



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة ابن خلدون - تيارت

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنمية وتسيير الموارد البشرية

موسومة بـ

مدى مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني

.دراسة ميدانية بالصندوق الوطني. تيارت. نموذجا

إشراف الأستاذ:

بلجوهر خالد

إعداد الطالبتين:

• بلخير سعيدة

• حمر العين سهام

السنة الجامعية

1436هـ-1437هـ / 2015م-2016م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ



شكر وعرهان

أول شكر يكون للأمر الذي له نسجر، وأيرينا له نمر، فأجابنا ولم

يخبنا، إلى الواهر الأجر الذي كرمنا بنعمة العقل وبت فينا

روح لجر والعمل والمثابرة

وثاني شكر يكون للأستاذ بلجوهر خالد" ، الذي لم يبخل علينا

بعمله الغزير. ونشكره ألف شكر لصبره معنا وتحمله لنا وعرهاننا الكبير يكون لم وضعهم الله

لناني هذا المشوار حيث كان لنا نعم المرشر والدرليل

"و كان نعم العون ونعم المتفهم ، لطالب العلم الذي لم يبخل بعلمه ولم يترفع بمنصبه

كما نشكر مؤسسة الصنروق الوطني للضمان الاجتماعي التي ساعدتنا على تجاوز صعوبات

محننا هذا ، ونشكر ألف شكر رئيس المصلحة "سماني" على تقريم المعلومات الكافية والولافية.

على غيره فيفتح بابه لكل سائل علم وإلى كل من يشرفنا بقراءة هذه المذكرة

إهداء

أهري ثمرة جهدي أغلى أمالي وطموحي ، إلى من حصر الأشواق عن وربي
ليمهربي طريق العلم أبي الغالي "محمد"

إلى حناني ، إلى التي أضاءت لي الطريق ، إلى التي علمتني أن كل الأمور
تقوم على الصبر أسي الحنونة "مسعووة"

إلى إخوتي اللذين أتمنى لهم السعادة

"تالية، خيرة، وروة، ربيعة، فطيمة، هجيرة، شهرزادو، ثامر، يوسف، أسامة ،فارس"

إلى براعم البيت أصالة، "جمانة، ياسمين، شهر، أسيل، حفيظة، محمد، وخاصة أعمار
أمين، يوسف"

كما أخص بالذكر رفيقات وربي

وصريقاتي: "سكينة، فاطنة، خضرة، سعاو، هنر، فاطمة

الزهراء، إلهام، هري، صبرين"

إلى كل من يتذكرهم قلبي طول حياتي

أهري هذا العمل

سهام

الأهداء

باسم الله والحمد لله

بكل إخناء وتواضع، أهدي ثمرة عملي وعصارة فكري : إلى التي كرم الله مكانتها ، ووضع اللجنة تحت قريبتها إلى التي كرم الله مكانتها، ووضع اللجنة تحت قريبتها إلى التي أخرجت علي من فيض حبها وحنانها، إليك يا أغلى من لي في الوجود، ووصى عليها الرب المعبود

إليك.....أمام رعاك الله

إلى واضع حجر الأساس في بنياني، إلى اللامع الناهي في ونياتي

إلى الذي وفعني إلى مواصلة تعليمي

.....أبي العزيز رعاك الله

إلى إخوتي: زينب، إبراهيم، الكحلل، سناء، محمد، وابنتيه الصغيرتين (أسماء وأنفال)

إلى كل زميلاتي طالبة ماستر تنمية وتسيير الموارد البشرية

بلجوهر
وعمال الضمان الاجتماعي

إلى الأستاذ الذي ساعدني بنصائحه القيمة والمفيدة خالداً

إلى الأساتذة الكرام من اللابترائي إلى الجامعي، وكل من يحمل مشعل العلم سراباً منيراً

إلى زميلاتي اللواتي رافقتني في مشواري الجامعي إلى زميلتي سهام التي رافقتني في إنجاز المنزلة وتجاوز الصعوبات التي

واجهتنا في مشواري الجامعي. نبيلة، عفاف، فطوم، فطيمة، سامية، سارة، نسرين، نورة، فتيحة، فطيمة، هاجر، سناء، لامية

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل العام للاتحاد العام للعمال الجزائريين	33

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	عدد المهاجرين نحو الهجرة الخارجية	59
02	الاحصائيات المستقاة من المخطط الخماسي الاول	60
03	توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	101
04	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	102
05	توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية	103
06	توزيع أفراد العينة حسب متغير الأقدمية في العمل	104
07	توزيع أفراد العينة حسب متغير المستوى التعليمي	104
08	توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية	105
09	توزيع أفراد العينة حسب انخراط العمال في النقابة العمالية	106
10	يمثل الوضع العام للنقابة حسب متغير الوضعية المهنية	107
11	يمثل إعتبار النقابة كمثل داخل المؤسسة وعلاقتها بالأقدمية في العمل	108
12	يمثل قدرة النقابة على التكيف بين متطلبات العامل وعلاقتها بالإنخراط في النقابة	109

111	النقابة العمالية كشريك اجتماعي	13
112	اتخاذ النقابة قرارات دون إعلام المؤسسة	14
114	المطالب العمالية الأكثر الأهمية وعلاقتها بالحالة المدنية	15
115	قرارات خضعت فيها إدارة المؤسسة لإرادة النقابة حسب الإنخراط في النقابة	16
116	طبيعة القرارات حسب الأقدمية في العمل	17
117	المشاركة النقابية في عملية التفاوض	18
119	نوع المفاوضات المهمة والتي يجب على النقابة أن تقوم حسب وضع كل مبحوث داخل النقابة	19
120	علاقات العمل حسب الجنس	20
121	الذي يحسن من السير الحسن للمؤسسة حسب الإنخراط داخل النقابة	21
122	تعرض العمال لعقوبات العمل حسب الوضعية المهنية	22
123	مساعدة النقابة على تجاوز العقوبة حسب الوضعية المهنية	23
124	مع من تتم عملية التفاوض حسب الوضع العام داخل المؤسسة	24
125	إبداء رأيكم في المفاوضات التي تتم حسب الأقدمية في العمل	25
127	أولويات النقابة العمالية	26
128	سبب إنخراط العمال في النقابة	27
129	تخضع النقابة لسلطة الإدارة ام لسلطة نفسها حسب	28

	الوضعية المهنية	
1230	ممارسة النقابة العمالية لعملها حسب السن	29
131	مصلحة النقابة في مصلحة المنخرطين حسب إنخراط العامل في النقابة	30
132	مبادئ النقابة تعكس الواقع العمالي المعاش حسب المستوى التعليمي	31

133	بإمكان النقابة إنتاج نخبة نقابية تملك السلطة حسب الإنخراط داخل النقابة	32
134	ماتدافع عنه النقابة هو مصلحة العمال حسب الجنس	33
136	تعامل النقابة مع مختلف المستجندات حسب الأقدمية في العمل	34
137	تحسن وضعك في السلم المهني	35
138	موقف النقابة من التوظيف عن طريق الوساطة حسب إنخراط العامل في النقابة	36
140	الإعلان عن وجود توظيف داخل المؤسسة حسب الإنخراط في النقابة	37
141	مشاركة النقابة في عملية الإعلان عن توظيف حسب الوضعية المهنية	38
142	الإجراءات المستخدمة في عملية الاعلان عن توظيف حسب الوضعية المهنية	39
142	رأي العمال فيما يخص الاجراءات الإعلامية التي	40

	تستخدمها النقابة في التوظيف وعلاقتها بالوضع المهنية للعمال	
143	مشاركة النقابة في تحديد عدد المناصب	41
145	ترقية العامل من قبل النقابة	42
146	مشاركة النقابة في منح فرص الترقية حسب إخراج العامل في النقابة	43
147	توعية النقابة للعمال بالأمور التي تخص أعمالهم حسب إخراج العامل في النقابة	44
148	أخذ توعية النقابة بعين الإعتبار حسب إخراج العمال في النقابة	45
149	بذل النقابة مجهودات لتوضيح ما يجري داخل المؤسسة حسب إخراج العمال في النقابة	46

قائمة صدق المحكمين

الرتبة	الاسم	التخصص
أستاذ محاضر	ثياقة الصديق	علم الإجتماع
أستاذ محاضر	ياحي عبد المالك	علم الإجتماع
أستاذ محاضر	سعيدي توفيق	علم الإجتماع

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

شكر وتقدير

إهداء

ملخص الدراسة

6 قائمة الأشكال

6 قائمة الجداول

9 قائمة صدق المحكمين

أ مقدمة

الفصل الأول: تقديم الدراسة

2 1. أسباب اختيار الموضوع:

2 أ. الأسباب الذاتية:

2 ب. الأسباب الموضوعية:

2 2. أهداف الدراسة:

3 3. أهمية الدراسة:

3 4. الإثباتية

5 الأسئلة الفرعية :

5 5. الفرضيات:

5 أ. الفرضية العامة:

6 ب. الفرضيات الفرعية :

6 6. المفاهيم والمصطلحات:

9 7. الدراسات السابقة:

9 1. الدراسات السابقة للتنظيم النقابي:

12 2. الدراسات السابقة للحراك المهني:

17 8. الإطار النظري للدراسة:

17 المبحث الأول: النقابة العمالية

17 تمهيد

17 أولاً: مفهوم النقابة:

19 ثانياً: أنواع النقابة العمالية:

فهرس الموضوعات

19	ثالثا: وظائف النقابة العمالية:.....
21	رابعا: الغرض من الإنخراط في النقابة:.....
21	خامسا: وسائل نشاط النقابة:.....
24	سادسا: الحركة النقابية العمالية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية النقابية:.....
41	سابعا: نظريات التنظيم النقابي:.....
43	أولا: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات.....
46	ثانيا: النظرية الأخلاقية للنقابة:.....
47	ثالثا: النظرية السكيولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية.....
48	رابعا: نظرية المضامين الاقتصادية.....
49	خامسا: النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية.....
51	خلاصة:.....
52	المبحث الثاني: الحراك المهني.....
52	تمهيد:.....
52	أولا: مفهوم الحراك المهني.....
53	ثانيا: الخلفية التاريخية لحراك اليد العاملة:.....
62	ثالثا: أنواع الحراك المهني.....
65	رابعا: العوامل المؤثرة في الحراك المهني.....
75	خامسا: أسباب وأهداف الحراك المهني.....
77	سادسا: نظريات لحراك المهني.....
77	أولا:نظرية إين خلدون:.....
79	ثانيا:نظرية كارل ماكس للحراك:.....
80	ثالثا:نظرية الحراك الاجتماعي:.....
82	رابعا: نظرية التدرج الاجتماعي:.....
85	خامسا: وضعية كونت:.....
86	سادسا: التطورية:.....
86	سابعا: الفيبيرية:.....
88	خلاصة.....

فهرس الموضوعات

الفصل الثاني: الإطار المنهجي للدراسة

90	تمهيد:
91	أولاً: مجالات الدراسة
93	ثانياً: المنهج المستخدم
94	ثالثاً: أدوات جمع البيانات
98	رابعاً: العينة :

الفصل الثالث: عرض وتحليل ومناقشة النتائج

101	أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة
150	ثانياً: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:
158	ثالثاً: النتيجة العامة للدراسة:
160	خاتمة

قائمة المصادر والمراجع

فهرس الموضوعات

فهرس الموضوعات

ملخص الدراسة :

الدراسة الراهنة، تناولت مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي بولاية تيارت .

حيث تهدف من خلالها الى جملة من الأهداف :

*مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني .

*إيجاد دراسة تسد الفراغ الموجود حول الموضوع .

*رؤية الظاهرة من منظور سيولوجي داخل المؤسسة محل الدراسة .

فتبلورت الإشكالية البحثية على التساؤل المركزي الذي مفاده :

إلى أي مدى يمكن أن تسهم التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني داخل مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ؟

وللأجابة على هذا التساؤل إستلزم من الإجابة على التساؤلين التاليين :

1— كيف تؤثر النقابة كشريك إجتماعي على تنشيط عملية التفاوض داخل المؤسسة؟

2— كيف تؤثر السلطة النقابية على عملية التسيير فيما يخص طرق التوظيف

والترقية والتوعية ؟

كما إرتكزت الدراسة الراهنة حول فرضية تتمثل في أن العمل النقابي يقتضي وجود وعي عمالي يتشكل عن طريق الإحتكاك الثقافي بالعامل العادي من أجل إحداث تقارب نوعي يسهم في مجابهة مختلف التحديات التي تواجه العامل بالمؤسسة.

مفادها :

1— تؤثر النقابة كشريك إجتماعي على تنشيط عملية التفاوض داخل المؤسسة .

2— تؤثر السلطة النقابية على عملية التسيير فيما يخص طرق التوظيف والتوعية .

والتوعية .

وتطرقنا لمفهوم التنظيم النقابي كمتغير مستقل بناء على مفهومه، أنواعه، وخصائصه بالإضافة إلى وسائل النشاط النقابي في الجزائر منذ الأحادية إلى التعددية، أما المتغير التابع والمتمحور حول الحراك المهني فقد ضم مجموعة من العناصر تمحورت حول الخلفية

فهرس الموضوعات

التاريخية للحراك المهني، أنواعه ، العوامل المؤثرة ،أسبابه ،أهدافه .
فمن خلال هذه العناصر نأمل بأننا نعطي جانبا معرفيا حول الموضوع ولوجبزء
قليل .

أما فيما يخص الإطار المنهجي للدراسة فتضمنت ،مجالات الدراسة والإعتماد على
المنهج الوصفي التحليلي لملائمته مع أغراض الدراسة والإستعانة بأدوات الدراسة
،الملاحظة ،المقابلة ،الإستمارة ،وإعتمدنا كذلك على العينة العشوائية البسيطة بنسبة 15
بمجموع 320مفردة.

وفي النهاية أسفرت الدراسة الراهنة على النتائج التالية :

*تعتبر النقابة كمثل داخل المؤسسة بإعتبارها المتحدث الرسمي عن تطلعاته
ومشاكله ،فالغامل بالنسبة لها يمثل الضغط وهي تمثل له اللسان الناطق .

*خضوع الإدارة لإرادة النقابة ،وذلك إمانحت الضغط والصراع أوفي ظل مايسمح
به القانون ، فالإدارة تحاول التأقلم مع قرارات النقابة لتفادي الصراعات العقيمة .

*مشاركة النقابة في عملية الإعلان وترقية وتوظيف الموظفين ،كون مايهما هو
الإنضمام إلى صفوفها أصحاب الكفاءة ليستطيعوا أنى يكونوا قيادات نقابية في المستقبل .

مقدمة

ينبؤنا تاريخ الحركات العمالية أن النقابات من أهم التنظيمات في المؤسسات، نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها الى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية حيث أن هذه المهام تشكلت وتجسدت في الضغط على أرباب العمل والحكومات من أجل تحقيق مستحقاتها، فهناك علاقة بين العامل ورب العمل، جاءت هذه العلاقة كنتيجة للثورة الصناعية .

إذن فالتنظيمات النقابية لم تكن وليدة الصدفة بل من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسات الوطنية آنذاك وللحديث عن هذا التغيير يستوجب الحديث عن برييطانيا باعتبارها النموذج الأساسي والأولي للحركة العمالية النقابية، بعد الظروف الصعبة التي عاشها العمال إثر الثورة الصناعية والتي أظهرت ملامح جديدة للمجتمع الأوروبي، أين سيطر أصحاب المصانع والبنوك فشكلوا الطبقة البرجوازية، بالموزاة شكل العمال البسطاء والحرفين طبقة البروليتاريا التي تملك سوى قوة عملها .

فهذه الفئة كانت تعمل في ظروف تتعدم فيها أدنى الشروط من نظافة ووقاية وتأمين عن حوادث العمل، وختى التقاعد إلى جانب تشغيل البنات والأطفال . وإنعدام أدنى الاحتياجات والحقوق كالحق في الإضرابات، كل هذا بأجر زهيد وذلك لعدم تبني سياسة وطنية للأجور. وبهذا أدرك العمال الوضع السيئ الذي هم فيه، فطالبوا بتحسين أوضاعهم من خلال حقهم في تشكيل تنظيمات ينشطون في إطارها، فأدركوا بذلك ضرورة توحيد صفوفهم، وإجبار أرباب العمل على تحسين أوضاعهم المهنية .

إذا خلص أرباب العمل بأنه لاثروة ولاقوة بدون العامل فهو أساس كل نشاط مهما كانت طبيعته إنتاجية او خدماتية، فقد زادت أهميته في السنوات الأخيرة، من خلال تجاوز النظرة التقليدية كقوة عمل تباع وتشتري، من هنا أصبحت الموارد البشرية أساس التميز والتفوق الذي يمكن المؤسسة من المنافسة العالمية .

وفي ظل المنافسة العالمية والتحولات الجذرية والتغيرات الهيكلية التي فرضها نظام العولمة الإقتصادية، وجدت المؤسسة الجزائرية نفسها أمام ضغوطات داخلية وخارجية،

لذا بدأت المؤسسات بإستقطاب الموارد البشرية المؤهلة، إذ تعتبر طاقات تفجرها لتعلن عن ظهور وتيرة مجتمعات ما قبل المصنعة تتحرك ببطء نسبي نحو مواكبة المجتمعات الحديثة، والتي أصبحت تشهد حراك عمالي سريع، فقد شهدت المؤسسة الجزائرية وبالأخص التنظيمات النقابية إصلاحات عميقة أحدثت انقلابا في مسار حراك العمال وخلخلة البنية السوسيو مهنية للطبقة العاملة.

وتأسيسا لما ذكرنا سابقا تحاول الدراسة الحالية المتعلقة بمدى مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني وتشخيص الواقع الفعلي في مؤسسة الصندوق الوطني لضمان الإجتماعي بولاية تيارت، ولتحقيق هذا المسعى إنقسمت الدراسة الحالية إلى ثلاث فصول ونذكرها فيما يلي: **الفصل الأول** : قمنا فيه بتقديم الدراسة، فمن خلاله مهدنا للموضوع وذلك بتبيان أهميته وأهدافه وأسباب إختياره، وبعدها حددنا الإشكالية وفرضياتها الجزئية، وقمنا أيضا بتحديد مفاهيم الدراسة، والتي ضمت جميع العناصر المتعلقة بالتنظيم النقابي والحراك المهني، والنظريات ثم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة الحالية، أما **الفصل الثاني** : قمنا فيه بتحديد الإطار المنهجي للدراسة وقد ضم العناصر التالية، مجالات الدراسة، التعريف بالمؤسسة مجال الدراسة، المنهج المستخدم، أدوات جمع البيانات، العينة، وكيفية إختيارها، خصائص العينة. أما **الفصل الثالث** : قمنا فيه بتحليل ومناقشة نتائج الدراسة، وقد ضم مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفروض، وأيضا مناقشة الدراسة في ضوء الدراسات السابقة والنتيجة العامة للدراسة.

وختمنا دراستنا بخاتمة، ثم قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول

تقديم الدراسة

1. أسباب اختيار الموضوع:

أ. الأسباب الذاتية:

- لما يتعلق الأمر بإختيار موضوع بحثنا فإن الأسباب تكون متباينة:
- الإهتمام الشخصي بموضوع النقابة العمالية الذي أثار الفضول منذ الحصول على شهادة الليسانس.
- الميل الشخصي لمثل هذه الدراسات ومحاولة إعطاء طابع سيولوجي لمثل هذه المواضيع.
- الرغبة في معرفة سير المنظومة النقابية في المؤسسة الجزائرية.
- معرفة، ما إذا كانت الحركية التي تدير وفقها المؤسسة الجزائرية تساهم في العمل النقابي.

ب. الأسباب الموضوعية:

- وبإعتبار العمل النقابي الخط الدفاعي الأول والرئيسي للمطالب العمالية، فتحاول التعرف على العلاقة التي تجمع العاملين المنتمين ولغير المنتمين للحقل النقابي.
- كون هذا الموضوع يتصدر الأحداث على مستوى مختلف دول العالم والجزائر أكبر دليل على هذا .
- دون أن نهمل سبب مهم هو التغير في السياسات المتبعة من طرف الحركة النقابية العمالية الجزائرية.

2. أهداف الدراسة:

- نهدف بصفة عامة من خلال هذه الدراسة إكتشاف مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني.
- محاولة إيجاد دراسة جديدة تسد الفراغ الموجود حول الموضوع.

- محاولة الوصول إلى نتائج علمية تخدم البحث العلمي تساعد على إثراء المكتبة الجامعية لموضوع جديد.
- رؤية الظاهرة من منظور سوسيولوجي داخل المؤسسة محل الدراسة من خلال الإعتدال على تاريخ الحركة النقابية والتعرف على مختلف جوانبها بالإضافة إلى تناولها للحراك المهني.

3. أهمية الدراسة:

إثراء مكتبة الجامعة بموضوع قد ينفعها في تحقيق المصلحة العامة للباحثين والإجابة عن بعض الأسئلة التي تبدو غامضة والتي لم يتطرق لها باحثون من قبل، أهمية النتائج المتحصل عليها للمؤسسة محل الدراسة التي قد تأخذها بعين الاعتبار وذلك من خلال تقديم بعض التوصيات التي من شأنها تعزيز الجوانب الإيجابية تساعد على تبني طرق وأساليب تنظيمية تساعد على الحفاظ على إستقرارها من خلال الدور الذي تلعبه النقابة في تحقيق الحراك المهني داخل المؤسسة محل الدراسة.

4. الإشكالية

عندما تشمل حالة من القلق الاجتماعي بعض الدوائر المجتمعية، وعندما لا تكون هناك إستجابة للتوجهات والأفكار والرغبات ولا توجد محاولة لتغيير الأوضاع السائدة، فتظهر بذلك حركات إجتماعية، يوحدتها الوعي واللاوعي بالأهداف الإجتماعية العامة، فتبرز التنظيمات النقابية في مقدمة الحركات الإجتماعية الناشطة، فهي لاتقوم بوظيفتها إلا في إطار بناء تنظيم معين .

فالنقابة العمالية تمثل قسم من التنظيم يعمل على رفع المستوى الثقافي والسياسي للعمال وتأهيلهم تقنيا وعلميا، وكذلك تهيئهم للقيام بدور المسير، فهي ضمن الشؤون التنظيمية التي ظلت مختلفة في الجانب الوظيفي، وذلك إستجابة للتغيرات البيئية وما أحدثته التكنولوجيا وكذلك الإهتمام بالسياسة، فنجد الفكر الرأسمالي أعطى هامش من الحرية

للفعل النقابي، ولكن سرعان ما تم تطوير هذا الفعل فعلم الإجماع الماركسي ذو التوجهات السياسية خاصة الماركسية المحدثه فعملت على تنشيط الفعل الثوري لتحقيق الأهداف، والنقابة العمالية الجزائرية لم تختلف كثيرا عن الحركات العمالية العالمية في إستنتاج الواقع .

فإستطاعت النقابة العمالية كحركة للحماية والمعارضة الإجتماعية أن تصنع حراك مبرمج، غيرمن نظرة مفهوم العمل وحركية العمال، لذلك إختلف الفكر السيولوجي للحراك المهني، فارتبط بالمدرسة الكلاسيكية باليد العاملة، أما النظرة التكنولوجية فشملت تأثير الدورة التكنولوجية على حركية العمال، أما ماركس فقد تعرض للحراك كقوة عمل .

فقد حاول أعضاء التنظيم النقابي التكيف، بإعتبارهم شركاء إجتماعيين داخل المؤسسة، ففي الواقع هي أسلوب للضغط يتمركز بين المسؤولين النقابيين، فهي تعطي دورا للقيم الإجتماعية التي تسند إلى المجتمع الذي يحصل في طياته قيم، عادات، تقاليد، توجهات أفراد، تسمح بضمان فرص التعبير والنمو، أوقد تمنح نوعا من المشاركة العمالية في إتخاذ القرارات الهامة. فيصبح لهم دور في رفض أو قبول أفكارهم أووجهات نظرهم، إما للفاعلين داخل النقابة أولكافة الجماهير العمالية، وذلك بناء على التفاوض الذي يفسر التقييم الواضح في الأدوار والمكانات من خلال تقبل القيادات النقابية كشريك إجتماعي من قبل الجماهير العمالية، كونها الراعي الرسمي لهم وبذلك يجعلون من أنفسهم فاعلين لايمكن الإستغناء عنهم في طاولة التفاوض وعلى صعيد أوسع، هذه العلاقة تستوجب الصراع الذي تمثل ميزة بين القيادات، والنقابة والجهات المسؤولة، فيحاولين تحقيق التلائم بين أسباب التفاوض والتأثير على نتائج عملية التفاوض.

ويشكل تمركز السلطة مظهرا هاما داخل التنظيم النقابي، فهي ليست علاقات تبعية بين أفراد فرد وآخر بل يتم توزيعها داخله، وتمثل عملية التسيير معطى حيوي لها .

فقد يوظف عمال تحت الغطاء القرابي، تختلف درجة وضوحها على صعيد التنظيم النقابي، فإتخاذ موظفين جدد، يكون وفق زاوية معينة، هذه الزاوية تعكس أشخاص قد

يصعب توظيفهم إلا في إطار الإنخراط في النقابة العمالية، وأنهم يملكون الوعي بضرورة العلاقات الشخصية داخل التنظيم النقابي .

ويشمل كذلك تمركز القرار الإداري بمنح الترقية بناء على دور العامل الإنساني فقد لا يتوقع من القيادات النقابية أن يمنحوا للعمال لغير المنخرطين إهتمام بتوعية الجماهير العمالية، وذلك لأداء أدوارهم بناء على أدوات المعرفة الفعالة التي تفرضها التغيرات العميقة التي يعرفها الوقت الراهن، فتأخذ القيادات النقابية بعين الاعتبار ضرورة توعية وتنقيف العمال، وبما أن التنظيم يعيش في ثقافة معينة فتبقى عقلية محددة دائماً، لذلك لا بد من تقبل القيم النقابية من خلال الإلمام بالقوانين التشريعية لعالم الشغل .

وعليه فقد جاءت الإشكالية حول موضوع التنظيم النقابي والحراك المهني على الشكل الآتي:

إلى أي مدى يمكن أن يسهم التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني داخل مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي ؟

الأسئلة الفرعية :

1. كيف تؤثر النقابة كشريك إجتماعي على تنشيط عملية التفاوض داخل المؤسسة؟
2. كيف تؤثر السلطة النقابية على عملية التسيير فيما يخص طرق الترقية والتوظيف والتوعية ؟

5.الفرضيات:

أ.الفرضية العامة:

العمل النقابي يقتضي وجود وعي عمالي تشكيل عن طريق إحتكاك الثقافي بالعامل العادي من أجل إحداث تقارب نوعي يسهم في مجابهة مختلف التحديات التي تواجه العامل بالمؤسسة.

ب.الفرضيات الفرعية :

1. تؤثر النقابة العمالية كشريك إجتماعي على تنشيط عملية التفاوض داخل المؤسسة.
2. تؤثر السلطة النقابية على عملية التسيير خاصة طرق التوظيف والترقية والتوعية.

6.المفاهيم والمصطلحات:

المفهوم العلمي للنقابة: فيعرفها (Tsava ve) بأنها رابطة أشخاص معنويين أو جسديين هدفها تمثيل مصالح مشتركة بالدفاع عنها⁽¹⁾.

وتعرف النقابة العمالية على أنها مجموعة من العاملين في المنظمة يتم اختيارهم عن طريق الانتخابات من قبل زملائهم، وذلك بهدف بناء علاقات تعاونية، إستراتيجية في الأجل الطويل وبما يضمن تحقيق التوازن بين إدارة المنظمة وبين العاملين فيها⁽²⁾.

المفهوم الإجرائي: هي مجموعة من العمال ينتمون للمنظمة تكفل وتدافع عن استحقاقاتهم المادية (الأجر) والمعنوية (الاحترام)، يتم اختياره عن طريق التزكية من قبل العمال.

مفهوم الحراك: هو وظيفة هامة باعتباره عاملا من عوامل الاستقرار بحيث تتيح فرصة للنخب والأفراد الموهوبين والطموحين في التنافس في تغيير، تحسين أوضاعهم الاجتماعية⁽³⁾.

ويشير الحراك المهني: إلى مرور الفرد في عمله من وضعية إلى وضعية مما يوحي إلى تناوله من زوايا مختلفة إذا يأخذ الحراك معنى الحراك الجغرافي والاجتماعي

1 - علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، الجزائر، 1979، ص1247.

2 - سيد محمد جاد رب، إدارة الموارد البشرية، مدخل إستراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية، جامعة قناة السويس، 2009، ص430.

3 - جون سكوت: تر: محمد عثمان، علم الاجتماع "المفاهيم الأساسية"، ط01، الشركة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009، ص 35.

لأن المعنى غير محدد ولكن معناه الدقيق هي كل التغيرات المعنية داخل الجيل الواحد أو الحياة المهنية للفرد⁽¹⁾.

المفهوم الإجرائي للحراك المهني:

إنّقال الأفراد العاملين من منصب إلى منصب عمل أو مركز عمل إلى منصب أو مركز عمل آخر بمعنى أنه ترك وتخلي العامل عن عمله الحالي، فهو يغير وضعه المهني، إما أفقياً أو عمودياً في السلم المهني.

مفهوم السلطة: هي الحق الذي يمنح لأحد الأشخاص في أن يلزم شخصاً آخر أو أكثر بأداء أعمال معينة يطلبها منه أو تحدد له، وهذا حسب "هنري فايول"
 — أما "هربرت سايمون" فيعرفها على أنها قوة إتخاذ القرارات التي تحكم وتقود أعمال الآخرين⁽²⁾.

— وتعرف على أنها من ميزتها الإتصال في التنظيم حيث تجعله مقبولاً من قبل عضو في التنظيم كموجه للنشاط الذي يمارسه.

— **مفهوم التسيير:** هو عملية توجيه وإشراف وتنسيق الجهود الفردية والجماعية التي يمكن ممارستها بواسطة تخطيط والقيادة والإتصالات وتنفيذ السياسة العامة .

— ويعرف كذلك أنه الغاية والهدف العملي، لإنشاء المشروعات العامة بأكبر قدر ممكن من الفعالية والإتفاق مع رغبات الأفراد وجاجاتهم⁽³⁾.

1 - زرزوني جهيدة، عوامل حراك اليد العاملة بمؤسسة المصنع الجزائري، رسالة نيل شهادة الماجستير في التنمية والتغيير، الجزائر، ص 20-21.

2 - محمد رسلان الجبوسي، جميلة جاد الله، الإدارة علم وتطبيق، ط03، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2008م، ص114.

3 - مريزق عدنان: التسيير العموميين الاتجاهات الكلاسيكية، والاتجاهات الحديثة، ط01، جسور للنشر والتوزيع، المحمدية، الجزائر، 2015، ص 49.

مفهوم التوظيف: هو إنتقاء أصلح الأفراد لمهنة معينة حتى يستطيع إعطاء أكبر إنتاج، بأقل طاقة ممكنة⁽¹⁾.

ويعرف كذلك على أنه العملية التي يتم عن طريقها إختيار أفضل العناصر الإدارية والمهنية لشغل وظائف معينة في المؤسسات مع ضرورة أن يتم هذا الإختيار وفق المتطلبات الوظيفية والتخصص الإداري والمهني نفسه.

مفهوم الترقية : هي نقل العامل إلى مركز مصحوب بأثار مادية ومعنوية⁽²⁾.

— **كذلك تعرف حسب معجم العلوم الإجتماعية :** هي إنتقال المستخدم إلى مركز أعلى من حيث المسؤولية والسلطة من مركزه الحالي ،وفي معظم الأحوال مصحوبة بزيادة في الأجور والمراتب.

— **التوعية:** يمكن القول أن التوعية تعرف بأنها العملية التي تشير إلى إكساب الفرد وعيا حول أمر ما أو أمور بعينها ،وتبصيره بالجوانب المختلفة المحيطة بها. ومن هذا المنطلق، فإن التوعية تهدف في بؤرة إهتمامها إلى التوجيه والإرشاد للتزود بالمعرفة وإكتساب الخبرة .

— ويمكن القول أن التوعية تشير إلى مدى التأثير في إنسان أو جماعة لقبول فكرة أو موضوع ما .وعموما فالتوعية.

بشيء تعني مايلي :

1— معرفة ماهية وظروف هذا الشيء⁽³⁾.

1 - أحمد زكي بدوي وآخرون: معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984، ص371.
2 - عبد الله عبد الرحمن: إدارة المؤسسات الاجتماعية، والممارسات الواقعية، ط01، دار المعرفة الجامعية للنشر والتوزيع، 2009، ص 143.
3 - دربال عبد الرزاق: الوجيز في أحكام الالتزام، في القانون المددني الجزائري، ط01، دار العلوم للنشر والتوزيع، عنابة، 2004م، ص 101.

2- فهم طبيعة حركته، وهل هي مفيدة أو ضارة، إيجابية أو سلبية...؟

3- التوصل إلى أسلم الطرق الممكنة واقعياً للتعامل مع هذا الشيء، والسيطرة عليه.

تعريف التفاوض: هو النشاط الذي يتضمن مشاركة طرفين أو أكثر (أفراد، مجموعات، وفود) في إطار السعي لإيجاد حل مرضي غير عنيف لقضية تهم الطرفين مع الأخذ بعين الاعتبار واقع كل منهما.

تعريف بول: التفاوض بالإستناد على الميزات التي يتحلى بها المفوض حيث أنه جعل منها جوهر العملية التفاوضية ويقول في هذا الشأن: " أن " المفاوض الجيد هو ذلك الذي يمتلك سرعة البديهة ، لكن مع ذلك فهو يتميز بصبر غير محدود ، يعرف كيف يكون متواضعا وحازما في أن واحد ، يعرف كيف يراوغ كيف يجعل الشركاء يأتمنون به دون أن يبادلهم الشيء ذاته⁽¹⁾.

7. الدراسات السابقة:

1. الدراسات السابقة للتنظيم النقابي:

1- دراسة روسلي محمد 1988، رسالة ماجستير في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية، والضغوط الخارجية، تفرعت الدراسة إلى عدة أسئلة:

• هل التدرج التفوقي هو الذي جعل عملية حصر المعلومات والاحتفاظ بها يصبح سلطان في يد من حصل عليها؟

• فيما إذا كانت شبكة الاتصالات وما تحتويه من نقل تصاعدي وتدرج تفوقي وما تحتويه من سير المعلومات عند مهمتها الصاعدة وإنتاج العلاقات من القاعدة إلى القمة.

أما فرضيات الدراسة فتتمثل في:

1 - دربال عبد الرزاق: نفس المرجع، ص 101.

• وجود تدرج تفوقي ونقل تصاعدي أدى إلى حصر المعلومات والاحتفاظ بها حيث أصبحت المعلومات بمثابة سلطان.

• وتم إختيار العينة بناء على معطيات الموضوع وإتباع طريقة إختيار متعدد الدرجات وبالاعتماد على تحليل المضمون، وتقنية المقابلة في التحقق الميداني والاعتماد على الطريقة الاحصائية، فتوصل بذلك إلى النتائج التالية:

إن الاتحاد الإقليمي لا يجد هيكل أو فرع حزبي يوازيه مما يترك له الحرية والإستقلالية أكبر، وهذا النقص ترك مناطق حرة يستغلها النقابيون اللاعبيين لكي يفرضوا العبهم الخاصة في الضغط، يسرون أن الحزب «صندوق الوطني فارغ» الحزب ليس هو الضغط الخارجي الوحيد على النقابة بل هناك ما هو أشد وهي وزارة الإعلام التي تعتبر بمثابة اللسان الناطق للحكومة .

2- دراسة مناجلية الهدبة 1988، رسالة ماجستير في علم الاجتماع الصناعي حول التجزئة النقابية في الجزائر، التسيير الاشتراكي، المؤسسات الممارسة التاريخية والاجتماعية لأربعة مجالس عمالية في مركب الحجار 1974-1986، فإشكالية البحث التي وقع تبنيها على الفرضيات التالية:

- التعرف على أعضاء المجالس الأربعة التي صدرت وإلى أي طبقة مهنية ينتمون.
- التعرف على ما إذا كان هناك فرق في الوعي بالنسبة لأهداف عند المترشحين لعضوية مجلس العمال عند تصويتهم.
- معرفة طرق الاتصال في المركب وكيفية توزيع الإعلام بين الإدارة والمجلس العمالي والعمال بجميع الطرق العمودية والأفقية.
- إعتمد الباحث على الملاحظة، المقابلة، الإستمارة.

وبالنسبة للعينة فتم إختيارها من المجالس العمالية التي تهم 144 مبحوث وذلك بتطبيق المسح الشامل لجميع أعضاء المجالس العمالية الأربعة وتحصل على النتائج التالية:

• وجد أن مجالس العمال رغم قيامه بمجهودات كبيرة للتوعية والتثقيف من عمليات تكوينية وتدريبية سواء لأعضاء المجالس العمالية أنفسهم أو بالنسبة للعمال خلال عمل المحليين الثالث والرابع إلا أنها نقصت خلال الفترة الثانية للمجلس والثالثة وجامعة في المجلس الرابع.

• هناك تحسين في عملية التطبيق لنصوص التسيير الاشتراكي للمؤسسات خاصة بالنسبة لفترة المجلس الثاني والثالث، حيث كانت هناك نشاطات ثقافية متنوعة، محاضرات، ندوات، مقالات، وإعلام العمال بكل جديد، فيما يخص مؤتمرات الاتحاد العام للعمال الجزائريين والمشاركة العمالية في التسيير والعمل على زيادة وتحقيق الانتاجية، وأي إقتراحات كانت تؤخذ بعين الاعتبار.

3- دراسة ليلي بوطين 1998، رسالة ماجستير في علم إجتماع العمل حول سيرورة التحول البيروقراطي في التنظيم النقابي، فأشكالية البحث والعوامل الداخلية والخارجية التي تساهم في تحويل النقابة إلى منظمة بيروقراطية، تسيطر عليها أقلية تحتكر القرار بعيدا عن الأغلبية.

وتفكك السؤال المركزي إلى عدد من المحاور الأساسية:

- بيئة وعمل التنظيم النقابي.
- ظهور القيادات وتمثيلها.
- المشاركة والاتصال.
- ضغوط وإكراهات المحيط.

بالإضافة إلى التقنيات المنهجية التي إعتدنا عليها في التحقق وفي تحليل المعطيات والمعلومات وقد اعتمد على طريقة تحليل المضمون، وتقنية المقابلة في التحقق الميداني وبشكل أقل على الطريقة الإحصائية .

فتحصل على النتائج التالية:

- مدى صرامة ومركزية التنظيم النقابي وذلك من خلال ثلاث مسائل رئيسية هي: التنسيق بين الهياكل - الإتصال والإعلام - وإتخاذ القرار.
- الالتزام بالمسار الذي يأخذ المعلومة بمعنى إحترام التراتب الهرمي يدفع بالأقلية المسيرة للتنظيم أن تتحول وتصبح فئة متميزة تستمد سلطتها.

2. الدراسات السابقة للحراك المهني:

1- دراسة زرزوني جهيدة: 1995-1999 رسالة ماجستير في التنمية والتغير حول عوامل حراك اليد العاملة بمؤسسة المصنع الجزائري، دراسة ميدانية بمركب الحجار للحديد والصلب.

وإشكالية البحث التي وقع بناؤها على الاسئلة التالية:

1. ما هي أهم العوامل والتغيرات المتحكمة في الحراك المهني، هل هي معايير دقيقة تهدف إلى إستراتيجية تنظيمية ويطلع عليها مجتمع المصنع، من أجل التكيف معها وكيف يكون الإتصال للإصطلاح العمال عليها ؟

2. ما هو الوضع الحالي لحراك اليد العاملة في المصنع ؟

3. هل الحراك الصاعد يؤدي إلى إستقرار العامل داخل المؤسسة ؟

أما الفرضيات فنتمثل في:

✓ توجد علاقة موجبة بين الحراك الصاعد وإتباع الحاجات السوسيو مهنية .

✓ توجد علاقة طردية بين نجاعة التنظيم الداخلي للمصنع والفرص التي يفتحها أمام العمال من أجل الترقية.

✓ كلما زادت فرص الترقية كلما سجلنا إندماج وتكيف العمال مع محيط التنظيم
إستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي.

وصفي: يهدف إلى تشخيص الظاهرة بمعرفة الظروف العامة للعمال.

تحليلي: الهدف من تكوين صورة كاملة عن الظاهرة.

مع استخدام مصادر جمع البيانات، منها الإستمارة، الملاحظة، والمقابلة.

وتتكون عينة البحث من 100 عينة من مجتمع البحث الذي بلغ عدده 553 عاملا
من تأكيدها على ضرورة إحترام القواعد.

❖ عدم تمثيل القيادة النقابية للقاعدة العمالية، من خلال إنتماء القيادات لمجالات
ومسارات مهنية ومستويات مهارية مختلفة عن القاعدة.

❖ وصول القيادات إلى مناصب قيادية من خلال عمليات إنتخابية شكلية
ديمقراطية يتم من خلالها الإستغناء عن القواعد الرسمية واللجوء إلى منظومة العلاقات
لغير رسمية.

❖ اللامبالاة القسوى المميزة لموقف العمال وإبتعادهم عن سبب إعطاء
القاعدة العمالية فرصة للمشاركة، ويبدو جليا من خلال مرحلة الإنتخابات إذ يغيب
الإختيار الحر للقاعدة.

أما النتائج فكانت كالتالي:

✓ التنظيم الداخلي للمصنع حدد المتغيرات الرئيسية في السلوك والأقدمية والعمل
وأغلب المتغيرات ذاتية وغير علمية.

✓ السلوك لا يوجد له مقاييس موضوعية تتحكم فيه ونقيس على أساسها سلوك الفرد وحتى وإن كان تنظيم المصنع يحدد السلوك في الغيابات والإنضباط.

✓ يستطيع عامل أن يصعد السلم المهني بقرار أو بالاتفاق من خارج المصنع وكان حراك اليد العاملة صفقة من الصفقات يمكن عقدها في أي مكان وتفسر بغياب القواعد القانونية.

2- دراسة بلعربي غنية: 2011-2012، رسالة ماجستير في علم الاجتماع في أثر التكوين على الحراك المهني في المؤسسة الجزائرية، دراسة ميدانية بشركة توضيب الورق تناولت إشكالية البحث تساؤل مركزي يدور حول إلى أي مدى يمكن إعتبار التكوين أداة حقيقية لإحداث الحراك المهني للعمال على مستوى المؤسسة؟ يتفرع إلى عدة أسئلة فرعية منها:

1. هل هناك تكوين متزايد للمؤسسة ولا يحدث منه حراك مهني.

2. هل العمال هم الذين يرغبون في الحراك أم هو مفروض عليهم.

3. هل يمكن أن يكون الحراك المهني أثر على الجوانب الاجتماعية.

وإنطلاقاً من أهداف الدراسة وكذلك من طبيعة الموضوع وبغرض دراسة إشكالية البحث والفرضيات المطروحة التي تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره أنسب منهج للموضوع، مع إستعمال الإستمارة كتقنية رئيسية والمقابلة كتقنية مكملة مع إستخدام السجلات والوثائق، من أجل مقارنة إجابة المبحوثين مع بعض السجلات والوثائق.

وإستخدام العينة الطبقية التي تهدف إلى تقسيم المجتمع الأصلي إلى مجتمعات فرعية (فئات) 26 عامل من بين 400 عامل فتحصل على النتائج التالية:

ضعف فعالية نظام الترقية لديها فالدورات التكوينية تجري من داخل المؤسسة، وبالخصوص لدى الجرد ولكن ترقيتهم تتم عبر سنوات السلوك السلبي مثل الاضرابات

من حين لآخر للمطالبة بزيادة الأجور، وإرتفاع معدلات ترك العمل بأنواعه، فإذا بقيت المؤسسة تتخبط في هذه المشاكل لا محالة ستمر عبر الخوصصة بإعتبارها قطاع عمومي.

3- دراسة مراد هنري خرموش: 2013-2014، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، في دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني للعاملين من القطاع الصناعي الخاص نحو القطاع العام، دراسة ميدانية بولاية سطيف تدور حول التساؤل المركزي: هل العدالة التنظيمية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع الخاص إلى القطاع العام؟

والأسئلة الفرعية المتمثلة في:

1. هل العدالة التوزيعية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع العام إلى الخاص؟

2. هل العدالة الإجرائية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع العام إلى الخاص؟

3. هل العدالة التعاملية دور كبير في الحراك المهني للعاملين من القطاع العام إلى الخاص؟

إعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، مستخدما الإستمارة، الأساليب الإحصائية، التحليل الكمي والكيفي.

اعتمد على عينة غير إحصائية (قصدية) والمتمثلة في عينة كرة الثلج التي تقوم على إختيار فرد معين وبناءا على ما يقدمه هذا الفرد على معلومات تضم موضوع دراسة الباحث، فيقرر الباحث من هو الشخص الثاني الذي سيقوم بإختيار وإستعمال المعلومات والمشاهدات المطلوبة.

فتحصل على النتائج التالية:

✓ توصلت الدراسة إلى أن عدم توافر مسار وظيفي واضح للترقية وعدم الشعور بالعدالة في تقويم الأداء الوظيفي وعدم الشعور بتوفير الأمن الوظيفي وعدم توفر فرص التدريب المناسبة.

✓ العاملون لا يخضعون للقانون الداخلي للمؤسسة بنفس الشكل ففي غالب الأحيان وكانت هناك إستثناءات، فأغلب عمال الإدارة والأشخاص ذوي الصلاحيات الكبيرة لا تسري عليهم القانون كما يسري على باقي العاملين.

لا يسمح للعمال بمعارضة القرارات الصادرة عن إدارة مؤسساتهم فحسبهم لا يحق للعامل المشاركة في القرارات التي تخص عمله، ولا يحق له مناقشتها ولا الاعتراض عليها.

8. الإطار النظري للدراسة:

المبحث الأول: النقابة العمالية

تمهيد

إن الطبقة العاملة في المجتمع الجزائري، إرتبطت تطورها بالنضال من أجل التحرر من السيطرة الإستعمارية، وحتى قبل الإستعمار الفرنسي. كان هناك غياب للطبقة العاملة بالمعنى الحقيقي وهذا راجع إلى نمط الإقتصاد الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الإجتماعي، إضافة إلى إنتاج زراعي، فلم تكن هناك صناعة بالمعنى الحقيقي .

هذا ما جعل هناك عدم إهتمام بالطبقة العاملة، إلا أنها كسبت أهمية متزايدة نتيجة لتطور وضائفها على الصعيد المهني، بإعتبارها أصبحت في ظل ملحقات التطور الصناعي والإيديولوجي فهي تمثل أوسع فئات المجتمع وهم العمال، إذ تهدف إلى حقوقهم والدفاع عن مصالحهم وتحسين شروط وظروف عملهم ورفع مستواهم المهني والإجتماعي والثقافي فهي كردة فعل على النظام الإجتماعي السائد .

أولاً: مفهوم النقابة:

فقد وجدت الكثير من الصياغات التي قدمت لمفهوم النقابة العمالية تبعا للعديد من المتغيرات منها (تطور المجتمع، حركة العمال، الإطار المرجعي...) نذكر من هذه المفاهيم:

1- فيعرفها SIDNEYWEEBES: على أنها منظمة دائمة من العمال الأجراء، تهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار خارج العمل وداخله⁽¹⁾ غير أن هذا التعريف ناقص، كون النقابة العمالية لا تضم سوى العمال الأجراء ولكن حتى نوي الأجور الشهرية والسنوية.

1 - إحسان محمد الحسن: علم الإجتماع الصناعي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005، ص 137.

2- وتعرف على أنها التنظيم الذي يمثل مصالح العاملين تجاه الإدارة المستخدمة والاهتمام بقضاياهم المتمثلة في الأجور وساعات العمل وظروفه.⁽¹⁾

3- وتعرف كذلك: على أنها إتحاد يضم العمال المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة بغرض تحسين أحوال عملهم، من حيث الأجور وساعات العمل والظروف التي يعملون فيها.

كلا من المفهومين ركزا وإهتما بمهمة التنظيم النقابي في الدفاع عن المصالح المادية للعمال كرفع الأجور وتقليص ساعات العمل لكنهم أهملوا الجانب النفسي للعامل فمثلا الإهتمام بالمشاركة العمالية.

4- وتعرف كذلك: على أنها منظمة من العمال لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل من أجل تحقيق أهداف العمال.⁽²⁾

5- كما تعرف النقابة العمالية على أنها مجموعة من العاملين في منظمة يتم إختيارهم عن طريق الإنتخابات من قبل زملائهم وذلك بهدف بناء علاقات تعاونية وإستراتيجية في الأجل الطويل، وبما يضمن تحقيق التوازن بين إدارة المنظمة وبين العاملين فيها⁽³⁾

كلا من المفهومين وضحا فكرة أن الانضمام للنقابة يكون إختياري بغرض تحسين حياتهم والمساهمة الإيجابية في البناء الإقتصادي والإجتماعي، القومي للمجتمع.

1 - سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص 374.

2 - إحسان محمد الحسن، نفس المرجع، ص 137.

3 - سيد محمد جادرب: إدارة الموارد البشرية مدخل إستراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية، جاعة قناة السويس، القاهرة، 2009، ص 429.

ثانيا: أنواع النقابة العمالية:

1. **النقابة الحرفية:** هي التي تمتد وتتوسع بصورة أفقية حيث ينتمي إليها عمال الحرفة الواحدة مهما تكن نوعية الصناعة أو المشروع الذي يعملون فيه، أي يشتركون في نفس المهارة أو التجارة مثل جميع النجارين الذين يعملون في منطقة جغرافي واحدة، حيث أن الحرفة التي يزاولونها هي التي تجمعهم في نقابة واحدة.

2. **النقابة الصناعية:** وهي التي ينتمي إليها جميع العمال الذي يشتغلون في دائرة أو مؤسسة معينة مهما تكن إختصاصات وحرف هؤلاء العمال فهي تشمل العمال ذوي المهارات المتوسطة والذين يعملون في موقع واحد مثل عمال السكك الحديدية، نقابة عمال المطارات، ونقابة عمال المطابع.⁽¹⁾

3. **النقابة العامة:** هي النقابة العمالية الكبيرة التي تضم كافة العمال مهما كانت حرفهم ومهما تكن مؤسساتهم ومنشأتهم والدوائر التي يعملون بها ويطلق عليها النقابة القومية التي ينضم إليها العمال من خلال مواقع العمل، فهي وفقا للضروريات المهنية والطبقية تستوعب كافة العمال الصناعيين والحرفيين.⁽²⁾

4. **النقابة المحلية:** تنتشر على مستوى المنظمات الصغيرة، تشكل الجزء الهام من الهيكل النقابي، حيث أنها تقدم للأعضاء، العوائد وتدعم القوة الداخلية للحركة النقابية.⁽³⁾

ثالثا: وظائف النقابة العمالية:

يشير سيدني ويب: إلى أن وظائف النقابة العمالية تتعكس في تحسين ظروف العمل لأعضائها والمحافظة على مستوياتها المعيشية والاجتماعية، وهناك من يقسم وظائف النقابة العمالية إلى ستة وظائف رئيسية هي:

1 - سيد حسن جادرب: نفس المرجع ، ص 439.

2 - إحسان محمد الحسن: المرجع نفسه، ص 138-139.

3 - سيد محمد جادرب: المرجع نفسه، ص 439-440.

- 1- تحسين ظروف العمل وزيادة الأجور وتقليص ساعات العمل، ويجب أن يعادل الأجر ارتفاع الأسعار من أجل أن يحافظ العمال على مستوياتهم المعيشية.
- 2- تعمل النقابة العمالية على مساعدة العمال على إيجاد العمل الذي ينطبق مع قابليتهم ومهاراتهم فالنقابة العمالية لا تريد تفشي ظاهرة البطالة بين العمال، وترفض قيام أرباب العمل بتسريح العمال نتيجة الكساد الاقتصادي أو استخدام التكنولوجيا والتي تحل محل العامل.
- 3- تطمح النقابة العمالية إلى توسيع قوتها السياسية والاقتصادية، وذلك من خلال الانتماء والتأييد للأحزاب السياسية، الاشتراكية، السيادية، فهذا يعني القدرة على التحكم والسيطرة على شؤون المجتمع أما بالنسبة للقوة الاقتصادية، فمن خلال المشاركة العمالية في عملية التخطيط الإستراتيجي لإقتصاد المؤسسة والمشاركة في الأرباح⁽¹⁾
- 4- ترفع من قيمة العامل داخل المجتمع وتحسن أوضاعه الاجتماعية في المؤسسة التي يعمل بها، فهي الطبقة المسؤولة عن الإنتاج الاجتماعي التي يحتاجها المجتمع الحديث، لهذا لا بد أن تكون محترمة تعكس شخصية المجتمع، ورغبة العامل في الإستمرار في عمله الذي يرتاح فيه والذي لا يجلي له الضجر والملل أو يسبب له الضغط النفسي.⁽²⁾
- 5- تؤدي النقابة العمالية وظيفة إحراز الضمانات الاجتماعية للعمال، حيث حققت للعمال في كثير من البلدان ضمانات اجتماعية متعددة مثل: (الضمان من الحوادث، أو الإصابات والأضرار والأمراض والبطالة، العجز والشيخوخة).
- 6- ومن الوظائف الأخرى التي تهتم بها النقابة العمالية، الإهتمام بالمواضيع الثقافية والتعليمية للعمال، فهي لا تكتفي بفتح دورات تكوينية وتعليمية، وفتح مدارس مهنية، نشر

1 - إحسان محمد الحسن: نفس المرجع السابق، ص 100.

2 - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، ط1، مكتبة لانجلو المصرية للنشيد، مصر، 1972، ص 26-

27-28.

الكتب الثقافية وتوزيعها مجاناً، أو بأسعار الكلفة والقيام بالبحوث والدراسات العلمية الهادفة إلى تطوير العمل النقابي، وتحسين ظروف العمال، عقد الندوات وتعميق الوعي النقابي، وتشجيع على مواصلة الدراسة للعمال والنفقة على حسابهم من أجل رفع مستواهم التعليمي، التي تؤهلهم لمزاولة الأنشطة النقابية، دفاعاً عن حقوق العمال وضمن مستقبلهم.⁽¹⁾

رابعاً: الغرض من الإخراط في النقابة:

يبرز الغاية من الإخراط في النقابات جملة من الأسباب منها:

- العمل على تحقيق العدالة الاجتماعية باعتبار أن الثقافة إطار لتقديم ضمانات العمل للعمال المنخرطين فيها.

- العمل على تحقيق المساواة في الاستخدام، بحيث يسعى بعض العاملين غير المقتنعين ببعض الجوانب والسياسات التنظيمية (الأجور، الحوافز...) المدفوعة إلى الانضمام للنقابات لتحقيق رغباتهم في عدالة التوزيع.

على زيادة التأثير على الإدارة في إجراء التغييرات التي يرغب بها العاملون.

خامساً: وسائل نشاط النقابة:

إن النقابة لها دور فعال في أي دولة مهما كانت طبيعة النظام السائد، فلها وزن في الحياة اليومية والعمومية، وذلك لعدم الإستقرار السياسي، وعدم قدرة الحكومات على مواجهة التوقعات مثلها مثل وسائل الإعلام، تضع حدوداً لسلطة الحكومات، فبرزت الحقوق الاجتماعية التي جاءت تكمل الحقوق السياسية، فقد أصبحت لصالح العمال بناءً على حركية دائمة وتأميمات واسعة فقد اعتبرت النقابة على أساس أنها نظام للحماية

1 - عبد الباسط محمد حسن: نفس المرجع، ص 28.

الإجتماعية وهو ما دفع⁽¹⁾ "روبرت فونز جيرري" إلى إعتبار النقابة عنصر أساسي للبنى الحديثة للمجتمع.

لذلك فهي تقوم على ثلاث عناصر مهمة للممارسة نشاطها وتتمثل في:

1- القاعدة: ويقصد بها أعضاء المهنة الذين يضمنون للنقابة مناظليين.

2- الرأي العام: هو دعامة أساسية ومصيرية.

3- السلطة السياسية: طالما أن التفاهم ضروري لنجاح بعض المشاريع أو لتلبية

بعض المطالب فتلجأ النقابة في تسيير أمورها ومطالبها إلى طرق سلمية، لكن عندما لا تتحقق مطالبها، وما تسعى إليه، فقد تتجاوزها إلى إستخدام القوة وذلك ما يسمح به القانون.

أ- الوسائل السلمية: وتعني إعتقاد مبدأ الهدنة، أي عدم الخوض في نزاع مع الدولة بناء على الحوار والتفاوض في إطار جماعي، فهي بذلك تخدم لصالحها، أما المفاوضات الجماعية، فقد فسرها «ريمون أرون» في كتابه «صراع الطبقات» سنة 1964.

«إن الصراع السلمي يهدف إلى توزيع أحسن للأجور والعائدات، وليس إلى قلب أو تغيير النظام الإقتصادي القائم، إذا تعتبر مستحدث سياسي، ففي هذا السياق، يعتقد كل رئيس حكومة جديد أنه لابد من دعوة الأحزاب السياسية للحوار إلى جانب النقابة للتشاور معها، وذلك للإعلان عن توجهاته السياسية، كذلك يسعى كل رئيس حكومة إلى تفادي لقاء ونقاش المسؤولين النقابيين»⁽²⁾.

1 - سعيد مقدم: الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية وأخلاقيات المهنة، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 375.

2 - سعيد مقدم : نفس المرجع ، ص 375.

ب- الوسائل العنفوية (العنف):

إن استخدام القوة يعبر عن النضال النقابي وتكون مصدرها المظاهرات والإضرابات فتلجأ لها النقابات نتيجة بعض التوقعات، وإرباك الساحة الإجتماعية، أو نوع من التحدّ، لأرباب العمل، للدولة، فهي تسعى للمحافظة على حقوق العمال وترقيتها.⁽¹⁾

فمثلاً الإضراب بمعناه الدقيق، الهدف المراد بلوغه بالتحليل العلمي الإجتماعي للصراعات في العمل فاستحق أكثر الأمل، والعواطف، والإنفعالات، ولم يجد المؤرخون صعوبة لإيجاد حالات الإضراب حتى في المعهد المصري القديم، وفي فرنسا وأعترف بالحق النقابي في 1864، بداية المشروع الحر المتزامن مع تطور الصناعة، الأمر الذي عهد الصراعات الإجتماعية الكبيرة، ومنذ أن توقفت السلطات العامة عن ضبط الأجور وشروط العمل، وبدأ أرباب العمل والأجراء يساومون عليها، وعندما تحول الحوار إلى صراع مكشوف، وأخذ الصراع شكل ضغط محدود في الزمان والمكان، وصار الإضراب في بداية القرن التاسع عشر يهدف إلى مكاسب خاصة، وفي النصف الثاني للقرن فقط، أخذ مؤسسوا الأهمية الأولى ومناضلو IWW، ومنظور النقابة الثورية، يوسعون نظرية وإستراتيجية الطبقة العاملة فاحتل الإضراب عندئذ، ولاسيما الإضراب العام مكانه مميزاً في المناقشات والمؤتمرات النقابية والأحزاب العمالية، فالإضراب ليس إلا فترة ومرحلة في المفاوضة الإجمالية، سواء إنتصر أو فشل ولا بد أن تتعرف النقابة برؤية عقلانية.⁽²⁾

وإلى جانب الإضراب، تلجأ النقابة للاحتجاج قصد التعبير عن معارضتهم لأي خطوة حكومية لا تخدم مصالحها، فهو إستنكار للوضع القائم.

1 - جورج فريدمان وبيارن فيل: تر: حسين حيدر، رسالة في سيولوجيا العمل، منشورات عويدات، ج1، بيروت، ص 243.

2 - جورج فريدمان وبيارن فيل، نفس المرجع، ص 243—244.

ويعتبر العامل الإقتصادي الدافع الأول لشن أي إضراب، وهذا حق يحصل عليه العامل لزيادة في الأجر وتحسين ظروف عمله، أو تراجع صاحب العمل على تقليص ساعات العمل، ولكن قد يكون التحليل الإقتصادي عاجزا عن تفسير أو فهم ظاهرة الإضراب، خاصة إذا تعدى أسوار المؤسسة⁽¹⁾

سادسا: الحركة النقابية العمالية في الجزائر من الأحادية إلى التعددية النقابية:

1. الحركة النقابية العمالية في ظل الاستعمار الفرنسي:

كانت الجزائر تحت وطأة الاستعمار الفرنسي أثناء انتشار مفهوم النقابة العمالية داخل المؤسسة وبما أنها تحت نفوذ المستعمر كانت الصناعة متأخرة، فتوظيف رؤوس الأموال بين العقارات ثم النقل فالزراعة فالتجارة فالمناجم فالصناعة لهذا التوزيع لم يساعد على خلق الظروف الموضوعية لظهور طبقة عاملة بمعنى الكلمة في الجزائر.

فالإضافة إلى عجز الجانب الصناعي، فإن القهر الذي مارسه المستعمر ضد المواطنين وذلك لشل نشاطهم النضالي من خلال سن القوانين المجحفة التي تحرم المواطنين الجزائريين من ممارسة مختلف الحريات، فهذه الأخير ساهمت كذلك في تأخير ظهور الحركة النقابية العمالية في الجزائر ومن بين هذه القوانين قانون الأهالي الذي صدر سنة 1874، ينص هذا الأخير على منح كل تجمع أو تشكيل تنظيمات من أي نوع، وتقع التنظيمات النقابية ضمن هذا القانون.

فبالرغم من هذا هناك جذور بعيدة للحركة النقابية العمالية الجزائرية لتعود إلى العقدين الآخرين من القرن 19، ففي سنة 1878، تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في الجزائر وفي نفس السنة تم كذلك إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في الجزائر وكذلك نقابة تجار المفروشات، وفي 1880 إتحاد شغيلة الجزائر، وفي قسنطينة

1 - هو عبارة عن التوقف الجماعي عن العمل كوسيلة للحصول على تنازلات أكثر من طرف رب العمل مما يعرض على طاولة المفاوضات، وبذلك نجد أن الإضراب هو جزء أساسي من عملية المساومة، وطبعاً يتم تنفيذه بعد إتباع الاجراءات المنصوص عليها في القانون.

قام الطباقون وصانعو الحلوى بتنظيم أنفسهم ضمن نقابة في نفس السنة، أما في 1881 عمال المطابع وحائكو السجائذ في وهران، وكذلك إنشاء الإتحاد النقابي لعمال الطباعة في قسنطينة وفي سنة 1882 نظم شغيلة الطباعة والتجليد أنفسهم في الإتحاد النقابي لعمال الطباعة والتجليد في مدينة عنابة.⁽¹⁾

وحسب إحصائيات قدمتها نشرة مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة فإنه في سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة، أما في 1911 فقد بلغ عددها 241 نقابة عمالية.

ولكن هذه الأرقام لا تمثل الصورة الحقيقية حيث أن العمال الجزائريين كانوا لا يمثلون سوى 0.9% من الحركة العمالية.⁽²⁾

ولكن بعد الحرب العالمية الأولى، وبسبب إنهيار إقتصاد فرنسا وقاعدتها الصناعية، لذلك هي تحتاج إلى يد عاملة لإعادة بناء نفسها، وبذلك إرتفع عدد المهاجرين الجزائريين إليها من 5 آلاف سنة 1912 إلى 92 ألف سنة 1923، وهذا ما ساهم في إنشاء نقابة جزائرية فعلية في المهجر، فقد إنخرط بذلك المهاجرون الجزائريون في النقابة العمالية الفرنسية دون وجود قيود قد تمنعهم، فقانون الأهالي لم يكن مطبق على العمال لجزائريين في فرنسا.⁽³⁾ وفي خضم هذا أصبح هناك نشاط سياسي داخل النقابة الفرنسية، فقد دمج العمل السياسي بالعمل النقابي هذا بالنسبة للجزائر بين في المهجر، أما في الجزائر فمن خلال الإنتخابات البلدية التي أجريت 1919 فقد بادر «الحاج علي عبد القادر بتأسيس "

1 - شطبي حنان: الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، دافع أو مرعقل لأداء البيداغوجي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في تسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010، ص 48.

2 - عبد القادر جغلون: تاريخ الجزائر الحديث، تر: فيصل عباس، ط2، دار الحداثة للنشر والتوزيع، ببيروت، 1982، ص 151-152.

3 - إدريس بولكعيني: الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، إشكالية الحجز المزمّن من فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد حنيفر، بسكرة، العدد 12، 2007، ص 151-152.

نجم شمال إفريقيا" وإعتبرت إنطلاقة للعمل السياسي والمساهمة في العمل النقابي من خلال تبني برنامجه الحق الإعتراف النقابي⁽¹⁾

إن ظهور هذه الحركة السياسية الجزائرية بصفة خاصة، كانت فرصة سمحت للعمال الجزائريين العمل من أجل إنشاء حركة نقابية عمالية وطنية ثورية، ولقد عقد نجم شمال إفريقيا مؤتمره الأول في سنة 1930 وكان من بين قراراته تحويل إسم «الإتحادية العامة للعمال المغاربة» إلى «الإتحادية العامة للعمال الجزائريين»، فكانت هذه أول محاولة لتأسيس نقابة عمالية جزائرية وبعد حل الحزب وإعتقال زعمائه، قام العمال الجزائريون المغتربين في سنة 1933 بتأسيس «الحزب الوطني الثوري» الذي سطر برنامج النجم يطالب فيه بالإستقلال الوطني والتطور الإجتماعي، وفي سنة 1932 حصل العمال الجزائريون على حق الإنخراط في النقابات الفرنسية المتواجدة بالجزائر، وكان ذلك بفضل النضال الذي قاموا به ومن هنا أصبح الجزائريون يتمتعون رسميا بالحريات الديمقراطية، من خلال إكساب حق الإجتماع والانضمام إلى النقابات وشغل مناصب المسؤوليات النقابية، وبهذا ألغي قانون الأهالي.⁽²⁾

فكانت الحركة النقابية العمالية بالجزائر محل تنافس بين منطمتين مهنتين هما: الكنفدرالية العامة للشغل CGT والكنفدرالية العامة للعمال الموحدوين CGTU، فكان عدد المنخرطين من 1926 إلى 1934 بمعدل 7000 منخرط بالنسبة «للكنفدرالية العامة للعمال الموحدوين» CGTU و500 منخرط في «الكنفدرالية العامة للشغل» CGT ومن هؤلاء المنخرطين في النقابيتين حوالي 1000 منخرط من العمال الجزائريين.

والسبب الذي جعل المنخرطين في CGTU أكبر من عدد المنخرطين في CGT هو أن المركزية النقابية الأولى تتسم بالطابع الثوري، بخلاف المركزية النقابية الثانية التي

1 - محمد فارس، تر: رابح بومحرزو وآخرون، أبحاث الحركة النقابية الجزائرية، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 20، 1985، ص40.

2 - شطيبي حنان: نفس المرجع، ص49-50.

تتسم بالطابع الثوري، بخلاف المركزية النقابية الثانية التي تتسم بالطابع الإصلاحية. وبعد تحقق الوحدة النقابية الفرنسية في سنة 1936، بعد إنشقاق دام منذ 1920 ما بين UGTA و CGT بالإضافة إلى حدث ثاني هو إعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا (إئتلاف حكومي يساري)، انعكست هذه الأخيرة على تطور الحركة العمالية في الجزائر بنتائج سلبية وأخرى إيجابية، السلبية ففي سبيل توحيد المركزيتين النقابيتين تخلت الوحودية على أفكارها الثورية وتغاضيهن عن مناصرة القضية الوطنية أما الإيجابية فتمثلت فتح أبواب الإنضمام النقابي للجزائريين، ففي خضم موجة الإضرابات العارمة التي صاحبت إنتصار الجبهة الشعبية في الإنتخابات التشريعية وكذلك الإحتجاجات التي أحاطت المؤتمر الإسلامي إعترف بحق الجزائريين بالحق في النشاط النقابي، هذا ما أعطى للحركة العمالية الجزائرية دفعا قويا وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية أفرزت معطيات جديدة أثرت على القوى داخل الحركة العمالية في كل من فرنسا والجزائر، فقد خرجت الحركة بمواقف أكثر تغيراً، إنعكس على الحركة بنتيجتين هامتين⁽¹⁾.

1- في امتداد الهجوم على مواقع الفاشية، إتسع مدى الحركة العمالية، التي أصبحت تمثل أهم القوى السياسية في كل من البلدين، الذي جعل الكنفدرالية تعرف أوجها من حيث الإنخراط فتراوح عدد منخرطيهما في الجزائر ما بين 230000 و 270000 خلال 1945.1947.

2- تغير ميزان القوى للإتحاد الوحدوي من خلال سيطرتهم على مراكز القيادة، ونتج فيها طرح القضية الوطنية من جديد من قبل الخطاب النقابي، فتقدم الوحدويين بعد الحرب بنظرة تربط وترهن مصير وتحرر الجزائر بإحتفال تحقيق حكم يساري بفرنسا وفي الواقع كان تصور الحزب الشيوعي الفرنسي المبني على أساس المصالح الفرنسية أكثر منه يعبر عن المطامح الحقيقية للشعوب المستعمرة، وسرعان ما إصطدمت هذه

1 - مناقلية الهذبة، التجربة النقابية في الجزائر، التسيير الاشتراكي في المؤسسات، الممارسات التاريخية والاجتماعية لأربعة مجالس عمالية بمركب الحجار، 1984م، ص200.

النظرة بمضمون تطلعات هذه الشعوب من أجل التحرر وبترخيص من الحكومة العامة والكنفدرالية العامة للشغل، تم تنظيم مظاهرات العمال.

وفي الفاتح من ماي 1945 في المراكز الكبرى للبلاد، وفي 8 ماي 1945، بدأت مظاهرات جديدة نتيجة لإستلام ألمانيا وتسليمها الموقع في فرنسا، نزل الجزائريون إحتفالاً بعد وعد فرنسا لهم بمنحهم الإستقلال إذا شاركوا في الحرب ويكون الفوز لصالحها، لكنها قوبلت بقمع دموي نتج عنها 45000 ضحية وآلاف الإعتقالات التي شملت جميع فئات الشعب الجزائري وحتى عناصر الأحزاب السياسية⁽¹⁾

وخلال المؤتمر الأول لحركة الحريات الديمقراطية سنة 1947، برزت فكرة تأسيس مركزية نقابية وطنية تجسدت في لجنة مركزية للشؤون النقابية والاجتماعية في الجزائر فرنسا، وكان يترأسها عيسات إيدير عملت على تأطير المناضلين الجزائريين داخل الكنفدرالية، وكانت ترى أن الإضراب من وسائل النضال الوطني فقد نظمت عدة إضرابات منها إضراب 100000 عامل الذي تم فيه إحتلال المصانع، إضراب عمال المناجم 1948 إضراب عمال التبغ سنة 1950، وكذا إضراب عمال المناجم 60 يوم سبتمبر ونوفمبر 1951⁽²⁾

وفي ظل هذا بدأ المناضلون الرئسيون يتحملون مسؤولياتهم فقد تولى «رابح حرمان» مسؤوليات في كنفدرالية العامة للشغل وإنتخب كمندوب عن المناجم والموانئ وأصبح عضو أمانة نقابة الموانئ في CGT وفي 1951 طالب «عيسات إيدير» من «رابح حرمان» المطالبة بالإستقلال لصالح المغرب، وفي مارس شارك وفد جزائري في مؤتمر الإتحاد العام التونسي للشغل.⁽³⁾

1 - محمد فارس: نفس المرجع السابق، ص 43-44.

2 - عبيد أحمد: نفس المرجع السابق، ص 10.

3 - محمد فارس: نفس المرجع السابق، ص 44.

ففي بداية 1954 ظهرت أزمة في صفوف حركة إنتصار الحريات الديمقراطية التي كانت تطالب بإنشاء مركزية نقابية، وانقسمت اللجنة المركزية والتي كان ينتمي إليها العديد من النقابيين وظلت مساعيها دون جدوى، وتولد تهديد الإتحاد الوطني وتجسدت بمحاولة تقدير الإنتقادات الموجهة لها من حيث الدفاع الحقيقي عن مصالح العمال الجزائريون، وتوجهت التطورات بإنعقاد الندوة الخامسة للنقابات الكنفدرالية بالجزائر في جوان 1954. كحل وسيط فتحول إسمها إلى الإتحاد العام للعمال النقابات الجزائرية UGSA مع إبقائها لعبة المنظمة الكنفدرالية العامة للشغل CGT.

فثورت نوفمبر كانت بمثابة حل للتناقضات النقابية فولدت ثلاث منظمات نقابية إدعت التمثيل الوطني وكانت وراء ثلاث قوى سياسية وجدت على الساحة الوطنية. فجبهة التحرير الوطني كانت وراء تأسيس «الإتحاد العام للعمال الجزائريين» UGTA المصاليون أوجدوا «الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين» USTA والحزب الشيوعي الجزائري «أنشأ الإتحاد العام للنقابات الجزائرية» UGSA وقد عرفت الحركة النقابية خلال ثورة التحرير إشكالاتاً سياسياً من التنظيمات النقابية الثلاث، فقد نشأ الإتحاد النقابي للعمال الجزائريين في 20 فيفري 1956، بعيداً عن فلسفة جبهة التحرير الوطني في 24 نوفمبر 1956 بقيادة عيسات إيدر مهمته في النضال الإقتصادي والسياسي وذلك للتعبير عن الأهداف الثورية التي سطرها الشعب الجزائري من خلال جبهة التحرير الوطني، فإنشاء الإتحاد العام للعمال الجزائريين، أدى إلى إنخفاض عدد المنخرطين في USTA وUGSA⁽¹⁾.

2. الإتحاد العام للعمال الجزائريين:

إن قوة الإتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA ظهرت بعد فترة قصيرة من تأسيسه، ففي 1 ماي 1956 في شوارع الجزائر العاصمة، نظم إضراب عام لإطلاق سراح

1 - شطيبي حنان: نفس المرجع السابق، ص 54-55.

المسجونين النقابيين الجزائريين، وفي سنة 1957 تنظيم إضراب عام أكد فيه الإتحاد على دعمه لجبهة التحرير الوطني بصفة رسمية، وكان رد الفرنسيين عنيفا ضد الإتحاد العام للعمال الجزائريين، ففي 24 ماي 1956 تم سجن 150 نقابي وتشميع مقر الإتحاد، وفي 30 جوان 1956 تم الإلقاء بقنبلة في مقر الإتحاد الكائن بستة نهج نعيمري بالجزائر العاصمة، وفي 9 نوفمبر 1956 سجل الإعتداء على المطبعة التي تصدر صحيفة «العامل الجزائري» الناطقة بإسم الإتحاد العام للعمال الجزائريين.

ونتيجة للقمع الوحشي الذي كان يشنه الإستعمار الفرنسي على الإتحاد العام للعمال الجزائريين قدر هذا الأخير تحويل نشاطه إلى السرية في مارس 1957، وفي باريس تم تأسيس «الودادية العامة للعمال الجزائريين» AGTA، والتي تعمل على تكوين العمال الجزائريين المهاجرين تكوينا نقابيا بالإضافة إلى جمع الإشتراكات والإتصال بالنقابات الفرنسية لشرح القضية الجزائرية.

ولهذا أصبح الإتحاد العام للعمال الجزائريين المنظمة النقابية الوحيدة لتأطير العمال، كمنظمة جماهيرية تعمل تحت إشراف الحزب ووفقا لمبادئه، تهدف أساسا إلى تعبئة العمال وتجنيدهم من أجل تحقيق أهداف الثورة الإشتراكية عن طريق تعميم وتطوير مشاركة في تسيير المؤسسات وضمن تمثيلهم لدى هيئات الدولة كما تهدف كذلك إلى ضمان مصالح العمال المادية والمعنوية وتطوير العمال سياسيا ونقابيا، من ثم أصبحت وظيفة الإتحاد العام للعمال الجزائريين، وظيفة تنفيذ وتطبيق، إذ يتلقى التوجيه من مصدر واحد⁽¹⁾.

1 - إسماعيل قيرة، علي غربي: في سوسيولوجية التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 148-

3. هياكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين:

شهد الإتحاد العام للعمال الجزائريين تطورات هامة سواء في المجال التنظيمي والعملي أو المجال في المساهمة في المجهود الوطني للتنمية، فقد شهدت هياكله وأجهزته إجراءات نظامية وتنظيمية مختلفة من كل المستويات، حيث نظمت منذ 1963، سبع مؤتمرات وطنية، كان آخرها المؤتمر السابع الذي انعقد في مارس 1986، وكل مؤتمر كان يخرج بقانون أساسي ولوائح تحدد هياكل الإتحاد وأجهزته وطرق عملها وبرامجها.

ويمكن وضع هياكل الإتحاد في ثلاثة أطر تتمثل في التالي⁽¹⁾:

1. الإطار القاعدي:

ويتمثل في الفرع النقابي الذي هو الهيئة القاعدية للإتحاد العام للعمال الجزائريين، ويضم جميع العمال المنخرطين على مستوى الوحدة ويعتبر الممثل الوحيد لهم والفرع النقابي الذي يؤسس من قبل الإتحاد البلدي أو الإتحاد الإقليمي أجهزة داخلية هي: الجمعية العامة للمنخرطين والمجلس النقابي، والمكتب النقابي.

2. الإطار الأوسط: هي الهيئات النقابية الموجودة بين قاعدة الهرم النقابي (الفرع

النقابي) وبين القمة (المجلس الوطني) وتنقسم إلى:

1-2 الهياكل الأفقية: وهي الهياكل المتواجدة على مستوى إقليم جغرافي معين

بغض النظر عن النشاط المهني، ويتكون كل هيكل أفقي من الإتحاد البلدي (البلدية) الإتحاد الإقليمي (الدائرة) الإتحاد الولائي (الولاية).

2-2 الهياكل العمومية: وهي الهياكل المتواجدة على مستوى التنظيم النقابي للعمال

ذوي النشاط المهني الواحد على مستوى البلاد ويضم:

1 - إسماعيل قيرة، وآخرون، المرجع السابق، ص 150.

2-2-1 النقابة الوطنية: عبارة عن تنظيم النقابي لعمال الوزارات والمصالح التابعة

لها ذات الطابع الإداري والثقافي والاجتماعي المتواجد على المستوى الوطني.

2-2-2 نقابة المؤسسة: تطلق على التنظيم النقابي لعمال وموظفي المؤسسات ذات

الطابع الاقتصادي والإنتاجي، ويكون مقرها المؤسسة.

2-2-3 القطاع المهني: جهاز مكلف بتنشيط وتنسيق ومراقبة نشاطات النقابات

الوطنية أو نقابات المؤسسات، أو مجالس عمال المؤسسة التابعة لنفس القطاع حسب النشاط المهني.

2. الإطار العالي: هي الهياكل القيادية الوطنية أو المركزية النقابية وتشكل من

المؤتمر الوطني المجلس الوطني والأمانة الوطنية.

فهيكل الإتحاد العام للعمال الجزائريين، في جميع المستويات تخضع لمبادئ

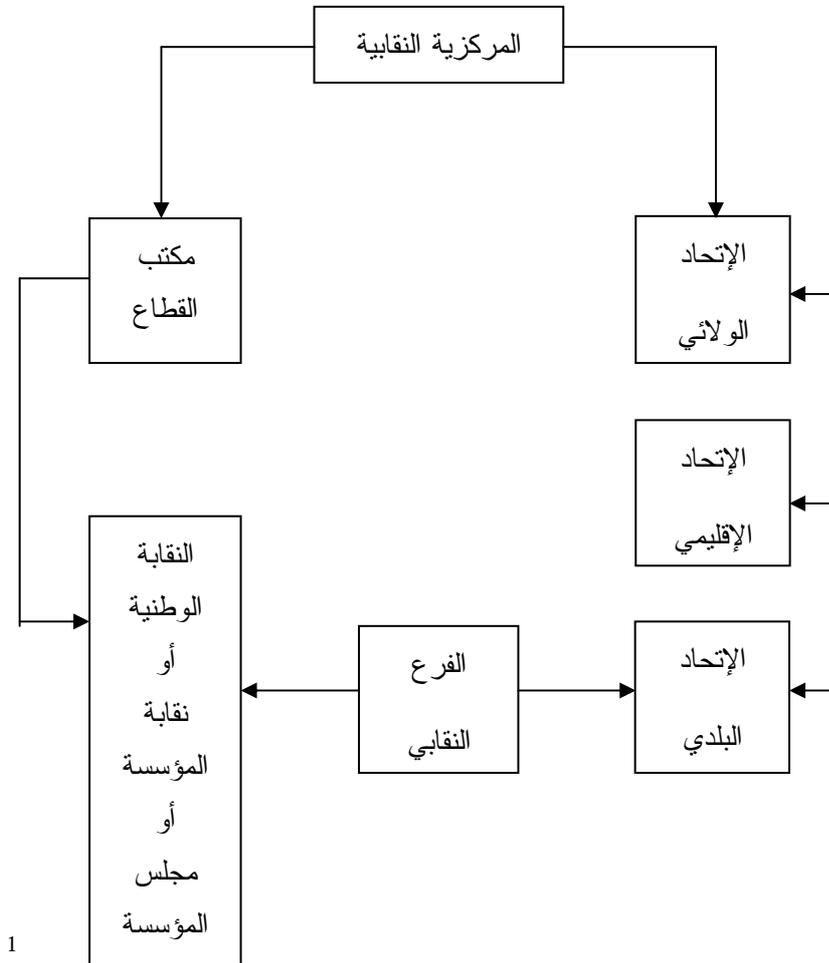
(الديمقراطية، المركزية) وترتكز على مبدأ الإجماع في المداولات، الأغلبية في القرارات

والوحدة في التنفيذ فيمكن تحديد الهياكل الأفقية عن طريق المؤتمرات، في حين تتجدد

الهياكل العمودية عن طريق الندوات.

الهياكل العمودية عن طريق الندوات.

رسم توضيحي للهيكل العام للإتحاد العام للعمال: (1)



4. الحركة النقابية العمالية بعد الاستقلال الوطني:

وتنقسم إلى مرحلتين: المرحلة الأولى: مرحلة الحزب الواحد 1962-1988

إن التفكير في بناء دولة جزائرية لم يكن وليد الإستقلال الوطني بل وجد أثناء الثورة التحريرية إنطلاقاً من واقع المجتمع الجزائري، الذي آل إلى تناقضات ومشاكل إجتماعية وإقتصادية يصعب تجاوزها دون تضافر جهود كل الفئات الإجتماعية، ومع إسترجاع الإستقلال الوطني، فر عدد كبير من المستوطنين الفرنسيين تاركين المصانع، المزارع،

1 - إسماعيل قيرة: نفس الرجوع ، ص 150.

الإدارات دون أموال أو الإدارة، هذا ما جعل العمال يشكلون لجان وانتشرت في الوطن، وذلك بعد إضفاء الطابع التشريعي التنظيمي، ففي مارس 1963م أصدرت الحكومة ثلاث مراسيم، تهدف إلى تنظيم وتقنين مبدأ الإدارة العمالية الذي بدأ العمال والفلاحون في تنفيذه.

1. التسيير الذاتي: لقد اعتمد طريقة غير منظمة (عفوية)، ومن خلال المراسيم الثلاث التي تضمنت إجراءات تهدف إلى توسيع مجال تطبيق هذا النمط في الإدارة، ثم الإعلان عن التأميمات للقطاع الصناعي الخاص وتحويله إلى منشآت اقتصادية عمومية وتعيين مسيرين من قبل الدولة للإشراف عليها إن مثل هذه الإجراءات إنجرت عنها تناقضات بين مفهوم التسيير الذاتي الذي يوحي بأنها تجربة إشتراكية في ميدان الإنتاج والاستغلال الجماعي لوسائل الإنتاج، وبحرية العمال ومشاركتهم الواسعة في التسيير والإشراف وتنظيم علاقات العمل، وما أفرزته الممارسة الميدانية من بيروقراطية واضحة أوقعت المنشآت تحت الدولة.⁽¹⁾

فارتبطت بذلك النقابة العمالية الجزائرية في الحزب الواحد وهو الإتحاد العام للعمال الجزائريين ومن خلال التناقض السائد وخاصة في العمالة الغير مؤهلة، مما أدى إلى عدم التحكم في التكنولوجيا المستخدمة، نتيجة لليد العاملة الفلاحية التي نزحت إلى الميدان، ونتاج عنها التخلي عن العمل الزراعي فهذه الظروف أثرت على النقابة العمالية، مما أدى إلى عقد مؤتمر في سنة 1962م لطرح مشاكل ما بعد الحرب، ولكن ظهرت تناقضات بين قضية التنظيم والقيادة وانقسمت الآراء بين إشراف وتوجيه حزب جبهة التحرير الوطنيين المعارضين له، وبعد المؤتمر تم التوصل إلى إتفاق مكتوب بين جبهة التحرير الوطني الإتحاد العام للعمال الجزائريين، ليضمن بهذا القرار إستقلالية الجهاز والتسيير ويمنح حق الإشراف عليه لحزب جبهة التحرير ولكن هذا ما زاد في تدهور الحركة النقابية العمالية

1 - علي الكنز علي الكنز، الاعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية والضغوط الخارجية، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 1988، ص290.

وهذا ما يؤكد إنخفاض عدد المنخرطين من 250000 منخرط مع الاستقلال إلى 220000 في سنة 1963 بالإضافة إلى تدخل الدولة وفرض سيطرتها على الإتحاد، وتمادت هذا ما أدى إلى إضرابات 1964 ضمت 19 منشأة، بمشاركة 4000 عامل، وساندته المركزية النقابية وذلك لتعميم تطبيق التسيير الذاتي ليشمل كل القطاعات، وميثاق الجزائر 1964 الذي أوضح مهمة الإتحاد التي تتجلى في تعزيز القطاع المسير ذاتياً والاهتمام بالعمال الموسمين، إلا أن الخلاف مازال مستمر فتدخلت بمساعدة حزب جبهة التحرير الوطني، في إصدار مرسوم جوان 1964 الذي نص على هيكلية المؤسسات التسييرية وإنتهى إلى:

- دمج المؤسسات في تجمعات جهوية تكون الدولة حاضرة من خلال هيئات إدارية وصية.

- منح صلاحيات واسعة للمدير، إلغاء تقسيم الأرباح، إلغاء التعهدات المالية ومراجعة البرامج.

- جمع أموال المؤسسات في رصيد واحد مع إعطاء صلاحية التمويل للبنك الجزائري.

ووفق هذا بقي من التسيير الاشتراكي سوى التسمية، رغم أن الخطاب السياسي يؤكد على بقاءه، فالمؤسسات بذلك عرفت تصفية تدريجية في إطار دمجها في الدولة.

غير أن ما عرفته الجزائر في 1965 من شهر جوان، أعيد النظر في الكثير من الأفكار والقرارات إذا اعتبر التسيير الاشتراكي توجهاً سليماً في القطاع الزراعي، بينما القطاع الصناعي سوف يعرف ميلاد شركات وطنية كبرى.⁽¹⁾

وبالرغم من إصرار النقابة العمالية على مواقفها في إبقاء التسيير الذاتي على كل القطاعات لكن هناك أحداث عرفت تلك الفترة من تأميم المناجم 1966 والبنوك 1968،

1 - علي الكنز، نفس المرجع، ص 291

كانت تخدم الدولة وتوسع القطاع العام ولعدم إستجابة الدولة لمطالب النقابة سجلت إضرابات في المؤسسة العمومية 1966-1967 من خلال قرارات الدولة وتدخلاتها في المجال الإقتصادي، دون أخذ آراء ومواقف العمال، وأنها كانت لا تقيم الواقع الفعلي للواقع الإقتصادي والاجتماعي الذي أدى إلى تباعد أهداف العمال عن أهداف السلطة ورغم محاولة النقابة للعمل بعيدا عن تدخل الدولة وتأثيرها إلا أنها لم تتجح في إبقاء التسيير الذاتي وهذا راجع للضغوطات السياسية من قبل جبهة التحرير الوطني والسلطة معاً، وكذا إنعدام الخبرة والتجربة النقابية لمواجهة التحديات الكافية.

2. التسيير الاشتراكي للمؤسسات: شرع في تطبيقه سنة 1971 بعد صدور ميثاق

التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16 نوفمبر 1971، جاء ليحسد الإختيار الاشتراكي الذي راهن عليه العمال والدولة معاً. يهدف لجعل العمال مسيرين ومنتجين في آن واحد، فهي تمكن من تعزيز الإستقلال الوطني وزيادة الإنتاج والسماح بالمشاركة العمالية في بناء دولة جزائرية حديثة، فهي فرصة لتحسين أوضاع العمال، إلا أنها تعرضت للفشل وعرفت إنتقادات من جميع الأطراف على حد سواء وهذا راجع إلى:

أ- علاقة المؤسسات الإشتراكية بالهيئات الوطنية هذه الأخيرة الممثلة في الدولة من خلال ما أقرته من هيكلية وتنظيم المؤسسات.

ب- مكانة النقابة ضمن هذا الشكل من التنظيم لاسيما بعدما أعتبر العامل مسير ومنتج في آن واحد.⁽¹⁾

2-1-1 هياكل التسيير الاشتراكي:

2-1-1-1 اللجان الدائمة: تتراوح ما بين لجنة واحدة أو خمس لجان، وذلك حسب حجم المؤسسة وتتفرع حسب أقسام المؤسسة، من بينها اللجنة الاقتصادية والمالية، لجنة الشؤون الاجتماعية والثقافية والتكوين، ومحاولة التنسيق بينهما وتنتخب كل لجنة من قبل

1 - علي الكنز: نفس المرجع، ص 291.

مجالس العمال، ما عدا لجنة التأديب ومجلس الوصاية والأمن، فيتعينان بتشاور بين المدير وممثلي مجالس العمال.

2-1-2 مجالس العمال: لقد حددت صلاحيتها في 21 نوفمبر 1975 على النحو

التالي:

- تقترح وتقدم ملاحظاتها حول مخطط التسيير السنوي لمجلس الإدارة.
- مراقبة تنفيذ المشروع والمحاسبة إذ بإمكانها الحصول على الوثائق المتعلقة بنشاط المؤسسة.

- تشارك في سن القوانين الداخلية وتوزيع المهام والحوافز وكذا العلاوات.
- تشارك في توزيع الأرباح المتحصل عليها مع تحديد الحصص الموجهة للعمال.
- مراقبة التسيير وتقديم تقرير سنوي حول وضعية المؤسسة.

2-1-3 مجالس إدارة المؤسسات الاشتراكية: تتشكل من 9 إلى 11 عضو يشارك

العمال فيها كممثلين ومن صلاحيتها:

- الإشراف على السير العام للمؤسسة.
- تحديد رزنامة تطبيق المشاريع، ثم تقديمها للجهات الوصية.
- الإشراف على المحاسبة وتطبيق البرامج، ويراقب الأنشطة المالية للمؤسسة.
- تتكفل بوضع مشاريع من أجل توسيع مجالات الاستثمار⁽¹⁾.

5.مرحلة التعددية الحزبية من 1989:

بعد تعديل دستور 1989، تم الانتقال من الأحادية إلى التعددية، والذي نشأ عنه التعددية النقابية وذلك بالنص على عدة حريات:

- ممارسة الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطنة. (المادة 13)

1 - مناخية الهذبة، المرجع السابق، ص.87

- الدفاع الفردي أو الجماعي للحقوق الأساسية والحريات الفردية والجماعية. (المادة 32).
 -
 - حرية التعبير وتشكيل الجمعيات.
 - التعددية النقابية.
 - ممارسة الاضراب في إطار القانون (المادة 54)
 - وصدرت قوانين ألفت جميع النصوص المتعلقة بالنظام الإشتراكي وهي:
 - قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب.
 - قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.⁽¹⁾
 - قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل والمعدل والمتمم بمقتضى القانون 28-91.
 - قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية المعدل والمتمم بقوانين صادرة في سنوات 91، 96، 97.
 - قانون 14-90 المتعلق بكيفية ممارسة الحق النقابي.
- في إطار هذا تم إنشاء العديد من النقابات وأداء واجبها في إطار الإستقلالية، لقد بلغ عددها 47 نقابة، تهدف إلى تحقيق مصالح أعضائها منها: نقابة القطاع عمال التربية، الأطباء الأساتذة التعليم العالي، المهندسون... إلخ إلى أن هذا كله لم يسقط من موقع الإتحاد العام للعمال الجزائريين بإتخاذهم مواقف تخص العمال وحتى الحياة الإجتماعية والإقتصادية والسياسية، أبرزها التدخل في ندوة الوفاق الوطني 1994 وتدخله في لجنة الدفاع عن الجمهورية في 1991، فإنحصر نشاطه في العمل السياسي ولكن لم يهمل المطالب المهنية خاصة الأجور، الرعاية الصحية، الحوافز، النزاعات وكذلك تركيزه على

1- علي الكنز: نفس المرجع، ص 290.

موضوع تسريح العمال ومحاولة ضمان منصب العمل إضافة إلى تسوية النزاعات العمالية المتعلقة بدفع الأجور المتأخرة.

3. الإصلاحات الهيكلية خلال الثمانينات:

فقد قامت الدولة الجزائرية بإصلاحات إقتصادية خلال الثمانينات كانت على مرحلتين: الأولى خلال سنة 1982 عرفت بإعادة الهيكلة، والثانية سنة 1988، إستقلالية المؤسسات وعرفت من خلال هذه الفترة تحولات كثيرة منها التمهيد لمرحلة التعددية الحزبية، وعلى الجانب الإقتصادي، الإهتمام بالقطاع الخاص، والإستثمار الأجنبي، كلها ساهمت في تغير مفهوم الطبقة العاملة من الناحية الاجتماعية، وذلك من خلال إعادة هيكلة المؤسسات الإقتصادية⁽¹⁾:

1.3. إعادة الهيكلة: إن الغاية الحقيقية من إعادة الهيكلة، وذلك من خلال ظهور

المنشآت بأقل حجم من سابقتها، وحدث نشاطها (الإنتاج، التسويق) أكثر من كبر الحجم الذي يعد سببا رئيساً في ضعف فعاليتها، إلا أنها كانت تهدف إلى الحد من مخاوف السلطة في فقدان السيطرة على الحركات الاحتجاجية العمل، لا سيما بعد إنخفاض القدرة الشرائية، وكذلك محاولة تحرير الإقتصاد من طرف المستثمرين الجزائريين والأجانب، لذا تم إنشاء الديوان الوطني للتوجيه والمتابعة والتنسيق لفرض تنشيط الإستثمار الوطني، وبالرغم من هذه المحاولات الإصلاحية إلى أن الأزمة تفاقت وارتفعت المديونية من 14.8 مليار لسنة 1984 إلى 20.6 مليار سنة 1985 وإنخفاض مداخيل الجزائر بنسبة 40% في نفس السنة مما أدى إلى ارتفاع البطالة وتدهور القدرة الشرائية.

3.2 إستقلالية المؤسسات: لجأت الجزائر إلى استقلالية المؤسسات بعد فشل

تجربة إعادة الهيكلة وتتمحور مبادئه حول:

- الفصل بين حقوق الملكية والتسيير.

1 - روسلي محمد، الاعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية والضغوط الخارجية، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 1988، ص208.

- التسيير إلى مجلس الإدارة الذي يتشكل من أعضاء مكلفون من قبل صناديق مساهمة أو المؤسسات.

- المساهمة برؤوس الأموال.

- لتمويل المشاريع والإستثمار تلجأ المؤسسات للبنوك بدل خزينة الدولة

لكنها قوبلت بالرفض من قبل العمال والسلطات التي كانت ترفض مثل هذه النشاطات النقابية باعتبار هذه الأخيرة تابعة للدولة غير منفصلة عنها.

وعليه نلاحظ على الحرية النقابية وفق المؤتمر الوطني العاشر في 18 أكتوبر 2000، أصبحت واقعا ملموسا يسعى من خلالها الأفراد والجماعات إلى تحقيق مصالحهم ومطالبهم المادية والمعنوية وفقا لبرامج وأفكار والتي يؤمن بها كل فرد وكل مجموعة، وهذا لحماية الحريات العامة والخاصة.

فلقد جعلت النقابة شريكا إجتماعيا، من خلال مساهمتها في اتخاذ القرارات المهمة خاصة تسريح العمال وحل المنشآت، فقد فرض على الدولة إنتهاج سياسة للحماية الإجتماعية تمثلت في إصدار مجموعة من القوانين منها⁽¹⁾:

- 09/94 هدفه الحماية الاجتماعية ككل، ومنها المحافظة على مناصب العمل وحماية الأجزاء من فقدان مناصب عملهم.

- 10/94 المتضمن التقاعد المسبق كفيياته وشروطه.

- 11/94 يتضمن صندوق التأمين على البطالة.

فقد جعلت النشاط النقابي يركز على المحافظة على مناصب العمل بدل المطالبة برفع الأجور.

فالنقابة لم تولي إهتمام بالمطالب العمالية، بل إهتمت بالمطالب السياسية تزامنا مع الأحداث والمستجدات السياسية، بالمقابل نجد النقابات المستقلة قامت بمحاولات لترسيخ

1 - روسلي محمد، نفس المرجع، ص 209.

وجودها وتحقيق أهداف أعضائها، منها نقابة الأساتذة للتعليم العالي (CNES) التي أُضربت في 16 أكتوبر 1996، وذلك بغية الدفاع عن مصالحها، خاصة رفع الأجور، ونفس الشيء بالنسبة لنقابة الطيارين بالخطوط الجوية الجزائرية والتي هي الأخرى طالبت برفع الأجور مع العلم أن مسألة الأجور تكون حسب نوع القطاع المستخدم، أعلى أجر مقدم في الجزائر في مؤسسة سونطراك والخطوط الجوية الجزائرية، تليها الموظفون السامون في الدولة وعمال الضمان الاجتماعي.

وعليه إن السياسة النقابية هي سياسية إصلاحية محصورة بين أسلوبين، المراقبة والتسيير مراقبة الأوضاع وتسيير الأزمة التي عرفتها وتعرفها البلاد، فالنقابة تعمل على حبلين الأول المحافظة على الحقوق العمالية والمطالبة بها والثاني يتمثل في التعامل مع النظام القائم كواقع موجود تسعى من جهة لإنتزاع حقوقها منه بوسائل أقل حدة ومن جهة أخرى تعمل على المحافظة عليه وإستمراره⁽¹⁾.

سابعاً: نظريات التنظيم النقابي:

يتم التطرق للموضوع من خلال نظرية التنظيم وباعتبار أن العمال جزء لا يتجزأ من التنظيم فهم يقدمون أكثر من ثلث ساعات وقتهم داخل المنظمات حيث يشتغلون «هكذا يمكن البدء في تحديد المقاربة النظرية للموضوع، بالواقع تحت عنوان التنظيم النقابي والحراك المهني⁽²⁾».

وباعتبار أن المؤسسة الخدمائية هي جزء من أجزاء التنظيم والمقصود بدراستنا هنا مؤسسة الضمان الاجتماعي وبالخصوص إستراتيجية العمل النقابي بها. كذا نطرح المقاربة النظرية العامة للموضوع حول الحركة النقابية في العالم وفي الجزائر بأطوارها ومن خلال علم إجتماع التنظيم الذي يتطرق في دراساته إلى التنظيمات العمالية

1 - روسلي محمد، نفس المرجع، ص 209.

2 - عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع التنظيم، ط1، دار المعرفة الجامعية، جزء1، الإسكندرية، 1998، ص98.

والمؤسساتية ودورها في تفعيل الحراك المهني للعمال بصفقتها تمثل إحدى مكونات النسق التنظيمي للمؤسسة وأخيرا يجدر بنا أن نشير إلى تبلور الأفكار الأساسية للبحث أخذت تتضح بعد القراءات المستمرة مثل: كتاب الفاعل الاجتماعي والسلطة للكاتبان ميشال كروزي وإيرهارد فيدبارغ واللذان أوضحا فيه بأنه كلما كان هناك شخص مسؤول (حاكم) إلا وتكون هناك سلطة، أي نوع من محاولة فرض للقوانين والأحكام وبالتالي الناس أي المحكومين⁽¹⁾ اللذين يعتبرون هذا النوع من الضغط، وبالتالي يسعون لإيجاد وسيلة تمكنهم من توسيع هامش حريتهم، والحاكم يرد للتقليص من مجال حرية المحكوم وهذا بإستعمال هامش حريتهم، والحاكم يرد للتقليص من مجال حرية المحكوم وهذا بإستعمال هامش المناورة». وقد ركز الكاتبان على جانب المهارة، هذا العنصر الذي أوليه أهمية في بحثنا هذا، بمعنى أن «أي شخص ينتمي إلى مؤسسة ما ويملك نوعا من المهارة يمكنه هذا من التفاوض من إنتهازه لفرصة أنه من الصعب وحتى من المكلف أن يعوض بسهولة». فالخبير له المهارة التي تسهل له مهمة حل العديد من المشاكل التي تهم لمنظمة، فإذا أخذنا جانب التفاوض، فالخبير يمكن له التفاوض بمرونة مع من يترأسه أي الجهة الوصية قصد تحقيق مطالب الفئة التي ينتمي إليها.

أو حتى مع زملائه في المهمة لإقناعهم بأفكار أو التخلي عن الأفكار التي لا تعود بالفائدة عليهم وعلى مؤسستهم وحتى على تنظيمهم النقابي الذي قاموا بتأسيسه إلا لغرض خدمة مطالب إجتماعية ومهنية تهمهم كفاءة تمارس حركية إقتصادية وخدمائية، وبما أن تدخل الخبير سيؤدي إلى السير الحسن لنشاط قطاع أو وظيفة ما ذات منفعة عامة للمؤسسة، فيمكن أن يساعده ذلك على توجيه تفاوضه قصد الحصول على بعض الإمتيازات ويشير الكاتبان إلى أن هذا الميكانيزم مشترك في معظم المؤسسات، ولم يوجد له بديل، ويتضح هذا من خلال وضعية عمال الصيانة في معظم الورشات بفرنسا وأوضع

1 - محمد بومخلوف: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص18.

هذا المثال الذي يذكره الكاتبان والمتعلق بالامتيازات التي تحصلت عليها فئة الخبراء بفرنسا، إذ يوضحان كيف تطورت بنية السلطة من العائلات البرجوازية إلى الصناعيين الكبار الذين استطاعوا أن يتحكموا في الشوابه وقد ركزنا في بحثنا هذا على عنصر الحراك المهني الذي يتوفر لدى أعضاء الفئة التي نود دراستنا ألا وهي فئة المنخرطين والغير المنخرطين في التنظيم النقابي.⁽¹⁾

أولاً: الاتجاهات النظرية في تفسير نشأة النقابات

أدت الثورة الصناعية إلى حدوث انقلاب تاريخي حاسم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية فانتشار المصانع والتكنولوجيا اللذان نتج عنهما تغيير في علاقات العمل وأساليبه فأصبح هناك توجه إلى العمل الجماعي تبعاً لمتطلبات المصنع الذي يحتاج إلى عمال منخرطين ضمنه كذلك تقسيم العمل وتقنيته إلى مراحل صغيرة وكل عامل يتخصص في مرحلة معينة وبالتالي نخلص إلى سلمية في العمل، دون أن نغفل بناء المجتمع الذي أصبح يتكون من طبقتين متعارضتين من حيث المصالح، فالأول طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تبحث عن تعظيم ربحها بالإستغلال الأمثل والأقصى لعوامل إنتاجها ومنا العمل، وطبقة ثانية وجدت وهي الطبقة البريتارية أو العاملة التي لا تملك سوى قوى عملها لتبيعها، في هذه المرحلة المبكرة كانت الطبقة العاملة تعيش ظروف سيئة، فأرباب العمل يستغلونهم إلى أقصى الحدود دون أن تكون لهم إمكانية الاحتجاج أو الرفض فكانوا يعملون لمدة تفوت عن 17 ساعة في اليوم بأجر زهيد جداً لا يكفيهم لليوم، وضمن ظروف عمل سيئة للغاية بالإضافة إلى هذا الاضطهاد فنظام المصنع قضى على طموحاتهم في التطور واكتساب مهارات جديدة بسبب الألة وتقسيم العمل إلى مراحل

1 - محمد بو مخلوف: نفس المرجع، ص18.

صغيرة، فأصبح⁽¹⁾ العامل مهما كانت مهارته يقوم بعمل بسيط ينظر إلى نفسه كمساعد للآلة فقط.

فهذا الوضع الجديد ولد لديهم العداء للآلة، واعتبروها خطر عليهم تتبؤهم بالبطالة وفقدان خبرتهم المهنية، فكان صراعهم الأول معها فمن هذا النظام الجديد في الإنتاج، لنقص الوعي لديهم «فلم يكن مدهشا أن رد الفعل الأول للعمال هو البحث عن تحطيم هذه الآلات»

ومع تطور الوعي لدى الطبقة العاملة، خلصت أن واقعها المعاش لم تتسببه الآلة فقط وإنما هو نتيجة لاستغلال أرباب العمل لهم وتشغيلهم ضمن ظروف سيئة، وإلى ضرورة التكتل ضمن تنظيمات للضغط عليهم وتحصيل حقوقهم والدفاع عن مصالحهم.

فظهرت أولى النقابات العمالية إلى الوجود في النصف الأول من القرن 18 وبالتحديد سنة 1720 في بريطانيا، عندما أقدم عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مطالبهم إلى البرلمان وقد جاء فيها: «إن عمال الخياطة في المدن وضواحيها الذين يزيد تعدادهم عن سبعة آلاف تنادي بتأليف جمعية قصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم إسمه على سجلات وضعت لهذه الغاية، وفي المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وجمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع عن أنفسهم في حال تعرضهم للملاحقات»

أما في ألمانيا فالنشاط الثقافي تطور ابتداءً من سنة 1871 موازاة مع التطور الصناعي حيث ما بين (1870-1914) تكونت نقابات العمال إتخذت شكل فيدراليات مهن في حين نجد أن النقابات في فرنسا قد ظهرت بشكل رسمي سنة 1884 بينما في الو.م.أ النقابات لم ترفض هياكل النظام الاقتصادي القائم على عكس ما عرفته الحركات النقابية في فرنسا وإنجلترا تشكلت نقابة عمالية تحت إسم (فرسان العمل) سنة 1860.

1 - روسلي محمد، الإعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية والظروف الخارجية رسالة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 1988، ص76.

مما سبق نخلص أن حركة العمال مرت في تطور ما بعدة مراحل، أدت في النهاية إلى ظهور النقابة العمالية على مسرح الحياة الاجتماعية، ويمكن تقسيم مراحل تطور الحركة العمالية ونشأة النقابات إلى ثلاث مراحل أساسية وفقا للمعيار القانوني:

1-فترة منع إنشاء النقابات:

دامت هذه الفترة عدة قرون وهذا نتيجة للشك والريبة الموجه فهذه التنظيمات إضافة إلى رفضها في حد ذاتها لكونها تعمل ضد مصالح أرباب العمل ومع ظهور الثورة الصناعية وتلك التغيرات التي صاحبته من إنتشار للمصانع، تغيرت أساليب وعلاقات العمل فقد كانت السيطرة الاقتصادية لأرباب العمل حتى على الحياة السياسية، فمثل هذه التنظيمات تهدد مصالح الطبقة الرأسمالية، هذه الأخيرة التي لها تأثير كبير على الحكومات، فبدأت في سن القوانين لمنح هذه التكتلات، حيث إعتبر نشاط العمال المتعلق بظروف العمل وعلاقاته بنشاط غير قانوني، بل وصل الأمر إلى تجريمه مثلا قانون تكتلات 1842-1977 يحرم تشكيلها في إنجلترا، أما في فرنسا فقد صدر قانون لوشابولي سنة 1992 يمنح تشكيل نقابات على إعتبار أنها لا تتماشى مع النظام الاجتماعي السائد آنذاك.

2-التطور نحو الاعتراف القانوني:

قد تمت أولى المحاولات للرفع من الحضر القانوني على التكتلات العمالية سنة 1826 في إنجلترا، وسرعان ما تكون بفضل «روبرت أوين» إتحاد تضامن النقابات، أما في فرنسا قد سمحت الحكومة سنة 1848 بحرية تكوين الجمعيات.

3-الاعتراف الرسمي:

تمت في نهاية قـ 19 عدة محاولات وحملات من أجل الاعتراف القانوني والرسمي بالحق النقابي، قد تم مثلا في فرنسا بتأثير من (Wacdek Rouseau) التصويت بالإيجاب على هذا الحق في 21مارس1884. وإذا كان هذا هو نشأة الحركة النقابية في

بداية نشأتها فإن الكثير من الباحثين والمهتمين بدراساتها، إنتهجوا إتجاهات مختلفة في تفسير هذه النشأة.

ثانيا: النظرية الأخلاقية للنقابة:

ويرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19م في أوروبا أين بدأ ظهور الأفكار المثالية والإشتراكية، والتي يهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع، وفقا لأطر معنوية جديدة⁽¹⁾.

قد إهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية والدينية كالعمل والمساواة حيث يرى أصحابها أن أصل نشأة النقابات العمالية يعود إلى الأفكار الإشتراكية المثالية والمسيحية التي عمل على نشرها كل من: سان سيمون (1760-1825)-فوربييه (1772-1837)- بوردون جوزيف (1809-1865)

وقد دعت هذه النظرية إعادة توزيع الثروة، وفقا للعدالة الاجتماعية والمساواة الإنسانية ولذلك فإن النقابات العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي نتجت عن تراكم الثروة لدى بعض الأفراد وهم مالكي وسائل الإنتاج إتسعت الفجوة بين الرأسماليين الذين يزدون غنا بإستغلالهم للعمال، والطبقة العاملة تزيد فقرا، لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات عمالية بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة بين جميع أفراد المجتمع وعليه فإن العدل كأساس لتكوين النقابات العمالية يمثل حصن في مواجهة إستغلال أرباب العمل.

وإجمالا يمكن القول أن هذه النظرية إعتبرت النقابة العمالية كوسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال، والنااتج عن اللاعدل في توزيع الثروة والمنافسة الشديدة بين العمال وأرباب العمل.

1 - عبد الله محمد عبد الرحمان: نفس المرجع، ص205-206.

العدل والمساواة والقيم الدينية أخرى إذا تم بناء المجتمع وفقها وتأسيس النقابات العمالية تبعاً لها سوف تكون حصن في مواجهة أرباب العمل والنقابات العمالية الثورية والمطلبية وهذا ليس واقعياً.

ثالثاً: النظرية السكيولوجية في تفسير نشأة النقابة العمالية

يعتبر كل من (Selig perman, Frank Tamanbaum) من أبرز من يمثل هذه النظرية وتتعلق من الجانب النفسي والاجتماعي للعامل وتعتبر المطالب المادية والإقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل هامشية مقارنة بتلك المرتبطة بنفسية العامل.

فهي تقوم على مسلمتين الأولى تعتبر أن النقابة العمالية تشكلت كرد فعل⁽¹⁾ نفسي متعلق بندرة مناصب العمل، إنطلاقاً من فكرة ترى وجود بعدين داخلي متعلق بالعامل، ذلك أنه يشعر بأنه لا يستطيع الإستفادة من الفرص الإقتصادية التي توجد خارج نطاق العمل، بالإضافة إلى أن بطبيعته لا يميل إلى المغامرة بتغيير منصب عمله في عالم يسوده مبدأ المنافسة، أما البعد الثاني الخارجي هو وجود الندرة في مجال العمل، نتيجة لإنخفاض الطلب على قوة العمل في سوق العمالة، ومدام هناك عرض أكبر من لطلب فإن العامل يخاف من البطالة إذن فهو يهدف فقط إلى الحفاظ على منصب عمله.

أما المسلمة الثانية متعلقة أيضاً بنفسية العامل وتعتبر أن النقابة العمالية هي جماعة تحقق حاجات إجتماعية ونفسية للعامل، فهي تشعره بالأمان والثقة وتكسبه وصفا إجتماعياً معترف به.

إذن حسب هذا الاتجاه فإن تكتل العمال ضمن نقابات، كان الهدف من وراءه هو حماية منصب العمل ضد خطر الندرة والمنافسة، وكذلك وسيلة تجعل العمال يشعرون بالراحة والأمان ضمن جماعة تحقق حاجاتهم الإجتماعية ولا ينتظر منها تحقيق المطالب

1 - عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، ط1، مكتبة الانجلو المعرفة للنشيد، مصر، 1972، ص207-

العمالية المادية والإقتصادية فهذه الأخيرة تعتبر هامشية مقارنة بتلك المتعلقة بالحفاظ على منصب العمل.

فقد وجهت لهذه النظرية عدة إنتقادات، فصحیح أن العمال يطمحون للحفاظ على مناصب عملهم والدفاع عنه ضد الندرة والمنافسة والبحث عن جماعة تشعرهم بالأمان وتحقق حاجاتهم الإجتماعية ضمن نظام المصنع الذي يمتاز بالعلاقات الفردية والمصالح الخاصة، لكن هذا لا يعني أن العمال لا يبحثون عن مصالحهم الإقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة فهي جانب مهم ومؤثر على حياتهم كذلك هناك طموح كبير يصل إلى الجانب السياسي من خلال النقابات العمالية إذن لا يمكن أن نحصر نشأة النقابة العمالية في الجانب النفسي والاجتماعي.⁽¹⁾ وإغفال الجانب الإقتصادي والمادي للعمال.

رابعاً: نظرية المضامين الإقتصادية

هذه النظرية بريطانية المنشأ من أهم ممثليها: بياتريس وسيدني ويب تنطلق في تفسير نشأة النقابات العمالية من بدايات العمل الصناعي وكيفية القضاء على النظام الطائفي الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف وشروط عمل جديدة أدت إلى ظهور فجوة بين العامل ورب العمل، هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها والعمل وفقها.

غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلاً نتيجة للوعي لدى العمال وإيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل وتحقيق مصالحهم الإقتصادية وقد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيائية للعمل، الضمان الاجتماعي...إلخ.

1 - عبد الباسط محمد حسن: علما الاجتماع الصناعي، ط1، مكتبة الأنجلوا المصرية للنشيد، مصر، 1972، ص210.

إذن وجدت النقابة العمالية للتخفيض من النتائج السلبية للمنافسة ولتحسين ظروف وشروط العمل، إذن فهي وسيلة للحصول على القوة، فحسبهم تعمل النقابة على تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني يتعلق بشروط الاستخدام داخل كل صناعة ومهنة هذا لتحقيق المنافسة بين العمال.

وفي سعيها لتخفيض هذه المطالب حددت هذه النظرية مجموعة من الوسائل يمكن إجمالها فيما يلي:

أ- طريقة الضمان المتبادل وذلك عن طرق وضع صندوق لتعويض العمال أثناء الاضرابات.

ب- المفاوضة الجماعية مع أرباب العمل، للوصول إلى ما يرضي الطرفين.

خامسا: النظرية الثورية في تفسير نشأة النقابة العمالية.

يمكن تقسيمها إلى قسمين الأول تفاؤلي يرى في النقابة وسيلة فعالة في نصرة العمال، والثاني تشاؤمي يعتقد بمحدودية دور النقابة وعدم قدرتها على تحقيق مصالح العمال بصفة جدية وفعالة⁽¹⁾

1-الاتجاه التفاؤلي:

يعتبر كارل ماركس الممثل الرئيسي لهذه النظرية، فالحركة النقابية العمالية عند ماركس إرتبط ظهورها بتطور قوى الإنتاج ومطالب العمال، وكانت نضالاتهم وليدة الإستغلال الرأسمالي حيث تشكلت علاقات إنتاجية متناقضة وذلك لإنقسام المجتمع إلى طبقتين، طبقة مالكة لوسائل الإنتاج تعرف بالطبقة الرأسمالية البرجوازية، وطبقة مالكة لقوة العمل والتي تعرف بالطبقة الرأسمالية البرجوازية، هذه الأخيرة تقوم ببيع قوة عملها إلى رب العمل مقابل أجر زهيد لا يكفي⁽²⁾ أن تقرره للدور للنقابة العمالية يربطه مع تطور

1 - عبد الباسط محمد حسن: نفس المرجع، ص 201-214.

2 - جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، ط1، مطابع الجامعة العمالي، القاهرة، دون تاريخ، ص 160.

الراسمالية وإستغلالها للطبقة العاملة ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الإقتصادية المتمثلة في تحسين الأجور وظروف العمل، بل أن تتخطاها إلى المطالب السياسية، لأن مالكي وسائل الإنتاج ويتخالف مع الدولة يسعون إلى التكتل بغرض فرض إرادتهم على العمال والمطالبة بتبني قوانين ضد مصالح هؤلاء كتكسير الإضرابات عدم الرفع من الأجور أمام هذا التحالف تدرك الطبقة العاملة ضرورة إمتلاكها للسلطة السياسية لا سيما أنها القوة الرئيسية في المجتمع، فالقضايا السياسية تتحكم في حياتهم.

الرئيسي للحركات العمالية، وأن ورغم ذلك يعتبر هذا التناول أحادي النظرة رغم أهميته، نتيجة مثلا البعد النفسي والاجتماعي وإختلاف تطلعات الأفراد، بالإضافة إلى تطور النظام الرأسمالي وإهتمامه بالجانب الانساني في العمل.⁽¹⁾

2- الاتجاه التشاؤمي:

هذه النظرية هي إستمرار لسابقتها لأنها في الاتجاه المعاكس، فتغير أن النشاط النقابي أقل فعالية في تحقيق مطالب العمال وكذلك بالنسبة للناحية التعبيرية في المجتمع، ويعتبر كل من لينين وروبرت ميشلر من أبرز الممثلين لهذا الاتجاه.⁽²⁾

أ- لينين: إنطلق من فكرة عدم حتمية التلقائية في تشكيل النقابات العمالية كما لم يعتقد بحتمية ثورة النقابات بإعتماها على الجانب الاقتصادي والسياسي وهو في ذلك يرى «بأن الكفاح وحده للنقابات لن يحقق تغيير إذا بال وأن قصارى ما يمكن أن تصل إليه النقابات يكفاحها الاقتصادي هو أن تحسن قليل من ظروف بيع العمال سلعتهم -قوة العمل- وعندما يأتي الانكماش الاقتصادي تصبح النقابات العمالية عقيمة وثانيا أن الكفاح السياسي والثوري يجب أن يكون له مكان، بل أولوية في عمل النقابات مع الاحتفاظ بالنشاط الاقتصادي وتسخيرها لخدمة قضية الثورة.»

1 - جمال البنا: نفس المرجع، ص161.

2 - عبد الله محمد عبد الرحمان: نفس المرجع، ص182.

ومن ذلك فهو يعتقد أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق إلا إذا تم تأطير إيديولوجي والاشراف السياسي للدول، إذن يجب أن تتبنى النقابات أفكار سياسية وتعمل على تحقيقها واقعيا مع وجود مراقبة للدولة لها، بمعنى وجود جهة تعمل على نشر الفكر الاشتراكي. وبهذا تصبح النقابات العمالية حلقة وصل بين القيادات الحزبية وال جماهير العمالية فنلاحظ أن . قد ميز بين وعي النقابة العمالية وهو كل ما تستطيع النقابة العمالية تحقيقه بنفسها وبين الوعي الإشتراكي وهو ما توفر عن طريق المفكرين الثوريين ونقطة الإلتقاء بينهما هو «الحزب السياسي»⁽¹⁾.

خلاصة:

تعتبر النقابة العمالية من المنظمات الهامة داخل مجتمعاتنا، نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية لأعضاءها، البعض منهم أو كانت مشتركة بينهم فإختلفت المهام نظرا للتغيرات التي تعيشها الطبقة العمالية، بالإضافة للأطر التاريخية والإيدولوجية .

فالنقابة العمالية كهدف أساسي واضح لها هو الضغط على أرباب العمل والحكومات من أجل تحقيق مطالبها فهي إما تعكس الواقع المعاش للعمال أو تعكس واقع المنخرطين أساسا.

1 - عبد الله محمد عبد الرحمان: نفس المرجع، ص182.

المبحث الثاني: الحراك المهني

تمهيد:

الحراك المهني من المواضيع الأساسية التي شغلت ولا تزال تشغل بال المفكرين والعلماء من مختلف التخصصات والفروع العلمية التي تهتم بدراسة المؤسسات الاقتصادية والصناعية، هذه الأخيرة يتوقف نجاحها إلى حد بعيد على مدى فعالية مواردها البشرية وإستقرارها المهني في الأعمال التي يمارسونها، لذا يجب على المؤسسات التعامل مع هذا الموضوع بطريقة علمية إذا ما أرادت أن تحقق الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها.

أولاً: مفهوم الحراك المهني

لغة: حرك: حركة، حركية، حراك،

- حرك: يحرك، أحرك، حركة،...، حرك الرجل، خرج من سكونه.
- حركة: هي الانتقال من موضع إلى موضع آخر ومن حالة إلى أخرى.
- رأسية ممددا على الأرض جثة هامدة، لا حراك فيها: ...بلا حركة في حالة سكون.
- حركية: سهولة الحركة، سهولة التحرك في التعبير، عدم الثبات.
- حرك: جعله يتحرك إستحث عواطف الشخص، ويقال لا يحرك ساكنا أي لا يقوم بأية حركة تزعج الآخرين حركة حالة جسم بتغيير موقعه⁽¹⁾.

إصطلاحاً: يستعمل لوصف حركة إنتقال الأفراد من فئة أو طبقة إلى أخرى داخل نفس المجتمع فقد يكون على مراتب سلم تدرج إجتماعي نحو الأعلى أو نحو الأسفل، تختلف درجة الحراك حسب نمط المجتمع، أو البناء السائد وثقافة المجتمع

1 - بومخلوف محمد: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001، ص 24.

تعريف 1: إنتقال الأفراد والعالمين من منصب عمل أو مركز عمل إلى منصب أو مركز عمل آخر بمعنى أنه ترك وتخلي العامل عن عمله الحالي فهو يغير وضعه المهني، اما أفقيا أو عموديا في السلم المهني مما يؤدي إلى تغيير أسلوب حياته ومركزه الاجتماعي والإقتصادي.⁽¹⁾

تعريف 2: الحراك هو التحرك من شريحة لشريحة أخرى ومن حيث التطبيق تكون الحركة عادة من جماعة معينة إلى جماعة أخرى، ويقع الحراك في نطاق تنظيم هرمي أو متدرج، ويكون عادة صعودا أو هبوطا، رغم أن بعض الحراك يكون على شكل حركة بين تجمعات تقع على مستوى واحد والبعض الآخر يسوده الغموض، خصوصا حينما تؤدي التحولات في البناء المهني إلى التشكك في التدرج الاجتماعي المستقر للمهن.⁽²⁾

تعريف 3: ريمون بودون: في المعجم النقدي لعلم الاجتماع أن الحراك المهني يشير إلى حركات الأفراد والوحدات العائلية داخل النظام الفئات الاجتماعية المعنية أو نظام الطبقات الاجتماعية، كما يورد بعض المؤلفون وصفه بحركية الأفراد بصورة عامة، الحركة داخل الأجيال وبصورة إقتصادية تدرس الحركية بين الأجيال العلاقة بين الوضع الأصلي للأفراد وموقفهم الخاص في نظام الفئات الاجتماعية المهنية.⁽³⁾

ثانيا: الخلفية التاريخية لحراك اليد العاملة:

الحراك عموما وحراك اليد العاملة بوجه خاص عن سيرورة التصنيع هذه الظاهرة التي إنتشرت بدول أوروبا الغربية سمحت بإنتاج يد عاملة صناعية. وتوسع التصنيع إلى دول أوروبا الأخرى، أو ما يسمى بدول أوربا الشرقية ثم عمت حركة التصنيع مختلف دول العالم وبدرجات تطور متفاوتة سواء في الدول ذات الأنظمة الرأسمالية أو الدول ذات

1 - جون سكوت: تـ، محمد عثمان، علم الاجتماع "المفاهيم الأساسية"، ط1، الشركة العربية للأبحاث والنشر، بيروت، 2009، ص 35.

2 - رأسمال عبد العزيز: كيف يتحرك المجتمع، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 40.

3 - السيد سميرة أحمد: مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة القشري، 1997، ص 67.

الأنظمة الاشتراكية، وبما أن حراك اليد العاملة من إفرات حركة التصنيع، وهذا الأخير ظهر لأول مرة بدول أوروبا الغربية، أما التركيز فيكون على واقع حراك اليد العاملة بال نماذج المختارة أسفله.

1- جذور حراك اليد العاملة في الدول الرأسمالية:

تمثلت الرأسمالية في بدايتها بدول أوروبا الغربية، وقد رافق هذا النظام انقلاب في نمو الإنتاج حيث ازدهرت الصناعة، وكانت الدول أكثر الدول الأوروبية تقدماً في الاقتصاد في مطلع القرن 19م، فقد إنتقلت البرجوازية من الصناعة اليدوية إلى الصناعة الآلية، ومنه نشأ الحراك الاجتماعي فنشط حراك اليد العاملة، ويختلف الحراك عموماً وحراك اليد العاملة خصوصاً عن التقلات جماعية مثل تنقل القبائل والبدو الرحل وشبه الرحل أما عملية الحراك المنتشرة بأوروبا في عهد النهضة الصناعية، كانت نتيجة لتغير في نسق التنظيم الاقتصادي ظاهرة تمدن، بتحول المدن إلى مراكز توظيف صناعي فأُتدرج عدد كبير من الحرفيين في سوق العمل بعد تقلص النشاط الحرفي وتحول معظم النشاطات الحرفية واليدوية إلى صناعات آلية وينشط من جهة حراك سكان الريف حيث إنتقلوا من الوسط الريفي إلى الوسط المدني، بعد فقدان الفلاح العمل بأراضي الاقطاعيين أين عوضت اليد العاملة بالمكينة، أو فقدان بعض الفلاحين أراضيهم نتيجة للعجز في تغطية الضرائب، وأحياناً بسبب انخفاض أجر الفلاح الذي أصبح يعيش على أقل من مستوى غذائي، فكانت النتيجة إندماج الحرفيون والفلاحون في سوق العمل إستجابة لميكانيزمات السوق، كما تغير النسق العام لبنية العمل، حيث إنخفض عدد المزارعين وإرتفع عمال الصناعة فالمزارعين بنسبة 40% في الولايات المتحدة الأمريكية من القوة العاملة سنة 1900 إلى 12.4% سنة 1950 ثم إلى 06.1% سنة 1960 وإلى 04% سنة 1970، إنخفضت سنة 1980 إلى 03.1%⁽¹⁾.

1 - زرزوني جهيدة: نفس المرجع، ص 21-22.

نلاحظ حسب الإحصائيات أن الفترة الممتدة من 1900 إلى ما بعد الحرب العالمية الثانية، لم تشهد فيها حراك واسع، أما بعد 1950 تميزت بنشاط كبير، ويفسر ذلك ببرزها كقوة صناعية عالمية فأصبحت الفرص مفتوحة أمام التنقلات نحو المهن ونشاطات مختلفة، وقد تطور الحراك في الربع الأول من القرن 20 خاصة بالدول الغربية لتطور التكنولوجيا الذي أفرز تراتبية في المسؤوليات والوظائف والمهن، هذا ما أدى إلى ظهور الطبقة الوسطى وبتطور الخلافات في المنتصف الثاني من القرن 20 زاد نشاط حراك اليد العاملة، كما إتسعت المؤسسات التربوية لحاجة الصناعة إلى الشهادات المدرسية التي أصبحت مطلعا للحراك الصاعد، ومن هنا ساد التخصص والأعمال ذات الطابع التقني وتجزئة العمل، ولا شك أن هذا التطور أفرز هيكلية جديدة داخل المصنع بتوظيف المهارات التقنية والإدارية، فبرزت تشكيلات مهنية مثل عمال اللياقة البيضاء حيث إرتفع عددهم وإنخفاض عمال اللياقة الزرقاء حيث كانت نسبة الأولى سنة 1900 لا تمثل سوى 17.6% ، وإرتفعت إلى 37.5% سنة 1950 ، وإلى 43.1% في سنة 1960 ، وإرتفع إلى 48.3% في سنة 1970، بينما إنخفضت الثانية من 36.6% إلى 35.3% كما سجل ارتفاع طيف لعمال الخدمات 40% سنة 1950 إلى 12.4% سنة 1970.

ما نستنتجه إعتقاد الصناعة الغربية على المهارات لذلك تكون الفرص المفتوحة أكثر بالنسبة إلى عمال اللياقة البيضاء ويتعقد التصنيع والتطور التكنولوجي وحاجة المؤسسات إلى اليد العاملة المختصة زادت وتيرة الحراك، نتج عنها طبقة وسطى مثل الموظفين والإداريين، لهذا فكلما زاد المستوى الدراسي كلما كانت الفرصة مفتوحة أمام العامل لتحسين وضعه المهني حيث أكدت عليه الإتجاهات الوظيفية وما يعبر عنه أصحاب هذه المدرسة بفكرة المجتمع المفتوح كالمجتمع الأمريكي ومجتمعات أوروبا الغربية، بالإضافة إلى حراك اليد العاملة العمودي والأفقي.⁽¹⁾

1 - زرزوني جهيدة: نفس المرجع، ص22.

2- جذور الحراك اليد العاملة ببعض الدول الاشتراكية:

من أولى خصائص حراك اليد العاملة في الدول الاشتراكية الحراك الجغرافي فعلى الرغم من الاصلاحات الزراعية المتمثلة في الثورة الزراعية أو التعاونيات الجماعية والحكومة التي تهدف إلى ربط الفلاح بالأرض، عرفت هذه الدول حراك واسع تمثل في التنقل من الزراعة إلى القطاعات الأخرى خاصة الصناعة، وظاهرة التنقل هذه تشبه بجذور الدول ذات الاقتصاد الرأسمالي لكن الأسباب والعوامل مختلفة فهي مرتبطة بإستراتيجية إقتصادية توجهها سياسة وطنية.

وقد مس الحراك الجغرافي في الفترة الممتدة ما بين 1960-1970 بألمانيا الشرقية سابقا 71%، المجر 49%، تشكوسلوفاكيا 27%، 11% الاتحاد السوفياتي سابقا، وفي بولونيا 02.5%.

ومن أهم العوامل التي شجعت على تنقل الريفيين إلى الصناعة السياسية الإقتصادية المنتجة من قبل هذه الدول وعلى رأسها الإتحاد السوفياتي الذي بدأ بعد الثورة البولشفية بمشروع كهربية البلاد، ثم أدخلت الصناعة الثقيلة على حساب الفلاحة إلى جانب تطبيق اللامركزية في توطين الصناعة، إلى جانب العوامل الايديولوجية (1).

ويبقى للسياسة الوطنية تأثيرها على حراك اليد العاملة، والهدف منها نشر الصناعة بالمناطق الجنوبية وسيبيريا، كما عرفت الدول الاشتراكية دوران عمل حيث مس الأجراء في المصانع العمومية، وهناك من يغير الفضاء أكثر من مرة خلال السنة الواحدة إذ غير في المجر 11% من عمال الصناعة المؤسسة الصناعية 3مرات منهم 28% تقنيين و6.3% موظفين، ثم إرتفعت المغادرة بعد السبعينات إلى 30% عند العمال المؤهلين و58% لدى العمال غير المؤهلين.

1 - مراد رمزي خرموش: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني من القطاع الصناعي إلى الخاص نحو القطاع العام، مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، بولاية سطيف، 2013-2014، ص 24-25.

وغطى دوران العمل في الاتحاد السوفياتي سنة 1967 21.1% من اليد العاملة في الصناعة وأوكرانيا معامل تكرار البترول 7.6% وكازكستان أيضا معامل تكرار البترول 58.5%.

ما يلاحظ هنا أن دوران العمل يرتفع عند العمال المؤهلين لأنها الفئة الأقل حظا في الحراك الصاعد، رغم أن الأقدمية تعتبر مؤشرا عاما لفئة العمال، وتباين نسبة المغادرة أيضا بين المصانع وهنا لا يرجع إلى ظروف العمل، وإنما للمنطقة المتواجد بها حيث عرف الاتحاد السوفياتي أكثر تطورا من جنوبه ويتجلى ذلك في فارق المغادرة بين أوكرانيا وكازكستان والذي قدر بنسبة 58.5% نتيجة لتوفر فرص التكوين وحتى الرسكلة للعمال بأوكرانيا بينما تقل هذه الفرص بمعامل كازكستان خاصة إذا اعتبر تنظيم المصنع التكوين من متغيرات الحراك الصاعد، ومن هنا يظهر دور عامل المنطقة الجغرافية في دوران اليد العاملة، ليس داخل الفضاء الجغرافي الواحد بل من دولة إلى دولة وهو ما يسمى بالهجرة الخارجية.

3- جذور حراك اليد العاملة في الجزائر:

لم يعرف المجتمع الجزائري قبل الاستعمار نشاط حراك اليد العاملة أو نشاط للحراك الاجتماعي كونهما كان بطيئين بسبب توريث المهن داخل الجيل الواحد وحتى بين الأجيال، وتحقيق الوحدات الإنتاجية الحرفية والزراعية الإكتفاء الذاتي⁽¹⁾ فلم يكن الأفراد بحاجة إلى التنقل للبحث عن عمل لتغطية حاجاتهم الاقتصادية لكن هذا لا يعني إنعدام ظاهرة الحراك، إذ كان التنقل فصلي يشمل البدو الرحل وشبه الرحل، ومن جهة أخرى كانت الجزائر بعيدة عن عمق التطور التاريخي للدول الغربية الصناعية والتي كان من خصائصها تراكم رأس المال بتطور الرأسمالية التجارية والحياة الحضرية.

1 - مراد رمزي خرموش: نفس المرجع، ص 25-26.

لقد ظهر حراك اليد العاملة في بلادنا عندما غير الإستعمار البنية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري، خاصة عندما أدمج الإقتصاد الجزائري في الإقتصاد الفرنسي إبتداء من 11 جانفي 1851، حتى يتحكم المستعمر في توجيه اليد العاملة وبالخصوص اليد العاملة الريفية إلى أن أصبحت تعيش حراك جغرافي مؤقت أو دائم بإتجاه المدن الكبرى أو نحو فرنسا، وتطور حراك اليد العاملة نتيجة الأوضاع وآليات مرتبطة بالثورة التحريرية وأيضا فترة ما بعد الاستقلال.

تتعلق الفترة الأولى من حراك اليد العاملة بفترة الاستعمار دون تحديد المجال الزمني لأننا نوضح الفترة عموما بتركيزنا على آليات حراك اليد العاملة بصورة عامة.

وتتعلق الفترة الثانية بحراك اليد العاملة في عهد الاستقلال، تنقسم بدورها إلى دورتين وعلى إعتبار أن كل دورة عرفت تغيرات إقتصادية وإجتماعية وسياسية لها إنعكاساتها على بنية ووظيفة اليد العاملة، تبدأ الدورة الأولى من الفترة الثانية من سنة 1962 إلى 1965 وتبدأ الدورة الثانية من 1966 إلى 1933⁽¹⁾

أ- حراك اليد العاملة في فترة الاستعمار:

بدأ حراك اليد العاملة في فترة الإستعمار بإنتراع الملكية من المواطنين وإنتقالها إلى المعمرين، إذ تنقلا في الفترة الممتدة ما بين 1870-1911 حوالي 40% من ملكية الأراضي تطبيقا لمرسوم 1873 وقانون 1887، فتحول⁽²⁾ على إثرها الملاك إلى خماسة وأجزاء يعتبرون في تلك الفترات من أفقر الطبقات في العالم حيث يتقاضى الأجير في الشهر 2فرنك، بينما سعر قنطار القمح يساوي 20فرنك، عندها إضطر الفرد إلى التنقل للبحث عن عمل حتى يغطي حاجاته الغذائية.

1 - مراد رمزي خرموش، نفس المرجع، ص26.

2 - محمد بومخلوف: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، دون سنة النشر، ص171.

إن ظروف الأرياف كسياسة التقدير ومن القوانين الخاصة بنزع ومصادرة الأراضي لفئات الريفيون هي التي دفعتهم إلى التنقل أو الهجرة التي إتخذت إتجاهين، اتجاه داخلي نحو نمو المدن التلية والساحلية وعلى الخصوص نحو المدن الكبرى مثل مدينة الجزائر وهران قسنطينة وعنابة أين يتمركز المعمرون وتتوفر فرص التشغيل، بالإضافة إلى إرتفاع الأجر بالمدن الكبرى مقارنة بالمدن الأخرى، فعلى سبيل المثال يتقاضى العامل في مدينة باتنة ضعف من ما يتقاضاه العامل في مدينة الجزائر، وتكون الهجرة موسمية أو دائمة أو مؤقتة نحو المدن الكبرى، مما أدى إلى زيادة في عدد السكان منها مدينة عنابة التي قدرت الزيادة بها سنويا بـ 34% وإتجاه خارجي نحو الدولة فرنسا وتبين عدد المهاجرين بالجدول التالي:

السنوات	العدد (بالآلاف)
1926	48677
1931	20847
1950	89405
1951	142000
1954	194000

جدول رقم 1.

نلاحظ أن الهجرة الخارجية نشيطة بسبب سياسة التقدير والتحكم في مصير القوى العاملة، وقد إرتفع العدد أثناء الحرب التحريرية كما تبين سنة 1954 حيث بلغ عدد المهاجرين 194.00، لأن الريف كان مستهدف⁽¹⁾ من الإستعمار في المقام الأول، فأصبح سكان الأرياف يتوجهون إلى أي منطقة يمكن أن يجدوا بها عملا .

1 - محمد بومخلوف: نفس المرجع، ص171-172.

أ- أسباب التفجير وسن القوانين:

بدأت سياسة التفجير بنزع الأراضي نتيجة لقوانين صادرة الأراضي كما سبق في مرسوم 1873، والهدف منها فرض شروط التحكم في توجيه اليد العاملة وتهيئة إستغلالها بعد إرتفاع عدد العاطلين وأجرهم المعمرون بدخل منخفض، فتشككت على أساسها اليد العاملة يعني وجود بعض العمال في فترة الاستعمار تكونوا في الداخل أو الخارج في فرنسا لهم خبرة في مجال العمل الصناعي.

ب- خروج المعمرين:

أدى خروج المعمرين إلى شغور مناصب، فظهر الحراك نحو المهن التي تركها المعمرون منها 2000.000 منصب لإطارات من جملة 1مليون من المعمرين المغادرين للجزائر بعد الاستقلال مباشرة، يدخل هذا في فترة ما بعد الإستقلال.

ج- السياسة الاقتصادية:

إنتهجت الجزائر بعد الإستقلال سياسة تدعيم الصناعة الثقيلة خاصة بعد تأميم الثروات الطبيعية، فأحدثت حركة التصنيع آلاف مناصب الشغل فتضاعف عدد العمال في القطاع الصناعي، كما يتضح في الإحصائيات المشتقة من المخطط الخماسي الأول (1979-1984)⁽¹⁾

عدد العمال	السنوات
254970	1976
690000	1978
683000	1982
1627970	المجموع

1 - محمد بومخلوف: نفس المرجع، ص175.

وارتفع عدد مناصب الشغل في سنة 1986 بزيادة قدرت بـ 38.450 منصب عمل كما تزايد عدد الإداريين الذين بلغ عددهم عام 1977 ما يساوي 39.000 تزايدهم تشكلت اليد العاملة في الجزائر وعلى الخصوص في فترة الإستقلال.⁽¹⁾

ب- حراك اليد العاملة في فترة الإستقلال:

• الدورة الأولى من 1962 إلى 1966:

حددنا حراك اليد العاملة بالفترة المشار إليها أعلاه لأنها المرحلة الأولى من الإستقلال وتختلف بداية التطور الاقتصادي والاجتماعي عن تطور حراك اليد العاملة في فترات أخرى، ولم تكن الدورة الأولى سوى جرد كامل لإمكانات الجزائر، ومع ذلك طرحت ضرورة لإيجاد طرق تشغيل العاطلين، وفي تشغيلهم نشطت ظاهرة الحراك ولم يخضع لأي تنظيم عرض المواطنين عن المعمرين وتعزز بالتسيير الذاتي الذي دعم القطاعين الزراعي والصناعي فسمح بحراك الأفراد نحو الصناعات التحويلية والإستخراجية وبإدماج المجاهدين في العمل.

• الدورة الثانية من 1966 إلى 1965:

تعددت عوامل وخصائص حراك اليد العاملة في الفترة الممتدة ما بين 1966 و1933 نظرا لإتباع الجزائر سياسة تنموية، قاعدتها تدعيم الصناعة خاصة الفترة من 1966 إلى 1978، فأبرزت تحولات إقتصادية واجتماعية عميقة لها تأثيراتها بنية ووظيفة اليد العاملة، ولتوضيح خصائص حراك اليد العاملة والوقوف على عوامله ومتغيراته وتطوراته نحاول تلخيص الأسباب التي أدت إلى هذا الحراك في فترة الإستقلال.

1 - كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني "الأسس النظرية والمهنية"، ط1، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص142.

1- السياسة الاقتصادية:

ركزت الجزائر في أواخر الستينات من القرن 20 على التصنيع والذي يدخل في التنمية الاقتصادية للبلاد خاصة وأن التنمية تطلعا تاريخيا لمشروع سابق ظهرت أثناء الثورة التحريرية في النصوص النظرية لجهة التحرير الوطني والمشروع الاقتصادي لبرنامج طرابلس 1962، إلى ارتفاع تنقل الريفيون نحو المدن.

2- التوزيع غير العادل للأراضي:

يعتبر توزيع الأراضي غير العادل عامل من العوامل المساهمة في الحراك وهو التوجه من الريف إلى المدن، فإذا كانت الأغلبية تملك وحدات إنتاجية صغيرة لا تتوفر على الإمكانيات اللازمة تفضل هجرة الأراضي والعمل في القطاع الصناعي، وبالنسبة لتوزيع الأراضي نجد 52.6% من الوحدات الزراعية تقل مساحتها عن 50% ولا تشكل سوى 8.89% من الأراضي الصالحة للزراعة بينما نجد من المزارع تفوق مساحتها عن مشكلة 26.6% من الأراضي الزراعية وتغطي مساحة 152.490 هـ.⁽¹⁾

ثالثا: أنواع الحراك المهني

يشير الباحثون السوسيولوجيين إلى نوعين من الحراك هما:

أ- الحراك العمودي:

يتعلق الحراك العمودي بكل التغييرات التي تحدث للعامل في إطار مهنته، حيث يتحصل العامل على كل الإمتيازات ومكافآت يدعم بها مكانته المهنية بتحسين درجتها في

1 - سمير إبراهيم حسن، تمهيد في علم الاجتماع، ط1، عمان دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2012، ص205.

السلم المهني، أو بالصعود من مستوى مهني إلى مستوى مهني أعلى يطلق على هذا النوع حراك صاعد.⁽¹⁾

ب- الحراك الصاعد:

نقول حراك صاعد عندما يحسن العامل وضعيته بالصعود في السلم المهني بواسطة التنظيم الداخلي للمصنع أو قوانين وطنية أو بواسطة معايير ذاتية، يخضع لها هي الأخرى التنظيم الداخلي للمصنع كالوساطة والمعارف وغيرها من المعايير التي تطبع مؤسسة المصنع يخفق الفرد من خلالها حراك صاعد وهو النوع الذي ركز عليه الاتجاه الوظيفي ويكون له أبعاد كتحسين المركز المهني مثل: إنتقال العامل من منطقة إلى منطقة معينة أعلى فيصعد من مستوى إلى مستوى آخر، أما إذا تدهورت الوضعية المهنية للعامل نسميه حراك نازل.⁽²⁾

أ-2- حراك نازل:

يكون الحراك نازلا حين يفقد العامل مركزه المهني، فينزل على سبيل المثال من رئيس ورشة إلى موظف بسيط نتيجة العقوبات أو بسبب إختفاء نشاط الورشة من الورشة أو بسبب غلق ورشة من الورشات فيحدث فائض عمالي، عندما لا يحتفظ العامل بمستواه المهني الأول أو بنفوذه فنتدهر وضعيته المهنية كما يحدث الحراك بشكل عمودي أي بإتجاه أفقي.

1 - زرزوني جهيدة: عوامل حراك اليد العاملة بمؤسسة المصنع الجزائري، رسالة نيل شهادة الماجستير في التنمية والتغير، الجزائر، 1994-1995، ص 65-66.

2 - زرزوني جهيدة: واقع الحراك العمالي في فترة الاصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة الدكتوراه علم اجتماع العمل والتنظيم، جامعة منتوري، قسنطينة، 2009-2010، ص 43-44.

• الحراك الإجتماعي الهابط:

وفي هذا النوع من الحراك يتحرك الفرد من طبقة إجتماعية إلى طبقة إجتماعية أقل، أو من مستوى إجتماعي إقتصادي إلى مستوى اجتماعي اقتصادي أقل.⁽¹⁾

ب: الحراك الأفقي

إن الحراك الأفقي هو ممارسة العامل لنفس المهنة سواء بالبقاء في نفس مكان العمل أو تغييره، وحتى في حالة تغييره لمكان العمل فإنه يحتفظ بنفس المهنة والوضعية المهنية، لكنه يستطيع تحقيق حراك صاعد في السلم المهني، كوجود عامل مهنته ميكانيكي يعمل بنفس الورشة، يبقى محتفظا بنفس المهنة وبالأقدمية مثلا تحسين درجته المهنية بجهوده من المستوى 1 إلى المستوى 2 حتى الصعود بدرجات في السلم المهني كأن يصعد من 3-10 إلى 5-10

ج- الحراك الرأسي

هو إنتقال الأفراد إلى طبقة أعلى وأرقى أي يترتب عن عملية الحراك الأفقي الإحتفاظ بنفس الطبقة، يسميهم علماء الاجتماع عمال غير متحركين، وحتى الإنتقال في الوضعية أفقيا يكون داخل نفس الفئة أو الطبقة في حين ينتج عن الحراك الرأسي العمودي تغيير المركز أو الفئة أو الدور في وضعيات بمستويات مختلفة بالعمود حراك (صاعد) أو بالنزول حراك (نازل) وحتى الحراك الأفقي يتم في وضعيات إجتماعية متساوية.⁽²⁾

1 - سمير إبراهيم حسن، نفس المرجع، ص 205.

2 - بلعربي غنية: أر التكوين المهني على الحراك المهني في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع التنظيم، جامعة الجزائر، 2010-2011، ص 115-116.

• الحراك الرأسي:

يعني حركة الأفراد داخل النسق الاجتماعي إلى أعلى أو إلى أسفل فقد يكتسب الفرد في خلال حركة مكانة أو مرتبة إجتماعية جديدة أو قد يفقد مرتبة كان يتمتع بها من قبل وقد حدثت هذه الظاهرة في أشكال متعددة.

إن أبسط أشكال الحراك الرأسي تتمثل في تغير المهن التي تتضمن تغير في الوضع الإجتماعي ويحدث هنا عندما يصبح عامل بسيط قد يعبر شكل الحراك الرأسي عن ظواهر النجاح أو الإخفاق التي يتعرض لها الفرد داخل جماعته المهنية ويتضح ذلك عندما ينتقل الفرد من مكانة مهنية أعلى إلى مكانة مهنية أدنى.

رابعاً: العوامل المؤثرة في الحراك المهني

لأن دراسة أي ظاهرة أو مشكلة إجتماعية دراسة سوسيولوجية تحتم على الباحثين دراسة العوامل المؤثرة فيها، وظاهرة الحراك المهني مشبعة جدا ويصعب دراسة كل العوامل المؤثرة فيه، لذلك تم الإقتصار على تناول أهمها وقد جمعت هذه العوامل تحت 3 جوانب رئيسية:

1- أهم العوامل الشخصية والمهنية:

إن دراسة أي ظاهرة في الصناعة تقتضي بالضرورة الرجوع إلى العوامل الشخصية ودراستها، وقد تم إختيار أهم العوامل الراجعة للشخص ولماضيه المهني، والتي قد تناولتها العديد من الدراسات لتغيير الحراك المهني في المجتمعات الصناعية وهذه العوامل هي⁽¹⁾:

أ-العامل السيكولوجي:

1 - صلاح النشواني: التطورات التكنولوجية والادارة الصناعية، ط1، دارالجامعات المصرية، مصر، 1977، ص67.

يجمع العديد من الباحثين على أن الحراك المهني والتغيب، وحوادث العمل ونوعية وكمية الإنتاج، والتعب والملل، تشكل أعراض سوء التوافق المهني، وإنخفاض الروح المعنوية، وضعف الرضا عن العمل، فالعامل الذي يجد صعوبة في التكيف مع العمل يصادف في أغلب الحالات الشعور باليأس وخيبة الأمل، وقد يصل إلى فقدان الثقة بالنفس بسبب ضياع الوقت في البحث عن عمل يناسبه فالعامل المتحرك من منصب إلى آخر هو في حاجة إلى إعادة التوافق مع البيئات الجديدة علاوة على ما يصادف من بطالة بين الإنقطاع عن العمل والإلتحاق بعمل آخر.⁽¹⁾

ب- الجنس:

لأن نسبة ترك العمل والتحركات المهنية مرتفعة لدى الإناث، ومعظم الأسباب ترجع لعوامل شخصية وعائلية بالدرجة الأولى، بينما أغلبية الذكور، فالسبب يعود إلى الارتباط بالعمل فلقد دلت العديد من الدراسات على أن الإناث أكثر تنقلا من الذكور، ففي دراسة مقارنة لأسباب ترك العمل لدى الجنسين، وجد أن هناك إختلافات راجعة لطبيعة الجنس، ففي بحث أجري في مصانع الطائرات بالولايات المتحدة الأمريكية، أظهر أن ثلاثة أرباع الذكور يتركون العمل لأسباب مهنية مثل: عدم الرضا عن العمل، قلة الأجر، صعوبة العمل... إلخ وثلاثة أرباع الإناث يتركن العمل لأسباب شخصية وعائلية مثل: رعاية الأطفال، صعوبة المواصلات .

ج- الحالة الاجتماعية:

تتداخل الخصائص الشخصية للفرد، فعندما نقول بأن أغلب نسبة الحراك المهني، يكون عند الشباب فهذا يعني أن معظم عزاب، والعزوبة تزيد الشخص حرية أكثر، بخلاف المتزوج لا سيما الذي له أبناء بكثرة فهو يحاول التمسك أكثر بعمله الذي يدر له قوته وقوت أبنائه، ففي بحوث تم ذكرها سابقا، لمقارنة أسباب ترك العمل على أساس

1 - طه فرج عبد القادر: قراءات في علم النفس الصناعي، ط1، الجهاز المركزي للكتب الجامعية، القاهرة، مصر، 1987، ص253.

الحالة الاجتماعية، تبين أن المتزوجين ذكروا بكثرة الأسباب الشخصية بالإضافة إلى عامل ضعف الأجر، بينما المتزوجات فقد ذكرن كذلك بكثرة الأسباب الشخصية، بالإضافة إلى مشاكل المواصلات وعدم رضائهن عن أعمالهن.⁽¹⁾

د-نوع المهنة:

إن الحراك المهني يكثر بشكل ملحوظ في المهن والأعمال اليدوية مثل: البناء والأشغال العامة، ولقد أجريت عدة دراسات وبحوث تم التوصل إلى أن ظاهرة الحراك المهني خاصة بالأعمال الروتينية والمتسلسلة.

ومعظم النتائج التي تم التوصل إليها في بحث الرضا عن العمل، أنه كلما زادت درجة تنوع مهام العمل وقلة التكرارات كلما زاد الرضا عن العمل، والواقع أن موقف الأفراد من أعمالهم مختلف بحكم الفروق الفردية فهناك من تعجبهم الروتينية السهلة وهناك من تعجبهم الأعمال التي تتطلب مجهودا كبيرا.⁽²⁾

هـ-السن: تدل العديد من الدراسات أن الفئات الشبابية هي الأكثر حراك وأن كلما ارتقينا في فئة السن قل الحراك المهني، وقد دلت الدراسة التي وقعت في مصنع الحجار سنة 1973 شملت 300 حالة من الذين تركوا العمل، تبين أن 61% تتراوح أعمارهم بين 22 و26 سنة.

وقد توصلت إلى نفس النتيجة دراسة أخرى مثل: دراسة التي فسرت زيادة التحركات المعنية الخارجية لدى الشباب بعدة عوامل منها:

- أن أقدميتهم في المؤسسة ليست طويلة فلا يهم أن يقعوا في البطالة، ويرى بعض الباحثين مثل لينون، بأن الشباب يجدون صعوبة في التكيف المهني من جراء التحول المفاجئ من الحياة المدرسية إلى الحياة المهنية.

1 - حسن عادل: الأفراد في الصناعة، ط1، دار الجامعات المعرفة، مصر، 1972، ص467.

2 - باركز وأخرون: تر: محمد علي محمد، علم الاجتماع الصناعي، ط1، منشآت المعارف، مصر، 1972، ص214.

- لدى الفئات الشابة لأنهم يجدون العمل بسهولة بخلاف الكبار.

- و-الدرجة المهنية:

في مسح تم في بريطانيا سنة 1963 شمل 20000 رجل وإمرأة، وتناول دراسة تنقلاتهم المهنية خلال 10 سنوات التي سبقت المسح تبين أن الأشخاص الذين يشغلون مكانة إدارية وتنفيذية كانوا أقل تنقلا، بينما تزداد نسبة الحراك في الدرجة المهنية.

وهنا يدعم ما توصلت إليه الدراسات التي تناولت نوع المهنة، فالدرجات السفلى من السلم الإداري يشتمل أصحابها أعمال صعبة وروتينية، ورغم أن نسبة دوران العمل لدى فئة العمال المؤهلين والتقنيين والإطارات منخفضة نسبيا، الآن تعويضهم صعب وتكاليف تكوينهم باهضة جدا⁽¹⁾.

ن-الترقية:

تعرف الترقية بأنها: «صعود درجة أعلى في التنظيم الهرمي للعمل، يشغل وظيفة إختصاصات أعلى ومستويات عالية، والتمتع تبعا لتلك المميزات اللصيقة بها، من قيادة الاخرين ومراتب أعلى».

كما أننا نجد مدلول مصطلح الترقية في الإدارة الجزائرية للدلالة على إنتقال الموظف من مرتبة إلى أخرى، أي إنتقال من درجة إلى أخرى، منها مع تمتعه بالزيادة في المرتب⁽²⁾.

كما أن معظم الدراسات والبحوث تجمع على أن هناك علاقة عكسية بين مدة الأقدمية والتحركات المهنية أي كلما زادت مدة الأقدمية قل الحراك المهني والعكس الصحيح ففي بحث قام به كرتون سنة 1966، درس فيها حالات الحراك المهني الخارجي بالنسبة للعامل الذين كانوا يشتغلون بأحد مناجم الفحم ببلجيكا أثناء فترة الكساد الإقتصادي

1 - باكر وآخرون: نفس المرجع، ص212.

2 - أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الجامعية للنشر والتوزيع، الإسكندرية، ص 119.

الحاد لسنة 1965، وتناولت الدراسة عينتين متساويتين 215 عامل إحتفظوا بأعمالهم و215 تنقلوا، وقد توصلت الدراسة إلى أن 86 من اللذين إنتقلوا نقل أقداميتهم كل سنتين. تطوير الدراسات التي تتناول دراسة قدرات العامل وحاجاته الحالية، والتي تنشأ بحكم التغير الإجماعي، ودراسة مراكز العمل ومتطلباتها، ودراسة الأعمال الجديدة التي تظهر بحكم نقل التكنولوجيا الحديثة لبلادنا.⁽¹⁾

2- العوامل الراجعة للتنظيم الداخلي للمؤسسة وتأثيرها في الحراك المهني:

بعد التعرض لأهم العوامل الشخصية، وتأثيرها في الحراك المهني تنتقل إلى العوامل الراجعة للتنظيم الداخلي للمؤسسة، وقد أجريت دراسات كثيرة لمعرفة بواعث العمل الأساسية، وأجمعت أغلب الدراسات على أن رضا العامل عن عمله يزداد بإزدياد الاشاعات التي يقدمها له المؤسسة التي يشتغل فيها، وقد توصلت بعض الدراسات إلى تحديد البواعث الأساسية التي يجب أن توفرها المؤسسة للعامل، كي نجعله أكثر رضا عن عمله وهي كالاتي:

- العمل المستقر وعدم التسريح منه دون سبب
- الأجر وملحقاته والعدالة في توزيعه
- وجود فرص للترقية
- عدالة المشرف وكفاءته
- أن تكون العلاقات حسنة مع زملاء .
- ولهذا سنحاول في تناولنا العوامل الراجعة للمؤسسة، من الافتقار على أهم العوامل التي إرتأينا أنها تؤثر على زيادة أو نقصان نسبة التحركات المهنية.⁽¹⁾

1 - باكر وآخرون: نفس المرجع، ص212.

أ- حجم المؤسسة أو المصنع وعدد جماعات العمل:

الأساسات الأكثر إستعمال في تحديد حجم المؤسسة أو مصنع ما إذا كان كبيرا أو صغيرا هما عدد العمال أو مساحة المصنع، ويختلف الباحثون في تحديد حجم المؤسسة، وهنا الاختلاف راجع لإختلاف سياسة التنمية الصناعية لكل بلد.

ونتساءل هنا عن أنسب حجم جماعة العمل، وقد أجريت دراسات كثيرة وكانت النتائج مختلفة نسبيا، إلا أن أغلب الدراسات ترى أن الحجم⁽¹⁾ المثالي لجماعة العمل المتماسكة، والتي تكون العلاقة فيها حميمة، يتراوح بين 5 أو 10 أفراد، فإذا قل العدد عن 5 تفقد صفة الجماعة وتطغى عليها صفة «المنفرد» أما إذا زاد العدد عن 10 فإنها تنقسم وتتكون منها مجموعة تحتية.

ب- الإشراف:

مهما كان تنظيم جماعات العمل سليمة فإنها لا تتجح في مهمتها إلا في ظل قيادة مدربة ولها معرفة بالعلاقات الإنسانية وقد دلت دراسات عديدة على ذلك نذكر منها الدراسة التي قام بها هاندايد ومنتبع فيها 40 مشرفا وشملت الدراسة (الإنتاج، الشعور بالرضا عن المهنة، ترك العمل، الغياب، التأخر، وذلك في الأقسام التي يشرفون عليها وقد وجد أن الإنتاج زاد بنسبة 8%⁽²⁾ في الأقسام التي يشرف عليها مشرفون مدربون، بينما لم تحدث زيادة في الإنتاج الأقسام الأخرى وكذلك إنخفضت نسبة ترك العمل، بينما لم تحدث زيادة في الإنتاج الأقسام الأخرى وكذلك إنخفضت نسبة ترك العمل، وبينما ظل كل من غياب والتأخر والرضا عن المهنة على حاله دون تغيير.

فالمشرفون الناجحون يخلقون في جماعات عملهم الأمل والمقدرة على تحقيق الأهداف المرجوة التي تجعلهم يعملون بكفاية في حضور رئيس العمل، وفي غيابه على

1 - صلاح الشتواني: نفس المرجع، ص 236.

2 - ليكرت رنسيس: نفس المرجع، ص: 487

السواء ولقد قام الباحث ليكرت رنسيس سنة 196 بدراسات كثيرة في أعمال شديدة التباين لمعرفة نمط الاشراف الفعال، فتبين له أن هناك نوعين من المشرفين هما:

1- نوع يهتم بالعمال بالدرجة الأولى

2- نوع يهتم بالعمل بالدرجة الأولى

ج- نظام الترقية:

تجمع الترقية بين الحوافز المادية والمعنوية فالترقية تعني «بأنها التفسير في التكليف من عمل مستواه أدنى إلى مستوى أعلى داخل التنظيم».

ويصاحب عادة الترقية زيادة في الأجر في المركز المهني، وبالرجوع للدراسات التي تتناول الرضا عن عمل نجدها كلها دون إستثناء، تشير إلى العلاقة الايجابية بين زيادة فرص الترقية⁽¹⁾.

والواقع اقتصادي نظام الترقية هو الذي يؤثر في رضا العامل عن عمله وليست الترقية في حد ذاتها.

• هناك 03 أنظمة مشهورة تتبعها المؤسسات في ترقية عمالها:

1- الترقية بالأقدمية المطلقة: وتتمثل في أن العامل إذا بلغ مدة معينة في الاقدمية يحق له الترقية بغض النظر عن المميزات للأخرى.

2- الترقية بالإمتياز والكفاءة: وهذا النوع من الترقية يجعل العامل يترقى بناء على الكفاءة المهنية التي لديه بغض النظر عن المميزات الأخرى.

3- الترقية بالأقدمية والكفاءة: وهذا النظام ينظر إلى جانبيين الأقدمية والكفاءة وبهذا يترقى أقدم وأكفء العمال.

1 - صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، المرجع نفسه، ص408

وإذا تأملنا عند الأنواع الثلاثة نلاحظ أن أعدلها هو النوع الثالث، حيث أنه يجعل العمال يشعرون بأهمية الاقدمية من جهة، وبأهمية التكوين من جهة أخرى، أما النظام الأول الذي يرقى العمال طبقا للأقدمية فقط، فإنه يضعف رضا العمال الأكفاء الذين لهم أقدمية كبيرة في المؤسسة.

د- التكوين المهني:

ويطلق عليه أيضا التدريب المهني، وهو عبارة عن دروس نظرية أو عملية لتكوين العامل على مهارات مهنية، والتدريب المهني يهدف إلى تحسين الأداء وزيادة الإنتاج وبهذا تسهل عملية تكيف العامل للظروف المهنية المحيطة به، وقد عدد الكثير من الباحثين فوائد التدريب المهني:

- تحسين طرق العمل ونظمه

- رفع مستوى الإنتاج من حيث الكم والكيف

- تخفيف الأعباء على المشرفين

وتشير العديد من الدراسات على أن هناك علاقة عكسية بين التدريب المهني وزيادة نسبة التنقلات المهنية

كما أن التكوين يجعل العامل يتخصص في عمل معين وفي نفس الحالات يصعب عليه إيجاد نفس التخصصات في مؤسسات أخرى، وبهذا يستفز في عمله. وفي المقابل هناك أعمال مثل (الميكانيكي، الكهربائي)، تتيح مجال أكبر للعامل كي يختار العمل في المؤسسات وبهذا يسهل عليه الحراك.⁽¹⁾

1 - عبد الكريم بوحفص: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص123.

3- العوامل الراجعة للمحيط الاجتماعي والاقتصادي وتأثيرها في الحراك المهني:

بعد التعرض للعوامل الراجعة للمؤسسة وتأثيرها في الحراك المهني، فقد تم⁽¹⁾ تسليط الضوء على دراسة العوامل الخارجية أو العوامل الراجعة للمحيط الاقتصادي والاجتماعي العام من خلال التوصل إلى العلاقة بينهما وبين الحراك المهني، وقد حددت أهم هذه العوامل فيما يلي:

أ- سياسة التصنيع في الجزائر:

إنتهجت سياسة التصنيع مكثفة، حتى أصبح التصنيع من أبرز القواعد التي تطبع الوجه الاقتصادي للجزائر.

والدليل على ذلك المبالغ المستثمرة في قطاع الصناعة، فلقد إختارت الجزائر في بناء سياستها الصناعية، الاتجاه الذي يتطلبه التصنيع الشامل والمكثف، ولقد إنصب التركيز على الصناعات الأساسية.

مثل الصناعات الميكانيكية والالكترونية والبتروكيماوية، من أجل الخروج من دائرة التخلف والتبعية الاقتصادية، وبناء إقتصاد وطني قوي، كما أن سياسة التصنيع ليست مجرد أسلوب للإنماء الاقتصادي وتراكم رأس المال، بل إنها تهدف إلى القضاء على البطالة وتحسين الظروف الحياتية للعمال وعادة توزيع الدخل الوطني من أجل ترقية الطبقة المحرومة إلا أن التصنيع المكثف إذا كان غير منسجم مع زيادة النمو الديمغرافي ومع توزيع السكان في مختلف جهات الوطن، فإنما تترتب عليه مشاكل إجتماعية وإقتصادية مثل مشكل الهجرة الريفية وزيادة حجم التنقلات المهنية، التي تؤثر بدورها على مستوى الإنتاج والانتاجية، ومن هنا نتوصل إلى ضرورة الاعتماد على المعطيات الديمغرافية، والتوزيع السكاني أثناء تخطيط الصناعة.

1 - بلعربي غنية: أثر التكوين المهني على الحراك المهني في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم الاجتماع والتنظيم، جامعة الجزائر، 2010-2012، ص115-116.

ب- النمو الديمغرافي وقوة العمل:

يعتبر النمو الديمغرافي في الجزائر من أعلى المعدلات في العالم، وقد بذلت الجزائر⁽¹⁾ مجهودات معتبرة في مجال تشغيل الأفراد القادرين على العمل، إلا أن نسبة البطالة تتركز عند الفئات الشابة، فتصف البطالين يتراوح منهم بين 18 و25 سنة، لذلك تعمل الجزائر بكل مجهودها على التخلص من مرض البطالة، وتشغيل الشباب هو هدف من أهداف التنمية الوطنية، ويرتبط موضوع التشغيل إرتباطا وثيقا بالنمو الديمغرافي، وعلى هذا فإنه عند سياسة التشغيل لا بد وأن ينظر للنمو الديمغرافي، بمنظار الفاحص لتأثيراته ودلالاته القريبة والبعيدة.

والجزائر لا بد أن تحرص على تخطيط التشغيل تخطيطا دقيقا، وإلا فإنها ستواجه مشاكل جمة، تنعكس بالسلب على إقتصادا وتنميتها بصفة عامة، فالحراك المهني الفوضوي، يؤثر على الإنتاج والإنتاجية بطريقة غير مباشرة.

ت- الهجرة الريفية :

وهي عملية إنتقال اليد العاملة من الوسط الريفي إلى الوسط الحضري، وليست بالضرورة أنهم كانوا يشتغلون في القطاع الزراعي وتراجع الهجرة الريفية في الجزائر إلى:

- إمكانية إستيعاب البطالة محدود في الريف.
- ضعف الأجر في الزراعة وغلاء المعيشة.
- تطلع سكان الريف إلى تعليم أبناءهم، وللاستفادة من الخدمات الصحية المتوفرة في المدن⁽²⁾

1 - بلعربي غنية: نفس المرجع، ص116-117.

2 - بلعربي غنية: نفس المرجع، ص116-117.

- الاشتغال في القطاع الصناعي الذي يتركز بصفة خاصة في المدن الكبيرة خاصة الجزائر العاصمة، عنابة، وهران.

ث- سياسة الأجور:

ترتكز سياسة الأجور في الجزائر على مبادئ واضحة تنطلق من فكرة كل حسب قدرته ولكل حسب عمله، والتساوي في العمل، يستلزم التساوي في الأجر⁽¹⁾.

ج- إعادة هيكلة المؤسسات:

إن إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية يهدف إلى ما يلي:

- تطبيق سياسة اللامركزية بكل أبعاده
- تحسين شروط تسيير الجهاز الانتاجي
- إقامة خطة هيكلية محكمة، تنظم عملية الانتقال في المؤسسة، وتسهل عملية اتخاذ القرار، وتفويض الصلاحيات.

خامسا: أسباب وأهداف الحراك المهني

أهداف الحراك المهني:

شكل الحراك نشاط التنظيم السوق الداخلي للعمل داخل المنظمة، ينظر أيضا إليه وسيلة لا غنى عنها من أجل إستعمال جيد من الطاقة البشرية المجمعة فهو عامل مرونة داخل الشركة لكن يصبح عائقا إذا كان مكررا بكثرة.

الحراك الخارجي فهو موجود من أجل القضاء على روتين الموظفين داخل الشركة الواحدة خلال مساره المهني وبعبارة أخرى وهو وسيلة أيضا لتحقيق الاستقرار وتنظيم سوق العمل الخارجي، والتحسين المستمر بفضل المنافسة بين المنظمات التي تعمل من أجل جذب الأفضل.

1 - عبد الكريم بوحفص: نفس المرجع، ص112.

أ- بالنسبة للشركة:

- ✓ تقديم أفكار جديدة ونقل المهارات لتجنب تجميد عمل المؤسسة
- ✓ المحافظة على إستقلالية المؤسسة ومحيطها⁽¹⁾
- ✓ ضمان النسق الداخلي من خلال زيادة التكامل بين مختلف المصالح وتشجيع التبادلات الإدارية والتعاون بين مختلف الخدمات من أجل تحسين النظرة إلى المشاكل مثل: التي تنشأ في مختلف القطاعات.
- ✓ ملء المناصب والوظائف ذو خبرة ومهارة مطلوبة
- ✓ تحسين عمل الشركة
- ✓ تشجيع التعاون بين مختلف المكاتب وتتيح نشر أساليب الإدارة والرقابة.

ب- بالنسبة للفرد:

- أهداف الحراك بالنسبة للأشخاص ليست إذا ما قبلوا بمبدأ التنقل مع جميع جوانبه وهي فرصة تسمح لهم:
- ✓ إكتساب المهارات المختلفة والنتائج المطلوبة لأداء مهام ذات مستوى لا يمكن بلوغها في مكان آخر.
- ✓ الوصول إلى مواقع المسؤولية بتتويج التجارب والخبرات ومجالات المبادرات الميدانية
- ✓ تألبية ضرورة التغيير والتجديد بطرح الاختلاف في العمل أو مواجهتها مع أنظمة ومشاكل جديدة التي تقتضي طرق التكيف مع المحيط

1 - صلاح الدين عبد الباقي: إدارة الموارد البشرية، المرجع نفسه، ص408

✓ تجنب الوقوع في الروتين بالمحافظة على النقطة التي تنبئه بالطلب من مجهود للتكيف وإستثمار مهني أكثر أهمية بحيث أنه من النادر جدا أن لا يتغير شخص إلا إذا كانت الظروف تفرض ذلك

✓ تغيير المنصب المرغوب فيه وتعمل المؤسسة على مرونته من أجل كسر الروتين والعمل على التطوير وكسب علاقات إجتماعية من أصول مختلفة

✓ التنقل هو وسيلة مرونة داخلية يسمح بسد الاحتياجات وتلبية الموارد

✓ قرار التنقل يتم تنفيذه إذا كانت المميزات المقترحة تفوق الأضرار المستبقة⁽¹⁾

سادسا: نظريات لحراك المهني

أولا: نظرية إبن خلدون:

من أهم المفكرين الذين درسوا الحراك الاجتماعي المفكر الإسلامي عبد الرحمن إبن خلدون المؤسس الأول لعلم الاجتماع، ولقد كان إنطلاقه من مسلمة أساسية مفادها أن الاجتماع الانساني ضروري ويعبر على ذلك بقوله أن الإنسان مدني بطبعه ويرن أن من أهم الخصائص التي تميز الاجتماع الانساني أنها لا تتجمد إلى حال من الأحوال بل تختلف أوضاعها باختلاف الأمم والشعوب وبإختلاف الزمان أيضا داخل المجتمع الواحد، ويقر إبن خلدون أن أحوال العامل والأمم وعوائدها لا تدوم على وتيرة واحدة ومنهاج مستقر إنما هي إختلاف على مر الأيام والأزمنة وإنتقال من حال إلى حال.⁽²⁾

ومن ثم اعتمد على علاقة جدلية بين البدو والحضر والتي تقوم عليها نظرية العمران بأسرها وهي التي جعلته يفكر مليا في كيفية اكتساب الأشخاص أو الطرائق للثورة والمال واتجاه التي تعتبر مؤشرات هامة للحراك الاجتماعي فحراك الأجيال لا يتم

1 - صلاح الدين عبد الباقي: نفس المرجع، ص408-409.

2 - عبد الباسط عبد المعطي: إتجاهات النظرية في علم الاجتماع، ط1، دار المعهد الجامعية، قناة السويس الشاطي، 2009، ص69-70.

إلا طبقاً لنمط حياتهم ومعيشتهم، ويؤسس ابن خلدون هذا الاختلاف على المناطق الجغرافية وما تتجلى به الأرض من جذب وخصوبة، وبهذا تختلف حياة الإنسان وكسبهم، وهنا يبدأ الاختلاف بين البدو والحضر الذي يفسره طبع كل منهما أما الضروري الكمالي عنده فيرتبط بحياة الحرمان والذي يتعدى المحافظة على الحياة أما الكمالي فهو كل ما زاد عن القوى، فالكمال يشكل حراك قويا بالنسبة للأشخاص الذين تعودوا على الضروري من العيش والانتقال من البداوة إلى الحضارة، إن هذا الانتقال الفجائي الانقلابي اللاتدرجي في حياة هؤلاء من شغف العيش إلى قمة التمدن والحضارة وبرز التناقض بين حياة هؤلاء في البدو وحياتهم في حالة الحضارة والنتائج المترتبة عن التناقض ويقول: «أن النسيان المقصود للبداوة مع وجودهم ينبع من الحضارة أوربا الصناعية التي فرضت هذه الأزواجية الجديدة»، إذن حسب تصور ابن خلدون يحتاج البدو إلى المدن نظراً لتطويع تقسيم العمل فيها وكثرة المهن وإختلافها أن أهمية الثروة تتجه إتجاهها إنحنائياً فكلما تقوت الدولة كثرت ولم تظهر الاضطرابات على السطح لكن حين يصيب الدولة الاضمحلال فإن الثروة⁽¹⁾ تقل بكثرة توزيعها على الموالين والأنصار لبروز الثورات والانتفاضات نتيجة لعدم المساواة في الحظوظ الاجتماعية والظلم والقهر.

ويبدو أن سعة أفق تفكير ابن خلدون تظهر في معالجة بعض المؤثرات الاقتصادية مثلاً الرخص في الأسعار الذي يؤثر على فئات إجتماعية معينة بل يسبب حراك تنازلياً لها فهو يؤثر على المحترفين فساد سلعهم وفساد رؤوس أموالهم وكذلك يؤثر على المحترفين ببوار أنواع الزرع من فلاح وزراعة وذلك لقلّة الراج فيها فلا تكثر رؤوس أموالهم بل يتفقون عليها بل يؤثر على الجند لأن أرزاقهم تأتي من الدولة وحينما ترخص أسعار الزرع تقل الجباية منه لفساد الحالة الاجتماعية للمحترفين به، هذا المنطلق يدل على عمق فكر ابن خلدون في العلاقة بين البدو والحضر وهذا ما يبدي أن هناك علاقة

1 - مصطفى خلف عبد الجراد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009،

بين الحراك والهجرة الداخلية أي العلاقة بين صعود فئات ونزولها في السلم الاجتماعي وتلك الهجرة التي تحدث بين الريف والمدينة.⁽¹⁾

ثانيا: نظرية كارل ماكس للحراك:

ينظر إلى التنظيم الصناعي من خلال النظر إلى الأساس الاقتصادي الذي يحدد نمط الإنتاج في ظل مرحلة من مراحل تطور المجتمع، وينطوي نمط الإنتاج هذا على مظهرين أساسيين، يتمثل الأول في القوى الانتاجية أي التنظيم الفيزيقي والتكنولوجي للأنشطة الاقتصادية، ويتمثل الثاني في شكل علاقات الإنتاج التي يكونها الأفراد داخل التنظيم الصناعي، هذان المظهران يشكلان معا البناء الاقتصادي للمجتمع الذي يعتبر بمثابة الأساس البنائي السياسي التشريعي، الأخلاقي والتعاقدية.

وفي إطار هذا البناء الاقتصادي تظهر مجموعة من العلاقات الاجتماعية داخل عمليات الإنتاج، وتشكل هذه العلاقات بناءا طبقيًا ينقسم فيه المجتمع إلى طبقتين متميزتين، الطبقة الأولى طبقة قوية تمتلك وسائل الإنتاج، ونطلق عليها كارل ماركس إسم (الطبقة البرجوازية) والطبقة الثانية طبقة ضعيفة لا تمتلك إلا سواعدها وتطلق عليه إسم (البروليتاريا) أي الطبقة العاملة، ويرى أن هذا التنظيم الطبقي يسود المجتمعات الرأسمالية.

غير أن كارل ماركس يرى أن العلاقات الوظيفية بين قوى الإنتاج ليست لها صفة الدوام والاستمرار وذلك في ضوء فلسفة الجدلية بأن كل نظام يحمل بين طياته بذور المنفعة المادية لصالح الطبقة البرجوازية، ونتيجة لذلك تزداد طبقة العمال بؤسا وتتضخم هذه الأوضاع مع إزدياد قوة القهر الاقتصادي بين الناس وإتجاه هذه الأوضاع يحدد رد فعل العمال نحو الطبقة البرجوازية، ولقد كان رد الفعل هذا في البداية عنيفا حيث تمثل في شكل تحطيم وسائل الإنتاج (الألات)، ثم بعد ذلك لجأ العمال إلى طرق أكثر دبلوماسية بإنقاصهم إلى جمعيات وروابط تعاونية وأخيرا وفي أقصى مراحل وعيهم يلجؤون إلى

1 - نفس المرجع السابق، ص 67.

الثورة الشاملة لتحطيم النظام الرأسمالي ليحل محله النظام الاشتراكي في ضوء هذا التقسيم المادي تؤدي ظاهرة الحراك المهني⁽¹⁾ إلى الانفصال الأول للعمل الصناعي والتجاري عن العمل الزراعي وهكذا الانفصال يؤدي بالتالي إلى انفصال المدينة عن القرية (الريف) وتتعارض الانتماءات فيما بينهما وفي المدى البعيد ينفصل العامل التجاري عن العامل الصناعي وهذا ما تدور حوله التفسيرات الماركسية لظاهرة الفراغ بين المهن وما ينتج عنها من مظاهر الاغتراب في المجتمع الصناعي.⁽²⁾

ثالثا: نظرية الحراك الاجتماعي:

نشطت نظرية الحراك في فترة الستينات والسبعينات واعتبرت إنقلابا في بيئة المجتمع لذلك كان التساؤل يدور حول تعديلات البنية الاجتماعية على حركية الأفراد، إهتمت نظريات بالتحليل أي السؤال عن عوامل التوجيه (بودون وكاهل) ونظريات إهتمت بالوصف بقياس محددات وضع الفرد ومؤشراته وبين الوصف والتحليل هناك مفارقت منها الخاص بالنتائج ومنها الخاص بتطور الحراك إذ تكلمنا عن نظرية الحراك الاجتماعي فإن سوروكين من مؤسسها، أثار سوروكين إشكالية إفران المجتمعات أو آليات ينقاد الأفراد بواسطتها من موقع إجتماعي أصلي إلى موقع إجتماعي محقق وهو ما درسنا به الحراك الصاعد بين الفئات في الجدول رقم -06- يكون الحراك عند سوروكين في ثلاث هيئات (عوامل التوجيه) هي العائلة والمدرسة والظروف التاريخية مثل الحروب التي تساعد على الترقية ورغم حديثه عن الدور الكبير للمجتمع والمدرسة في توجيه الأفراد بشكل بعيد إنتاج البنيات الاجتماعية فلا يكون الحراك دائما مرضيا .

يكون الحراك عند سوروكين نتيجة معقدة لتصفية الأفراد والهدف من أعماله هو دراسة متغيرات الحراك في المجال الزماني والمكاني، فتلاحظ أن التطور التكنولوجي والاقتصادي ساهما في تعديل النسق المركب لهيئات التوجيه بتحقيق التجانس بين البنيات

1 - محمد عبد الكريم الحواران: نفس المرجع، ص87.

2 - Rimon Baudun, inégalité des chances et mobilité Sociales dans les pays, industrielle, Armond Colin, Collection, V1973, p17.

العائلية والبنيات الاقتصادية والطلب على الأفراد المؤهلين فضعف دور العائلة وتدعم دور المدرسة الذي إهتم به ر.بودون.

حدد ر.بودون عوامل الحراك في العائلة والمدرسة لكن ركز على المدرسة باعتبار التعليم مؤشرا هاما في تحسين الوضع الاجتماعي ونجاح إحتماي وهو ما فسر الطلب المتزايد على العلم من الحرب العالمية الثانية إلى غاية السبعينات بسبب التطورات التكنولوجية وإنعكساتها على أهلية الوظائف من ناحية وما بعد به التعليم من دخل ووضع إجتماي من ناحية ثانية لأن الشهادة هي ضرورة حتى وإن لم تعد عاملا ثانيا للحراك الصاعد والحصول على موقع إجتماي مهني مرغوب فيه فقد ساهم على الأقل في حماية العامل حاليا من الطرد 19.35% احتفظوا بالعمل بإعفاء المهندسين والتقنين السامين من التسريح حتى في حالة الفائض منحت لهم نقطة 60% وهو ما أكدت عليه مداخل المسار المهني وتحقيقات INSEE⁽¹⁾

أشار ر.بودون إلى نظام المسار المهني عندما تكلم عن الحراك العمودي داخل الجيل الواحد أثناء مقارنته بين الطبقة التي ينتمي الفرد إليها بداية عمله والطبقة التي حققها نهاية عمله عندما ربط العوامل بهيكلية ونظام المؤسسة لأن الحراك السلمي أو العمودي بكل أشكاله هو جزء من نظام المؤسسة لهذا ترجم علماء إجتماي الحديث قياس ودراسة العوامل منهجيا في نموذج رياضي بإقتراح نظرية الحراك الإجتماي، وتفاوتت الحظوظ تعبيراً عن حدود الحراك ونتيجة لمجتمعات معقدة.⁽²⁾

حول العلاقة السببية منها مؤشرات الترقية في الجدول رقم 8 عندما حولنا الربط بين الحراك بالترقية والمؤشرات المختلفة والبحث أيضا في الزمان سواء للتوصل إلى وتيرة الحراك فترة التسيير الاشتراكي والاستقلالية أو المقارنة بين بداية العمل والمسار المهني للفرد عندما ما بين أصحاب الحراك الإجتماي إختلاف (الحراك) زمنيا بالنسبة للدولة

1 - ريمون بودون: نفس المرجع السابق، ص 16-18-19.

2 - نفس المرجع السابق، ص: 19.

الواحدة عندما لاحظ Svolgtago أن الحراك في القرن الثامن عشر أقل من القرن العشرين وقد توجه إهتمامنا إلى المقارنة بين فترة النظام الاشتراكي وإقتصاد السوق أكثر وهو الاستفاد من نظريات الحراك من الدراسة البيوغرافية والعرض التاريخي لمسار الفئات السوسيو مهنية مع العلم أن المسار وواقع الحراك لمختلف الفئات لا يكون مستقلا عن الاصلاحات داخل المؤسسة.

رابعاً: نظرية التدرج الاجتماعي:

يعرف التدرج على أنه ترتيب هرمي للأفراد في السلم الاجتماعي أو السلم المهني، يربطه البعض بنظام التغيير.

لقد إرتبطت جذور التفاوت واللامساواة بالفكر الفلسفي عندما أثير في رؤى معنوية لهرمية الجماعات كنموذج سياسي في جمهورية أفلاطون في حين ركزت الفلسفة الاصلاحية على مشكل الامتياز واقتراحات مجتمعا متساويا ثم تضمنها فكر ماركس الذي تحول إلى مرجع نظرية التدرج الاجتماعي.

ميز النقاد في الدراسات السوسولوجية للتدرج بين علم الاجتماع الماركسي وعلم الاجتماع للأمم الأمريكية

حدد ماركس التدرج من المكانة للجماعات الاجتماعية عندما وضعت المقاربة للطبقات في سياق سيرورة تاريخية إذ بين ماركس أن علاقات الإنتاج هي السبب في وجود الطبقات أي أن التدرج مرور وجود طبقات إجتماعية (طبقة برجوازية طبقة البروليتاريا) تربطها علاقات صراع بسبب تفاوت الملكية والسلطة والوجاهة، نجد في البنية الثنائية طبقة مهيمنة وطبقة مهيم عليها وعدم وجود طبقات أخرى هو تصنيف كل الفئات خارج قوة العمل يقول التوسر -من أصغر موظف في البرق والبريد إلى المدرس- لأن الفائض مستمد فقط من جهد العمال، الكل يقبض من فائض القيمة التي ينتجها عمال الصناعة مع تفاوتها بين الفئات للإطارات الإدارية السامية أعلى من الاطارات الإدارية الوسطى، رغم تنبه النيوكلاسيكية إلى وجود معايير أخرى لها دور في التدرج فإنهم

همشوا التدرج داخل المصانع مع ذلك فإنها أكدت لنا أن تفاوت النظام الاجتماعي ينتج طبقات بغض النظر عن الصراع فإن الطبقات تمثلها الفئات⁽¹⁾ السوسيو مهنية إذ ترتقي كل فئة على فئة أخرى وتتميز عنها مهنيا إجتماعيا وأن المنتجين (عمال الإنتاج) هم فعلا الذين يقبض من مردودهم كل العمال بفرتيال.

تبرز أهمية التدرج الإجتماعي الماركسي في حيويتها كون اللامساواة في التوزيع داخل كل مجتمع هما يؤدي إلى عدم التوازن بين المالك وغير المالك ويتسبب عدم التوازن في ثورة، يمكن القول أن في كل مرحلة من مراحل التطور التاريخي للبشرية تنتج سيرورة دياليكتية تفرز بدورها نظاما إقتصاديا تهيمن فيه طبقة على طبقة.

إذ كانت الماركسية قد بينت التدرج على علاقات تفاوت في نظام الإنتاج فإن ماكس فيبر وضع ثلاثة أبعاد للتدرج الاجتماعي، أخذ عن ماركس إرتباط الطبقات الاجتماعية بالعامل الاقتصادي ولا تخضع لنفس نموذج التدرج، حدد ماكس فيبر -الطبقة بالملكية الاقتصادية والظروف الخارجية، فالطبقة عنده تساوي مجموعة من الأطراف يحتكون نفس وضع الطبقة يقترب هنا من الفئات السوسيو مهنية لأن هذه الأخيرة عبارة عن مجموعة من الأفراد (عمال) ينتمي كل مجموعة متشابهة إلى فئة سوسيو مهنية.

وحدد البعد الثاني في النفوذ، كل الأفراد الذين يملكون نفس درجة النفوذ ويعيشون نفس المعايير، يمكن إعتبارهم جماعة واحدة، لا يقيم النفوذ بموضوعية مثل: الثورة الاقتصادية إذ يعود التقييم إلى المجتمع.

يمكن تقريب البعد الثاني في دراستنا من المكانة السوسيو مهنية التي تخيلها العمال، تملك فئة المسيرة نفس النفوذ ورؤساء الهياكل نفس النفوذ وبالتالي ينتمون لنفس الجماعة.

أما البعد الثالث أساسه السلطة السياسي.

1 - أحمد زايد: علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية النقدية، ط1، نهضة للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2001، ص102.

يرى W-EMoore و K.David أن للتدرج نوعين من العوامل، عوامل عامة وعوامل متغيرة. يفسر النوع الأول، أن كل ميكانيزم إجتماعي يوزع الوضعيات حتى يقوم كل فرد بدور يتناسب مع وضعه ولا بد أن تكون كل الوضعيات والأدوار متبوعة بالتحفيز لدفع الأفراد على شغل أماكنهم ويكون مرد التدرج والتباين المراتب عندها (ديفيس ومور) هو تقسيم العمل الذي نتج عنه إختلاف سواء المادية أو للرمزية، حيث توجه المكافآت ذات القيمة إلى الأماكن الأكثر أهمية وحسب وظيفة ويكون للتفاوت تأثيرا على تنافس الأفراد بينهم لأن ارتفاع الأجور المرتبطة بالموقع الاجتماعي هو حقل معاكس السهولة التي يمكن أن يمنح بها الموقع.

يتعلق النوع الثاني بسهولة وصعوبة التوظيف، تتطلب كل وضعية قدرات مرتبطة بالمؤهلات (طبيعية أو تربوية) لهذا تتفاوت الأجور تبعا لأهمية المهنة (ما سبق) والعمل المؤدي مثال عن ذلك أن إيجاد مدير تجاري فعال أصعب من إيجاد عامل جيد ومنه فمكافآت الأول أعلى من مكافآت الثاني مما يجعل العامل الجيد يشعر بمكانة أقل، يساهم تفاوت المكافآت في تدرج المكانة والموقع لكنها (النظرة) لم تجيب عن تفاوت أهمية الوظيفة

تنمية المسار المهني وأجاب عنه في نظرية التدرج الاجتماعي T,Parsons عندما قال أن التدرج نظامي هرمي مبني على قيم عليا في كل مجتمع وسلم القيم بدوره مرتبط بفعل إجتماعي ومنه حدد تعريف التدرج -ترتيب وحدات في نظام إجتماعي تبعا لمجموعة نظام مشترك من القيم -فيكون التدرج عند بارسوتر ترتيبا هرميا للأفراد في السلم الاجتماعي والسلم المهني لأن تقسيم العمل ينتج تمايزا للأنشطة وهذه الأخيرة لا تقيم بنفس الطريقة (1) بسبب سلم قيم تابع لفعل إجتماعي تتحدد من سلم القيم هرمية الأنشطة والتي حددها في ثلاث خصائص هي:

1 - دربودون، وف بوريكو: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، مركز المطبوعات الجامعية، 1886، ص157.

- الخصائص التي يملكها الفرد من ذكاء وقدرات وعلى المجتمع (المؤسسة) أن تقيم حسب سلم القيم وتمنح الفرد أهمية أكثر أو أقل من أجل تقييم وضعه.
- الانجازات والأداء، يختلف التقييم من مجتمع إلى آخر.
- المؤهلات والكفاءات من شهادة أو رغم أن الخاصية الثالثة قد أضافها بارسونز حتى يجيب بها عن نفس الانشغالات التي تدخل في نظام Moore و Davis فلها أهميتها في دراستنا على اعتبار الشهادة أحد المعايير الهامة في سلم القيم ويمكن أن يقيم المؤسسة الفرد وتحدد وضعه في السلم المهني وهو ما تم التركيز عليه في تنمية المسار المهني من الفصل الرابع وإختلاف الأجور ومعايير الاحتفاظ بالعمل من هذا الفصل. بعدما أجاب - بارسونز - عن ما إذا ترتب فقد درس -بارسونز- أيضا مبدأ الترتيب بناء على أي سلم قيم يرتب المجتمع (الخصائص والأداء والمؤهلات).
- العامية وهو ما يقابل القدرة على التكيف - تحديد الهدف - الاندماج الحفاظ على النموذج، لكل مجتمع نموذج ثقافي.

خامسا: وضعية كونت:

ترتبط الحركية عنده بمفهوم التقدم، هي التي تبرز فيها الطاقات البشرية، أو النمو الطبيعي للبشر بكل ما يشكله ذلك من تسارع في التطور الاجتماعي، وتحديد التقييم الخاص بالعمل في إطار مجموع العمل البشري لذاك تتطلب دراسة الحركات والتغيرات التي تطرأ على المجتمع إستنادا إلى التفاعل الحركي المستمر في التشكل والتحول والسيرورة، أي التغير الاجتماعي الذي يطرأ على تشكل البناء الاجتماعي، من هنا فالفضل بين الحركية والثبات لدى كونت لا يمكن كما لا يمكن الفصل بين التقدم والنظام فالديناميكا الاجتماعية حسبه لا تبلغ أوجها إلا في مرحلة الوضعية.⁽¹⁾

1 - عبد الباسط عبد المعطي: إتجاهات النظرية في علم الاجتماع، ط1، دار المعرفة الجامعية، قناة السويس الشاطبي، 2009، ص76-84.

سادسا: التطورية:

تطورية سنتبسر تنطلق من المقولة الأساسية «التطور هو المفهوم الرئيسي لفهم العالم ككل ومكانة الإنسان فيه» كما أن تفسير الظاهرة يتم من خلال تحليل «التوازن المتحرك»، لأنها في حالة تساند مستمر للحركة، أي تتبع كل التغيرات والطوارئ الجديدة أثناء تبدل الظاهرة من شكل لآخر، ومن هنا فإن العمليات الاجتماعية، وحتى المجتمعات الفقيرة تتحرك من حالة البساطة إلى حالة التعقيد المنتظم.⁽¹⁾

سابعا: الفيبرية:

يبرز مفهوم الحظ لدى «ماكس فيبر» كمفهوم مركزي يتحكم في التغييرات السوسيولوجية، رغم أنه لم يعرفه بضرورة صارمة، مع أن⁽²⁾ كل بناء سوسيولوجي له طابع احتمالي، فإن البنيات الاجتماعية تفقده دلالتها مع الوقت، أو قد تختفي إذا كان نشاط البشر الذي تتعلق بها يعطيها دلالة أخرى، إنما تحت ضغط الضرورات أو طبقا للمصالح الجيدة، أو طبقا للتطور التكنولوجي، والعقلانية البشرية أو قد تحرم من كل دلالة، ثم تندثر.

يدوم الحظ بدوام البنية الاجتماعية ويشكل الأساس المتين لكل علاقة إجتماعية ويعطيها القوة وكلما تقلص «الحظ فإن دوام هذه العلاقة أو البنية الاجتماعية يصبح مرهونا.

مهما كانت العلاقة الاجتماعية، فقد تكون موضوع صراع الذي يهدف إلى تحقيق إنتصار الإدارة على الآخرين، وقد يكون عنيفا أو سلميا، وهذا الأخير يعني الحصول على السلطة من خلال الحصول على الحظوظ التي يبحث عنها الآخرون، هذا التنافس محدد

1 - مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان، 2009، ص09.

2 - محمد رسلان الجبوسي، جميلة جاد الله: الإدارة علم وتطبيق، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، ، 2000، ص42.

بالقانون، كما تطلق عبارة «إنتقاء» على ذلك الصراع الذي يحدث بين الأشخاص لإثبات الوجود من خلال الحصول على أحسن حظوظ الحياة أو البقاء.

فقد إكتشف فيبر مظهرين إجتماعيين القوة والهيمنة تعني وجود الحظ لإنتصار داخل العلاقة الاجتماعية والارادة الخاصة لمواجهة التحديات السياسية والاقتصادية والدينية والبيداغوجية.

الهيمنة: يعبر عن وجود حظ للعثور على أشخاص مطيعين لأمر محدد فهي تتأسس على العلاقة بين القيادة والصناعة ولقد تتعلق بإرادة الشخص خارج كل جهاز⁽¹⁾ إداري أو تجمع فهذان المظهران يعتبران متضمنين للحراك الاجتماعي في مجتمع مفتوح أو مغلق

1 - محمد رسلان الجبوسي، نفس المرجع، ص: 43.

خلاصة

كل ماورد في هذا الفصل من أفكار ومفاهيم يعتبر بمثابة الإطار الذي يستلزم به طوال مراحل البحث اللاحقة، وقد حاولنا حتى الآن أن نقدم نظرة عامة عما نريد معالجته في الحراك المهني.

وعليه يمكن القول أن الأنشطة المهنية ترتبط بالتغيرات التي تحدث داخل بناء إجتماعي وكل مرحلة من مراحل البناء تتطلب مجموعة من الأنشطة التي تحقق الأهداف التي تسعى إليها الجماعة، فالأوضاع المهنية لاتستمر داخل البناء الإجتماعي على واحدة من الثبات والإستقرار، فما يلاحظ هو حدوث الكثير من الظواهر التبدل والتغير الإجتماعي ووضعه الإيكولوجي، هذا يعني أن هناك قوى معينة تؤثر في تشكيل نمط الحياة المهنية والبناء المهني وهناك قوى تغير في هذه الأنماط ومن وضعها المميز وهناك من القوى ما يسير في كل الإتجاهين .

الفصل الثاني

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

إن معالجة الظاهرة لا بد من منهجية وأسلوب معين من شأنه أن يساعد في تقديم هذا العمل في قالب فكري منظم ومترابط في أفكاره ومنتظم في عرض بياناته ونتائجه، ولكن معالجة مثل هذه الظواهر في مؤسستنا تطرح لنا صعوبات معينة إذ لم نقل عوائق منهجية ولذلك نتساءل عن كيفية الانطلاقة في هذه الدراسة هل تنطلق من أرقام أم أن هناك سبل أخرى لمعالجة موضوع الدراسة.

لذلك فالفصل الموالي هو بمثابة تحديد للإطار المكاني والزمني والميداني للدراسة من حيث التطرق إلى ملائمة الميدان للدراسة فالتعريف بأهم موجوداته، ثم اعتماد منهجية عمل تتمثل في تحديد المنهج، والتقنيات المستعملة في عملية جمع المعطيات، ليتم استعمال أدوات إحصائية من أجل توضيح الخصائص المدروسة.

التعريف بميدان الدراسة

• تعريف مؤسسة الضمان الاجتماعي:

تتكون جملة الضمان الاجتماعي من قسمين هما: ضمان Sécurité والاجتماعي Sociale، ولمعرفة المعنى يجب فهم ودراسة ومعرفة كل كلمة.

كلمة الضمان: توحى على عدة أفكار وهي السكنية والحماية ضد المخاطر والوقاية، وهذا يؤدي إلى فكرة التعويض.

كلمة الاجتماعي: تشير إلى مجموعة، فرقة.

• نشأة المؤسسة:

وعليه الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الجراء لوكالة تيارت هي كباقي التنظيمات لها تنظيمها وكذا مهامها وطابعا الخاص، هيكلها التنظيمي غير ثابت، إذ تتميز بتسييرها الخاص وهي تابعة في تسييرها وتنظيمها إلى المديرية العامة بالجزائر العاصمة تتميز باللامركزية وذلك يتجلى في ثنابات المديريات الكامنة في هيكلها التنظيمي

تضم 320 عامل، وتؤمن 170068 مؤمن إجتماعيا تسعى هذه الأخيرة إلى تغطية الأخطار الاجتماعية والمهنية لكل الفئات من جهة، وضمان الوقاية اللازمة من جهة أخرى المرض، العجز، الأمومة، الوفاة، الطفولة، حوادث العمل، وللأمراض المهنية، تعويض نفقات العلاج، ولا تقف عند هذا الحد تمنح كذلك مزايا متنوعة وإعانات مختلفة والمنح العائلية والمدرسية ومختلف المنح الأخرى، المضمونة، ويتميز الضمان الاجتماعي باللامركزية والتسيير الديمقراطي للصناديق والإعانات الممنوحة للمؤمنين وكذا رفع كفاءة العاملين والتدعيم الدائم لللامركزية في إتخاذ القرارات ثم تحسين نوعية الخدمات المقدمة وتعميمها على كل البلديات وتدعيم النشاط الصحي والاجتماعي والعائلي كمساهمة مهمة من الضمان الاجتماعي في تلبية الاحتياجات الصحية للعمال وعائلاتهم.

أولاً: مجالات الدراسة

يعد مجال الدراسة نقطة أساسية في البحث الاجتماعي، وذلك ما يكتسبه من أهمية أثناء الدراسة الميدانية حيث يتفق كل المشغلين بمناهج البحث الاجتماعي، لكل دراسة ثلاثة مجالات رئيسية هي: المجال الجغرافي-المجال البشري-المجال الزمني.

1-1-المجال الجغرافي:

يقصد به النطاق المكاني لإجراء البحث الميداني أو الدراسة الميدانية حيث أجريت هذه الدراسة في مؤسسة للضمان الاجتماعي بولاية تيارت، والتي تقع في شارع رحو محمد، بحيث يحدها من الشمال شركة نפטال، ومن الشرق مستشفى «مصلحة التوليد»، ومن الغرب ثانوية الرائد سي زويبير، أما من الجنوب فيحدها مركز الطفولة المسعفة، إذ تبلغ مساحة مؤسسة الضمان الاجتماعي 12921 م²، منها 4386 م² المساحة المبنية، حيث تم وضع حجرها الأساسي سنة 1984م، لها فروع في الدوائر التابعة لولاية تيارت منها: قصر الشلالة، عين الذهب...إلخ

1-2-المجال البشري:

يقصد بالمجال البشري حجم "العنصر الإداري أو عدد أفراد المؤسسة التي أجريت فيها الدراسة وهي مؤسسة الضمان الاجتماعي بولاية تيارت، ويعتبر أيضا المجتمع الأصلي الذي تطبق على أفراده لمختلف الوسائل لجمع البيانات الموضوعية والواقعية منهم، حيث أن مجتمع الدراسة هو مجموعة منتهية، أو غير منتهية من العناصر المحدودة من قبل والتي تكون مجالات للملاحظة وحتى تكون الدراسة علمية وعملية، ولكن يصل الباحث إلى نتائج واقعية أو موضوعية لا بد من تحديد المجتمع الأصلي للدراسة تحديدا دقيقا وواضحا حتى يسمح بتحديد العينة المطلوبة للاختيار وللأدوات أما مجتمع الدراسة الذي إعتدنا عليه في جمع المعلومات تمثل في 320 عامل يتوزعون على مصالح عديدة في المؤسسة.

1-3-المجال الزمني: ويقصد به الوقت الذي إستغرقته هذه الدراسة الميدانية، حيث

بلغت مدة إجراء الدراسة ما يقارب شهر، ذلك أن الزيادات كانت تتم أحيانا في الفترات الصباحية وحتى المسائية، وقد مرت فترة إجراء هذه الدراسة بمرحلتين موزعة كالآتي:

أ-المرحلة الأولى: وهي عبارة عن جولات إستطلاعية متقطعة إستغرقت 5أيام تم

من خلالها التعرف على جماعات العمل والمدير وأعضاء التنظيم النقابي، وملاحظة سير التنظيم داخل المؤسسة، كما سمحت هذه الدراسة الاستطلاعية بجمع المعلومات الكافية عن مجال الدراسة، ومرة أخرى قمنا بإجراء مقابلة مع الموظفين المنخرطين والغير المنخرطين في النقابة لجمع المعلومات عن الموضوع المدروس.

ب-المرحلة الثانية: حيث تم توزيع الاستمارات على جميع المبحوثين العمل

المنخرطين في التنظيم النقابي والغير المنخرطين في نفس الوقت قمنا بإجراء مقابلة معهم من أجل توضيح سؤال قد لا يفهمه المبحوثين، حيث ساعدنا على إكتشاف معلومات غامضة يجهلها موضوعنا.

ثانيا: المنهج المستخدم

للقيام بأي بحث علمي منظم لابد من الاعتماد على منهج إتباع خطوات منهجية للوصول إلى نتائج علمية موضوعية ودقيقة.

فالمنهج هو الطريقة التي يتناول بها الباحث مختلف المراحل للإجابة عن الاسئلة التي أثارها في إشكاليته، والمنهج العلمي هو مجموعة من العمليات المنظمة من خلالها يحاول الباحث الوصول إلى حقائق وذلك بتتبعها وتبنيها والتحقق منها.

إنطلاقا من أهداف العلم: وصف، تصنيف، تفسير، تقييم وفهم وكذلك من طبيعة الموضوع، وتأسيسا على ما تقدم وبغرض دراسة إشكالية البحث والفرضيات المطروحة.⁽¹⁾

هو طريقة تساعد في البحث ولا يستطيع الباحث العلمي الإستغناء عنه وبدون المنهج يكون البحث مجرد تجميع المعلومات لا علاقة له بالواقع العلمي، ويختلف المنهج من دراسة إلى أخرى على حسب طبيعة ومشكلة موضوع البحث⁽²⁾ ويعرف المنهج أيضا: الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة لإكتشاف الحقيقة وللإجابة عن الاسئلة وللإستفسارات التي يشير إليها موضوع البحث.⁽³⁾

ولقد إعتدنا في دراستنا الحالية على المنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب منهج لموضوعنا لأنه يهتم بجميع الجوانب المتعلقة بشيء أو موقف واحد على أن يعتبر الفرد أو المجتمع أو أي جماعة كوحدة للدراسة، وصفي بالنسبة للعرض النظري لمتغيرات الدراسة ومفاهيمها الاجرائية وللإحاطة بجميع أبعادها، ثم تحليلي للمعطيات والبيانات التي جمعها من الميدان، هذا التحليل الذي يساعد في تفسير وفهم الواقع الاجتماعي المدروس

1 - إحسان محمد الحسن: نفس المرجع، ص124.

2 - عمار بوحوش، محمد محمود :مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009، ص199.

3 - علي عبد المعطي محمد السرقاوي: أساليب البحث العلمي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، كويت، 1988، ص65.

وقد يتساءل الكثير بل ويتجادل حول هذا النوع من المناهج خاصة مصطلح تحليلي، ودليل ذلك خطوات ومسار البحث العلمي حسب لوك وريمون كيفي خاصة في مرحلة الإثبات والتي تتضمن إحدى خطواتها تحليل المعطيات أو ما يعرف بتحليل العلاقات بين المتغيرات والمنهج الوصفي من أكثر مناهج البحوث الاجتماعية ملائمة للواقع الاجتماعي، وخصائصه حيث يشير إلى التعبير عن الظاهرة المراد بحثها كما هي في الواقع أو حجمها أو درجات إرتباطها مع الظواهر المختلفة أما التعبير الكيفي فإنه يذيف لنا الظاهرة ويوضح خصائصها كميًا وكيفيًا.

فالأول يعطينا وصفا رقميا ويوضح مقدار هذه الظاهرة وعليه يمكننا تعريف هذا المنهج المتبع (الوصفي) بأنه مجموعة من الاجراءات المنهجية المتكاملة من أجل وصف الظاهرة اعتمادا على جمع الحقائق والبيانات وتصنيفها ومعالجتها وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا لاستخلاص دلالتها السوسولوجية وللوصول إلى نتائج وتعميمات عن الواقع المدروس .

أما الثاني نستخدمه لوصف وتفسير وفهم واقع التنظيم النقابي بمؤسسة الضمان الاجتماعي ودورها في تحقيق الحراك المهني لدى العمال المنخرطين مع الإلمام بجميع جوانب الموضوع حتى نتمكن من إثبات أو نفي فرضيات البحث⁽¹⁾

ثالثًا: أدوات جمع البيانات

يركز الباحث على تقنيات جمع المعطيات والبيانات الخاصة للظاهرة المدروسة وإختيار التقنية أو الوسيلة المعتمد عليها يتوقف أساسا على طبيعة موضوع الدراسة، والهدف المراد الوصول إليه وبما أننا بصدد معرفة طبيعة التنظيم النقابي بمؤسسة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحراك المهني داخل المؤسسة محل الدراسة، وتماشيا مع طبيعة الموضوع، فإخترنا لموضوع دراستنا:

1 - علي عبد المعطي محمد السرقاوي، نفس المرجع، ص: 66.

أ-الملاحظة: إستخدمنا هذه التقنية خصوصا في إستكشاف ميدان الدراسة وذلك من خلال زيارتنا لها.

التعرف على طبيعة العمل بمؤسسة الضمان الاجتماعي وتسيير بعض الأعمال منها عملية دخول الموظفين وخروجهم من العمل، كما لاحظنا عملية السير العام والدقيق لدى التنظيم النقابي أثناء الحراك المهني الذي يحدث من قبل العمال والمنخرطين وغير المنخرطين، وملاحظة علاقة العمال ببعضهم البعض ومع المدير ومع أعضاء التنظيم النقابي.(1)

ب-المقابلة: أجرينا عدة مقابلات حرة غير مقننة وذلك بغرض جمع المعلومات حول أهمية التنظيم النقابي بمؤسسة الضمان الاجتماعي في تحقيق الحراك المهني، الدورات التكوينية داخل المؤسسة وخارجها، فبالنسبة للتنظيم النقابي أفادتنا المقابلات التي أجريناها مع أعضاء التنظيم النقابي، وبعض العمال الغير المنخرطين في النقابة على أن مؤسسة الضمان الاجتماعي نقابتها لها نشاط كبير داخل المؤسسة وخارجها تراعي ظروف ومشكلات التي يمر بها العمال أثناء العمل بالمؤسسة كما أن النقابة لا تقوم بدورات تكوينية للعمال بل يقوم بتوعية العمال على أعمالهم التي أولتها المؤسسة، بهدف تشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تحتاجها المؤسسة لزيادة أدائها ورفع كفاءتها الانتاجية.(2)

وحسب إجابة المبحوثين التي إختلفت بين المنخرطين في النقابة وليس الممارسين للفعل النقابي .

1 - محمد خليل عباس وآخرون: مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان، 2011، ص218.

2 - عبد المعطي محمد عسلف وآخرون: التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2003، ص162

فقد فسر المبحوثين المنخرطين أن الترقية في الحقيقة تمنح في إطار القانون (3سنوات) ولقد ترفض إذا تعلق الأمر بالسلطة المخولة لأحد النقابيين، وبالنظر للسلطة هناك مناصب في المؤسسة لا تسمح للانضمام في النقابة أو ممارسة الحق النقابي الإدارة (قسم الموارد البشرية) أما الممثل النقابي فقد صرح بأن الترقية تسمح بشكل قانوني وأنه حتى شخصيا لا يستطيع أن يرقى نفسه، رغم الإمتيازات التي يملكها، فالنقابة هي شريك إجتماعي، إذ تملك سلطة في حصة القرارات بنسبة 50% كما ذكر الأمين المكلف بالتنظيم، فإذا كان هناك برنامج للترقية ستدخل النقابة كشريك في منح الترقية وذلك بناءات على السلطة التي تملكها داخل المؤسسة محل الدراسة.

وتتدخل النقابة العمالية في منح الوظائف.

فمثلا إذا قامت الإدارة بفتح مناصب عمل على أسس قانونية ولكن دون الاعلان عن وجود توظيف في المؤسسة (CNAS) خاصة، تتدخل النقابة في منح الوظيفة للعمال الذين كان أبائهم يعملون في المؤسسة وأحيلوا على التعاقد فهنا يحدث صراع طويل عريض على من سيتم توظيفه؟ إلا أنه سيوظف ابن المتقاعد، إلا أنه إذا لم يكن هناك توظيف داخل المؤسسة، قد يأتي للمدير قرار من الإدارة الأعلى لمنح وظيفة لشخص معين، هنا يتدخل النقابة ولكن لا يؤخذ قرارها بعين الاعتبار لأن الشخص سيوظف رغم المدير أو النقابة.

والعلاقت الغير رسمية موجودة وقد أقر كل العمال بوجودها في التوظيف حتى ممثلي النقابة.

الإستمارة: تعد الإستمارة من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات خاصة في العلوم الاجتماعية، فهي عبارة عن محاور تحتوي على مجموعة من الأسئلة التي يتم إعدادها محكما ودقيقا.

إنطلاقا من الأسئلة التي أثارها مشكلة البحث وأهداف الدراسة من جهة والفرضيات ومؤشراتها من جهة ثانية، وبما أن الإستمارة تعد المرحلة الأكثر تجزئة للبحث فهي

تحتاج إلى صياغة محكمة وواضحة للأسئلتها حتى تتمكن من إختيار الفرضيات التي إنطلقت منها الدراسة.(1)

فهي مجموعة من الاسئلة المرتبة حول موضوع معين، توزع أو ترسل إلى المبحوثين، أو تسلم لهم تمهيدا للحصول على الأجوبة حول الأسئلة المطروحة، ويتم تنفيذها إما عن طريق المقابلة الشخصية، أو عن طريق تسليمها مباشرة للمبحوثين ونادرا ما تكون عن طريق البريد، حيث يكون الأسئلة إما مفتوحة أو مغلقة أو متعددة الخيارات.

لذا تم إستعمالها من طرف الباحث وبنائها تم عبر عدة مراحل، وإستنادا إلى قواعد وأسس قام بتحديدتها مجموعة من الباحثين منهم فرنسو دوسينغلي.(2)

وقد تم تصنيف أسئلة الاستمارة إلى ثلاثة محاور رئيسية وهي:

المحور الأول: خصص لجمع البيانات والمعلومات الشخصية لأفراد العينة وإشتمل هذا المحور على أسئلة خاصة بالسن والجنس، والحالة الاجتماعية، والمؤهل العلمي، وطبيعة العمل، والأقدمية في العمل، فإحتوى على ستة أسئلة.

المحور الثاني: خصص للأسئلة الخاصة بالتنظيم النقابي باعتباره كشريك إجتماعي.

المحور الثالث: خصص للأسئلة الخاصة بتنشيط عملية التفاوض .

المحور الرابع: خصص للأسئلة المهمة بسلطة التي يمتلكها التنظيم النقابي.

المحور الخامس: يختص بمجموعة من بالأسئلة التي تطرح في إطار عملية التسيير فيها يخص فرص الترقية والتوظيف والتوعية.

• صدق الاستمارة:

1 - عبد المعطي محمد عسلف وآخرون: نفس المرجع، ص162.

2 - ويدري رجا وحيد: البحث العلمي وأساسياته النظرية وممارسات العلمية، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، 2000، ص103.

للتحقق من الاستمارة عرضت في صورتها الأولية على (03) محكمين وهم أساتذة بقسم علم الاجتماع بجامعة تيارت، وذلك بهدف إفادتنا ببعض الملاحظات حول مدى صدقها وكفاءتها في قياس متغيرات الدراسة وفي ضوء الملاحظات المقدمة ضمن إطار الحذف الظاهري ثم إدخال التعديلات الضرورية واللازمة.

• أساليب الدراسة:

الدراسة الراهنة اعتمدت في تحليلها على أسلوبين هما:

الأسلوب الكمي: من حيث تعميم البيانات وتبويبها في جداول وحساب التكرار والنسب المئوية.

الأسلوب الكيفي: استخدم فيه التحليل والتعليق على الجداول والاعتماد على الجانب النظري.

رابعاً: العينة :

ليست مجرد جزء من مجتمع البحث حسبها إنفق عليه ولكنها إختيار واعي تراعي فيه قواعد وإعتبرات معينة لكي تكون نتائجها قابلة للتعميم على المجتمع الأصلي، وتعرف العينة على أنها مجتمع الدراسة الذي تؤخذ منه البيانات الميدانية، إنها جزء من الكل .

ويضم مجتمع دراستنا (320) فردا وبعد الإطلاع على خصائص المبحوثين، قد إرتأينا من خلال مجتمع دراستنا أنه مجتمع متجانس يحمل خصائص مشتركة، ويحمل تحت نفس الظروف، فإننا أخذنا نسبة 15، ونعتقد أنها كافية التقصي طبيعة موضوعنا تحت عنوان التنظيم النقابي والحراك المهني .

وكانت عملية الإختيار بطريقة عشوائية بسيطة تقوم على :

مجتمع البحث × العينة المختارة

100

15 × 320

= مفردة 48

100

إذ اعتبرنا هذا الحجم ممثلاً لضمان التمثيلية الأكثر .

الفصل الثالث

عرض وتحليل ومناقشة النتائج

أولاً: عرض وتحليل بيانات الدراسة

الجدول 01: توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

النسبة (%)	التكرار	الجنس
60.9%	28	ذكر
39.1%	18	أنثى
100%	46	مجموع

من خلال هذا الجدول الإحصائي يتضح لنا أن نسبة 60.9% من عينة المبحوثين من جنس ذكر وذلك بمجموع 28 مبحوث موزعين على مختلف الهياكل المؤسسة محل الدراسة ومن جهة أخرى نسبة 39.1% تمثل نسبة المبحوثين الإناث في إطار العينة المبحوثة بمجموع 18 ومن خلال الملاحظة الميدانية من جهة ومن خلال مقابلات التي أجريناها أن العمل داخل المؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لا يقتصر أساساً على العنصر الرجالي، ومن البعد السوسيولوجي هذا يرجع إلى ساعات العمل التي تساعد الرجل دون المرأة لوجود عوامل كثيرة منها الإلتزامات الأسرية للمرأة.

إلا أنه ورغم ذلك أكدت بعض المبحوثات أنهن يتحملن أعباء العمل بالإضافة إلى المسؤولية الأسرية خاصة في ظل الظروف الإجتماعية القاهرة، نتيجة نسبة البطالة المرتفعة، وغلاء المعيشة، وضعف القدرة الشرائية، هذا ما جعل المرأة تشارك في جلب مدخول يلبي حاجيات الأسرة.

الجدول 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن

النسبة (%)	التكرار	السن
28.3%	13	أقل من 35 سنة
50%	23	من 35 إلى 44 سنة
21.7%	10	أكثر من 45 سنة
100%	46	المجموع

بين هذا الجدول توزيع عينة البحث من خلال متغير السن.

فالملاحظة الأولى أن 50% من عينة البحث يفوق من 35 إلى أكثر من 40 سنة بمجموع 23، في حين عدد المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم من أقل من 35 سنة بنسبة 28.3% بمجموع 13، أما المبحوثين الذين تتجاوز أعمارهم أكثر من 45 سنة بمجموع 10، وهذا ما جعلنا نقف أمام هذه النسبة محاولين الإدلاء بمجموعة تفسيرات سيولوجية، فمن خلال التقرب من الميدان لاحظنا أن العاملين داخل المؤسسة هم من فئة الشباب وهذا ما يفسر رغبة المؤسسة في توظيف الفئة الشبابية لما لديها من طاقة وكفاءة ورغبة في العمل، وما يفسر قلة المبحوثين الأكثر من 45 سنة هو تقاعد العمال منذ سنوات.

الجدول 03: توزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة المدنية

السن	التكرار	النسبة (%)
أعزب	20	43.5%
متزوج	24	52.2%
مطلق	/	/
أرمل	2	4.3%
المجموع	46	100%

من خلال ملاحظتنا الأولية لهذا الجدول يتضح لنا أن نسبة 52.2% من عينة المبحوثين متزوجين بمجموع 24 لذلك فهم يتولدن بمفردهم تحمل أعباء وتحقيق حاجيات ومتطلبات أبنائهم، وهذا حسب تصريحاتهم، فالشعور بالمسؤولية الأسرية يجعل العامل سواء كان نقابي أو غير نقابي أو يضع دائماً نفسه في مكان العامل، الذي يكون في حالة فقدانه لمنصب عمله، أو العامل الذي لم يقاضى أجره لمدة شهر في حين نجد 43.5% من المبحوثين غير متزوجين، وهذا راجع إلى أن ظروف العمل جد قاسية ولم يتسن لهم الفرصة للزواج إلا أنهم يؤدون واجبهم.

إذا نستنتج أن المسؤولية الأسرية والحفاظ على النسق الأسري تدفع بالعامل بالمطالبة بحماية منصب عمله، والحفاظ على إستقرار المؤسسة.

جدول 04: توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في العمل

السن	التكرار	النسبة (%)
أقل من 05 سنة	19	41.3%
من 05 إلى 10 سنة	18	39.1%
من 10 إلى 15 سنوات	3	6.5%
من 15 إلى 20 سنة	6	13%
المجموع	46	100%

هذا الجدول الإحصائي يبين لنا الأقدمية داخل المؤسسة محل الدراسة فنلاحظ أن 41.3% من عينة البحث تتراوح أقدمتها في أقل من 05 سنوات من مجموع 19 وهذا راجع إلى الفئة الشبابية الموجودة داخل المؤسسة.

جدول 05: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة (%)
ابتدائي	1	2.2%
متوسط	11	23.9%
ثانوي	20	43.5%
جامعي	14	30.4%
المجموع	46	100%

عند قراءتنا لهذه البيانات الإحصائية يتضح لنا بأن نسبة 43.5% من العينة المبحوثة ذوي مستوى ثانوي بمجموع 20 ينشطون في مختلف الوحدات داخل المؤسسة محل الدراسة، إلا أن خبرتهم هي من أهلتهم وجعلتهم في مستوى الإطارات، وتليها نسبة 30.4% ذوي مستوى جامعي، بمجموع 14، وهذا راجع إلى أن المؤسسة تسعى جاهدة

لإستقطاب أصحاب المؤهلات العلمية، وهذا لتحسين مستوى الأداء في حين نجد نسبة 23.9% من العينة من ذوي مستوى متوسط، حيث نجد عامل المستوى ابتدائي بنسبة 2.2%.

فقد تتدخل عوامل جد مهمة هنا، كتحمل المسؤولية، الخبرة، الدراية بعالم الشغل ومستجداته ومتطلباته، فحسب هذا أقر أحد المبحوثين بمستوى ثانوي أن الأغلبية من ذوي المستوى التعليمي الثانوي والمتوسط يرجع ذلك إلى سنوات مضت وأن تكوين ومستوى هذه الفئة يفوق بكثير المستويات الجامعية.

جدول 06: توزيع أفراد العينة حسب متغير الوضعية المهنية

الوضعية المهنية	التكرار	النسبة (%)
إطار	17	37%
عون تحكم	14	30.4%
عون تنفيذ	15	32.6%
المجموع	46	100%

هذا الجدول الإحصائي يمثل الوضعية المهنية للعمال داخل المؤسسة محل الدراسة فنسبة 37% من عينة المبحوثين مستواهم يتمركز في فئة إطار، إلى جانب 32.6% هم أعوان تنفيذ بالمؤسسة و 30.4% هم أعوان تحكم بالنسبة للمؤسسة فهم يمارسون أعمالهم بصفة عادية والقانون الداخلي يحدد لهم ساعات العمل فلأن المؤسسة محل الدراسة خدماتية فهي تحتاج إلى موارد بشرية ذات كفاءة وشهادة علمية وعملية (خبرة مهنية) يشرفون بتوجيهاتهم ومراقبتهم لأداء العمال من أجل الوصول بالمؤسسة إلى قمة الأداء.

جدول 07: توزيع أفراد العينة حسب انخراط العمل في النقابة العمالية

الانخراط في النقابة	التكرار	النسبة (%)
منخرط	32	69.6%
غير منخرط	14	30.4%
المجموع	46	100%

هذا الجدول الإحصائي يمثل انخراط العمال في النقابة العمالية داخل المؤسسة محل الدراسة حيث يتراوح عدد المنخرطين داخل النقابة العمالية 69.4% بمجموع 32، في حين يتراوح عدد العمال لغير المنخرطين بنسبة 30.4% بمجموع 14.

من أول وهلة عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي يتضح لنا أن جل العمال منخرطين في النقابة العمالية، وهذا الدور الذي قد تلعبه النقابة العمالية في الدفاع عن مصالحهم المادية (زيادة الأجور...) ومعنوية (الإجازات) أو لتجاوز الشكاوي أو للدفاع عنهم أثناء تعرضهم لعقوبات مختلفة، أو يرجع انخراط العمال في النقابة من خلال بطاقة الانخراط والتي تمنح للعامل الجديد داخل المؤسسة، باعتباره كجزء من لعبة النقابة، تكون قيمة هذه البطاقة بمبلغ رمزي يقدر بـ 20.000 دج وهناك من المبحوثين المنخرطين «أقر بأن النقابة هي محامي يدافع عنا سواء كنا مظلومين أو ظالمين» أما المبحوثين لغير منخرطين فحسب قناعتهم الشخصية، أن النقابة وضعت لتحقيق أغراضهم الشخصية، لا علاقة لها بما يحصل للعامل داخل المؤسسة، وهذا سنوضحه لاحقاً.

جدول 08: يمثل الوضع العام للنقابة حسب الوضعية المهنية

المجموع		سيء		جيد		الوضع العام الوضعية المهنية
ن	ت	ن	ت	ن	ت	
13.7	17	17.6	3	82.4	14	إطار
30.4	14	57.1	8	42.9	6	عون تحكم
32.6	15	46.7	7	53.3	8	عون تنفيذ
100	46	39.1	18	60.9	28	المجموع

عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي يتضح لنا أن هناك مبحثين أقرروا أن الوضع العام للنقابة العمالية، جيد، منهم 82.4% إطار، و53.3% عون تنفيذ، و42.9% عون تحكم في حين نجد نسبة 39.1% من المبحثين الذين أقرروا أن الوضع العام للنقابة العمالية شيء منهم 57.1% عون تحكم، و46.7% عون تنفيذ، و17.6% إطار.

وما يفسر هذا الجدول الإحصائي أن الإطارات ترى أن النقابة العمالية مهيأة لمواجهة مختلف الظروف، كونها تخدمهم باعتبارهم أعلى درجة ضمن الفئة السبب المهنية في حين كلا من المبحثين على مستوى عون تنفيذ وعون تحكم أقرروا بأن النقابة جيدة على المستوى العام للمؤسسة بناءً على مساعدتهم على تجاوز مختلف العقوبات، حيث أقرّ الأمين العام «أن معظم العمال يلجؤون للنقابة في مختلف الظروف بالرغم من نظرتهم السلبية تجاه النقابة، ولا يلجؤون للمدير والإدارة، وذلك بسبب أهميتها ودورها داخل المؤسسة، فالنقابة بالنسبة للعامل حل أولي وآخر.

من جهة أخرى لاحظنا أنّ أعوان التحكم وأعوان تنفيذ يتدمرون من وضع النقابة وهذا راجع إلى ما ذكره أحد المبحثين «أن النقابة تقوم على وجهين، وجه أمام الرأي العام بأنها تخدم مصالح العمال، ووجه آخر لأغراضهم الشخصية لا أكثر ولا أقل»، في

حين الإطارات رفضوا التصريح بأن الوضع العام للنقابة شيء وهذا راجع للعلاقة الوطيدة التي تخدم مصالحهم بعيدا عن القانون.

جدول 09: يمثل اعتبار النقابة كمثل داخل المؤسسة وعلاقتها بالأقدمية في العمل

النقابة كمثل الأقدمية		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 05 سنوات	15	45.5	4	30.8	19	41.3	
من 05 إلى 10 سنوات	13	39.4	5	38.5	18	39.1	
من 10 إلى 15 سنة	1	3	2	15.9	3	6.5	
من 15 إلى 20 سنة	4	12.1	2	15.9	6	13	
المجموع	33	71.7	13	28.3	46	100	

يمثل هذا الجدول الإحصائي نسبة من عينة المبحوثين يؤيدون أن النقابة العمالية هي ممثلهم داخل المؤسسة فنجد نسبة 45.5% تتراوح أقدميتهم بين (أقل من 05 سنوات) تليها 39.4% تتراوح أقدميتهم ما بين (05-10 سنة) في حين نجد نسبة 12.1% تتراوح أقدميتهم ما بين (15-20 سنة)، وآخر نسبة 03% للمبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم ما بين (10-15 سنة)، في حين نسبة من المبحوثين الذين أقرروا أن النقابة لا تعتبر ممثل على العمال داخل المؤسسة، حيث نجد نسبة 38.5% للمبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم (05-10 سنوات) و30.8% (أقل من 05 سنوات) وتليها نسبة 15.9% لكلا من (10-15 سنة) و(15-20 سنة) ويفسر هذا على ما ذكره أحد المبحوثين «صحيح أن النقابة تسعى لأغراضها الشخصية، إلا أنها تسعى جاهدة لدفاع عن مصالح العمال سواء بتحسين الظروف الفيزيائية، رفع الأجور بما يتناسب مع غلاء المعيشة» حيث أقر أحد المبحوثين في نفس الصدد وباعتبار أقدميته هي تتحدث عنه «أنها تسعى للحفاظ على مناصب العمل

بتفاوض مع الجهات المعنية» في حين المبحوثين الآخرين خاصة المنخرطين الذين لديهم أكثر من 15 سنة أنها بحاجة لموضوعية أكثر.

في حين هناك من أقر أنها لا تمثلنا، فنحن كقدماء في المؤسسة أكثر من الممثلين النقابيين أنفسهم، تمثل أنفسنا من خلال أداء أعمالنا في الوقت المحدد، عدم التغييب... وغيرهم.

نستنتج أن التصريحات بناء على أقدمية المبحوث داخل المؤسسة حول تمثيل النقابة للعمال هو صراع ومكسب في نفس الوقت، صراع من أجل تبني نخبة نقابية مؤهلة ومكسب بإعتباره عاملا لحراكية المؤسسة.

جدول 10: يمثل قدرة النقابة على التكيف بين متطلبات المؤسسة ومتطلبات وعلاقتها

بالانخراط في النقابة

المجموع		لا		نعم		قدرة ال وضعك داخل النقابة
%	ن	%	ن	%	ن	
69.6	32	18.8	6	81.3	26	منخرط
30.4	14	64.3	9	35.7	5	غير منخرط
100	46	32.6	15	67.4	31	المجموع

من خلال الشواهد الكمية نسبة من المبحوثين أقروا بأنّ النقابة العمالية الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لها القدرة على التكيف بين متطلبات العمال والمؤسسة، في حين نجدها موزعة بنسبة 81.3% على المنخرطين، أما لغير منخرطين فنجد نسبتهم تتراوح 35.7%.

في حين نجد نسبة المبحوثين الذين أقروا أن النقابة ليست لها القدرة على التكيف منها لغير المنخرطين بنسبة 64.33% والمنخرطين بنسبة 18.8%.

وهذا ما يجعلنا نقف أمام هذه النسب محاولين الإدلاء بمجموعة من التفسيرات السوسولوجية فمن خلال التقرب من الميدان النقابي لاحظنا أن المنخرطين داخل النقابة، يتنافسون على منحنا إجابات تكون موحدة لكي لا يحدث هناك صراع بينهم، فهناك منهم من عبر بدون قصد منه أن النقابة مجرد حبر على ورق لكنه استطاع أن يوهمنا أنه كان يتحدث عن قرارات الإدارة في حين هناك من المنخرطين الذين عبروا بصريح العبارة عن عدم قدرة النقابة الحالية على التكيف بين مصالحنا مستهدفة ومصالحها، كما لاحظنا أن الغير المنخرطين لا يستطيعون أن يعلنوا عن أفكارهم المكبوتة سوى بنعم أو لا، وعلى حد تعبير أحد المبحوثين لغير منخرطين "اشمئزاز" من النقابة الحالية، فعلمنا أن هناك نقابة سابقة، وأن العمال نفروا لأنها كونها لا تعبر عنهم بأي شكل من الأشكال، إلا أن النقابة الحالية، أكثر من سابقتها، كونهم كلهم يلعبون لهدفهم فقط، فلا يوجد هناك تكيف بين واقع عالم الشغل المعاصر وبين الحفاظ على استقرار المؤسسة.

فالنقابييين ليست لديهم القدرة على تكوين إطارات نقابية وفق مستجدات العولمة وكيفيات القيام بالعمل النقابي في ظل نظام إقتصاد السوق.

جدول 11: النقابة العمالية كشريك اجتماعي

الخيارات	ت	%	الأساس	ت	ن	ن ف
نعم	25	54.3%	مرونة المؤسسة	6	24%	25%
			السلطة	11	44%	45.8%
		 الدستور	7	28%	29.2%
			المجموع	24	96%	100%
			الممتنعين	1	4%	
			المجموع	25	100%	
لا	10	21.7%				
أحيانا	11	23.9%				
المجموع	46	100%				

عند قراءتنا لهذه البيانات الإحصائية يتضح لنا أن نسبة 54.3% من العينة المبحوثة أقرت أن النقابة تعتبر شريك اجتماعي، موزعة على السلطة بنسبة 44% تليها حق يكلفه الدستور بنسبة 28% وأخرها بنسبة 24% موزعة على مرونة المؤسسة، ونسبة 04% لمبحوث إمتنع عن الإجابة، ونجد نسبة 23.9% أجابوا ب"أحيانا"، ونسبة 21.7% أجابوا بـ لا.

ومن خلال ملاحظتنا الأولية لهذا الجدول الإحصائي يتضح لنا أن معظم المبحوثين إعتبروا النقابة محل الدراسة شريك في السلطة داخل مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، في هذا الاتجاه السلطة هي قاعدة في إطار الممارسة النقابية، وعلى حسب الأمين العام للنقابة، «لا تستطيع الإدارة أن تتخذ أي قرار دون إعلام النقابة، فنحن نشارك في القرارات بنسبة 50%» وحسب أحد المبحوثين المنخرطين "النقابة السلطة" في حين أقر بعض المبحوثين أن اعتبار النقابة كشريك اجتماعي هو حق منحها إياها القانون وذلك

في إطار الاتفاقيات الجماعية، وفي إطار متطلبات اقتصاد السوق فهي إذا تعمل في إطار قانوني، كما أن لمرونة المؤسسة ووجود قانون داخلي مستوحى من قانون العمل الجزائري تمكن النقابة من التعامل والتفاعل مع المؤسسة تحت إطار أنها تمثل الراعي الرسمي.

أما المبحوثين الذين عبروا أن النقابة لا تعتبر كشريك اجتماعي بأي حال من الأحوال فهي شريك لنفسها ولمصالحها الشخصية، فهي لحد الآن تحصل على التكيف بين إستقرار المؤسسة ومصالحها الشخصية، ولا توجد آليات جديدة للتعامل كشريك اجتماعي، وعلى حد تعبير أحد المبحوثين «أنا كعامل لدي أكثر من 10 سنوات أعتبر نفسي شريك اجتماعي دون النقابة» ف خبرته داخل المؤسسة هي التي عبرت عن أفكاره.

جدول 12: إتخاذ النقابة قرارات دون إعلام إدارة المؤسسة

الخيارات	ت	%	الأساس	ت	ن ف
نعم	34	73.9%	الحفاظ على المكانة النقابية	16	47.1%
			تحقيق أغراض شخصية	18	52.9%
			المجموع	34	100%
لا	12	26.1%			
المجموع	46	100%			

يمثل الجدول الإحصائي إتخاذ النقابة لقرارات دون اللجوء لإعلام إدارة المؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، حيث نجد نسبة 73.9% موزعة على تحقيق أغراض شخصية بنسبة 52.9% تليها نسبة 47.1% للحفاظ على المكانة النقابية.

ونجد نسبة 26.1% لمجموع 12 هم المبحوثين الذين اعتبروا أن النقابة لا بد لها من إعلام إدارة المؤسسة قبل إتخاذ أي قرار.

من هنا نسر هذه النسب على أساس سلطة النقابة وإعبارها تشارك في إناذ القرارات فهناك قرارات على حسب الأمين العام لا تعلم الإدارة بها لأنها تهم العامل وتهنا نحن كمثلين نقابيين، إلا أنه رفض إعائنا أمثلة عن هذه القرارات، كونها على حد ما إساعنا أن نفهمه من دراستنا للنقابة وعلى حسب إجابات المبحوئين المنخرطين والغير منخرطين أنها تمثل لأغراضهم الشخصية، وحسب أحد المبحوئين هذا أمر طبيعي جدا ولا يهنا بقدر ما تهنا مصالحنا كعمال لنا هدف واحد وواقع واحد ومعاناة واحدة، في حين هناك من رأي أن القرارات التي لا تعلم بها الإدارة، محاولة منها الحفاظ على المكانة النقابية بين العمال والمؤسسة، وحسب الأمين العام «المكانة النقابية لابد أن تكون بصورة جيدة وواضحة إدارة المؤسسة وللعمال بصفة خاصة، فمكائتها هي من تمنح لها قيمة سواء كانت نفسية كتهيئة العامل، الحوار معه، الإصغاء لمشاكله، إجتماعية، إعباراه جزء من المؤسسة، وعدم تهيشه بغض النظر عن مستواه ومادية، كزيادة الأجور خاصة مع المتطلبات الراهنة».

في حين هناك من المبحوئين إعباروا إناذ النقابة القرارات دون إدارة المؤسسة خروج عن القانون الداخلي، وقد تكون القرارات ضد الإدارة وبالتالي ضد العامل داخل المؤسسة، فهي بذلك تعتبر نفسها شريك لنفسها فقط، وهذا ما قد يؤثر على العلاقة بين النقابة والإدارة والوحيد الذي يعاني العامل خاصة في المستويات الدنيا.

جدول 13: المطالب العمالية الأكثر أهمية وعلاقتها بالحالة المدنية

المطالب العمالية الحالة المدنية		نعم		لا		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%
أعزب		9	45	11	55	20	43.5
متزوج		14	38.33	10	41.7	24	52.2
مطلق		/	/	/	/	/	/
أرمل		1	50	1	50	2	4.3
المجموع		24	52.2	22	47.8	46	100

عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي نجد نسبة المبحوثين الذين أقرروا بالمطالب المادية موزعة على متزوج بنسبة 58.33% تليها أعزب بنسبة 45% وتليها نسبة 50% لمبحوث واحد أرمل، أما المطلقون غير موجودين ضمن عينة بحثنا.

في حين نجد نسبة المبحوثين الذين أقرروا بالمطالب المعنوية، أعلى نسبة للغير متزوجين 55% تليها 41.7% للمتزوجين ونسبة 50% لمبحوث واحد أرمل.

ومن خلال ملاحظتنا الأولية، فالهدف الرئيسي للعامل داخل المؤسسة هو الزيادة في الأجور لذلك النقابة تدافع عما يرغب فيه العامل، فنظرا للظروف الاجتماعية والاقتصادية التي تجاوزت التوقعات لابد للنقابة أن تأخذها بعين الإعتبار ليعيش العامل بكرامة، وحسب الممثل النقابي المكلف بالتنظيم، " إن الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي منذ الإستقلال هو أفضل المؤسسات التي تمنح أعلى أجر "ونجد أعلى النسب للمتزوجين وذلك لتحمل أعباء وتحقيق حاجيات أبنائهم وحسب تصريحاتهم الشعور بالمسؤولية تجاه المؤسسة يكون أعلى للنقابيين المتزوجين كونهم يشعرون بالمسؤولية الأسرية، فمثلا هو دائما يضع نفسه مكان العامل الذي يكون في حالة فقدانه لعمله، من جهة أخرى عبر لغير

متزوجين أن النقابة لابد لها من دعم المطالب المادية كوننا نشارك أيضا في تحمل مسؤولية أسرنا.

بالنسبة للعامل بغض النظر عن حالتهم المدنية فأقر أحد المبحوثين «أن إحترامي داخل المؤسسة يكفي» كون المؤسسة محل الدراسة خدماتية ووجود الضغط المستمر على العامل لابد من كلام يدعم العامل في إطار كل هذه الفرص.

جدول 14: قرارات خضعت فيها إدارة المؤسسة لإرادة النقابة حسب الانخراط في

النقابية

المجموع		لا		نعم		المطالب العمالية الحالة المدنية
%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	12.5	4	87.5	28	منخرط
30.4	14	28.6	4	71.4	10	غير منخرط
100	46	17.4	8	82.6	38	المجموع

من خلال ملاحظتنا الأولية لهذا الجدول الإحصائي، ومن خلال جولاتنا الميدانية داخل المؤسسة، يتضح لنا أن هناك من المبحوثين أجابوا أن هناك قرارات خضعت فيها إدارة المؤسسة لإرادة النقابة موزعة على 87.5% للمنخرطين ونسبة 71.4% للغير منخرطين في حين نجد مبحوثين أقرروا بأنها لا تستطيع أن تخضع لها موزعة على غير منخرطين 28.6% ومنخرطين بالنسبة 12.5%.

فحسب المنخرطين كثيرا ما تخضع الإدارة لإرادة النقابة العمالية، إما تحت الضغط والصراع المستمر أو في إطار ما يسمح به القانون، أو في إطار علاقاتهم لغير رسمية وقد أعطى لنا الأمين العام بعض القرارات منها، عند فتح مجال عن توظيف داخل المؤسسة، تحاول النقابة جاهدة توظيف أبناء المتقاعدين، وذلك رغبة منهم في شكر العمال المتقاعدين على أدائهم، وهذا ما يتماشى مع القانون الداخلي للمؤسسة، ومن خلال جولاتنا

الميدانية المتكررة لاحظنا وجود لقاء سريع فيما يخض إعادة تعيين ممثلين نقابيين في مختلف ملاحظ الدوائر كقصر الشلالة، فالإدارة حسبه تحاول التأقلم مع قرارات النقابة لتفادي الصراعات العقيمة وهذا ما ذكره الممثل المكلف بالإعلام، في حين لغير منخرطين لديهم نفس الفكرة فرغم عدم إنخراطهم إلا أنهم يدركون أن الإدارة تخضع للنقابة، في حين نجد المنخرطين ولغير منخرطين عبروا عن رفضهم التام لهذه الفكرة فقد عبر أحد المبحوثين عن تعصبه من السؤال «إلا في حالة ما إذا كانت هذه القرارات تخص أغراضهم الشخصية (الإدارة، النقابة) فهناك عملية التفاوض التي تجعل القرار مكيف بناءً على ما تطلبه النقابة وما تريده الإدارة».

جدول 15: طبيعة القرارات حسب الأقدمية في العمل

المجموع		أغراضهم الشخصية		أولاد المتقاعدين		عقوبة العمال		طبيعة القرارات الأقدمية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
41.3	19	21	4	42.10	8	36.8	7	أقل من 05 سنوات
39.1	18	55.6	10	27.8	5	16.7	3	من 05 إلى 10 سنوات
6.5	3	100	3	/	/	/	/	من 10 إلى 15 سنة
13	6	50	3	/	/	50	3	من 15 سنة إلى 20 سنة
100	46	43.5	20	28.3	13	28.3	13	المجموع

عند قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي المتعلق بطبيعة القرارات التي قد تخضع فيها الإدارة للنقابة وذلك حسب الأقدمية، فنجد نسبة المبحوثين الذين تتجاوز خبرتهم لخمس سنوات أقروا بعقوبة العمال بنسبة 50% في حين نجد المبحوثين من (أقل 05 سنوات)

أقروا بنسبة 42.10% على أولاد المتقاعدين، في حين نجد المبحوثين الذي تتراوح خبرتهم (05 إلى 10 سنوات) بنسبة 55.6%.

ومن هنا نستطيع أن نفسر هذه النسبة بناءً على أن العمال لا تتراوح خبرتهم أكثر من 10 سنوات، وهذا راجع إلى سياسة المؤسسة في تقاعد الكثير من العمال، وعدم فتح مجالات للتوظيف، بغض النظر عن هذا فحتى الممثلين النقابيين سواء كانت خبرتهم أقل وأكثر من 10 سنوات أقروا أن الإنسان مهما يكن مصلحته الشخصية دائماً فوق الجميع، بالرغم من مبادئ الممثل النقابي التي تضع مصلحة العامل فوق كل اعتبار إلا أن النقابة ساعدت العمال حسب إجابات المبحوثين على تجاوز عقوبات العمل نتيجة غياباتهم المتكررة دون مبررات، أو التزامات مع المشرفين أو جماعات العمل، أو في حالة ظلمهم فهي دائماً تقف معهم وأما فيما يخص توظيف أبناء المتقاعدين، فالمبحوثين الذي تتراوح خبرتهم لأقل من خمس سنوات عبروا عن شكرهم للنقابة على تبني هذا القانون، فهناك من المبحوثين من تم توظيفه على أساس أنه أحد أبناء المتقاعدين، ويعود الفضل للنقابة، وحسب الأمين العام «وظفنا أبناء المتقاعدين ذوي الكفاءة والرغبة وذلك لدعمهم ورد الجميل لأبائهم».

جدول 16: المشاركة النقابية في عملية التفاوض

الخيارات	ت	%	الأساس	ت	ن ف
نعم	34	73.9%	الحفاظ على المكانة النقابية	16	47.1%
			تحقيق أغراض شخصية	18	52.9%
			المجموع	18	100%
لا	12	26.1%			
المجموع	46	100%			

من خلال قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي فالملاحظة الأولى التي من الممكن أن نستخلصها هي أن معظم المبحوثين أقرروا أن النقابة تشارك في مختلف المفاوضات بنسبة 63% موزعة على تحقيق أغراضهم الشخصية بنسبة 41.2% تليها نسبة 34.5% تحقيق المطالب العمالية تليها نسبة 24.1% تطوير وسائل المؤسسة من جهة أخرى نجد نسبة 19.6% أجابوا بلا تليها نسبة 17.9% الذين أجابوا أحيانا.

ومن خلال ما جاء في الجدول فالنقابة تتفاوض مع الإدارة من أجل تحقيق أغراضها الشخصية وهذا ما لاحظناه في مختلف إجابات المبحوثين على مستوى عدة جداول سابقة، إلا أنه للمطالب العمالية دور من سيرورة تفاوضها كونها مسؤولة عنهم ولا بد لها من إستتاق الإستحقاقات العمالية سواء كانت مادية أو معنوية، كما أن لتطوير وسائل المؤسسة سبب في تفاوضها مع الشركات المسؤولة عن تقديم الوسائل التكنولوجية كجهاز الإعلام الآلي مثلا، أو من خلال وضع اتفاقيات مع مؤسسات تقوم بدورات تكوينية لتساهم في تحسين مستوى العامل وتخفيف من حدة الضغط والجهد وتسهيل العمل وبالتالي تقديم أحسن خدمة وتحسين صورة المؤسسة على مستوى الرأي العام وهذا حسب المادة 140 التي تنص على تنشيط التنظيم النقابي في إطار التشريع الساري المفعول وتتمثل في المشاركة في المفاوضات والاتفاقيات الجماعية داخل الهيئة المستخدمة.

في حين العمال الذين إعتبروا النقابة لا تشارك في عملية التفاوض وإنما الإدارة هي من تتفاوض مع الرؤساء المباشرين أو الجهات المعنية خارج المؤسسة في إطار الاتفاقيات الجماعية.

والمبحوثين الآخرين ترددوا بين تستطيع أن تتفاوض وبين من أقر أنها لا تستطيع، وذلك حسب مستوى المبحوث أو وضعه داخل النقابة كلها مؤشرات تساهم بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في تحديد إجابة المبحوث.

جدول 17: نوع المفاوضات المهمة والتي يجب على النقابة أن تقوم بها حسب وضع كل مبحث داخل النقابة

نوع المفاوضات		ظروف العمل		ترقي العامل		تطوير وسائل المؤسسة		المجموع	
وضعك داخل النقابة		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
منخرط		40.6	13	43.8	14	15.6	5	69.6	32
غير منخرط		28.6	4	64.3	9	7.1	1	30.4	14
المجموع		37	17	50	23	13	6	100	46

بناء على هذه الشواهد الكمية الموجودة أمامنا، نجد أن نسبة من المبحوثين الذين أقرروا أن المفاوضات تقوم على ظروف العمل موزعة على منخرطين بنسبة 40.6% ولغير منخرطين بنسبة 28.6% في حين نجد مبحوثين أقرروا أنها تهتم بترقية العامل موزعة على الغير المنخرطين بنسبة 64.3% والمنخرطين بنسبة 43.8% في حين هناك من المنخرطين أقرروا أنها تهتم بتطوير وسائل المؤسسة بنسبة 15.6% ولغير منخرطين بنسبة 7.1%.

ومن خلال ملاحظتنا الميدانية تحاول النقابة العمالية للصندوق الوطني للضمان الإجتماعي التفاوض مع الجهات المعنية، من أجل أن ترقى الوضعية المهنية والنفسية والاجتماعية للعامل داخل المؤسسة، فالمفاوضات حسب المنخرطين تعكس قوة وسيطرة النقابة، فحسب الأمين العام للنقابة «الإدارة لا تتخذ أي قرار دن أن تتفاوض معنا» أما لغير منخرطين فلهيهم نفس الفكرة مع المنخرطين رغم أن الامتيازات تختلف.

من جهة أخرى تتفاوض من أجل تحسين ظروف العمل من تهوية، إضاءة، تدفئة، فأثناء جولاتنا الميدانية لاحظنا أحد النقابيين يقوم بجولات تفقدية للمدافئ في كل مصلحة

وذلك لتحسين مستوى الأداء، وجعل المؤسسة في تفاعل بين العامل والنقابة والإدارة وهذا حسب المنخرطين فهم يرون الاهتمام بظروف العمل.

كما أن النقابة حسب المنخرطين لا بد من إحضار وسائل تكنولوجية متطورة تتلائم مع مختلف القوانين فمثلا "بطاقة الشفاء" هي إستراتيجية جديدة تبناها الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لتسهيل خدمة المواطنين، وتسهيل على العامل الجهد وذلك لنجاح المشروع، وكذلك بتطوير العمال على هذه الوسائل أو البرامج لنجاح المشروع.

جدول 18: علاقات العمل حسب الجنس

علاقات العمل الجنس	نعم		لا		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	25	89.3	3	10.7	28	60.9
أنثى	13	72.2	5	27.7	18	39.1
المجموع	38	82.6	8	17.4	46	100

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي نلاحظ وجود نسبة من المبحوثين قرؤوا علاقات العمل جيدة وذلك بناءً على الجنس فنجد الذكور بنسبة 89.3% تليها بنسبة 72.2% للإناث من جهة أخرى هناك من المبحوثين يروا أن علاقات العمل سيئة بنسبة موزعة على الإناث بنسبة 27.7% تليها من الذكور بنسبة 10.7%.

فأغلبهم أقرروا بأنها في المستوى وذلك راجع أن القانون فوق الجميع، وأن الإستقرار داخل المؤسسة واضح، وتنتمي العلاقات لغير رسمية بين العمال خاصة الذكور كونهم أكثر إنسجام مع بعض بالمقارنة بالإناث، وهذا ما يفسر المنخرطين بين الإناث كونهم مشغولين بظروفهم الخاصة أكثر من ظروفهم العامة، بغض النظر عن فارق السن أو الاختلاف في الوضعية المهنية أو المستوى أو المكانة، فالعلاقات الجيدة تعبر عن قوة المؤسسة، وحسب تعبير أحد المبحوثين أن هناك صراع بين العمال من نفس الجنس سواء ذكر مع ذكر أو

أنثى مع أنثى، والصراع لا بد منه في إطار إستراتيجية نجاح المؤسسة على مستوى تقديم أفضل الخدمات، في حين هناك أحد المبحوثين أكد أن العلاقات جيدة خاصة إذا اختلف الجنس بمعنى بين ذكر وأنثى.

وهناك من إعتبر علاقات العمل سيئة وغير مهياة ويعود ذلك لإشكالية المشرفين وبالضبط إلى سياسة تعين مشرفين إناث على جماعة أغلبها ذكور.

جدول 19: الذي يحسن من السير للمؤسسة حسب الانخراط داخل النقابة

المجموع	النقابة والإدارة معا		القوانين الداخلية		الإدارة		النقابة العمالية		السير الحسن في المؤسسة وضعك النقابة داخل	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
69.6	32	21.9	7	6.3	2	9.4	3	62.5	20	منخرط
30.4	14	21.4	3	14.3	2	21.4	3	42.9	6	غير منخرط
100	46	19.6	10	8.7	4	13	46	56.5	26	المجموع

بين لنا هذا الجدول الإحصائي مجموعة من المبحوثين أقروا أن النقابة العمالية هي من تساعد على تحسين سير المؤسسة موزعة على المنخرطين بنسبة 62.5% تليها بنسبة 42.9% لغير منخرطين من جهة أخرى هناك مبحوثين أقروا بالنقابة والإدارة منها موزعة على المنخرطين 21.2% ولغير منخرطين بنسبة 21.4% وتليها الإدارة موزعة على الغير منخرطين بنسبة 21.4% والمنخرطين بنسبة 9.4% تليها القوانين الداخلية موزعة على الغير المنخرطين بنسبة 14.3% ومنخرطين بنسبة 6.3%.

فالنقابة العمالية حسب المنخرطين خاصة، تساعد المؤسسة على جودة التسيير المبني على القانون فوق الجميع، وتوطيد العلاقات، وتقادي الصراعات، وتشجيع العاملين على بذل جهودات للإرتقاء بالمستوى العام للمؤسسة، في حين هناك من أقر أن كلا من النقابة والإدارة يساهمون في خلق سيرورة إبداعية داخل المؤسسة، والإدارة حسبهم والقوانين

الداخلية دور في استمرارية المؤسسة إلا أن النقابة هي الوحيدة حسب إترافاتهم القادرة على مواجهة الأزمات التي تضر بالسير المؤسسة كالنزاعات العمل الجماعية والفردية، التي قد تصل إلى إضرابات سلمية أو عنفوية حسب المطالب العمالية التي لم تحقق فهي تساهم في تهدئة الوضع.

من جهة ثانية نجد أن لغير منخرطين إهتموا كذلك بدور النقابة في تحسين الأداء وبالتالي تحسين صورة المؤسسة، لتقديم أفضل الخدمات، إلا أنها حسب المبحوثين لا تستطيع أن تقوم بعملها إلا بالتساند مع النقابة.

جدول 20: تعرض العمال لعقوبات العمل حسب الوضعية المهنية

عقوبات العمل الوضعية المهنية		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إطار	17	100	/	/	37	17	37
عون تحكم	11	78.6	3	21.4	14	14	30.4
عون تنفيذ	13	86.7	2	13.3	15	15	32.6
المجموع	41	89.1	5	10.9	46	46	100

من خلال قراءتنا للجدول الإحصائي نجد نسبة مبحوثين يرون أن هناك عمال تعرضوا لعقوبات عمل موزعة على الفئات السبومهنية، إطار بنسبة 100% عون تنفيذ 36.7% عون تحكم 78.6% تليها نسبة مبحوثين موزعين على عون تحكم 31.4% و 13.3% لأعوان التنفيذ.

فعقوبات العمل تختلف سواء تعلق الأمر بقصور أداء عمله، أو حصول نزاع مع المشرف أو مع جماعة العمل وهذا يرجع لعدم قيام النقابة بعملها، أو لوجود سوء تفاهم بين الممثلين النقابيين والمسؤولين، داخل المؤسسة، فحسب تدخلات العمال النقابة إيجابية في بعض الأمور إلا أن الصراع سيكون وذلك حسب الفئة السوسيومهنية فهي أكثر ارتفاعا

في المستويات العليا، وذلك في إطار الصراع على السلطة وهي أكثر فئة تدرك أن الصراع قائم خاصة في الفئات السيو مهنية الأخرى والتي ترتفع فيها نسبة عقوبات العمل، نتيجة لضغوطات العمل أو لعدم تطبيق أوامر المشرف، أو لصراعه مع أحد زملائه. إلا أن قلة من المبحوثين أعلى مختلف الفئات السوسيو مهنية أقرروا أن هناك بنسبة قليلة لوجود عقوبات العمل وهذا للوضع الجيد داخل المؤسسة.

جدول 21: مساعدة النقابة على تجاوز العقوبة حسب الوضعية المهنية

عقوبات العمل الوضعية المهنية		نعم		لا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إطار	13	36.5	4	23.5	14	37	
عون تحكم	11	78.6	3	21.4	14	30.4	
عون تنفيذ	10	66.7	5	33.3	15	32.6	
المجموع	34	73.9	12	26.1	46	100	

يعبر الجدول الإحصائي التالي عن مساعدة النقابة العمالية لصندوق الوطني للضمان الإجتماعي عن تجاوز العامل لعقوبته قبل أن تصل إلى مفتشية العمل أو للمحكمة، فنجد بنسبة المبحوثين موزعين على عون تحكم بنسبة 78.6% وإطار بنسبة 76.5% وعن تنفيذ بنسبة 66.7% من جهة أخرى نجد من أجابوا بـ"لا" موزعين على عون تنفيذ 33.3% إطار 23.5% عون تحكم 21.4%.

ونجد أن معظم الإطارات أقرروا أن النقابة تساعد العامل أثناء حدوث خطأ ما قبل جعله يتعرض لعقوبة عمل، كذلك أعوان التحكم لديهم نفس الفكرة بأنها تسعى لتخليص العامل من أزمته، وحتى وإن اضطرت لإتخاذ إجراءات خارجة عن القانون الداخلي، حيث أقر أحد المنخرطين في مستوى إطار أن النقابة تحاول بكل إستراتيجيتها تخفيض العقوبات، فالنقابة اليوم تسعى فقط للتخفيف من غضب وقلق العمل لأن الحلول ليست في إرادتها

فالواقع الذي يفرض التغييرات، فهي لا تستطيع منعها على أية حال إلا أنها تحاول تقليصها دائماً، وحسب أحد الممثلين النقابيين نحن عمال، ومسؤولين حول ما يشعر به العامل، وهذا ما أثر على واقع العلاقات لغير رسمية بين العامل والنقابة، أما أعوان التنفيذ، فأقروا أن النقابة لا تساعد العامل على تجاوز عقوبته، فحسب أحد المبحوثين، هي السبب في عقوبة العامل، فلو كانت تقوم بعملها بناءً على الشعارات التي تحصلها واللقاءات التي تقوم بها وجعل العامل يقوم بعمله على أحسن وجه، فالمشكل هو النقابة على حد تعبيره.

جدول 22: مع من تتم عملية التفاوض حسب وضع العامل داخل النقابة

المجموع		الرؤساء المباشرين والعمال		النقابة والإدارة		دعم عملية التفاوض وضعك داخل النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	
100	32	25	8	75	24	منخرط
100	14	35.7	5	64.3	9	غير منخرط
100	46	28.3	13	71.7	33	المجموع

يوضح الجدول الإحصائي داخل المؤسسة محل الدراسة التفاوض على مصلحة العامة للمؤسسة مع من يتم في الأساس، حيث في هذا الصدد نجد نسبة مبحوثين أقروا بأنها النقابة والإدارة معاً، بين منخرطين بنسبة 75% غير منخرطين بنسبة 64.3% من جهة أخرى نجد نسبة مبحوثين أقروا أنها تتم بين الرؤساء المباشرين والعمال موزعة على الغير منخرطين بنسبة 35.7% والمنخرطين بنسبة 25%.

وما يفسر هذا الجدول هو أن النقابة والإدارة حسب المنخرطين المسؤولين عن إتخاذ مختلف القرارات التي تخص الصالح العام للمؤسسة وبالتالي مصلحة العمال، فالإدارة تتبنى قوانين وإجراءات تتماشى مع واقع المؤسسة، نشاطها، مستوى أدائها، وحتى

موقعها، وعدد عمالها، والنقابة تقوم بتفاوض معها من أجل استتقاق هذه القوانين ومعرفة صلاحيتها، أهميتها، سلبياتها، إيجابياتها، بالنسبة للعامل.

أما من أقر من المنخرطين ولغير منخرطين بضرورة قيام عملية التفاوض بين الرؤساء المباشرين والعمال، وذلك حسب إعتراقاتهم نحن الوحيدين الذين على دراية بما يجري داخل المؤسسة، وأنهم لهم القدرة على التفاوض بينهم، وكل عامل أدري بظروف عمله، فحسب أحد المبحوثين المنخرطين «نحن نهتم بأمورنا ونتفاوض بيننا بما يخدم مصالحنا فلا داعي لتدخل الإدارة أو النقابة، فلهم أشغال أهم من العامل».

جدول 23 إبداء رأيكم في المفاوضات التي تتم حسب الأقدمية في العمل

إبداء رأيكم الأقدمية		نعم		لا		أحيانا		المجموع	
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
12	63.2	4	21	3	15.8	19	41.3		
5	27.8	10	55.6	3	16.7	18	39.1		
1	33.3	/	/	2	66.6	3	6.5		
2	33.3	1	16.7	3	55	6	13		
20	43.5	15	32.6	11	23.9	46	100		

يمثل الجدول الإحصائي رأي العامل في المفاوضات التي تتم داخل المؤسسة، فنجد نسبة من المبحوثين أقروا بأنهم يتم إبداء رأيهم موزعين حسب أقدمية العامل داخل المؤسسة، لأقل من 05 سنوات بنسبة 63.2% ونسبة 33.3% من 10 إلى 15 سنة بنفس النسبة 33.3% من 15 إلى 20 سنة وآخرها بنسبة 27.8% من 05 إلى 10 سنوات من جهة ثانية نجد نسبة المبحوثين الذين أقروا بلا موزعين على 55.6% من 05 سنوات إلى 10 سنوات، تليها بنسبة 21% لأقل من 05 سنوات، ومن جهة أخرى نجد نسبة 16.7% من 15 إلى 20 سنة، وهناك نسبة من المبحوثين أقروا بأحيانا موزعة على من تتراوح

أقدميتهم من 10 إلى 15 سنة بنسبة 66.6% تليها من 15 إلى 20 بنسبة 50% تليها بنسبة 16.7% المبحوثين الذين تتراوح أقدميتهم من 05 إلى 10 سنوات، وبنسبة 15.8% للمبحوثين الذين لا تتجاوز وأقدميتهم 05 سنوات فمعظم العمال بغض النظر عن أقدميتهم داخل المؤسسة أو لا يرون أن النقابة تشاركهم في المفاوضات ولكن ليس هذا بمعنى أنهم يشاركون وإنما هي من تطرح إشغالاتهم، فحسب أحد المبحوثين الذين لا يتراوح وجوده في المؤسسة أقل من 05 سنوات «أنا شخصيا لا أشارك في المفاوضات لا يتم إبداء رأي، فأنا من يمثلني كعامل داخل المؤسسة وبمفاوض من أجل مصلحتي هي النقابة».

فمثلا عند تبني المؤسسة قانون جديد لابد أن يتكيف هذا القانون مع العمال لذلك تقوم النقابة بإبداء رأي العمال في هذا الأمر.

وهناك مبحوثين أقرروا بعدم إعلامهم بوجود تفاوض ولا يدركون إن كان هناك تفاوض من أجلهم أو لأجل أغراضهم الشخصية، فهناك دائما، لقاءات، اجتماعات، إلا أننا لا نعرف ما الهدف، وهناك من يرى أنه يتم إبداء رأينا أحيانا وذلك حسب موضوع التفاوض إذا كان لمصلحة العامل، فنحن نشارك وحتى ولو شاركنا لا يأخذونها بعين الاعتبار فهي مجرد بروتوكولات، وإذا كانت لمصلحتهم الشخصية، فلا يعلموننا تكون سرية.

جدول 24: أولويات النقابة العمالية

أولويات النقابة	التكرار	النسبة %
تحقيق المطالب المادية والمعنوية	18	39.1%
الحفاظ على مناصب العمل	9	19.6%
توفير وسائل الأمن	4	8.7%
توفير الظروف الفيزيائية	4	8.7%
تنشيط عملية التفاوض	11	23.9%
المجموع	46	%100

هذا الجدول بين لنا أولويات التي تسعى النقابة لتحقيقها في المؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فوجد نسبة 39.1% أقرروا بأنها تهدف لتحقيق المطالب العمالية المادية كزيادة الأجر بما يتناسب مع المستوى المعيشي، والمطالب المعنوية، لأن الجانب النفسي يساهم في تطوير وتحسين الأداء وتليها نسبة 23.9% الذي أقرروا بأن هدفها هو التفاوض بما يخدم مصلحة العامل، تليها الحفاظ على مناصب العمل بنسبة 19.6% لأن العامل لابد له من منصب يلي حاجياته الاجتماعية، تليها نسبة 8.7% لكلا من توفير وسائل الأمن والظروف الفيزيائية.

جدول 25: سبب إضراب العمال في النقابة

أولويات النقابة	التكرار	النسبة %
الحصول على مكانة اجتماعية	15	32.6
الحصول على مناعة مادية ومعنوية	11	23.9
تدعيم المكانة من أجل السلطة	13	28.3
الرغبة في الدفاع عن مصالح فئتك	5	10.9
قناعة شخصية ليكون كقنابي	2	4.3
المجموع	46	%100

هذا الجدول الإحصائي يمثل سبب إضراب العمال في النقابة العمالية، فنجد نسبة 32.6% أقرروا أنهم يسعون لتحقيق مكانة اجتماعية، لأن ذلك يعطي قيمة للعامل داخل وخارج المؤسسة، تليها نسبة 28.3% أقرروا بالحصول على السلطة، فالسلطة هي من منح النقابي القدرة على مواكبة مختلف التغيرات، فانخراطه في النقابة تعطي له سلطة، في إتخاذ قرارات في الحصول على ترقية، في توظيف بعلاقاتهم الشخصية بتوطيد العلاقة مع المدير والإداريين والمسؤولين.

ونجد نسبة 23.9% أقرروا بأنهم ينخرطون للحصول على منافع مادية ومعنوية من أجل العيش بكرامته في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الحالية.

تليها نسبة 10.9% رغبته كقنابي للدفاع عن مصالح العمال فهذه تعتبر قناعة شخصية ولا نجدها عند النقابيين كما أقر أحد المبحوثين ونجد نسبة 4.3% ينخرطون في النقابة كقناعة شخصية من أجل أن يكون نقابي.

جدول 26: تخضع النقابة لسلطة الإدارة للسلطة نفسها حسب الوضعية المهنية

المجموع		النقابة		الإدارة		تخضع النقابة الوضعية المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	
37	17	52.9	9	47.1	8	إطار
30.4	14	64.3	9	35.7	5	عون تحكم
32.6	15	53.3	8	46.6	7	عون تنفيذ
100	46	56.5	26	43.5	20	المجموع

نجد نسبة المبحوثين موزعين على النقابة كأكبر نسبة هي 64.3% لكلا من أعوان التحكم تليها نسبة 53.3% لأعوان التنفيذ من جهة أخرى نجد نسبة مبحوثين موزعين على الإدارة منها 47.1% حسب الإطارات 46.6% حسب أعوان التنفيذ ونسبة 35.7% لأعوان التحكم.

فمنذ قراءتنا لهذا الجدول الإحصائي نستنتج أن النقابة تخضع لسلطة نفسها، فهي المسؤولة عن قراراتها، سواء كانت عادلة، أو سليمة، أو لعدم اهتمامه، كلها تصب في كونها مسؤولة كونها مدعمة من قبل الدولة في إطار حقوقها التي يكفلها لها الدستور الجزائري فهي في الوقت الحالي وحسب المتغيرات والمستجدات التي تعيشها الدولة بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة فهي نمط من أنماط التسيير، فحسب الممثلين النقابيين في هذا الصدد «صحيح أنه لدينا مكاتب مراقبة داخل المؤسسة إلا أننا لا نجلس فيها سوى بمقدار يوم في الأسبوع كون إنشغالاتنا كثيرة منها الانضمام لأحزاب سياسية مختلفة» فهذا الأخير يخلو نوع من السلطوية المبنية على الدولة على حد تعبير هذا الأخير، فكل الفئات السوسومهنية عبرت عن إعتبار النقابة تملك سلطة لسلطتها، في حين نجد كذلك الآراء متشابهة بين الفئات السوسيومهنية حول خضوع النقابة لسلطة الإدارة فكل عامل داخل المؤسسة يرى الموضوع من زاويته، إما لمستواه المهني أو التعليمي أو اللسان أو للجنس كلها مؤشرات لها أبعاد سوسولوجية بعيدة المدى، إلا أنها تبقى تنفق في نقطة

واحدة مادام الأمر يحصر سلطة النقابة، فإذا لم تأخذ الإدارة بعين الاعتبار، يحدث صراع طويل عريض وفي الأخير النتيجة عقيمة لا فائدة للعامل بسبب الصراع.

جدول 27: ممارسة النقابة العمالية لعملها حسب السن

المجموع		التعاون معها		لا تخلق نشاطات		عرفتها بشدة		تخضع النقابة الوضعية المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
28.3	13	7.7	1	/	/	92.3	12	أقل من 35 سنة
50	23	13.0	3	21.7	5	65.2	15	من 35 إلى 44 سنة
21.4	10	30	3	20	2	50	5	أكثر من 45 سنة
100	46	15.2	7	15.2	7	69.6	32	المجموع

هذا الجدول الإحصائي الذي بين أيدينا يوضح لنا ما تقوم به الإدارة أثناء ممارسة النقابة لعملها وذلك حسب متغير السن، فتجد نسبة 92.3% للمبحوثين أقل من 35 سنة أفروا بأن الإدارة تعرقل النقابة، في حين المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم أكثر من 40 سنة، فأفروا ذلك بنسبة 65.2% في حين نجد مبحوثين يتجاوز أعمارهم 35 سنة وبنسبة 21.7% أفروا أن الإدارة لا تتدخل في نشاطات النقابة من جهة أخرى نجد نسبة 13% للمبحوثين تتجاوز أعمارهم 35 سنة بأن الإدارة تتعاون مع النقابة للوصول إلى القرار السليم.

فمن خلال ملاحظتنا الميدانية لاحظنا وجود تكهرب بين الإدارة والنقابة، وهذا وارد على حد تعبير الأمين العام «أحيانا بدون سبب دائما هناك شرار بيننا» فالصراع قائم بينهما إما لشعور الإدارة بأنها لا تستطيع الإستفادة من الفرص المتاحة التي توجد داخل نطاق العمل، وإما لوجود ميل إلى المغامرة بخلق صراع في مجال تسوده المنافسة من طرف النقابة، فالآراء متضاربة والأهداف متناقضة، والمتضرر أو المنتفع هو العامل، فالنقابة بإعتبارها جماعات تحقق حالات إجتماعية ونفسية للعامل فهي تشعره بالأمان،

لذلك فلا داعي للإدارة أن تتدخل مادام الهدف هو حماية العامل بالاهتمام بمصالحه الاقتصادية المتعلقة بالأجور وظروف العمل المختلفة وهذا حسب مبحثين تتجاوز أعمارهم 40 سنة، فهم يدركون جيدا لواقع المؤسسة في ظل الإدارة والنقابة.

إلا أن المبحثين الشباب بسبب فورتهم الشبابية هناك طموح كبير يتعدى ما هو موجود من خلال الاهتمام بالجانب السياسي لذلك تحاول الإدارة رفض هذه الأفكار لجعل العامل يركز في عمله بعيدا عن السياسة خوفا من وقوعها في أزمة سياسية بدل أزمة اقتصادية.

جدول 28: مصلحة النقابة هي مصلحة المنخرطين حسب إنخراط العامل في النقابة

المجموع		لا		نعم		مصلحة المنخرطين وضعك داخل النقابة
ت	%	ت	%	ت	%	
32	96.6	8	25	24	75	منخرط
14	30.4	6	42.9	8	57.1	غير منخرط
46	100	14	30.4	32	69.6	المجموع

من خلال هذا الجدول الإحصائي المتعلق بمصلحة النقابة هي مصلحة المنخرطين أساسا وذلك حسب وضع العامل داخل النقابة، فنجد نسبة لمنخرطين الذين أجابوا بنعم 75% تليها لغير منخرطين بنسبة 57.1% من جهة أخرى نجد لغير منخرطين الذين أجابوا بلا بنسبة 42.9% تليها المنخرطين بنسبة 25% من خلل المقابلات التي قمنا بها داخل المؤسسة محل الدراسة، أدركنا أن المنخرطين يعتبرون أنفسهم هدف بحد ذاته، للنقابة دون غيرهم، وهذا ما يتنافى مع مبادئ النقابة "جميع العمال"، ورغم ذلك هناك منهم من إعتبروا أنفسهم مثلهم مثل غيرهم من العمال وعلى حد تعبير أحد المبحثين لمنخرطين «نحن سواسية أمام الله فكيف لا نكون أمام القانون».

وبالنسب لغير منخرطين رغم عدم إرتباطهم بها إلا أن معظمهم إعتبروا النقابة تخدم مصالح الجميع إلا أن هناك تناقض بين الإجابات، وأدركنا من خلال كلام المبحوثين أن النقابة طبقة مالكة ليس لوسائل الإنتاج كما ذكر كارل ماركس من خلال النظرية الثورية، وإنما هي مالكة لعقول العمال، حيث تشكلت علاقات متناقضة بين الطبقة المالكة والطبقة البروليتاريا، وكما ذكر أحد المبحوثين «مازلنا نبيع قوة عملنا إلى رب العمل، رغم التطور الصناعي والتكنولوجي وتحرر الفكر وظهور قوانين لحماية الإنسان، وإعتبر المنظمات النقابية منظمات إنسانية»، ففي هذا الصدد انطلقنا من فكرة تلقائية تضاربت الآراء حولها، إلا أن نجاح النقابات العمالية لن يتحقق بالمنخرطين وحدهم فهم فقط فئة لا بد لها من تأطير وإشراف مدعمة.

جدول 29: مبادئ النقابة عكس الواقع العمالي المعاش حسب المستوى التعليمي

المجموع		لا		نعم		تعكس الواقع العمالي المستوى التعليمي
%	ت	%	ت	%	ت	
2.2	1	/	/	100	1	ابتدائي
23.9	11	36.4	4	63.6	7	متوسط
43.5	20	50	10	50	10	ثانوي
30.4	14	50	7	50	7	جامعي
100	46	45.7	21	54.3	25	المجموع

من خلال الجدول الإحصائي الذي بين أيدينا نجد نسبة 63.6% من المبحوثين بمستوى متوسط أقروا أن النقابة تعكس الواقع العمالي المعاش، تليها نسبة 50% لكلا من المستويين ثانوي جامعي من جهة أخرى هناك من المبحوثين أجابوا بلا موزعة على مستوى ثانوي بنسبة 50% تليها نفس النسبة 50% لمستوى جامعي.

فمن خلال ملاحظتنا الميدانية بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لاحظنا وجود عمال إدارات بمستوى ثانوي، وهذا راجع لخبرتهم الطويلة، فهم أدري بواقع المؤسسة وواقع العمال وواقع النقابة، ومن هذه الخبرة هم يعتقدون أن الدخول للجامعة لن يعكس الفكر السليم للعامل وإنما هي الآن مجرد شهادات غير مرتبطة بالكفاءة، لذلك نحن أدري إن كانت النقابة قادرة أن تعكس واقع العمال أم مجرد أمور زائفة.

أما الجامعيين أقروا بأن نضوجهم الفكري هو الذي أهلهم ليكونوا حلقة وصل بين الإدارة والنقابة من خلال تبني أفكار متشعبة بالسياسة يعملون على تحقيقها واقعا مع وجود طريقة من المؤسسة بإدارتها عمالها لممثليها نقابيا.

جدول 30: بإمكان النقابة إنتاج نخبة نقابية تملك السلطة حسب الانخراط داخل

النقابة

المجموع		لا		نعم		إنتاج نخبة نقابية وضعك داخل النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	34.7	11	65.6	21	منخرط
30.4	14	71.4	10	28.6	4	غير منخرط
100	46	45.6	21	54.3	25	المجموع

من خلال هذه الشواهد الكمية التي توضح قدرة النقابة على إنتاج نخبة نقابية تملك السلطة حسب وضع العامل داخل النقابة، فنجد نسبة 65.6% من المبحوثين المنخرطين أجابوا بنعم، ولغير منخرطين بنسبة 28.6% من جهة أخرى نجد نسبة 71.4% أجابوا بلا للغير المنخرطين والمنخرطين بنسبة 34.7%.

فحاول تغيير هذه النسب بناءً على ما لاحظناه وما إستطعنا معرفته من خلال مقابلاتنا المتكررة مع المبحوثين بما أنه لا بد من وجود نخبة نقابية طلائعية تقوم بتحمل مسؤولية نشر المبادئ والأفكار النقابية ومراقبتها فهي حسب المنخرطين النقابة الحالية

قادرة على تحقيق مكاسب العمال والدفاع عن مصالحهم، كما أنها تستطيع إنتاج نخبة قيادية تعمل على تحقيق مصالحها وفوائدها والمحافظة على مكاسبها الذاتية، المنصب القيادي والمكانة الاجتماعية، وهذا حسب الاتجاه التثنائي، فحسب هؤلاء المبحوثين كانت هناك نقابة سابقة رغم فشلها من ناحية تحقيق المطالب العمالية إلا أنها استطاعت إنتاج هذه النقابة التي أصبحت تقوم على أقلية حاكمة وأغلبية محكومة، تمثل نحو مركزية اتخاذ القرار.

أما لغير منخرطين فأقروا بأن هذه النقابة مع الوقت سوف تتخلى عن دورها في الدفاع عن مصالح العمال لتصبح أداة لتكريس سلطتها لأنها سوف تسعى لتحقيق مصالحها الخاصة والحفاظ على مناصبها.

مما سبق نخلص إلى أن الأفكار تصب في قالب واحد هو إنخفاض الوعي العمالي داخل المؤسسة محل الدراسة رغم مستوياتهم العليا هذا ما وسع الفجوة بين العامل والقيادات النقابية.

جدول 31: ما تُدافع عنه النقابة هو مصلحة العمال حسب الجنس:

الجنس	مصلحة العمال		لا		نعم	
	ت	%	ت	%	ت	%
ذكر	21	75	7	25	28	60.9
أنثى	10	55.6	5	44.5	18	39.1
المجموع	31	67.4	15	32.6	46	100

من خلال الشواهد الكمية التي يوضحها الجدول الإحصائي، أردنا من خلاله دق المبحوثين بجدول مدعم للجدول رقم 30.

فحسب إجابات المبحوثين الذكر حول ما تدافع عنه النقابة هو مصلحة العمال، فنجد من أجاب بنعم بنسبة 75.6% أما الإناث فبنسبة 55.6% من جهة أخرى نجد المبحوثين الإناث الذي أجابوا بلا بنسبة 44.5% تليها بنسبة المبحوثين الذكور 25%.

من هنا نستطيع أن نفسر هذه النسب من خلال ملاحظتنا الميدانية نتيجة لزياراتنا المتكررة للمؤسسة محل الدراسة فهنا الجنس يعطي لنا إختلاف في الأفكار ووجهات النظر فإعتبار النقابة العمالية أداة الحكم في المجتمع، وبإعتبار مجتمعنا يعطي الأولوية للذكور على الإناث، لذلك نجد عدد قليل من الإناث يعتبرون ممثلين نقابيين إلا أن آرائهم تهمنا فقد عبرت إحدى المبحوثات على «أن الإناث قدرات على التحكم في العمل وإنشاء علاقات عمل».

من هذا الإطار لابد من العدالة الإجتماعية والمساواة الإنسانية في توزيع الثروة داخل المؤسسة بين جميع العمال بغض النظر عن الجنس لذلك حسب المبحوثين الذكور النقابة العمالية سوف تقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف لأنها أهم وسيلة للقضاء على اللاعدالة التي نتجت عند القيادات النقابية حسب آرائهم، فنحن كعمال نحاول أن نجعل من لنقابة كقاضي للدفاع عن مصالحنا رغما عنها، ورفض إستغلالها لنا بإعتبارنا السبب الموضوعي لوجودها هذا الوجود الذي لابد له أن يقتصر على مصالح العمال، إلا أن القيادات النقابية تخطتها إلى المطالب السياسية (المشاركة في أحزاب سياسية).

ءءول 32: تعامل النقابة مع مءءلف المسءءءاء حسب الأءءمية في العمل

المءءوع		بعءم اءءمام		العءالة		سلءة		قرارات سللمة		الءفاوضى		تعامل النقابة الأءءمية
%	ء	%	ء	%	ء	%	ء	%	ء	%	ء	
41.3	19	10.5	2	15.8	3	15.8	3	36.8	7	21	4	أقل من 05 سنوات
39.1	8	22.2	4	/	/	5.6	1	38.9	7	33.3	6	من 05 إلى 10 سنوات
6.5	3	/	/	/	/	/	/	33.3	1	66.7	2	من 10 إلى 15 سنة
13	6	33.3	2	/	/	33.3	2	/	/	33.3	2	من 15 إلى 20 سنة
100	46	17.4	8	6.5	3	11.0	6	32.6	15	30.4	14	المءءوع

يمءل الءءول الإءصائى الءالى كلفية تعامل النقابة العمالية مع مءءلف المسءءءاء ءاىل المؤسسة محل الءراسة بناء على الأءءمية، فءءء مبعوئىن أقروا بأنها ءقوم على الءفاوض موزعة على من ءءراوح ءبءءهم (من 10 إلى 15 سنة) بنسبة 66.7% من ءهة أخرى هناك من أقروا بأنها ءءءذ قرارات سللمة بنسبة 38.9% موزعة على من ءءراوح ءبءءهم (5-10 سنوات) من ءهة أخرى هناك من عبر بأنها ءءعامل معها بعءالة، موزعة ءءراوح ءبءءهم أقل من 05 سنوات من ءلل هءة النسب نءاول ءفسىرها ءفسىرا سوسىولوجيا مبني على ملاءءءنا المىءانية.

إن ظهور ظرف وشروط عمل ءءىءة آءء إلى ظهور فءوة بىن العامل والنقابة هءة الأءىرة فرضء شروطها على العامل الءى لم بءء سوى القبول بسلءءها، إذا فالعامل هو وسىلة للءصول على القوة، وفرض سىطرءها، كما أقر آءء المبعوئىن ءبءءه ءءءء عنه

«سلطتها فوق الجميع، ووجودها ضرورة لإمتلاكها السلطة السياسية لاسيما أنها القوة الرئيسية في المجتمع فالقضايا السياسية تتحكم في حياتنا، بدل الإقتصادية».

وهناك من أقر أنها لا تهتم بالمستجدات خاصة التي تهتم العامل وتحاول توجيهها لما فيه مصلحة لهم، وهذا قد يرجع إلى إختلاف تطلعات الممثلين النقابيين.

إلا أنها تحاول أن تستمر باتخاذ قرار سليم قد يكون في صالح العامل، وذلك لتفادي الصراع الطبقي، ليصبح هذا القرار حلقة وصل بين القيادات النقابية وال جماهير العمالية.

كما أن النقابة العمالية إهتمت بتنشيط عملية التفاوض بالجوانب المطالبية المتعلقة بشروط وظروف العمل والجوانب الإجتماعية والنفسية والسياسية من خلال المفاوضة الجماعية مع الجهات المعنية للوصول إلى ما يرضي الطرفين، أو الضغط على الحكومة فيما يخص تشريعات العمل لضمان حقوق العمال أو تعويض العمال.

جدول 33: تحسن وضعك في السلم المهني

الخيارات	ت	%	السبب	ت	%
نعم			الاجتهاد الشخصي	15	37.5
			عضو في النقابة	21	52.5
	40	87%	مؤهل علمي	4	10
			المجموع	40	100
لا	6	13%			
المجموع	46	100%			

من خلال الجدول الإحصائي فالملاحظة الأولى التي من الممكن أن نستخلصها هي أن معظم المبحوثين أقرروا أن وضعهم في السلم المهني قد تحسن بنسبة 87% موزعة على

إعتبار المبحوث عضو في النقابة بنسبة 52.5% تليها نسبة 37.5% للاجتهد الشخصي، تليها المؤهل العلمي بنسبة 10% في حين نجد نسبة 13% من المبحوثين أجابوا بلا. معظم المبحوثين تحسن مستواهم المهني منذ دخولهم للمؤسسة، وهذا راجع إلى التغييرات التي شهدتها المؤسسة في تبني قوانين جديدة ومشاريع طويلة الأجل "كبطاقة الشفاء"، ولذلك من خلال تطوير المستوى العمال بما يتناسب مع التغييرات الجديدة. إلا أن الإنضمام العامل للتنظيم النقابي إمتيازات منها تحسين مستواه المهني، وهذا راجع إلى دور النقابة ومكانتها وما تستطيع أن تقدمه للعامل المنخرط فيها. فهي بذلك تحفزه على الإنضمام لها، فكلما كان الإنضمام أكثر كلما زادت سلطتها داخل المؤسسة.

كما أن للاجتهد الشخصي والمؤهل العلمي دور في تحسين وضع العمال داخل السلم المهني، لأن الشهادة تمنحك الكفاءة والخبرة، واجتهاد شخصي دليل على حسن إستقطاب الموظفين الذين لديهم رغبة في العمل.

جدول 34: موقف النقابة من التوظيف عن طريق الوساطة حسب إنخراط العامل في

النقابة

المجموع		لا أعرف		لا تقبله		تساهم فيه		موقف النقابة وضعك داخل النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	25	8	46.9	15	28.1	9	منخرط
30.4	14	28.6	4	35.7	5	35.7	5	غير منخرط
100	46	26	12	43.5	20	30.4	14	المجموع

يمثل الجدول الإحصائي موقف النقابة من التوظيف عن طريق المعارف، فنجد مبحوثين أقرروا بأنها لا تقبله بنسبة 46.9% للمنخرطين 35.7% للغير منخرطين، من جهة أخرى نجد مبحوثين أقرروا بأنهم لا يعرفون بين غير منخرطين بنسبة 28.6% وبين

المنخرطين بنسبة 25% ومن جهة ثانية هناك مبحوثين أقرروا أنها تساهم فيه بين لغير منخرطين بنسبة 35.7% ومنخرطين بنسبة 28.1%.

من هذه النسب نحاول التفسير، فالنقابة العمالية كتكتل وحركة اجتماعية واعية من أجل ضمان شروط أفضل للعمل، لا بد لها من تخفيض من النتائج السلبية المتعلقة بالبيروقراطية وإستغلال المناصب والمكانة الاجتماعية في توظيف الأهل والأقارب، إلا أن هناك ثغرات قانونية حسب الأمين العام تسمح لنا بالتوظيف وذلك حسب «عندما يأتي قرار من الهيئة المسؤولة عن التوظيف في الجزائر، يستدعينا المدير لعلنا بوجود موظف جديد، لا بد له من أن يوظف رغما عنا وعن المدير، فحسبه القرار فوق الجميع» إلا أن هناك من المبحوثين عبر عن رأيه من خلال كلماته «من المستحيل أن لا يوظف النقابي الذي يملك السلطة، أقاربه» فهي بطريقة أو بأخرى تساهم فيه وهذا راجع إلى التغيرات في التكنولوجيا والمصانع وما صاحب تغير في الأساليب والذهنيات المؤسسات، ومنها مؤسسة الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي، فيبقى هناك عارض بين سياسة النقابة كحركة واعية وبين هوامش إستغلال المناصب وهناك من رفض الإدلاء بأي تصريح فيما يخص سؤالنا، خوفا منه من وقوع مشاكل هم في غنى عنها، أو أنهم لا يدركون حقا ما يجري حولهم، فهناك على حد تعبير أحد المبحوثين «إضطهاد فكري، قضى على طموحاتنا في التطور واكتساب مهارات جديدة بسبب صمتنا المجحف».

جدول 35: الإعلان عن وجود توظيف داخل المؤسسة حسب أقدمية للعمال

المجموع		لا		نعم		الإعلان عن التوظيف الأقدمية
%	ت	%	ت	%	ت	
41.3	19	15.8	3	84.2	16	أقل من 05 سنوات
39.1	18	33.3	6	66.6	12	من 05 إلى 10 سنوات
6.5	3	/	/	100	3	من 10 إلى 15 سنة
.13	6	33.3	2	66.6	4	من 15 إلى 20 سنة
100	46	23.9	11	76	35	المجموع

يمثل هذا الجدول الإحصائي عن وجود إعلان لتوظيف داخل المؤسسة وذلك حسب أقدمية المبحوثين حيث نجد نسبة مبحوثين أجابوا بنعم موزعة على 84.2% تتراوح خبرتهم أقل من 05 سنوات، تليها نسبة 66.6% موزعة على (من 05 إلى 10 سنوات) و(من 15-20 سنة) ومبحوثين أجابوا بلا موزعين على نسبة 33.3% للمبحوثين تتراوح خبرتهم من 05 إلى 20 سنة، تليها نسبة 15.8% للمبحوثين تتراوح خبرتهم أقل من 05 سنوات فلا بد لأي مؤسسة أن تفتح مناصب عمل جديدة وفقا لشروط المنافسة لتقديم أفضل الضمان لذلك فهي تحاول أن تستقطب أفضل الكفاءات في إطار موارد بشرية لها القدرة والرغبة على العمل، وذلك على إعتبارهم طاقة، تستطيع أن تؤهل المؤسسة لأفضل النتائج لذلك فالمؤسسة محل الدراسة لا توجد فيها موظفي كثير، رغم حاجتها الماسة إلى موظفين، بالإضافة إلى تقاعد الكثير من العمال في السنوات الأخيرة، فحاولت المؤسسة والنقابة فتح مسابقة للتوظيف إلا أنها حسب المبحوثين وحسب ملاحظتنا الميدانية «بحضور أحد المتخرجين من الجامعة، تخصص حقوق لإستفسار عن فتح مسابقة توظيف لكنهم لم يعلنوا عنها» فهذا إما لوجود إعلان داخلي يكون ضمن لوحة الإعلانات، وذلك لتوظيف أصحاب العلاقات الشخصية في إطار الأهل والأقارب وعلى حد تعبير أحد

المبحوثين «نحن في المؤسسة لا نعلم أن هناك مسابقة توظيف، إلا بعدما يدخل علينا أحد الأفراد ويقدم نفسه على أساس أنه موظف جديد».

إلا أنه لتفادي المشاكل على حد تعبير أحد المبحوثين تعلن النقابة والإدارة عن وجود توظيف في الجزائر «لنتح لوم على روحها» وعلى حد تعبيره «وتستمر المفاجئات».

جدول 36: مشاركة النقابة في عملية الإعلان حسب الانخراط في النقابة

المجموع		لا		نعم		المشاركة في عملية الإعلان منخرطين وغير منخرطين
%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	21.9	7	78.1	25	منخرط
30.4	14	85.7	12	14.3	2	غير منخرط
100	46	41.3	19	58	27	المجموع

بين لنا الجدول الإحصائي مشاركة النقابة في الإعلان عن وجود توظيف فنجد المبحوثين المنخرطين أجابوا بنعم بنسبة 78.1% تليها لغير منخرطين بنسبة 14.3% من جهة أخرى نجد نسبة 25.7% للغير منخرطين الذين أجابا بلا، تليها نسبة 21.9% للمنخرطين.

من هذه النسب نحاول إعطاء تحليلا سوسيولوجيا بناء على ملاحظتنا الميدانية، فالنقابة العمالية حسب المنخرطين تشارك في عملية الإعلان عن وجود توظيف وذلك إما عن طريق لوحات إعلانية، أو عن طريق الجرائد، أو عن طريق موقع الوظيفة العمومية، وذلك لتكون عملية الإستقطاب شاملة للجميع المشاركين، وتكون بذلك لديهم حرية اختيار أفضل الموارد البشرية، إلا أنه في الإتجاه المعاكس لغير منخرطين صرحوا أنها لا تساهم بأي شكل من الأشكال في عملية الإعلان، فالإدارة الوحيدة المسؤولة عن الإعلان خاصة قسم الموارد البشرية، فالنقابة حسب أحد المبحوثين «هي تتدخل في توظيف بعض العمال التي ترغب بهم فقط ولا علاقة لها بالإعلان عنه».

جدول 37: الإجراءات المستخدمة في عملية الإعلان عن توظيف حسب الوضعية

المهنية

المجموع		بواسطة عمال		موقع الوظيفة		الجرائد		لوحة الإعلانات		الإجراءات المستخدمة الوضعية المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
37	17	29.4	5	5.9	1	23.5	4	41.1	7	إطار
30.4	14	28.6	4	14.3	2	14.3	2	42.9	6	عون تحكم
32.6	15	20	3	/	/	26.7	4	53.3		عون تنفيذ
100	46	26	12	6.5	3	21.7	10	45.6	21	المجموع

هذه الشواهد الإحصائية التي أمامنا تعبر عن الإجراءات المستخدمة في عملية الإعلان عن التوظيف فهو مدعم للجدول السابق، حيث نجد مبحثين أقرروا للوحة الإعلانات بنسبة 53.3% حسب أعوان التنفيذ، في حين نجد مبحثين أجابوا بأنها تتم بواسطة عمال يعملون داخل المؤسسة بنسبة 29.4% حسب الإطارات، تليها مجموعة من المبحثين أقرروا باستخدامها الجرائد بنسبة 26.7% لأعوان التنفيذ وبنسبة 14.3% من أعوان التحكم أقرروا بموقع الوظيفة.

فحسب ملاحظتنا الميدانية نتيجة زيارتنا المتكررة لاحظنا تناقض بين إجابات المبحثين في الإستمارة وأجوبتهم أثناء مقابلتنا لهم، وبين ملاحظتنا.

فتبقى التناقض قائم إلا أنه ما هو معروف كل هذه الإجراءات مجرد شكلية لتفادي الوقوع في المشاكل، حتى النقابة العمالية لا تهتم بهذه الإجراءات وكما ذكرنا سابقا التوظيف غير واضح وغير معلن عنه وهذا إما راجع لطبيعة المؤسسة بأنها خدماتية عمومية أي مراقبة من قبل الدولة، فهي لا تسعى إلى تحقيق المنافسة العالمية مثلما تسعى

إليه المؤسسات الاقتصادية، فهدفها هو إرضاء المواطن من خلال تقديم له أفضل الخدمات في أسرع وقت.

فلابد للنقابات العمالية أن تتدرج إلا إذا تم تأطيرها إيديولوجيا وإشرافيا من قبل الدولة، لذلك فعلى النقابة محل الدراسة أن تعين أفكارها وتعمل على تحقيقها واقعا.

جدول 38: رأي العمال فيما يخص الإجراءات الإعلامية التي تستخدمها النقابة في

التوظيف وعلاقتها بالوضعية المهنية للعمال

المجموع		لا		نعم		رأيك في الإجراءات الوضعية المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	
37	17	47.5	8	52.9	9	إطار
30.4	14	50	7	50	7	عون تحكم
32.6	15	46.7	7	53.3	8	عون تنفيذ
100	46	47.8	22	72.2	24	المجموع

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية في الجدول أعلاه المتمثلة في رأي العمال فيما يخص الإجراءات الإعلامية المستخدمة في التوظيف، حيث نجد مبحوثين أجابوا بأنها جيدة موزعة على أعوان التنفيذ بنسبة 53.3% والإطارات بنسبة 52.9% من جهة أخرى هناك من أقرروا بأنها سيئة بنسبة 50% في مستوى مقابلاتنا مع المبحوثين والتي أفادتنا كثيرا في معرفة التناقض الموجود بين الإجابات أدركنا أن هذه الإجراءات بيروقراطية، تعسفية، تقوم على العلاقات الشخصية، وعلى حسب أحد المبحوثين «هذا واقع المؤسسات الخاصة فكيف لا يكون في المؤسسات العمومية» فبغض النظر عن المستوى المهني للمبحوث، هناك إتجاه معاكس، يرى بضرورة هذه الإجراءات وأهميتها لإستقطاب الكفاءة والخبرة، وهذا على حسب أحد المبحوثين، «أنا شخصا تم توظيفي في إطار قانوني»

وهناك من أقر بصريح العبارة «أن النقابة من وظيفتي» تبقى هذه الإجراءات شكلية والكل يساهم في عملية التوظيف.

فالنقابة العمالية لابد لها من تحقيق هدفين أساسيين، الأول متعلق بشروط العمل وضرورة تحسينها والثاني متعلق بشروط الإستخدام داخل كل وحدة وهذا لتحقيق المنافسة بين العمال القدماء والعمال الذي وظفوا حديثا.

جدول 39: مشاركة النقابة في عدد المناصب

الخيارات	ت	%	الفئة المستهدفة	ت	%
نعم			الكفاءة	14	43.8
			الخبرة	10	31.3
			المعارف	3	9.4
			أبناء المتقاعدين	5	15.6
			المجموع	32	100
لا	14	30.4			
المجموع	46	100%			

يوضح الجدول الإحصائي التالي مشاركة النقابة في تحديد مناصب العمل فنجد معظم المبحوثين أجابوا بنعم بنسبة 69.6% موزعة على الكفاءة 43.8% تليها الخبرة 31.3% تليها أبناء المتقاعدين 15.6% تليها المعارف بنسبة 9.4% من جهة أخرى نجد مبحوثين أجابوا بنسبة 30.4%.

من هذه النسب ومن خلال مقابلاتنا المتكررة مع المبحوثين أدركنا أن النقابة تقوم بتحديد مناصب العمل وذلك رغبة منها في زيادة أعضائها ذوي الكفاءة والخبرة إلا أنها لا

تنسى أبناء المتقاعدين، فهي توظفهم رغما عن الإدارة، فحسب الممثل المكلف بالتنظيم «قد يحدث صراع طويل عريض بيننا وبين الإدارة حول توظيف هذه الفئة، فهذا حسب قانون وحق لا يوجد في بقية المؤسسات، كوننا نهتم بعمالنا الذين تقاعدوا ولشكرهم بتوظيف أبنائهم» فهي دائما تترك مناصب شاغرة لأصحاب العلاقات الشخصية فهذا حسب المبحوثين أمر طبيعي لا بد لها أن تقوم به.

كما أن هناك مبحوثين نفوا مشاركة النقابة في تحديد مناصب العمل، فهذه مسؤولية الإدارة خاصة قسم الموارد البشرية، وذلك حسب حاجة المؤسسة للموظفين جدد وليس بحاجة النقابة لأعضاء جدد «تمتص دمائهم كما فعلت بنا» على حد تعبير أحد المبحوثين.

جدول 40: ترقية العامل من قبل النقابة

الخيارات	ت	%	الأساس	ت	%
نعم	35	76%	المعارف	9	25.7
			عضو في النقابة	15	12.9
			الأقدمية	9	25.7
			الكفاءة	2	5.7
			المجموع	35	100
لا	11	23.9%			
المجموع	46	100%			

يوضح الجدول الإحصائي دور النقابة في ترقية العامل، فنجد نسبة 76% للمبحوثين أجابوا بنعم موزعين على المعارف وعضو في النقابة بنسبة 42.9% تليها الأقدمية بنسبة 25.7% وآخرها بنسبة 5.7% لأصحاب الكفاءات، من جهة أخرى نجد نسبة 23.9% أجابوا بلا.

فمن خلال هذه النسب ومن خلال ملاحظتنا، هناك قانون داخلي داخل المؤسسة لمنح الترقية مدته ثلاث سنوات، وهذا القانون حسب المبحوثين فوق الجميع، إلا أن هذه الثغرات قانونية تستغلها النقابة تمنح الترقية بناءً على المعارف والعلاقات الشخصية، فحسب أحد المبحوثين «كيف أن للعامل يكون صهره قيادي نقابي ولا يرقيه، فهذا على حد تعبيره واقع معاش» كما أن الإنخراط في النقابة وممارسة الحق النقابي يكفل منح ترقية فهي في الحالتين حوافز مادية ومعنوية، يسعى للحصول عليها إلا أنه يجد نفسه مكبل بالعلاقات الشخصية والإنضمام للنقابة، فعلى حد تعبير أحد المبحوثين «هناك مناصب داخل المؤسسة لا يسمح لها بالإنضمام للنقابة خاصة الإدارة فقسم الموارد البشرية معظمهم لم تم ترقيتهم».

جدول 41: مشاركة النقابة في منح فرص الترقية حسب إنخراط العامل في النقابة

المجموع		لا		نعم		فرص الترقية وضعك داخل النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	15.2	5	84.3	27	منخرط
30.4	14	42.9	6	57.1	8	غير منخرط
100	46	23.9	11	76	35	المجموع

يوضح الجدول الإحصائي مشاركة النقابة في منح فرص الترقية وذلك حسب وضع العامل داخل النقابة، فنجد نسبة 84.3% للمنخرطين الذين أجابوا بنعم، في حين نسبة 42.9% للغير منخرطين الذين أجابوا بلا.

فحسب تصريحات المبحوثين تمنح الترقية في إطار قانوني مدته ثلاث سنوات ولكن قد ترفض هذه الترقية إذا تعلق الأمر بالسلطة المخولة للممثلين النقابيين، في حين أقر أحد المنخرطين وهو الأمين العام، أنها تمنح فيما يسمح به القانون الداخلي للمؤسسة وأنه حتى شخصياً لا يستطيع أن يرقى نفسه، رغم الإمتيازات التي ملكها هو كممارس للحق النقابي،

وفي نفس السياق السلطة التي تملكها النقابة تعطي لنا مكانة اجتماعية، دور فعال، امتيازات مادية، مختلفة ولكنها لا تستطيع أن ترقينا من منصب لآخر، إلا في حدود الثلاث سنوات التي ذكرناها ولا نرقي إلا من له الكفاءة والخبرة، بالإضافة إلى سيرته الذاتية لابد أن تكون خالية من أي مجلس تأديبي أو عقوبة مختلفة الدرجات، هنا على حد تعبير الأمين العام نتدخل في منحنا له الترقية بناءً على هذه المواصفات.

فهناك تقييم معروض للترقية، من خلاله لابد من حضور 02 ممثلين على النقابة و02 ممثلين عن الإدارة من أجل منح الترقية في إطار مرور ثلاث سنوات، وحسب ما تحدث عنه سيطيلونها إلى خمس سنوات.

جدول 42: توعية النقابة العمال بالأمور التي تخص أعمالهم حسب انخراط العامل في النقابة

توعية العمال وضعك داخل النقابة		لا		نعم	
ت	%	ت	%	ت	%
منخرط	23	9	28.1	71.8	69.6
غير منخرط	4	10	71.4	28.5	30.4
المجموع	27	19	41.3	58.7	100

يمثل الجدول الإحصائي توعية النقابة العمال بالأمور التي تخص أعمالهم فنجد نسبة المبحوثين الذين أجابوا بنعم موزعة على منخرطين بنسبة 71.8% وغير منخرطين بنسبة 28.5%، من جهة أخرى هناك من أجابوا بلا موزعة على غير منخرطين 71.4% والمنخرطين 28.1%.

فتحاول النقابة جاهدة بعد اختيارها من طرف العمال عن طريق التزكية وذلك حسب تصريحات الممثل المكلف بالتنظيم، لابد من إحترام العمال لاتخاذهم قرار تعيينهم لنا كممثلين نقابيين عنهم لتوعيتهم فيما يخص القوانين الداخلية للمؤسسة، حقوق العامل،

واجباته، مسؤولياته، كذلك يسعى التنظيم النقابي في حل الخلافات وذلك وفق المادة 140 والتي تنص "ينشط التنظيم النقابي من خلال المشاركة في الوقاية من الخلافات العمل وتسويتها".

جدول 43: أخذ توعية النقابة بعين الاعتبار حسب انخراط العامل في النقابة

المجموع		لا		نعم		أخذ توعيتهم بعين الاعتبار وضعك داخل النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	31.3	10	68.8	22	منخرط
30.4	14	85.8	12	14.3	2	غير منخرط
100	46	47.8	22	52.2	24	المجموع

يمثل هذا الجدول الإحصائي أخذ العمال توعية النقابيين بعين الاعتبار، فنجد مبحثين المنخرطين أجابوا بنعم بنسبة 68.8% في حين لغير منخرطين بنسبة 14.3% في حين نجد مبحثين أجابوا بلا موزعة على لغير منخرطين بنسبة 85.8% ومنخرطين بنسبة 31.3%

فالنقابة العمالية تحاول مساعدة العمال على فهم الوضع الحالي لهم في إطار ما يسمح به القانون وما لا يسمح به، فتحاول السيطرة عليه من خلال قيادته وضبط الفوضى، وذلك لتجنب الإضراب، والعنف باعتبار أنها ليست الوسائل الوحيدة والفعالة في تحقيق المطالب العمالية، فهي على حد تعبير المبحثين تقوم بتوعيتنا وفي نفس الوقت لتجهيلنا وتركنا نعيش في دوامة هي من صنعها، فنكون بذلك محدودي الفكر وحتى الطموح لا نستطيع أن نكون مثل القيادات النقابية، فهذه الأخيرة تملك المعلومة، تسيطر عليها، تستغلها ولا تنتشرها إلا في الوقت التي ترغب فيه هي.

لذلك فحسب المبحثين هناك من يأخذ توعيتهم ويعيرها اهتمام خاصة من لهم علاقة بهم، إلا أنهم في الأخير يجدون أنفسهم "رفادين سعة" من هذه الفكرة عبر أحد المبحثين

عن أفكاره بقوله: «نحن كعمال لنا أكثر من 10 سنوات داخل المؤسسة نعلم ما يدور داخلها ووعينا من خلال خبرتنا فلا نحتاج للنقابة لحشوا أفكارها الساذجة في عقولنا».

جدل 44: بذل النقابة مجهودات لتوضيح ما يجري داخل المؤسسة حسب انخراط

العمال في النقابة

المجموع		لا		نعم		مجهودات النقابة وضعك داخل النقابة
%	ت	%	ت	%	ت	
69.6	32	20.1	9	71.9	23	منخرط
30.4	14	71.4	10	28.6	4	غير منخرط
100	46	41.3	19	58.7	27	المجموع

يمثل الجدول الإحصائي التالي بذل النقابة العمالية لمجهودات لتوضيح للعمال ما يجري داخل المؤسسة حسب المنخرطين ولغير منخرطين، فنجد المنخرطين الذين أجابوا بنعم بنسبة 71.9% أما الغير المنخرطين فنسبة 28.6% من جهة أخرى أجاب لغير منخرطين بلا بنسبة 71.4% والمنخرطين بنسبة 28.1%.

من هنا نحاول تفسير هذه البيانات وفق ملاحظتنا الميدانية، ومقابلاتنا مع الممثلين النقابيين وباقي العمال، فالنقابة العمالية كوسيلة ضرورية لمواجهة الظلم الاجتماعي الواقع على العمال والناج عن الضغط والمنافسة بين العمال، لا بد لها من أن تعمل بكل جهد وحيلة في نفس الوقت على حد تعبير أحد المبحوثين ن أجل تحسين صورة المؤسسة وذلك من خلال تأطير عمال أكفاء يدركون ما يجب أن يكون وما لا يجب أن يكون إلا أن هناك تكاسل حسب المبحوثين لغير منخرطين، كون النقابة اليوم بيروقراطية، سوف تؤثر على آمال العمال ومدى سعيهم لتحقيق نواتهم، فحسبهم للمثلين النقابيين إنشغالات أهم تجعلهم لا يهتمون بنا، كالمكانة الاجتماعية، وذلك من خلال الإنضمام لأحزاب سياسية، لذلك فلا يمكن حصر النقابة العمالية في الدفاع عن المطالب العمالية المادية والمعنوية.

ثانيا: مناقشة وتفسير نتائج الدراسة:

أ.نتائج الدراسة في ضوء فروضها:

1.نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الأولى:

بالاستناد إلى البيانات الميدانية المتعلقة بالمشورات الفرضية الجزئية الأولى والمترجمة في أسئلة الاستمارة، اتضح من خلالها مايلي:

أكدت الشواهد الكمية التي تم الحصول عليها من المؤسسة محل الدراسة بأن نسبة 60.9% من أفراد العينة أقرروا بأن الوضع العام للنقابة العمالية جيد، كونها مهياً لمواجهة مختلف الظروف كونها تعمل على رفع الوعي السياسي والثقافي للعمال، وتحسين تأهيلاتهم التقنية والعلمية، وتهيئتهم للقيام بدور المسير والمسؤول.

أثبتت الشواهد الميدانية التي حصلنا عليها بنسبة 71.7% من أفراد العينة يؤكدون أن النقابة تعتبر كمثل داخل المؤسسة، وذلك باعتبارها المتحدث الرسمي عن تطلعاتهم ومشاكلهم، فالعامل بنسبة لها يمثل ضغط وهي تمثل له اللسان الناطق.

كشفت الشواهد الميدانية التي تم جمعها من المؤسسة محل الدراسة أن نسبة 67.4% من أفراد العينة يقرون أن النقابة قادرة على التكيف بين متطلبات المؤسسة ومتطلبات العمال، وذلك باعتبارها تملك استقلالية، تجعلها تقوم بوظائف متعددة، كالمراقبة والتسيير والمطالبة.

أوضحت الشواهد الكمية التي استقيناها من الميدان، أن نسبة 54.3% من أفراد العينة يعتبرون النقابة شريك اجتماعي، باعتبار النقابة العمالية تشارك في القرارات بنسبة 50% فهي بذلك حق منحها إياه القانون الجزائري، ففي ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية أصبحت النقابة العمالية مؤسسة بحد ذاتها.

أكدت الشواهد الإحصائية التي حصلنا عليها من المؤسسة محل الدراسة أن نسبة 73.9% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة تتخذ قرارات دون إعلام إدارة المؤسسة، وذلك

لأن النقابة يغلب عليها الطابع السلطوي، كونها تملك المعلومة، وتستغل هذه المعلومة في الوقت المناسب، وهذا ما قد يطرح المركزية في اتخاذ القرارات من قبل القيادات النقابية.

تشير البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من المؤسسة محل الدراسة بأن نسبة 52.2% من أفراد العينة أقرروا أن المطالب المادية هي أهم المطالب التي لا بد أن تطالب بها القيادات النقابية، كالأجر الذي يعتبر السبب الوحيد لبقاء العامل في المؤسسة وهذا ما يساعد على تعزيز الانتماء لدى الجماهير العمالية للمؤسسة.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي تحلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين، أن نسبة 82.6% من أفراد العينة أقرروا بخضوع الإدارة، لإرادة النقابة، وذلك إما تحت الضغط والصراع، أو في ظل ما يسمح به القانون، فالإدارة تحاول التأقلم مع قرارات النقابة لتفادي الصراعات العقيمة.

دلت الشواهد الإحصائية التي استقينها من المدان بأن نسبة 4.5% من أفراد العينة أقرروا أن هذه القرارات تخص المصالح الشخصية للقيادات النقابية الذين يتخذون القرارات التي تهمهم وتهم الأفراد التابعين لهم، الذين يعملون تحت قاعدة "الضياغ" أي اتخاذ قرار، تغيير قرار تأخير القرار، وهذا ما يرجع إلا ما يسمى بالمكبج البيروقراطي.

أكدت الشواهد الإحصائية التي استقينها من إجابات المبحوثين، أن نسبة 63% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة تشارك في عملية التفاوض بناءً على الاتفاقيات الجماعية، والتي تعطي للنقابة التشريع القانوني للتفاوض من أجل خلق حراك وتفاعل بين النقابة والجهات المعنية.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي تحصلنا عليها بنسبة 50% أن المفاوضات الأهم والتي لا بد للنقابة العمالية أن تقوم بها، هي أن ترقى من مستوى العامل، من خلال الاهتمام به باعتباره مرهون بالتنظيم النقابي الذي يشارك فيه، وأن فعله يكون دائما وفق إستراتيجية النقابة.

أكدت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من خلال إجابة المبحوثين أن نسبة 82.6% أقرّوا أن علاقات العمل جيدة داخل المؤسسة، فجماعات العمل متأقلمة مع بعضها، كونها تعمل تحت نفس الظروف التي تفرضها الرهانات والقواعد التنظيمية داخل المؤسسة.

أثبتت الشواهد الكمية التي استقينها من الميدان أن نسبة 56.5% أقرّوا أن النقابة العمالية هي التي تحسن من سير المؤسسة، ومن محتوى علاقات العمل بين جماعات العمل وبين الرؤساء والمرؤوسين، ومن خلال تشجيع العاملين على بذل مجهودات للارتقاء بالأداء العام للمؤسسة، وفق سيرورة إبداعية.

أكدت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من الميدان أن نسبة 89.1% من أفراد العينة، أقرّوا أن جميع العمال تعرضوا لعقوبات عمل، وذلك لعدم إدراك العامل للقوانين الداخلية، ولمسؤولياته وواجباته وحقوقه، أو لعدم قيام القيادات النقابية بتوعية الجماهير العمالية.

أثبتت الشواهد الكمية التي حصلنا عليها من محل الدراسة، أن نسبة 73.9% من أفراد العينة أقرّوا أن النقابة تساعد العمال على تجاوز عقوباتهم، فهي تسعى فقط للتحقيق من قلق العمال فهي لا تستطيع منعها، وتحاول جاهدة تقليصها.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي استقينها من إجابات لمبحوثين أن نسبة 71.7% من أفراد العينة أقرّوا أن عملية التفاوض تتم بين النقابة والإدارة، فهذه الأخيرة تتبنى قوانين وإجراءات تتماشى مع التغييرات الجديدة، والنقابة تقوم باستنطاق هذه القوانين ومعرفة صلاحيتها أهميتها، سلبياتها، إيجابيتها بالنسبة للعامل.

أكدت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من الميدان أن نسبة 43.5% من أفراد العينة أقرّوا أنهم يتم إبداء رأيهم في المفاوضات التي تتم كونهم سبب التفاوض، إما في مصلحتهم أولاً، فالنقابة تطرح انشغالاتهم كونها تمثلهم في تنشيط عملية التفاوض.

أثبتت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 39.1% من أفراد العينة أقرروا أن أولويات النقابة هي الدفاع عن استحقاق العمال المادية والمعنوية، وذلك بما يتناسب مع غلاء مستوى المعيشة، وبما يتناسب مع رغبة العامل على تحقيق ذاته.

2. نتائج الدراسة في ضوء الفرضية الجزئية الثانية:

بالاستناد إلى البيانات الميدانية المتعلقة بمؤشرات الفرضية الجزئية الثانية والمترجمة في أسئلة الاستمارة، اتضح من خلالها مايلي:

دلت الشواهد الإحصائية التي استقينها من الميدان بأن نسبة 32.6% من أفراد العينة أقرروا أن سبب انخراط العمال في النقابة هي للحصول على مكانة اجتماعية التي تمنح بدورها امتيازات، سلطة، نفوذ، دور، علاقات، استقلالية، امتلاك معلومة... إلخ.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي تحصلنا عليها بأن نسبة 56.5% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة تخضع لسلطة نفسها فحسب المتغيرات والمستجدات التي تعيشها الدولة بصفة عامة والمؤسسة بصفة خاصة فهي نمط من أنماط التسيير.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي تحصلنا عليها من خلال الميدان أن نسبة 69.6% من أفراد العينة أقرروا أن الإدارة تقوم بعرقلة النقابة أثناء القيام بعملها، وهذا أمر طبيعي، فهم يلعبون في إطار مصالح العمال ومصالحهم.

كشفت الشواهد الإحصائية التي تحصلنا عليها بأن نسبة 69.6% من أفراد العينة أقرروا أن مصلحة النقابة العمالة هي مصلحة المنخرطين، فهم بالنسبة للنقابة هدف بحد ذاته، وهذا ما يتنافى مع مبادئ التي جاءت بها النقابة العمالية.

أثبتت الشواهد الكمية التي حصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 54.3% من أفراد العينة أقرروا أن مبادئ النقابة تعكس الواقع العمالي المعاش، كون

مبادئها وضعت على هذا الأساس، إلا أنها تغيرت مع تغير الفكرة النقابية التي تقوم على المطالبة العمالية.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي جمعناها من الميدان، أن نسبة 54.3% من أفراد العينة أقرروا أن لنقابة الحالية بإمكانها إنتاج نخبة نقابية قادرة على امتلاك السلطة، تستطيع كذلك تحمل المسؤولية، ونشر المبادئ والأفكار النقابية ومراقبتها.

كشفت الشواهد الإحصائية أن نسبة 67.4% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة العمالية تدافع عن مصالح العمال، وذلك رغما عنها كونها أنشأت من أجله، وشرعت القوانين والإجراءات من أجل العامل، لذلك لا بد أن يكون في طليعة مبادئها.

كشفت الشواهد الميدانية التي جمعناها من المؤسسة بأن نسبة 32.6% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة تتعامل مع مختلف المستجدات باتخاذ قرارات سليمة، وذلك للحفاظ على مكانتها بين الجماهير العمالية، وبين الإدارة وحتى على مستوى الرأي العام.

أثبتت الشواهد الميدانية التي حصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 87% من أفراد العينة أقرروا أن وضعهم المهني تحسن، وهذا باعتبارهم أعضاء في النقابة، فهذه الأخيرة تعطي امتيازات لمن ينخرط في صفوفها، فهي تحاول استغلال حاجة العامل للوصول إلى من وصل إليه القيادات النقابية.

أثبتت الشواهد الإحصائية، التي استقينها من الميدان أن نسبة 43.5% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة العمالية لا تقبل التوظيف عن طريق الوساطة وذلك لتكون موضوعية في استقطاب وتوظيف أصحاب الكفاءات والمؤهلات العلمية.

أثبتت الشواهد الكمية التي حصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 76% من أفراد العينة أقرروا أن هناك إعلان عن وجود توظيف داخل المؤسسة، وذلك لاستقطاب أصحاب الكفاءات تكون لديهم القدرة والرغبة في العمل.

كشفت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 58% من فراد العينة أقرروا أن النقابة العمالية تشارك في عملية الإعلان، كون ما يهملها هو الانضمام إلى صفوفها أصاب الكفاءة ليستطيعوا أن يكونوا قيادات نقابية في المستقبل. أثبتت الشواهد الإحصائية التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين أن نسبة 45.6% من أفراد العينة، أقرروا أن لوحة الإعلانات هي أفضل الإجراءات المستخدمة في الإعلان عن التوظيف كونها أقرب وسيلة.

كشفت الشواهد الإحصائية، التي تحصلنا عليها من خلال الميدان، أن نسبة 47.8% من أفراد العينة أقرروا أن الإجراءات الإعلامية التي تستخدمها النقابة في التوظيف، بيئة، تعسفية، بيروقراطية تقوم على العلاقات الشخصية.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي حصلنا عليها من المؤسسة محل الدراسة أن نسبة 69.6% أقرروا أن النقابة تحدد مناصب العمال، فهي بذلك تترك مناصب شاغرة لأصحاب العلاقات الشخصية.

أثبتت الشواهد الكمية، التي حصلنا عليها من خلال الميدان، أن نسبة 76% من أفراد العينة أقرروا أن الترقية داخل المؤسسة تقوم وفق القانون الداخلي، إلا أنه النقابة خاصة المنخرطين فيها ثغرات، تستغلها النقابة لمنح الترقية.

كشفت الشواهد الكمية، التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين، أن نسبة 76% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة تشارك في منح الترقية، على اعتبار أنها شريك اجتماعي داخل المؤسسة.

كشفت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من خلال الميدان أن نسبة 58.7% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة تقوم بتوعية العمال في الأمور التي تخص عملهم، خاصة لقانون الداخلي للمؤسسة حقوق العامل واجباته.

كشفت الشواهد الكمية التي تحصلنا عليها من خلال المؤسسة محل الدراسة، أن نسبة 52.2% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة العمالية تحاول مساعدة العمال على فهم الوضع الحالي لهم إطار ما يسمح به القانون، لذلك وجب عليهم أخذ اهتمامهم وتوعيتهم بعين الاعتبار.

أثبتت الشواهد الإحصائية التي تحصلنا عليها من خلال إجابات المبحوثين، أن نسبة 58.7% من أفراد العينة أقرروا أن النقابة باعتبارها أمام القانون الممثل عن العمال فهي كحل أولي وأخير لا بد لها من بذل مجهودات لتوضيح مختلف الأحداث والمستجدات وتوزيع المعلومة على مختلف الأصعدة، وعدم امتلاكها لوحدها والسيطرة عليها وجعل العامل في دوامة.

نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

رغم أن نتائج الدراسة الميدانية ترتبط بعدة عوامل كطبيعة ميدان الدراسة ، الإطار الزمني ، الإطار التصوري ، الإجراءات المنهجية ، ونطاق الدراسة إلا أن هذا لا يلغب أهمية المقارنة بين الدراسات السابقة .

— وإنطلاقاً من هنا، إتفقت نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "روسلي محمد" على أن النقابة العمالية لها الحرية والإستقلالية ، وإستغلال القيادات النقابية لهذه الحرية في فرض لعبهم .باعتبارهم يمثلون ضغط داخلي على المؤسسة، و ضغط خارجي على الدولة.

— كما إختلفت نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "مناجلية الهذبة " إلى أن النقابة العمالية لاتقوم بدورات تكوينية ، وإنما مهمتها توعية وتنقيف العمال فهي غير مسؤولة عن وضع برامج تكوينية .وإنما مهمتها توعية وتنقيف العمال فهي غير مسؤولة عن وضع برامج تكوينية سواء لأعضاء المجالس أو العمال .

— كما إتفقت ،نتائج الدراسة الراهنة مع نتائج دراسة " ليلي بوطمين " إلى أن القيادات النقابية تم إختيارهم عن طريق التزكية ،وذلك من خلال الإستغناء عن القواعد الرسمية واللجوء إلى منظومة العلاقات الغير الرسمية .

— وإختلفت معها في أن هناك تمثيل للقيادات النقابية، للقاعدة العمالية بإعتبارها تشمل جميع المسارات المهنية .

وإعطاء للقاعدة العمالية فرصة للمشاركة . وهذا يبدو واضحا من خلال إجابات عينة البحث — كما إختلفت نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "زرزوني جهيدة " إلى أن تحسن الوضع المهني للعامل راجع إلى إنتمائه وإعتباره عضو في النقابة العمالية ، فحراك القاعدة العمالية نحو النقابة ، للحصول على إمتيازات هو صفقة من صفقاتها .

— كما إتفقت مع نتائج الدراسة الراهنة مع دراسة الباحث "بلعربي غنية " إلى ضعف فعالية نظام الترقية المبني على أساس قانون داخلي ، يتم عبر ثلاث سنوات أو على أساس الإلتناء للنقابة العمالية .

— كما إتفقت مع نتائج الدراسة الراهنة مع نتائج دراسة الباحث "مراد هنري خرموش " إلى ان النقابة العمالية لا يخضعون للقانون الداخلي ، بإعتبارهم يملكون السلطة ، فصلاحياتهم أكبر من القانون الداخلي للمؤسسة .

— كما أن العمال لا يستطيعون معارضة القرارات الصادرة من الإدارة ، وإنما يلجؤون للقيادات النقابية .

— وقد يرجع هذا الإختلاف والتباين إلى إختلاف العينات المعتمدة وخصائصها ، وكذلك الإختلاف في الأدوات المستخدمة ، وإختلاف الأبعاد الزمنية والمكانية ، وأثرها على إختلاف النتائج .

ثالثاً: النتيجة العامة للدراسة:

ومن خلال الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة التي تمحورت حول مساهمة التنظيم النقابي كشريك إجتماعي في تنشيط عملية التفاوض، وتأثير السلطة النقابية في عملية التسيير خاصة طرق التوظيف والترقية والتوعية نخلص إلى صدق الفرضية العامة التي مفادها أن العمل النقابي يقتضي وجود وعي عمالي يتشكل عن طريق إحتكاك تقافي بالعامل العادي من أجل إحداث تقارب نوعي يسهم في مجابهة مختلف التحديات التي تواجه العامل بالمؤسسة ..

خاتمة

لقد عيّنت هذه الدراسة بتسليط الضوء على موضوع مساهمة التنظيم النقابي في تحقيق الحراك المهني، حيث تم إجراء الدراسة الميدانية، بمؤسسة الصندوق الوطني للضمان الإجتماعي .

ولقد حاولنا دراسة الموضوع نظريا، وميدانيا .

فقد لاحظنا التغيرات التي طرأت على مفهوم النقابة العمالية، خلال الفترات التي مربها المجتمع الجزائري، فأدراكها لأهدافها تغيّر، ومحتواها الحقيقي هو محاولة إمتلاك السلطة، إحتكار المعلومة، الضغط على حرية العامل، الإهتمام بالسياسة بدل مساعدة الجماهير العمالية داخل المؤسسة محل الدراسة على الإندماج الإجتماعي .

فتوصلنا من خلال إعطاء منظور ليس بمغاير للنقابة العمالية للمؤسسة محل الدراسة، بأنّها تسعى للإستمرار في السير وفق مبادئ الإتحاد العام للعمال الجزائريين، من خلال توزيع القيم النقابية على العمال وفرضها عليهم لقبول هذا التوزيع.

فهي تعتبر حلقة وصل بين الجماهير العمالية والإدارة، بإعتبارها شريكا إجتماعيا، من خلال إحترام قواعد اللعبة المبنية على سلطة القيادات النقابية، فهذه اللعبة على الجماهير العمالية والتي تصاغ في مبدأ المعرفة والتحكم والمراقبة وإتخاذ مختلف القرارات.

وتعتبر النقابة العمالية الطريقة الأصلية لفهم الواقع العمالي، من خلال التوظيف والترقية والتوعية التي تبقى في إطار التسيير .

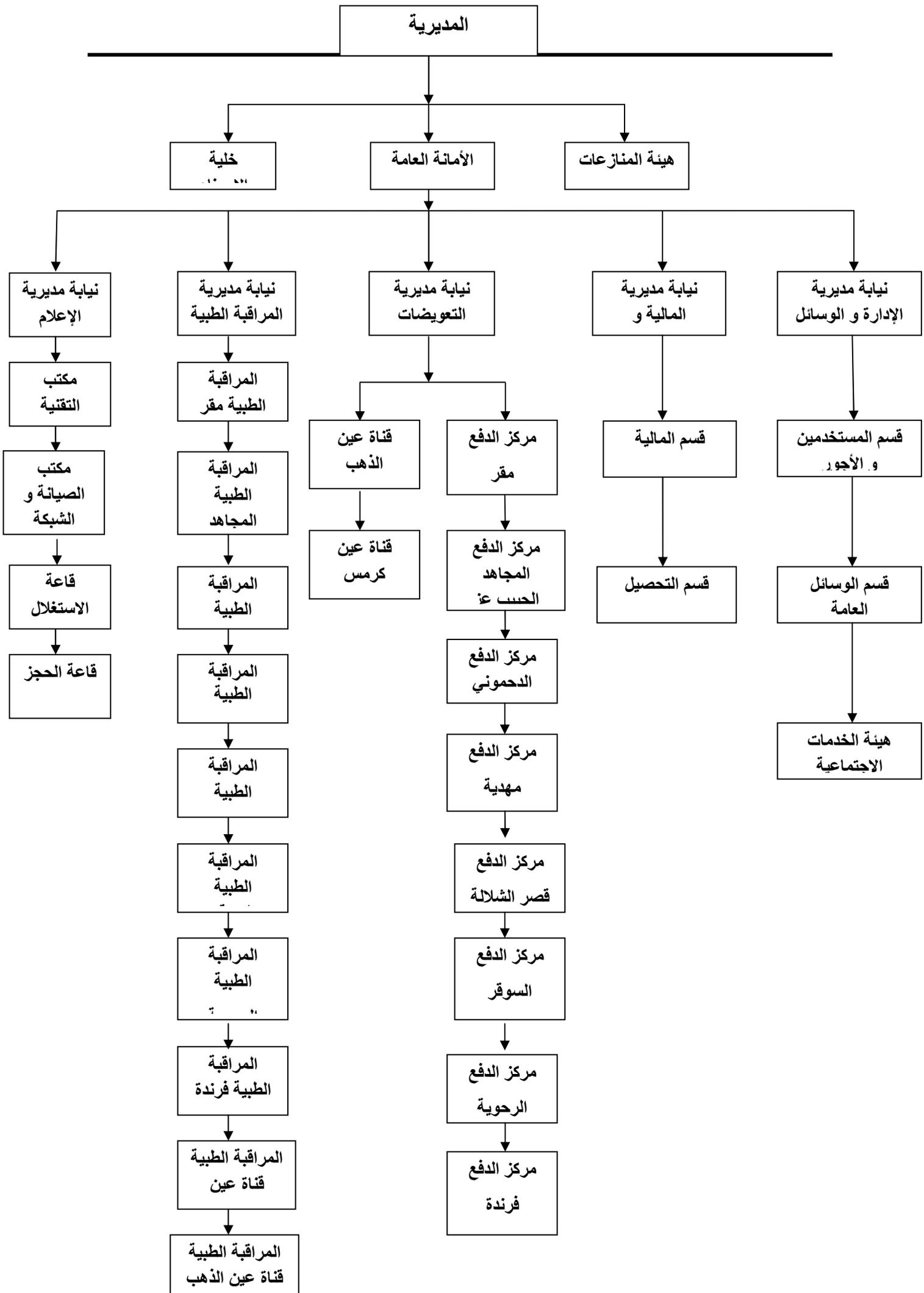
فالفاعل النقابي سواء كان قانونيا من خلال إستنطاق قضية العمال عن طريق توعيتهم وتنقيفهم بالأوضاع السائدة داخل المؤسسة وخارجها، أو من خلال منحهم للترقية التي هي عامل أساسي لتفعيل العلاقة بين النقابة العمالية والجماهير العمالية أو للرجوع الى توظيف، وذلك من خلال نتج المجال لأبناء المتقاعدين والذين كانوا فاعلين داخل المؤسسة، فهي بطريقة أدب أخرى تسعى لكسب الثقة .

ولقد أردنا من خلال دراستنا الراهنة إظهار حراك النقابة العمالية، سواء بمحتواها، أو بالعناصر المستخدمة، أو بخوفها من تحرر الجماهير العمالية.

الملاحق

اسئلة دليل المقابلة :

- 1- ما علاقتكم بالنقابة ؟
- 2- هل لديكم إتصالات دائمة ومبرمجة مع النقابة ؟
- 3- هل تعلمكم النقابة بالأعمال التي تقوم بها ؟
- 4- هل هناك دورات تكوينية للعمال داخل المؤسسة ؟
- 5- وعلى أي أساس يتم اختيار الفئة المستهدفة ؟
- 6- كيف تساهم النقابة في مشاركتكم في الاعمال التي تخص المؤسسة ؟
- 7- في إطار تكوينك هل يتم إبداء رأيك في القرارات التي تخص عملك ؟
- 8- ما طبيعة ردود أفعال الممثلين النقابيين من المواضيع التي تكون شريكا فيها ؟
- 9- ما طبيعة العلاقة بين الإدارة والنقابة ؟
- 10- كيف تساهم النقابة في توظيف العمال ؟
- 11- متى علمت بأن أحد العمال تم توظيفهم من قبل النقابة ؟
- 12- كيف تساهم العلاقات الغير الرسمية في فتح فرص التوظيف ؟
- 13- ما المستوى الذي يتم على أساسه منح الترقية ؟
- 14- إلى أي مدى تساهم النقابة في منح الترقية ؟



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

مسار علم الاجتماع

تخصص: تنمية وتسيير الموارد البشرية

استمارة بحث بعنوان:

النظير النقابي والدرائ المهني

دراسة ميدانية بالصندوق الوطني للضمان

الاجتماعي- نيارث - نموذجاً-

مذكرة مكملة لنيل شهادة ماستر

تخصص: تنمية وتسيير الموارد البشرية

إشراف

أ. بلجوهر خالد

إعداد

• حمر العين سهام

• بلخير سعيدة

ملاحظة:

نحن طلبة الثانية ماستر، تخصص علم الاجتماع، تنمية وتسيير الموارد البشرية

بجامعة ابن خلدون، قسم العلوم الاجتماعية، نرجو المساعدة في الإجابة على هذه

الاستمارة، فالبيانات الواردة في الاستمارة لن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي.

المرجو منكم وضع علامة (x) أمام الإجابة المناسبة شكراً.....

السنة الجامعية

2016-2015

المحور الأول: البيانات الشخصية

1.الجنس ذكر أنثى

2.السن:

3.الحالة المدنية: أعزب متزوج(ة) مطلق(ة) أرمل(ة)

4.الأقدمية العمل:

أقل من 05 سنوات
 من 05 إلى 10 سنوات
 من 10 إلى 15 سنة
 من 15 إلى 20 سنة

5.المستوى التعليمي: ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

6.الوضعية المهنية:

إطار
 عون تحكم
 عون تنفيذ

7- ما هو وضعك داخل النقابة؟

منخرط
 غير منخرط

المحور الثاني: التنظيم النقابي كشريك اجتماعي

8.كيف تفسر الوضع العام للنقابة العمالية؟.....

9.هل تعتبر النقابة العمالية كممثّل داخل المؤسسة؟ نعم لا

10. هل النقابة العمالية لها القدرة على التكيف بين متطلبات المؤسسة ومتطلبات العمال؟

نعم لا

11. هل النقابة العمالية تعتبر شريك اجتماعي في المؤسسة؟
نعم لا أحيانا

• إذا كانت الإجابة بنعم على أي أساس:

على أساس مرونة المؤسسة
على أساس سلطتها
على أساس حق يكفله الدستور

• أخرى تذكر:

12. هل ترى من واجب النقابة أن تتخذ قرارات من دون اللجوء إلى إعلام إدارة المؤسسة؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم هل كان ذلك من أجل:

• الحفاظ على المكانة النقابية داخل المؤسسة

تحقيق أغراض خاصة

• أخرى تذكر:

13. ما هي المطالب العمالية التي تراها أكثر أهمية.....

14. هل هناك قرارات خضعت فيها إدارة المؤسسة لإرادة النقابة؟

• إذا كانت الإجابة بنعم: نعم لا

15. ما هي طبيعة هذه القرارات؟

.....

المحور الثالث: تنشيط عملية التفاوض

16. هل مشاركة النقابة في عملية التفاوض مع الإدارة مقنع إلى حدّ ما؟

نعم لا أحيانا

• إذا كان الجواب بنعم، هل هذا من أجل:

تطوير وسائل المؤسسة
تحقيق المطالب العمالية
تحقيق مصالح شخصية

• أخرى تذكر:

17. ما نوع المفاوضات التي ترى بأنها مهمة وعلى النقابة أن تقوم بها؟

.....

18. هل علاقات العمل جيدة؟ نعم لا

19. وما الذي يُحسّن من السير الحسن للمؤسسة؟

النقابة العمالية
الإدارة
القوانين الداخلية
النقابة والإدارة معا

• أخرى تذكر:

20. وهل سبق وأن تعرض أحد العمال لعقوبات العمل نعم لا

21. وهل ساعدته النقابة على تجاوزها؟ نعم لا

22. مع من تتم عملية التفاوض داخل المؤسسة؟

بين النقابة والإدارة
بين الرؤساء المباشرين والعمال

• أخرى تذكر:

23. هل يتم إبداء رأيكم في المفاوضات التي تتم؟

نعم لا أحيانا

24. ما هي الأولويات التي تقوم النقابة العمالية كمثل رسمي للعمال؟

تحقيق المطالب العمالية المادية والمعنوية
الحفاظ على مناصب العمل
توفير وسائل الأمن
توفير الظروف الفيزيائية
تنشيط عملية التفاوض

• أخرى

تذكر:

المحور: الرابع: سلطة التنظيم النقابي

25. حسب رأيك ما هو سبب انخراط العمال في النقابة:

للحصول على مكانة اجتماعية
للحصول على منافع مادية
تدعيم المكانة من أجل المشاركة في السلطة
الرغبة في الدفاع عن مصالح فئتك
قناعة شخصية لتكون نقابي

• أخرى تُذكر:

26. وهل النقابة تخضع لسلطة الإدارة أم لسلطة نفسها؟

27. أثناء ممارسة النقابة العملية لعملها، هل تقوم الإدارة بـ:

عرققتها بشدة
لا تتدخل في النشاطات
تتعاون معها

• أخرى

تذكر:

.....

28. خلال فترة عملك، هل المصالح التي تدافع عنها النقابة العمالية وتضعها كأولوية، هي

مصلحة

نعم لا

المنخرطين أساساً؟

29. حسب رأيك هل ما تنص عليه مبادئ النقابة يعكس الواقع العمالي المعاش؟

نعم لا

30. وهل ترون أنّ النقابة حالياً بإمكانها إنتاج نخبة نقابية مؤهلة تستطيع أن تملك السلطة؟

نعم لا

31. حسب رأيك هل ما تُدافع عنه النقابة العمالية هي مصلحة العمال داخل المؤسسة؟

نعم لا

المحور الخامس: عملية التسيير في إطار فرص التوظيف والترقية والنوعية.

32. حسب رأيك كيف تتعامل النقابة مع مختلف المستجندات داخل المؤسسة؟

.....

33. هل تحسن وضعك في السلم المهني منذ دخولك

نعم لا

للمؤسسة؟

• إذا كانت الإجابة بنعم فهي بسبب:

الاجتهاد الشخصي
باعتبارك عضو في النقابة
مؤهل العلمي

أخرى تُذكر:

34. ما موقف النقابة من التوظيف عن طريق الوساطة والمعارف؟

.....

35. هل يتم وضع إعلان عن وجود توظيف داخل المؤسسة؟
نعم لا

36. هل النقابة العمالية تشارك في عملية الاعلان؟

نعم لا

37. ماهي الاجراءات المستخدمة في عملية التوظيف من قبل النقابة؟

لوحة الإعلان داخل المؤسسة.
الجرائد
موقع الوظيفة العمومية
بواسطة عمال يعملون داخل المؤسسة

38. ما رأيك في هذه الإجراءات الإعلامية التي تستخدمها النقابة في التوظيف؟

.....

39. وهل النقابة تشارك في تحديد عدد مناصب العمال ا
نعم لا

• إذا كانت الإجابة بنعم من هي الفئة المستهدفة؟

الكفاءة
الخبرة المهنية
الوساطة والتعارف
أبناء المتقاعدين

40. هل تمت ترقيتك من قبل؟

نعم لا

في حالة نعم على أي أساس
عن طريق الوساطة والتعارف
المستوى التعليمي والتكويني
الأقدمية والخبرة
الكفاءة والأهلية

• أخرى تُذكر:.....

41. هل تشارك النقابة في منح فرص الترقية؟

نعم لا

42. هل تقوم بتوعية العمال في الأمور التي تخص أعمالهم داخل المؤسسة؟

نعم لا

43. وهل يؤخذون توعيتهم بعين الاعتبار؟

نعم لا

44. حسب رأيك هل تبذل النقابة مجهودات لتوضيح ما يجري داخل المؤسسة؟

نعم لا

وفي الأخير تقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

1- المراجع :

1. احسان محمد الحسن: علم الاجتماع الصناعي، ط1، داروائل للنشر والتوزيع، عمان، 2005.
2. احسان محمد الحسن: مناهج البحث العلمي، ط2، داروائل للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
3. احمد زايد: علم الاجتماع النظريات الكلاسيكية والنقدية، ط1، نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، 2001.
4. أحمد زكي بدوي وآخرون: معجم مصطلحات القوى العاملة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1984.
5. احمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، ط 1، الاسكندرية، الدار الجامعية للطباعة والنشر، 2006.
6. اسماعيل قيرة، علي غربي: في سوسيولوجية التنمية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2001.
7. باكر واخرون، ت: محمد علي محمد: علم الاجتماع الصناعي، ط1، منشات المعارف، مصر، 1972.
8. بومخولوف محمد: اليد العاملة الريفية في الصناعة الجزائرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 2001.
9. جمال البنا: التاريخ النقابي المقارن، ط1، مطابع الجامعة العمالي، القاهرة، دت .
10. جورج فريدمان، بيارن فيل: ت: حسين حيدر: رسالة في سيولوجيا العمل، ط1، ج1، بيروت، 1985.

قائمة المصادر والمراجع

11. جون سكوت، ت: محمد عثمان :علم الاجتماع "المفاهيم الاساسية"، ط1، الشركة العربية للابحاث والنشر،بيروت، 2009.
12. حسن عادل :الافراد في الصناعة، ط1، 1972.دار الجامعات المعرفة .
13. دربال عبد الرزاق: الوجيز في احكام الالتزام في القانون المدني الجزائري، ط1، دارالعلوم للنشر والتوزيع،عنابة، 2004.
14. دربودون، وف بوريكو، سليم حداد: المعجم النقدي لعلم الاجتماع، مركزالمطبوعات الجامعية، 1886.
15. راسمال عبد العزيز: كيف يتحرك المجتمع، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
16. سعيدمقدم : الوظيفة العمومية بين التطور والتحول من منظور تسيير الموارد البشرية واخلاقيات المهنية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
17. سمير ابراهيم حسن: تمهيد في علم الاجتماع، ط1، دارالمسيرة للنشر والتوزيع،عمان، 2012.
18. سيد سميرة احمد: مصطلحات علم الاجتماع، مكتبة القشري، 1997.
19. سيد محمد جاد رب:ادارة الموارد البشرية، مدخل استراتيجي لتنظيم القدرات التنافسية، ط1، جامعة قناة السويس، 2009.
20. صلاح النشواني: التطورات التكنولوجية والادارة الصناعية، ط1، دارالجامعات المصرية، مصر، 1977.
21. طه فرج عبد القادر:قراءات في علم الاجتماع النفس الصناعي، ط1، الجهاز المركزي الكتب الجامعية، القاهرة، 1987.

قائمة المصادر والمراجع

22. عبد الباسط عبد المعطي: اتجاهات النظرية في علم الاجتماع، ط1، دار المعرفة الجامعية، قناة السويس الشاطبي، 2009.
23. عبد القادر جغلول، فيصل عباس :تاريخ الجزائر الحديث، ط2، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت، 1982.
24. عبد الكريم بوحفص: التكوين الاستراتيجي لتنمية الموارد البشرية، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
25. عبد الله محمد عبد الرحمان: علم الاجتماع التنظيم، ط1، دار المعرفة الجامعية، جزء1، الإسكندرية، 1998.
26. عبد المعطي محمد عسلف وآخرون: التطورات المنهجية وعملية البحث العلمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
27. عبد الباسط محمد حسن: علم الاجتماع الصناعي، ط1، مصر، مكتبة الامجلو المصرية للنشيد، 1972.
28. علي بن داهية وآخرون: القاموس الجديد للطلاب، مادة النقيب، الجزائر، 1979
29. علي عبد المعطي محمد السرقاوي: اساليب البحث العلمي، ط1، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع، الكويت، 1988.
30. عمار بوحوش، محمد محمود الذنبيات :مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ط5، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2009.
31. كمال عبد الحميد الزيات: العمل وعلم الاجتماع المهني "الاسس النظرية والمهنية"، ط1، القاهرة، 2011.
32. ليكرت رنسيس، ت: محمد البوليسي: انماط جديدة في الادارة، ط1، مؤسسة سجل العرب، مصر، 1966.

قائمة المصادر والمراجع

33. محمد رسلان الجيوسي، جميلة جاد الله: الادارة علم وتطبيق، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000.
34. محمد عبد الكريم الحوراني: النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، ط1، دار المجدلاوي، عمان، 2007.
35. محمد خليل عباس والآخرين: مدخل الى مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ط3، دار مسيرة للنشر والتوزيع للطباعة، 2011.
36. مصطفى خلف عبد الجواد: نظرية علم الاجتماع المعاصر، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، 2000.
37. ويدري رجاء وحيد: البحث العلمي واسبابه النظرية وممارسات العلمية، ط1، دار الفكر المعاصر، بيروت، 2000.

المذكرات والرسائل :

1. بلعربي غنية : اثر التكوين المهني على الحراك المهني في المؤسسة الجزائرية، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنظيم، الجزائر، 2010-2011.
2. روسلي محمد، الاعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية والضغوط الخارجية، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 1988.
3. زرزوني جهيدة : واقع الحراك العمالي في فترة الاصلاحات في ظل التحولات الاقتصادية، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010.
4. زرزوني جهيدة: عوامل حراك اليد العاملة بمؤسسة المصنع، رسالة نيل شهادة الماجستير في التنمية والتغير، الجزائر، 1994-1995.

قائمة المصادر والمراجع

5. شطبي حنان :الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، دافع معرفل للاداء البيداغوجي، مذكرة لنيل شهادة شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، 2009-2010.
6. علي الكنز: الاعلام في التنظيم النقابي، القواعد التنظيمية والضغوط الخارجية، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة الجزائر، 1988.
7. مراد رمزي خرموش: دور العدالة التنظيمية في الحراك المهني من القطاع الصناعي الى الخاص، نحو القطاع العام، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، سطيف، 2013-2014.
8. مناجلية الهدبة، التجربة النقابية في الجزائرالتسيير الاشتراكي بالمؤسسات، الممارسة التاريخية والاجتماعية لاربعة مجالس عمالية في مركب الحجار، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الصناعي. 1984.

المجلات :

1. إدريس بولكعبيات:الحركة الإنتقالية الجزائرية بين عصرين إشكالية العصرالمزمان عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، جامعة محمد حنيفر، بسكرة، العدد 12، 2007.
2. رويم فائزة- أ - مهيري بلخير:معيقات الإتصال التنظيمي في المؤسسات المهنية، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة ورقلة (الجزائر)، ط1، 2000.
3. عبيد أحمد:على درب اتصال العمال الجزائريين لتحقيق الإستقلال إنتقالي إبان الوجود الإستعماري، مجلة المرشد الجزائري، العدد9، 1988.
4. محمد فارس:تر:رابح بومحرز وآخرون، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، مجلة الثورة والعمل، الجزائر، العدد 20، 1985.

قائمة المصادر والمراجع

المراجع باللغة الأجنبية :

1. Rimon Baudun, inégalité des chances et mobilité Sociales dans les pays, industrielle, Armond Colin, Collection, V1973,

