أجل مدته شهر، غير أنه بإمكان المؤسسة فسخ هذا العقد دون سابق إشعار في
حالة ارتكاب المتعاون خطأ جسيما
- المادة (06): لا يعطي قرار إلغاء هذا العقد مع المتعاون أي حق في التعويض.
- المادة (07): يسري مفعول هذا العقد اعتبارا من 2007/01/16 إلى غاية 2008/10/31

المعنى بالأمر



(Handwritten signature)

الملحق رقم: 03

نموذج شهادة عمل.

المقر :
التعاونية العقارية قرالينكس، حي 1200 مسكن
عمارة 3 رقم 06-05 بلدية باب الزوار،
دائرة الدار البيضاء، ولاية الجزائر.
هاتف/فاكس: 021.24.12.54 / 021.24.13.43

مكتب سطيف :
تعاونية شعلال عبد القادر.
ص.ب 309 سطيف 19000
هاتف : 036.84.62.32
فاكس : 036.84.67.94

البريد الإلكتروني:
info@ayem-dz.com
الموقع على شبكة الانترنت :
www.ayem-dz.com



رقم: 89/ماج نك/2008

سطيف في: 2008/11/18

شهادة عمل

يشهد المدير العام لمؤسسة الأيام الجزائرية للنشر والتوزيع
بأن السيد(ة): [REDACTED]

المولود(ة) بتاريخ: 1983/10/19 بـ: عين ولمان سطيف

يعمل بمصالحنا بصفة: صحفي متعاون

منذ تاريخ: 2007/01/16 إلى يومنا هذا

تسلم هذه الشهادة للمعني لاستعمالها عند الحاجة وفي حدود ما ينص عليه القانون

المدير العام



الملحق رقم: 05

نموذج وثيقة "أمر بمهمة".

البريد الإلكتروني: info@ayem-dz.com	مكتب سطيف: تعاونية شعلال عبد القادر ص ب 309 BIS سطيف 19000	المقر: التعاونية العقارية قرانتيكس، حي 1200 مسكن عمارة 3 رقم 06-05 بلدية باب الزوار، دائرة الدار البيضاء، ولاية الجزائر. هاتف/فاكس: 021.24.12.54 / 021.24.13.43	الأيام الجزائرية El-Avem El-Djazairie بوتيرة إخبارية وطنية
الموقع على شبكة الانترنت: www.ayem-dz.com	هاتف: 036.84.62.32 فاكس: 036.84.67.94		

سطيف في: 2008/10/27

الرقم: 95/ماج نانت/2006

أمر بمهمة

الاسم واللقب: [REDACTED]
 المسؤولية أو الوظيفة: صحفي متعاون
 وسيلة النقل: كل الوسائل
 المتجهة من: سطيف إلى سطيف

موضوع المهمة: تغطية المقابلة الرياضية بين " وفاق سطيف " و " الأنصار اللبناني "

تاريخ الذهاب: 2008/10/27

تاريخ الرجوع: 2008/10/27

يرجى من السلطات العسكرية والمدنية تسهيل عمل المكلف بهذه المهمة

المدير العام



الملحق رقم: 06

نماذج عن المعالجة الإعلامية للأوضاع
المهنية للصحفيين الجزائريين.

