

التكوين النقابي في مواجهة التحديات الراهنة حالة الفرع النقابي لمؤسسة سیدار

إعداد

لیلى بو طمین*

نحاول في هذه الورقة طرح مسألة التكوين النقابي ، على المستوى المحلي، وبالتحديد داخل الفرع النقابي لمصنع الحجار (لمؤسسة SIDER). نظرا للأهمية البالغة التي يكتسيها ، باعتباره وسيلة فعالة تمكن العمال وكذا القيادات النقابية من اكتساب أدوات المعرفة خاصة في ظل التغيرات العميقة التي يعرفها الاقتصاد الجزائري في المرحلة الراهنة.

انطلاقاً من أن التكوين السليم هو ذلك التكوين المتكامل المتنوع والعام الذي يعطي للعمال عناصر التحليل والتقدير ويسمح لهم بفهم التغيرات الحاصلة في المجتمع ، وعندما يطبق هذا النوع من التكوين

* أستاذة بمعهد علوم الاتصال ،جامعة عنابة.

* في الأصل مداخلة مقدمة لليوم الدراسي حول التربية و التكوين ماى 1998
معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة.

يستطيع العمال أن يحققوا ذاتهم ويتحكموا في مصيرهم.(Vaudiaux.1974.P132).

ويعتبر التكوين من وجهة النظر المقدمة طريقة لمواجهة الواقع والتكيف معه أو تكيفه للحاجات الإنسانية الممتنامية المتجددة ، بخاصة والتغيرات العميقة التي عرفتھا المنظومة الاقتصادية عامة وعالم الشغل خاصة، حيث تبدو الضرورة الملحة لأن تأخذ التنظيمات النقابية بعين الاعتبار أهمية وضرورة تكوين العمال لتمكينهم من أداء دورهم بفعالية لماله تأثير على فعالية سير ونجاعة المؤسسة في ظل عولمة اقتصاد السوق ، وتعبئهم أمام المهمات والرهانات الجديدة التي تواجه التنظيم النقابي الرئيسي في الجزائر إ.ع.ع.ج وكذا المؤسسة الاقتصادية على حد سواء.

سوف يتم التركيز في هذه الورقة على نقطتين رئيسيتين ، تتعلق أولهما بمدى ملائمة موضوعات التكوين ومتطلبات الوضع الراهن ، ومن ثم الكشف عن التطبيق الفعلي لبرنامج التكوين في الواقع وهو محور النقطة الثانية.

I - موضوعات التكوين

باعتبار التكوين أداة لتقوية التنظيم ووسيلة لمضاعفة نضالية العمال ومساهماتهم في النهوض بمؤسساتهم في ظل الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة التي أدت إلى غلق المؤسسات وضياع مئات الآلاف من مناصب العمل، حيث تشير آخر الإحصائيات الرسمية إلى أن عدد العمال المسرحين يفوق 300 ألف عامل منذ 1994 ، وتزايد

معدلات البطالة التي فاقت حسب بعض المصادر 30 % من القوى العاملة (El Watan 1998.) كل هذا يضع قيودا وضغوطا هائلة على التنظيمات النقابية وتستدعي منها الاهتمام أكثر وبصورة فعلية وعملية بتكوين العمال.

تحاول التنظيمات النقابية إعطاء أهمية للتكوين النقابي من خلال إعداد برنامج يتماشى مع الممارسة النقابية ومع الواقع الاجتماعي لأنها تعتبر التكوين النقابي أداة لتقوية التنظيم ووسيلة لمضاعفة نضالية المنخرطين. ولقد أولى إ.ع.ع.ج في مؤتمره الثامن 1990 والتاسع 1994 أهمية للتكوين النقابي "على أساس إعداد برنامج يعطي الأهمية اللازمة للتكوين وتثقيف العاملين من خلال إعادة الاعتبار لدور معاهد التكوين النقابي وتنشيطها، وإعداد خطط وبرامج بهذا الشأن تأخذ في الحسبان التحول الاقتصادي والتغيرات المستقبلية". (إ.ع.ع.ج. 1994. ص 35). لتحسين مستوى الوعي السياسي والثقافي للعمال وتحسين كفاءاتهم وتهيئتهم لممارسة و أداء دورهم بنجاحة خاصة وأن المؤسسة الاقتصادية اليوم تسعى لتحقيق الفعالية لاكتساب مكانة في السوق وللمحافظة على وضعها.

غير أنه لتحقيق الفعالية التي تهدف إليها المؤسسة يتطلب ذلك توفر مهارات وقدرات وكفاءات خاصة تمكن الفاعلين فيها من التسيير الحسن لنسق التنظيم العصري (M.Crozier, 1963. P 83)، كما أن مثل هذه الكفاءات والمهارات لا تتوفر إلا بتكوين فعال، ويتحمل التنظيم النقابي داخل المؤسسة مسؤولية تكوين العمال وتهيئتهم

لمواجهة الأوضاع الراهنة، للمساهمة في زيادة الفعالية الاقتصادية للعمال وكذا لتفادي ولو نسبيا النزاعات التي يمكن أن تحدث نتيجة سوء فهم لقواعد معينة أو إجراءات متخذة من قبل المسيرين في المؤسسة.

من المنطقي أن تتماشى موضوعات وبرامج التكوين والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية، بمعنى أن تكيف برامج التكوين ووفقا للوضعية الحالية، و يستفيد منها العمال بمختلف مستوياتهم المهنية والمهنية. لأن تسطير برنامج للتكوين لا يؤدي إلى شيء إذا كان لا يشمل العمال خاصة وأن هؤلاء يمثلون الأرضية التي يقوم عليها وجود التنظيم.

لابد من الإشارة قبلا أنه كان من الصعب الحصول على البرنامج الخاص بالتكوين الذي تمت المصادقة عليه من طرف الأمانة العامة للاتحاد العام في المؤتمر التاسع. 1994 نظرا لأن الهياكل المحلية بعنابة (الاتحاد الولائي، الفرع النقابي لمؤسسة SIDER) ليس بحوزتها البرنامج الرسمي لأنه حسب ما صرحت به هذه الهيئات، لم تقم الأمانة العامة للمركزية النقابية بتوزيع برنامج التكوين على الهيئات والهياكل القاعدية. لذلك اعتمدنا على ما هو وارد في المشروع التمهيدي للمؤتمر التاسع و مقارنته بالبرامج السابقة وكذا على معلومات وردت عن بعض القيادات المحلية بشأن برنامج التكوين الحالي.

وفي هذا الصدد نشير بأن الهيكل العام لبرنامج التكوين المسطر من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين لا يختلف عن البرامج السابقة

المسطرة في عهد الوصاية ، و إن كان مضمونه يختلف اليوم نظرا لخصوصيات المرحلة الراهنة و تعقيداتها ، باعتبار أن برامج التكوين السابقة للاتحاد العام للعمال الجزائريين لم تعد كافية اليوم ، كونها كلنت تدور حول مواضيع مثل الحزب ومنظماته الجماهيرية ، إستراتيجية التنمية ، التسيير الاشتراكي للمؤسسات...الخ. وبالتالي فان الزمن تجاوزها نظرا للتغيرات التي عرفتھا المنظومة الاقتصادية.

ويشمل البرنامج ثلاث مستويات يخص كل مستوى منها فئة معينة من العمال حسب مستوياتهم التعليمية والمهنية ويبدأ من القاعدي ، المتوسط ، ثم العالي. فيما يخص المستوى القاعدي ، فهو يطمح إلى إعطاء العناصر الأولية لمعرفة النقابة والقضايا السياسية والاجتماعية والاقتصادية ، وهو موجه إلى مجمل النقابيين ، وبصفة عامة إلى كافة العمال ، ومن أهم المواضيع التي تقدم فيه : تاريخ الحركة النقابية القانون العام للعامل...

أما التكوين المتوسط فيطمح إلى إعطاء تكوين حول مجموع المبادئ والممارسات النقابية والمسائل السياسية والاجتماعية والاقتصادية للمجتمع بصفة عامة ، ويوجه هذا النمط من التكوين إلى كل الممثلين النقابيين وأمناء الفروع النقابية مع الإشارة إلى عدم اختلاف المواضيع عن تلك التي تخص التكوين القاعدي. فيما يخص التكوين العالي فيهدف إلى تعميق وترهين معارف الإطارات النقابية كما يهدف أيضا إلى تشكيل هيكل من المكونين ومن الإطارات ذات المستوى العالي ، ويخص كل النقابيين الذين مروا على المستويين السابقين ، ومن بين المواضيع التي

يتضمنها ، العواقب الاجتماعية والاقتصادية للانتقال إلى اقتصاد السوق،
المفاوضة ، الاتفاقيات الجماعية... الخ. ونشير أن هناك التكوين بمعنى
التعليم ، ويمثل محاولة لمحو الأمية بالنسبة للفئات العمالية غير المتعلمة.
بالإضافة إلى التكوين الفني ويتضمن موضوعات حول الصيانة ، الأمن
الصناعي ، الوقاية من حوادث العمل.

ويهدف البرنامج بصفة أساسية إلى تمكين العمال وكذا
الإطارات النقابية من الإلمام بكل القوانين التي تخص سير المؤسسة
والعلاقات المؤسسية وخاصة منها المفاوضة الجماعية التي أصبحت تميز
علاقات العمل وفقا للتغيرات التي عرفها عالم الشغل والتي تتطلب
بدورها توفير كفاءات وقدرات خاصة. بذلك فإن الخطة العامة لبرنامج
التكوين كما تم تصوره تركز على تقديم دروس تتضمن مجمل
القواعد والقوانين الخاصة بعالم الشغل المعدلة والمكيفة تبعا
للتغيرات التي عرفها المجتمع منذ نهاية الثمانينات. والفرض من وراء
ذلك هو إعطاء تكوين علمي للتحكم في المفاهيم الاقتصادية ، قانون
العمل ، مشاكل النمو... (D. Weiss 1978.P242).

يبدو أن الخطة العامة لبرنامج التكوين لم تتعرض إلى مسألة
هامة وأساسية تتمثل في تكييف برامج التكوين والوضع الراهن ،
بحيث تسمح الملتقيات والجمعيات من تمكين الإطارات النقابية من
التحكم في المفاهيم الجديدة التي دخلت مجال الشغل بصفة خاصة مع
الانتقال من نظام مركزي موجه إلى نظام رأسمالي يعتمد على تحرير قوى

السوق ، والمنافسة وغيرها من المسائل التي أصبح يعرفها الاقتصاد الوطني بخاصة مع عولة اقتصاد السوق.

إضافة إلى نقطة لأخرى أساسية ترتبط بتحسيس وتعبئة العمال لمواجهة المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات الوطنية ، خاصة مع غلق العديد من المؤسسات نتيجة إفلاسها و بالتالي ضياع العديد من مناصب الشغل ، إلى جانب مسألة حوصصة بعض المؤسسات الاقتصادية بعد تطهيرها. هكذا تبدو ضرورة تجنيد العمال بإعطائهم تكوينا يسمح لهم بفهم مجمل التغيرات الاقتصادية والسياسية التي يعرفها المجتمع منذ منتصف الثمانينات بدءا بالخصوصية، تسريح العمال ، التعددية السياسية، التعددية النقابية ويمكنهم ذلك من الحصول على معارف شاملة تساهم في تنمية كفاءاتهم مما يمكنهم من تخطي الأزمة التي تمر بها المؤسسة ، وتحديد وضعهم في المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. (Albertini.1979.P198) بخاصة وأن المشاركة الجماعية في تسيير شؤون المؤسسة من العوامل الأساسية والمساهمة في تحقيق الفعالية كونها تحفز العمال على أداء دورهم بكفاءة بخاصة إذا كان تصور البرنامج في حد ذاته قائما على أسس علمية وعقلانية وقاعدة سليمة ، بخاصة وأن الأسس العلمية والعقلانية والتقنية من شأنها أن تساهم في مضاعفة الدور الاقتصادي للطبقة العاملة ، كما أن الاهتمام المتزايد بالتأهيل العمال مرتبط برفع إنتاجية العمل يتضمن بدوره توسيع دور العمال بصفتهم قوة حاسمة في الإنتاج ، وتمثل في ذات الوقت قاعدة

موضوعية لتدعيم التنظيم وتقوية نضالية العمال . (1978P101).
(Zagladine).

ويعتبر رفع المستوى المهني للطبقة العاملة مساهمة قيمة في زيادة قدرة ومعالجة المشاكل الاجتماعية الحالية بعقلانية ورشد وتساعد العناصر العقلانية المكتسبة عن طريق التكوين إلى التقليل في حجم الفروق في المعرفة بين المستويات المختلفة المشكلة للتنظيم، لتصبح بعد ذلك الفئات العمالية خاصة الدنيا أكثر وعياً بالأوضاع ودراية بالتغيرات الحاصلة سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى المجتمع ، وبالتالي أكثر تفهماً للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المعقدة ، ولا تصبح هي ذاتها (الطبقة العاملة) عائقاً أمام إستراتيجيات و خطط التسيير ، كونها إما ساهمت في تصورها ، أو على الأقل على وعي بإيجابيتها أو سلبيتها.

II - ضعف التكوين

يعتبر التكوين من بين حقوق العامل، لذلك لا بد من معرفة مدى التطبيق الفعلي لما تتضمنه النصوص بشأنه ، وكذا إمكانيات تحقيق برامج التكوين واقعياً ، كي يستطيع كل عامل الحصول على ما يعود له من حقوق في هذا المجال في أي مكان وفي مختلف الظروف (Vaudiaux.Ibid). وقد كشفت الدراسات والبحوث الميدانية في

* تشير أنا المعطيات الواردة في هذه الورقة ، هي نتائج بحث أوسع للحصول على شهادة ماجستير حول موضوع : "سيرورة التحول البيروقراطي في التنظيم النقابي" معهد علم الاجتماع جامعة عنابة 1998.

السوق ، والمنافسة وغيرها من المسائل التي أصبح يعرفها الاقتصاد الوطني بخاصة مع عولمة اقتصاد السوق.

إضافة إلى نقطة لأخرى أساسية ترتبط بتحسيس وتعبئة العمال لمواجهة المشاكل التي تتخبط فيها المؤسسات الوطنية ، خاصة مع غلق العديد من المؤسسات نتيجة إفلاسها و بالتالي ضياع العديد من مناصب الشغل ، إلى جانب مسألة خصوصية بعض المؤسسات الاقتصادية بعد تطهيرها. هكذا تبدو ضرورة تجنيد العمال بإعطائهم تكوينا يسمح لهم بفهم يحمل التغيرات الاقتصادية والسياسية التي يعرفها المجتمع منذ منتصف الثمانينات بدءا بالخصوصية، تسريح العمال ، التعددية السياسية، التعددية النقابية ويمكنهم ذلك من الحصول على معارف شاملة تساهم في تنمية كفاءاتهم مما يمكنهم من تخطي الأزمة التي تمر بها المؤسسة ، وتحديد وضعهم في المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي.

(Albertini, 1979. P198.) بخاصة وأن المشاركة الجماعية في تسيير شؤون المؤسسة من العوامل الأساسية والمساهمة في تحقيق الفعالية كونها تحفز العمال على أداء دورهم بكفاءة بخاصة إذا كان تصور البرنامج في حد ذاته قائما على أسس علمية وعقلانية وقاعدة سليمة ، بخاصة وأن الأسس العلمية والعقلانية والتقنية من شأنها أن تساهم في مضاعفة الدور الاقتصادي للطبقة العاملة ، كما أن الاهتمام المتزايد بالتأهيل العمال مرتبط برفع إنتاجية العمل يتضمن بدوره توسيع دور العمال بصفقتهم قوة حاسمة في الإنتاج ، وتمثل في ذات الوقت قاعدة

موضوعية لتدعيم التنظيم وتقوية نضالية العمال . (1978P101).
(Zagladine).

ويعتبر رفع المستوى المهني للطبقة العاملة مساهمة قيمة في زيادة قدرة ومعالجة المشاكل الاجتماعية الحالية بعقلانية ورشد وتساعد العناصر العقلانية المكتسبة عن طريق التكوين إلى التقليل في حجم الفروق في المعرفة بين المستويات المختلفة المشكلة للتنظيم، لتصبح بعد ذلك الفئات العمالية خاصة الدنيا أكثر وعياً بالأوضاع ودراية بالتغيرات الحاصلة سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى المجتمع ، وبالتالي أكثر تفهماً للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المعقدة ، ولا تصبح هي ذاتها (الطبقة العاملة) عائقاً أمام إستراتيجيات و خطط التسيير ، كونها إما ساهمت في تصورها ، أو على الأقل على وعي بإيجابيتها أو سلبيتها.

II - ضعف التكوين

يعتبر التكوين من بين حقوق العامل، لذلك لابد من معرفة مدى التطبيق الفعلي لما تتضمنه النصوص بشأنه ، وكذا إمكانيات تحقيق برامج التكوين واقعيًا ، كي يستطيع كل عامل الحصول على ما يعود له من حقوق في هذا المجال في أي مكان وفي مختلف الظروف (Vaudiaux.Ibid). وقد كشفت الدراسات والبحوث الميدانية* في

* نشير أنا المعطيات الواردة في هذه الورقة ، هي نتائج بحث أوسع للحصول على شهادة ماجستير حول موضوع : "سيرورة التحول البيروقراطي في التنظيم النقابي" معهد علم الاجتماع جامعة عنابة 1998.

موضوعية لتدعيم التنظيم وتقوية نضالية العمال . (1978P101. Zagladine).

ويعتبر رفع المستوى المهني للطبقة العاملة مساهمة قيمة في زيادة قدرة ومعالجة المشاكل الاجتماعية الحالية بعقلانية ورشد وتساعد العناصر العقلانية المكتسبة عن طريق التكوين إلى التقليل في حجم الفروق في المعرفة بين المستويات المختلفة المشكلة للتنظيم، لتصبح بعد ذلك الفئات العمالية خاصة الدنيا أكثر وعياً بالأوضاع ودراية بالتغيرات الحاصلة سواء على مستوى المؤسسة أو على مستوى المجتمع ، وبالتالي أكثر تفهماً للمشاكل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية المعقدة ، ولا تصبح هي ذاتها (الطبقة العاملة) عائقاً أمام إستراتيجيات و خطط التسيير ، كونها إما ساهمت في تصورها ، أو على الأقل على وعي بإيجابيتها أو سلبيتها.

II - ضعف التكوين

يعتبر التكوين من بين حقوق العامل، لذلك لا بد من معرفة مدى التطبيق الفعلي لما تتضمنه النصوص بشأنه ، وكذا إمكانيات تحقيق برامج التكوين واقعياً ، كي يستطيع كل عامل الحصول على ما يعود له من حقوق في هذا المجال في أي مكان وفي مختلف الظروف (Vaudiaux.Ibid). وقد كشفت الدراسات والبحوث الميدانية في

* نشير أنا المعطيات الواردة في هذه الورقة ، هي نتائج بحث أوسع للحصول على شهادة ماجستير حول موضوع : "سيرورة التحول البيروقراطي في التنظيم النقابي" معهد علم الاجتماع جامعة غابنة 1998.

السوق ، والمنافسة وغيرها من المسائل التي أصبح يعرفها الاقتصاد الوطني بخاصة مع عولة اقتصاد السوق.

إضافة إلى نقطة لأخرى أساسية ترتبط بتحسيس وتعبئة العمال لمواجهة المشاكل التي تستخبط فيها المؤسسات الوطنية ، خاصة مع غلق العديد من المؤسسات نتيجة إفلاسها و بالتالي ضياع العديد من مناصب الشغل ، إلى جانب مسألة خصوصية بعض المؤسسات الاقتصادية بعد تطهيرها. هكذا تبدو ضرورة تجنيد العمال بإعطائهم تكوينا يسمح لهم بفهم بحمل التغيرات الاقتصادية والسياسية التي يعرفها المجتمع منذ منتصف الثمانينات بدءا بالخصوصية، تسريح العمال ، التعددية السياسية، التعددية النقابية ويمكنهم ذلك من الحصول على معارف شاملة تساهم في تنمية كفاءاتهم مما يمكنهم من تخطي الأزمة التي تمر بها المؤسسة ، وتحديد وضعهم في المحيط الاقتصادي والاجتماعي والسياسي. (Albertini.1979.P198) بخاصة وأن المشاركة الجماعية في تسيير شؤون المؤسسة من العوامل الأساسية والمساهمة في تحقيق الفعالية كونها تحفز العمال على أداء دورهم بكفاءة بخاصة إذا كان تصور البرنامج في حد ذاته قائما على أسس علمية وعقلانية وقاعدة سليمة ، بخاصة وأن الأسس العلمية والعقلانية والتقنية من شأنها أن تساهم في مضاعفة الدور الاقتصادي للطبقة العاملة ، كما أن الاهتمام المتزايد بالتأهيل العمال مرتبط برفع إنتاجية العمل يتضمن بدوره توسيع دور العمال بصفتهم قوة حاسمة في الإنتاج ، وتمثل في ذات الوقت قاعدة

هذا المجال عن رغبة العمال بمؤسسة سידار بأغلبية كبيرة (80 %) في التطبيق الفعلي لبرامج التكوين والاستفادة منها ، بحيث تشمل جميع العمال دون إقصاء. وهو يهدف حسب وجهه نظرهم إلى الإلمام بكل العمليات والمسائل التي تهم العامل بالدرجة الأولى، بالإضافة إلى اكتساب أدوات المعرفة التي تمكنهم من استيعاب ما يحدث على المستوى الوطني، ولما لا على المستوى العالمي.

ويشير مثل هذا الموقف إلى رغبة العمال في أن تتماشى برامج التكوين وطموحاتهم ورغباتهم ، إضافة إلى وعيهم بضرورة اندماجهم داخل المجتمع الصغير (المؤسسة) باعتبارهم عناصر فاعلة فيه بخاصة وأن التكوين المتكامل يسهل عملية التفاعل بين مختلف الفاعلين الاجتماعيين داخل النسق. غير أن السؤال الذي يطرح نفسه هو ، هل وفرت كل الظروف لتجسيد برنامج التكوين في الواقع وترجمته إلى خطوات عملية ؟ وهل استفاد العامل منه ؟

قبل الإجابة على مثل هذه التساؤلات ، لابد من الإشكالية إلى أن إحدى المهمات الأساسية للإ.ع.ع.ج. تتمثل في تحسين مستوى الوعي العمالي وتثقيفهم من خلال التكوين النقابي الذي ينمي وعيهم وتفتحهم هذا على مستوى الخطاب الرسمي.

إن الواقع يؤكد أن الأهمية المعطاة للتكوين من قبل القيادات النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين اقتصر على المستوى النظري ، وهو ما تؤكد حالة الفرع النقابي بمؤسسة SIDER حيث بقي برنامج

التكوين وأهدافه مجرد تصورا دون تجاوزه إلى التطبيق الفعلي والحقيقي. وهو ما لم تنفذه القيادات المحلية، إذ تشير أن التكوين المسطر في السنوات الأخيرة 90-94 من طرف الهيئات العليا في المنظمة النقابية، مسألة لم يطرح تطبيقها واقعا. فالطبقة العاملة اليوم كما في السابق لا تستفيد من دورات تكوينية وملتقيات تكسيها كفاءة وقدرة تزيد من فعاليتها. إن برامج التكوين السابقة (في عهد وصاية الحزب الواحد) لم تشمل جميع الإطارات النقابية ولا العمال، نظرا لان عدد المشاركين كان محدودا ويقتصر على فئات محددة من الإطارات تختارها هيئات أو فئات في هيئات عليا بخاصة وأن الفرع النقابي سواء في مؤسسة SIDER أو مؤسسات أخرى لم يكن له الحق في تسطير برنامج للتكوين على مستواه.

إن الواقع يؤكد أن الأهمية المعطاة للتكوين من قبل القيادات النقابية للاتحاد العام للعمال الجزائريين اقتصر على المستوى النظري، وهو ما تؤكد حالة الفرع النقابي بمؤسسة SIDER حيث بقي برنامج التكوين وأهدافه مجرد تصورا دون تجاوزه إلى التطبيق الفعلي والحقيقي. وهو ما لم تنفذه القيادات المحلية، إذ تشير أن التكوين المسطر في السنوات الأخيرة 90-94 من طرف الهيئات العليا في المنظمة النقابية، مسألة لم يطرح تطبيقها واقعا. فالطبقة العاملة اليوم كما في السابق لا تستفيد من دورات تكوينية وملتقيات تكسيها كفاءة وقدرة تزيد من فعاليتها.

إن الوضعية الحالية أخطر بكثير خاصة وأن الدورات التكوينية منعدمة على المستوى المحلي مما يفسر الغموض والجهل الذي يبديه العمال في مؤسسة SIDER إزاء كثير من المسائل بالدرجة الأولى مثل ، تسريح العمال ، المغادرة الإرادية ، التقاعد المسبق مخطط التعديل الداخلي وغيرها من المسائل الأخرى التي تخص مجالات تعامل المنظمة النقابية مع أجهزة الدولة (مفتشية العمل، أصحاب العمل في القطاع الخاص ، الحكومة). باعتبار أن مصالح العمال تقع ضمنها أو تلك التي تخص علاقات الهياكل النقابية فيما بينها ، كيفية ممارسة العمل النقابي ، حق الإضراب ، إلى غيرها من المسائل الحساسة التي تهم المنظمة يجهلها العمال.

إن غياب المنتقيات والجمعيات العامة التي تعتبر عاملا أساسيا في تكوين العمال ، إذ يعرض خلالها برنامج عمل التنظيم ، التغيرات التي تحدث في المؤسسة غير أن مثل هذا القول يصدق على المستوى النظري فقط ، لكن في الواقع لا يتم تطبيق مثل هذه الخطوات لسبب بسيط هو أنه مرت سنتان 94-96 على تنصيب المكتب النقابي للفرع بمؤسسة سيدار ولم تعقد جمعية واحدة، بالرغم من أن الظروف التي تمر بها المؤسسة وحتى المجتمع تتطلب إعلام العمال بهذه الظروف المرتبطة مباشرة بمصيرهم ومصير المؤسسة.

هكذا فإن المعطيات الميدانية تشير بل وتؤكد أن برنامج التكوين يبقى مجرد خطاب دون تطبيق فعلي ، مثل هذه الأهمية والأولوية المعطاة للتكوين النقابي لا تجد ما يجسدها في الواقع. وما يؤكد ذلك أن

كثيرا من مراكز و معاهد التكوين النقابي الجهوية مثل تلك الموجودة في منطقة عنابة، قالمة، بجاية، وفي مناطق أخرى قد أغلقت وذلك منذ مدة طويلة نسبيا تزامنت مع نهاية وصاية الحزب الواحد، لعدم مقدرة التنظيم من تنشيط هذه المراكز لنقص الموارد المادية. وذلك عكس ما تضمنته اللوائح والقواعد التنظيمية من ضرورة تنشيط معاهد ومراكز التكوين، وذلك بالرغم من ضعف التأهيل والتكوين الذي يعانيه المناضلون النقابيون، يمكن توضيح ذلك بالاعتماد على عامل آخر مهم ومفسر لضعف تكوين القيادات المحلية في مواجهة مشاكل العمال وإيجاد حلول لها، يتعلق ذلك بضعف المستوى التعليمي للممثلين النقابيين على مستوى القاعدة وأغلبية القيادات النقابية وعددها سبعة ترأس الجان على مستوى مكتب الفرع النقابي لمؤسسة "سيدر" بخاصة إذا علمنا أن الأمين العام للفرع النقابي بالمؤسسة له مستوى تعليمي ابتدائي رغم أهمية هذا المنصب، أما القيادات السبعة الأخرى على مستوى المكتب فمستوياتهم التعليمية تتراوح بين ابتدائي والمتوسط ماعدا قائدين واحد له مستوى تعليمي ثانوي والآخر جامعي و يعتبر الوحيد على مستوى الفرع النقابي.

ناهيك عن الممثلين النقابيين على مستوى القاعدة فغالبيتهم فئات أمية 65 % وتعتبر مثل هذه المعلومات عن واقع القيادات النقابية المحلية الذي يؤكد غياب التكوين بالرغم من أن برنامج التكوين كما تم تصوره نظريا يتضمن التكوين بمعنى التعليم (محو الأمية). وهنا تنبغي الإشارة إلى مسألة مهمة ترتبط بضعف فعالية وكفاءة القيادات المحلية في

التعامل مع المشكلات المطروحة وتجعلها عرضة في كثير من الأحيان للتحايل عليها مما يتيح الفرصة إلى إمكانية التلاعب بمصالح القاعدة العمالية، وهي نقطة ضعف بالنسبة للتنظيم، وفي ذات الوقت تعتبر نقطة قوة بالنسبة للمسيرين وأصحاب العمل لأن ذلك يسهل ويفتح المجال أمام الضغط والتحكم في الإطارات النقابية وتوجيهها بما يخدم مصالح الأطراف الأخرى في المؤسسة.

إن المنظمة النقابية لا تعيش بمعزل عن المحيط الذي تنشط فيه، فمهمة الدفاع عن العمال، وعن حقوقهم المادية والمعنوية تستدعي، بل تفرض التعامل مع أطراف وجهات مختلفة ترتبط مصالح العمال بها، مثل الإدارة والمسيرين، أصحاب العمل في القطاع الخاص، مفتشية العمل، الولاية العدالة. ويتطلب مثل هذا التعامل بل يفرض على الإطار النقابي أن يكون على معرفة كاملة ودقيقة بالقوانين التي تحكم علاقات التنظيم النقابي بتلك الجهات. وقد حددت لوائح الاتحاد العام للعمال الجزائريين ونصوصه التنظيمية مجالات التعامل مع هذه الأجهزة. غير أن ذلك بجهة معظم 65 % الممثلين النقابيين في الفرع النقابي لمؤسسة سيدار، ويعود السبب في جهل إلى إنعدام دورات التكوين والملتقيات التي حالت دون تمكن الممثل النقابي من الإلمام بكل ما يتعلق بالمنظومة التشريعية الخاصة بعالم الشغل، ومن معرفة جيدة وكاملة بمجالات وحدود نشاط التنظيم مع الأطراف الخارجية، بما أن هناك كثيرا من المسائل تخص التنظيم النقابي في حد ذاته مثل علاقات الهياكل والهيئات النقابية فيما بينها، صلاحيات اللجان المختلفة للمكتب النقابي كيفية ممارسة العمل النقابي،

حق الإضراب. إلى غيرها من المسائل الحساسة التي تهم تسير التنظيم
يجعلها كثير من الممثلين النقابيين.

إذا كان ذلك هو حال الإطارات النقابية ، ناهيك العمال الذين
لم يستفيدوا لا في فترات سابقة ولا اليوم من التكوين الذي يمكنهم من
معرفة القواعد التي تحكم علاقات العمل اليوم، مجال وحدود التعامل مع
أجهزة الدولة وأطراف أخرى يتعامل معها التنظيم النقابي ، بخاصة وأن
التعامل معها قائم بالنظر للتراعات و المشاكل التي يعرفها عالم الشغل.
لذلك يعتبر العمال في مؤسسة سيدار الفئة الأكثر حرمانا من التكوين
مقارنة بالقيادات 80 % في المكتب النقابي لذلك تكاد تكون درجة
معرفتها بأمور التنظيم معدومة.

إن البرنامج كما هو مسطر ليس في مستوى رغبات القيادات
وطموحاتها ، فالممثل النقابي اليوم أو حتى القائد ليس من مهامه أن
يعرف كيف يطالب برفع الأجور أو تحسين ظروف العمل في ضوء
التغيرات التي عرفها عالم الشغل ، بحيث أن علاقات العمل اكتسبت
طابعا مؤسسيا ، بمعنى أنها أصبحت محددة من خلال قواعد وإجراءات
تسمح للنقابات وأصحاب العمل بالتفاوض وعقد الاتفاقيات الجماعية ،
يجد القائد النقابي نفسه في مواجهة مشاكل أكثر تعقيدا مما يتطلب منه
معرفة كاملة ودقيقة تمكن من التفاوض مع صاحب العمل بشأن المشاكل
الاقتصادية والمهنية والقانونية.

لكن هذه المعرفة والتأهيل لم نلمس من خلال التحقيق أنهما
يتوفران لدى القيادات النقابية التي تتولى مهام التفاوض ، وحتى في

الحالات التي تتوفر لدى أقلية منهم فإنها تبدو غير مناسبة وتجاوزتها الأحداث بفعل التغيرات الحاصلة الحاصلة في المجتمع. وتجدر الإشارة إلى وعي القيادات النقابية بالمؤسسة 50 % بالضعف الذي تعانيه في مجال التكوين وفي مستوى التأهيل والكفاءة الذي يبدو واضحا أثناء التفويض مع المسيرين في المؤسسة.

تشكل المفاوضة سيرورة تحاول من خلالها الأطراف المتفاوضة الاتفاق حول مضمون المطالب التي يعرضها كل طرف ولا يتسنى تحقيق ذلك الاتفاق إلا باستخدام إستراتيجيات معينة لبلوغ الأهداف وتحقيق المطالب (DIMITTRI WEISS, IBID) لكن يتوقف الوصول إلى عقد اتفاقيات جماعية مع الهيئات والأجهزة المختلفة على المهارة والمعرفة الكاملة بالقوانين والتشريعات السارية ، وقد أشرنا سابقا إلى ضعف تأهيل القيادات النقابية بمؤسسة سידار والذي يقف عائقا دون إمكانية تحضير إستراتيجيات فعالة تسمح لهم بالتفاوض من موقع القوة لبلوغ الأهداف المرسومة وتحقيق المطالب العمالية ، وليس الاكتفاء بقبول ما يقترحه الطرف المقابل. وهو عامل يعتبر في ذات الوقت مفسرا لضعف النتائج المحققة فيما يخص الأجور ، ظروف العمل ، المستقبل المهني. ويرتبط ذلك بغياب التكوين الذي يساعد هذه القيادات المسيرة للفرع النقابي بمؤسسة سידار من التحكم في كثير من المسائل المتعلقة بعالم الشغل منها تلك الخاصة بعلاقات العمل التي أخضعت لضوابط وقواعد مؤسسية ، وهو ما يفسر ضعف فعالية الفرع النقابي بالمؤسسة. وتجدر الإشارة إلى عدم اختلاف أغلبية القيادات النقابية و العمال

المنخرطين 75 % داخل مؤسسة سیدار حول إمكانية تعويض نقص أو انعدام التكوين الذي يوفر الخبرة والتأهيل. بمورد آخر اعتبرته مهما وهو الاعتماد على رأس المال العلائقي في تحقيق المصالح وتلبية المطالب. لكن يبدو أن الاعتماد على هذا المورد العلائقي يقتصر في تحقيق مصالح أقلية من القيادات بينما يتم إهمال مصالح الأغلبية ، كما أن الاعتماد على مثل هذه الآليات (رأس مال علائقي) يضعف قدرة التنظيم على المواجهة ، ويزيد من حظوظ التلاعب بمصالح التنظيم واستخدامه بسهولة والتحكم فيه وتوجيهه من قبل هيئات خارجية.

بالرغم من محاولة بعض القيادات المحلية في الفرع النقابي لمؤسسة سیدار تبرير غياب التكوين وعدم استفادة العامل منه ، إلى نقص الوسائل والإمكانات المادية والأدوات اللازمة وكذا نقص الموارد المالية ، بينما نجد بالمقابل تتوفر الهياكل المركزية على مثل هذه الموارد ، خاصة وأن القيادات المركزية ذات مستوى وتأهيل مقارنة بالقيادات المحلية ، بالرغم من التحديات والرهانات التي يواجهها التنظيم النقابي إ.ع.ع.ج خاصة في المرحلة الراهنة ، كونها تتطلب تجنيدا ونضالا جماعيا لا يتحقق إلا بوحدة حقيقية وتماسك وتجانس يرتبط تحقيقهما في جزء كبير بتكوين شامل لا يقصى أي مستوى من المستويات التنظيمية.

خلاصة

إن التقصير في تكوين العمال ، وقلة الاهتمام بنمو وعيهم وتفتحهم ينعكس بالسلب على درجة فعالية التنظيم النقابي وقدرته في مواجهة التحديات والرهانات ، كون قدرة العمال وإرادتهم في المواجهة محدودة وضعيفة لغياب التكوين. (Anser 1995). كما يؤدي غياب التكوين الفني إلى نقص تأهيل العمال وبالتالي إلى نقص فعاليتهم الاقتصادية، بخاصة والتغيرات الحاصلة على المستوى العالمي في مجال الصناعة و استخدام التكنولوجيا وتقنيات حديثة ومتطورة.

وعلى اعتبار أن التنظيم النقابي هو الذي يلتف حوله العمال على أساس برنامج عمل يعبر عن طموحاتهم وآمالهم ، فإن عدم استفادة العمال من التكوين كأحد مستلزمات النضال ومواجهة التحديات ، يؤدي إلى غياب الوعي لدى العمال. بالرغم من الدور الأساسي الذي يلعبه في تمكين العمال من تفهم الأوضاع الحالية التي تمر بها المؤسسات ، ومحاولة العمل والنضال من أجل تجاوز الأزمات، بخاصة وأن مصير العامل مرتبط بمصير المؤسسة.

لذلك فإننا نعتقد أنه من الضروري الأخذ بجدية والعمل على توفير كل الظروف والشروط الملائمة للتطبيق الفعلي لبرنامج التكوين ليس فقط لتقوية التنظيم النقابي في ظل ظروف معقدة وصعبة ، وإنما أيضا لزيادة الفعالية الاقتصادية للقوى العاملة.

المراجع

إ.ع.ع.ج. (1990) القانون الأساسي و النظام الداخلي
إ.ع.ع.ج. (1994) القانون الأساسي و النظام الداخلي

- Albertini.G.M (1979). Les mécanismes du sous-développement
Edition, Economie et humanisme.
- Anser.L.(1995). Colonisation and class formation in Algeria.
Journal of arab Economics N 5.
- Castoriadis.C. (1979). L'expérience du mouvement ouvrier.
Tome 2. Ed1018.
- Crozier.M.(1963). Le phénomène bureaucratique Edition du seuil.
- Vaudiaux J..(1974). La formation permanente enjeu politique.
Ed Armand Colin.
- Weiss.D. (1978). Les relations du travail 4ème Edition.
- Zagladine.V.(1978). La classe ouvrière et processus révolutionnaire
mondial, Ed du progrès.
- Touraine.A.(1973). Sociologie de l'action. Edition du seuil
- La loi sur les relation de travail N°90-11 du 21 Avril 1990
Journal officiel N° 43.