

آليات الحراك الاجتماعي والمهني

مقدمة:

تتمثل آليات الحراك الاجتماعي والمهني في الاستراتيجيات والطرق التي تمكن الأفراد والجماعات من التحول من طبقة إجتماعية واقتصادية إلى أخرى.

أولاً: الآلية الأولى الإضراب.

يعد الإضراب من الحقوق التي تناولتها المواثيق الدولية، وألزمت الاتفاقية رقم 05 المتعلقة بإلغاء العمل الجبري لعام 1989 الصادرة عن منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء، أن تتعهد بحظر أي شكل من أشكال العمل الجبري؛ وعدم اللجوء إليه كعقاب على المشاركة في الإضرابات. وبالنسبة للجزائر صدر قانون 02/90 المتعلق بممارسة حق الإضراب، هذا القانون كان أكثر تفصيلاً وتنظيماً لممارسة حق الإضراب، وخصص المشرع 24 مادة مبيناً فيها كيفية ممارسته وحمائته، وهاته الحماية تعتبر من الآليات التي تسهم في حراك العديد من الفئات المهنية.

1- تعريف الإضراب: يعرف الإضراب بأنه امتناع العمال امتناعاً جماعياً عن تنفيذ العمل الملزمين به، بموجب عقود العمل التي تربطهم بأصحاب العمل، وذلك بهدف الحصول على بعض المطالب بشأن العمل¹. كما يعرف بأنه امتناع عمال المنشأة أو فريق منهم عن العمل بطريقة منظمة ولمدة محددة ومرتبطة بالمطالبة ببعض الحقوق.

2- أسباب الإضراب:

- إن الإضراب لا يتم بدون سبب؛ ومن أشهر دواعيه نذكر:
- الصراع حول الأجر.
 - الصراع حول وقت العمل.
 - المطالبة بتحسين ظروف العمل.
 - المطالبة بصرف المستحقات
 - شعور العمال بعدم الأمان نتيجة كثرة الفصل بدون مبررات.

3- أنواع الإضراب:

- يمكن تقسيم الإضرابات من حيث أغراضها إلى ثلاثة أنواع:
- النوع الأول: يعرف بإضرابات المطالب وتنقسم إلى:
- هجومية، دفاعية.
 - النوع الثاني: إضرابات تضامنية "تعاطفية"
 - النوع الثالث: الإضرابات السياسية.

- وهناك نوع آخر من الإضرابات تركز على الطريقة للوصول إلى النتيجة وهي:²
- 1- **الإضراب العادي:** يتمثل في توقف العمال عن العمل توقفا جماعيا وكاملا ومدبرا؛ أي الانقطاع عن العمل لجماعة أو لفريق من العمال بغية تحقيق المطالب المهنية.
 - 2- **الامتناع عن العمل:** أي الحضور إلى مكان العمل مع الامتناع عن تأديته، وقد أطلق على هذا النوع من الإضراب في الفقه الفرنسي-ب الإضراب الصامت- أي يجلس العمال المضربون في أماكن عملهم دون إحداث أي شغب.
 - 3- **الإضراب التقليدي:** وهذه من الإضراب تفترض الاتفاق المسبق بين العمال ويكون معلوما لإدارة المنشأة سلفا وتتعلق أسبابه بظروف العمل ؛ كزيادة الأجور أو تحسين أي شرط من شروط العمل.
 - 4- **الإضراب المتتابع أو الدائري:** ويحدث فيه التوقف فنويا وبصورة متتابعة فنية، فتتوقف مجموعة من عمال المنشأة لمدة معينة، ثم تعود الى العمل، لتبدأ مجموعة أخرى في التوقف وهكذا، أي لا تضرب كل الفئات مرة واحدة حتى لا يتعطل العمل كليا.
 - 5- **إضراب التباطؤ:** ويعرف بأنه توقف مستتر أو جزئي؛ حيث يتفق العمال على التباطؤ في العمل، وهذا النوع من الإضراب لا يترك فيه العمال عملهم كلية؛ ولكن يخفضون كفاءة العمل بصورة اختيارية، تؤدي في النهاية الى خفض معدلات الإنتاج بنسب متفاوتة؛ وقد يلجأ العمال في هذا النوع من الإضراب الى تقليل العمل في جزء معين من المنشأة يكون له تأثير على بقية خطوط الإنتاج.
 - 6- **الإضراب المفاجئ:** وهو الذي يتفق عليه العمال دون علم إدارة المنشأة وينفذونه بصورة فجائية تؤدي إلى شل العمل بالمنشأة في جميع أقسامها، ويتم هذا الإضراب بصورتين الأولى أن يحضر العمال الى المنشأة ويرفضون دخول العمل، والثانية عدم الحضور أصلا الى المنشأة.
 - 7- **الإضراب التعويقي:** ويقوم هذا الإضراب على فكرة توقف العمال في قطاع معين في المنشأة يترتب عليه إصابة باقي القطاعات الأخرى بالشلل التام؛ نظرا لما يمثله ذلك القطاع من أهمية في سير العملية الإنتاجية في المشروع من خلال ما سبق يستنتج أن الإضراب يلعب دورا مهما وهاما في عملية الحراك الاجتماعي، فالإضرابات تعتبر وسيلة في تحسين الأوضاع المادية والمعنوية للعمال؛ وهذا ما يساعد على الحراك التصاعدي للأوضاع الاقتصادية والاجتماعية للعمال؛ مما ينعكس بالإيجاب على التدرج الاجتماعي والاقتصادي في السلم الاجتماعي. كما أن الحراك الاجتماعي يمكن أن يكون حراكا نازلا في حالة التوقف التام عن العمل، وما يتبعها من توقف في الأجور، كما يمكن أن تلجأ الإدارة الى تسريح العمال جراء الإضراب وهذا ما يدخل بعض العمال في البطالة، فينزلون في السلم الاجتماعي؛ مما يؤثر على مركزهم الاجتماعي، فمن خلال هذا الطرح يمكن للإضراب أن يلعب دورا سلبيا في حالة عدم تحقيق المطالب وايجابيا في الحالة العكسية.
- ثانيا؛ الآلية الثانية النقابات العمالية:**

كانت النقابات العمالية ولا تزال تعتبر عاملا مهما في عملية الحراك الاجتماعي والمهني، وتعتبر كآلية هامة في التحرك الاجتماعي للعمال بشكل فردي أو جماعي، فهي عبارة عن هيئات تمثل العمال في مختلف القطاعات والنشاطات المهنية تعمل على توطيد تواجدتها في الحكم.

1- الاتفاقيات الجماعية للنقابات والحراك الاجتماعي المهني: تؤدي النقابات العمالية نوعين من الاتفاقيات الجماعية مع جمعيات أصحاب الأعمال؛ وهي اتفاقيات لوضع شروط الاستخدام، واتفاقيات خاصة بإجراءات العمل، والاتفاقيات الخاصة بشروط الاستخدام وهي التي تحدد الطرق التي يجب إتباعها، في التفاوض وفي تغيير العقود أما الخاصة بإجراءات العمل فتضع جهازا للمفاوضات وفي بعض الحالات أكثر من نقابة تشارك في المفاوضات الجماعية للضغط على الإدارة وتحقيق المطالبية.

حيث تؤدي هذه الاتفاقيات الجماعية إلى تحقيق المطالب المادية المعنوية والتي تؤدي إلى حراك اجتماعي صاعد، وبالتالي تؤدي إلى تحقيق مطلب الأجور ورفعها في إطار تحسين القدرة الشرائية للعامل؛ وتحسين ظروفه الاقتصادية والاجتماعية والتي تساعد على التحرك تصاعديا في السلم الاجتماعي.

2- المطالب النقابية والحراك الاجتماعي المهني: تعتبر المطالبية النقابية لب ومركز العمل النقابي، حيث تعرف بأنها رغبة العمال في الحصول على المطالب المهنية والاجتماعية، وحال تحقيق المطالبية النقابية تؤدي تؤدي إلى تحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وهذا بدوره يؤدي إلى تنمية الحراك الاجتماعي الصاعد، وإذا لم يكن العمل النقابي فاعلا فان ذلك يكرس الحراك النازل.

... بالتوفيق مع المحاضرة القادمة ...