

وقيما شتى تظل تتطور باستمرار طردا مع غنى أو فقر بيئة العمل التي ينتظمون ويعملون ويعيشون فيها.

لقد قيل قديما في الآداب الشعبية "تعلم واطرک"، يعني هذا أن كل نشاط إنساني يحتاج إلى تعلم، والتعلم هو عملية معقدة نفسية واجتماعية وسياسية وأيدولوجية، حيث يعتبر العمل من أهم أشكال النشاط الإنساني لما له من تأثير وفاعلية على حياة الفرد والمجتمع معا، حيث يشمل هذا التأثير وهذه الفعالية وجود الناس وتطورهم، ويتم النشاط الإنساني سواء كان عضلي أو فكري من كلية منقطعة النظر من حيث لا محدودية مجال المعرفة والتعلم الثقافي فيه، وعليه فالإنسان في العمل ما انفك يتعلم كل يوم. كما أن النشاط الإنساني (العمل) يعتبر كذلك ميدان خصب للنزاعات بشتى أنواعها (نزاعات مصالح - نزاعات قضائية...) وهذا بالنظر للطبيعة النزاعية الملازمة لصيرورة العمل، ولمواجهة ذلك ظل الشركاء الاجتماعيون يبحثون

باستمرار عن أدوات ووسائل تكيف وتوافق (من بينها عمليات التفاوض الجماعي، الاتفاقيات الجماعية...)، ويبقى الإشكال المطروح دائما على مستوى المؤسسة الصناعية هو: كيف يمكن رفع مردودية العمل والحصول على الأرباح وهو العنصر الذي يمثله صاحب العمل فهو المالك من جهة. ومن جهة أخرى كيف يمكن تدعيم رضا الأفراد (العمال) وتفتح وتطور شخصيتهم الذي يستمدونه من عملهم ومن علاقاتهم المهنية، وهو العنصر الذي تمثله القوى العاملة التي أجرت قدراتها الذهنية والعضلية.

1- تحليل ومعالجة:

1-1. إشكالية الدراسة:

إن الإنسان منذ الفجر الأول للبشرية وعيشه على هذه الأرض لم ينقطع أبدا عن التعلم، وتوسع وترسخ هذا الفعل الإنساني حين اكتشف العمل، فلولا وجود وتطور العمل لما وجد الإنسان وتطور، حتى غدا هذا العالم عالم حضارة العمل. فبواسطة إدراك الفرد للأشياء المحيطة به واندماجه معها، يكون قد دخل في عملية تأثير وتأثر منقطعة النظر.

إن بيئة العمل ونعني بها العمال داخل المؤسسات الصناعية وظروف عملهم، هي مكان خصب للقاء المباشر بين رأس المال والعمل، بين قوى الإنتاج وعلاقات بعضها مع بعض، إن هذا اللقاء قد يتحول في بعض الأحيان إلى لقاء مواجهة وصراع بين

الطرفين. أحدهما يملك الثروة والسلطة ووسائل الإنتاج والأخر لا يملك سوى قوة عمله يبيعها مقابل أجر. فعدم التوازن والتكافؤ بين موازين هذه القوى تلقفه وأهتم بدراسته علم العلاقات الصناعية. إنه العلم الذي يهتم بتنظيم العلاقات بين الأطراف وتقنين النزاعات والمفاوضات المنظمة بين كل من العمال أو من يمثلهم (النقابة) وبين أرباب العمل (1).

لقد وفر هذا العلم إلى جانب منجزات علم اجتماع العمل إمكانيات ضخمة من النظريات والأدوات والوسائل التي شكلت مدارس مختلفة ومتباينة لكنها متكاملة، فضلا على أن موضوع العلاقات الصناعية أو علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال ليس حكرًا على علم الاجتماع فهو يقف في مفترق لقاء العديد من العلوم الاقتصادية والسياسية والحقوق والأنثروبولوجيا وغيرها.

إن ظاهرة علاقات العمل مازالت مثارا للاستغلال والظلم والتسلط خاصة على الطبقة العاملة، بدءًا بالمجتمعات القديمة وهي أول تشكيلة اجتماعية تقوم على الاستغلال والانقسام الطبقي (2) مرورًا بنظام الإقطاع وسيادة نظام الطوائف الحرفية التي استبعدت قيام علاقات عمل وفق أطر قانونية خاصة بتنظيم العمل وشروطه بين الأطراف (3) (4). ثم ظهور المذهب الفردي الذي يمجّد الحرية المطلقة في التعامل الاقتصادي فكانت الثورة الصناعية التي كرسّت أسلوب إنتاج رأسمالي شجع على التغيير والتطور من العالم الريفي إلى عالم المدن الأكثر تنظيمًا وتحضرًا، ومن العمل اليدوي إلى الآلة والتقنية (ظهور تقسيم العمل والتخصص)، ومن الزراعة إلى الصناعة حيث نزح الفلاحون إلى المراكز الصناعية الجديدة (5)، في ذات الوقت كانت تتشكل علاقات عمل غير متكافئة بين مالكي لوسائل الإنتاج و من لا يملك سوى قوة عمله، كما تغيرت تدريجياً جميع مجالات الحياة بما فيها الذهنيات وحتى الثقافات، حيث وفر أسلوب الإنتاج الرأسمالي مستوى من الوعي الجماعي لدى الطبقة العاملة بمصيرها المشترك تحول إلى تعلم ثقافي لدى العاملين مقارنة بالفترات السابقة (المجتمعات العبودية- الإقطاعية)، حيث ما انفك يتغير أسلوب تفكيرهم من خلال تنظيماتهم النقابية، وعملهم بصورة جماعية، لدرء الظلم والاستغلال الواقع عليهم من طرف أرباب العمل المالكيين لوسائل الإنتاج، حيث طوروا باستمرار استعمال وسائل ضغط و تهديد كالإضراب أو تقييد الإنتاج وغيرها من مظاهر الاحتجاج. وحين برز أسلوب الإنتاج الاشتراكي الذي فرض علاقات إنتاج أكثر تطوراً بالخصوص من ناحية أنسنة العمل إذ بدأ توسع و باطراد الاهتمام أكثر فأكثر بالطبقة العاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية، والتوازن في العلاقات بين الفاعلين في عملية العمل.

إن التطور الحاصل في القوى المنتجة، والتقدم الهائل الذي صاحب الثورة الصناعية الأوروبية ولعوامل عديدة كظهور الطبقة البرجوازية والعمال)، ولحماية مصالح كليهما أضحى من الضروري البحث عن أطر وقوانين تنظم حياة العمال أثناء العمل ضماناً لحقوق العاملين والمستخدمين (أرباب العمل)، وتجنباً للفوضى والاضطرابات وغيرها. ظهرت للوجود قوانين تعطي للعامل: حق الإضراب وقوانين تسييره، وتثبيت وقت مرّن في العمل فضلاً عن تقليص ساعات العمل اليومية،

ونظام حساب التكاليف الاجتماعية : النظام الاجتماعي ونظام التقاعد والحماية وغيرها من صور التكاليف الاجتماعية وغيرها مثل حساب وتوزيع المزايا الاجتماعية ومساائل الترقية وغيرها من أوجه الدفاع عن الأجراء وقد انتشر وتوسع هذا النظام اليوم ليشمل جميع دول العالم بما فيها الجزائر، إذ لم تكن هذه الأخيرة بمعزل عن التغيرات والتحويلات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية التي مست عالمنا .

خرجت الجزائر بعد استقلالها ببنية اقتصادية واجتماعية ضعيفة، تحتاج إلى تركيز وتكثيف الجهود خاصة في مجال العمل والمؤسسات الصناعية، لذلك فقد شهدت تحولات عديدة على مستوى علاقات الإنتاج المحددة لنوع وطبيعة العمل، إذ انتقلت من التسيير الذاتي بعد الاستقلال مباشرة إلى التوجه الاشتراكي من خلال قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات (74/71)، ثم القانون العام للعامل (12/78). ومع رباح التغيير والإصلاحات الاقتصادية التي حدثت سنة 1988، وإعطاء حق للعامل في الإضراب وطرق تسييره، ظهرت للوجود قوانين جديدة في إدارة المؤسسات الصناعية وعلاقات العمل من خلال سن قانون عمل جديد ينظم علاقات العمل وهو قانون (11/90). وكذلك قانون (14/90) الذي يسمح بإنشاء النقابات العمالية المستقلة بما يتماشى وحقوق العاملين والمستخدمين. وتبعاً لهذه التحويلات المتعاقبة فقد تأثرت المؤسسة الصناعية الجزائرية بشكل عام والحياة المهنية والاجتماعية للعمال بشكل خاص، حيث تأرجحت دائماً بين الحرب حيناً والسلم أحياناً أخرى والتوتر والمواجهة تارة والهدوء والدعة فترات أخرى وقد شكل ذلك في الواقع الانتقال من منظومة علاقات عمل وعلاقات إنتاج ومستوى من الفكر والقيم والسياسات وغيرها من الممارسات إلى منظومة أخرى تختلف كلياً، لا بد أن يصاحبها تغير في الصور والتمثيلات الاجتماعية بمعنى يجد العامل الفرد وكذلك عموم الطبقة العاملة أنفسهم أمام ضرورة إعادة النظر في ممارساتها الاجتماعية المهنية أي وسائل تشخيص وقياس واقعهم والتي على أساسها يتحدد التأقلم و الاندماج الاجتماعي أحياناً، وأحياناً أخرى يحدث الاغتراب أو الاستلاب وهذين هما طرفيي معادلة التي يتشكل منها التعلم الثقافي المستديم .

إن مستوى التعلم الثقافي في المؤسسات الصناعية الجزائرية ومن خلاله تفتح وتطور شخصية العمال ومدى استقرارهم واطمئنانهم في العمل مرتبط بدرجة كبيرة بنوعية علاقات العمل التي يعيشونها داخلها، وهو ذاته مرتبط بالنظام الاجتماعي والاقتصادي السائد في المجتمع، وبذلك تتشكل لدينا العلاقة الجدلية بين محوري بحثنا وهما: "علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال". فكان التساؤل الرئيسي في دراستنا هو: "ما طبيعة العلاقة الموجودة بين علاقات العمل والتعلم الثقافي في المؤسسة الصناعية الجزائرية؟"

تعتبر المؤسسة من جهة تجمعاً بشرياً غير متجانس، تلتئم فيه جماعات مختلفة القيم والمعايير، تدخل في تكوين علاقات اجتماعية غير متكافئة تغذيها نزاعات الأهمية التي تقوم على تفسير الأدوار والمراكز. وهي، من جهة ثانية، مجال للتطور التقني والعلمي كما أنها تشكل بيئة تشوبها نزاعات العمل من جراء اللقاء المباشر بين صاحب العمل

وممثلي العمال من النقابات.
إن النشاط الإنساني من أكثر ظواهر الوجود أو الكون تفردا من حيث غزارة وتنوع المشكلات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية التي تلفه من جهة ومن جهة ثانية يتسبب في حدوثها ويطورها، وتزداد هذه أهمية بالخصوص على مستوى العمل الصناعي الأكثر ديناميكية وتعقيدا بالمؤسسات الصناعية. وعليه فإن الإنسان في العمل ما برح يتعلم ويكتشف أشياء جديدة ويتعلم أخرى لم يكن يعرفها من قبل، وهذا يتم كل يوم أو حتى كل لحظة داخل المؤسسة أو حتى خارجها (المجتمع أو الوسط الخارجي).

انطلاقا من التحليل السابق لجوانب وثنايا الدراسة تشكلت أماننا العلاقة الجدلية بين محوري البحث من خلال المؤشرات التالية:

**** المؤشرات الخاصة بالمتغير الأول أو المحور الأول "علاقات العمل".**

- أ- المشاركة في اتخاذ القرار داخل المؤسسة.
- ب- دور التنظيم النقابي في علاقات العمل.
- ج- التطورات والتغيرات التكنولوجية الحديثة.
- د- الاتصال ودوره في تحسين علاقات العمل بين الأطراف داخل المؤسسة.
- هـ- الصراع أو النزاع (الطبيعة النزاعية لعلاقات العمل).
- و- تقنين النزاعات في شكل مفاوضات واتفاقات منظمة بين أرباب العمل والعمال أو م يمثلهم (النقابة) من شأنه تحسين وتطوير علاقات العمل.

**** المؤشرات الخاصة بالمتغير الثاني أو المحور الثاني "التعلم الثقافي".**

- أ- طبيعة الطبقة العاملة في حد ذاتها (المستوى التعليمي والثقافي والأخلاقي والاجتماعي للعمال).
- ب- الأمن والاستقرار في العمل.
- ج- النظام السياسي الاجتماعي في البلد يفرض كمية ومدى التفاعل بين التعلم الثقافي وعلاقات العمل.
- د- الرضا في العمل يؤدي إلى زيادة التعلم الثقافي لدى العمال.
- هـ- تقسيم العمل والتخصص فيه.
- و- التدريب والتكوين في العمل.

2. أهمية دراسة هذا الموضوع:

من المهم في أي نشاط نقوم به، كيف ما كانت طبيعة هذا النشاط، فإن الدافع الأساسي مثلما بينت ذلك العديد من نظريات التنظيم وبالخصوص نظرية العلاقات الإنسانية، أن العامل يبحث عن أشياء أهم من الحاجات الفيزيولوجية، إنه يبحث عن تحقيق ذاته في الاستقرار والسلم والأمن والتقدم وازدهار شخصيته، ولا يحقق ذلك إلا متى توفر جوا ملائما للتعلم لأجل توسيع مداركه وصقل مواهبه، بيد أن الأمر يظل رهن علاقات عمل تضمن لصاحب العمل التقدم والمردودية وللأجير الكرامة والتطور، لكن الأمر ليس دائما هينا بالكيفية التي تتصورها فالمصالح متعارضة والغايات متباعدة والأهداف قلما تلتقي.

3. تحديد المفاهيم:**- علاقات العمل:**

يعرف المشرع الجزائري علاقة العمل بأنها تلك العلاقة التي تقوم بمجرد قيام شخص (العامل) بالعمل لحساب شخص آخر (صاحب العمل)، تحت إشرافه وإدارته وتوجيهه مقابل أجر، و تنتج على إثرها حقوق وواجبات أو التزامات الطرفين(6)، كما أنها علاقات جماعية تعتمد بالأساس على تدخل ثلاث مجموعات ممثلة في العمال أو من يمثلهم (النقابة)، أرباب العمل، الدولة باختلاف مستوى مكان العمل ونظام الدولة.(7)

هذا من ناحية كيفية قيامها ونشأتها والأطراف الفاعلة فيها و الآثار المترتبة عنها، أما من الناحية الشمولية فهي تتضمن كل من العلاقات الصناعية والعلاقات الإنسانية بحكم أن هاتين الأخيرتين هما في الحقيقة عبارة عن علاقات عمل داخل مجال أو ميدان العمل، أما من حيث الإستراتيجية فإن علاقات العمل تهتم بحتمية الحضور الفعلي في كل أوجه النشاط الصناعي سواء تعلق الأمر بصنع القرار أو مشاركة العمال في حل النزاعات ورسم سياسة المؤسسة.

*** التعلم الثقافي:****أ- التعلم:**

هو اكتساب المعارف والمهارات، وأكثر ما يستخدم في علم نفس السلوك حيث يتسع ليشمل عمليات تكون الخبرة الفردية (التعود، التذكر، تشكل الإرتكاسات البسيطة ومن ثم ردود الفعل المعقدة (8)، ومن هنا فإن العامل يستطيع أن يكتسب صفات من مجتمعه عن طريق التعلم المنظم أو الحركات والاستجابات الشرطية، ويدخل في إطار ذلك المهارات الفنية المختلفة في مجال العمل والنظم الاجتماعية والمعتقدات و أنماط السلوك. ومفهوم التعلم كما عرفه محمد شفيق هو "النشاط العقلي والجسماني لتحقيق التحسن في المعرفة والمهارات العلمية من خلال التدريب والتمرين بما يحقق تعديل خبرات سابقة أو اكتساب خبرات ومعارف ومهارات جديدة".(9)

ب- الثقافة:

لقد استعرض كروبير (Kroeber) و كلاكهون (Khuckohen) ما يزيد عن مائة وستين تعريفا للثقافة والمفاهيم المرتبطة بها، وكان في مقدمة هذه التعاريف ذلك الذي قدمه تايلور ويعتبر الثقافة: "ذلك الكل المركب من المعارف والعقائد والفن والأخلاق والقانون والأعراف وكل ما اكتسبه الإنسان بوصفه عضوا في المجتمع.(10) إن الثقافة تكتسب عن طريق التعلم(11)، وعليه فالتعلم الثقافي هو عملية معقدة نفسية واجتماعية وسياسية وأيدولوجية، والعمل بوصفه شكلا من أشكال النشاط الإنساني، يتميز بشدة تأثيره وفعاليته على الفرد والمجتمع من حيث لا محدودية مجال المعرفة والتعلم الثقافي فيه وعليه فإن الفرد في العمل ما انفك يتعلم ويدرك ويستعير أفكارا وقيما ومعايير وفننيات ومهارات جديدة كل يوم، بل كل ساعة، وباعتبار المؤسسة الصناعية مجتمعا مصغرا عن التنظيم الاجتماعي العام أو المجتمع، نجد بأن مجال التعلم الثقافي داخلها واسع وفسيح أمام الأفراد نظرا للتركيبات

الاجتماعية والثقافية المتباينة التي تحويها، حيث نجد أن أغلب العاملين بمركب أسيدال مجال البحث أغلبهم قادمون من عالم الريف بسمات ثقافية واجتماعية تختلف عن السمات الثقافية للمدن الصناعية وطبيعة العمل الصناعي وخصائصه فيها.

ومما سبق ذكره تبرز التساؤلات التالية:

- هل يحدث التأقلم والاندماج أو التكيف الاجتماعي وبالتالي يكون هنا مجال التعلم الثقافي فسيح وواسع، مما يؤدي إلى تفتح وازدهار شخصية العمال، أم يحدث الاغتراب والعزلة؟

- كيف تتوصل المؤسسة إلى تحقيق هذا الاندماج والتكيف الاجتماعي بين هذا العامل الريفي ونظام المصنع، ومدى قناعاته بالأهداف المراد تحقيقها ومنها درجة مساهمته فيها، مما يسمح بالوقوف عند جملة من الخصائص التي تميز هذه العلاقة بين فكرتين متباينتين، وما هي الجهود والإمكانات التي تبذلها المؤسسة الصناعية من أجل تحقيق التوافق الاجتماعي بين ثقافتين مختلفتين، كيف ترفع وتقوي من شخصية وإدراك وإحساس هؤلاء العمال الذين قدموا خلوا من أي فكرة حول نظام العمل الصناعي؟

إن القيم والتمثلات، والحاجات والطموحات التي يحملها العامل الريفي يجب أن ترتبط وترتقي وتتأقلم والمعطيات الاقتصادية للمؤسسة، والتقنيات الجديدة للعمل وآخر المعارف العلمية، وبفضل ديناميكية الوسط المهني سيكون بإمكان العامل الريفي أن يمر من هيكل جامدة تميز حياته التقليدية إلى تنظيم قادر على إحداث تغييرا وتطورا في إعادة تشكيل ثقافته، بحيث تركز على الإبداع والتعلم الثقافي واكتساب الخبرات والمعارف التقنية الجديدة أي الاندماج مع المعطيات الجديدة للعمل الصناعي.

4. منهج الدراسة والعينة وأدوات جمع البيانات:

إن إتباع الباحث لمنهج دراسة ما وتوظيفه يرتبط أساسا بطبيعة الموضوع، فالبحث هو الذي يفرض على الباحث نوع المنهج أو المناهج الملائمة لموضوع الدراسة. حيث نجد أن معظم علماء المنهجية يتفقون في تعريفهم على أن المنهج هو: "عبارة عن طائفة من القواعد العامة المصوغة من أجل الوصول إلى الحقيقة في العمل أو هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته لاكتشاف الحقيقة".

عموما إن هذه الدراسة وصفية تتحرى التحليل والتفسير الذي يهتم بمجموعة الظروف المادية والتاريخية التي كانت وراء نشوء و تطور علاقات العمل ومضامين التعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية الجزائرية، وعليه فإن المنهج المتبع في هذه الدراسة هو المنهج الوصفي.

أما فيما يتعلق باختيار عينة البحث، فهي عينة عشوائية بسيطة مكونة من 40 عاملا بالمركب من بين مجتمع يتكون من (70 ممثلا نقابيا، و33 إطارا) ذوي خبرة وتجربة في ميدان العمل، مما يجعلهم أكثر وعيا وإدراكا لأهمية الموضوع بشقيه، ومحاولة التعرف على مواقفهم ووجهات نظرهم حول العديد من المسائل، كما أنهم من ذوي المستوى التعليمي المقبول، ويحتلون مراكز هامة وعلى دراية بمختلف التحولات والتغيرات التي واكبها المركب ابتداء من التسيير الاشتراكي وصولا إلى الخصخصة،

وأخيرا الشراكة الإسبانية.

إن بالنظر إلى المستوى التعليمي لأفراد مجتمع البحث، والخبرة التي يتمتعون بها والمراكز الهامة التي يشغلونها جاء اهتمامنا بهذه الفئة بالذات لإثراء مختلف جوانب الموضوع، فكانت أكثر أدوات البحث لجمع البيانات استخداما هي المقابلة الحرة، والتي تفرع دليها (8 أسئلة) إلى ما يزيد عن 40 سؤالا مفتوحا، تمحورت حول النقاط التالية:

* معرفة خصائص المبحوثين (الوظيفة، الأقدمية، الأجر، المستوى التعليمي والثقافي والاجتماعي،...).

* الحديث عن علاقات العمل (الاتفاقية الجماعية، الحقوق والواجبات، النزاع، النقابة،...).

* الحديث عن التعلم الثقافي والتركيز على (طبيعة العمل، مستوى التعلم الثقافي، المناخ الاجتماعي السائد داخل المركب، ثقافة المؤسسة، الانحدار الجغرافي، الهموم والأفراح...).

* وأخيرا معرفة درجة الارتباط والعلاقة بين علاقات العمل والتعلم الثقافي.

5- نتائج الدراسة:

إن موضوع علاقات العمل والتعلم الثقافي يثير جدلا واسعا وممتعا للغاية، وهذا منذ التشكيلات الاجتماعية الاقتصادية الأولى التي عرفتها البشرية حيث ما انفكت بيئة العمل الإنساني تشهد تحولات عميقة في طابعها وأساليبها، وذلك ليس فقط على المستوى النظري للبحث، بل وكذلك على مستوى الدراسة الميدانية، وإن عرض لأهم النتائج التي توصلنا اليها يقودنا بداية إلى ذكر بعض الإجراءات التي نعتبرها ونصنفها في مجال بناء الثقة والمناخ الاجتماعي السلمي، حيث أن ما كشفته المقابلات وما لاحظناه من خلال استجابات أغلبية المبحوثين أن مركب أسמידال بعد إمضاء الشراكة مع الإسبان عمل على توفير جو ملائم بهدف تدعيم التأقلم والتكيف الاجتماعي لعموم العاملين حيث قام باتخاذ إجراءات وتوفير إمكانيات لأجل تفتح وتطور شخصية عمال المركب نذكر منها:

- خلق فرص للتدريب والتكوين بالخارج والداخل من أجل اكتساب وتعلم خبرات ومعارف جديدة.

- القيام بعمليات توعية وتحسيس حول الوقاية والأمن الصناعي، والأخطار المهنية ونوعية المنتج وجودته، وإعادة هيكلة طرق العمل واستبدالها بأخرى حديثة لتقريب العامل من المؤسسة وتقوية روح الولاء والانتماء لها.

- تحديث وتغيير النمط التكنولوجي، وإدخال وسائل حديثة للاتصالات.

- إشراك العمال في عمليات التسيير واتخاذ القرار، بغرض النهوض بالعامل من مجرد منفذ للأوامر والقرارات أو التعليمات بل يشارك في صنعها، وبالتالي تتطور شخصيته وتزداد مسؤولياته ومهامه، فيحس بنوع من الارتياح والطمأنينة والاستقرار أثناء العمل، والغاية من ذلك امتصاص التوترات وإخمادها قبل تطورها.

- الأخذ بعين الاعتبار مشاكل العمال وانشغالهم واحتوائها لتجنب حدوث خلافات ونزاعات في العمل مما يدفع إلى بعث مناخ اجتماعي سلمي وسيادة علاقات عمل طيبة بين العمال.
- الزيادة في الأجور ومختلف صور التشجيع المادي الأخرى من علاوات وترقيات، وتدعيم الخدمات الاجتماعية مثل: النقل، والإطعام والرعاية الصحية، وهي إجراءات من شأنها أن تحفز على العمل أكثر وتحقيق الرضا لدى العاملين.
لاشك أن الإنجازات السابقة الذكر كان لها تأثير إيجابي على حياة العاملين أثناء العمل وخارجه.

لقد كشفت نتائج المقابلات أن:

أ/- هناك تحسن كبير ومحسوس في علاقات العمل يصاحبه أو يقابله تطور في مستوى الإدراك والوعي بزيادة مساحة التقاطع مابين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية بين مختلف الشركاء الاجتماعيين في المؤسسة.

وكان هذا التحسن في علاقات العمل مع مرحلة خصخصة المركب ودخول الشريك الإسباني وسيطرته عليه بنسبة 66%، حيث أصبح يفرض هذا المستوى من التحسن والتطور في العلاقات مما نجم عنه بروز إشارات ومفاهيم وصور ولغة جديدة بين أوساط جميع العاملين، ويتجلى هذا التحسن في العلاقات الجديدة التي تتوسع في المؤسسة وهي في الحقيقة نتيجة عدة عوامل وأسباب نذكر أهمها:

- الحرية في إيصال انشغالات واقتراحات العمال للإدارة خاصة في مجال حوادث العمل والأخطار المهنية، مما يبعث على نمو جو من الثقة.

- تغيير نمط التسيير وجلب تكنولوجيا جديدة بحيث تم تدعيم الوحدات الإنتاجية بآلات حديثة وأجهزة جد متطورة، وترافق ذلك القيام بدورات تكوينية وتقنيّة لاكتساب خبرات متنوعة وثقافات واسعة، مما يؤكد على أن المركب محل الدراسة هو بصدد إتباع سياسة جديدة تهدف إلى تغيير الذهنيات والثقافات التي سادت إبان أشكال تسيير المؤسسة في عصر التسيير الاشتراكي للمؤسسات وإعادة الهيكلة إلى الاستقلالية ثم الخصخصة. وهي أشكال التسيير التي سادت أكثر من ثلاثة عقود من الزمن نتجت عنها علاقات عمل جامدة أو عديمة أصلا وقحطا ثقافيا على الصعيد الإنساني لم تعد معه المؤسسة مكان للعمل الإنساني.

- تضاءلت فرص التوترات الاجتماعية إلى حدود غيابها تماما مقارنة بالمرحلة الماضية والتي كان فيها المركب تابع للدولة بنسبة 100%، حيث كانت فرص التصادم بين الإدارة والعمال كثيرة، خصوصا فترة التسعينيات وبرامج إعادة الهيكلة الصناعية التي ترافقت وتوصيات بنك النقد الدولي التي هدّدت المؤسسة في وجودها مثلما حدث بخصوص التسريح الجماعي للعمال سنة 1996، أين سادت ثقافة الخوف على المصير المهني والمستقبل.

- التطور الكبير في التطبيق الفعلي والواقعي لقانون علاقات العمل رقم (11/90) ومختلف التشريعات العمالية الأخرى مع وجود مصلحة خاصة بالمركب تسمى "مصلحة علاقات العمل" تعنى بتنظيم علاقات العمل بين مختلف الشركاء

الاجتماعيين، وهو الفعل الذي يقف وراء الشعور العام الذي يسود المؤسسة بالتوجه العميق لدى إدارة المركب نحو أنسنة العمل وخلق ثقافة جديدة مفادها نحن شركاء في النتائج الاجتماعية والاقتصادية التي تحققها المؤسسة.

- كما دلت نتائج تحليل المقابلات على ظهور وتفشي قيم ومعايير حديثة شكلت أساسا للتعلم الثقافي لدى العمال بالمركب لم تكن موجودة أو حاضرة في المرحلة السابقة للشراكة، أهمها ثقافة إدراك قيمة الزمن والانضباط والصرامة في العمل، ثقافة العمل في حد ذاته، ثقافة المؤسسة، الإتقان والإخلاص في العمل، تحديد المسؤوليات والمهام بدقة... الخ.

ب/- كشفت نتائج هذه الدراسة كذلك على أن الأجر يعتبر حافزا ماديا قويا في تحسين علاقات العمل وتحقيق مستوى من الرضا والتعلم لدى العمال، حيث أن جميع المستخدمين يتقاضون أجور عالية فضلا عن زيادة في الحوافز المادية الأخرى، مما شجع الأفراد على العمل أكثر والتفاني فيه وزيادة الولاء للمؤسسة. وكان للمزايا الاجتماعية الأثر القوي في الجانب المعنوي والنفسي للمستخدمين.

ج/- كما اتضح وجود تغير في ذهنية العمال وتفتح وازدهار شخصيتهم بالمقارنة مع أشكال التسيير السابقة، خاصة وأن أغلبهم قد قدموا من الريف بأفكار وقيم واتجاهات "خاطئة" عن العمل الصناعي، لكنهم أدركوا وتعلموا سلوكيات تنظيمية جديدة مع مرور الزمن وفق معايير وقيم مختلفة خاصة وأن المركب مزيج من الثقافات المتباينة، ناهيك عن التغيرات التي مسته من جانب التسيير والجانب التكنولوجي والثقافي بواسطة الندوات والملتقيات تكوينية والتنقيفية. وهو الأمر الذي يسهل مزيد تكيف واندماج هؤلاء العمال مع أهداف المركب.

ويعد استعراض أهم النتائج، يمكن القول أن هناك علاقة وطيدة بين علاقات العمل والتعلم الثقافي لدى العمال بالمؤسسة الصناعية محل الدراسة.

المراجع

- 1- ريمون آرون، ثمانية عشر درسا عن المجتمع الصناعي، ترجمة بسيم محرم، عالم الكتب، مؤسسة فرانكلين للطباعة والنشر، القاهرة، نيويورك، أفريل سنة 1967، ص 35-39.
- 2- إسماعيل سفر، تاريخ الوقائع والأفكار الاقتصادية، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مطبعة جامعة حلب، 1987، ص 308.
- 3- توفيق حسن فرج، قانون العمل في القانون اللبناني والقانون المصري الجديد، الدار الجامعية، القاهرة، 1986، ص ص 49-50.
- 4- عصام أنور سليم، قانون العمل، الكتب القانونية، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1999، ص 28.
- 5- جان بيير ريو، الثورة الصناعية (1780-1880)، ترجمة إبراهيم خوري، مطبعة وزارة الثقافة، دمشق، 1975، ص 169.

- 6- انظر المادة 08 من قانون علاقات العمل رقم (11/90) الصادر في 21 أفريل 1990.
- 7-Dimitri Weiss : Les relations du travail, Dunod, Paris, 1978, p 3.
- 8- ناتاليا يريموفا، توفيق سلوم، معجم العلوم الاجتماعية، مصطلحات وأعلام، ط1، دار التقدم، بيروت، 1992، ص 300.
- 9- محمد شفيق، علم النفس الاجتماعي (بين النظرية والتطبيق)، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 2004، ص 144.
- 10- علي عبد الرزاق جليبي، دراسات في المجتمع والثقافة والشخصية، دار النهضة العربية، بيروت، 1984، ص ص 65-66.
- 11- علي عبد الرزاق جليبي، مرجع سبق ذكره، ص ص 84-85.