

إشكالية العمل والتصنيع في الجزائر لتنمية المجتمع
في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية

The problem of work and industrialization in Algeria for the development of society
In light of the social and economic changes

سهام بوخانوش

جامعة وهران 2 - أحمد بن أحمد - (الجزائر)

تاريخ الاستلام : 2019-01-21؛ تاريخ المراجعة : 2024-01-19 ؛ تاريخ القبول : 2024-03-31

ملخص:

نعالج في هذه الورقة البحثية أهمية العمل والتصنيع لتحقيق تنمية المجتمع وأفراده من خلال الاعتماد على المؤسسة الصناعية التي توفر مناصب الشغل لطالبي العمل المؤهلين وتنمية قدراتهم من أجل استقرارهم فيها ، وتحقيق استقرارها في محيطها المتغير في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية ، خاصة في المجتمع الجزائري ومؤسساته الصناعية التي عرفت عدة تغيرات تنظيمية وتسييرية منذ مرحلة التسيير الذاتي إلى غاية مرحلة الخصخصة واقتصاد السوق ، الذي أعطى تغير في الأفكار والتمثلات واكتساب معارف أخرى حول العمل ، وأهمية ذلك في تنمية المجتمع وأفراده ، فكيف تساهم المؤسسة الصناعية "تريفلور" في توفير فرص الشغل وتنمية قدرات الفرد والمجتمع الجزائري في ظل تغيراته الاقتصادية والاجتماعية ؟ وقد تم الاعتماد على المنهج الكيفي لدراسة الموضوع الذي تم بالمؤسسة الصناعية في القطاع العام "تريفلور" ، وتوصلنا إلى مساهمة هذه المؤسسة الصناعية بتنمية المجتمع بالحد من البطالة باعتمادها على توفير مناصب العمل معتمدة على عوامل أساسية للحصول عليه للعمل فيها ، وعلى إجراءات موضوعية لتكوينهم وتنمية قدراتهم واستقرارهم فيها. مما يساهم ذلك في التحكم في تغيرات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية .

الكلمات المفتاحية : المجتمع، العمل، المؤسسة الصناعية ، التكوين ، التنمية .

Abstract:

In this research paper, we address the importance of work and industrialization to achieve the development of society and its members by relying on the industrial establishment that provides jobs for qualified job seekers and develops their capabilities for their stability in it . especially in Algerian society and its industrial institutions that Several organizational and management changes have been known since the stage of self-management until the stage of privatization and the market economy which gave a change in ideas and representations and the acquisition of other knowledge about work, so How can work and the industrial establishment "TRIFILOR" contribute to providing job opportunities and developing the capabilities of the individual and Algerian society in light of its economic and social changes? We have relied on the qualitative approach to study the subject that was carried out in the industrial establishment in the public sector "TRIFILOR". We reached the contribution of this industrial institution to the development of society by reducing unemployment by relying on the provision of jobs based on basic factors to obtain it , and on objective measures to develop their capabilities and stability in it .

Keywords : Society, work, industrial establishment, training, development.

I - تمهيد :

يرتبط موضوع العمل بتنمية المجتمع ، فيعتبر من المواضيع والقضايا التي تتطلب الاهتمام بها في كل المجتمعات لتحقيق التطور والتقدم لها ولأفرادها، خاصة في اعتمادها على التصنيع بتوفيرها للمؤسسات الصناعية ، واهتمامها كباقي مؤسسات المجتمع في تنمية قدرات عمالها من جهة ولتنمية المجتمع من جهة أخرى. ومنها المجتمع الجزائري الذي يسعى للتحقيق تنميته وتطويره منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، لأن عملية التنمية تتطلب عوامل وشروط مادية وبشرية، خاصة في الاهتمام بالإنسان الذي يعتبر أساسها بتوفير فرص العمل له واستثمار طاقاته وتنميتها، إلى جانب الاهتمام بالتصنيع ودور المؤسسة الصناعية في المجتمع ، للوصول إلى تحقيق تنميته في ظل ما يعرفه من تغيرات اقتصادية واجتماعية ، فكيف تساهم المؤسسة الصناعية " تريفلور" ، في توفير فرص الشغل وتنمية قدرات العامل والمجتمع الجزائري في ظل تغيراته الاقتصادية والاجتماعية ؟.

نهدف من خلال هذه الورقة البحثية إلى معالجة موضوع العمل والتصنيع في الجزائر وسعيها نحو تحقيق تنمية المجتمع وتنمية قدرات العامل باعتباره فاعل مهم في المؤسسة الصناعية ، وذلك لإبراز أهمية العمل والمؤسسة الصناعية في توفيرها للشغل واكتساب المعرفة وتشكيل تمثلات العمل وتنمية قدرات عمالها من أجل تحقيق التنمية للمجتمع وما يعرفه من تغيرات ، بتوفيرها لمناصب العمل والاستقرار العامل فيها، الذي يعطي له فيها دور كفاعل اجتماعي وتكوين أفضل لقدراته ومؤهلاته التي تتشكل داخل المؤسسة الصناعية وتنميتها والتي تساهم بدورها في تنمية المجتمع الجزائري والتحكم في تغيراته في المجالين الاقتصادي والاجتماعي . وللإجابة على الإشكالية نعتمد على فرضية أساسية: توفر المؤسسة الصناعية فرص العمل لمختلف التخصصات ، وتساهم في تكوين وتنمية قدراتهم وتحسين ظروفهم الاجتماعية .

1.I - المقاربة النظرية حول العمل وأهميته:

للعمل أهمية كبيرة عند الفرد والمجتمع لتنميته وتنمية الحياة الاجتماعية لأفراده ، وقد أخذ عدة أشكال في كل مراحل تطور المجتمعات الإنسانية من "المنيفاكثورة" إلى ظهور الثورة الصناعية والعمل الصناعي، وقد اختلفت تعريفاته : " من عمل ، شغل ، الخدمة ، الحرفة، الخبزة ، المهنة ، الوظيفة ، المنصب" ، حسب تصورات العامل لعمله ومكسب قوته لتحقيق ما يحتاجه في حياته الاجتماعية ، واختلفت مفاهيمه باختلاف الدراسات والمناهج الذي تناولته في أجزائه أو في صورته الكاملة ، وحسب محمد سعدي: " يعتبر العمل هو صورة عامة لكل جهد ونشاط مادي أو معنوي ، عضلي أو فكري يبذله الإنسان من أجل تحقيق رغبة اجتماعية ، نفسية ، ثقافية ، اقتصادية سياسية ، عقائدية ، كإنتاج وصناعة ، تركيب معين ، سواء مادي أو معنوي وقد يقابل هذا الفعل وهذه الحركة مكافأة مادية أو معنوية يستثمرها صاحبها لتحقيق وسد حاجة معينة مرتبطة بحياته في إطارها الشامل وعلى جميع المستويات البيولوجية ، الاجتماعية ، النفسية والثقافية والاقتصادية"(محمد سعدي، 1997، ص26)¹ .

نجد العمل يمثل مجموعة من النشاطات الإنسانية المنسقة من أجل الإنتاج والمساهمة في ما يفيد به المجتمع وأفراده ، لتحقيق التنمية فيه ، والحصول على العمل أو الشغل يكون عند الفئة الاجتماعية القادرة عليه عند الجنسين ، بمعنى " يتم استثناء الفئات الاجتماعية العاجزة عن أدائه كالشيوخ ، والأطفال ليتم بذلك الحصول على نسبة أو فئة معينة من الأيدي العاملة والتي تتراوح بين 18 إلى 65 سنة وهي فئة هامة في المجتمع القادرة على إعالة نفسها وإعالة الآخرين من الأسرة والعائلة والأفراد في نفس المجتمع فتكمن العلاقة بين العمال القادرين على أدائه وعدد السكان الذي تهتم به النظرية السكانية"(محمود الوادي ، 2007، ص 46-47)² ، الذي يؤثر على تنمية المجتمع وتطوير الحياة الاجتماعية لأفراد المجتمع .

بينما يعتبر العمل الصناعي " شكل من أشكال التحرك" (جمال غريد ، 1997، ص 13)³ والتعامل في إطار من الاحترام والانضباط داخل علاقة العمل لاكتساب المعرفة والخبرات والمؤهلات، التي تسمح بالاندماج في منصب عمله والقيام بمهامه في الوقت المحدد والجودة المطلوبة ، في روح المساواة وجماعة العمل لضمان تسييره بصفة عقلانية لتحقيق

استمرارية العامل في حياته المهنية والمؤسسة الصناعية على حد سواء لتنمية المجتمع اجتماعيا واقتصاديا ، فهناك العلاقة بين العمل والعامل الصناعي بمختلف فئاته السوسيو مهنية في المؤسسة الصناعية التي تمثل الفئة الاجتماعية القادرة على العمل بمختلف فئاتها العمرية ومجال التخصص.

يعتبر العمل مهم بالنسبة للفرد وللمجتمع لتحقيق التنمية للطرفين على حد سواء داخل المؤسسة الصناعية العامة في الجزائر ، التي تشير إلى تطوره وتقدمه مثل ما حققته المجتمعات الأوربية واعتمادها على التصنيع ، لأن العمل " هو إنساني في بذل طاقته الذهنية والعقلية لتحقيق فائدة ونتيجة في مختلف الميادين الإنتاجية ، الخدماتية ويعتبر وسيلة للحصول على الربح والأجر ، ومكانة بين أفراد المجتمع ، وقد اعتبر "ابن خلدون" ، العمل أنه معيار للقيمة ومصدر للكسب والرزق" (محمد بالرابح ، 2011، ص29)⁴ ، وسبب ازدياد الثروة الذي يخضع لقانون العرض والطلب ، مع تأثير العوامل الاقتصادية والأحوال الاجتماعية ، أي تلك العلاقة بين العمل والعمران أو المعاش والحضارة من خلال آثار التحولات الاقتصادية على مفاهيم القيم الأخلاقية ، وظهور أنماط سلوكية جديدة تمس كل الجوانب الثقافية والفكرية للأفراد.

وقد اعتبر " آدام سميث " العمل هو المصدر الأساسي لثراء الأمم ، كما اعتبره " بيير جوزيف برودون" هو معيار إنساني وأخلاقي يمثل الإخلاص ويقاس التضحية ، أما " كارل ماركس وانجلز " ينظر أن العمل هو جوهر الكائن البشري ، بينما الاتجاهات الاقتصادية الكلاسيكية والنظريات الحديثة ، أن عناصر التنمية والإنتاج مرتبطة بالعمل ، بالأرض ، وبالعنصر البشري والاستثمار فيه ، بالإضافة إلى التنظيم الذي تعتمد عليه المؤسسة الصناعية ، لأن العمل يتميز بقدرة القوة العاملة لتحقيق الإنتاجية ، باعتبار العمل هو نشاط يساهم في تأكيد الذات .

وقد تميزت فترة ما بعد الثورة الصناعية برفع الإنتاج وتحقيق الرضا عن العمل لعمال المؤسسة الصناعية لأهميته الضرورية ، وبما أن العمل مرتبط بالجهد ، فهو مرتبط في آن واحد بالوقت لأدائه ونجد النظرية العلمية للعمل بينت هذه العلاقة عند "فردريك تايلور" في دراسته للحركة والزمن عند العامل في المؤسسة الصناعية ، لتحقيق الإنتاج والأرباح ومشاركته فيها وفي تنظيمها ضمن علاقات العمل التي تربط بينهم جماعات العمل التي وضحتها مدرسة العلاقات الإنسانية من خلال مشاركته في اتخاذ القرارات وفي إدارة وتنظيم المؤسسة ، لتنمية قدراته أكثر ، ودور العامل في المؤسسة الذي يساهم في تشكيل تمثلات العامل وتصورات وسلوكه في داخل وخارج المؤسسة الصناعية ، ومن هذا العمل الذي يحقق له منفعة ودافعية مادية ومعنوية لاستقراره فيها ، وتنمية حياته الاجتماعية بالتالي تنمية المجتمع .

II - الطريقة والأدوات :

لدراسة هذا الموضوع اعتمدنا من الجانب المنهجي على المنهج الكيفي ، المناسب للدراسة ليتم وصفها وتحليلها وفقا للمعطيات المتحصل عليها ، باستعمال تقنية المقابلة نصف الموجهة والملاحظة المباشرة لجمع المعلومات حول الموضوع ، حيث تمت الدراسة الاستطلاعية والميدانية بالمؤسسة الصناعية من القطاع العام "تريفلور" (مؤسسة صناعية اقتصادية لإنتاج الحديد الخاص بالمنشات والبناء ، الكائن مقرها بحي الحمري وهران ، تضم 197 من عدد العمال) بمنطقة وهران، لمدة شهر من 01 إلى 31 مارس سنة 2018، باختيار عينة عشوائية من مجتمع البحث، واخترت منها عرض ستة 06 مقابلات التي تضمنت كل الفئات السوسيو مهنية الموزعة كما يلي فئة الإطار (المبحوث رقم 1، والمبحوثة رقم 02) ، المتحكمون (المبحوث رقم 03، والمبحوثة رقم 04) ، والمنفذون (المبحوث رقم 05 ، والمبحوث رقم 06) وقد توصلنا إلى مجموعة من النتائج التي نناقشها فيمايلي.

II - النتائج ومناقشتها :

II.1 - دور المؤسسة الصناعية في تنمية المجتمع بالحد من البطالة ومصادر توفير فرص العمل:

تستوعب المؤسسة الصناعية أكبر عدد من العمال وهذا ما يميزها عن باقي أنواع المؤسسات الأخرى الصغيرة والمتوسطة ، التي توفر أهم عامل لتنمية المجتمع وهو خلق فرص العمل لأفراده والمساهمة في الحد من البطالة وتحسين الظروف الاجتماعية ، ومن بينها المؤسسة الصناعية العامة "تريفلور" التي تساهم إلى يومنا هذا في خلق مناصب العمل لمختلف التخصصات والمجالات التي تحتاج إليها ، رغم التغيرات التنظيمية والظروف التي عرفتتها إلا أنها استطاعت التكيف معها وفرض استقرارها في السوق .

II.1-1 من فترة بطالة إلى منصب عمل بمؤسسة "تريفلور": قراءة في طرق الحصول على العمل بالمؤسسة

حسب تصريحات المبحوثين لنا ، قد عرفوا فترة بطالة قبل دخولهم للعمل في هذه المؤسسة ، وهي مرحلة وفترة تم وصفها بالصعوبة أمام تغيرات المجتمع الاجتماعية والاقتصادية والحاجة إلى العمل ، رغم مؤهلاتهم وشهاداتهم في التكوين سواء من الجامعة أو من معاهد التكوين المهني ، فكان الفضل لهذه المؤسسة الصناعية العامة التي أعطت لهم فرصة الحصول على منصب عمل والاستقرار فيها للحصول على الأجر وتحسين ظروفهم الاجتماعية ودورهم في الأسرة والمجتمع ، والذي يرتبط بمختلف الطرق في وصول المعلومة حول توظيفها لطالبي العمل ، والذي يعتمد على الرأسمال الاجتماعي للفرد / العامل ، حسب تصريح المبحوث رقم 01 : (45 سنة ، شهادة مهندس في الإلكترونيك ، متزوج) " بعد التخرج من الجامعة بدأت أبحث عن عمل ، كنت في بطالة و كانت فترة صعبة جدا ، والبدية كانت بعد ستة أشهر من تخرجي عملت أستاذ مستخلف في مادة الفيزياء ، ثم عملت بعقد عمل محدود المدة غير قابل للتجديد بمؤسسة خاصة للكهرباء ، في نفس الفترة كنت أبحث عن عمل دائم في مؤسسة عمومية ودخلت للعمل في هذه المؤسسة بمساعدة صديق " .

وتصريح المبحوث رقم 02 : (37 سنة ، ليسانس في العلوم التجارية ، متزوجة) " بعد التخرج ضننت أنه سهل الحصول على العمل بفضل الشهادة التي تحصلت عليها ، التي تمكنني من العمل ، ولكن وجدت الأمر صعبا ، فعانيت من البطالة وهي فترة صعبة وأنا بشهادتي ، و كنت دائما أذهب إلى وكالة التشغيل بعد حصولي على البطاقة الزرقاء للبطالين ولم أجد فرص للشغل ، وذات يوم توجهت إلى هذه المؤسسة وضعت فيها " CV " السيرة الذاتية " لأنني أجريت فيها فترة التبرص خلال تحضير شهادة التخرج وبعدها بفترة تم استدعائي بمساعدة الأصدقاء في المؤسسة " .

يتبين لنا من خلال تصريحهم أن فترة البطالة والبحث عن منصب عمل هي مرحلة عرفتتها إدارات المؤسسة رغم مؤهلاتهم وشهاداتهم لصعوبة الحصول عليه ، ودور المؤسسة الصناعية " تريفلور " التي مكنتهم من ذلك بمنصب عمل دائم فيها . كما صرحت لنا الفئات المهنية الأخرى من " المتحكمون " أنهم عرفوا فترة بطالة وصعوبة للحصول على منصب العمل الذي يحقق لهم العيش الكريم ، رغم أنهم تحصلوا على شهادات في الدراسات التطبيقية ومن التكوين المهني في مختلف التخصصات حسب تصريح المبحوث رقم 03 : (34 سنة ، متحصل على شهادة البكالوريا وستين جامعي تخصص في الحقوق ، متزوج) : " كنت أدرس في كلية الحقوق ، وتوقفت عن الدراسة لصعوبة ظروفه الاجتماعية وضرورة العمل ، وللخروج من البطالة بدأت أعمل في محل لبيع الملابس عند صديق للحصول على الأجر الذي أحتاج إليه ، وبعدها دخلت للعمل في هذه المؤسسة بمساعدة أحد من الأقارب "

وما صرحت لنا به المبحوث رقم 04 : (45 سنة ، تقني سامي DUA في الإلكترونيك ، متزوجة) : "عانيت من فترة بطالة لم أجد عمل ، وبفضل أحد أفراد العائلة وجدت العمل في هذه المؤسسة التي مكنتني للحصول على منصب شغل وتحسين ظروفه الاجتماعية".

من خلال تصريحات المبحوثين لنا يبرز لنا أنهم عاشوا فترة من البطالة عرفتتها هذه الفئة المهنية من المتحكمون رغم مؤهلاتهم وشهاداتهم ، التي تصور تمثلاتهم في صعوبة الحصول على منصب العمل ، كما لاحظنا أن نفس الظروف

والصعوبات عانت منها فئة المنفذون من العمال بالمؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " حسب تصريح المبحوث رقم 05 : (28 سنة ، تكوين مهني في التلحيم ، أعزب) : " تحصلت على شهادة التكوين من معهد التكوين في التلحيم وبقيت فترة دون عمل ، ويرجع الفضل إلى الوالد الذي ساعدني بالدخول إلى هذه المؤسسة والحصول على العمل فيها ، وساعدني ذلك على التعلم أكثر حول حرفتي في هذا المجال".

وكذلك في تصريح المبحوث رقم 06 (36 سنة ، تكوين مهني في الميكانيك ، متزوج) : "كنت بدون عمل رغم بحثي المتواصل على ذلك ، والأب هو من ساعدني على العمل معه هنا في هذه المؤسسة قبل تقاعده ". يتم الحصول على منصب عمل في هذه المؤسسة الصناعية العامة " تريفلور " لأهمية دورها في توفير فرص الشغل لطالبي العمل ، الذي يرجع إلى مختلف الطرق واللجوء إلى الرأسمال الاجتماعي عن طريق الأصدقاء وأحد أفراد العائلة الذي يعتبر مصدر من مصادر انتقال المعلومة حول حاجة المؤسسة للعمال . حيث عرفت المؤسسة الصناعية " تريفلور " تداول أفراد العائلة للعمل فيها من الجد للأب إلى الابن كونها مؤسسة لها تاريخها ما قبل الاستقلال وما عرفته من تغيرات تنظيمية لتحقيق تنمية المجتمع واستمرارها فيه .

وهنا تكمن علاقة الأفراد بالمجتمع ومؤسساته للبحث عن العمل " لأن المجتمع هو المكان الذي يعيش فيه الإنسان باعتباره كائن اجتماعي يكون فيه علاقاته الاجتماعية ، التي تحدد المبادئ والأسس التي تنظم سلوك أفراد المجتمع " (حسن عبد الحميد أحمد رشوان ، 2008، ص205)⁵ ، وتكون معارفهم ، تصوراتهم وتمثلاتهم في وعي مشترك كمصدر للمعرفة الاجتماعية ، لأنه مرتبط بأفراد المجتمع وعلاقاتهم وروابطهم فيما بينهم ، لينتج تفاعل اجتماعي بين فئات المجتمع الذي يتجسد في عمليات اجتماعية بتفاعل متكرر للسلوك ، وهذه التفاعلات تعتبر مصدر للعمل والابتكار وتوجيه مسير للمجتمع نحو تطوره وتنميته والذي يرجع لعامل اكتساب العلم والمعرفة في مؤسسات المجتمع المختلفة ، ومنها المؤسسة الصناعية التي تشكل معارف العامل فيها .

II-1-2 تحليل أهمية التصنيع والمؤسسة الصناعية في توفير الشغل:

يعتبر التصنيع في المجتمع والاعتماد على المؤسسة الصناعية فيه ، من الأسس التي لها دور كبير لتطوره وتنميته ، في بناء الاقتصاد وخلق مناصب الشغل والعمل لأفراده ، والذي أعط تغيرات في تمثلات العمل من خلال اكتساب أفكار وتصورات وثقافة أخرى مما كان سائدا بالانتقال من العمل الفلاحي إلى العمل الصناعي ، وقد أشار إلى ذلك عنصر العياشي " أن التصنيع في الجزائر يشكل حجر الزاوية لتحقيق مشروع مجتمعي يستهدف تثقيف الجزائريين وتحويلهم إلى مواطنين عصريين نحو التطورية التفاضلية للمجتمع" (جمال غريد ، 1997، ص08)⁶.

كما حقق المجتمع الجزائري انتقالية من المجتمع التقليدي إلى المجتمع العقلاني حسب تاريخ المجتمعات الأوربية الذي تم فيها بطريقة سريعة ، من خلال حرق المراحل ، وهو الشأن في الجزائر ما عرفته من تغيرات تنظيمية وتسييرية للمؤسسة الصناعية وتصارع العامل في المجتمع مع البطالة والتشغيل ، الذي هدد فرص الحصول على العمل والاستقرار فيه .

لأن المؤسسة الصناعية الجزائرية اهتمت في البداية بالجانب الاقتصادي ثم أصبح لها جانب اهتمام آخر وهو الجانب الاجتماعي ، وحسب علي الكنز " أن المؤسسة الصناعية الجزائرية أصبحت مؤسسة اقتصادية واجتماعية ، التي تكون رجل جديد بتمثلات وهوية جديدة في المؤسسة الصناعية" (محمد بشير ، 2018، ص21)⁷ ، في دراسته بمؤسسة الحديد والصلب ، الذي يعتبر وسيط بين المؤسسة والعائلة ومكان إقامته ، الذي يرجع لظروف المجتمع الجزائري المختلف عن التجربة الرأسمالية الغربية لتحقيق المؤسسة الصناعية الاقتصادية ، وذلك في "اعتماد عملية التشغيل على أولوية الطلب الاجتماعي على الطلب الاقتصادي لامتناس البطالة و توفير فرص العمل والشغل لطالبيه وضمان دخل اقتصادي لأكبر عدد من

ويتم إبلاغ طالبي العمل من مختلف المصادر لاستقطابهم من طرف الأصدقاء ، أو أحد أطراف العائلة ، بوضع طلب العمل والسيرة الذاتية وإحضار الوثيقة الخاصة بالتوظيف من وكالة التشغيل التي تعتبر همزة وصل بينها وبين المؤسسة ، ثم يتم المرور على باقي هذه المراحل ليتم الحصول على منصب عمل فيها ، وهذا حسب تصريح المبحوث رقم 01: " لي صديق يعمل في المؤسسة أخبرني بحاجتها لتخصصي ، اتجهت إلى وكالة التشغيل L'ANEME و تحصلت على

" le bulletin " وقمت بإحضارها إلى مصلحة الموارد البشرية مع ملف فيه كل البيانات والشهادات ، وبعدها تم استدعائي لإجراء المقابلة ، وبعد أسبوع تم الاتصال بي لبداية العمل ، وتعييني بعقد عمل محدد المدة للتربص سنة قابلة للتجديد ، وبعد هذه المدة تم تنصبي في منصب عملي حسب الشهادة المتحصل عليها".

توصلنا أن فئة العمال الإطارات تم حصولهم على منصب العمل في المؤسسة اعتمادا على الأصدقاء في نقل المعلومات حول حاجة المؤسسة لمناصب في تخصصاتهم ، بينما توصلنا أن فئة المتحكمون والمنفذون فقد اعتمدوا على مصدر آخر وهو أحد أطراف العائلة الذي يعمل بالمؤسسة ، ومن طرف الأب عند المنفذون حسب تصريحهم لنا ، بينما تعتبر وكالة التشغيل هي همزة وصل بين طالبي العمل وبين المؤسسة للحصول على منصب العمل ، وبهذا نجد أن المؤسسة الصناعية " تريفلور" تعتمد على طرق ولجرائات واضحة للحصول على العمل ، بمختلف مصادر الحصول على المعلومة التي تعتمد على الرأسمال الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية ، كما تعتبر إجراءات الحصول على العمل في المؤسسة " تريفلور" لها مساهمة أخرى وهي توفير الاندماج المهني للعامل بالمؤسسة بعد مروره على مرحلة التربص والتجريب ، وبهذا تساهم بتنمية المجتمع في توفير فرص الحصول على منصب العمل والاعتماد على عمال لهم شهادات ومؤهلات تعتمد عليهم لاستمرارها بالإضافة إلى تكوينهم وتنمية قدراتهم في ممارسة عملهم داخل المؤسسة الذي توصلنا إليه في التحليل الموالي.

3.II - سيرورة تكوين العامل في المؤسسة الصناعية " تريفلور" لتنمية قدراته واستقراره المهني :

تسعى المؤسسة الصناعية إلى تنمية قدرات وكفاءة عمالها من خلال الاعتماد على برامج التكوين وذلك بتخصيص دورات تكوينية حسب حاجة العمال وقد تنوعت بين التكوين الداخلي الذي يتم على مستوى المؤسسة أو التكوين الخارجي على مستوى مراكز تكوين متخصصة، ليشمل على التكوين النظري والتطبيقي لتنمية معارفهم ومهاراتهم التي يساهمون بها في المؤسسة الصناعية لتحقيق الاستمرارية والقيام بالعمل المطلوب في الوقت المحدد وبالنوعية المطلوبة بأقل جهد ، كما يحقق لهم الاستقرار في مناصب عملهم بالمؤسسة.

وقد صرح لنا أغلبية المبحوثين بحصولهم على التكوين من طرف المؤسسة الصناعية " تريفلور" وتم الاستفادة منها وزادت من معارفهم حول العمل وساهمت في اندماجهم المهني واستقرارهم في المؤسسة لاهتمامها بهم مما يساهم ذلك في تنميتهم وتنمية المجتمع من خلال استقرار العامل في منصب عمله وفي المؤسسة حسب تصريح المبحوث رقم 02 : "حصلت على التكوين مرتين داخل المؤسسة وخارجها لمدة أسبوع بين النظري والتطبيقي كان عبارة عن محاضرات وقد استفدت منه لأداء العمل " ، وتصريح المبحوث رقم 05 " تعلمت من العمال في منصب عملي واستفدت من خبرتهم ، وقمت بتكوين داخل المؤسسة تطبيقي لمدة ثلاثة أيام في استعمال الآلة لتقطيع الحديد وبرمجتها أوتوماتيكيا ، واستفدت منه لأنه ساعدني وتعلمت بسرعة " ، وكذا في تصريح المبحوث المبحوث رقم 06: "تحصلت على تكوين داخل المؤسسة لمدة ثلاثة أيام حول حوادث العمل والحذر منها وطرق استعمال الآلات بطريقة صحيحة ، اكتسبت معلومات واستفدت منه كثيرا".

تتم الدورات التكوينية التي تقدمها المؤسسة الصناعية حسب حاجة العمال لها ويتم تحديدهم للاستفادة منها ، وقد صرحت الأغلبية على أهميتها ودورها في تنمية معارفهم وقدراتهم واكتساب لمعلومات ومعارف جديدة تفيدهم لأداء العمل ، وهذا يساهم في تنمية الفرد والمجتمع واستقرار المؤسسة في محيطها في ظل هذه التغيرات لتحقيق تنمية المجتمع .

لقد أشار إلى هذا العديد من الباحثين ، على ضرورة اهتمام المؤسسة الصناعية الجزائرية على تكوين العمال فيها ، لأنه يمنح الفرد أو العامل كل المعارف الضرورية والمطلوبة للقيام بمهامه ووظيفته ومنصب عمله والذي يسهل عليه الاندماج في منصبه وتأهيله للترقية إلى مناصب أخرى خلال حياته المهنية في المؤسسة الصناعية ، ليستطيع بذلك الانسجام والعمل بهذه القدرات المكتسبة لضمان استقراره فيها واستمرارها في ظل التغيرات التي يعرفها المجتمع ، لأن المؤسسة الصناعية تعتمد على مؤهلات أفرادها ، وهنا تكمن علاقة التأثير والتأثر بينها وبين العامل فيها واستقراره في منصب العمل والمؤسسة الصناعية أمام المؤسسات الصناعية الأخرى المنافسة لها في محيطها وفي المجتمع الجزائري .

يعتبر تكوين العمال الذي تعتمد عليه المؤسسة الصناعية " تريفلور " ، من أهم العمليات التي تساهم من تنمية الخبرات والقدرات في منح الفرد أو العامل كل المعارف العليا المطلوبة في الوظيفة ومنصب العمل لأدائه ، مما يسهل اندماجه واستقراره في المؤسسة والقيام بمهامه بالصورة المطلوبة ، خاصة في العمليات الإنتاجية التي تقوم بها المؤسسة فيساهما في تنمية المجتمع وتحقيق الاكتفاء ، واستقرار العامل فيها باستمرارية المؤسسة الصناعية بأداء دورها بالمجتمع .

تكمن علاقة واضحة أمامنا في مشاركة العامل في عملية التنمية للمجتمع، بتوظيفه وتوفير منصب الشغل له وكذا تكوينه لتنمية قدراته ومؤهلاته التي تعتمد عليها المؤسسة الصناعية "تريفلور" ، فقد أشارت عدة دراسات إلى أهميته ، ومنها تأكيد "فيليب دونالد" ، " Donald Philip " على أهمية ذلك بحصولهم على العمل وتحسين توقعاتهم من أجل التنمية وفتح المجال أمام هذه الفئة الفاعلة في المجتمع " يجب تنظيم السياسات التشغيلية والسلطة ، من خلال تنظيم المؤسسات ورؤساء العمل ، وحسن استخدامها بإعطاء المكانة للعامل ودوره في المؤسسة وفي المجتمع" (محمد سلامة غباري، 2011، ص 21)¹¹.

II.3-1 علاقة المؤسسة الصناعية بتنمية المجتمع:

تعتبر عملية التنمية للمجتمع "غاية في حد ذاتها وأداة في نفس الوقت" (جهينة سلطان و آخرون ، 1999، ص45)¹² ولإنسان دخل كبير فيها خاصة من جانب توفير له فرص العمل واستقراره فيه وفي المؤسسة ، ولتحقيق التنمية تتطلب التوسع في التنظيمات الاقتصادية والاجتماعية وكذا تغير في الاتجاهات الفردية والتصورات والتمثلات الخاصة بهم في المجتمع خاصة في تمثلات العمل والمؤسسة الصناعية بالتعلم وتنمية القدرات استثمارها في خدمة المجتمع ، في حصول المؤسسة الصناعية على عمال مؤهلين التي تسعى لاستقطابهم عمل للعمل فيها ، بالإضافة إلى تحقيقها لظروف عمل مناسبة لهم وتكوينهم فيها وتنمية معارفهم أكثر لاندماجهم واستقرارهم فيها فكلها عوامل لمشاركة أفراد المجتمع من اليد العاملة لتنميته وتطويره .

تسعى المؤسسة الصناعية إلى تنمية قدرات وكفاءة عمالها من خلال الاعتماد على تكوينهم داخلها وخارجها ومن طرف علاقتهم بمنصب العمل وباقي العمال فيها ، والتي يتم من خلالها اكتساب المعرفة والمهارات لأدائه ، فنجد " دور كايم " قد تطرق له ليبين لنا أهمية العلم والتكوين واكتساب المعرفة والمهارات المختلفة في المجتمع ، من خلال تطوراته وتغييراته في جميع المجالات ، خاصة التي تطرأ على أنماط الفكر والمستوى الاجتماعي والاقتصادي له ، وكذا تزايد حجم المجتمعات الإنسانية المرتبط بتحرير النشاط الفكري من القيود " (حسين عبد الحميد احمد رشوان، 2008، ص220)¹³ ، وهذا ما يستوجب الاهتمام به للبحث عن التطور من خلال توفير العلم والمعرفة واكتساب أفراد المجتمع للأفكار التي تتغير بدورها بتغير أحوال المجتمع ، كالتغير التكنولوجي والمنظومات التكوينية وغيرها ، لأن "دور كايم" يعتبر الأفكار أنها " تختلف من جماعة إلى أخرى ، وبين زمن ومكان وقوة وتناقض مختلفة ، بل تختلف داخل الجماعة الواحدة التي تشكل التمثلات والتصورات فيما بين الأفراد ، والتي تختلف و تتغير من فترة زمنية إلى أخرى " (-21 P, 2004, Mostefa Boutefnouchet . 22)¹⁴ .

كما بين "أوغست كونت" أن تغير المجتمع ، يتحقق بتغيرات جذرية في القيم الاجتماعية التي يتشارك فيها أفرادها بين الضرورة والمقاومة للتغيير ، والتي تكون بجانب علمي وعقلي بطريقة أخرى للعيش التي تتطلب التضامن الاجتماعي بالوعي

وقيم ثقافية ودينية وأفكار متجددة في طريقة تفكيرها وعقلانيتها في التخلي على الأفكار التقليدية وتبني الأفكار الجديدة لخدمة العلاقات الإنسانية والمجتمع بكفاءتها والسير بها نحو التقدم لتحقيق تنمية المجتمع.

ومنها حالة المجتمع الجزائري في بناء اقتصاده وتنميته بعد الاستقلال والاعتماد على التصنيع وإنشاء المؤسسات الصناعية، الذي أدى إلى إنتاج وضعية انتقالية للعامل من العمل أفلح إلى العمل الصناعي وخلق تصورات وتمثلات أخرى للعمل وإعادة إنتاج للعامل الشائع المندمج ضمن منظومة وثقافة مؤسسة سائدة ، فالعامل الصناعي حسب " جمال غريد" يرى في الفهم الشائع له ، عند الماركسية والليبرالية ووجوده في المصنع ، يمثل الجانب العقلاني والفعالية من خلال عمله في المؤسسة التي تشكل تمثلاته بتثقيفه، وتساهم في تنشئته الاجتماعية" (جمال غريد ، 1997، ص 11) ¹⁵، وبالتالي هو العنصر الذي ينشر في المجتمع تلك المعايير والقيم العقلانية والتقدم والتطور للمجتمع .

يعتبر دخول العامل إلى المؤسسة الصناعية أي في العمل الصناعي ، هو دخول إلى عالم لغوي جديد الذي ينمي قدراته وتنشئته الاجتماعية كباقي مؤسسات المجتمع ، فالعامل الصناعي هو جاهز للتعلم للأدوات وللأمكنة والتكنولوجيات وكذا محيط العمل واكتساب لعلاقات اجتماعية وتمثلات وأفكار مشتركة مع جماعة العمل ، حسب الزمن والمكان ، فهي قطيعة بين الزمن الزراعي الخاضع للوتيرة الطبيعية ، والزمن الحرفي أو التجاري ، والزمن الديني ، والزمن التكويني في الجامعة أو معاهد التكوين المهني والدخول في شكل آخر ووتيرة عمل أخرى وهو العمل الصناعي .

وهنا يكمن دور المؤسسة الصناعية التي تساهم في تنمية قدرات العامل بعد دخوله للعمل فيها ، بحصوله على دورات تكوينية داخل أو خارج المؤسسة للاندماج في منصب عمله ، ولاكتسابه المعرفة والخبرة المهنية مع جماعة العمل ، من خلال برامج التكوين التي توفرها لهم ، وهذا يساهم في أداء مهامهم في الوقت المحدد و بالجودة المطلوبة لضمان استقرارهم في عملهم و في المؤسسة ، ومن جهة أخرى استقرار المؤسسة في عملية انتاجها ومحيط عملها والذي يؤدي بالتالي إلى تنمية المجتمع بتشغيل أفرادها وتوفير فرص العمل وتنمية أكثر لقدراتهم وخبراتهم داخل المؤسسة، الذي يضمن لهم أفضل حياة اجتماعية في ظل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري .

IV - الخلاصة :

يرتبط العمل والتصنيع بعملية التنمية للمجتمع في حسن استغلالها لتحقيق هذا الهدف ، ويكمن ذلك في مساهمة المؤسسة الصناعية " تريفلور" حسب ما توصلنا إليه في مساهمتها بالحد من البطالة وتوفير الشغل وفرص العمل الذي يساهم في تنمية المجتمع وبناء اقتصاده وتحسين الظروف الاجتماعية لأفراده ، وقد اعتمدت على إجراءات موضوعية لاستقطاب وتوظيف طالبي العمل واليد العاملة التي تحتاج إليها .

بالإضافة إلى اهتمام المؤسسة الصناعية " تريفلور" بتكوين وتنمية قدرات عمالها بإعداد برامج تكوينية لهم للاستفادة منها واكتساب الخبرة، المعرفة وتمثلات العمل فيها، لأداء عملهم واستقرارهم فيها بتحديد ما يحتاجون إليه العمال من دورات تكوينية سواء داخل أو خارج المؤسسة وبين النظري والتطبيقي الذي حقق لهم عدة أهداف وبهذا فهي تعتمد على عمال مؤهلين .

حيث تسعى المؤسسة الصناعية " تريفلور" إلى تحقيق استقرارها ومواصلة انتاجها ونشاطها ، لأنها ضمن عملية مركبة بعلاقة متداخلة فيما بعضها ، بينما الهدف واحد لدفع عجلة التنمية في ظل التغيرات التي يشهدها المجتمع الجزائري خاصة في المجالين الاجتماعية والاقتصادي ، الذي يحتاج إلى تضافر الجهود ، وتوضيح السياسات والأهداف ، وهذا ما له أثره للوصول إلى تحقيق التنمية للمجتمع الذي يعتمد على هذه الفئة الفاعلة فيه ، لأنها تعتبر عملية متتالية وليست عشوائية بل تكون محددة الأهداف لتطوير المجتمع في جميع المجالات خاصة منها الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الجزائري والقدرة

على التكيف مع التحولات والتغيرات التي تطرأ عليه ، ويمكن مواصلة البحث في هذا الموضوع حول طرق توفير الشغل بالمؤسسة الصناعية ذات القطاع الخاص وكيف تساهم في تنمية المجتمع ؟.

- الإحالات والمراجع :

- ¹ - محمد سعدي(1997)، صورة العمل ودلالاته الاجتماعية والثقافية في المثل الشعبي الجزائري ، مجلة إنسانيات ، (عدد رقم - ربيع- 1997)، الجزائر: مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية ، ص 26.
- ² - محمود الوادي (2007) ، الأساس في علم الاقتصاد، الأردن : دار اليازوري للنشر والتوزيع، ص 46-47 .
- ³ - جمال غريد (1997) ، العامل الشائع ، عناصر الاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري ، العمل أشكال وتمثلات ، مجلة إنسانيات ، (عدد - ربيع 1997)، الجزائر: مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية ،ص 13.
- ⁴ - محمد بالربيع (2011) ، الرضا عن العمل ، جامعة وهران : مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر ، ص 29.
- ⁵ - حسن عبد الحميد أحمد رشوان (2008) ، نظرية المعرفة والمجتمع ، دراسة في علم اجتماع المعرفة ،مصر: مؤسسة شباب الجامعة ، ص 205.
- ⁶ - المرجع السابق ، جمال غريد (1997)، ص 08.
- ⁷ - محمد بشير (2018)، علماء اجتماع التنظيمات و العمل في الجزائر الرعييل الأول،الجزائر: جامعة تلمسان دار كنوز للإنتاج والنشر والتوزيع،ص21.
- ⁸ - صلاح خليل أبو أصبع (2009) ، الاتصال و التنمية المستدامة في الوطن العربي ،الأردن: جامعة فيلادلفيا، ص 03.
- ⁹ - Djilali Liabes (1985) ,une approche strictement économique du secteur privé ,l'industrie privée en Algérie, (N°2 juin 1985) , Algérie : CNEAP, PP 117-137.
- ¹⁰ - عبد المجيد بوزيدي (1985) ، الصناعة الخاصة في الجزائر ، مجلة التخطيط، (رقم 02 - جوان 1985)، الجزائر : المركز الوطني للدراسات والتحليل الخاصة بالتخطيط ، ص 12.
- ¹¹ - محمد سلامة غباري(2011)، التنمية و الشباب، مصر: المكتب الجامعي الحديث، ص 21.
- ¹² - جبهة سلطان و آخرون (1999)، علم اجتماع التنمية ، الطبعة الأولى ،سوريا: دمشق الأهالي للطباعة والنشر و التوزيع ،ص 45.
- ¹³ - نفس المرجع ، حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، (2008)،ص 220.
- ¹⁴ - Mostefa Boutefnouchet (2004) , société et modernité les principes du changement social, Algérie: offices des publications universitaires, Pp 21 -22.
- ¹⁵ - المرجع السابق ، جمال غريد(1997) ، العامل الشائع ، ص 11.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

سهام بوخانوش، (2024)، إشكالية العمل والتصنيع في الجزائر لتنمية المجتمع في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية ، المجلد 16(01)/2024، الجزائر : جامعة قاصدي مرباح ورقلة (ص.ص 1 - 10).