



جامعة وهران 2

محمد بن أحمد

قسم علم الاجتماع - كلية العلوم الاجتماعية

مذكرة من مقتضيات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل تحت عنوان:

جماعات العمل وإتخاذ القرار في الإدارات العمومية الجزائرية
دراسة ميدانية على أعوان وإطارات عموميين - وهران -

إشراف الأستاذ:

أ. مولاي الحاج مراد

إعداد الطالب:

تريش يوسف

أعضاء لجنة المناقشة

الإسم واللقب	الرتبة	الصفة	مؤسسة الإنتماء
لعقحاق حفصة	أستاذة محاضرة ب	رئيسا	جامعة وهران 2
مولاي الحاج مراد	أستاذ	مقررا ومشرفا	جامعة وهران 2
ناصرى زواوي	أستاذ مساعد ب	مناقشا	جامعة وهران 2

الموسم الجامعي: 2023/2022

شكر وتقدير

إلى السيد المشرف الفضيل الذي مد لي يد العون،

وذلل لي كل عسير، وأخذ بيدي

بينما أخطو خطواتي الأولى في هذا الميدان الصعب.

أسأل الله العظيم أن يجزيه بإحسانه إحساناً

وأن ينفع ببحتي هذا البلاد والعباد.

الإهداء

إلى الرجل الأبرز في حياتي

أبي العزيز

إلى القلب المعطاء والصدر الحاني

أمي الحبيبة

إلى زوجتي، رفيقة دربي وشريكة حياتي.

إليكم يا أعز الأحباب أهدي هذه الرسالة.

مقدمة عامة

أولاً: تحديد موضوع الدراسة.

1. الإشكالية.

2. الفرضيات.

3. مفاهيم الدراسة.

ثانياً: الدراسات السابقة.

1. الدراسات السابقة عرض وتعقيب.

2. موقع البحث من الدراسات السابقة.

ثالثاً: منهجية الدراسة.

1. المجال المكاني.

2. المجال الزمني.

3. المقاربة النظرية.

4. منهج الدراسة.

5. تقنية الدراسة.

6. العينة.

7. صعوبات الدراسة.

يعتبر موضوع جماعات العمل من المواضيع التي حظيت باهتمام العلماء في مجال التنظيم والعمل، وفي دراستنا هذه سنحاول ربط هذا المتغير -جماعات العمل- باتخاذ القرار، بالتحليل والتفسير عبر استخدام التراث النظري المتوفر حول هذا الموضوع والأخذ بعين الإعتبار الظروف والعوامل السائدة في المجتمع الجزائري باعتباره ميدانا لدراساتنا، إذ قسمنا دراستنا إلى مقدمة عامة، وأربعة فصول وخاتمة.

في الفصلين الأول والثاني تناولنا النقابات من خلال العمل النقابي في الجزائر ثم فلسفة العمل النقابي في الجزائر، أما في الفصلين الثالث والرابع تطرقنا إلى عوامل التضامن بين أعضاء الجماعات الهامشية وجماعات المصالح وممارسة العمل في المؤسسة على التوالي.

أولاً: تحديد موضوع الدراسة.

1. الإشكالية.

لاحظنا من خلال مطالعتنا للكتب والدراسات السابقة المتخصصة في علم إجتماع التنظيم والعمل تنوعا في البحوث التي اهتمت بموضوع جماعات العمل، وموضوع اتخاذ القرار، فمن جهة النظريات وجدنا نظريتين إثنين الأولى لإلتون مايو Elton Mayo وزملاؤه حول العلاقات الإنسانية في التنظيمات والتي أجريت بمصانع هاوثورن بشركة ويسترن إلكترونيك كومباني، في شيكاغو وركزت على تناول الموضوع من زاوية جماعات العمل -الروح المعنوية ودورها في زيادة الإنتاجية- والثانية لهيرت سيمون Herbert Simon وجيمس مارش James Marsh من منظور اتخاذ القرار وحدود عقلانيته، بينما نرى أن لجماعات العمل تأثير في اتخاذ القرار دون النظر لمستوى التأثير فإن ما شد انتباهنا في الموضوع هو الكيفيات التي تؤثر بها هذه الجماعات على صناعة القرار في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية.

إذ أن الشيء الذي لا يمكن تجاهله هو احتواء المنظمات على مجموعة من جماعات العمل، تنشط وتساهم بشكل أو بآخر في اتخاذ مجموعة من القرارات داخل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية.

وفي دراستنا هذه سوف نركز على نماذج محددة لجماعات العمل تتمثل في النقابات، والجماعات الهامشية -الصدّاقة، جماعات المصالح- بحيث نسعى لتبيان الكيفيات التي تؤثر بها هذه الجماعات على اتخاذ القرار في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية. ومن هنا نطرح السؤال التالي: كيف تساهم جماعات العمل في اتخاذ القرار في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية؟

وينبثق عن هذا السؤال الرئيسي أسئلة فرعية كما يلي:

- كيف تساهم النقابات في اتخاذ القرار في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية؟
- ما هي العوامل المساهمة في تأثير الجماعات الهامشية -الصدّاقة، وجماعات المصالح- على صناعة القرار داخل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية؟

2. الفرضيات.

سنحاول بعد طرحنا لإشكالية الدراسة تقديم أجوبة مؤقتة لتساؤلاتنا المطروحة أعلاه في شكل فرضيات، ضمن النقطتين الآتيتين:

- تساهم النقابات عبر الإضرابات في التأثير على القرارات المتخذة داخل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية.
- تؤثر الجماعات الهامشية على صناعة القرارات داخل المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية بواسطة روابطها وعلاقاتها بين المرؤوسين والرؤساء.

3. مفاهيم الدراسة.

يعتبر تحديد المفاهيم مرحلة أساسية في البحث العلمي وفي بحثنا حددنا مفاهيم إعتبرناها هامة من أجل توضيح دلالتها وإبراز معانيها وهي جماعات العمل، اتخاذ القرار، الإدارة العمومية. وسنشرحها وفق ما يلي:

- **جماعات العمل:** تعرف جماعات العمل على أنها "تجمع لفردين أو أكثر في تفاعل منتظم، مستقر، على مدى فترة زمنية لتحقيق هدف مشترك أو تجسيد اهتمام مشترك.

وتعرفها مارجريت هارتفورد Margaret Hartford بأنها شخصان على الأقل يلتقون عادة حول أغراض هامة مشتركة أو نتيجة لإهتمامات مشتركة أو متشابهة في العلاقات إدراكية متبادلة ومؤثرة، أو في علاقات موجهة تكفي لتكوين انطباعات كل منهم نحو الآخر، ومجموعة من المعايير تحكم وظائفهم، وأهداف خاصة بنشاطهم الجمعي مما يخلف الشعور بالإنتماء، لدرجة تميزهم ككيان مستقل عن التجمعات الأخرى.

ويضيف حمدي فؤاد علي، فوق كل ما ذكر متغير الحاجات، حيث يقول جماعات العمل مجموعة من الأفراد يشتركون معا ولديهم معايير محددة للسلوك، ويبيغون إشباع حاجات الأعضاء عن طريق إنجاز الأهداف الخاصة بالجماعة¹.

ومن جهتنا نعرفها بأنها جماعات تربط بين عدد من العمال والموظفين داخل المؤسسات والإدارات العمومية، يبيغون تحقيق أهداف مشتركة ويتشابهون نوعا ما في التصورات والمعتقدات والقيم والمكانات ونقصد بها في دراستنا "النقابات، الجماعات الهامشية".

- **اتخاذ القرار:** "اتخاذ القرار هو تحديد أو اختيار حل أو رأي من بين مجموعة من الآراء أو الحلول لمواجهة مشكلة أو قضية معينة بعد أن تتم مناقشتها في عملية صناعة القرار ليكون خطة عمل من أجل حل مشكلة معينة أو من أجل تحقيق أهداف مشتركة"².

بحيث هو "عملية شاملة تقوم لإيجاد حل لمشكلة معينة، تتداخل فيها عوامل مؤثرة، ومن تلك العوامل ما هو فن متخصص، وما هو تنظيمي يتعلق بالعاملين والمستويات الإدارية وما هو إجتماعي ونفسي لمتخذ القرار"³.

وبدورنا نعرف اتخاذ القرار بأنه مجموع العمليات التي تتخذ داخل المؤسسات والإدارات العمومية، بهدف حل مشكلة معينة، سواء تعلق الأمر بزيادة الأجور، امتيازات... إلخ.

¹ مونية قيدوم، جماعات العمل وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع والديمغرافيا، باتنة، الجزائر، 2017، ص(12-13).

² صفية شبيلي، دور التنظيم غير الرسمي في عملية إتخاذ القرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم اجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، أم البواقي، الجزائر، 2017، ص14.

³ ذات المرجع، ص13.

- الإدارة العمومية: "عرفها وودرو ويلسون Woodrow Wilson بأنها الهدف العملي الذي يتعلق بإنجاز المشروعات العامة، بما يتفق مع رغبات الناس، وحاجاتهم. فعن طريق الإدارات العامة توفر الحكومات حاجات المجتمع التي يعجز النشاط الفردي عن الوفاء بها.

أما ليونارد Leonard ووايت White يريان أن الإدارة العامة هي جميع العمليات التي غرضها تحقيق وتنفيذ السياسة العامة التي تعلنها السلطات المختصة.

وعليه فالإدارة العامة هي مجموع الجهود الجماعية والعمليات الإدارية التي تسهر عليها مجموعة من المؤسسات الخدمانية العمومية، الغرض منها تنفيذ السياسة العامة للحكومة وتحقيق الصالح العام في المجتمع"¹.

أما تعريفنا للإدارة العامة فهي تلك المؤسسة والإدارة العامة التي تحتوي على مجموعة من العمليات التي ينفذها العمال والموظفين غرضها تنفيذ السياسة العامة والمساهمة في توفير حاجيات المجتمع سواء إقتصادية أو خدمانية، وفي بحثنا نقصد بها تلك الإدارات العمومية الخدمانية والربحية.

ثانيا: الدراسات السابقة.

1. الدراسات السابقة عرض وتعقيب.

ينطلق البحث العلمي من المعرفة التراكمية ولا يبدأ من فراغ من أجل معرفة النتائج التي توصلت إليها تلك الدراسات والنقاط التي تطرقت إليها والمحاور التي لم تشملها، والمجال الذي أنجزت فيه، ومنه القدرة على تحديد الفجوة العلمية، ولهذا اعتمدنا في موضوعنا على عدة دراسات صادفناها أثناء قيامنا بالعمل البيبليوغرافي، سنعرض بعضا منها كالآتي:

¹ سامية منزر وزرقة بولقواس، "الإدارة العمومية في الجزائر واستراتيجية تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، "2021"، ص30.

- مساهمة التنظيم غير الرسمي في عملية إتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين: قامت بهذه الدراسة العطرة بكوش، على عينة من بلدية القمار -ولاية الوادي-، حيث حاولت الكشف على مدى مساهمة التنظيم غير الرسمي في اتخاذ القرار، ولأجل ذلك طرحت ثلاث فرضيات:

- تساهم العلاقات الإجتماعية بدرجة كبيرة في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين.
- يساهم الإتصال غير الرسمي بدرجة كبيرة في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين.
- تساهم قيم وضوابط التنظيم غير الرسمي بدرجة كبيرة في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين¹.

استخدمت الباحثة المقاربة الوصفية واعتمدت على الإستمارة والمقابلة والملاحظة والسجلات في دراستها وتوصلت إلى نتيجة مفادها أن التنظيم غير الرسمي يساهم بدرجة كبيرة في عملية اتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين.

ما يمكننا قوله حول هذه الدراسة هو تأكدها أن للتنظيم غير الرسمي دور في اتخاذ القرار، لكنها لم تتطرق إلى توضيح تأثير العوامل الإقتصادية والسياسية والثقافية على هذا التنظيم في تأثيره على القرار بل ركزت على العوامل الداخلية فقط، كما أنها لم تتعمق في ذكر الإستراتيجيات التي يمارس بها هذا التنظيم تأثيره على القرارات داخل المؤسسات والإدارات العمومية.

- **واقع النقابة في تسيير الإضراب:** قامت بهذه الدراسة وزاني أسماء، على عينة من النقابيين والمدراء والمعلمين التابعين لقطاع التربية، إذ سعت إلى الوقوف على واقع الممارسات النقابية داخل المدارس الإبتدائية ومدى قدرة الإضرابات على تحقيق أهداف المعلمين وتسيير النقابات للإضرابات، ولأجل هذا طرحت ثلاث فرضيات:

- لا تعمل النقابة على تحقيق أهداف المعلمين المادية بالمدرسة الإبتدائية.
- لا تعمل النقابة على تحقيق الأهداف المعنوية لمعلمي المدرسة الإبتدائية.

¹ العطرة بكوش، مساهمة التنظيم غير الرسمي في اتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإجتماعية، الوادي، الجزائر، 2019، ص18.

• ترجع عدم فعالية الإضراب بالمدرسة الابتدائية إلى سوء تسييره من طرف النقابات العمالية¹. استعملت الطالبة المقاربة الوصفية واعتمدت على المقابلة والإستمارة في موضوعها وتوصلت إلى نتيجة مفادها أن النقابة وإن عملت فعلا على تحقيق بعض المطالب التي من شأنها تحسين ظروف المعلم فيما يتعلق بالأجور غير أنها فشلت في تحقيق جوانب عدة من شأنها أن ترتقي بالعملية التعليمية إلى حد كبير².

ما نستطيع استنتاجه من هذه الدراسة هو تأكدها على أن لجماعات العمل -النقابات- وزن في اتخاذ القرار داخل المدارس الابتدائية، غير أنها لم تنطرق إلى توضيح تأثير العوامل الاقتصادية والسياسية والثقافية على النقابات في تأثيرها على القرارات المتخذة بل ركزت فقط على العوامل الداخلية.

2. موقع البحث من الدراسات السابقة.

لاحظنا بعد تفحصنا للدراسات السابقة المقاربة لموضوعنا أنها تناولت بعض الأجزاء أو المحاور التي نحن بصدد معالجتها في دراستنا هذه، إذ لم نجد دراسة تغطي أكثر من جماعة عمل واحدة، فهناك دراسات اهتمت بالنقابات بمفردها وهناك دراسات اهتمت بالجماعات الهامشية وحسب، لذلك تأتي دراستنا لتغطي بشكل أكبر موضوع جماعات العمل وأثرها على اتخاذ القرار، حيث حاولنا التطرق إلى جماعتين هما النقابات والجماعات الهامشية، من منطلق الحذر من الوقوع في فخ اختزال جماعات العمل في التنظيمات الهامشية والتطرق إلى الجماعات الأكثر شمولية في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية فجميع المؤسسات العمومية تضم نقابات وجماعات هامشية.

ومن جهة أخرى أثار انتباهنا أن الدراسات السابقة ركزت وبشكل كبير على العوامل الداخلية للتنظيمات ولم تشير إلى الجوانب الخارجية فيما يتعلق بأصول الحقول الاقتصادية والثقافية

¹ أسماء وزاني، واقع النقابة في تسيير الإضراب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، أم البواقي، الجزائر، 2020، ص05.

² ذات المرجع، ص89.

والسياسية لما لها من الأهمية بما يكفي لإعادة صياغة إستراتيجية جماعات العمل وهنا رأينا أنه من واجبنا عدم المرور على تلك الحقول مرور الكرام في دراستنا.

ثالثا: منهجية الدراسة.

1. المجال المكاني.

أجرينا بحثنا الميداني على عينة من الأعوان والإطارات العموميين الذي يزاولون مهامهم في الإدارات العمومية، بمدينة وهران وبالتحديد: مديرية الشباب والرياضة، مؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية، المفتشية الجهوية للعمل، جامعة وهران 1، مديرية الطاقة. علما أن مقر هذه المؤسسات كلها يقع في قلب مدينة وهران.

2. المجال الزمني.

بدأنا دراستنا النظرية في 2021/05/01، واستمرت معنا إلى غاية التحرير النهائي للرسالة فالبحت العلمي يمارس بفلسفة الأخذ والرد بين الجانبين النظري والميداني، فالإنطلاقة كانت نظرية ثم بدأنا في النزول إلى الميدان اعتبارا من شهر مارس 2023 إلى غاية جوان 2023 وبعدها واصلنا عملنا النظري.

3. المقاربة النظرية.

- نظرية العلاقات الإنسانية لإلتون مايو Elton Mayo: يرى إلتون مايو أن "الجماعات غير الرسمية تمارس داخل مكان العمل، ضبطا إجتماعيا قويا على عادات العمال، وإتجاهات العامل الفرد، وتؤكد حركة العلاقات الإنسانية أن الكفاية التنظيمية وإرتفاع مستوى الإنتاجية يعتمد على القوى الإجتماعية، وخاصة العلاقات غير الرسمية بين العاملين. وترى أن زيادة الإنتاجية لا تعتمد على التنظيم الرسمي كما يدعي تايلور، وإنما تعتمد على التنظيم غير الرسمي الذي يتشكل عن طريق الجماعات غير الرسمية والعلاقات بين أعضائها"¹.

¹ إبراهيم لطفي طلعت، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007، ص(101-102).

حيث "أن العلاقات الإجتماعية المتبادلة والمبنية على التفاعل الإجتماعي وتوجيهات الجماعة نحو الإنتاج وذلك وفق مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بالمؤسسة، هدفه هو الحفاظ على تماسك الجماعة في مواجهة الإدارة. هذا ما يشير إلى دور جماعات العمل غير الرسمية في تحقيق التعاون داخل المؤسسة.

كما وضحت هذه النظرية أن العامل ليس مجرد كائن سيكولوجي منعزل ولكنه عضو في جماعة تشكل أفعاله وتضبطها وذلك من خلال القيم والمعايير التي تفرضها والتعاون الموجود بين العمال لتحقيق أهداف المؤسسة وزيادة التماسك بينهم، وبالتالي فإن دور التنظيم غير الرسمي هو تحقيق أهداف المؤسسة من جهة وتحقيق مساعي أعضاء الجماعة من جهة أخرى.

ومن بين أهم النتائج المتوصل إليها من خلال هذه الحركة هو أن الأفعال الإجتماعية داخل التنظيم تحدد وفقا لأفعال أعضاء التنظيم الذين يتأثرون بدورهم بضغوط إجتماعية مستمدة من العرف والتقاليد التي تؤمن بها الجماعة وتفرضه على أعضائها. كما أن القيادة الإدارية تلعب دورا أساسيا في التأثير على تكوين الجماعات والتعديل على تقاليدها بما يناسبها مع أهداف التنظيم وموازية مع ذلك تعمل القيادة الإدارية على تحقيق درجة أكبر من التقارب والتعاون الرسمي وغير الرسمي. وأن شبكة الإتصالات غير الرسمية قد تكون أكثر فعالية في التأثير على أفعال الفاعلين من شبكة الإتصالات الرسمية¹.

- نظرية اتخاذ القرار لهيربرت سيمون Herbert Simon وجيمس مارش James Marsh: يرى هربرت سيمون أن "الفرد يصدر قراراته في ضوء نوعين من المعطيات: المعطيات الواقعية والمعطيات القيمية. والمعطيات الواقعية هي عبارة عن قضايا تتعلق بالظواهر الملاحظة في العالم الخارجي وأسلوب التفاعل بينها، أي أن هذه المعطيات الواقعية يمكن إخضاعها للاختبار الأمبريقي للتحقق من مدى صدقها. أما المعطيات القيمية، فهي عبارة عن قضايا ذات طابع أخلاقي في المحل الأول، وهي لا تخضع للاختبار الأمبريقي حيث أنها لا تتعلق بما هو قائم

¹ محمد فؤاد بابا حنيني، التنظيم غير الرسمي وتحقيق التعاون داخل المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع والديمغرافيا، ورقلة، الجزائر، 2014، ص(14-15).

بالفعل، بل بما ينبغي أن يكون. وتتعلق المعطيات الواقعية بالوسائل لأنها ترتبط بما هو قائم بالفعل، أما المعطيات القيمة فتتعلق بالأهداف، حيث أنها ترتبط بما ينبغي أن يكون¹.

بمعنى أن "السلوك التنظيمي ليس محددًا عن طريق الرؤساء داخل التنظيم. بل هناك عوامل أخرى متوقعة وغير متوقعة تؤدي إلى سلوك الأفراد داخل التنظيم. فهناك تفاعل مستمر بين الفرد والجماعة وبين التنظيم. وأن أي فعل يمكن أن يحدث ردود أفعال لا رد فعل واحد، كما يمكن أن تحدث ردود أفعال لم تكن متوقعة"².

ويشير سيمون إلى "أن هناك صراعا بين الفرد وغيره من الأفراد داخل التنظيم. ويتم رد فعل التنظيم في مواجهة هذه الصراعات، عن طريق أربع عمليات هي: حل المشكلات والإقناع، والمساومة والمناورات السياسية"³.

حيث يرى أنه "عند اتخاذ أعضاء التنظيم قراراتهم فإنهم يستمدون معايير وقيم الاختيار من التنظيم إلا أن البيئة هي التي تحدد بدائل الاختيار المتاحة لهم". ومنه فإن "القرارات العقلانية بصفة مطلقة غير موجودة واقعا لأن ذلك يتطلب توفر كل الوقت وكل المعطيات والمعلومات والمال وكافة البدائل الممكنة لدى الرئيس حتى يتخذ قرارا عقلانيا -عقلانية مطلقة-"⁴.

4. منهج الدراسة.

إستعملنا في موضوعنا المنهج الكيفي والذي يسعى إلى فهم الظاهرة موضوع الدراسة عبر حصر معنى الأقوال التي تم جمعها أو السلوكات التي تمت ملاحظتها⁵.

5. تقنية الدراسة.

¹ إبراهيم لطفي طلعت، مرجع سبق ذكره، ص(156-157).

² ذات المرجع، ص158.

³ ذات المرجع، ص(158-159).

⁴ صفية شيبلي، مرجع سبق ذكره، ص27.

⁵ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004، ص100.

إستخدمنا في دراستنا تقنية المقابلة، وهي "تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، غير أنها تستعمل في بعض الحالات، إزاء المجموعات من أجل استجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين"¹.

6. العينة.

أخذنا عينة بحثنا من مجموعة من العمال والموظفين في الإدارات العمومية وعددهم حوالي 17 مبحوث تم توزيعهم كآتي:

- 04 أربعة مفتشين من المفتشية الجهوية للعمل.

- أمين مخزن وعضو في النقابة، عضو سابق في لجنة الخدمات الإجتماعية واللجنة الإدارية متساوية الأعضاء من مديرية الشباب والرياضة.

- مستشار في الرياضة وأمين عام للنقابة ورئيس لجنة الخدمات الإجتماعية بمديرية الشباب والرياضة.

- رئيس مصلحة وأمين عام للنقابة سابقا وعضو سابق في لجنة المشاركة واللجنة متساوية الأعضاء بمؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية.

- عون إدارة بمؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية.

- عون أمن بمؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية.

- عون أمن بمؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية.

- أرشيفية في مؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية.

- مسيرة الموارد البشرية وعضوة في النقابة وعضوة في لجنة المشاركة بمؤسسة الهندسة والدراسات الجيوتقنية.

¹ ذات المرجع، ص197.

- رئيس مصلحة وعضو بلجنة الخدمات الإجتماعية واللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بمديرية الطاقة.

- عون إدارة رئيسي وعضو في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء وعضو سابق في لجنة الخدمات الإجتماعية لدى مديرية الطاقة.

- متصرف وعضوة في لجنة الخدمات الإجتماعية وعضوة سابقة في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء بمديرية الطاقة.

- إطار بجامعة وهران 01.

- مسير لجنة الخدمات الإجتماعية في جامعة وهران 01.

كما استعنا بتصريحات بعض المخبرين التي تحمل معاني ودلالات ذكرناها خلال المتن من أجل تبسيط الفهم.

7. صعوبات الدراسة.

واجهتنا في دراستنا صعوبات مختلفة منها ما هو معرفي ومنها ما هو ميداني، فمن جهة أثناء قيامنا بالدراسة الإستطلاعية النظرية لم نجد دراسات تشمل جميع عناصر موضوعنا، فقط معلومات متناثرة في بعض المقالات والرسائل والأطروحات والكتب لكنها لا تغطي موضوعنا بشكل كامل وحتى بالنسبة للمقاربات النظرية وجدنا دراسات اهتمت بجماعات العمل ودراسات أخرى ركزت على اتخاذ القرار وقلة كبيرة في الأبحاث التي ذهبت إلى التوليف بين جماعات العمل واتخاذ القرار.

ومن جهة ثانية صعوبة الحصول على الموافقة لإجراء البحث الميداني من طرف المؤسسات العمومية فبعض المسؤولين يبررون عدم استقبالنا بعدم مطابقة التخصص مع أدوار المؤسسة نظرا لنقص درايتهم بالموضوع وافتقارهم للمعلومات حول التخصص والبقية بكثافة العمل وافتقارهم للوقت للإدلاء بأرائهم في بحثنا.

زيادة على هذا حساسية الموضوع فحتى المبحوثين الذين تسنى لنا القيام بمقابلات معهم أخذوا مسافة بينهم وبين الأجوبة في البداية خوفا على مناصبهم وإحساسهم بخطورة الوضع في حالة ما صرحوا بكل ما في جعبتهم، مما تطلب منا إجراء عدة حصص استمرت بعضها لساعات مقسمة على أيام مختلفة لريح ثقتهم وإقناعهم بسرية وأمانة ما نحن بصدد القيام به وأنه من مستلزمات البحث العلمي وليس لتوظيفه في أمور خارجة عن نطاق الدراسة، وحرصنا مع ذلك على إجراء المقابلات في أوقات تناسب المبحوثين وتركنا لهم حرية إختيار الوقت الذي يلائمهم للقيام بالمقابلات.

الفصل الأول

العمل النقابي في الجزائر

تمهيد

المبحث الأول: تعريف العمل النقابي.

المبحث الثاني: تاريخ العمل النقابي في الجزائر.

المبحث الثالث: ما هي مواصفات النقابي في الجزائر؟

المبحث الرابع: أسباب أو دوافع الإنضمام إلى النقابة.

المبحث الخامس: نظرة العمال إلى النقابات العمالية.

خلاصة

تمهيد

نحاول التركيز في الفصل الأول على النقابيين والفعل النقابي باعتباره فعلا إجتماعيا يتميز بالفرادة والغرض من وجود الجماعات النقابية مع الإشارة إلى الفاعلين في إعادة إنتاج ما يسمى بالعنف الرمزي داخل الحقل التنظيمي، من خلال الوقوف عند نظرة العمال حول فعاليات النشاطات النقابية وتعريف هذه النشاطات، وذكر نبذة عن تطور العمل النقابي في الجزائر.

المبحث الأول: تعريف العمل النقابي.

تعني النقابة لغة الرئاسة، ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً. أما اصطلاحاً فهي عبارة عن تنظيم يضم مجموعة من العمال في مؤسسة معينة، وتسعى إلى تحسين الوضعية المادية والإجتماعية للعمال وتقوم بتمثيلهم في جميع المسائل المتعلقة ببيئة العمل. حيث أن الإهتمام بالظروف المادية والإجتماعية للعمال هو الدافع وراء تكوين عمل نقابي.

كما تعرف على أنها منظمة جماهيرية أسستها الحركة العمالية لتخفيف عبئ الإستغلال الواقع على العمال وتحسين ظروف عملهم ومعيشتهم للإستمرار في الحياة. وبالتالي القدرة على العمل والإنتاج¹.

وتعرف بأنها منظمة مهنية هدفها الدفاع عن المصالح المشتركة لأعضائها الناتجة عن مزاولتهم لمهن معينة والمرتبطة بعقود عمل².

من خلال التعاريف السابقة نستخلص أن العمل النقابي ناتج عن تكتل مجموعة من العمال يسعى للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم، وتحسين أوضاعهم المادية والإجتماعية.

المبحث الثاني: تاريخ العمل النقابي في الجزائر.

سنحاول في هذا المبحث إثبات أن الجزائريين قد عاشوا التعددية النقابية قبل سنة 1989 من خلال الرجوع إلى بعض المراجع التاريخية وتتبع الأحداث والوقائع التي تفيد دراستنا وتزودنا بالمعلومات الضرورية للفصل في هذه المسألة. لذلك سوف نذكر بعضاً من النقابات التي وفرتها لنا المراجع والتي تحدثت معظمها عن النقابات التي تشكلت خلال الفترة الإستعمارية بشكل يوضح كيف أثر المعمرين والمهاجرين والأحزاب على تأسيس النقابات العمالية والقرارات التي اتخذتها هذه الأخيرة.

¹ عبد الرحمن بن ربيعة، آليات العمل النقابي وآثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، حقوق، قسم الحقوق، الجلفة، الجزائر، 2020، ص(03-04).

² محمد شريف خدوسي ونور الدين حاند، واقع الحرية النقابية في الجزائر 1990-2016م، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علوم سياسية وعلاقات دولية، قسم العلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، 2017، ص21.

حيث تشكلت أول نقابة يوم 09 نوفمبر "1878"، وهي نقابة الفرقة النقابية لعمال الطباعة وتضم "105"، عضو وبعدها بدأ الإنتشار النقابي يتوسع¹. وكان للمعمرين أثر في تشكل الحركات العمالية في الجزائر حيث أن التجمعات الأولى والتيارات التي مثلت وجه الحركة العمالية هي تلك التي ولدت بين المعمرين المهاجرين إنطلاقا من سنة 1880 والتي نشطت من خلال الصراع بين الأوروبيين الأجبيين والمواطنين من جنسية فرنسية والتي اهتمت بالصراع الإجتماعي الذي كان يتغاضى غالبا عن المسألة الوطنية.

ثم تعددت النقابات في وهران وبون -عنابة- وقسنطينة إلى أن وصل عدد النقابات عام 1902 إلى 81 نقابة. وتميزت الفترة ما بين 1919 و1936 بتوحيد المركزيتين النقابيتين: الكونفيدرالية العامة للشغل والكونفيدرالية العامة للعمل الموحد وهذا بعد ترك شعار الإستقلال الوطني لحساب المطالب المشتركة لكل العمال.

كما ساهمت هجرة العمال الجزائريين من الأرياف إلى المدن في تنمية الوعي النقابي لديهم حيث اجتمعوا في ورشات البناء والسكك الحديدية والموانئ في المدن الكبرى، وقد كان لهذا التنقل أثر مهم في بناء نوع من الشبكات العمالية الجزائرية. إلا أن الشيء الذي ساهم بشكل بارز في إعادة صياغة وعيهم النقابي هو هجرتهم من الجزائر نحو فرنسا².

ثم ظهرت نقابات وطنية جزائرية ساهمت في إرهاب الإدارة الإستعمارية وإنتاج المزيد من المشاكل لها وبالتالي تدعيم الثورة الجزائرية التي سوف تندلع في 01 نوفمبر 1954.

مع تأسيس حزب مصالي الحاج و بروز الحركة الوطنية الجزائرية M.N.A، وإتحاد نقابات العمال الجزائريين U.S.T.A.³.

¹ أسماء وزاني، مرجع سبق ذكره، ص13.

² حسين زبيري، ظروف بروز الحركات العمالية في الجزائر 1880-1956، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، ص(06-12).

³ ذات المرجع، ص14.

أيضا تشكلت نقابات كالإتحاد العام للنقابات الجزائرية U.G.S.A والذي كان امتدادا للكونفدرالية العامة للشغل¹. كما بادرت حركة الإنتصار والحريات الديمقراطية عام 1947 بإنشاء لجنة عمالية لكنها عرفت الكثير من العراقيل، وبعد إندلاع الثورة التحريرية بسنتين أسس مجموعة من النقابيين يترأسهم عيسات إيدير وبمبادرة من جبهة التحرير الوطني نقابة الإتحاد العام للعمال الجزائريين U.G.T.A التي رأى فيها العمال إرادة التعبير عن آمالهم وتطلعاتهم في الحرية والإستقلال باعتبارها نقابة تابعة لحزب جبهة التحرير الوطني، الأمر الذي جعله ينتشر بسرعة في أوساطهم بما أنها تحقق أهدافهم في الحرية والإستقلال².

هذا يؤكد محاولة المجتمع الجزائري مقاومة الإستعمار الفرنسي بإستعمال الممارسات النقابية وفي ذات الوقت يبين أن التعددية النقابية قد عرفها الجزائريون قبل سنة 1989.

المبحث الثالث: ما هي مواصفات النقابي في الجزائر؟

تضمن القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل المعدل والمتمم شروطا يجب توفرها في العامل لممارسة المهنة التمثيلية داخل المؤسسة ومن بينها ألا يكون المرشح من الإطارات القيادية في الهيئة المستخدمة والإطارات المسيرة والمستخدمين الذين لديهم مراكز مسئولية ويتمتعون بسلطة تأديبية³. لكن تبين لنا من خلال تصريحات بعض المبحوثين أنه يمكن للمدراء إختيار أعضاء نقابيين ممن يعرفونهم وتجمعهم بهم علاقات إجتماعية عملا بمبدأ الفرد المعرف أفضل من المجهول أو كما يقول المثل الشعبي "الموالفة خير من التالفة". ولنوضح المسألة نعرض تصريح المبحوث التالي.

¹ تاريخ العمل النقابي في الجزائر، <https://www.youtube.com/watch?v=8QVUV-8uxNk>، 2023/03/11، على 11:10.

² زهيرة جحا، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2013، ص120.

³ محمد إيسغلى ومحمد حاج سودي، "دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل"، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 03 "2021"، ص(627-628).

"...واقعيًا مام ممثل الموظفين معين... يدوروا يقولوا للخدامين متفطيش على فلان فوطي على فلان هذوا لي شاف سارفيس يدوروا باعشهم المدير بيدير مشي لي يجوا ضده...".¹ (المقابلة رقم 07).

ويستقطب العمل النقابي والإنضمام إلى النقابات ومواقعها الهامة العمال غير الجامعيين وذلك يفسر بأن جزء معتبر من الجامعيين يشكلون فئة الإطارات وبالتالي يقل عندهم الإحساس بالإنتماء لفئة عمال التنفيذ ويتم تعريفهم على أنهم إطارات أو إطارات سامية والعمل أو النشاط النقابي يخص الفئة العاملة والكادحة الأقل أجرا والأضعف مستوى من ناحية التعليم.

حيث يقول عنصر العياشي: "...إن تحديد هوية جماعة معينة لا يكتمل دون النظر إلى مدى استعداد أفراد الجماعة للسلوك كقوة إجتماعية من خلال القيام بنشاط فعلي ضمن تنظيمات مهنية أو سياسية، أو الإثنين معا... إذ لم تبلغ نسبة المنخرطين من الإطارات في تنظيم نقابي سوى 33,33%... ويبرز هنا تأثير مستوى التعليم بوضوح إن ما يزيد عن نصف الإطارات غير الجامعيين منخرطون في النقابة 55,56% وهي ضعف النسبة التي نجدها لدى الجامعيين 26%...".²

إن ما ذهب إليه عنصر العياشي أكدته دراسة أحسن راضية وضياء الدين ناصري في أن نسبة الإنخراط في التنظيم النقابي تتزايد كلما اقتربنا من قاعدة الهرم الوظيفي وتتحفض كلما ارتقينا فيه.³

وتلعب الهيمنة الذكورية السائدة في المجتمع دورا هاما في درجة الإنضمام إلى النقابات العمالية وإحتلال المواقع القيادية فيها بين الجنسين والخطابات التي تتبناها هذه النقابات والمطالب التي ترفعها. والمستوى الإجتماعي والإقتصادي للنقابيين وتأثيره على الأهداف التي يسعون إليها.

¹ عون إدارة رئيسي يعمل لدى إدارة تابعة للوظيف العمومي، خمسيني يملك مستوى ثانوي، متزوج، له خبرة مهنية في المؤسسة تتجاوز 20 سنة، عضو سابق في لجنة الخدمات الإجتماعية وعضو حاليا لدى اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء.

² العياشي عنصر، سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 1999، ص 90.

³ راضية أحسن وضياء الدين ناصري، سوسيولوجيا الفعل النقابي في المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع، تبسة، الجزائر، 2022، ص 119.

حيث ذكر عنصر العياشي في مقال له بأن "...الصورة النموذجية للقيادة النقابية المحلية -مدينة عنابة- تتشكل من عدد من المتغيرات، السيطرة المطلقة للذكور، وهم في غالبيتهم 75% يتجاوزون 40 سنة... غالبيتهم متزوجون ولديهم في المتوسط 04 أطفال، أزواجهم لهن مستوى تعليم محدود لا يتجاوز مرحلة المتوسط... وليست لديهم مصادر دخل غير رواتبهم التي لا تتجاوز في غالب الحالات 10,000 دج... كما أن الغالبية منهم إتحقوا بالعمل في سن مبكر 21 سنة ومارسوا النشاط النقابي خلال سنوات طويلة 10-29 سنة وتقلدوا مناصب قيادية عديدة على المستوى المحلي والوطني..."¹ من جهتنا نرى أن النتائج السابقة تتطابق مع ما وجدناه في المقابلات الميدانية فعلى الرغم من استعمالنا للمنهج الكيفي وبالتالي حجم المبحوثين ضئيل ولا يصلح للتعميم إلا أننا أردنا الإشارة إلى ذلك من باب التنويه فجل النقابيين الذين قمنا بإجراء المقابلات معهم مستواهم دون الجامعي (02 ثانوي، 01 متوسط، 01 جامعي).

ويقول الباحث عبد الناصر جابي: "رغم أن النقابات يمكن النظر لها باعتبارها فضاءات للحرية إلا أنها فضاءات تعيد إنتاج القيم الاجتماعية المحترمة للتقسيم الجنسي للمهام الاجتماعية بل أكثر من ذلك فرغم أن المجتمع يقبل بوجود النساء في العملية الإنتاجية إلا أن النقابات تتحفظ في قبولهن في الهياكل القيادية خاصة"².

ونقدم الآن مثالا يؤكد صحة ما قاله عبد الناصر جابي حيث أن النساء رغم تغلغلهن في التربية والتعليم، ورغم انخراطهن اللافت في نقابة الكنايست، واقترابهن من نسبة الانخراط للعنصر الذكوري، إلا أنهن تكتفين بالحضور الرمزي في الهياكل النقابية حيث أن المرأة غائبة تماما عن القيادة العمالية النقابية³.

إذ وجدنا أن النقابيين الأربعة الذين شملتهم دراستنا كلهم ذكور عدا امرأة واحدة مطلقة زيادة على تعرفنا داخل إحدى الإدارات العمومية التابعة للتوظيف العمومي على نقابي ذكر سهل علينا مهمة الوصول إلى زملائه النقابيين لإجراء المقابلات معهم. كما أننا وجدنا أن جميع النساء

¹ العياشي عنصر، مرجع سبق ذكره، ص 28.

² عبد الواحد حسني، النقابة وقيم المواطنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم الاجتماع السياسي، قسم علم الاجتماع، وهران، الجزائر، 2016، ص 98.

³ ذات المرجع، ص 113.

المتزوجات غير منخرطات في العمل النقابي على عكس الرجال النقابيين الرجال كلهم كانوا متزوجين وفي تحقيق آخر قمنا به في إطار إعدادنا لمذكرة تخرج ضمن تخصص تسيير الموارد البشرية مستوى تقني سامي في إحدى المؤسسات العمومية ذات الطابع التجاري ضمن بحثنا عن العمال النقابيين وجدنا 03 نقابيين كلهم من فئة الذكور ولم نجد ولا أنثى واحدة من بينهم. من خلال ما تقدم يتبين تأثير المجتمع على المشاركة النقابية للنساء من خلال أعباء الأدوار الاجتماعية والعائلية وتقسيمها، التي قلصت من إقبال النساء للمشاركة بفعالية. إن غياب النساء عن المواقع القيادية داخل النقابات وسيطرة الرجال على هذه المواقع هو مؤشر على أن جماعات العمل -النقابات- يقودها الذكور عادة، ويلاحظ أيضا أن هذا الأمر أثر على الخطابات التي تتبناها النقابات فنجد المطالب تركز عادة على الزيادة في الأجور وليس على ضرورة تعديل أوقات عمل النساء بحكم الضغوطات العائلية والأسرية التي يلقيها المجتمع عليهن كتخصيص مكان لحضانة الأطفال بالنسبة للعاملات حديثات الإنجاب. وتعديل أوقات خروج النساء من العمل أبكر من الرجال للتفرغ للأشغال المنزلية ورعاية الأبناء. وبالتالي تتدخل العوامل الاجتماعية والثقافية في ممارسات الفاعلين الاجتماعيين ضمن هذا الحقل وتعيد صياغة تصوراتهم وتمثلاتهم حول الوسط الذي يتفاعلون فيه وطبيعة الحقوق الاجتماعية مما يجعلهم يوضعون ذواتهم داخل بنى إجتماعية معينة وينتجون خطاباتهم حولها سواء في الحاضر أو المستقبل.

المبحث الرابع: أسباب أو دوافع الانضمام إلى النقابة.

تتدخل النقابات للدفاع عن العمال المظلومين بتفعيلها لمجموعة من الآليات الدفاعية. مما يجعل منها سلطة مضادة لسلطة الإدارة. هنا نستشهد بتصريح لإحدى المخابرات للدلالة على الفكرة السابقة.

"...تما فالجامعة مشي كيما هنا يوقفوا معاك كون كاشما يسراللك سانديكا
توصل حتى تبلع الجامعة...".

حيث تمارس النقابات ضغطا ورقابة على قرارات الإدارة وذلك للدفاع عن العمال، ومقاومة القرارات التي تمارس ضدهم كالطرد، أو تخفيض الأجر¹ لذلك يتمتع النقابيون بسلطة أكبر تتيح لهم الإضطلاع بمهام الضغط والرقابة.

"...النقابيون يدخل مباشرة عند DG عامل باش يدخل عند DG ولا PDG

يقعد بصح سانديكا يدخل وعنده حق باش يدي ديزور فالشهر...".²

(المقابلة رقم 11).

وزيادة على هذا يحضر النقابيون في الاجتماعات التي تخص الإجراءات التأديبية فيما يتعلق بملفات العمال المحالين على اللجان الإدارية متساوية الأعضاء كمراقبين. وللنقابيون أيضا رأي في المشاريع التي تمس مؤسستهم، فهي تساهم بذلك في تصويب التسيير أو انحرافه.

"...نقابة هي لي دير ورقة باسم العمال بلي هاد المشروع يضر المؤسسة إذا

كان نقابي تاع صوالحه قادر يمرر مشروع باه يرضي مسئول...".³

(المقابلة رقم 12).

ونجد في دراسة بابا حنيني محمد فؤاد ما يعزز من طرحنا إذ تبين من خلال دراسته أن الإدارة تأخذ رأي العمال في قرارات معينة بنسبة 50% وذلك راجع إلى أن الإدارة تأخذ رأي العمال حسب المشكل الذي وقع ووفق تخصص العمال ووظائفهم التي يقومون بها وبحكم خبراتهم في المجال الذي يشتغلون فيه⁴ وفي هذا الإطار فإن قرارات تعديل الأجور لا تتخذ اعتباريا بل تأتي بعد مطالبة النقابات بذلك بعد درايته بمستوى الأجر الوطني الأدنى المضمون، والرواتب التي

¹ صافية شيبلي، مرجع سبق ذكره، ص 115.

² رئيس مصلحة، جامعي، يشتغل لدى شركة وطنية ذات أسهم، متزوج، يبلغ 49 سنة، أمين عام لإحدى النقابات سابقا.

³ عون أمن، يعمل لدى شركة وطنية ذات أسهم، يملك مستوى ثانوي، متزوج، يبلغ 57 سنة.

⁴ محمد فؤاد بابا حنيني، مرجع سبق ذكره، ص 44.

يتقاضاها العمال في باقي الفروع، واستقبالها للعديد من شكاوي العمال فهي تواكب التغيرات الحاصلة في الإقتصاد والمعنى الذي يعطيه الفاعلون لأفعالهم.

"...كان عند النقابات دور فعال باه زادونا فلي سالار وتبع سميح حنا قروب مجمع قاع زادوا IMETAL لخرين غير حنا مزادوناش حتى جاو هاندوا تاع النقابة..نقابة مين جاو قالك يا ودي مراها تكفيه أيا زادونا القفة هاو حنا كنا نخرجوا ونزيدوا مجيوننا...". (المقابلة رقم 12).

ومنه نعتبر أن السعي لإنتاج التوازن الإجتماعي من أسباب الإنضمام إلى الجماعات النقابية.

المبحث الخامس: نظرة العمال إلى النقابات العمالية.

نرى أن الضغط الذي تمارسه النقابات ورقابتها الإجتماعية على أفعال الأفراد لا يهدفان دوما لإتخاذ القرارات الملائمة التي تتوافق مع احتياجات الأفراد واحتياجات المنظمة فقد يكون في اتجاه مغاير أي يقوم على تلبية حاجات شلة ضيقة من الموظفين والإطارات عبر تحريض العمال، خدمة الرؤساء... إلخ. أكثر من ذلك نعتبر أن العمال متواطئين مع النقابيين والإدارة ضد مصالحهم. هذا ما سنسعى إلى تبياناه خلال هذا المبحث.

عبر التركيز على حصر مفهوم العنف الرمزي في العلاقات الناتجة عن التفاعلات بين العمال وممثلهم لكن قبلها سوف نوضح المعنى العام لمصطلح العنف الرمزي الذي يعرف بأنه الفعل الذي يمارس على الأعوان الإجتماعيين بموافقتهم وتواطئهم مع الفاعلين والرؤساء والسياسيين، فهل العمال في علاقتهم بالنقابات يساهمون في إعادة إنتاج نوع من أنواع العنف الرمزي؟

"...أنا باش نقضي صوالحي ندخل سانديكا يدخل عند مدير يقوله بلي شا خاصك يخصك سالار هاك سالار خصك منصب هاك منصب هو ميجيش يقولك زادني فالسالار ولا راه في منصب فلاني حتى تسمعها من جهة وحدخرة...".¹ (المقابلة رقم 15).

هذا يشير إلى حجم القوة التي يتمتع بها النقابيون والتي يزودهم بها التكتل النقابي. لذلك نرى في العادة لما يتجه النقابيون إلى المسؤولين في الإدارات العمومية حاملين معهم مجموعة من المطالب التي يرمون من خلالها إلى قضاء مصالحهم وبعض مصالح عمال القطاع عامة وفي حالة رفض المسؤولين تلبية مطالبهم وبالأخص الضيقة تلك يلجأون إلى الإنتقام منهم عبر استخدام العمال كوسيلة يسهل التحكم بها مستغلين في ذلك تراكم الشكاوي التي قام العمال بإيداعها لديهم.

ومنه يفعل النقابيون سلطتهم ونفوذهم في استغلال العمال لخدمة أعضاء التكتل النقابي مما يعكس مظهرا فريدا من مظاهر العنف الرمزي الحاصل داخل المؤسسات العمومية والذي يكرس تواطئ العمال مع النقابيين ضد مصالح الموظفين أي العمال.

"...هاد النقابيين إلا من رحم ربي مكانش لي ما يضرش على قراده قادر يقوله شربلي دخان يقوله راني مسحك يعيطله فالليل...". (المقابلة رقم 12).

"...سانديكا تبروفيتي فالعامل قال خصني تعاودلي موتار ولا فواياج ولا بيدو زيت والعامل مسكين يطمع...". (المقابلة رقم 15).

ومنه فإن خضوع العمال لإستغلال النقابيين وحيلهم لا يعود بالنفع على العمال بقدر ما يستفيد منه أعضاء التكتل النقابي والإدارة في إسكات سخط العمال.

¹ حارس، يملك مستوى متوسط، يزاول مهامه لدى شركة وطنية ذات أسهم، متزوج، يبلغ 50 سنة.

خلاصة

نستخلص من تقديمنا لهذا الفصل أن التعددية النقابية لم يعرفها المجتمع الجزائري لأول مرة بعد إقرار التعددية الحزبية سنة 1989 بل عرفها أيضا قبل الإستقلال 1962، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن التركيبة الديمغرافية للجماعات النقابية تشير إلى غلبة الذكور والفئات المهنية الأدنى مقارنة بالإطارات وإعادة المجتمع لتقسيم الأدوار تؤثر في الجانب الأول مما ينعكس على الخطابات المطلوبة، والجانب الثاني له علاقة بالمعاني التي يعطيها الفاعلون لأفعالهم فنظرة الإطارات للإنخراط داخل العمل النقابي تختلف عن نظرة عمال التنفيذ، كما تؤدي حركة الجماعات النقابية إلى جعل نوع من التوازن بين مختلف الفئات المهنية.

أيضا يساهم العمال في العنف الممارس عليهم الناتج عن تواطئ الإدارة مع النقابات مقابل توقعهم وقوف النقابيين إلى جانبهم في مواجهتهم للإدارة، لذلك يعمل النقابيون على كسب تأييد العمال في البدايات.

الفصل الثاني

فلسفة العمل النقابي في

الجزائر

تمهيد

المبحث الأول: الإتصال والتفاعل الإجتماعي.

المبحث الثاني: "خذ وطالب".

المبحث الثالث: النقابي والسياسي.

المبحث الرابع: الإقتصاد والعمل النقابي.

خلاصة

تمهيد

نركز في الفصل الثاني على كشف أصول العمل النقابي في تداخله مع السياسي والثقافي والإقتصادي والتنظيمي ونتائج انضمام العمال إلى الجماعات النقابية وتسليط الضوء على التفاعل الإجتماعي باعتبار النقابيين لا يعيشون في فراغ بل منخرطين ومساهمين في صناعة مجموعة من العلاقات الإجتماعية شديدة التعقيد، والتي من خلالها تمارس الجماعات النقابية مبدأ من مبادئها الأساسية ألا وهو مبدأ خذ وطالب.

المبحث الأول: الإتصال والتفاعل الإجتماعي.

يقول غوستاف لوبون Gustave Le Bon في كتابه سيكولوجية الجماهير: "...نشأت قوة الجماهير أولاً عن طريق نشر بعض الأفكار التي زرعت في النفوس بشكل بطيء، ثم بواسطة التجميع المتدرج للأفراد من خلال الروابط والجمعيات. وقد أدى هذا التجمع إلى تجسيد بعض المفاهيم التي كانت قد بقيت نظرية حتى ذلك الوقت. وقد أتاح هذا التجمع للجماهير أن تبلور الأفكار التي إن لم تكن عادلة جداً، فعلى الأقل كانت واعية جداً بمصالحها وقوتها. وراحت الجماهير تشكل النقابات التي تتحني أمامها كل السلطات وتستسلم..."¹. حيث تختلف أفعال الأفراد وهم ضمن جماعات عن أفعالهم وهم في معزل عنها ويرى سيغموند فرويد Sigmund Freud أن "الفرد المندمج في جمهور نفسي مختلف تماماً عن الفرد المعزول"².

بعد هذا التقديم ما لاحظناه في دراستنا ويجدر بنا الإشارة إليه هو مواكبة الجماعات النقابية للتكنولوجيات المتاحة إذ أن جل النقابات تتوفر على موقع وبريد إلكتروني، مهمته تسهيل نشر الخطاب النقابي كالتعريف بالنقابة -برنامجها وقانونها الأساسي-، عرض نشاط النقابة -بيانات، إعلان عن تجمعات أو إجتماعات، إعلان عن إضراب... إلخ-، وظهرت في هذا المجال عديد المنتديات³.

حيث يقوم النقابيون بتعبئة الأعضاء بكل الموارد المتاحة، رسائل، إيميل، صفحات الفيسبوك ونشر البيانات، الكلام المباشر، العلاقات الشخصية والتنقل إلى البيوت، الهاتف، التحسيس بالكلام والبيانات الرسمية -القانونية- بدرجة أقل، عبر ذكر مساعي الإحتجاجات عموماً والغاية منها⁴.

وتخرج النقابات بعدة نقاط بعد الإجتماعات التي تعقدها مثل: عرض التقريرين الأدبي والمالي والمصادقة عليهما، تنصيب لجان الإنضباط والمحاسبة الولائية، تعويض الشغور الحاصل في المكاتب الولائية، مستجدات القانون الأساسي الخاص بعمال وموظفي القطاع، فتح النقاش لأعضاء المجالس الولائية، ثم تسجل عدة توصيات كتوحيد الصفوف والترقب لما هو آت من

¹ غوستاف لوبون، سيكولوجية الجماهير، ترجمة: هاشم صالح، دار الساقى، لبنان، الطبعة الأولى، 1991، ص45.

² سيغموند فرويد، علم نفس الجماهير، ترجمة: جورج طرابيشي، دار الطليعة، لبنان، الطبعة الأولى، 2006، ص11.

³ فوزية زعموش، "دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 39 "2011"، ص180.

⁴ راضية أحسن وضياء الدين ناصري، مرجع سبق ذكره، ص115.

محطات نضالية. تكوين القاعدة خصوصا من الجانب العلائقي والتعرف على الحقوق والواجبات المهنية. وتحسيس المنخرطين بالإلتفاف أكثر حول نقابتهم. إلى شكر المنخرطين والإطارات الذين ساهموا في نجاح الإجماعات.

ومن خلال الملاحظة رأينا أحاديث تدور بين العمال حول الزيادة في الراتب، تعديل القوانين الأساسية، السكن، الأمن، الصحة، الغذاء، سير العمل... إلخ. هذه الشبكة من العلاقات هي الأساس في بداية تكون التكتلات ففي دراسة قديد لخضر وجدنا أن 41% من العمال يعتبرون أن العلاقات داخل العمل تساهم في بروز تكتلات¹.

حيث يتيح تجمع العمال ضمن مجال إجتماعي تفاعلي طرح الإنشغالات والتي تتحول إلى شكاوي يقوم العمال بإيداعها لدى النقابة بعد تأسيسهم لها، لينقل هؤلاء النقابيون تلك الشكاوي بعد تراكمها إلى مسؤولي الإدارة ومنه يتسنى لهم إبداء آرائهم في سير العمل والطرق الأنسب التي يجب أن تتبعها الإدارة في تطبيق مختلف الإجراءات وتطوير الخدمات والإنتاجية التي تقدمها المؤسسة وتحقيق مكاسب متنوعة لفائدة العمال.

"...نقابة توصل إنشغالات عمال للإدارة PDG يبغى يدير أي حاجة للعمال
ميلقاش نقابة يتغن...". (المقابلة رقم 12).

وتختلف المطالب المرفوعة من طرف الجماعات النقابية باختلاف العوامل التنظيمية والأخطار المهنية الداخلية التي تعرفها المؤسسات العمومية فمثلا تأتي ظروف العمل في المرتبة الثانية ضمن المطالب بعد الأجور وهذا لاسيما في الأشغال العمومية وبعض صناعات التعدين، والبيتروكيمياء لأنها تعكس البيئة المهنية للعمال بما تتطوي عليها من أخطار².

¹ لخضر قديد، جماعات العمل غير الرسمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإجتماعية، الجلفة، الجزائر، 2014، ص156.

² خالد حامد، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، <https://www.asjp.cerist.dz/en/downArticle/97/8/16/37793>، 2023/07/27، على 11:37، ص(178-179).

المبحث الثاني: "خذ وطالب".

يبدو مما سبق أن الشكوى داخل الإدارات العمومية من الأمور التمهيدية للعمل النقابي للتعبير عن حالة الإستياء والإحتجاج من أجل الضغط على أرباب العمل لتحسين ظروف العمل وشروطه كزيادة الأجور، تحديد ساعات العمل، والتأمين ضد المرض والعجز، التضامن مع العمال وتأييدهم، الإعلان على عدم الرضا عن سياسة الحكومة¹ وبما أن دراستنا تركز على دراسة الكيفية التي تؤثر بها جماعات العمل على إتخاذ القرار في الإدارات العمومية اتضح لنا أن هذه الجماعات -النقابات- تستعمل الإضرابات من أجل تلبية المطالب والتي تتعكس في شكل مكاسب جديدة يستفيد منها العمال، وكمثال على ذلك وجدنا الدراسة التي قامت بها الشايب آمال "آثار نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية" والتي ذكرت فيها أن الإضراب الذي دام حوالي ثلاثة 03 أيام بمؤسسة سونلغاز بولاية ورقلة تجسد في التوقف الجماعي عن العمل بالمؤسسة وذلك لتحقيق المطالب إذ تم وضع حلول ترضي الطرفين في النزاع الجماعي برفع الأجور بنسبة قدرت بـ40% ما أدى إلى زيادة العلاوات، بالإضافة إلى عدم تعرض هؤلاء العمال المضربين إلى عقوبات، مع عدم استخلافهم أو طردهم من المؤسسة وهذا كأثر جيد يعود على العمال².

حيث يذكر هربرت سيمون Herbert Simon وجيمس مارش James Marsh أن هناك صراعا بين الفرد وغيره من الأفراد داخل التنظيم. ويتم رد فعل التنظيم في مواجهة هذه الصراعات، عن طريق أربع عمليات هي: حل المشكلات والإقناع، والمساومة والمناورات السياسية³. ومن خلال الملاحظة ودراستنا الميدانية إكتشفنا أن النشاط النقابي تحدده مجموعة من العوامل منها الذاتية ومنها الموضوعية ومن بين هذه العوامل الموضوعية، الوضعية الإقتصادية، فالحركة النقابية تكيف استراتيجياتها بالرجوع إلى المفاوضات الدائمة مع الإدارة والمسؤولين، وفق منطق المساومات، والفرص المتاحة والأشياء الممكن تحقيقها.

¹ أسماء وزاني، مرجع سبق ذكره، ص44.

² آمال الشايب، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الإقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علوم سياسية، قسم العلوم السياسية، ورقلة، الجزائر، 2013، ص48.

³ إبراهيم لظفي طلعت، مرجع سبق ذكره، ص(158-159).

فالموافقة على مطالب النقابيين من طرف المدراء والمسؤولين، تتأثر بالحالة الاقتصادية التي تمر بها المؤسسة، والبلاد بصفة عامة. ولنوضح الصورة بشكل أفضل نعرض التصريح الآتي.

"...زيادة الأجور تتبعها المدخول تاع المؤسسة إذا كانت مؤسسة مدخلش
ونتا طالب بزيادة الأجور مين يجيبلك وعندها تأثير كبير 100%...".
(المقابلة رقم 12).

فبالنسبة للنقابيين المحنكين مطالب العمال لا تتفع سوى العمال وتسبب ضررا للمؤسسة، ومن جهتنا نعتبر أن هذا شيء طبيعي لأن جل مطالب العمال تتركز حول قضاء مصالحهم فهم يعتبرون أن التسيير من صلاحيات الإدارة. وذلك ما نراه من خلال التصريح الموالي.

"...مطالب عمال تتفع غير العمال وتهلك مؤسسة...". (المقابلة رقم 15).

ذلك ما يجعل من دراية النقابيين بقواعد العمل النقابي على قدر بالغ من الأهمية، حيث يتجلى في محاولتهم لترطيب الجو بين العمال والإدارة بطرق سلمية، فإذا حاول النقابيون تهدئة غضب العمال بدون حل فعلي للإنشغالات المطروحة فإن ذلك مؤشر على حنكة النقابيين ودرابيتهم بالوضع الصعب الذي تمر به المؤسسة، بعد عودتهم من الاجتماعات التي يعقدونها مع المدراء والمسؤولين إذ يعلل المدراء والمسؤولين للنقابيين خلال الاجتماعات سبب رفضهم لتلبية المطالب أو تلبية جزئيا.

ومن جهة أخرى فإن تغيير القوانين الأساسية لا يتم إلا بوجود نقابيين ذوي خبرة ومهارة، متقنين لفنون العمل النقابي ولهم إمكانيات للقيام بالمفاوضات مع المسؤولين، مثلما طالبت نقابة الكنايست بإسترجاع الحقوق المهذورة لبعض الأساتذة كالخضم من الراتب والمردودية خلال الاجتماع مع الوزارة لمناقشة مضمون القانون الأساسي ومختلف الإهتمامات الخاصة بالأساتذة والموظفين¹ وهذا ما سنراه بشكل أبسط مع تصريح أحد النقابيين المخضرمين.

¹ عبد الواحد حسني، مرجع سبق ذكره، ص(303-310).

"... يمكن للنقابة إذا كان عندها قوة فالتأثير وتمكنة عندهم دي بون فورماسيون متمكنين فالتقانون يقدروا يآثروا في مجالس الإدارة ويغيروا قرارات تاع تعديل قوانين أساسية تصبح قضية نضالية".¹ (المقابلة رقم 09).

إذا كانت القرارات والإمتهيازات التي أقرتها الإدارة أو المسؤولون لا تلبى جميع مطالب النقابيين، فهذا لا يعني أن النقابيين سيرفضون تلك القرارات بل يقبلونها ثم يعودوا لترتيب الأمور وصياغة مطالب جديدة بعد أن يجدد العمال والموظفين إيداع شكاويهم وانشغالاتهم لدى النقابيين هذه الإستراتيجية من بين أهم الإستراتيجيات التي يطبقها القادة النقابيون ذوي الخبرة والمهارة.

"...ندخلوا بـ100% نخرجوا بـ20% يبقى 80% متكفيش بصح ناخذوها نأخذ نفس جديد ونبلور المطالب ونطالب بيها...". (المقابلة رقم 09).

المبحث الثالث: النقابي والسياسي.

سنحاول التركيز في هذا المبحث على التداخل بين العمل النقابي والعمل السياسي في الجزائر. فحينما تفشل الأحزاب في تحقيق أهدافها تلجأ إلى إنشاء النقابات لتدعم موقفها وتسهل بلوغ غاياتها، ومن جهة أخرى مواقف النقابات اتجاه السياسات التي ترسمها الدولة. بعد أن مهدنا لما نريد قوله هنا في المبحث الثاني من الفصل الأول -تاريخ العمل النقابي في الجزائر-.

بداية تؤثر الأوضاع السياسية على النشاط النقابي ولكي نبرهن على فكرتنا وجدنا في التاريخ ما يسمح لنا بذلك فعلى سبيل المثال فإن الإتحاد العام للعمال الجزائريين هدف في وقت مضى إلى تمثيل العمال وتوحيد صفوفهم والعمل من أجل الإستقلال الوطني ويتضح هذا من خلال

¹ أمين مخزن، يزاول مهامه داخل إدارة عمومية تابعة للتوظيف العمومي، متزوج، نقابي منذ 1998، عضو سابق في لجنة الخدمات الإجتماعية واللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يبلغ 55 سنة.

نشاطاته ومواقفه السياسية حيث أطر الإضرابات التي دعت إليها جبهة التحرير الوطني، لدعم موقف حزب جبهة التحرير أثناء المداولات المتحدة المخصصة للقضية الجزائرية¹.

"...قاع النقابات تبع سياسة الدولة UGTA عمرها لا تعارض سياسة الدولة وتدعم القرارات السياسية تدعم الأحزاب المؤثرة في القرارات السياسية بسكو UGTA تطلب حاجة أفلان هو مسيطر كون مقررش لفلان راك غير تشكل أفلان هو يحكم...".² (المقابلة رقم 02).

ولكي نعزز من فكرتنا والتي تقتضي بأن ممارسة العمل النقابي يضطلع بأدوار سياسية غير معلنة. عدنا مجددا إلى التاريخ فوجدنا بعضا من الأصول السياسية للإضرابات في الجزائر بعد 1962.

فبتحليلنا للإحصائيات لاحظنا أن الإضرابات سنة 1989 قد قفزت إلى 3389 إضراب مقابل 895 سنة 1983، 809 سنة 1985، 648 سنة 1987 و1933 سنة 1988 وهو أعلى معدل للإضرابات في تاريخ الجزائر، يبدو ذلك طبيعيا باعتبار أن تلك السنة مثلت نقطة تحول في تاريخ الجزائر وذلك بالخروج من دائرة نظام شمولي إلى نظام سياسي أقر لأول مرة التعددية السياسية³ نستنتج من خلال هذه الأرقام أن النشاط النقابي ليس في معزل عن التغيرات السياسية الحاصلة، بل يواكب الفعل السياسي وهذا ما تذهب إليه النظرية الوظيفية في أن أي تغيير يمس نسق إجتماعي معين يؤدي إلى تغيير في أنساق إجتماعية أخرى.

¹ زهيرة جحا، مرجع سبق ذكره، ص121.

² مفتشة رئيسية للعمل، ثلاثينية.

³ خالد حامد، مرجع سبق ذكره، ص178.

وفي هذا السياق يقول عبد الناصر جابي: "...لعل الميزة الأساسية التي ستلاحق الحركة النقابية الجزائرية في ممارستها وأهدافها وتنظيمها... إلخ تتعلق بارتباطها الكبير بالسياسي، أكان هذا السياسي حزبا وطنيا قبل الإستقلال أو دولة وطنية وحزبا في السلطة بعد الإستقلال في 1962..."¹.

"...الحزب يحوس على النقابة النقابي إنسان مؤثر يجيبه أصوات...".
(المقابلة رقم 02).

فبعدما احتكرت الأحادية المجالات السياسية والاجتماعية والإقتصادية والإعلامية، جاء دور التعددية لتتنفس عن النشاطات السرية المغمورة في ظل حظر الحريات وانتهاك الحقوق في الفترات الماضية، لتظهر أحزاب سياسية عديدة ومتنوعة أبرزها الجبهة الإسلامية للإنقاذ التي خرجت من رحمها النقابة الإسلامية للعمل S.I.T حيث بدأت الجبهة الإسلامية بمحاولات اختراق التنظيم العمالي للإتحاد العام للعمال الجزائريين، وبعد فشلها في هذه الإستراتيجية لجأت إلى إنشاء النقابة الإسلامية للعمل. لتدخل في صراع مع الإتحاد العام للعمال الجزائريين، حينها أبدت النقابة الإسلامية للعمل معارضة هامة كما عملت وفق اتجاه سياسي عبر تجنيد العمال، خاصة بدعوته للإضراب في جوان 1991.

أكثر من هذا تدعم الأحزاب المعارضة العمل النقابي بدعمها للإحتجاجات التي تمارسها بعض النقابات بينما تحاول الهيئات المنتمية للإيديولوجية الحاكمة إلى اعتبارها غير شرعية. فعلى سبيل المثال احتدمت المواجهة بين الحكومة ونقابات الوظيفة العمومية، بخصوص أحد الإضرابات التي أعلن عنها للمطالبة بتحسين القدرة الشرائية. فبينما اعتبرت وزارة العمل الحركة الإحتجاجية غير شرعية، أعلن حزب العمال اليساري دعمه للنقابات².

¹ عبد الواحد حسني، مرجع سبق ذكره، ص(84-85).

² <https://aawsat.com/home/article/3612571>، 2023/04/06، على 14:05.

المبحث الرابع: الإقتصاد والعمل النقابي.

إهتم ماركس Karl Marx بكشف الجانب المستتر والمنحرف من علاقات الإنتاج عبر المراحل والحقب التاريخية لتطور المجتمعات وحذا حذوه الماركسيين المحدثين منهم ريتشار هايمان Richard Hayman أما دوركهايم Durkheim فاهتم بالرباطات المهنية التي في رأيه يمكنها أن تعوض العلاقات المهنية في الأزمات¹.

سنركز في هذا المبحث على إبراز علاقة النقابيين بالشأن الإقتصادي. حيث تؤثر الأوضاع الإقتصادية على الممارسات النقابية في المجتمع، فمثلا: أدى التطور الإقتصادي في الجزائر قبل 1962 إلى انتشار الإضرابات في المدن والأرياف بعد الحرب العالمية الأولى، فالإتجاه نحو الإقتصاد الرأسمالي أدى إلى تدهور الوضع المعيشي للسكان، حيث كان النشاط النقابي الفتي الذي أشعل التمرد، نظرا لوجود غضب شعبي عميق، والملل في الحياة السياسية والمراقبة الشديدة، وارتفاع الضرائب وتنوعها، مما ساهم في تبلور الإحساس بالظلم والرغبة في التعبير عنه².

ولكي نوضح مدى صحة فكرتنا وجدنا بأن العمال كانوا يشنون خلال الفترة ما بين 1921 إلى 1925 إضرابات ضد ضعف الرواتب وغلاء المعيشة والمطالبة بعلاوات إضافية³. وشارك عمال البناء بمختلف جنسياتهم في حركة سنة 1934 ورغم محاولة الإدارة تطبيق سياسة فرق تسد من خلال الإستجابة لمطالب الفرنسيين دون الجزائريين، وقد عجزت عن تحقيق هدفها لأن صفوف العمال كانت موحدة، فأرغمت الإدارة على الإستجابة إلى مطالبهم على الأقل تطبيق قانون ساعات العمل⁴.

هذا بالنسبة لما قبل 1962، أما بعد ذلك فإن الإصلاحات الإقتصادية التي عرفتها مرحلة إستقلالية المؤسسات أدت إلى قيام إضرابات واحتجاجات من طرف العمال نظرا لتراجع القدرة الشرائية وتوقف الزيادات والمنح والتي كانت مقننة إلى جانب الدور المحدود للنقابة آنذاك

¹ أحمد بودشيشة، سوسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، <https://www.academia.edu/42618432/>، 2023/04/04، على 13:42، ص04.

² خديجة بختاوي، النقابة والإضرابات العمالية في عمالة وهران فيما بين 1919-1939، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس، ص(177-178).

³ ذات المرجع، ص179.

⁴ ذات المرجع، ص183.

باعتبارها هيئة تعمل على تحسين ما تمليه سياسة الحكومة في عملية التنمية، كما كان يشترط في ممثلي العمال الإنتماء إلى جبهة التحرير الوطني¹.

حيث أن التذمر العام في أوساط العمال نتيجة إرتفاع أسعار المواد الأساسية خلال الفترة بين عامي 1963 و1964، أدى إلى قيام إضرابات، لم يقدها المسؤولون النقابيون ولم تستثني مؤسسات التسيير الذاتي، حيث ظهرت علامة الانفصال بين القيادة النقابية والقاعدة العمالية² هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن الشعوب التي تقعات من الربيع النفطي، قد تجد صعوبة ضخمة في إيجاد عمل نقابي مؤثر لأنه قد يفقد أي نشاط أو عمل نقابي فاعليته في البدايات³.

ومع فترة التسعينات بدأت النقابة تمارس بعض ردود الأفعال نتيجة التغيرات الإقتصادية الحاصلة آنذاك، حيث يقول عنصر العياشي: "...المسألة الأخرى التي حظيت باهتمام خاص لدى القيادة النقابية تتعلق بإعادة تصحيح الهيكل الإقتصادي بما في ذلك الإتجاه نحو إستقلالية المنشآت العمومية وخصوصة جزء كبير منها. ويتميز موقف النقابة هنا بالتأرجح بين الرفض المبدئي، والقبول التكتيكي لبرنامج التعديل الهيكلي الذي اقترحه صندوق النقد الدولي منذ الإمضاء على إعادة جدولة الديون الخارجية في أبريل 1994. وتصر النقابة على ضرورة الإهتمام بالآثار الإجتماعية المترتبة عن برنامج الصندوق، وكذلك إعادة النظر في القوانين الإجتماعية التي تحكم علاقات العمل بما في ذلك إنشاء صندوق خاص بالبطالة والتقاعد المسبق ومراجعة القوانين الخاصة بالنزاعات الجماعية، وحق الإضراب، وممارسة الحق النقابي، ودور مفتشية العمل"⁴.

ومنه انصب اهتمام النقابة على الحفاظ على مناصب العمل، والمطالبة برفع الأجور وذلك عبر الإتفاق الذي تم سنة 1997، والذي أقر بزيادة الأجور على ثلاث مراحل مختلفة⁵.

¹ زهيرة جحا، مرجع سبق ذكره، ص(131-132).

² إدريس بولكعبيات، "الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 "2007"، ص(154-155).

³ عبد الكريم سنوسي والهوري بلحاج، "النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة"، المجلة الجزائرية الإنسانية، العدد 01 "2022"، ص395.

⁴ العياشي عنصر، مرجع سبق ذكره، ص(111-112).

⁵ زهيرة جحا، مرجع سبق ذكره، ص136.

خلاصة

نستطيع القول بعد عرضنا للفصل الثاني أن جماعات العمل -النقابات- لا تؤسس دوماً بشكل اعتباطي بل هناك فرص لصناعتها من طرف جماعات أخرى في الحقل السياسي -الأحزاب- فالإتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الإسلامية للعمل كلاهما تأسسا بناء على أصول حزبية -جبهة التحرير الوطني والجبهة الإسلامية للإنقاذ-.

وتعتبر النقابات همزة وصل بين العمال والإدارة حيث يساهم ممثلي العمال في صياغة مجموعة من الحقوق المهنية، وتواكب الجماعات النقابية التغيرات التكنولوجية سواء باستخدام وسائل الإعلام لإيصال وضعية العمال وانشغالاتهم للرأي العام أو عبر مواقع التواصل الإجتماعي بوضع مختلف المستجدات والإعلانات التي تهم العمال.

ويطبق النقابيون ذوي المهارة مبدأ خذ وطالب فهذا المبدأ يعتبر مسألة هامة في الحفاظ على استمرارية العمل النقابي، وفعاليته إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الوضعية الإقتصادية للبلاد والمؤسسة التي ينتمي إليها العمال والنقابيون، أكثر من ذلك تساهم الجماعات النقابية في صياغة المشهد السياسي والإقتصادي.

في المقابل توظف الجماعات السياسية -الأحزاب- النقابات للضغط على الحكومة وإرهاقها، فتحرك النقابيين لا يكون عفويا بل تتنوع عوامله بين الذاتية والموضوعية، وقوده الشكاوي والأحزاب والوضع الإقتصادي، وجماعات المصالح.

ومنه تساير الجماعات المطالبة بالتغييرات الإقتصادية بتتبعها للحالة المادية للبلاد والمؤسسة فلما تحس هذه الجماعات بتحسن الوضعية المالية تعيد إنتاج الفعل الإجتماعي المطلي.

الفصل الثالث

عوامل التضامن بين أعضاء

الجماعات الهامشية

تمهيد

المبحث الأول: أشكال التضامن بين أعضاء الجماعات الهامشية.

المبحث الثاني: ضغوطات العمل ومواجهة الإشراف المهني.

المبحث الثالث: فرص التكوين واكتساب الخبرات المهنية.

المبحث الرابع: الجندر ومسألة الانضمام إلى الجماعات الهامشية.

خلاصة

تمهيد

تعتبر الجماعات الهامشية داخل المنظمات جماعة من بين جماعات العمل بعد أن رأينا في الفصلين الأول والثاني كيفية تأثير الجماعات النقابية على اتخاذ القرار في المؤسسات والإدارات العمومية، سنتطرق في الفصل الثالث إلى الجماعات الهامشية من خلال تسلطينا الضوء على عمليات إجتماعية تحدث ضمن المنظمات وبالتحديد التضامن، ضغوطات العمل والتراتبية.

كما سنعالج دور جماعات العمل الهامشية في تنمية مهارات العمال والموظفين وتأثيرها على استفادتهم من التكوينات، وإبراز تمثلات العمال للجماعات الهامشية والمشرفين واتجاهاتهم فيما يخص هذه المسألة، ومساهمة الجنوسة في إعادة إنتاج الممارسات الإنسانية داخل التنظيمات، ومواكبة الجماعات لرمزية المواعيد الدينية، والتقسيم الإجتماعي الجنسي للأدوار.

المبحث الأول: أشكال التضامن بين أعضاء الجماعات الهامشية.

تمارس الفئات السوسيو-مهنية من خلال تمايز هذه الأخيرة تأثيراً على إعلانات لجان الخدمات الإجتماعية ونوعية خدماتها هذا من جهة ومن جهة أخرى تتأثر هذه الأخيرة بالوضع الإقتصادي العام للمؤسسة والبلاد، لذلك يرى العمال والموظفين ضرورة استخدام التضامن الإجتماعي فيما بينهم للتعويض نسبياً عن ضعف الخدمات التي تسجلها هذه اللجان لأسباب إقتصادية وأخرى فنوية.

"...وحدة تخدم معانا من جيبها خدمته فمه وهو مزال يترحم عليها..."

(المقابلة رقم 11).

وإذا نظر فيبر Max Weber إلى "الجوانب السيئة فقط في التنظيمات التقليدية غير الغربية، مثل الإهتمام بتعيين الرئيس غير الكفاء من بين الأقارب أكثر من الإهتمام بتعيين الشخص المؤهل ذي الخبرة. وإلى أن المجتمع التقليدي على عكس المجتمع الصناعي الحديث يتميز بوجود سمات سيئة تتم عن كونه متخلفاً، وبدائياً، وغير علمي، وعاطفي، وتجاهله أن المجتمع التقليدي قد يتميز بخصائص أخرى جيدة مثل التماسك الإجتماعي والأخلاقي"¹ فإن مدرسة العلاقات الإنسانية من خلال دراسة إلتون مايو Elton Mayo وزملائه ترى "أن العلاقات الإجتماعية المتبادلة والمبنية على التفاعل الإجتماعي وتوجيهات الجماعة نحو الإنتاج وذلك وفق مجموعة من المعايير والقيم الخاصة بالمؤسسة، هدفها هو الحفاظ على تماسك الجماعة في مواجهة الإدارة"² هذا ما يشير إلى دور جماعات العمل الهامشية في تحقيق التعاون داخل المؤسسة. حيث وجد مايو وزملائه أن العاملات تعاون بعضهن بعضاً في حالة تعب إحدى العاملات³.

¹ إبراهيم لطفي طلعت، مرجع سبق ذكره، ص 138.

² محمد فؤاد بابا حنيني، مرجع سبق ذكره، ص (14-15).

³ ذات المرجع، ص 36.

"...وحدة عندها مرض تخدم خدمتها نورمال وحدة متجيش ولا نتعاونوا
توجوع متحدين في بعضانا...".¹ (المقابلة رقم 04).

من خلال التصريح الأخير نرى مظاهر التضامن الإجتماعي بين العمال والموظفين في حالة بروز مشكل يمر به أحد أعضاء الجماعة هنا تأتي الجماعة وتحتويه وتقدم له الدعم اللازم مما يرفع الروح المعنوية بين الأعضاء ويحافظ على استمرارية العمل، حيث تغطي جماعات العمل غياب الأعضاء الذين يواجهون ظروفًا صعبة. هذا من جهة ومن جهة أخرى يلعب التدين دورا في صناعة هذه الممارسات وهو ما نراه مع تصريح المبحوث في المقابلة رقم 07.

"...يوقفوا معاه ويعاونوه ماديا عدنا شحال من موظف توفى وقفنا معاه حتى
دقيقة تالية خاصة الجزائريين بحكم شعب مسلم هذي مخلية دنيا بخير دين
إسلامي هو لي زعما فينا حمد الله...". (المقابلة رقم 07).

إن الأفراد الذين ينتمون إلى جماعات العمل يرون فيها خزانًا لرأس مال إجتماعي يمكن أن يعولوا عليه في المستقبل وهذا في ضوء الإلتزامات والتوقعات المتبادلة. ويساهم نشوء هذه الجماعات وفعاليتها في رفع الروح المعنوية للعمال ومواكبة الأحداث والمناسبات التي تمر بها الجماعة خلال حياتها وزيادة على ذلك الرفع من المردودية مما يعود بالنفع على المؤسسات والإدارات العمومية. كما يملك العمال تصورات حول ما هو متوقع من جماعات العمل في مستقبلهم المهني والإجتماعي متأثرين في ذلك بتثسنتهم الإجتماعية والمعاني التي يعطونها لهذه الجماعات.

المبحث الثاني: ضغوطات العمل ومواجهة الإشراف المهني.

¹ مسيرة الموارد البشرية، تمارس عملها لدى شركة وطنية ذات أسهم، تملك مستوى ثانوي، عضوة في النقابة ولجنة المشاركة، مطلقة، تبلغ 55 سنة.

يرى شستر برنارد Chester Barnard أن جماعات العمل بقبولها لقرارات الرئيس فإنها تفوض السلطة وتحولها من الأعلى إلى الأسفل، وبالتالي تمكن المدير من إصدار الأوامر الملزمة للمرؤوسين¹. سنحاول تسليط الضوء على طرق مواجهة المرؤوسين لأفعال المشرفين فيما يتعلق بالإشراف المهني باعتباره يضم كل من التخطيط والرقابة والتنظيم والتقييم. فالمشرفون هم أولئك العمال الذي يتمتعون بسلطة الرقابة والتسيير والتقييم للعمال الأقل رتبة منهم باستعمال صلاحياتهم الرسمية. وخلال التصريح الموالي نرى إعطاء الموظفين أهمية للعلاقات الهامشية على أنها ترفع من معنوياتهم وتحفزهم على العمل باعتبارها إستراتيجية من استراتيجيات المواجهة.

"...تجي الأزم تجيش كاره تكون عندك أونفي فالخدمة الرغبة فالعمل ...".²
(المقابلة رقم 06).

حيث يرى أحد الباحثين في دراسة موسومة بـ"الجماعات غير الرسمية ومشكلات العمل الصناعي"، والتي أجريت على شركة الأسمدة العربية السعودية "سافكو" أن جماعات العمل غير الرسمية تؤدي وظائف مختلفة داخل المؤسسة. ومن أهم الوظائف على الترتيب: تخفيف شعور العمال بالتعب، كما أنها وسيلة لإظهار العواطف والمشاعر، وعن طريقها يتعرف العمال على طبيعة العمل وكيفية حل مشكلاته، وإتاحة الفرصة لإكتساب المكانة، الشعور بالأمان والحماية، وحل الخلافات مع الرؤساء أو الزملاء³.

"...القدرة على العمل عند الضغط...".

¹ لطفي إبراهيم طلعت، مرجع سبق ذكره، ص220.

² متصرفة إدارية، تعمل لدى إدارة عمومية، تملك مستوى جامعي، عضوة في لجنة الخدمات الإجتماعية وعضوة سابقة في اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، عزباء، تبلغ 45 سنة.

³ ذات المرجع، ص217.

"...المساعدة في العمل عند وجود كمية كبيرة...".

ومن خلال الملاحظة تبين أن جماعات العمل تتحاشى التطبيق المثالي للتعليمات والأنظمة الرسمية في العمل بين بعضها البعض لأنها تستعيز عن ذلك بالثقة المتبادلة بين أعضائها مما يجعلهم يغضون الطرف عن بعض النفاض التي تخص التطبيق المطلق للتعليمات وبالتالي تجنب الكثير من الجهد الذي تراه لا يعود بالنفع على أعضائها.

"...كي يجينا مدير طالق ميحوس عليك لا دخل لا خرج نقولوا عليه ناس ملاح إذا جا مدير واعر ينقطك على روندمون نقولوا عليه واعر...".
(المقابلة رقم 07).

من خلال التصريح الأخير يلاحظ بأن القرارات التي يتخذها المسؤولون والتي لا يتقبلها المرؤوسين تجعلهم يلغون الشتائم والانتقادات على مسئوليتهم فهم بالنسبة إليهم لا علاقة لهم بالتسيير ومصدر إنشاء التكتلات.

غير أننا لاحظنا في دراستنا أن جماعات العمل هي الأخرى تقاوم السلطة الرسمية فمثلا يقوم أعضائها بإخفاء الأخطاء التي تم ارتكابها أثناء إنجاز المهام ويموهونها بأخطاء أخرى أقل في نظر الإدارة، حيث أن إخفاء الجماعات لتلك الأخطاء يجنب أعضائها العقاب المتوقع، وهنا نستشهد بتصريح أحد المخبرين وهو إطار يمارس مهامه ضمن إدارة عمومية.

"...يليق قاع ميعرفهاش ... بلي سرات الغلطة...نصححوها ونقولولوا على أساس خطأ وداخر...".

المبحث الثالث: فرص التكوين واكتساب الخبرات المهنية.

نركز في هذا المبحث على مساهمة جماعات العمل غير الرسمية في تزويد أعضائها بالمعلومات والخبرات والتجارب المهنية من خلال عملية التفاعل والإحتكاك الإجتماعي المتواصل، وإنعكاس ذلك على تطور المهارات والقدرات لأعضاء هذه الجماعات والمردودية العامة للمؤسسات العمومية. ومواكبة هذه الجماعات للتغيرات الحاصلة في النسق الإجتماعي الكلي.

في البداية تساهم الجماعات الهامشية في انسيابية المعلومات وتدفقها عبر العمال المنتمين إليها مما يجعلهم على إطلاع فيما يخص مستجدات المؤسسة. ولإثبات صحة هذه الفكرة نستعرض التصريحين الآتيين.

"...يعطيك معلومات تنسق بيناتهم كإين حوايج ميوصلوكش هو يقولك حوايج جدد كون مديرش هاكا مديرش ميزاجور لروحك...كونتهم بحكم التنقل في إطار العمل خاطر مرات نكونوا دايرين دي سيمينار وكإين صحابي تاع الدراسة...".¹ (المقابلة رقم 13).

"...دور جماعات العمل غير الرسمية الإطلاع على المستجدات الموجودة داخل المؤسسة...".

ونرى من خلال دراسة مصييح صليحة أن 34% من العمال يرون أن الهدف من عملية الإتصال بالزملاء هو تبادل الخبرات² ولنوضح أكثر تأثير جماعات العمل على تنمية مهارات العمال عدنا إلى دراسة عثمان أم الخير الموسومة بـ"دور رأس المال الإجتماعي في التشغيل وإدارة المسار الوظيفي" والتي وجدنا فيها أن أكثر من 41% من المبحوثين أجابوا بأن للعلاقات الشخصية دور في الحصول على فرص للتكوين، فحسب هؤلاء لم يتلقوا تكويناً يؤهلهم فيما بعد

¹ رئيس مصلحة، يعمل لدى إدارة عمومية، طالب جامعي، متزوج، ممثل الإدارة في لجنة الخدمات الإجتماعية واللجنة الإدارية متساوية الأعضاء، يبلغ 36 سنة.

² صليحة مصييح، العلاقات الإنسانية وفعالية اتخاذ القرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإجتماعية، بسكرة، الجزائر، 2016، ص163.

للحصول على ترقية، نظرا لضعف علاقاتهم الشخصية وعدم فعاليتها مما جعلهم لا يتلقون دعما للحصول على تكوين، عكس زملائهم الذين استفادوا من تكوين وتحسين للمستوى يسمح لهم فيما بعد من الإستفادة من حراك مهني عمودي والتدرج في سلم الترقيات¹.

المبحث الرابع: الجندر ومسألة الإنضمام إلى الجماعات الهامشية.

لاحظنا مظهرا من مظاهر التأثير غير المباشر على قرارات التوظيف داخل المؤسسات والإدارات العمومية باستعمال الموظفين للحلويات والأكلات كأشياء رمزية للتقرب من المسؤولين وأصحاب السلطة حيث يتوقع أن قيامهن بهذه الممارسات يساعد على توظيف أزواجهن بالمؤسسة التي يعملون بها في ظل إنتشار (البطالة). هنا نتذكر العيوب التي رآها ماكس فيبر في المجتمعات التقليدية والتي وصفها بالمتخلفة، والبدائية، وغير العلمية، والعاطفية.

"العنصر النسوي يكثر من الحفلات والحلويات والأكلات التقليدية... باش يدخلوا رجالهم للخدمة".

وفي عملية التضامن الإجتماعي المادي لاحظنا تخلف النساء عن أخذ الأموال مع الأوائل والذي هو نتيجة لإصرار الرجال على الإستحواذ على الأدوار الأولى، نفسر هذا بالتقسيم الإجتماعي للعمل فالمجتمع أعطى الرجال مسئوليات الإنفاق على الأسرة كتوفير السكن، الطعام والشراب... إلخ، بخلاف النساء. لذلك يبحث الرجال عن مصادر لتوفير الأموال ويأخذون الأموال مع بداية العملية التضامنية. وبذلك تعيد جماعات العمل إعادة إنتاج التقسيم الإجتماعي الجنسي للعمل.

¹ أم الخير عثمان، دور رأس المال الإجتماعي في التشغيل وإدارة المسار الوظيفي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم إجتماع المنظمات والموارد البشرية والإتصال، أدرار، الجزائر، 2022، ص234.

"... مرات نديروا كل شهر قاع نحطوا دراهم وهدوك الدراهم يديهم واحد
والمرة جاية يديهم وحدآخر كانوا النساء ميغوش يدوا مع البدية يقعدوا هوما
توالا وهداك لي يكون محتاجها باش يدير بيهم هدوك الدراهم كاش حاجة
هو لي يقترح باش نديروها ويدي مع لوالا بصح مطولش نديروها مرة وحدة
برك وهدوك لي ستقادوا مع لوالا المرة زاوجة مدايهم متزيدش خاطرش
يكونوا هوما توالا بسكو مشي كل مرة يدوا مع لول".

هذا من جهة ومن جهة أخرى نلاحظ إختلاف في تركيبة جماعات العمل بين الجنسين فبالرجوع
إلى تحقيق قمنا به في صيف 2022 ضمن متطلبات إعداد مذكرة تقني سامي على 52 عون
وإطار عمومي، نرى أن الشباب الذكور أكثر انتماء إلى جماعات العمل مقارنة بالأكبر سنا
على عكس الإناث أين نجد الكبيرات في السن أكثر انضماما لجماعات العمل غير الرسمية.
كما هو موضح في الجدول الموالي.

جدول يوضح علاقة الجنس بدرجة إدماج الأفراد في جماعات العمل غير الرسمية حسب الجنس بدلالة السن.

ليس عضوا في جماعات العمل غير الرسمية		عضو في جماعات العمل غير الرسمية		الفئة العمرية	الجنس
النسبة المئوية بالنسبة للفئة العمرية بدلالة السن	العدد	النسبة المئوية بالنسبة للفئة العمرية بدلالة السن	العدد		
%12,5	01	%87,5	07	38-25	ذكر
%29	02	%71	05	47-39	
%37,5	03	%62,5	05	48 سنة فأكثر	
%36	04	%64	07	38-25	أنثى
%38,5	05	%61,5	08	47-39	
%20	01	%80	04	48 سنة فأكثر	
16		36		المجموع	
%31		%69			
52				المجموع الكلي	
%100					

فكما هو ملاحظ تعمل جماعات العمل على ضم العناصر الأصغر سنا بالنسبة للذكور نظرا لسهولة ضمهم إليها وقلة مقاومتهم للأفكار الجديدة والناس الجدد مقارنة بالأكبر سنا. فالأفراد كبار السن يقدمون إرشادات للشباب تفيدهم في حياتهم المهنية والإجتماعية هم في أمس الحاجة إليها عكس الأكبر سنا الذين تعلموا واكتسبوا خبرات لا بأس بها في الحياة فالذكور الأصغر مقبلون على تحديات إجتماعية يكلفهم بها المجتمع، وزيادة على ذلك تؤدي العزوبة إلى بناء روابط إجتماعية داخل العمل لتلبية الحاجة إلى الإنتماء الإجتماعي عكس الأكبر سنا الذين يملكون عادة روابط قوية أسرية بينهم وبين أزواجهم وأولادهم ومنه فإن جماعات العمل الهامشية تتكون من الشباب بدرجة أكبر وبصفة أقل الأكبر سنا بالنسبة للذكور.

غير أنه بالنسبة للإناث فإنها تضم الأكبر سنا وتقل فيها نسبة الشابات وبالأخص الأربعينيات فئة ما بين 39-47 سنة. فلما تكبر الفتيات يقل نشاطهن الأسري فنشاطات معينة كتربية الأولاد مثلا تقل بعد 47 سنة فأولادهن يكبرون عادة ويصبحون أكثر اعتمادا على الذات، لذلك يزداد مجال الوقت المتاح لهن لتكوين الصداقات والعلاقات الإجتماعية داخل العمل بسبب تفرغهن، ذلك ما يصعب عليهن تحقيقه في الفترات العمرية السابقة التي كن فيها تحت تأثير الروابط والمسئوليات الأسرية الهامة كالنشاط التربوي والرعاية الأسرية للأبناء. مما يصعب على جماعات العمل استقطاب الإناث في تلك المراحل.

خلاصة

نستنتج من خلال تحليلنا لهذا الفصل أن لجماعات العمل الهامشية دور في إنتاج ممارسات التضامن الإجتماعي واستمراريتها بين العمال وبالتالي الحفاظ على استمرارية العمل، حيث تتأسس بناء على عوامل موضوعية وأخرى ذاتية، وتعمل على الإنقاص من ضغوطات الحياة والتعاون على تأدية المهام كما أنها تعيد إنتاج قيم التضامن التي بدأت تفقدتها بالتزامن مع تدخل جماعات مهنية أخرى -لجان الخدمات الإجتماعية، لجان المشاركة، النقابات- تحاكي ممارسة كل ما هو تضامني لكن برؤية حدائية مستمدة من الروابط التعاقدية.

ومن جهة أخرى تواكب جماعات العمل الهامشية التغيرات الحاصلة في الأنساق الإجتماعية الأخرى ضمن التقسيم الإجتماعي الجنسي للأدوار أو مواعيد دينية تكتسي رمزية يعطي لها الفاعلون معنى.

الفصل الرابع

جماعات المصالح وممارسة

العمل في المؤسسة

تمهيد

المبحث الأول: التكتلات الهامشية.

المبحث الثاني: التواصل بين عمال الإدارات العمومية.

المبحث الثالث: تجاوزات غير معلن عنها.

خلاصة

تمهيد

سنسلط الضوء في الفصل الرابع على جماعات المصالح باعتبارها أحد العناصر الفاعلة داخل التنظيمات من خلال فهم طبيعة التحالفات والتكتلات وعلاقتها بظواهر القرابة، والتواصل بين العمال بما أنهم أعضاء داخل جماعات هامشية وتأثير تصوراتهم والمعاني التي يحملونها حول هذه الجماعات في انضمامهم إليها.

المبحث الأول: التكتلات الهامشية.

يقول سيغموند فرويد Sigmund Freud في كتابه علم نفس الجماهير: "...إن الجمهور النفسي، الذي يتكون من عظام الناس كما من أدبياتهم، إنما يشتغل وفق نمط جمعي لاشعوري، يفقد فيه البشر فرادتهم الذاتية وتذوب كفاءاتهم العقلية في الروح الجماعية. وهكذا ينحل المختلف في المؤلف، وتسيطر الخصائص اللاشعورية التي تكون في الجمهور معاكسة أحيانا لخصائص الفرد مأخوذا على حدة. وعلى هذا النحو يمكن أن نفهم كيف ينحل ذكاء الفرد المفرد في المجموع، فيتصرف تصرفات أو يقبل بقرارات جماعية بلهاء ما كان ليتصرف أو يقبل بها لو بقي على فرادته وحسه النقدي الذاتي..."¹.

إذ لاحظنا مساندة فئة من العمال لقرارات تبدو غير منطقية في الاجتماعات وليس لها أي مبررات عقلانية، وتفسيرنا لهذه الظاهرة هو أن تلك الخطابات والآراء الصادرة عن الموظفين ليست سوى تعبيراً عن تكتلات داخلية غير معنونة عنها في التنظيم الرسمي ترجع إلى تشابه المصالح والتركيبية الاجتماعية لأولئك العمال ونجد في دراسة شيبلي صافية ما يدعم صحة فكرتنا حيث وجدت الباحثة أن جل القرارات تساندها الجماعة إذا كان الفرد ينتمي إليها تصب عادة في مصلحة الجماعة التي يعمل معها بخلاف الأفراد الذين ينتمون إلى جماعات أخرى فعدم مساندة الجماعة للقرارات التي يتخذها الفرد راجع بدرجة كبيرة إلى اختلاف الدور والمهنة والمستوى التعليمي أي المجال فهم ليسوا متساوين وليست لديهم مهن متشابهة أو متقاربة². ولنوضح أكثر قابلنا ثلاث موظفات يشتغلن في الأمانة استظعن التأثير على قرارات المسئول المباشر معتمدات على السلطة التي يحزن عليها في تلك المؤسسة العمومية. حيث يوفر تشابه المهن الظروف المناسبة ويختزل الطريق على أعضاء جماعات العمل لتحقيق مصالحها. ولاحظنا أن عاملات الأمانة على سبيل المثال يعملن بدوام أقل من باقي العمال. ويتناوبن نصف يوم لكل واحدة بينما يزاول باقي العمال مهامهم يوميا وبدوام كامل. ونعرض تصريح إحداهن للتوضيح.

¹ سيغموند فرويد، مرجع سبق ذكره، ص 12.

² صافية شيبلي، مرجع سبق ذكره، ص 92.

"...حنا ديزونسيان بزاف مطقناش أيا قلنا لل... تاع نص نهار هو يديرنا
بلي حضرنا أنا و03 زميلات...وهديك لي جات من دزاير تاني دخلت
معانا...".

إن هؤلاء الموظفات يعملن نصف يوم عوض يوم كامل ويتقاضين رواتبهن بدون خصم وذلك بعد أن هددن الرئيس بترك العمل وأجبرنه على الموافقة على اقتراحهن، علما أن النساء متزوجات ولديهن ضغوط منزلية هامة ومشتركة جعلتهن يفكرن في مصير واحد وهو ترك الوظيفة والوافدة الجديدة كانت تعمل بدوام كامل في الإدارة المركزية وبعد تنقلها إندمجت في نظام الإدارة الفرعية بفعل تأثير الجماعة وتشابه وظيفتها مع وظيفتهن. بينما بقيت موظفتان إثنان الأولى محاسبة والثانية مكلفة بالإعلام الآلي والمكتبة تعملان اليوم كاملا علما أنهن عازيات وطبيعة عملهن لم تساعدهن على الحصول على ذات الإمتيازات التي حصلت عليها عاملات الأمانة، لكن الثانية -الموظفة المكلفة بالإعلام الآلي والمكتبة- إستفادت من هذا الإمتياز سابقا لما كانت مكلفة بمهام الأمانة لكنها فقدته بمجرد خروجها من مكتب الأمانة وولوجها للمكتبة. حيث تعمل جماعات العمل على استقطاب العناصر المتقاربة مع معاييرها ويؤسسها الأفراد والجماعات بجذب الفاعلين الأقرب لصفاتهم وأصولهم وخصائصهم من أجل ربط وتسهيل شبكة العلاقات والإضطلاع بأدوار التنشئة الإجتماعية والمهنية والفعل الإقتصادي اليومي -الحصول على أفضل الخدمات بأقل التكاليف- ونفسية -الترويح عن النفس وتقليل ضغوط العمل والحاجة إلى الإنتماء-.

المبحث الثاني: التواصل بين عمال الإدارات العمومية.

إهتم بيار بورديو Pierre Bourdieu بدراسة ميكانيزمات تفاعل رأس المال الاجتماعي مع غيره من صور رأس المال، لإعادة إنتاج وتكريس أوضاع إجتماعية، واقتصادية، تؤدي إلى اللامساواة¹.

حيث تحتك جماعات العمل وتتواصل في فترات الغذاء والراحة لذلك تساهم في إنتاج التفاعلات داخليا وخارجيا، فنتج التشابه والتوافق بين أعضاء الجماعة بفعل تلك الإحتكاكات. مثلا: تنمي جماعة العمل فرص التقارب بين أعضائها بفعل دخولهم إلى متجر الملابس أو مقهى أو مطعم وتشاركهم الحديث والأكل، وتتأثر بالمجتمع بفعل ممارسته لتنشئته الإجتماعية عليها. هذه الجماعات تنقل معها ثقافة المجتمع وتعيد إنتاجها داخل المؤسسات التي تزاوّل فيها نشاطاتها وتتواجد فيها معظم الوقت، فأعضاء جماعات العمل يمضون وقتا معتبرا داخل المؤسسات يصل إلى 07سا أو 07سا و30د يوميا، وبذلك هي تساهم في عملية الثقافة داخل المؤسسة. وفي ظل هذه العمليات يتناقل أعضاء جماعات العمل المعلومات ويتبادلون النصائح، حول أمور تخص مشاكلهم اليومية ويؤثر أفرادها على المعاني التي يحملها بعضهم البعض.

"... ولدك معيبت تفهم فيه فالدار ومبغاش يفهم وصاحبك ولده يدير ليكور عند فلان وراه يجيب غاية سي نورمال تحط ولدك عنده...".² (المقابلة رقم 14).

أكثر من ذلك يفاضل أعضاء جماعات العمل بين العمال باللجوء إلى المكانة الرمزية التي يحتلونها فهم يدرسون الحالات وفق حسابات إستراتيجية وليست إعتباطية. حيث نلاحظ العلاقات الإجتماعية الرمزية وإنتشار الفردانية. وهذا ما أخبرنا به أحد المخبرين وهو موظف لدى إدارة عمومية.

¹ خديجة بن حرز الله، الرأس المال الاجتماعي وأثره في توجيه المسار المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيمات والمناجمنت، قسم العلوم الإجتماعية، الجزائر، 2014، ص45.

² عون إدارة، تملك مستوى ثانوي، تمارس مهامها ضمن شركة وطنية ذات أسهم، أرملة، تبلغ 48 سنة.

"...الجنائز ولات بالوجه...مرحتش للجنزة خاطرش نمرض...خطرات نعيط
لي كولاك ديزانجيور على جنزة يطيحولي... كون تموت منظمة حتى واحد
ما يحضر للجنزة".

المبحث الثالث: تجاوزات غير معن عنها.

في هذا المبحث سنحاول إبراز التأثير الذي تمارسه الجماعات الهامشية بتشجيع من المجتمع على تجاوز المسؤولين والأعوان للقواعد الرسمية واتخاذهم لقرارات لا تعكس التطبيق الحرفي للتنظيم المثالي للقواعد.

"...واحد كان معنا تعرض لحادث عمل خرج بلا بون دكوموند داوه
لسبيطار جاو عندي بلخف ديرله بون دكوموند قتلهم لا منديرلهش تزلوا
قالولي غير على جال لوليدات أيا درتله بون دكوموند... جاو عندي
خاطرش هوما كون مدرتلهمش بون دسورتي يقعروهم مسائيل تاعهد هوما
مخدموش خدمتهم وهو مشي خدمته خدم في بلاصتهم". (المقابلة رقم 12).

"...نفس الخدمة نفس المستوى وواحد يخلص خير من واحد ... قرابة واحد
تعجبه وحدة... حنا شاشرة نخدموا ومعانا وحدة شيرة شابة بزاف أيا هي
يليبيريها وأنا وياك نقعدوا نحرثوا ونخلصوا كيف كيف...".¹ (المقابلة رقم
08).

من خلال إطلاعنا على التصريحيين الأخيرين نستنتج أن العمال حتى ولو لم يتكثروا بطرق مباشرة فإن اشتغالهم في الهامش ضمن جماعات مصالح يجنبهم التعرض للعقوبات والمسائلة أو يسهل عليهم التحصل على امتيازات غير مبررة، فالعلاقات الإجتماعية تصبح عبارة عن

¹ رئيس مصلحة في مفتشية العمل، أربعيني.

علاقات مصالح سواء كانت مادية أو معنوية، تخضع لمنطق تبادل المنافع وتوزيعها على أعضاء التكتل. ومن جهتنا نرى بأن التمييز بين العمال وتفضيل فئات على أخرى يعتبر أمراً طبيعياً لو أخذنا في عين الاعتبار أن بذوره موجودة داخل الأسر.

بالنسبة لنظرية هيربرت سيمون Herbert Simon في الرشد الإداري أو إختيار المدير للحل أو القرار الأنسب والأمتثل في ظل الظروف المحيطة، لم تشير إلى التأثير الذي تمارسه الجماعات النافذة على المسؤولين وتجعل قراراتهم متحيزة لفئة دون أخرى. ومبادرة فئات لصناعة قرارات مخالفة للقواعد الموجودة في التنظيم الرسمي.

ولكي نعزز من صحة طرحنا تظهر دراسة مهدي لعموري حول نزاعات العمل في المؤسسة الصحية الجزائرية نوع من النزاع بين المصالح حيث تتقاذف المصالح اللوم فيما بينها عن النقائص وتتبادل التهم حول سوء التسيير وكذلك وجود صراع بين مصالح الأسلاك الخاصة ومصالح الإدارة باعتبار أن فئات الأسلاك الخاصة يترجلون في اتخاذ بعض القرارات التي تخالف تلك القواعد التي وضعتها الإدارة بحجة أن هناك حالات تستدعي الترجل عند الضرورة والإبتعاد عن التنظيم البيروقراطي الذي تنشره الإدارة والذي في نظرهم يعرقل سير العمل على أحسن وجه¹.

من خلال ما تقدم نلاحظ أن الفاعلين يطورون إستراتيجيات مختلفة ضمن شبكة العلاقات - ولاءات، تسليع الأجساد-، ليستغلوا مناطق الشك ويحققون بها أهدافهم وغاياتهم المتعارضة مع أهداف التنظيم، فإستغلال مناطق الشك أو اللايقين تختلف إنعكاساتها بإختلاف كفاءات إستعمالها من جماعة إلى أخرى، في حدود الموارد المتوفرة وتوقعات الإدارة. وهو ما نؤوله من جهتنا بما ذهب إليه ميشال كروزيه Michel Crozier في أن الفاعلين داخل التنظيمات يقومون بإستغلال مناطق الشك أو الظل-اللايقين- للحصول على إمتيازات متنوعة.

¹ مهدي لعموري، "نزاعات العمل في المؤسسة الصحية"، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 47 "2016"، ص(12-13).

خلاصة

نستخلص من خلال تحليلنا لهذا الفصل أن لجماعات العمل الهامشية دور في مقاومة الأفراد الذين يخرجون عن معاييرها وتحجب الأخطاء المهنية التي يرتكبها الأعضاء، وتفضل الجماعات الهامشية المسؤولين الذين يساعدون أعضائها على قضاء مصالحهم ويحلون مشاكلهم، بحيث يتجه أعضائها إلى المسئول الذي يسعى لمعالجة إنشغالاتهم وينفرون من المسئول الذي يحاول الإلتزام بالقواعد الرسمية ويهمل قضاء احتياجاتهم الفردية، مما يؤدي إلى تجاهلهم إياه، ومن جهة أخرى تيسر العلاقات الإجتماعية استفادت أعضاء الجماعة من البرامج التكوينية، وتحديث معلوماتهم من خلال الإحتكاك المتواصل مع باقي العمال.

كما تواكب جماعات العمل الهامشية التغيرات الحاصلة في الأنساق الإجتماعية الأخرى، وتوظف أشياء رمزية وتقدمها للمسؤولين مع توقعها لتحيز المسؤولين في قراراتهم لصالحها. وتتدخل ظواهر الولاءات والجنس والتقسيم الإجتماعي الجنسي للأدوار في بناء التحالفات والتكتلات داخل المنظمات في مقابل تدخل عوامل أخلاقية وفكرية في توفير شروط ملائمة لإنتاج مزيد من الجماعات الهامشية.

خاتمة

نقول في الختام بأن التعددية النقابية لم يشهدها الجزائريون لأول مرة بعد وضع التعددية الحزبية سنة 1989 بل عرفوها كذلك قبل 1962، هذا من جانب ومن جانب آخر فإن التركيبة البشرية للجماعات النقابية تشير إلى سيطرة الذكور والفئات المهنية الأدنى بالمقارنة مع الإطارات وإعادة المجتمع لتقسيم الأدوار تؤثر في الشق الأول مما ينعكس على الخطاب المطليبي، والشق الثاني يتعلق بالمعاني التي يعطيها الفاعلون لأفعالهم فتمثل الإطارات للإنخراط ضمن العمل النقابي يختلف عن تمثل عمال التنفيذ، كما تؤدي ديناميكية الجماعات النقابية إلى جعل نوع من التوازن بين مختلف الفئات المهنية.

ويساهم العمال في العنف الممارس عليهم الناتج عن تواطئ الإدارة مع النقابيين مقابل توقعاتهم بوقوف النقابيين إلى جانبهم في المواجهات المحتملة مع الإدارة، لذلك يعمل النقابيون على كسب ثقة العمال في البدايات.

إن جماعات العمل -النقابات- لا تتشكل حتما بشكل اعتباطي بل هناك احتمالات لصناعتها من طرف جماعات أخرى في الحقل السياسي وبالأخص الأحزاب فالإتحاد العام للعمال الجزائريين والنقابة الإسلامية للعمل كلاهما تشكلا بناء على أصول حزبية -جبهة التحرير الوطني والجبهة الإسلامية للإنقاذ-.

وتعتبر النقابات همزة وصل بين العمال والإدارة حيث يؤثر ممثلي العمال على صياغة مجموعة من الحقوق المهنية باستعمال المفاوضات والإضرابات ومنه تتحقق فرضيتنا الأولى والمتمثلة في استخدام النقابات للإضرابات كوسيلة للتأثير على القرارات في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، وتساير الجماعات النقابية التغيرات التكنولوجية سواء باستخدام وسائل الإعلام لإيصال وضعية العمال وإنشغالهم للرأي العام أو عبر مواقع التواصل الإجتماعي بوضع مختلف المستجدات والإعلانات التي تهم العمال.

ويطبق النقابيون ذوي المهارة مبدأ خذ وطالب فهذا المبدأ يعتبر مسألة هامة في الحفاظ على استمرارية العمل النقابي، وفعاليته إذا ما أخذنا بعين الاعتبار الحالة الإقتصادية للمجتمع

والمؤسسة التي ينتمون إليها، زيادة على هذا تساهم الجماعات النقابية في صياغة المشهدين السياسي والإقتصادي.

في المقابل توظف الجماعات السياسية -الأحزاب- النقابات للضغط على الحكومة وإرهاقها، فتحرك النقابيين لا يكون عفويا بل تتوزع عوامله بين الذاتية والموضوعية، وقوده الشكاوي والأحزاب والوضع الإقتصادي، وجماعات المصالح.

ومنه تواكب الجماعات المطلوبة التغيرات الإقتصادية باتباعها للحالة المادية للمجتمع والمؤسسة فلما تحس هذه الجماعات بتحسن الوضعية المالية تعيد إنتاج الفعل الإجتماعي المطلوب.

وبالنسبة لجماعات العمل الهامشية فإن لها دور في إنتاج ممارسات التضامن الإجتماعي وديمومتها بين العمال وبالتالي الحفاظ على ديناميكية العمل، حيث تتأسس ارتكازا على عوامل موضوعية وأخرى ذاتية، وتعمل على التقليل من ضغوطات الحياة والتعاون على تأدية المهام كما أنها تعيد إنتاج قيم التضامن التي بدأت تفقدتها بالتزامن مع تدخل جماعات مهنية أخرى - لجان الخدمات الإجتماعية، لجان المشاركة، النقابات- تحاكي ممارسة كل ما هو تضامني لكن بنظرة حدائية تغذيها الروابط التعاقدية.

ومن جهة أخرى تساير جماعات العمل الهامشية التغيرات الحاصلة في الأنساق الإجتماعية الأخرى ضمن التقسيم الإجتماعي للأدوار أو مواعيد دينية تكتسي رمزية يعطي لها الفاعلون معنى.

وتقاوم الجماعات الهامشية الأفراد الذين يخرجون عن معاييرها وتحجب الأخطاء المهنية التي يرتكبها أعضائها، وتفضل الجماعات الهامشية المسؤولين الذين يساعدون أعضائها على قضاء مصالحهم ويحلون مشاكلهم، بحيث يتجه أعضائها إلى المسؤولين الذين يسعون لمعالجة إنشغالاتهم وينفرون من المسؤولين الذين يحاولون الإلتزام بالقواعد الرسمية ويهملون قضاء احتياجاتهم الفردية، مما يؤدي إلى تجاهلهم من عند الجماعات الهامشية، ومن زاوية أخرى تيسر العلاقات الإجتماعية استفادت أعضاء الجماعة من البرامج التكوينية، كما يؤدي زخمها إلى تحديث العمال لمعلوماتهم من خلال الإحتكاك المتواصل مع باقي العمال.

وتتعقب هذه الجماعات التغيرات الحاصلة في الأنساق الإجتماعية الأخرى، وتوظف أشياء رمزية وتقدمها للمسؤولين مع توقعها لتحيز المسؤولين في قراراتهم لصالحها وهنا تتحقق فرضيتنا الثانية والتي تقضي بأن الجماعات الهامشية تؤثر على القرارات عبر تفعيلها لرأس مالها الإجتماعي بين المرؤوسين والرؤساء. مع تدخل ظواهر الولاءات والجنس والتقسيم الإجتماعي الجنسي للأدوار في بناء التحالفات والتكتلات داخل المنظمات في مقابل تدخل عوامل أخلاقية وفكرية في توفير شروط ملائمة لإنتاج مزيد من الجماعات الهامشية.

المصادر والمراجع

أولاً: الكتب.

- 01 أنجرس موريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية تدريبات عملية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبة للنشر، الجزائر، الطبعة الثانية، 2004.
- 02 طلعت إبراهيم لطفي، علم اجتماع التنظيم، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 2007.
- 03 عنصر العياشي، سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر، دار الأمين للطباعة والنشر والتوزيع، مصر، الطبعة الأولى، 1999.
- 04 فرويد سيغmond، علم نفس الجماهير، ترجمة: جورج طرابيشي، دار الطليعة، لبنان، الطبعة الأولى، 2006.
- 05 لوبون غوستاف، سيكولوجية الجماهير، ترجمة: هاشم صالح، دار الساقي، لبنان، الطبعة الأولى، 1991.

ثانياً: المجلات.

- 01 إيسغلى محمد وحاج سودي محمد، "دور لجنة المشاركة العمالية في تسيير الهيئة المستخدمة في ظل القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل"، مجلة الإجتهد للدراسات القانونية والإقتصادية، العدد 03 "2021".
- 02 بولكعبات إدريس، "الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12 "2007".
- 03 زعموش فوزية، "دور التكوين والإعلام النقابي في ترقية الممارسة النقابية في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 39 "2011".
- 04 سنوسي عبد الكريم وبلحاج الهواري، "النقابة العمالية وتأثيرها على القرار في المؤسسة"، المجلة الجزائرية الإنسانية، العدد 01 "2022".
- 05 لعموري مهدي، "نزاعات العمل في المؤسسة الصحية"، مجلة التواصل في العلوم الإنسانية والإجتماعية، العدد 47 "2016".

06) منزر سامية وبولقواس زرفة، "الإدارة العمومية في الجزائر واستراتيجية تطبيق الإدارة الإلكترونية فيها"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، "2021".

ثالثا: الرسائل الجامعية.

01) أحسن راضية وناصرى ضياء الدين، سوسيولوجيا الفعل النقابي في المؤسسة العمومية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع، تبسة، الجزائر، 2022.

02) الشايب آمال، أثر نزاعات العمل الجماعية على إنتاجية المؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علوم سياسية، قسم العلوم السياسية، ورقلة، الجزائر، 2013.

03) بابا حنيني محمد فؤاد، التنظيم غير الرسمي وتحقيق التعاون داخل المؤسسة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع والديمغرافيا، ورقلة، الجزائر، 2014.

04) بكوش العطرة، مساهمة التنظيم غير الرسمي في اتخاذ القرار من وجهة نظر العاملين، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الاجتماعية، الوادي، الجزائر، 2019.

05) بن حرز الله خديجة، الرأس المال الإجتماعي وأثره في توجيه المسار المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيمات والمناجمنت، قسم العلوم الاجتماعية، الجزائر، الجزائر، 2014.

06) بن ربيعة عبد الرحمن، آليات العمل النقابي وآثارها على نشاط إدارة الوظيف العمومي بالجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، حقوق، قسم الحقوق، الجلفة، الجزائر، 2020.

07) جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم علم الإجتماع، قسنطينة، الجزائر، 2013.

08) حسني عبد الواحد، النقابة وقيم المواطنة، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم الإجتماع السياسي، قسم علم الإجتماع، وهران، الجزائر، 2016.

09) خدوسي محمد شريف وحاند نور الدين، واقع الحرية النقابية في الجزائر 1990-2016م، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علوم سياسية وعلاقات دولية، قسم العلوم السياسية، تيزي وزو، الجزائر، 2017.

10) شبيلي صفية، دور التنظيم غير الرسمي في عملية إتخاذ القرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم إجتماع التنمية وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، أم البواقي، الجزائر، 2017.

11) عثمان أم الخير، دور رأس المال الإجتماعي في التشغيل وإدارة المسار الوظيفي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه، علم إجتماع المنظمات والموارد البشرية والإتصال، أدرار، الجزائر، 2022.

12) قديد لخضر، جماعات العمل غير الرسمية وعلاقتها بالصراع التنظيمي، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإجتماعية، الجلفة، الجزائر، 2014.

13) قيوم مونية، جماعات العمل وعلاقتها بالسلوك التنظيمي في المؤسسة الجزائرية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم الإجتماع، قسم علم الإجتماع والديمغرافيا، باتنة، الجزائر، 2017.

14) مصيبح صليحة، العلاقات الإنسانية وفعالية اتخاذ القرار، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، علم إجتماع التنظيم والعمل، قسم العلوم الإجتماعية، بسكرة، الجزائر، 2016.

15) وزاني أسماء، واقع النقابة في تسيير الإضراب، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماستر، علم نفس العمل وتسيير الموارد البشرية، قسم العلوم الإجتماعية، أم البواقي، الجزائر، 2020.

رابعا: المحاضرات.

01) بختاوي خديجة، النقابة والإضرابات العمالية في عمالة وهران فيما بين 1919-1939، جامعة جيلالي ليايس، سيدي بلعباس.

02) زبيري حسين، ظروف بروز الحركات العمالية في الجزائر 1880-1956، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر.

خامسا: المواقع الإلكترونية.

- (01) بودشيشة أحمد، سوسيولوجيا علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية، [/https://www.academia.edu/42618432](https://www.academia.edu/42618432)، 2023/04/04، على 13:42.
- (02) حامد خالد، نزاعات العمل الجماعية في الجزائر، <https://www.asjp.cerist.dz/en/down/Article/97/8/16/37793>، 2023/07/27، على 11:37.
- (03) تاريخ العمل النقابي في الجزائر، <https://www.youtube.com/watch?v=8QVUV-8uxNk>، 2023/03/11، على 11:10.
- (04) <https://aawsat.com/home/article/3612571>، 2023/04/06، على 14:05.

الملاحق

أولاً: دليل المقابلة.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة وهران 2 محمد بن أحمد

كلية العلوم الإجتماعية
قسم علم الاجتماع
ماستر: علم إجتماع التنظيم والعمل

الموضوع:

جماعات العمل وإتخاذ القرار في الإدارات العمومية الجزائرية

الهدف من هذه المقابلة: هذه المقابلة معدة خصيصا للقيام بدراسة علمية أكاديمية لتحضير مذكرة نهاية الماستر تخصص علم إجتماع التنظيم والعمل. لذا نرجوا منكم إفادتنا والتكرم علينا بالإجابة على هذه الأسئلة بكل صدق حتى تكون للدراسة قيمة علمية، علما أن البيانات التي تدلون بها لأغراض علمية بحتة وتكون في سرية تامة. وفي الأخير تقبلوا منا شكرنا وإحترامنا لتعاونكم معنا.

تحت إشراف:

أ. مولاي الحاج مراد

إعداد الطالب:

تريش يوسف

الموسم الجامعي: 2023/2022

أ - محور يتعلق بالبيانات الفردية للمبحوثين

01- كم يبلغ عمرك؟

.....

02- ما هو جنسك؟

ذكر أنثى

03- أذكر حالتك المدنية؟

أعزب متزوج مطلق أرمل

04- ما هو منصبك؟ أو ما هي ربتك في الإدارة التي تعمل بها؟

.....

05- ما هو مستواك الدراسي؟

إبتدائي متوسط ثانوي جامعي أمي

06- ما هو عمل أبوك؟ (في حال فقدت والدك أجب حسب العمل الذي كان يزاوله)

إذا أبوك يمارس نشاطات ما هي طبيعتها؟ (في حال فقدت والدك أجب حسب الوضعية التي كانت لديه)

رياضية فنية تجارية فلاحية حرفية جمعوية سياسية
نقابية دينية لا يمارس أي نشاطات ليس لدي والد نشاطات أخرى

07- ما هو عمل أمك؟ (في حال فقدت والدتك أجب حسب العمل الذي كانت تزاوله)

إذا أمك تمارس نشاطات ما هي طبيعتها؟ (في حال فقدت والدتك أجب حسب الوضعية التي كانت لديها)

رياضية فنية تجارية فلاحية حرفية جمعوية سياسية
نقابية دينية لا تمارس أي نشاطات ليس لدي أم نشاطات أخرى

08- هل أنت عضو في النقابة؟

نعم لا لا توجد نقابة

إذا كنت عضوا كيف تصنف موقعك داخل النقابة؟

- || - محور يتعلق بتمثلات المبحوثين حول جماعات العمل وإتخاذ القرار بالإدارات العمومية
- 09- ما هو تقييمك للأراء الذي تبديها اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء؟
- 10- ما هو تقييمك لمستوى الخدمات التي تمنحها لجنة الخدمات الإجتماعية؟
- 11- ما هو تقييمك للعمل النقابي هنا بالمؤسسة؟
- 12- من خلال خبرتك العملية وما لاحظته في الواقع ما هي النتائج والآثار المترتبة عن تكوين جماعات المصالح في الإدارات العمومية؟
- 13- هل تؤثر النقابة على القرارات الإدارية؟ إذا كان جوابك بنعم كيف يحدث ذلك؟
- 14- هل تؤثر التكتلات المهنية الهامشية على القرارات الإدارية؟ إذا كان جوابك بنعم كيف يحدث ذلك؟
- 15- هل تؤثر اللجنة الإدارية متساوية الأعضاء على القرارات الإدارية؟ إذا كان جوابك بنعم كيف يحدث ذلك؟
- 16- كيف تساهم لجنة الخدمات الإجتماعية في إتخاذ القرارات داخل الإدارات العمومية؟
- 17- هل تخضع عملية الإنخراط في إحدى اللجان "لجان الخدمات الإجتماعية، اللجان الإدارية متساوية الأعضاء" أو النقابات للكولسة حسب رأيك؟ إذا أجبت بنعم كيف يحدث ذلك؟
- 18- ما هو دور الأصدقاء في العمل؟
- 19- ما علاقة النقابيين بلجنة الخدمات الإجتماعية؟
- 20- ما علاقة النقابيين باللجنة الإدارية متساوية الأعضاء؟

ثانيا: الوثائق.


الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة للصحة العمومية
Syndicat national des corps communs de la sante publique
S.N.C.C.S.P


المستند الوطني
رقم: ...01... 2022

الجزائر، 13 جانفي 2022
مكتب البريد العام
31 JAN. 2022

بيان وطني

تلبية لنداء الواجب النقابي والنضالي وفي هذه الظروف الاستثنائية التي يمر بها العالم بصفة عامة وبلادنا بصفة خاصة وبعد المنة النضالية والبطولية التي عرفتها مؤسساتنا الصحية و الموافقة البطولية والرجولية التي وقفها كل عمال الصحة خصوصا الاسلاك المشتركة للصحة العمومية من تسيير محلائي محكم و من عمل ميداني منظم و واجههم بكافة المصالح الصحية بما فيها مصالح الكوفيد و غيرها من المصالح المعقدة ، لهذا و ذلك ستسعى النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة للصحة العمومية جامدته لتعقيق المطالب التالية :

- 01 : إلغاء فترة التكوين ما قبل الترقية الجماعية بصفة استثنائية لسنة 2021 .
- 02 : تعميم منحة العدوى لكل عمال الاسلاك المشتركة و الزيادة في قيمتها بـ 7200.00 دج .
- 03 : زيادة في قيمة منحة الكوفيد و تقديرها بـ 30000 دج شهريا .
- 04 : رفع قيمة النقطة الاستدلالية من 45.00 دج إلى 70.00 دج .
- 05 : إعادة النظر في شروط التعيين في المناصب العليا .
- 06 : رفع قيمة المناوبة الإدارية .
- 07 : التامين الشامل (100 %) .
- 08 : الترقية الآلية عند إتمام 05 سنوات كاملة دون شرط المنصب .
- 08 : تحسين ظروف العمل .

إمضاء رئيس النقابة الوطنية
رئيس النقابة الوطنية
قصصار عيشاش

مكتب البريد العام



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
الاتحاد العام للعمال الجزائريين
الفرع النقابي جامعة العربي التبسي - تبسة



رقم: 23/ فن ج ع ت / 2020.

تبسة في: 05 نوفمبر 2020

الى السيد: مدير جامعة العربي التبسي

الموضوع: طلب سحب الثقة من لجنة الخدمات الاجتماعية للجامعة
المرفقات: نسخة من القائمة الاسمية لتوقيعات الموظفين

في ظل الوضع الاستثنائي الذي تعيشه البلاد عموما والجامعة خصوصا والذي أثر بالخصوص على الظروف الاجتماعية للموظفين وأمام الجمود الذي خيم على عمل لجنة الخدمات الاجتماعية لجامعة العربي التبسي من غياب الأعضاء عن حضور اجتماعات اللجنة وتجميد الاستفادة من مختلف المنح والخدمات وتقاذف الاتهامات بين الأعضاء، الأمر الذي يتطلب تكاتف جهود الجميع للنهوض وتطوير الجامعة وإعادة بعث نفس جديد في لجنة الخدمات الاجتماعية.

ونظرا لشغور منصب رئيس لجنة الخدمات الاجتماعية لجامعة العربي التبسي بسبب الاستقالة...
ونظرا لاستحالة متابعة اللجنة للقيام بمهامها المنوطة بصفة منتظمة وسلسلة بسبب عدم اتفاق أعضائها...

ونظرا لعدم عقد اجتماعات للجنة الخدمات الاجتماعية لجامعة العربي التبسي وتعطل لمصالح الموظفين والانسداد الحاصل بين أعضائها وغياب روح المسؤولية...

فإن الفرع النقابي UGTA لعمال جامعة العربي التبسي وبصفته شريكا اجتماعيا يتقدم لسيادتكم المحترمة بطلب سحب الثقة من أعضاء اللجنة والدعوة لتنظيم انتخابات جديدة في أقرب الأجل مع دراسة ملفات القروض وفق ما ينص عليه القانون الداخلي إلى غاية إجراء انتخابات جديدة.

نسخ للإعلام:

- الأمين العام للجامعة.
- المكتب المحلي.



فهرس المحتويات

04ص	مقدمة عامة
06ص	أولاً: تحديد موضوع الدراسة
06ص	1. الإشكالية
07ص	2. الفرضيات
07ص	3. مفاهيم الدراسة
09ص	ثانياً: الدراسات السابقة
09ص	1. الدراسات السابقة عرض وتعقيب
11ص	2. موقع البحث من الدراسات السابقة
12ص	ثالثاً: منهجية الدراسة
12ص	1. المجال المكاني
12ص	2. المجال الزمني
12ص	3. المقاربة النظرية
14ص	4. منهج الدراسة
14ص	5. تقنية الدراسة
15ص	6. العينة
16ص	7. صعوبات الدراسة
18ص	الفصل الأول: العمل النقابي في الجزائر
20ص	تمهيد
21ص	المبحث الأول: تعريف العمل النقابي
21ص	المبحث الثاني: تاريخ العمل النقابي في الجزائر
23ص	المبحث الثالث: ما هي مواصفات النقابي في الجزائر؟
26ص	المبحث الرابع: أسباب أو دوافع الإنضمام إلى النقابة
28ص	المبحث الخامس: نظرة العمال إلى النقابات العمالية
30ص	خلاصة

31ص	الفصل الثاني: فلسفة العمل النقابي في الجزائر
33ص	تمهيد
34ص	المبحث الأول: الإتصال والتفاعل الإجتماعي
36ص	المبحث الثاني: "خذ وطالب"
38ص	المبحث الثالث: النقابي والسياسي
41ص	المبحث الرابع: الإقتصاد والعمل النقابي
43ص	خلاصة
44ص	الفصل الثالث: عوامل التضامن بين أعضاء الجماعات الهامشية
46ص	تمهيد
47ص	المبحث الأول: أشكال التضامن بين أعضاء الجماعات الهامشية
48ص	المبحث الثاني: ضغوطات العمل ومواجهة الإشراف المهني
50ص	المبحث الثالث: فرص التكوين واكتساب الخبرات المهنية
52ص	المبحث الرابع: الجندر ومسألة الإنضمام إلى الجماعات الهامشية
56ص	خلاصة
57ص	الفصل الرابع: جماعات المصالح وممارسة العمل في المؤسسة
59ص	تمهيد
60ص	المبحث الأول: التكتلات الهامشية
61ص	المبحث الثاني: التواصل بين عمال الإدارات العمومية
63ص	المبحث الثالث: تجاوزات غير معن عنها
65ص	خلاصة
66ص	خاتمة
70ص	المصادر والمراجع

الملاحق.....ص75

فهرس المحتويات.....ص81

ملخص:

تركز هذه الدراسة على فهم الكيفيات التي تؤثر بها جماعات العمل على اتخاذ القرار في المؤسسات والإدارات العمومية الجزائرية، بالبحث في مختلف الجوانب الفاعلة لإنتاج سيرورة هذه العمليات، من خلال التطرق إلى الجماعات النقابية والجماعات الهامشية باعتبارهما جماعتان تنشطان ضمن التنظيمات، تتأثران بالعوامل التنظيمية الداخلية للمؤسسات وتصورات أعضائها حول مواقعهم ومحيطهم، ومن جهة أخرى ليستا منعزلتين عن النسق الاجتماعي الكلي بأبعاده الإقتصادية والثقافية والسياسية، وتناقضاته والصانع لثنائيات الربيع والإنتاج، الشمولي والتعددي، التقليدي والحداثي.

الكلمات المفتاحية: جماعات العمل، إتخاذ القرار، الإدارة العمومية.

Résumé:

Cette étude vise à comprendre comment les communautés de travail influencent la prise de décision dans les institutions et les administrations publiques algériennes, Rechercher les différents aspects efficaces de la production du processus de ces actions, En abordant les communautés syndicales et les communautés marginales comme deux communautés actives au sein des organisations, Ils sont influencés par les facteurs organisationnels internes des institutions et par la perception qu'ont leurs membres de leur emplacement et de leur environnement, En revanche, ils ne sont pas isolés du système social global avec ses dimensions économiques, culturelles et politiques, Et ses contradictions et créateur des dualités de rente et de production, Holistique et pluraliste, Traditionnel et moderne.

Les mots clés: Communautés de travail, La prise de décision, Administration publique.

Summary:

This study aims to understand how work communities influence decision making in Algerian institutions and public administrations, Research the different effective aspects of the production of the process of these actions, By approaching union communities and marginal communities as two communities active within organizations, They are influenced by the internal organizational factors of institutions and by their members' perceptions of their location and environment, On the other hand, they are not isolated from the overall social system with its economic dimensions, cultural and political, And its contradictions and creator of the dualities of rent and production, Holistic and pluralist, Traditional and modern.

Key words: work communities, Decision making, Public administration.