

٤

حركة التغير الاجتماعي وأثرها على الدور الوظيفي للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع (دراسة ميدانية)

د. المختار محمد إبراهيم*

إذا كان مفهوم التغير يدل على ناموس الحياة ولازم المجتمعات البشرية منذ نشأتها، فإن مفهوم التغير الاجتماعي S. Revolutionze مرتبط بمفهوم الثورة سياسياً، واقتصادياً، واجتماعياً، فالتغيير بهذا المفهوم لا يحدث صدفة، وإنما له أسبابه ومنهجه، وتأثيره، وآثاره في العلاقات الاجتماعية والتاريخية للمجتمع. فهو نتاج الظروف الذاتية والموضوعية لأي مجتمع، ومن هنا تأتي قيمة التغير وتفردته أو تباينه عن التغير. فالتغيير هو التحولات البنوية الجذرية التي تطرأ في عمق البناء الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع استجابة للمعطيات التي تتطلبها عملية التغيير. بمعنى أن التغيير يعتمد منهجه على إحداث تحولات شاملة وعميقة في بني المجتمع مجتمعة ينبغي توظيفه لخدمة أهداف فكرية أو سياسية أو اقتصادية محددة. لذا تكمن أهمية هذه الدراسة في أنها تعتبر دراسة سوسيولوجية تحليلية للدور الوظيفي للتنظيم النقابي في مجتمع يمر بمرحلة تغير موجهة توجيهاً أيديولوجياً،

(*) جامعة الفاتح/ طرابلس - كلية الآداب - قسم علم الاجتماع.

ويمارس وظيفته في إطار إيديولوجي جديد تختلف منطلقاته ومبادئه العامة وتوجهاته الفكرية عن منطلقات ومبادئ التنظيمات النقابية الأخرى السائدة في العالم. بالإضافة إلى مناقشة الدور الاجتماعي والاقتصادي للتنظيم النقابي في الصناعة، ومظاهر التفاعل المتبادل بين الحركة النقابية والمجتمع من ناحية ومظاهر التفاعل بين التنظيم النقابي والمنتجين من ناحية أخرى.

* المفاهيم الأساسية للدراسة (الحركة العمالية WORKERS & MOVEMENT الحركة النقابية UNIONISM MOVEMENT & النقابة & UNION الدور ROLE & التغيير الاجتماعي SOCIAL REVOLUTION & التنظيم ORGANIZATION).

البدايات:

لا ريب في أن الثورة بتعدد مفاهيمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية تقود إلى تغييرات جذرية وعميقة في بنى المجتمع، وتؤدي إلى حدوث تغييرات في اتجاه مسارات حركة المجتمع برمته، فالثورة الصناعية بما أحدثته من تحولات جذرية في مقومات وطبيعة النظام الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للمجتمع. أدت دون شك إلى ولوج المجتمع البشري إلى مرحلة الصناعة (التصنيع) التي كانت فاتحة البداية لعهد جديد لا دراية مسبقه له بنتائجه، وطبيعة أوضاعه المعقدة، والمرتبطة ارتباطاً مباشراً بتقدم حركة التصنيع. فكلما تقدمت التقنية الصناعية، وازدادت حركة التصنيع تعقيداً، أصبحت أكثر قهراً للإنسان، وتحكماً في حاجاته، وتعقد حياته في كل جوانبها، وأصبح أكثر عجزاً عن تلبية احتياجاته بمفرده كفرد مستقل الإرادة في ظل حياة المجتمع الصناعي ومتطلباته.

إن الثورة الصناعية أوجدت مجتمعاً جديداً قائماً على أسس صناعية، رافقه ظهور أنماط جديدة من المفاهيم والقيم تعتبر بمثابة قانون، وقاعدة شرعية لتنظيم حياة الأفراد في المجتمع الصناعي أو (على أقل تقدير بمجتمع



المصنع) بالنسبة للمجتمعات التي لم تبلغ مرحلة المجتمع الصناعي بعد بالمفهوم المتعارف عليه. منها ظاهرة تقسيم العمل، والتخصص، والأجرة، وسوق العمل.. الخ.

فأصبحت المعادلة الجديدة تنص على الحاجة إلى قوة العمل وفقاً لحاجة المصنع، وليس العمل وفقاً لحاجة الفرد للعمل، وأصبحت قوة العمل في ميزان حاجة سوق العمل.

إن هذه التحولات نتج عنها ظهور العديد من الحركات الاجتماعية التي تأتي في مقدمتها الحركة العمالية، وأنتجت بدورها الحاجة إلى التنظيمات النقابية لسان حال الحركة العمالية التي تكافح من أجل حرية الفرد العامل، وحقوقه، وتطالب بالمساواة، والعدالة الاجتماعية، وتحسين ظروف معيشته، وظروف عمله، وحق العمال في الأرباح والمشاركة في الإدارة، وحق المساومة الجماعية.

إن الحركة النقابية للطبقة العاملة بالصناعة تعود جذور بدايتها الأولى إلى ظهور أول حركة نقابية في إنجلترا، حيث شهدت بريطانيا أول ثورة صناعية في العالم، ومن ثم توالى الحركات النقابية في المجتمع العالمي. في فرنسا، ألمانيا، أمريكا، روسيا، ومنظومة المجتمعات النامية. فالحركة النقابية الأم استغرقت وقتاً طويلاً حتى بلغت درجة الاستقرار والانتشار «فقد استغرقت عملية استقرار الحركة النقابية في بريطانيا من النواحي القانونية والتنظيمية كتنظيم نقابي حوالي مائة عام، وخلال فترة الاستقرار تعرضت التنظيمات النقابية العمالية إلى صدمات دامية مع تنظيمات سلطة النفوذ الخاصة بأرباب العمل، والسلطة السياسية والقانونية في المجتمع»⁽¹⁾.

حقيقة الأشياء تؤكد أن الحركة النقابية هي وليدة الثورة الصناعية في المجتمعات الغربية خلال القرنين الثامن والتاسع عشر، وتزامن ذلك مع تأسيس رجال الصناعة والمستثمرين من أصحاب رؤوس الأموال للعديد من

الوحدات الصناعية التي تحولت فيما بعد إلى مناطق صناعية مزدحمة بالسكان، وعمال الصناعة⁽²⁾. وما صاحب ذلك من صراع بين النقابات (كممثل شرعي للعمال) وأصحاب العمل. ونتج عن هذا الصراع الآتي:

(أ) تعاظم تيار الحركات النقابية العمالية نتيجة لتزايد الوعي النقابي، وشعور العمال بصعوبة أوضاعهم المعيشية التي أخذت تزداد صعوبة أمام استغلال أصحاب العمل لثمرة جهدهم.

(ب) تبلور الشكل التنظيمي للحركة العمالية بظهور النقابات وقيادتها للحركة العمالية في إطار منظم يخدم أهدافها، ويدافع عن حقوقها⁽³⁾.

أولاً: المفاهيم:

1 - الحركة العمالية: هي التحرك العمالي الراض للواقع الاجتماعي والاقتصادي الذي وجد فيه العمال أنفسهم بعد الثورة الصناعية، وما ترتب عنها من نتائج وتحولات أحدثت تغييراً جذرياً في أوضاع العمال، وطبيعة العلاقة بين العمال، وأصحاب العمل التي أصبحت بعد الثورة الصناعية قائمة على أساس رأس المال. وبمعنى آخر هي حالة الرفض التي أبدأها العمال لنظام الصناعة الآلي (نظام إنتاج المصنع)، وما ترتب عنه من أوضاع سيئة للعمال، واستغلال جهدهم.

2 - الحركة النقابية: هي تحرك جماهيري عمالي منظم تنظيمياً رسمياً أو غير رسمي يتشكل حول أغراض محددة وصريحة، وتسعى إلى تحقيق أهداف العمال وتحسين أوضاعهم المادية والمعنوية، والدفاع عن مصالحهم، وحقوقهم ضد أصحاب العمل فرداً كان أم دولة.

3 - النقابة: تعنى في نطاق حدود هذا البحث وفقاً للمفهوم الذي حدده المشرع الليبي الذي ينص على «إن النقابة تنظيم شعبي يضم المشتغلين بمهنة أو حرفة، أو صناعة، أو خدمة واحدة مرتبطة ببعضها أو مشتركة في إنتاج واحد»⁽⁴⁾.



4 - الدور: يعني مجموعة من المهام أو المسؤوليات الملقاة على عاتق التنظيم النقابي، وما يتضمنه من نشاط منظم يقوم به لإنجاز تلك المسؤوليات، أو المهام في إطار مجتمع المصنع. لتحقيق مطالب العمال، وحماية مصالحهم. بمعنى أن الدور بالنسبة للتنظيم النقابي هو «أهمية تقدير العوامل التي تدخل في شخصية الفرد من حيث: ملاءمتها للمعايير الحالية للتنظيم، وبهذا المعنى أنه يمثل عملية اجتماعية وسمة شخصية للفرد»⁽⁵⁾.

5 - التنظيم: اصطلاحاً معناه «ترتيب منظم لغرض محدد» ويعرفه فيبر WEBBER أنه «ترتيب هرمي أو تسلسل هرمي محدد يوضح ما يختص فيه أصحاب المناصب بوظائف محددة تماماً ويطبّقون أحكاماً شمولية، ويتميزون بطبيعة شكلية لا شخصية»⁽⁶⁾ أما فيرث Werth فيرى أن «التنظيم يعني ضمناً ترتيب منظم للوظائف والواجبات التي تحدد سلسلة الأوامر»⁽⁷⁾.

ثانياً: لمحة تاريخية عن تطور الحركة النقابية في ليبيا⁽⁸⁾

إن ظروف نشأة الحركة النقابية العمالية في ليبيا لا تختلف عن ظروف نشوء الحركة النقابية العالمية بشكل عام وفي المجتمع العربي بشكل خاص. فالحركة النقابية في أي مجتمع تشترك في نفس الأهداف والمبادئ العامة، والمهام والأدوار التي تقوم بها في حدود المجتمع التي بعثت في إطاره، وهذه معناه أن الحركة النقابية في ليبيا تعتبر جزءاً لا يتجزأ من الحركة النقابية العالمية للعمال ذلك لأن جوهر نظريتهما وفلسفتهما واحد، ولأن الحركة النقابية العالمية خلال مسيرة نضالاتها، وصراعاتها مرت «بتحولات وصلت إلى مرحلة معينة أدركت فيها الحركة العمالية في كل مجتمع خطها الصحيح، وهو الموقف الطبقي للصراع»⁽⁹⁾.

إن ليبيا باعتبارها مجتمعاً زراعياً بالمحل الأول لم تشهد ميلاداً مبكراً للحركة العمالية ذلك لأن الإيطاليين عمدوا إلى الاستفادة من القوى العاملة الليبية في ميدان العمل الزراعي لتنفيذ مشاريعهم الزراعية والإنشاءات المدنية

والعسكرية الأمر الذي أثر سلباً على تطور حركة التصنيع وتأخر الحركة النقابية في آن واحد معاً من ناحية، وتزايد تيار الهجرة إلى المدن. ولكن هذه الوضعية وإن كانت قد ساهمت في انطلاق الحركة العمالية إلا أنها هيأت من جهة أخرى الوضع الملائم لنشوء التنظيمات النقابية. فالهجرة إلى المدن وترك العمل الزراعي قد وفر الظروف المناسبة لتكديس العمالة الأمر الذي نتج عنه في نهاية المطاف تجمعات عمالية بالأعمال المدنية والانشاءات العسكرية والمصانع التي سعى عمالها إلى المطالبة بضرورة وجود تنظيمات نقابية للدفاع عن مصالحهم وتساهم في إيجاد حلول لقضية البطالة محاكين في ذلك نظرائهم من العمال الإيطاليين. لقد ساهمت الحركة السكانية في تكوين بروليتاريا حضرية فقيرة غير مستقرة كنتيجة مباشرة لطبيعة العمل الموسمي الذي كانت العمالة المهاجرة تمارسه، لا تتوفر فيها شروط العمالة الصناعية ولم تتميز بالاستقرار والاستمرارية في العمل إلا أنه بمرور الزمن استقرت البروليتاريا الحضرية وتم توظيفها في تنفيذ المشاريع الإيطالية العامة والصناعية.

الجدير بالذكر في هذا السياق أنه بعد أن استقرت الأوضاع السياسية والاقتصادية لإيطاليا في ليبيا اتجهت نحو القيام بالعديد من المشاريع الصناعية التي توفرت فيها مقومات الصناعة وساعد تيار الهجرة المتزايد إلى المدن على توفر العمالة الرخيصة التي تعمل بأجر زهيد.

بدأ النشاط الصناعي يتوسع فأسس إيطاليا العديد من الصناعات: مثل الصناعات الغذائية والحرفية⁽¹⁰⁾.

إن كان الحديث عن وجود تنظيم نقابي في ليبيا خلال العهد الإيطالي الأول يعتبر ضرباً من الخيال لأن هذا العهد كان عهد حروب انشغلت فيه إيطاليا بمواجهة المقاومة الشعبية، وبالتالي انعدم أي مظهر من مظاهر التنظيمات النقابية سواء كانت مهنية أو إنتاجية أو حرفية التي تشكل نموذجاً



لأي حركة من الحركات الاجتماعية. فإن حقبة الاحتلال الإيطالي الثاني شهدت أول انبعاث للتنظيمات النقابية بمجتمع المصنع حيث، يعتبر الباحثون أن الجمعية النقابية الفاشستية لعمال المصانع هي أول تنظيم نقابي عمالي صناعي منظم ظهر إلى الوجود في 21/ابريل/1934 بمبادرة من المرشال Ballbo الذي أشرف على وضع أسس النظام النقابي في ليبيا آنذاك بالمؤتمر العمالي الذي انعقد بطرابلس خلال التاريخ نفسه. وقد ظل هذا التنظيم يعمل دون شرعية قانونية لمدة ثلاث سنوات حيث تم الاعتراف به في 21/ابريل/1937 بموجب المرسوم رقم 2066 لسنة 1935 بشأن النظام النقابي في ليبيا⁽¹¹⁾. في نهاية حقبة الاحتلال الإيطالي بدأت مرحلة جديدة من سيطرة النفوذ الأجنبي على ليبيا متمثلة في حقبة الإدارة البريطانية، حيث تبلورت معالم العمل النقابي فأصبح العمال أكثر وعياً بضرورة وأهمية العمل النقابي والجماعي المنظم، واستفادت الحركة النقابية من تجارب القادة النقابيين من خلال اختلاطهم بقيادة النقابات الإيطاليين، والظروف التي عاشها العمال في تلك الفترة، حيث ازداد شعورهم الطبقي وشعورهم بالفوارق الطبقية والعنصرية نماءً من خلال نضالهم ضد قرارات التفرقة العنصرية و ضد قرارات خفض الأجرة وزيادتها بالنسبة للعمال الإيطاليين واستثناء العمال الليبيين من كل زيادة أو حوافز مادية تمنح للإيطاليين. كل هذه العوامل مجتمعة ولدت لديهم شعوراً بضرورة التنظيمات النقابية ودورها كجماعة ضاغطة تمثل قوة ضغط لا يستهان بها.

إن حقبة الإدارة العسكرية البريطانية تميزت بعدة متغيرات هامة على مستوى الوعي بقضية الحرية وتحرير الأرض وتنامي الشعور الوطني والقومي كان لها أثرها الفعال على مسيرة الحركة النقابية وتعميق الوعي النقابي لدى العمال من أهمها:

- 1 - عودة المهاجرين الليبيين من ديار الهجرة.
- 2 - مطالبة العرب الليبيين الإدارة البريطانية بضرورة إلغاء كافة القوانين

- الفاشية، وانتخاب إدارات وطنية.
- 3 - ظهور الحركات السياسية والاجتماعية كالنوادي الثقافية والعمالية والأحزاب والصحافة الوطنية التي ساندت الحركة العمالية ودعمتها في نضالها لأجل تحقيق مصالحها، وإثبات حقوقها وتغطية أحداثها.
- 4 - تركيز نشاط الحركة في هذه الفترة على محاولة توحيد مطالبها النقابية والحصول على الاعتراف الرسمي من الإدارة البريطانية والتي اعترفت بالنقابات العمالية في أواخر عام 1951.
- 5 - تعميق الوعي السياسي والنقابي للعمال والقيادات العمالية مما جعل الحركة النقابية أكثر قوة، وأصبحت مؤهلة لإدارة الصراع ضد الحكومة وأصحاب العمل، وتحقيق إنجازات إيجابية لصالح العمال.
- 6 - الاضرابات العمالية التي أصبحت المؤشر الأساسي الذي يعكس قوة التنظيم النقابي وقدرته على تحريك قاعدته الشعبية، ودفعها للتعبير عن مطالبها. ومنذ عام 1951 الذي شهد إصدار أول قانون عمالي يعترف بحق العمال في تشكيل نقاباتهم وأصبح العمل النقابي عملاً شرعياً معترف به رسمياً حيث تشكل اتحاد نقابات العمال الليبيين الذي أصبح يعرف في عام 1952 باسم الاتحاد العام الليبي لنقابات العمال، وصار يمثل الإطار العام الذي يجمع التنظيمات النقابية الليبية⁽¹²⁾.

ثالثاً: الأبعاد الأساسية للدراسة:

1 - أثر حركة التغيير الاجتماعي على الدور الوظيفي للتنظيم النقابي

إذا أخذنا في الاعتبار خصوصية المجتمع الليبي من حيث البناء الطبقي والتوجه البرجوازي لأفراده على التنظيمات النقابية بشكل عام والتنظيم النقابي بشكل خاص يمكن القول إن ليبيا كمجتمع نام حديث العهد بالاستقرار السياسي والاقتصادي لم يعرف الرأسمالية بالمعنى الإيديولوجي (الفكري) والأخلاقي لمفهوم الرأسمالية فإن النقابات لم تنشأ في مجتمع شهد صراعاً طبقياً بالصورة المتعارف عليها في المجتمعات الصناعية فكل ما تميز به



المجتمع الليبي من خصائص البرجوازية إن بعض الأفراد والعائلات لديها فائض من الثروة مارست به التجارة والصناعة والمقاولات.. الخ وهذه القوة قُلِّص دورها بعد التغييرات الاشتراكية التي حدثت في ليبيا وفقاً للتوجهات الإيديولوجية الجماهيرية الجديدة. فتقلص نفوذ الطبقة الرأسمالية في مختلف مظاهر النشاط الاقتصادي والسياسي والاجتماعي عن طريق تأميم العقارات الخاصة والمصانع والشركات وتحويلها إلى ملكية عامة للمجتمع وتوزيعها على المنتجين، وتمليك المصانع (وهي في مجملها مصانع صغيرة) للعمال بعد ثورة المنتجين عام 1978 الأمر الذي قضى نهائياً (من الناحية الظاهرية) على معضلة الصراع الطبقي بين العمال وأصحاب العمل.

إن، المجتمع الليبي يكاد يخلو تماماً من الطبقات بالرغم من وجود فوارق طبقية بين الأفراد من حيث التفاوت في الدخل، ومستوى المعيشة، والسكن، ووسائل المواصلات والخدمات العامة. بصورة عامة فإن المجتمع الليبي يعتبر مجتمعاً بدوياً أخذ بفعل التحولات التنموية على مرّ الأجيال يتحرك نحو الاستقرار ليبلغ مرحلة التحضر؛ بمعنى أن المجتمع خلال مرحلة التغيير لا زال مجتمعاً بدوياً في مجمله، وشبه حضاري في معظم مدنه الصغرى، وحضرياً في إطار المدن الكبرى التي يغلب على سلوكيات أفرادها الطابع البدوي المتجذر في أصولهم. لذا لم تظهر الطبقة في المجتمع بالمفهوم الإيديولوجي والثقافي للطبقة؛ وبالتالي فإن العلاقة التي كانت سائدة بين العمال والنقابات وأصحاب العمل هي علاقة اجتماعية تلعب فيها القبيلة، والعائلة، والمكانة الاجتماعية للأفراد دوراً هاماً، لذا لم تحدث صراعات طبقية في المجتمع، ولم تقاوم حركة التغيير بصورة عنيفة تذكر حيث فقدت الفئات البرجوازية جلّ مقومات وجودها الاقتصادي والسياسي، بعد أن أخذت التحولات الاشتراكية سبيلها إلى التنفيذ وتطبيق التوجهات الجديدة.

إن كل هذه التحولات أثرت دون شك على الحركة النقابية في ليبيا عموماً والتنظيم النقابي العمالي بمجتمع المصنع خصوصاً، بعد تطبيق الإطار

الإيديولوجي (النظرية العالمية الثالثة) التي تمثل الفلسفة التطبيقية وتوجه كافة التغييرات التي حدثت في المجتمع. لذا فإن مناقشة حركة التغيير الاجتماعي وأثرها على التنظيم النقابي لمجتمع المصنع من حيث البناء والوظيفة يتوقف على محورين أساسيين هما:

1 - 1 الدور الوظيفي للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع:

لقد حددت وظائف التنظيم النقابي وفقاً للقانون رقم 23 لسنة 1998 ف على النحو التالي:

- حماية مصالح أعضائه والدفاع عن حقوقهم المدنية.
- رفع الكفاءة المهنية للأعضاء والارتقاء بمستواهم الفني والثقافي.
- تفعيل دور الأعضاء في تأكيد وترسيخ سلطة الشعب، وتأكيد مجتمع شركاء لا أجراء.
- العمل على تحسين أداء الخدمة بتنمية روح الابتكار بين الأعضاء.
- رفع المستوى الصحي والاجتماعي للأعضاء وأسره.
- عقد الدورات التدريبية النقابية وإصدار النشرات والمطبوعات بما يكفل قاعدة نقابية مدربة وفاعلة.
- المشاركة مع الجهات المختصة في وضع مشروعات القوانين، أو القرارات ذات العلاقة بالعمل في المهن والصناعات والخدمات.
- تطوير العلاقات بالمنظمات النقابية.

إجمالاً لا توجد تغييرات جوهرية حدثت في وظيفة التنظيم النقابي، إلا أن أهم ملامح التغييرات التي طرأت على وظائف التنظيم النقابي تتمثل في الآتي:

- (أ) إلغاء المهمة التنظيمية للنقابة ذات العلاقة بدور التنظيم النقابي فيما يخص تنظيم العلاقة بين العمال وأصحاب العمل.
- (ب) إضافة مهمة جديدة ذات علاقة بالدور السياسي للنقابة من خلال دورها في تأكيد سلطة الشعب وترسيخها وتأكيد مجتمع شركاء لا أجراء.



- (ج) تم حصر وظيفة النقابة في ما يتعلق بحماية مصالح أعضائها والدفاع عن حقوقهم في الجوانب المهنية فقط.
- (د) ألغيت مهمة التنظيم النقابي التقليدي فيما يتعلق بالمطالبة بحقوق العمال في الحصول على حصتهم من الأرباح، حيث أصبح العمال شركاء في الإنتاج، فعائد الإنتاج يوزع على عناصره الثلاثة، وبالتالي ألغيت الأرباح كما ألغيت مهمة النقابة في المطالبة باشتراك العمال في الإدارة وفقاً لمبدأ الإدارة الشعبية.
- (هـ) المساومة الجماعية، لم يعد هناك أي وجود لأصحاب العمل يدخل العمال معهم في مساومة لزيادة الأجور أو الحصول على أجور إضافية أو تحديد ساعات العمل، أو مطالبتهم بتحسين أوضاع العمال.
- (و) ألغيت الاضرابات كأحد وأهم الوظائف للنقابات التي يستعملونها كوسيلة ضغط على صاحب العمل لأجل الاستجابة لمطالبهم المتعددة. إذ لم تعد هناك أية جهة بعينها يطالبونها بأي حق من حقوقهم⁽¹³⁾.
- (ز) أدمجت النقابات في البنية الأساسية للمجتمع، حيث أصبحت جزءاً لا يتجزأ من البناء السياسي للمجتمع فهي تمثل هيئة استشارية يؤخذ برأيها في المسائل التي تهم المهن والعمال.
- وضعت الدراسة التي أجراها الباحث حول وظائف التنظيم النقابي بمجتمع المصنع مقياساً تضمن فقرات تتفق والمعطيات الحالية للمجتمع الليبي، وتنسجم والمهام الوظيفية للنقابة، وهي مهام ترسخ النشاط النقابي وتعزز وجوده. ويتضمن المقياس أربع فقرات كما في الجدول رقم (1).

جدول رقم (1)

بيّن فقرات مقياس الدور الوظيفي للنقابة بمجتمع المصنع

درجات المقياس				فقرات المقياس
4	3	2	1	
27	19	14	41	التنسيق مع الإدارة لتحسين ظروف العمل
37	23	34	7	ممارسة الرقابة على الإدارة
12	33	39	17	مساعدة الإدارة في تسيير المصنع وزيادة الإنتاج
22	28	15	35	رفع مستوى الوعي السياسي والثقافي للمنتجين

كشفت الدراسة على أن المهام الوظيفية للتنظيم بالمصنع جاءت مرتبة حسب أهميتها على النحو التالي:

- التنسيق مع الإدارة لتحسين ظروف العمل.
- مساعدة الإدارة في تسيير المصنع.
- ممارسة الرقابة على الإدارة.
- الرفع من مستوى الوعي السياسي والثقافي للمنتجين.

1 - 1 - 1 الوظيفة الاقتصادية للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع

لا شك أن التنظيم يلعب دوراً هاماً بالمصنع اقتصادياً واجتماعياً، إلا أن دوره المتعدد الأبعاد يتوقف على عدة عوامل تحدد مدى جدية وإيجابية الدور النقابي وسليته بمجتمع المصنع، ومن تلك العوامل مدى إدراك المنتجين لأهمية التنظيم ودوره. ومدى نجاحه في أدائه. فاعلية التنظيم وطبيعة الدور الذي يقوم به داخل المصنع، والمزايا التي تحقق للمنتجين المنتسبين إليه تتمثل الوظيفة الاقتصادية للتنظيم النقابي في متابعة العملية الإنتاجية، وظروف العمل، والإنتاج وجودته، بالاشتراك مع اللجان المختصة. علاوة على أن النقابة تعد وسيلة هامة لرفع معدلات الإنتاج من



خلال ما تقدمه من حوافز للمنتجين، والاهتمام بالتدريب، والمشاركة في إعداد الخطة اللازمة للنهوض بالمصنع وتطويره، وتهيئة الظروف المناسبة لزيادة الإنتاج بالإضافة إلى المطالبة بتحسين الوضع الاقتصادي للمنتجين. وفي هذا السياق كشفت الدراسة عن عدة نتائج مفادها:

إن التنظيم النقابي لم يحقق دوره الاقتصادي. فالاتجاه العام لآراء أفراد عينة البحث يؤكد أن النقابة لم تقم بدورها الاقتصادي. وقد يعزى إلى سلبية التنظيم، وعدم إدراكه لمسؤولياته، أو إلى عدم قدرته على فرض تصوراته على الإدارة. وتبين البيانات المجمعة من خلال الدراسة أن النقابة لا تشارك في إعداد الخطة اللازمة للنهوض بالمصنع وتطويره؛ حيث يرى (75) أن النقابة لم تقم بأي جهد لتحقيق هذه الغاية، مقابل (27) مفردة يرون عكس ذلك. وأن (75%) من إجمالي مفردات العينة (102) ترى أن النقابة لا تعمل على تهيئة الظروف المناسبة لزيادة الإنتاج، في مقابل (25) يرون عكس ذلك. وترى (80) مفردة من مفردات العينة (78%) أن النقابة لم تقدم أي مقترحات للعمال تهدف إلى تطوير الإنتاج، وتحسين جودته مقابل (24) يرون أن النقابة أسهمت في تقديم مقترحات لهذا الغرض.

1 - 1 - 2 الوظيفة الاجتماعية للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع

تعتبر الوظيفة الاجتماعية من أهم الأدوار التي ينبغي أن يقوم بها التنظيم بمجتمع المصنع لأنها تنحصر في الخدمات العينية والمباشرة التي يقدمها التنظيم للمنتجين بالمصنع كالخدمات الصحية، والترفيهية، والرعاية الاجتماعية، والثقافية، وتقديم المساعدات للعاملين في مختلف المناسبات الاجتماعية، وتعكس الوظيفة الاجتماعية مدى التقارب الرابط ما بين التنظيم والأعضاء المنتسبين إليه.

إدراكاً لأهمية العنصر البشري في الصناعة بات لازماً الاهتمام بالخدمات الاجتماعية للمنتجين لتحسين ظروف العمل، ومستوى المعيشة

كعامل أساسي لرفع معنويات الأفراد. والخدمات الاجتماعية التي تقدم للعاملين بالصناعة أوسع مجالاً من أن تحصر في داخل نطاق المنشآت الصناعية؛ بل تشمل كل ما من شأنه أن يؤثر في معنويات الأفراد العاملين بغض النظر عن من يقوم به المجتمع أو النقابة أو الإدارة شعوراً بالالتزامات الاجتماعية من قبل هذه المنظمات. فالنقابة على أقل تقدير بالتنسيق مع الإدارة يكون بمقدورها الوقوف على ماهية الخدمات الاجتماعية الأساسية اللازمة للأفراد المنتجين لكسب رضاهم، وتحقيق شعورهم بالرضا عن العمل.

إن الدور الاجتماعي للنقابة - حتى ولو كان من الناحية الإشرافية الشكلية - ينبغي أن يمتد ليشمل نظام المناشط الرياضية والترفيهية ونظام التغذية، والراحة.. الخ.

بالرغم من أهمية الوظيفة الاجتماعية بالنسبة للفرد المنتج إلا أن الدراسة الميدانية كشفت عن تغيب هذه البرامج بالمنشآت الصناعية التي شملتها الدراسة.. فكل ما هو متاح من هذه البرامج هو صندوق الخدمات الاجتماعية (صندوق المنتجين) وتنحصر خدماته في صرف مساعدات مالية للمنتجين في حالات الزواج، المرض، والوفاة، وحالات الإصابة البالغة في العمل، وفي بعض المناشط الرياضية والترفيهية الموسمية.

1 - 1 - 3 الوظيفة الثقافية للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع

تعد الوظيفة الثقافية مكملة للوظيفة الاجتماعية، حيث تسهم النقابة في تدعيم القيم لدى الأفراد المنتجين بالصناعة، وتتجسد آثارها من خلال الرفع بمستوى الإدراك الثقافي الاجتماعي للمنتجين، والارتقاء بمستوياتهم الثقافية ومستويات أدائهم فالثقافة بكل أبعادها تسهم في تزويد الأفراد العاملين بالصناعة بالخبرات الفنية والتعليمية التي تؤدي إلى تغيير اتجاهاتهم وأفكارهم التقليدية عن العمل الصناعي، وطبيعة مجتمع المصنع بشكل عام بكل نظمه



وتنظيماته، وبالتالي قبولهم للاتجاهات الحديثة التي تختلف شكلاً ومضموناً عن الاتجاهات والانطباعات التقليدية التي اكتسبها الفرد المنتج قبل التحاقه بالعمل الصناعي. في هذا السياق تضمنت أداة جمع البيانات سؤالاً يدور حول ما إذا كانت النقابة تقوم بتنظيم المؤتمرات والندوات الفكرية لتثقيف المنتجين وتنمية وعيهم؟ وعمّا إذا كانت النقابة تزود المنتجين بالمعلومات اللازمة المتصلة بالعمل وظروفه حتى يكونوا مدركين لما يدور حولهم في محيط العمل والمجتمع. . . وسؤال آخر يدور حول جانب أساسي يتعلق بالوظيفة الثقافية للتنظيم ويعتبر عاملاً هاماً لتدعيم حركة التغيير الاجتماعي يتمثل في ما إذا كانت النقابة تنظم عقد لقاءات وندوات تثقيفية لتوعية المنتجين بمفهوم الإدارة الشعبية ونظام المشاركة في الإنتاج، تبين من خلال البيانات المجمعة الآتي:

- كافة الشواهد الميدانية أثبتت أن التنظيمات النقابية بالمصانع التي شملتها عينة الدراسة لم تقم بدورها في الميدان التثقيفي فقد أجاب (78.2%) من إجمالي أفراد العينة (102) إن النقابة لم تقم بتنظيم المؤتمرات والندوات الثقافية والفكرية التي تهدف إلى رفع المستوى الثقافي وتنمية وعي المنتجين.
- إن (85%) من إجمالي أفراد العينة يرون أن التنظيم النقابي لم يزود المنتجين بالمعلومات اللازمة ذات العلاقة بسياسة الإدارة وأهدافها الاقتصادية وظروف العمل. وهذا يعني أن هناك انفصلاً بين القاعدة العمالية وتنظيمات المنظمة الصناعية.
- إن (83%) من أفراد العينة يرون أن النقابة لم تعقد أي لقاءات تثقيفية لتوعية المنتجين بالإدارة الشعبية ونظام المشاركة في نظام الإنتاج، وقد يكون هذا التقصير من طرف النقابة هو العامل الأساسي في فشل التنظيم النقابي في أداء دوره والوضعية الهامشية التي يعيشها التنظيم النقابي داخل المصنع.
- إن أسباب الفشل هذه ترجع إلى:

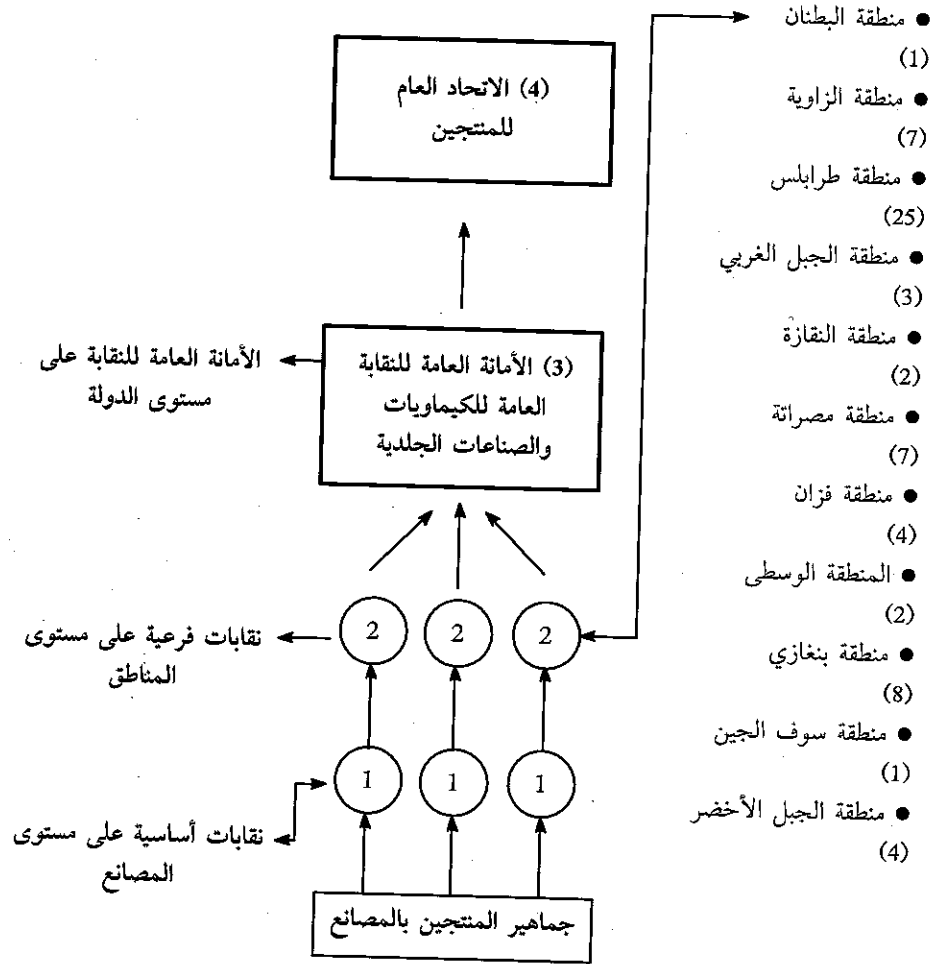
- إن أعضاء التنظيم غير مؤهلين لممارسة العمل النقابي .
 - وجود ضغوط من قبل الإدارة تحول دون قيام النقابة بدورها .
 - اهتمام أعضاء التنظيم بتحقيق المصالح الخاصة .
 - ضعف العلاقة بين التنظيم النقابي والعمال .
- إن الشواهد الميدانية تشير إلى أن تقصير النقابة في أداء دورها يعزى إلى سلبية الأعضاء والعمال معاً، وليس إلى أي جهة أخرى خارجية .

2 - 1 الأسس البنائية للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع

تشكل التنظيمات النقابية من الناحية البنائية وفقاً لنموذجين أساسيين هما: النموذج الهرمي، والنموذج القاعدي، ويتم بموجب النموذج الأول تشكيل التنظيم النقابي بصورة هرمية (تنازلية) من القمة إلى القاعدة وتأخذ البنية الهيكلية للتنظيم شكلاً هرمياً. أما في النموذج الثاني فيتم تشكيل التنظيم النقابي بصورة تصاعدية تبدأ من القاعدة وتنتهي بالقمة، وتأخذ البنية الهيكلية شكلاً منبسطاً، وهي الطريقة المتبعة الآن (عام 2001) في تشكيل التنظيمات النقابية في ليبيا. ولتوضيح التغييرات التي طرأت على الأسس البنائية للتنظيم النقابي. استعرض أولاً النموذج الهرمي للنقابات الإنتاجية في ليبيا أواخر عام 1977م؛ حيث كانت النقابات تشكل في هذه المرحلة على النحو التالي:



نموذج رقم (1)
الهيكل التنظيمي للنقابة العامة للكيمياويات
والصناعات الجلدية



● النموذج تم إعداده بمعرفة الباحث.

المرحلة الأولى: النقابات الفرعية وهي تمثل الخطوة الأولى لتشكيل الاتحاد العام للنقابات، ويتم تشكيله من العمال المشتركين في الجمعية العمومية على مستوى المناطق أو المحافظات.

المرحلة الثانية: اللجان النقابية بالمصانع ويختارها العمال بالمصانع التي يزيد عدد العاملين بها عن خمسين عاملاً.

المرحلة الثالثة: النقابات العامة وعددها خمس عشرة نقابة تتكون من أعضاء النقابات الفرعية. الذين هم بدورهم أعضاء بالجمعية العمومية للنقابة العامة.

المرحلة الرابعة: الاتحاد العام لنقابات العمال ويتكون من أعضاء النقابات بالجمعية العمومية، والتي تتكون بدورها من أعضاء مجلس إدارات النقابات العامة، ويتكون الاتحاد العام للنقابات بواقع عضوين من كل نقابة عامة.

لقد حدثت بعد ثورة المنتجين عام 1978 بعض التغييرات على مهام التنظيم، وبعض التغييرات الشكلية على أسسه البنائية جُلبها يتعلق بالمسميات بحيث أصبحت النقابة تسمى المؤتمر الإنتاجي باعتبارها جزءاً من النظام السياسي القائم على المؤتمرات واللجان الشعبية والنقابات، وقد أعيدت التسمية السابقة (النقابة) في أواخر عام 1997.

وأصبحت النقابات تتشكل وفقاً للنموذج الثاني (القاعدي) من القاعدة إلى القمة. أما التغييرات على المستوى التنظيمي للنقابات فتتمثل في أن النقابات الأساسية تتشكل من القاعدة (النقابات الأساسية) إلى القمة (الاتحاد العام للمنتجين) وفقاً للمستويات التالية:

المستوى الأول: النقابة الأساسية على مستوى المصنع، ويتم اختيارها عن طريق التصعيد الحر المباشر من طرف العاملين بالمصنع.



المستوى الثاني: النقابة الفرعية على مستوى الشعبية، وتختار من طرف أمناء النقابات المصعدين على مستوى المصانع.

المستوى الثالث: الاتحاد العام للمنتجين، ويتكون من أمناء الأمانات العامة للنقابات على مستوى الشعبيات، ويتألف من عشرة أعضاء يتم اختيارهم عن طريق التصعيد الحر المباشر.

2 - 2 الهيكل التنظيمي للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع:

في ظل الديمقراطية الشعبية المباشرة يتكون التنظيم النقابي من المنتجين الذين يشتركون في مهنة واحدة أو يعملون في قطاع إنتاجي واحد، ويتم بناء الهيكل التنظيمي للتنظيم النقابي وفقاً للأسس التي تقام عليها المؤتمرات واللجان الشعبية على اعتبار أن النقابة تمثل تنظيمياً شعبياً موازياً للمؤتمر الشعبي الأساسي، لذا فإن التنظيم بالمصنع يقوم على الأسس الآتية:

1 - المؤتمر المهني الإنتاجي وهو السلطة العليا للمصنع ويتم اختياره من قبل العمال.

2 - اللجنة الشعبية بالمصنع وهي لجنة تنفيذية تتولى مهمة تنفيذ قرارات المؤتمر الإنتاجي بالمصنع، نموذج رقم (1) يبين الهيكل التنظيمي للتنظيم النقابي للكيمياويات والصناعات الجلدية التي تتبعها المصانع التي شملتها عينة الدراسة.

3 - لقد حدثت عدة تغييرات على الجوانب التنظيمية النقابية الإنتاجية بالمصانع تتمثل في:

- ألغيت المؤتمرات الإنتاجية وأصبحت تسمى النقابات الأساسية ولم تعد قراراتها ملزمة للإدارة، ولم تعد تسيطر على الإدارة وتراقبها.
- ألغيت اللجنة الشعبية بالمصنع وأصبحت تسمى إدارة المصنع يديرها مدير يعين من قبل الشركة العامة التي تتبعها المصانع، والذي كان يختار في السابق من طرف العمال عن طريق الاختيار الحر المباشر.

رابعاً: الإجراءات المنهجية:

- 1 - إشكالية الدراسة: تدور إشكالية الدراسة حول حركة التغيير الاجتماعي وأثرها على الدور الوظيفي للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع.
- 2 - أسئلة الدراسة: تنطلق هذه الدراسة من السؤال الأساسي الآتي: هل نجح التنظيم النقابي في ظل حركة التغيير من أداء دوره المنوط به داخل مجتمع المصنع؟ وإلى أي مدى أثرت حركة التغيير الاجتماعي في الدور الوظيفي للتنظيم النقابي؟
- 3 - أهداف الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى اختبار الفرضيات ذات العلاقة بالأبعاد الآتية:
 - البعد الأول: العلاقة التي تربط بين التنظيم النقابي والمنتجين.
 - البعد الثاني: رضا المنتجين عن الدور الوظيفي للتنظيم النقابي بالمصنع.
- 4 - منهج الدراسة: اعتمدت هذه الدراسة على المنهج التاريخي، والمنهج التجريبي لاختبار الفرضيات، ومنهج التحليل الوصفي؛ لوصف وتحليل البيانات الاحصائية، واستخدام معامل الارتباط (معامل التوافق)، ومعامل مربع كاي.
- 5 - فرضيات الدراسة:
 - الفرض الأول: يفترض أن العلاقة التي تربط بين النقابة والمنتجين، علاقة قوية لدى المنتجين الأكبر سناً والأكثر تعليماً.
 - الفرض الثاني: يفترض أن المنتجين بالمصنع الأقل تعليماً، والأصغر سناً أكثر رضاً من المنتجين الأكثر تعليماً، والأكبر سناً.
- 6 - مجالات الدراسة: يشمل مجتمع البحث ثلاثة منشآت صناعية موزعة جغرافياً على ثلاث مجتمعات محلية هي بنغازي وطرابلس ومصراتة.

1 - 6

المجال الجغرافي: يتمثل في مجمّع مصراتة للأحذية والمنتجات الجلدية. ومجمّع بنغازي لصناعة اللدائن والاسفنج الصناعي ومجمّع



السواني لصناعة اللدائن بطرابلس .

2 - 6

المجال الزمني: بداية من 18 - 3 - 1999 إلى 15 - 4 - 1999 م .

3 - 6

المجال البشري: يتمثل في الأفراد العاملين بالصناعة المتصلين بالعمل

الإنتاجي مباشرة .

7 - متغيرات الدراسة :

1 - 7

المتغيرات المستقلة: تضمنت دراسة المتغيرات المستقلة التالية :

(أ) متغير العمر: ويقاس سن المبحوثين في الفترة الزمنية التي أجريت

فيها الدراسة وصنف متغير العمر إلى خمس فئات عمرية هي :

● الفئة العمرية الأولى (أقل من 20 سنة) .

● الفئة العمرية الثانية (من 20 - أقل من 30 سنة) .

● الفئة العمرية الثالثة (من 30 - 40) .

● الفئة العمرية الرابعة (من 41 - 50) .

● الفئة العمرية الخامسة (من 51 - 60) .

(ب) متغير التعليم: ويقاس المستوى التعليمي للمبحوثين حسب

المرحلة الدراسية، وصنف المستوى التعليمي وفقاً للمستويات التالية :

● تعليم أساسي: ويشمل الأفراد الذين درسوا، أو أنهوا مرحلة التعليم

الأساسي الابتدائي، والإعدادي .

● تعليم متوسط: ويشمل الأفراد الذين درسوا، أو أنهوا مرحلة التعليم

المتوسط متمثلة في مرحلة التعليم الثانوي والمهني والفني ومعاهد

التدريب والتكوين المهني .

● تعليم عال: ويشمل الأفراد الذين درسوا، أو أنهوا مرحلة التعليم

الجامعي والمعاهد العليا .

2 - 7

المتغيرات التابعة: وحددت هذه المتغيرات وفقاً للتصنيف التالي:
 (أ) متغير العلاقة بين النقاية والمنتجين، وقد صنفت كل الإجابات المتصلة بهذا المتغير إلى أربعة فقرات هي:

- علاقة شكلية.
- علاقة تصادمية.
- علاقة ودية.
- علاقة وظيفية.

● متغير الرضا: ويقاس مدى رضا الأفراد المنتجين بالصناعة عن التنظيم النقابي بمجتمع المصنع. وقد صنفت مستويات الرضا إلى ثلاثة مستويات هي:

- على المستوى الشخصي
- على المستوى الأسري
- على مستوى الإنتاج

وقد صنفت كل الإجابات المتصلة بهذا المتغير ومستوياته على النحو التالي:

- راض - غير راض.

8 - إجراءات اختيار العينة:

1 - أ - إطار العينة: يتمثل في قوائم أسماء المنتجين من واقع سجلات الحضور في مجمع بنغازي والسواني، ومن واقع سجلات المرتبات الشهرية في مجمع مصراة.

2 - وحدة العينة: وتتمثل في الأفراد العاملين بالصناعة في الوحدات الإنتاجية الثلاث الذين يعملون على الآلات الإنتاجية، وتم استثناء الأفراد العاملين بالوظائف الإدارية بالمنشآت الصناعية عند اختيار العينة.

3 - حجم العينة: أجريت الدراسة على (102) مفردة من إجمالي (857) مفردة، واختيرت مفردات العينة بطريقة عشوائية، وحددت نسبة التمثيل



- العامة بواقع (12%). كما حددت نسبة التمثيل العامة لكل مجمّع على حدة من إجمالي مفردات الدراسة على النحو التالي: مجمّع مصراة (6%) (522)، مجمّع السواني (4%) (229)، مجمّع بنغازي (2%) (106).
- 4 - نوع العينة: استخدمت العينة العشوائية الطبقية على أساس الوحدات الإنتاجية (خطوط الإنتاج) بالمصانع التي شملتها الدراسة.
- 5 - أدوات جمع البيانات: تم استخدام صحيفة الاستبيان قصد الحصول على البيانات المطلوبة عن المتغيرات والأبعاد الأساسية للدراسة، تم ملء صحيفة المقابلة بمعرفة الباحث تحسباً لعامل الأمية في مجتمع البحث. وتتألف الاستمارة الاستبائية من الأقسام الآتية:
- القسم الأول: وتضمن البيانات الأولية لعينة الدراسة.
 - القسم الثاني: وتضمن البيانات المتعلقة بالمتغيرات التابعة.
 - القسم الثالث وتضمن البيانات العامة.
- وتم استخدام المقابلة، والملاحظة المباشرة إلى جانب صحيفة المقابلة.

خامساً - عرض وتحليل البيانات الميدانية:

اهتمت هذه الدراسة بتحليل وعرض البيانات المتعلقة بالمتغيرات الأساسية التي تعكس الدور الوظيفي للتنظيم النقابي، واعتمدت على استخدام الجداول الإحصائية المركبة، واستعمال بعض المعاملات الإحصائية مثل المتوسط الحسابي، وتوزيع مربع كاي، $disquare\ distribution$ ومعامل التوافق $Contingency\ coefficient$.

بعد الانتهاء من الدراسة الاستطلاعية، والاختبار القبلي لأداة جمع البيانات وصياغتها في صورتها النهائية. تم جمع البيانات من أفراد العينة، وبعد الانتهاء من جمع البيانات تمت مراجعتها وتصنيفها، والتأكد من أنها مستوفاة أعيد تصنيفها لتلقي مزيداً من الضوء على المسائل المراد دراستها. وصنفت البيانات المجمّعة في دليل المعلومات وتم استخراج الجداول

الإحصائية التي استخدمت في عرض وتحليل البيانات الميدانية. وفيما يلي تحليلاً للبيانات التي أسفرت عنها الدراسة الميدانية:

أولاً: تحليل العلاقة بين المتغيرات والاختبار الإحصائي للقرضيات.

1 - العلاقة بين التنظيم النقابي والمنتجين: لقد تعددت وجهات النظر حول علاقة النقابة (كتنظيم) وكنسق اجتماعي من مكونات المنظمة الصناعية من عمال، وإدارة، وتنظيم سياسي، ونمطية العلاقة التي تربطها بهذه المكونات إلا أنها ركزت على عاملين أساسيين هما: العمل والسلوك. وهناك من أقام مدخله النظري على اعتبار إن التنظيم متغير مستقل يؤدي إلى نتائج تعتمد عليه وتصاحبه تتجلى في ضبط السلوك الإنساني. إن معالجة التنظيم في علم الاجتماع لا تحصر تركيزه في التنظيمات الصناعية ومنظماتها؛ بل هناك تنظيمات عامة قامت ودامت ولم يكن الهدف منها إنجاح وتوسيع نطاقه أو مد آثاره فحسب، ولكنها قامت بأداء مهام وظيفية أخرى مثل تنفيذ قرارات الإدارة والسلطة السياسية؛ أي توجهات الحكومة في المنشأة الصناعية. فالنقابة كتنظيم ليست مقتصرة على أداء مهامها التقليدية؛ بل تعتبر أداة وصل بين العمال وتوجهات الإدارة والسلطة معاً فهي حلقة وصل بين هذه الأطراف. لذا فإن علاقتها بالعمال تتحدد في إطارين هما:

الإطار الأول: أن تنجز دورها الوظيفي الذي تكونت من أجله وهو رعاية الأعضاء والدفاع عن حقوقهم، وفي حالة نجاحها في تحقيق هذه المهمة تكون علاقتها بالعمال علاقة وثيقة فتحوز ولاء الأعضاء ومساندتهم لها، أما إذا فشلت في إنجاز المهمة فتنعكس نتائج هذا الفشل على تحديد نمط العلاقة بين النقابة والأعضاء فتتسم العلاقة بين النقابة والأعضاء بالضعف والشكلية.

الإطار الثاني: أن تهتمش النقابة وتصبح مجرد شكل روتيني بالمصنع



عندما تعجز عن أداء دورها الأساسي وتتحول إلى قناة اتصال داخل المصنع، تلتزم بتوجهات الإدارة وتوجهات المجتمع الاقتصادية والإيديولوجية، وتتجاهل عن قصد أو غير قصد دورها المبدئي والأساسي داخل المنظمة الصناعية.

بالرغم من أن هناك بعض الاتجاهات حاولت فهم التنظيم (كنسق) بالاعتماد على عامل التكنولوجيا كعامل وثيق الصلة بالشكل التنظيمي والسلوك الإنساني. إلا أنه يمكن أن يعجز هذا العامل بمفرده عن تفسير النموذج المميز للعلاقات داخل التنظيمات ككل ومنظوماتها. بمعنى أن التكنولوجيا كمتغير لتفسير التنظيم، والسلوك الإنساني قد يعجز عن تفسير مضمون التنظيم «اجتماعياً». ومن المرجح أن يقتصر دوره في التحليل على توضيح الروابط بين أشكال محددة من التكنولوجيا وأنماط متنوعة من السلوك الاجتماعي للأفراد المنتجين⁽¹⁴⁾. إن ما يهمنا في هذا السياق هو العلاقات الاجتماعية (الإنسانية)⁽¹⁵⁾ التي يعتمد عليها التنظيم النقابي الذي يمكن أن يشكل علاقات ذات مغزى داخل جماعات العمل، والتركيز على نمطية العلاقة من حيث القوة والضعف بين النقابة وجماعة العمل. في هذا الإطار يرى «وليم هويت» «إن التنظيمات يجب تحليلها على أساس (التفاعل) الذي يعتمد على الاتصالات بين الأشخاص و(النشاطات) أو مهام العمل (المشاعر)، أو العواطف بوصفها ما يشعر به الأفراد تجاه العالم المحيط بهم»⁽¹⁶⁾.

أما مللر ورايس Miller and Rice فقد اهتموا بالمهمة الأولية للتنظيم. وتعنى المهمة التي يجب أن يؤديها التنظيم إذا كان مقدرًا له أن يبقى⁽¹⁷⁾. ومن الواضح أن الأنساق المحسوسة، وانساق مهمة العمل هي تصنيف وصفي أكثر منه معياري، ومن هنا يختلف عن النظرة السائدة في المجتمع حول ما يجب أن تكون عليه المهمة الأولية للتنظيم. ومع ذلك تظل أفضل طريقة لفهم هذه المهمة هي اللجوء إلى آراء القادة حول أهداف التنظيم. وأن

الوسيلة التي تحقق بها التنظيمات مهامها الأولية تتجسد في البناء الرسمي أو «نسق المهمة» وهو ما يمكن تمييزه عن البناء غير الرسمي أو «النسق المحسوس» الذي يدين الأعضاء بالولاء له مباشرة. حيث تقوم الأنساق المحسوسة على أساس الاحتياجات الشخصية التي تحرك المشاركة الإنسانية وفقاً لمنهج «هلوثورن» الذي يذهب إلى أن الأفراد يفترض فيهم الحاجة إلى الانتماء إلى مجموعات عمل صغيرة تقوم على العلاقة المباشرة في مقابل ما يحصلون عليه من أمن، فإنهم ملزمين بإظهار الولاء لمعايير الجماعة⁽¹⁸⁾.

في الواقع إن علاقة النقابة (كتنظيم عمالي) بالمنتجين في ضوء هذا التحليل النظري تتحدد من خلال مدى قدرة النقابة على إشباع حاجات الأفراد العاملين بالصناعة المادية منها والمعنوية. بالرغم من أن مسألة الانتماء لا تحظى بمكانة اجتماعية مرموقة بالنسبة لأفراد مجتمع البحث إلا أنه يمكن القول: إن العاملين بالصناعة يشعرون في كثير من المواقف بضرورة وجود تنظيم يلجأون إليه ليوفر لهم الشعور بالأمان وبالتالي فإن العلاقة تكون على قدر ما يشبعه التنظيم من احتياجات الأفراد وإنجازته لمهامه الأساسية والاحتياجات الاجتماعية.

وفي إطار أداء النقابة لمهامها الأولية وأثر ذلك الأداء على نمط العلاقة التي تربط بين النقابة والمنتجين، تم وضع مقياس لمعرفة العلاقة التي تربط بين التنظيم والأعضاء كمتغير تابع لتأثير المتغيرات المستقلة التالية: (العمر، التعليم) وقد صنف هذا المقياس إلى أربع فقرات لتحديد نمطية العلاقة السائدة بين النقابة والمنتجين يتسم بالشكلية لدى أفراد العينة بمختلف فئاتهم العمرية ومستوياتهم التعليمية. والتحليل التالي لمتغيرات الدراسة يوضح ذلك.



جدول رقم (2)

يوضح العلاقة بين متغير العمر وعلاقة النقابة والمنتجين

العمر	العلاقة بين النقابة والمنتجين			
	علاقة شكلية	علاقة وظيفية	علاقة ودية	علاقة تصادمية
أقل من 20 سنة	5 (3) %	5 (1) %	21 (5) %	0 (0) %
من 20 - أقل من 30	38 (21) %	68 (15) %	33 (8) %	0 (0) %
من 30 - 40	48 (27) %	27 (6) %	33 (8) %	0 (0) %
من 40 - 50	4 (2) %	0 (0) %	13 (3) %	0 (0) %
من 50 - 60	5 (3) %	0 (0) %	0 (0) %	0 (0) %
المجموع	55 (56) %	21 (22) %	24 (24) %	0 (0) %
				102 (100) %

د/ح = 12، كا² ن = (21,026)، كا² مح = (17,92)، ق = (0,149).

الاختصارات:

د/ح: درجة الحرية م/د: مستوى الدلالة = (0,05)
 كا² مح: قيمة مربع كاي المحسوبة. دالة عن مستوى الثقة 0,95
 كا² ن: قيمة مربع كاي النظرية
 ق: قيمة معامل التوافق.

أثبتت بيانات الجدول رقم (2) الآتي:

- 1 - إن (55%) من أفراد العينة يرون أن العلاقة التي تربطهم بالنقابة هي علاقة شكلية، مقابل (24%) من أفراد العينة (الكلية) يرون أن العلاقة التي تربطهم بالنقابة هي علاقة ودية، (22%) يرون أن العلاقة التي تربطهم بالنقابة هي علاقة وظيفية.
- 2 - إن أفراد العينة في الفئة العمرية (30 - 40 سنة) أكثر الفئات العمرية تمثيلاً للعلاقة الشكلية التي تربط بين النقابة والمنتجين تليها الفئة العمرية (من 20 - أقل من 30 سنة) بنسب مئوية متتالية (48%)، (38%). وهذا يعكس

إن الأفراد المنتجين الأكبر سناً علاقتهم بالتنظيم النقابي شكلية. وقد يرجع هذا إلى عدم اهتمام كبار السن بالأنشطة الاجتماعية، أو ممارسة الأعمال والأنشطة ذات الطابع الثقافي والسياسي. وبالطبع يرجع إلى التنشئة الاجتماعية لأفراد هذه الفئة العمرية فالظروف العامة خاصة بالنسبة للأفراد ذوي الأصول الريفية لم يتعودوا على ممارسة النشاط السياسي والثقافي الجماعي، وإن الوقت لا يسمح لهم بذلك نتيجة لممارستهم لأدوار مزدوجة في العمل وخارجه. فقد يجمع بعضهم بين العمل الصناعي (كوظيفة) رسمية، والعمل الزراعي (كحرفة)، بالإضافة إلى أن العمل الوظيفي لدى الأفراد كبار السن في المجتمع الليبي عموماً الذين عاصروا العهود السابقة للثورة يبدون تحفظاً في علاقاتهم مع المسؤولين في الوظائف الحكومية، ويحرصون دائماً على أن تكون علاقاتهم بموظفي الدولة علاقة شكلية وغالباً لا تخرج عن إطارها الوظيفي بحيث لا ترقى إلى مستوى العلاقة الاجتماعية وما يترتب عليها من التزامات اجتماعية وسياسية يعكس الحال لدى المنتجين صغار السن الذين نشأوا في العهد الجديد بمقوماته الشعبية الذي همش المكانة الاجتماعية والسياسية للوظائف الرسمية خاصة بعد الثورة الشعبية.

3 - أثبتت نتائج الاختبار الإحصائي لمتغيرات الدراسة وفرضياتها عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغيرين بمعنى لا توجد فروق جوهرية بين متغير العمر والعلاقة التي تربط بين النقابة والمنتجين حيث وصلت قيمة (كا² مح) = (1,71) وق = (0,128).

أما إذا انتقلنا إلى نمطية العلاقة بين النقابة والمنتجين حسب المستوى التعليمي يتضح أن العلاقة تسير في الاتجاه السابق نفسه الذي أشار إلى أن العلاقة التي تربط بين التنظيم النقابي والمنتجين هي علاقة شكلية بالدرجة الأولى تالية العلاقة الودية وتندم العلاقة التصادمية. والجدول التالي يوضح ذلك.



جدول رقم (3)

يوضح العلاقة بين متغير المستوى التعليمي وعلاقة النقابة بالمنتجين

العمر	العلاقة بين النقابة والمنتجين			
	علاقة شكلية	علاقة وظيفية	علاقة ودية	علاقة تصادمية
تعليم أساسي	39 (22) %	33 (8) %	41 (9) %	0 (0) %
تعليم متوسط	48 (27) %	54 (13) %	41 (9) %	0 (0) %
تعليم ثانوي	13 (7) %	13 (3) %	14 (3) %	0 (0) %
تعليم عال	0 (0) %	0 (0) %	14 (1) %	0 (0) %
المجموع	55 (56) %	24 (24) %	21 (22) %	0 (0) %
				102 (100) %

د/ح = 9، كا² ن = (16,592)، كا² مح = (4,28)، ق = (0,201)

أثبتت بيانات الجدول (3) أن نمط العلاقة التي تربط بين التنظيم النقابي والمنتجين وفقاً لمتغير المستوى التعليمي تتمثل في:

- (أ) أن (22) من أفراد العينة من فئة التعليم الأساسي يرون أن العلاقة التي تربطهم بالنقابة هي علاقة شكلية، و(8) يرون أنها علاقة وظيفية، و(9) يرون أنها علاقة ودية.
- (ب) أما أفراد العينة فئة (التعليم المتوسط) (27) مفردة يرون أن العلاقة التي تربطهم بالتنظيم النقابي هي علاقة شكلية، (13) يرون أنها علاقة وظيفية. في مقابل (9) منتجين يرون أنها علاقة ودية.
- (ج) أما أفراد العينة فئة (التعليم الثانوي) (7) منتجين يرون أنها علاقة شكلية، و(3) منتجين يرون أنها علاقة وظيفية وبالمثل يرى (3) من أفراد العينة أنها علاقة ودية.

تتسم علاقة التنظيم بالمنتجين بالشكلية وفقاً للمستوى التعليمي في اتجاه أنه كلما قلَّ المستوى التعليمي للأفراد العاملين بالصناعة، اتسمت العلاقة بالشكلية. وتعكس بيانات الجدول السابق الآتي:

- جميع أفراد العينة بمختلف مستوياتهم التعليمية يرون أن العلاقة التي تربط بين التنظيم النقابي والمنتجين هي علاقة شكلية.
- نتائج اختبار العلاقة بين المتغيرين إحصائياً عكست عدم وجود علاقة دالة إحصائياً. بمعنى لا توجد فروق جوهرية ذات دلالة إحصائية بين متغير التعليم وعلاقة النقابة بالمنتجين، حيث كانت قيمة (ك2) مح = [4,28]، ق [0,201].

النتيجة:

النتيجة التي يمكن استخلاصها على ضوء نتائج الاختبارات الإحصائية السابقة تبين علاقة النقابة بالمنتجين تتمثل في:

أولاً: إن جميع أفراد العينة بمختلف مستوياتهم التعليمية، وفئاتهم العمرية يرون أن علاقتهم بالتنظيم النقابي هي علاقة شكلية.

ثانياً: إن متغير العمر والمستوى التعليمي غير ذات دلالة إحصائية واضحة الأثر في تحديد نمط العلاقة التي تربط بين النقابة والمنتجين.

ثالثاً: ضعف مصداقية الفرض الذي مفاده إن العلاقة التي تربط بين التنظيم النقابي والمنتجين علاقة قوية لدى المنتجين الأكثر تعليماً، والأكثر سناً.

سادساً: رضا المنتجين عن الدور الوظيفي للتنظيم النقابي بمجتمع المصنع:

إن مفهوم الرضا يدل على اتجاه الفرد الناتج عن محصلة خبراته المتراكمة المرغوب فيها أو غير المرغوب فيها نتيجة لخبرته بطبيعة العمل الذي يمارسه، وتفهمه للظروف التي يعمل فيها. فالرضا يتمثل في «شعور الفرد نحو دور النقابة، وهو استجابة الفرد العاطفية لأحاسيسه أو مشاعره الشخصية تجاه النقابة»⁽¹⁹⁾ فالرضا يعني أن الفرد يرى بأن شعوره يميل إلى أن



التنظيم يقوم بدور تجاه الأفراد العاملين بالمصنع، وعن الأسلوب الذي تسعى به النقابة لتحقيق دورها. بمعنى آخر فإن الرضا يمثل قناعة الفرد المنتج بما تقدمه له النقابة من خدمات اجتماعية واقتصادية. لذا فإن درجة نجاح التنظيم في أداء دوره هي التي تحدد درجة الرضا، وتؤثر أيضاً على رضا المنتجين، وفي طبيعة العلاقة التي تربط بين التنظيم والمنتجين، وقوة العلاقة بينهما.

حقيقة الأشياء تؤكد أن نمط العلاقة داخل محيط العمل يمكن أن تكون مقياساً كاف لمعرفة مدى رضا المنتجين عن دور التنظيم النقابي من عدمه، ويمكن أن يسهم الرضا في إمكانية تكوين علاقات ذات مغزى داخل المنشآت الصناعية؛ حيث تستند العلاقة بين التنظيم ورضا المنتجين على مرجعية قوية يعتمد على مدى مساهمة التنظيم في حل مشاكل المنتجين والوقوف إلى جانبهم في معالجة كافة الصعوبات التي يواجهونها في العمل. لأن هذا الموقف يدعم العلاقة بين التنظيم والمنتجين ويحقق بالتالي الرضا عنه. إلا أن الشواهد الميدانية أثبتت عدم قيام التنظيم النقابي بدوره، وبالتالي تبين أن العلاقة التي تربطه بالمنتجين علاقة شكلية. بمعنى أنها ليست جيدة وليست سيئة. ويقود هذا بالطبع إلى أن المنتجين غير راضين عن دور التنظيم بالمصنع.

إن الرضا يتحقق من خلال نظرة الفرد وتوقعه بأن التنظيم سيحقق له طموحاته ويحل له مشاكله، ومرد ذلك يرجع إلى أن النظرة السائدة في الأوساط العمالية للتنظيم على أنه وجد ليحقق أغراضهم، ويرعى مصالحهم ويدافع عن حقوقهم، ولا يعيرون اهتماماً لدوره من خلال مشاركته في برامج أو سياسات رفع الكفاية الإنتاجية للعمل والمساهمة في تنظيم وتسيير العمل إلى جانب الإدارة، وزيادة الإنتاج وتحسين جودته بما يؤدي إلى تحسين الوضع المادي والمعنوي للفرد المنتج.

إن عوامل عدم رضا المنتجين عن التنظيم النقابي تتمثل في:

- 1 - وجود تنظيمات أو بديل آخر يرجع إليه المنتجون لمعالجة الصعوبات التي يواجهونها بغض النظر إن كان ذلك يتم في إطار قانوني أو غير قانوني. وفي حدود نطاق الدراسة يمكن أن يقوم الموظفون بتقديم بعض الخدمات للفرد المنتج وحل مشاكله داخل المصنع أو خارجه. بالإضافة إلى وجود تنظيم اللجنة الثورية القادر على أن يسهم في حل كثير من مشاكل المنتجين بالتعاون مع الإدارة رغم أن دوره لا علاقة له بالعمل الوظيفي والقضايا المهنية. ولكن ليس هناك ما يمنع من تدخله في شؤون المنتجين واختصاصات التنظيم النقابي نظراً لما يتمتع به تنظيم اللجنة الثورية من مكانة سياسية في مجتمع المصنع.
- 2 - عدم قدرة التنظيم النقابي على القيام بدوره بترك فراغاً يسمح لأي تنظيم رسمي أو غير رسمي أو أي جهة أخرى بأن تتدخل لسد هذا الفراغ وتتدخل في شؤون المنتجين دون علم النقابة. وسد الفراغ يتأتى عن طريق أن يكون أعضاء النقابة مؤهلين فكرياً وثقافياً، ومدركين لمهامهم النقابية ليكونوا قادرين على ممارسة العمل النقابي في إطاره السليم.
- 3 - غياب فاعلية التنظيم النقابي داخل المصنع يقود إلى عدم رضا المنتجين عنه خاصة عندما يشعر المنتجون بأن التنظيم غير قادر على طرح آرائهم وطموحاتهم ونقلها إلى الإدارة بصورة واضحة.

نتيجة لأهمية هذا العامل (الرضا) بالنسبة للمنتجين والنقابة والمصنع بشكل عام حاولت الدراسة معرفة اتجاهات المنتجين نحو دور التنظيم النقابي من حيث القبول والرفض (الرضا أو عدم الرضا) بهدف توضيح إلى أي مدى نجح التنظيم في أداء دوره بالمصنع لذا تم وضع مقياس (الرضا) لأجل التمكن من معرفة نسبة الذين يرضون عن دور النقابة وغير الراضين. لقد أثبتت البيانات الميدانية بأن الاتجاه العام للمنتجين يمتاز بعدم الرضا عن دور التنظيم النقابي بمجتمع المصنع.



جدول رقم (4)

يوضح العلاقة بين متغير العمر ورضا وعدم رضا المنتجين
عن دور النقابة بالمصنع

رضا وعدم رضا المنتجين عن دور النقابة بمجمع المصنع						العمر
لأسترتك		للإنتاج		لشخصك		
غير راض**	راض*	غير راض**	راض*	غير راض**	راض*	
7 (6)	20 (3)	34 (2)	7 (7)	73 (5)	12 (4)	أقل من 20 سنة
45 (39)	33 (5)	45 (26)	41 (18)	44 (30)	40 (14)	من 20 - أقل من 31
41 (36)	33 (5)	46 (26)	34 (15)	43 (29)	35 (12)	من 30 - 40
5 (4)	7 (1)	3 (2)	9 (3)	3 (2)	9 (3)	من 41 - 50
2 (2)	7 (1)	3 (2)	2 (1)	3 (2)	3 (1)	من 51 - 60
85 (87)	15 (15)	57 (58)	43 (44)	67 (68)	35 (34)	المجموع
102		102		102		

* د/ح = 8، كا² ن = (15,507)، كا² مع = (1,51)، ق = (0,121)
** د/ح = 8، كا² ن = (15,507)، كا² مع = (1,50)، ق = (0,120)

أثبتت البيانات المجمعة الواردة بالجدول رقم (4) الآتي:

1 - إن جميع أفراد العينة بمختلف فئاتهم العمرية يبدون عدم رضاهم عن دور النقابة بالمصنع. حيث كانت نسبة عدم الرضا بالنسبة للمستويات الثلاثة على التوالي (67%)، (57%)، (85%)، من إجمالي أفراد العينة الكلية.

2 - إن أفراد العينة في الفئة العمرية من (20 - أقل من 30) سنة سجلوا أعلى معدلات عدم الرضا عن دور النقابة بالمصنع حيث كانت نسبة عدم الرضا على التوالي (44%)، (45%)، (45%) مع ملاحظة أن سبب تساوي النسبتين يرجع إلى الفارق البسيط الناتج عن حاصل جمع كل خلية على حدة بالنسبة للمستويات الثلاثة حيث كانت نسب معدلات الرضا على

التوالي (35%)، (43%)، (15%) على مستوى العينة الكلية. وهذا يعكس أن النقابة لا تحظى برضا الأفراد المنتجين فيما تقوم به من دور داخل المصنع.

3 - أثبتت بيانات الجدول (4) عدم وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين متغير العمر، ودرجة عدم رضا المنتجين عن دور النقابة، حيث كانت قيمة كاي مع = (1,50)، ق = (0,120).

أما إذا انتقلنا إلى معرفة العلاقة بين متغير المستوى التعليمي ورضا المنتجين عن دور النقابة، فإن البيانات الواردة بالجدول (5) تشير إلى أن الغالبية العظمى من أفراد العينة يبدون عدم رضاهم عن دور النقابة بمجتمع المصنع. والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (5)

يوضح العلاقة بين متغير المستوى التعليمي ورضا وعدم رضا المنتجين عن دور النقابة بالمصنع

رضا وعدم رضا المنتجين عن دور النقابة بمجتمع المصنع						المستوى التعليمي
لأسرتك		للإنتاج		لشخصك		
راض** غير راض	راض*	راض** غير راض	راض*	راض** غير راض	راض*	
35 (41)%	6 (37)%	20 (36)%	22 (4)%	25 (37)%	16 (46)%	تعليم أساسي
40 (47)%	7 (44)%	29 (52)%	19 (41)%	34 (51)%	14 (40)%	تعليم متوسط
10 (11)%	3 (19)%	7 (13)%	4 (86)%	7 (10)%	5 (14)%	تعليم ثانوي
1 (1)%	0	0	1 (2)%	1 (1)%	0	تعليم عال
86 (48)%	16 (16)%	56 (55)%	46 (45)%	67 (66)%	35 (34)%	المجموع
102		102		102		

* د/ح = 6، كا² ن = (12,592)، كا² مع = (2,57)، ق = (0,157)

** د/ح = 6، كا² ن = (12,592)، كا² مع = (1,37)، ق = (0,115)



1 - إن أفراد العينة فئة التعليم المتوسط سجلوا معدلات أعلى على عدم رضاهم عن دور النقابة بالمصنع على صعيد المستويات الثلاثة (المستوى الشخصي، ومستوى الإنتاج، والمستوى الأسري) حيث كانت معدلات الاستجابة على التوالي (غير راض) (51٪)، (52٪)، (47٪) (التعليم المتوسط) يليهم في المرتبة الثانية من حيث عدم الرضا أفراد العينة من فئة التعليم الأساسي، حيث سجلوا المعدلات النسبية التالية: (37٪)، (36٪)، (41٪).

2 - أما أفراد العينة الذين أبدوا رضاهم عن دور النقابة بالمصنع بالنسبة للمستويات الثلاثة فقد كانت معدلاتهم على النحو التالي: (34٪)، (45٪)، (16٪) من إجمالي أفراد العينة الكلية. وتعكس بيانات الجدول السابق الآتي:

(أ) إن غالبية أفراد العينة بمختلف فئاتهم التعليمية يبدون عدم رضاهم عن دور النقابة بالمصنع.

(ب) لا توجد علاقة إحصائية بين متغير التعليم ورضا المنتجين عن دور النقابة، حيث كانت قيمة كاي مح = (2,57)، ق = (0,157)

وبالمثل لا توجد علاقة دالة إحصائية بين متغير التعليم، وعدم رضا المنتجين عن دور النقابة بالمصنع. حيث كانت قيمة كاي مح = (1,37)، ق = (0,15). وهذا معناه أنه لا توجد علاقة ذات فروق جوهرية بين متغير التعليم ودرجة رضا المنتجين عن دور التنظيم النقابي بمجتمع المصنع.

لقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها:

- إن العلاقة بين التنظيم النقابي والمنتجين علاقة شكلية لدى جميع أفراد العينة بمختلف مستوياتهم التعليمية والعمرية.
- المواقف السلبية من طرف المنتجين حيال التنظيم وعدم دعمهم له حتى يتمكن من أداء دوره. بالإضافة إلى ضحالة الوعي النقابي لدى القيادات العمالية بالمصنع. وربما يعزى ذلك إلى انعدام الخبرة بالعمل النقابي، وأن معظم الذين يمارسون العمل النقابي من صغار السن تنقصهم الخبرة

المهنية والنقابية، وربما يكون معظمهم من خارج العمل الصناعي في بداية حياتهم المهنية، وربما يكونون أفراداً تم توظيفهم للعمل بالصناعة ليس إلا..

- أصبحت النقابة (كتنظيم) مجرد أداة توصيل بين الإدارة والجهات الأخرى خارج المصنع والعمال تعمل على نقل التوجيهات العامة والترشيد على مستوى المصنع للجهات ذات العلاقة بالنواحي الوظيفية التي تخص العمل.

التوصيات:

توصي الدراسة بالآتي:

- ضرورة الاهتمام بالنقابات الأساسية بالمصنع، وعدم الاعتراف بالنقابات ما لم تكن مستوفاة للشروط القانونية التي تنظم العمل النقابي.
- تفرغ عضو أو عضوين من أعضاء اللجان النقابية الأساسية لممارسة العمل النقابي على مستوى المصنع.
- توفير الحماية القانونية لأعضاء النقابة العاملين. بحيث لا يتعرضون إلى أي عقوبة إدارية مادية أو معنوية من قبل الإدارة نتيجة لقيامهم بمهام العمل النقابي.
- ضرورة التوفيق بين النظرية والتطبيق لا سيما وأن عملية التغيير في المجتمع الليبي تتم وفقاً لفلسفة أيديولوجية تعتمد على القاعدة العمالية في إطار العمل النقابي حتى لا يحدث خلل تنظيمي تفقد فيه النقابات دورها داخل مجتمع المصنع.
- على العمال والنقابة أن يتمسكوا بضرورة تطبيق التوجيهات الفكرية التي تنظم طبيعة السلطة بالمصنع، والتي تجعل العمال هم الطرف الأقوى بالمصنع.



الهوامش

- (1) لمزيد من الاطلاع على ظروف نشأة الحركات النقابية راجع: Grgg P.A; social and Economic History of Britain, G. Hrrap, 1956, George Gole, Introduction to the trade unionism first Edition, London, Penguin. 1956.
- (2) راجع بهذا الخصوص: رؤوف عباس حامد. المجتمع الياباني في عصر ماجي، MIEJI، القاهرة مكتبة نهضة الشرق، الطبعة الأولى، 1996، ص256.
- محمد عبد الله أبو علي، التنظيم الاجتماعي للصناعة الاسكندرية، الهيئة العامة للكتاب، 1972، ص 164.
- (3) قانون النقابات والاتحادات والروابط المهنية رقم (23) لسنة 1998.
- (4) السيد حنفي عوض، علم اجتماع العمل الصناعي، دار التوفيق النموذجية، القاهرة، الطبعة الأولى، 1988، ص64.
- (5) راجع بهذا الخصوص: Ray Mond F. Bourricand، المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، الطبعة الأولى، 1986 ص 199.
- موسوعة الهلال الاشتراكي، دار الهلال يوليو 1968، ص 142.
- (6) دارفيلد سلفرمان، الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم، ترجمة عادل مختار الهواري، الطبعة الأولى، 1980، ص 11 - 15.
- (7) لمزيد من الاطلاع راجع: المختار الطاهر أحمد. الحركة النقابية في ليبيا 43 - 1969، رسالة ماجستير، جامعة قارونس، كلية الآداب، 1986.
- (8) عبد الله مرشد، نشوء وتطور الحركة النقابية في اليمن، دار ابن خلدون، بيروت 1981. ص 9.
- (9) راجع بهذا الخصوص: محمد العزابي، محمد المير، الحركة العمالية في ليبيا النشأة والتطور، الطبعة 23، مطابع الثورة العربية، طرابلس
- محمد الشركسي، لمحات عن الأوضاع الاقتصادية في ليبيا أثناء العهد الإيطالي، الدار العربية للكتاب، ليبيا - تونس، 1970.
- (10) راجع بهذا الخصوص: محمد العزابي، محمد المير، ونشأة وتطور الطبقة العمالية في ليبيا، مطبعة دار العلم، دمشق. الطبعة الأولى، 1981.
- الحركة العمالية في ليبيا إبان الاحتلال الإيطالي، الجزء الثاني، مطابع استار فويو لبتنو روما، 1983.



- (11) John, Norman; Labor and politics in Libya and Arab Africa: New York, Book man, Associates. Inc.1965. pp. 22 - 30.
- (12) راجع بهذا الخصوص: أمانة المؤتمر العام للمنتجين بالجمهورية «مقولة شركاء لا أجراء» بين النظرية والتطبيق على محك تجربة ثورة العمال بليبيا التي حولتهم إلى منتجين (بحث).
- (13) دايفد سيلفرمان، الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم، ترجمة، عادل مختار الهواري، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، ط2، 1980، ص 133.
- (14) غسان زكي بدر، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة سعيد رأفت، عين شمس، ص 67 - 78.
- (15) دايفد سيلفرمان، الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم، مصدر سبق ذكره، ص 134.
- (16) المصدر السابق نفسه، ص 154.
- (17) المصدر السابق نفسه، ص 155.
- (18) خالد أحمد الشلال، العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين الكويتيين، المجلة العربية العلوم الإنسانية، العدد 56، السنة الرابعة عشر، صيف 1996، ص 114.



المراجع

- 1 - ديفد سيلفرمان "David Silverman"، الإطار السوسولوجي لنظرية التنظيم، ترجمة مختار الهواري، ط 1 1980.
- 2 - رؤوف عباس حامد، المجتمع الياباني في عصر ماجي Mieji، القاهرة، مكتبة نهضة الشرق، ط 1، 1996.
- 3 - السيد حنفي عوض، علم اجتماع العمل الصناعي، دار التوفيق النموذجية، القاهرة، ط 1، 1988.
- 4 - عبد الله مرشد، نشوء وتطور الحركة النقابية في اليمن، دار ابن خلدون، بيروت، 1981.
- 5 - غسان زكي بدر، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة سعيد رأفت، عين شمس (دس) (دط).
- 6 - محمد عبد الله أبو علي، التنظيم الاجتماعي للصناعة، الاسكندرية، الهيئة العامة للكتاب، 1972.
- 7 - محمد الشركسي، لمحات عن الأوضاع الاقتصادية في ليبيا أثناء العهد الإيطالي، الدار العربية للكتاب، ليبيا - تونس، 1970.
- 8 - محمد العزابي، محمد المير، نشأة وتطور الطبقة العاملة في ليبيا، مطبعة دار العلم، دمشق، ط 1، 1981.

المعاجم والبحوث:

- 1 - Raymond Boudon F. Fourricand المعجم النقدي لعلم الاجتماع، ترجمة سليم حداد، ط 1، 1986.



- 2 - موسوعة الهلال الاشتراكي، دار الهلال، يوليو 1968.
- 3 - خالد أحمد الشلال، العلاقة بين الرضا المهني والتقاعد الإداري المبكر لدى الموظفين الكويتيين، المجلة العربية للعلوم الإنسانية، العدد 56، السنة الرابعة عشر، صيف 1996.
- 4 - أمانة المؤتمر العام للمنتجين بالجماهيرية، مقولة «شركاء لا أجراء» بين النظرية والتطبيق على محك تجربة ثورة العمال بليبيا التي حولتهم إلى منتجين.
- 5 - قانون النقابات والاتحادات والروابط المهنية، رقم 23، لسنة 1998.
- 6 - Flinn M: An Economic and Social History of Britain. London. McMillan, 1961.
- 7 - George Gole: Introduction To The Trade Unionism. First Edition, London, Penguin. 1960.
- 8 - John Norman: Labor and Politics in Libyan and Arab Africa. New York, Bookman Associates, Inc. 1965.