الأسئلة والإجابة النموذجية الخاصة بامتحان مقياس (دراسات سوسولوجية حول العمل في الجزائر)
الأسئلة

- س1 - عرفت علاقات العمل تحولا جذريا بانتقال الجزائر من حكم الأتراك إلى حكم المستعمرين الفرنسيين. ما طبيعة هذا التحول؟
س2 - كشفت التجربة التنموية إبان سيادة نظام التسيير الذاتي عن تناقضات أثرت بشكل مباشر على المؤسسات وطبيعة العلاقات فيها. أذكر أهمها.
س3 - لماذا عجزت النقابة الجزائرية عن حماية الحقوق المكتسبة للعمال إبان تحول المنظمة الاقتصادية الجزائرية نحو اقتصاد السوق؟
س4 - كشفت الدراسات التي أجريت حول المؤسسة الاقتصادية الاشتراكية عن عديد المشكلات. أذكر أهمها.

الإجابة النموذجية

ج1 - نظرا لطبيعة كل من النظامين (الفرنسي والتركي) والكيفية التي حكما بها البلاد؛ حيث جاء الأتراك المسلمون محجرين للبلاد من الاستعمار الإسباني المسيحي؛ بينما جاء الفرنسيون الرأسماليون مستعمرين. وبالتالي تحول العمل في شكله العائلي من عمل ذو طابع استقلالي إلى عمل ذو طابع استغلالي؛ حيث اختفى فيه العمل الحر الذي كان يحضى باعتباره اجتماعي، رغم أنه كان يقتصر غالبا على الفلاحة والرعي داخل حدود العرش أو الملك. لكن مع مجيء الفرنسيين حدث تحول جذري في ذلك، حيث برزت مرحلة اللاتمايز بين المهنة حيث أحكمت الأقلية من المعمرين التي استوطنت البلاد تحت جناح الغزو على أهم الأراضي المنتجة. كما استحوذت على وسائل الإنتاج والتمويل والإطار التقني والإداري للبلاد. وجعلت من الجزائريين إما عمال ريفيون أجراء أو خماسين في مزارع الكولون. أو عمال بؤساء يعملون بالحرف الوضيعة في المدن. وكانت العواقب الاجتماعية لهذه المهيمنة أن الحالة المتردية الناتجة عن هذا الاقتصاد التابع وغير المتناسق والمسيطر عليه يعاني منه مجموع الجزائريين عناء شديدا، ميزته التباين الشديد في معدلات الدخل بينهم وبين الفرنسيين، وذلك لأن أرباب العمل من المستوطنين يتمتعون بحرية المطلقة في تحديد الأجور وظروف العمال الذين لا قدرة لهم على الاعتراض ومواجهة هذه الظلمة. وذلك لحاجتهم الملحة لإعالة أسرهم خاصة وان الملايين من إخوانهم لم يتم إدماجهم في دائرة النشاط الاقتصادي، قدره البعض بملبوسين ونصف من العمال في سن العمل، مما أدى إلى هجرة الآلاف إلى فرنسا للعمل في الأشغال الشاقة والوضيعة التي يعاها الفرنسيون...

ج2 - كشفت التجربة التنموية الجزائرية إبان سيادة نظام التسيير الذاتي للمؤسسات عن عديد التناقضات منها خاصة:
ا. ضعف البنية التحتية الموروثة عن الاستعمار.

ب. الفهم الخاطيء لرامي هذا النظام من قبل كل أطراف علاقة العمل وتفشي المظاهر السلبية في العمل

ج. نقص وضعف الخبرات لإنماء القطاعين الزراعي والصناعي.

د. ضعف السوق الاستهلاكية لضعف القدرة الشرائية لأغلبية السكان.

ه. هيمنة المديرين على السلطة وممارسة مركزية القرار واستئثارهم بالمنافع والمكاسب، وضعف الرقابة على اعمالهم.

و. تبعية المؤسسات شبه المطلقة للإدارة المركزية، وتدخل هذه الأخيرة في اختيار المسيرين بطرق ملتوية لضمان ولائهم، وبالتالي عمت الارتجالية وفوضى التسيير في المؤسسات.

ج3 - يعود عجز النقابة عن المحافظة على مكتسبات العمال خاصة إبان توجه المؤسسات نحو اقتصاد السوق إلى جملة من العوامل منه:

ا. أن النقابة الجزائرية (مثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين) لم تكن وليدة نضالات إبان الاستقلال، بل وليدة نظام سياسي اقتصادي (النظام الاشتراكي)

ب. ان النقابة وبحكم ارتباطها بالمؤسسة السياسية الحاكمة في البلاد وارتباطاتها الأمنية، باعتبارها منظمة من المنظمات الجماهيرية لحزب جبهة التحرير الوطني أولا ووفائها لخطه، وذلك حتى بعد إقرار التعددية النقابية حيث اقتصت أغلب النقابات الناشئة من الممارسة النقابية، وما ترتب على ذلك من تداخل بين السياسي والنقابي.

ج. أن أغلب التشكيلات النقابية وممثليها في المستويات المختلفة تتكون من أعضاء يفتقرون إلى الحس النقابي (يسهل اغرائهم)، ويغلب على انتمائهم لها طابع المصلحة والانتهازية.

د. طبيعة تكوين هذه النقابات المتمثل في استئثار الجهلة والأमीين فيها بسلطة التفاوض.

ه. أن الوضع السياسي والأمني للبلاد الذي ساد إبان مرحلة التحول (بداية التسعينات) لم يكن يسمح للنقابة بأداء دورها.

ج4 - من المشكلات التي كشفت عنها الدراسات الرائدة مثل تلك التي أجراها كل من اليايس وقريد وهي وأكتوف وشيخي وغيرهم ماييلي:

ا. تفشي البيروقراطية في المؤسسات والجمود في تسيير هياكلها.

ب. بقاء التبعية للإدارة المركزية سواء من الناحية المالية أو سلطة اتخاذ القرار.

ج. عدم القدرة على استخدام التقنية العالية المستوردة نتيجة لقلّة الخبرة وضعف المستوى التعليمي للعمال والتدريب.

د. طغيان الوظيفة الاجتماعية على الوظيفة الاقتصادية أي التوسع في الأنشطة الاجتماعية على حساب الإنتاج.

ه. غياب العقلانية في الإدارة والتسيير وسيادة ثقافة الدشرة والبايلك التي فتحت المجال واسعا للتسيير والإهمال، عدم الانضباط، التبذير، الرشوة... الخ.

و. مناخ اللاتوافق بين العمال في المستويات الادارية المختلفة (عمال، مشرفين، إداريين)...