



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه "م.م.د."
في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي

دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت بسعيدة - نموذجاً -

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

الطالب: براهيم محمد

أمام لجنة المناقشة

اللقب والاسم	الرتبة	المؤسسة الأصلية	الصفة
مرضحي مصطفى	أستاذ	جامعة وهران 2	رئيساً
مولاي حاج مراد	أستاذ	جامعة وهران 2	مقرر
بلغيث سلطان	أستاذ	جامعة تبسة	مناقشة
زرقة دليلة	أستاذة محاضرة -أ-	جامعة سعيدة	مناقشة
شنافي فوزية	أستاذة محاضرة -أ-	جامعة وهران 2	مناقشة

السنة: 2021-2022

الصفحة	فهرس المحتويات
	الإهداء
	شكر وتقدير
1	مقدمة عامة
26	الباب الأول: العمال الصناعيون والنقابات العمالية
27	مقدمة الباب الأول
30	الفصل الأول: النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني
31	مقدمة
32	1- نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير
32	1.1- النقابة في بريطانيا
35	2.1- النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية
36	3.1- النقابة في فرنسا
39	2- الإرهاصات الأولى للعمل النقابي في الجزائر
40	1.2- النظام الاجتماعي في المرحلة الاستعمارية
41	2.2- إعادة هيكلة البنى الاجتماعية وبداية العمل المأجور
45	3.2- شروط وظروف بروز الحركة النقابية في الجزائر
48	3- الحركة العمالية غداة الاستقلال
50	1.3- النقابية المستقلة
56	2.3- استمرارية الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)
58	خاتمة الفصل
60	الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية: استراتيجية الممارسة وآلية التكيف
61	مقدمة
62	1- تداعيات إعادة الهيكلة الاقتصادية على العمال الصناعيين
63	2- اقتصاد السوق وتغير طبيعة العمل
63	3- العمال الصناعيين بين الإدماج والتهميش

64	1.3- مرحلة "المؤسسة الاشتراكية"
72	2.3- مرحلة إعادة هيكلة المؤسسة العمومية RESTRUCTURATION
77	3.3- مرحلة استقلالية المؤسسة INDEPENDENCE OF THE INSTITUTION
81	4.3- الخصوصية: PRIVATIZATION: مراجعة جذرية
85	خاتمة الفصل
86	الفصل الثالث: المسار التنموي والاضاع الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة سعيدة
87	مقدمة
87	1- الموقع الجغرافي
88	2- تاريخ مدينة سعيدة
91	1.2- سعيدة تحت السيطرة الفرنسية
92	2.2- النشاط النقابي بمنطقة سعيدة
95	3.2- سعيدة وجهة سياحية
97	3- المؤسسة العمومية الصناعية: مجالات جديدة في المنطقة
98	1.3- وحدة الأكياس (المجمع الصناعي للورق والسيللوز)
99	2.3- وحدة المواد الكاشطة
101	3.3- المحطة المعدنية
103	4.3- مؤسسة الاسمنت (ميدان الدراسة) بسعيدة
107	خاتمة الفصل
109	خاتمة الباب الأول
112	الباب الثاني: العمال الصناعيون بمنطقة سعيدة
113	مقدمة الباب الثاني
115	الفصل الرابع: الخصائص الاجتماعية والمهنية للعمال الصناعيين
116	مقدمة
117	1- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية للعينة
120	1.1- الالتحاق بالمؤسسة
123	2- الأصل الاجتماعي والمهني للعمال

123	1.2- الأصل الاجتماعي للمبـحثين
132	2.2- الأصل المهني للمبـحثين
134	3- المسار المهني وتمثل الواقع المهني للمبـحثين
141	خاتمة
143	الفصل الخامس : المحددات الداخلية الاجتماعية والتنظيمية لتمثـلات العمال للعمل
144	مقدمة
145	1- تمثـلات العمال للضمان الاجتماعي
146	2- تمثـلات العمال لمعنى العمل
150	1.2- تمثـلات العمال للمؤسسة والهوية في العمل
154	3- تمثـلات العمال لظروف العمل
162	4- تمثـلات العمال لعلاقات العمل الرسمية
168	خاتمة
169	الفصل السادس: العمال الصناعيين ونقابتهم: أي علاقة؟
170	مقدمة
171	1- آليات العمل النقابي
175	2- المشاركة في الهيئة النقابية
181	3- انتخاب الفرع النقابي
187	خاتمة
190	الباب الثالث: تمثـلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الصناعية
191	مقدمة الباب الثالث
193	الفصل السابع: الحضور النقابي وإشباع الحاجات المادية للعمال: هل هناك ارتباط؟
194	مقدمة
195	1- مفهوم الحاجات المادية
198	2- الأجور و العلاوات

216	3- الخدمات الاجتماعية
222	4- الأمن في العمل
228	خاتمة الفصل
230	الفصل الثامن: أداء التنظيم النقابي والمشاركة العمالية: تمثلات وممارسات
231	مقدمة
232	1- الوعي بدور النقابة في المؤسسة الصناعية
241	2- مشاركة النقابة في اتخاذ القرار
255	3- الاتصال في المؤسسة
262	خاتمة
265	الفصل التاسع: العمال الصناعيين خارج محيط المؤسسة
266	مقدمة
267	1- الحراك الاجتماعي، مفهومه وأنواعه
272	2- درجة حراك العمال الصناعيين
280	3- تمثلات العمال لأسلوب تربية الأبناء
284	4- طبيعة المهن التي يفضلها العمال الصناعيين لأبنائهم
290	خاتمة الفصل
292	خاتمة الباب الثالث
295	خاتمة عامة
306	قائمة المراجع
319	الملاحق

الإهداء

إلى الوالدين الغاليين أطال الله في عمرهما

إلى زوجتي العزيزة وأبنائي

إلى جميع أفراد عائلتي

إلى أسرة علم الاجتماع في الجزائر

إلى روح كل أساتذة جامعة وهران 2 الذين فقدناهم

شكر وتقدير

أحمد الله الذي وفقني لإنجاز هذه الدراسة

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لأستاذي ومشرفي

الأستاذ الدكتور: "مولاي حاج مراد" الذي أمدني بعلمه الغزير وأحاطني بموفور اهتمامه وقدم لي النصح والتوجيه في مختلف مراحل الدراسة، والذي له الفضل الكبير في تذليل جميع الصعاب التي واجهتني في أثناء الدراسة وأحيي فيه سعة صدره وكرم أخلاقه.

كما أتوجه بخالص الشكر إلى كل أساتذة قسم العلوم الاجتماعية بجامعة محمد بن أحمد

- وهران 2 -

أخص بالذكر فريق التكوين

الأستاذ الدكتور مرضي مصطفى والأستاذة الدكتورة بوشياوي اسمهان،
والدكتورة حساين زاهية والدكتورة العققاق حفصة والدكتورة شارب دليلة

مع خالص التقدير للزملاء الذين أمدوني بالعون والسند

عرفانا لعمال مؤسسة الإسمنت الصناعية بمنطقة سعيدة الذين تحملوا إلحاحنا في

طلب المعلومة لهم كل التقدير والشكر

مقدمة عامة



أدت الحركات النقابية والعمالية في الجزائر الدور المحوري والحرك الأساسي للاحتجاجات في العشرين الأخرتين، وقاومت تبعات السياسات الاقتصادية المتأزمة والنظام النيوليبرالي، وهذا دفع بعلاقة متأزمة بين النقابات والحكومات المتعاقبة. بالإضافة إلى النقابات، لعبت الفئات الاجتماعية غير المهيكلة دوراً في الاحتجاجات الأخيرة، كالعمال والعاطلين عن العمل والفئات المهمشة¹.

هذا الدور المحوري للحركات العمالية والنقابية جعل منها محل اهتمامنا وهدف مشروع بحثنا العلمي، مما حثنا على إجراء هذا البحث بهدف معرفة وكشف مصير هؤلاء العمال الذين اكتسبوا خبرة مهنية في المؤسسة الصناعية العمومية، تؤهلهم إلى ادراك دورهم وواقعهم. ذلك الدور الذي سيكون له لاحالة تأثير على ممارستهم وتمثلاتهم للعمل النقابي في المؤسسة الصناعية، باعتبارهم المعنيين بصورة مباشرة أو غير مباشرة، كما يرجع اهتمامنا المتزايد بدور النقابات إلى قدرتها التنظيمية في التعبئة والتأطير. وأيضاً المساهمة في زيادة وعي الفئات العمالية بوضعها الاجتماعي والسياسي، فقد مرّت الحركة النقابية في الجزائر بظروف سوسيو تاريخية، ساهمت في تشكيل المعالم الأساسية للنشاط النقابي في الجزائر. حيث تميزت البوادر الأولى للنشأة بالصعوبة من جانب والبطء من جانب آخر، إلا أن الوعي المهني لدى العمال الجزائريين أدى إلى ازدهار النشاط النقابي، وإحداث قفزة نوعية في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية.

وقد سمحت الجزائر من خلال خوض تجربة أُطلق عليها "التسيير الاشتراكي للمؤسسات" في سبعينات القرن الماضي، إلى إغراء النقابات بالمشاركة في اتخاذ القرار على مستوى المؤسسات، كانت حيلة لمنعها من المطالبة بتحسين الأجور بشكل خاص، وقد اخفقت تلك التجربة التي لم تستمر أكثر من عقد كما أنها لم تمنع من اندلاع أحداث أكتوبر التي انطلقت من أحد مصانع روية التابع للدولة حيث خرجت الاضطرابات عن سيطرة النقابة الرسمية .

¹ حسين زبيبي، "تحديات الحركة النقابية الجديدة أو المستقلة في مصر والجزائر"، الديمقراطية، المجلد 15، العدد 59 (2015)، ص 58-

وفي رأينا أن البنية الاجتماعية للجزائر انتقالية، تتميز باقتصاد مختلط بتعايش فيه القطاع العام مع القطاع الخاص، فإن المفهوم المناسب لتناول الحركة النقابية بالدراسة يجب أن يعكس هذه الحالة الخاصة وهو: تنظيم مدني يعبر عن تطلعات قاعدة من العمال ويسعى للدفاع عن مصالحهم المادية ولاسيما الأجور و ترقية التشريعات التي تحسن من ظروف العمل¹ .

كما نعتد في الدراسة الحالية على مسلمتين من أجل تأمين الإطار السوسيوولوجي للعلاقة بين تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي والبنية والاجتماعية الحالية للمجتمع الجزائري، ونعرض هاتين المسلمتين و ما يرتبط بهما في الآتي :

أ- المجتمع الجزائري انتقالي: نعتبر المرحلة الحالية التي يمرّ بها المجتمع الجزائري مرحلة انتقالية، لكون مفهوم المرحلة الانتقالية يكتنفه بعض الغموض، فإنه من المناسب توضيح المعاني المختلفة التي يحملها، فقد كانت للسياسات الاقتصادية للجزائر في العشريتين الأخيرتين أثر على تدني المستوى المعيشي للجزائريين، على الرغم من البجوحة المالية التي عرفتها الخزينة العمومية، ففشل السياسات الاقتصادية وتفشي الفساد الإداري، ساهما في تدهور القدرة الشرائية للفئات الاجتماعية، ومنها الفئات العمالية ذات الدخل المحدود. وأضافت الحكومة الجزائرية أعباء جبائية جديدة على السلع الاستهلاكية خاصة بعد تراجع أسعار البترول. ساهمت السياسات النيوليبرالية التي انتهجتها الدولة سابقاً، في تغلغل المال الفاسد بين دواليب الإدارة، وهيمنة التسيير العشوائي على التسيير العقلاني في المؤسسة الصناعية العمومية، عرفت الجزائر من خلال ذلك موجات من الاحتجاجات ذات المطالب الاقتصادية عبر السنوات الماضية، ولكن سريعاً ما أخذت شكلها السياسي عام 2014 ضد تمديد العهدة الرابعة لرئيس الدولة السابق ، وصولاً إلى 2019 ومطلب توقيف ترشحه للعهدة الخامسة، وهذا كان أهم مطلب على الإطلاق. انطلقت موجة الاحتجاجات من شرق البلاد ومن مدينة خنشلة والتي قادها مجموعة من الشباب العاطل على

² Ferréol Gilles., **Dictionnaire de Sociologie**, Ed: Armand Colin, paris, 1977, page 259

العمل لتنتشر وتتوسع إلى مدن أخرى. ساهمت هذه الاحتجاجات في إفشال ترشح الرئيس السابق للعهدة الخامسة و توقيف انتخابات الرئاسة 2019 التي كانت تنادي بها السلطة آنذاك¹، ومحاولة الانتقال إلى نمط جديد من التسيير في جميع المجالات مناقض تماما لنمط التسيير السابق تحت شعار "الجزائر الجديدة".

ب - رأسمالية الدولة: أما المسلمة الثانية التي نعتمدها في هذه الدراسة، فمؤداها أن الجزائر انتهجت بعد الاستقلال من أجل تحقيق التنمية "الطريق اللارأسمالي". كان هذا الاختيار الاقتصادي واضحاً وجلياً، في الميثاق الوطني لعام 1976، والذي جاء لاحقاً لإضفاء الشرعية على وضع تم خلقه على الأرض من خلال مخططات التنمية في عهد الرئيس بومدين. والمعروف أن هناك طريقين للتنمية أمام البنيات الاجتماعية السابقة على الرأسمالية وهما: الطريق التبعية المرتبط بالرأسمال الأجنبي وطريق التنمية المستقلة.

ويقصد من النموذج الأول خلق ظروف موضوعية تمهد لظروف نمط انتاج رأسمالي يصبح لاحقاً مسيطراً على البنية الاجتماعية. وأهم سمات هذا الشكل من التحول خلق برجوازية وطنية قوية عن طريق اطلاق اليد للمبادرة الخاصة.

أما الطريق الثاني، والتي نعينه في هذه الدراسة، فيقصد بها المرور بمرحلة انتقالية، تخلق فيها الشروط الموضوعية التي تمكن من الانتقال إلى بناء نوع من رأسمالية الدولة، بعد أن انعدمت المقدمات الموضوعية لتحقيقها بشكل مباشر، حيث يتطلب هذا النموذج وجود قطاع صناعي متطور نسبياً، بالإضافة إلى وجود طبقة عاملة منظمة وبرجوازية وطنية متفتحة. غير أنه حدث عكس هذا في الكثير من البنيات الاجتماعية المشوهة، إذ لا يوجد تمايز واضح بين الطبقات الاجتماعية. فالطبقة العاملة تسيطر عليها أشكال من الوعي الاجتماعي غير الوعي الطبقي، من بينها سيطرة العلاقات التقليدية في محيط العمل وهي علاقات تقوم على الولاء وتُعادي العقلانية،

¹ حسين زبيري، مساهمة في سوسيولوجيا النقابية في الجزائر، الجزائر، القبة: دار الخلدونية للنشر و التوزيع، 2019، ص150.

إذا استعرنا مصطلح ماكس فيبر Max Weber . أما البرجوازية الوطنية، فإنها ضعيفة وغير مستنيرة، كما أنها عاجزة عن القيام بالاستثمارات الكبيرة. وفي مثل هذا الموقف تحل الدولة محلها لتنشيط الاقتصاد، وتجري تغييرات تعمل على خلق الشروط الكافية المفقودة، وتخص تطوير القطاع العام وتعزيزه إلى أقصى حد، والقيام بإنشاء قاعدة صناعية، واجراء اصلاحات زراعية.

ومن أجل تحقيق هذه التغييرات، فإن الدولة تقوم بشكل أساسي على خلق تحالف بين الطبقات الاجتماعية بدلا من إذكاء حدة الصراع بينها، ومن الأدوات السياسية، خلق منظمات للمجتمع المدني تنشط تحت سيطرته وتلعب دور الوسيط بين السلطة والمواطنين.

فقبل التطرق للدراسة التي أوليناها لتمثلات العمال لنقابة مؤسسة الإسمنت يجب أن نذكر، وكما جرت العادة بأن نشاط أي مؤسسة ذات طابع إنتاجي أو خدماتي تتوقف استمراريتها على ثلاث عوامل أساسية وهي: الفاعلين، وسائل الإنتاج والتنظيم.

فموضوع الدراسة التي نود القيام بها تتعلق باستراتيجيته الممارسة النقابية بمؤسسة الإسمنت، من خلال هذا الموضوع سوف نقوم بدراسة تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي. تلك الفئة من المجتمع التي ما فتئت أن تلفت اهتمام وفضول الباحثين، هكذا وحسب الحالة سوف نحاول أن نقوم بنوع من التقييم، ثم نشرح العوامل التي دفعت بالعمال في مؤسسة الإسمنت لتبني هذه التمثلات.

فكل مجتمع يقوم بتطوير نسقا معقداً للتمثلات بهدف تأويل وفهم المحيط الذي يعيش فيه، وتكون الوظيفة الأولية لهذا الأخير خلق الانسجام الداخلي الذي سيسمح لأعضاء الجماعة من إثبات شخصيتهم في داخل الجسم الاجتماعي¹. هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم التمثلات، ففي الحقل السوسيولوجي تناول "إميل دوركايم" (E.DURKHEIM) هذا المفهوم عام 1898م وربطه بالوعي الجمعي، من خلال اعتبار «التمثلات مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة

¹ Borbalane (J.C.R), « Une notion clef des sciences humaines », Revue sciences humaines, N° 27, Paris, Avril

لدى أعضاء المجتمع الواحد، وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعددت أشكاله، لذا تعتبر رابطاً بين جيل وآخر»

أما "سيكا جون ماري" Seca Jean-Marie فيعرف التمثلات الاجتماعية على أنها «شكل من أشكال المعرفة الاجتماعية المشتركة لها رؤية وظيفية تساهم في بناء الواقع الاجتماعي»¹.

من خلال هذه المعاني التي يتخذها مفهوم التمثيل نستخلص أنه مفهوم واسع جداً. فنحن في هذا البحث المتعلق بالنقابة نريد الكشف عن التمثلات التي يشكلها العمال حول الأداء النقابي، ومحاولة معرفة المعنى والصورة التي يشكلها العمال اتجاه نقابتهم، وذلك من خلال مؤشرات مختلفة. من هذا كله يمكن القول أن التمثلات هي مختلف الصور، والمعلومات التي يشكلها العمال في أماكن عملهم باتجاه التنظيم النقابي، وتعتبر هذه التمثلات كقاعدة للتصرف والنشاط اليومي لهؤلاء العمال للتعامل مع النقابة وباقي أفراد المؤسسة.

كما يمكن أن يهتم بجماعات اجتماعية تتحدد بحسب المشاريع التي تبحث عن تحقيقها (الأحزاب، النقابات، الجمعيات، الجماعات المهنية)، يمكن أن يعنى بأبسط مظاهر الحياة المهنية كما يمكن أن يهتم بالإدراك الشامل للعالم². لا نريد على هذا المستوى تناول محتوى ووظيفة التمثلات الاجتماعية، إنما نريد أن نستفيد من هذا المدخل للتذكير فقط بدورها في تأويل العالم الاجتماعي، هذا العالم الذي سيتخذ صوراً عديدة وأشكالاً مختلفة بالنسبة للأفراد بسبب انتماءاتهم الاجتماعية المختلفة، قيمهم، استراتيجيتهم ومصالحهم³. يبرز هذا بجلاء في تناولنا لموضوع " أداء التنظيم النقابي " الذي يراه العمال في المؤسسة الصناعية العمومية كموضوع للتمثل، من خلال الوقوف على الاختلافات التي تسجلها هذه الأخيرة (التمثلات الاجتماعية) بسبب العديد من العوامل نذكر منها وبخاصة: إشباع الحاجات المادية للعمال وإشباع الحاجات الإيديولوجية بالإضافة إلى علاقة العمال بالمشرفين وعلاقة العمال بتنظيم العمل السائد بداخل

¹ Seca Jean-Marie,., **Les représentations sociales**, Armand Colin, Paris, , (2e édition) 2010,P139

² Borbalane (J.C.R), Op.cit, P 18.

³ Jodelet (D), « **Les représentations sociales : regard sur la connaissance ordinaire** », Revue sciences humaines, N° 27, Paris, Avril 1993, P 22.

المؤسسة. سنحاول من خلال هذا البحث المتواضع معرفة الأسباب التي تدفع بالعمال إلى استعمال إما السمات السلبية أو الإيجابية في تمثل مختلف أبعاد الممارسة النقابية، وسنحاول أيضاً أن نحلل محتوى دلالات هذه التمثلات كي نتمكن من فهم مختلف المواقف التي يقفها العمال تجاه هذه الأبعاد.

وبغية الإلمام بالمعطيات الموضوعية والحقائق الميدانية التي تضيء الصبغة العلمية على الدراسة، اعتمدنا على المعالجة الجدلية للدراسة. إذ تتميز سوسيولوجيا النقابات بـ: رؤية الظاهرة من منظور ماكرو سوسيولوجي في المجتمع العام والمتسم وفق هذا التصور بالحركة والديناميكية. وإذا كانت طبيعة الموضوع تفرض اتباع المعالجة الجدلية، فإن الاعتماد على تاريخ النقابات كان ضرورياً.

فخلال سير البحث وبناء الإشكالية، اتضح بأنه دون الرجوع إلى التاريخ لا يمكن فهم حقيقة تصور العمل النقابي لدى فئة العمال، وهي فئة ليست بالهينة على المستوى المجتمعي. لذلك كان اللجوء إلى تحليل مختلف الجوانب في إطارها الشمولي وعن سيرورتها التاريخية الممكنة بالإضافة إلى تسليط الأضواء على كل الزوايا.

وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على منهج البحث الاجتماعي (الأسلوب الكمي والكيفي) لنقابة مؤسسة الإسمنت وذلك حتى يساير الفرضيات ويسمح لنا باستكشاف ووصف تحليلي لتمثلات العمال الصناعيين لأداء التنظيم النقابي بالإضافة إلى دوافع مشاركة العمال في التنظيم النقابي ونظرتهم للممارسة النقابية.

أما الجانب التطبيقي لهذه الدراسة فقد تم اعتمدنا على تقنيتي البحث (الاستمارة والمقابلة) وذلك نظراً لطبيعة الموضوع الخاصة بالتعرف على موقف ورأي العمال من العمل في مؤسسة الإسمنت وكذا تمثلاتهم حول الممارسة النقابية بذات المؤسسة. وقد شملت استمارة البحث مجموعة من الأسئلة منها المفتوحة والمغلقة. وقد اعتمدنا على التنوع في الطرح لغرض جمع أكثر

قدر من المعلومات الممكنة. بحيث احتوت الاستمارة على 70 سؤال بين الأسئلة المفتوحة والمغلقة.

والأكيد أن لكل موضوع أسباب تدفع الباحث إلى دراسته ومعرفة خباياه، ومنه فاختيارنا لهذا الموضوع نذكر الاهتمام الشخصي والفضول عن الحركة العمالية والنقابية على العموم والجزائرية بالخصوص، إضافة إلى الاهتمام بالتحويلات السياسية والاقتصادية، التي أثرت على عالم الشغل منذ التسعينات، علما بأن النقابة تمثل الخط الدفاعي الأول والرئيسي للمطالب العمالية، هنا يطرح السؤال المركزي وهو: ما هي الكيفية التي تواجه بها النقابة هذه التغيرات حتى تضع حدا لسلسلة الاضطرابات والانزلاقات التي تواجه العمال لدرجة أنها تعرقلهم في إنجاز مهامهم على أحسن وجه؟ وهل العمل النقابي سيتراجع أم سيقف في وجه هذه الظروف؟

هكذا ونظرا لمحاولتنا التعرف عن العمل النقابي في القطاعات الاستراتيجية، وقطاع الإسمنت أحد هذه المجالات والتي تمثل قطاعا حيويا في اقتصاد البلاد، وعلى ضوء ما لاحظناه من اضطرابات في مؤسسة الإسمنت منها التوقف التام لبعض الورشات وعجز المؤسسة عن تسويق إنتاجها واحتمال اللجوء إلى تسريح العمال بالإضافة لمحدودية دور الاتحاد العام للعمال الجزائريين (الدور التسييري فقط). ومحاولة توجه عمال هذا القطاع إلى ممارسة العمل النقابي المستقل، كل هذا حفزنا أكثر للقيام بهذه الدراسة.

أما عن السبب الموضوعي فيكمن في إثراء مجال البحث الجامعي، أي مساهمة أكاديمية في إبراز الحركة العمالية النقابية الجزائرية في ظل التغيرات السياسية والاقتصادية، والصحية (جائحة كورونا) التي عرفتها الجزائر، والتي لا تكون لولا تفاني الشريحة العمالية في النضال، قصد الحفاظ على المكاسب التي حققها الأسلاف. كذلك الغرض من البحث هو دراسة تمثلات العمال الصناعيين الجزائريين دراسة ميزو-سوسيولوجية (méso-sociologique). أي في إطار خاص جدا

وهو النقابة، وأوسع في مؤسسة الإسمنت ب سعيدة. وثقافتهم النقابية إلى جانب المهارة التي يحرصون بها.

وقبل الشروع في البحث يجب طرح السؤال التالي: ما هو الهدف من اختيار الموضوع؟ ولكي تكون النظرة موضوعية يجب الإجابة عن هذا السؤال لمعرفة الفائدة من وراء هذه الدراسة التي تكمن في جانبين: فائدة "معرفية علمية" وهذا قصد الحصول على افتراضات وإشكاليات جديدة مما يؤدي بنا إلى تبني الجانب الثاني في الاختيار، وهو إيجاد حل للمسألة المعرفية، وعند هذا الحد نخرج من الجانب التطبيقي إلى الجانب المعرفي والنظري أي آفاق بحث ثانية وجديدة.

واختيار الموضوع لا يكون عفويا بل يجب أن تكون لنا معرفة سابقة عنه والتي ينسب هذا الموضوع في إطارها. إلا أنه يمكن تلخيص الغرض من الدراسة في عنصر عام وهو تسليط الضوء حول تمثلات العمال الصناعيين في القطاع العمومي للحركة النقابية وكذلك دراسة الحركة النقابية في القطاعات الاستراتيجية و كمثال مؤسسة الإسمنت الجزائرية،(SCIS) للبحث عن واقع العمل النقابي في مؤسسة الإسمنت مع التركيز عليه في ظل الظروف الاقتصادية والسياسية والاجتماعية وحتى الصحية(جائحة كورونا) التي تمر بها الجزائر. وهل ستصل نقابة مؤسسة الإسمنت (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) إلى تحقيق مطالبها؟ ومعرفة استراتيجية العمل النقابي في مؤسسة الإسمنت الجزائرية هل سيضعف ويتراجع؟، أم سيزداد نشاطا في ظل المعطيات السياسية والاقتصادية الجديدة من ديمقراطية واقتصاد السوق وعولمة. وهي ميكانيزمات جديدة تجبر لا محال على إعادة النظر في العديد من الممارسات.

سيكون من المفيد في المقام الأول تقديم النظرية التي كانت سندنا العلمي في هذه الدراسة الأكاديمية. وقد عُرفت هذه النظرية باسم "نظرية التحليل الاستراتيجي"، إن لكل فاعل(عامل) مصالح شخصية وأهداف خاصة يسعى لتحقيقها وفق تخطيط استراتيجي معين على نوع المصلحة تكون الخطة، وعلى نوع الهدف تكون الاستراتيجية، فهنا الفاعل يتعامل مع مصالحه وأهدافه

بعقلانية تامة، فهناك نوعان من المصالح فردية وأخرى مشتركة، أما المصالح الفردية فيحاول أن يعمل على تحقيقها لوحده والتضحية لأجلها لوحده أما المصالح المشتركة فتكون بالاستعانة مع أصحاب المصالح وأصحاب الحلف، وبالتالي يعمل على تشكيل نسق فعلي للأفعال والذي بدوره يحكم التفاعلات بين الفاعلين داخل المنظمة، بحيث في هذا الشكل من العلاقات فإن الفاعل المعين من أجل قضية معينة، فإنه يعرف جيداً من هو الحليف أو الحلفاء الذين يساندونه. فإن التحالفات داخل المنظمة ميزتها الأساسية أنها ظرفية ومرتبطة بقضية محددة، وعلى أساسها يتم تحديد كيف أن المجموعة تعالج قضاياها المطروحة عليها، انطلاقاً من أهدافها الخاصة، وأهداف المجموعة المنتمية إليها، ففي المصلحة المشتركة يكون تحرك وسلوك الفاعل باستراتيجية التعاون مع الحلف وباستراتيجية التفاوض مع الآخر، لأن كل فاعل داخل المنظمة يدرك جيداً أن بقاء استراتيجيته يتوقف أولاً وقبل كل شيء على استمرار علاقة التعاون هذه لأنهم لا يدركون أنه لا وجود لأي استراتيجية فردية إلا ضمن هذا الفعل الجماعي المنظم. وكذا نجد أن كل الفاعلين المنتمين إلى جماعة ما أو منظمة ما يعملون جميعاً على إيجاد الطرق والوسائل التي تسمح لهم بدمج استراتيجياتهم والأهداف الخاصة بكل واحد منهم مع بعضهم البعض بالطريقة التي يمكنها من الاستمرار في العلاقة من أجل تحقيق الهدف المشترك. ولذا يقول كل من "ميشال كروزيه وفريدبرغ Michel Crozier et Friedberg":* أن الاستراتيجيات المتبناة من طرف الفاعلين داخل المنظمة ليست وليدة أهدافهم الخاصة، أو الموارد التي هي تحت تصرفهم فقط، وإنما هي وليدة كذلك قدرتهم على تنظيم أنفسهم من أجل إنجاز عمل جماعي مشترك، فهذه القدرة الجماعية ليست بعملية ميكانيكية، أو وليدة ظروف آنية بل هي وليدة أطر مرجعية وثقافية¹. وقد كانت النقابة في الجزائر عبارة عن جهاز يستمد قوته من الحزب الحاكم، وبالتالي تلبى مطالب هذا الأخير في الدفاع خاصة عن وجهة نظر السلطة. حيث اعتبرها العمال امتداداً للسلطة، وجهازاً لمراقبتهم

* ميشال كروزيه عالم اجتماع فرنسي ولد في (saint manchould) سنة 1922، أسس سنة 1961 مركز علم اجتماع المؤسسات، درس بجامعة هارفارد ثم بجامعة باريس 1970، اشتغل مديراً للأبحاث في المركز الوطني للأبحاث السوسولوجية CNRS منذ 1975 يقوم بتسيير الدراسات العليا لعلم الاجتماع بمعهد الدراسات السياسية بباريس، تخصص في دراسته لظواهر الحراك المهني وخاصة العوامل التنظيمية لمواجهة التغيير، من مؤلفاته عالم موظفو المكاتب، المجتمع المسدود 1970، الفاعل الاجتماعي والسلطة 1977، لا يمكن تغيير مجتمع تعليمية 1979 بالاشتراك مع Christine

¹Crozier Michel et Friedberg Erhard, *L'acteur et le système*, Ed : Schwartzberg, Paris, 1977, p 40.

لاغير. باعتبار أن السلطة كانت تستعمل الاتحاد العام للعمال الجزائريين قصد التخفيف من حدة الضغط الاجتماعي الناتج عن النزاعات العمالية المستمرة¹.

كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين يستحوذ على الطبقة العاملة ممارسا عمله تحت وصاية الحزب الواحد (حزب جبهة التحرير الوطني) مما أضفى عليه صبغة جهاز الحزب والسلطة فكان يقوم بدور الوسيط بين العمال والسلطة. لكن بعد صدور دستور 1989، أصبحت المركزية النقابية تصف نفسها بالمنظمة النقابية المستقلة عن كُُل وصاية سياسية وإدارية وهذا ما جاء في إطار المؤتمر الثامن للاتحاد العام للعمال الجزائريين المنعقد في جوان 1990.

لكن مع نهاية التسعينات تفاقمت مشاكل العمال منها: الشغل المهدد والغير مضمون، إفلاس المؤسسات وغلقها، التسريح الجماعي للعمال، خصوصية المؤسسات والذي استفادت منه بعض العناصر كانت متسببة في إفلاسها. كل هذا أدى إلى تدهور مستوى معيشة العمال وعائلاتهم، لكن الدولة لم تفكر في هذا العامل بل وجدت نفسها عاجزة عن تدعيم المؤسسات الصناعية والاقتصادية التي كانت تعاني من المديونية، حيث التفت الدولة حول كيفية تسديد الديون الخارجية، الأمر الذي أجبرها على قبول شروط صندوق النقد الدولي (FMI)² وأصبح هذا الأخير هو المسير لاقتصاد الجزائر بكل هياكله. ومن بينها الحد من الإنفاق العام و الحد من الأجور والإعانات الاجتماعية، وكانت تبعات هذه السياسة النقدية جدّ وخيمة على العمال، حيث تدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وانتهت بانفجار اجتماعي تجسد في أحداث أكتوبر 1988 التي فسحت المجال للتعددية الحزبية والنقابية فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة التي أرادت أن تعيد استقلالية النقابات من الاحتواء السياسي، هذه التعددية التمثيلية للعمال أدت إلى بلورة تمثلات للعمل النقابي عند العمال. بالإضافة إلى هذه المعطيات وجدت المركزية النقابية نفسها في موقف حرج، فيما يخص الكيفية التي ستدافع بها عن مكاسب العمال من

¹ بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، أطروحة دكتوراه علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، الجزائر، سنة 2005/2004، ص 118

² FMI: Font Monétaire International.

جهة وعن تحقيق مطالبهم المادية والاجتماعية في ظل العقيدة المطلبية الجديدة، وكيف ستواجه المركزية النقابية هذه الوضعية حيث أصبحت بين المطرقة والسندان ضمن معادلة مفادها أن المؤسسة والعامل كلاهما مهددان بالخطر. هكذا لم تستطع النقابية المركزية سد هذه الفجوة العميقة الحجم والعهد، وتوسع الفضاء للعمال بتأسيس نقابات مستقلة، أي سمح هذا الوضع بظهور وتوسع التعددية النقابية في مختلف مجالات الحياة العامة التي أصبحت تتمثل وظيفتها خاصة في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية كأولوية من أولويات العمل النقابي الحر والمستقل، وقصد التخلص من الهيئات المتواجدة داخل المؤسسة فإن مجال الأشغال العمومية والتي تعد مؤسسة الإسمنت أحد مكوناته عرف هو الآخر تعددية نقابية، حيث أنشئت فيه ثلاث نقابات مستقلة، زيادة على الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين كان أهم أسباب تأسيسها تهميش العمال وغياب الحوار بين الإدارة والعمال من جهة والعمال والتنظيم النقابي من جهة أخرى. هكذا في ظل غياب الحوار والتشاور يأخذ الإضراب مجراه وقصد دفع العمل المطلبي إلى الأمام وتحقيق المطالب النقابية، أي المصالح (المادية والمعنوية)، كما أنه يجب أن نعلم بأنه إذا كانت النقاشات والحوارات والتشاور وأنماط أخرى من هذا النوع هي ظواهر ملموسة للممارسة الديمقراطية في المؤسسة فإننا مضطرون لاستكشاف الممارسة الديمقراطية بأنها لا تتم إلا بدفع الأمور حتى وضعية النزاع المفتوح". وكباقي المؤسسات فإن مؤسسة الإسمنت عرفت عدة إضرابات، وهذا منذ أول إضراب قامت به نقابة الإسمنت سنة 2011، والذي دام ثلاثة (03) أيام.

وعلى ضوء ما جمعناه من معلومات إثر الاتصال الأولي بالميدان، قمنا بضبط الإشكالية التي أوجزنا فيها كل الموضوع والتساؤلات التي أجبنا عليها من خلال فرضيات صيغت كمحاولة منا لتفسير مختلف جوانب البحث، وكما نعلم أن الفرضيات ما هي إلا حلول مبدئية يتصورها الباحث لحل المشكلة على أن يكون مستعدا دائما لتغييرها أو حذفها أو تمحيص أفكارها. كما

أن الوظيفة الرئيسية للفرضيات هي تقديم وتحديد الأنماط الكامنة التي توضح العلاقات التبادلية للظاهرة موضوع الدراسة.

من هنا طرحنا السؤال التالي: كيف يتمثل عمال القطاع الصناعي العام أداء التنظيم النقابي بمؤسسة الإسمنت بسعيدة؟ وعلى أي أساس؟ وهل يحمل العمال تمثلات لهذا الأداء تتوافق وخصائصهم السوسيوثقافية واستعداداتهم الشخصية، أم يحملون تمثلات اجتماعية تتغير بتأثير دوافعهم وحاجاتهم (المشبعة وغير المشبعة)، وكذا نوعية المهام المنفذة في إطار العملية الإنتاجية؟

ومحاولة للإجابة على هذا التساؤل الرئيسي ارتأينا تقسيمه إلى أسئلة فرعية أتت على النحو الآتي:

هل تتباين هذه التمثلات كلما تصادمت مصالح العمال مع مصالح النقابة وإدارة المؤسسة بسبب استراتيجية التسيير المطبقة؟

هل يمكن أن تتأثر هذه التمثلات تحت وقع اختلاف المهام ودائرة العمل؟

طبقا لتساؤلات الإشكالية كانت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- يَتَمَثَّل عمال القطاع الصناعي العمومي أداء التنظيم النقابي بتمثلات اجتماعية تغلب عليها السمات السلبية، كلما تناقضت رهاناتهم ورهانات المؤسسة بفعل استراتيجية تسيير الموارد البشرية المطبقة وأهدافها.

- تتباين التمثلات الاجتماعية التي يحملها العمل اتجاه أداء التنظيم النقابي (بين السمات الايجابية والسلبية)، حسب المكانة التي يحتلها كل عامل وسط العملية الانتاجية، فكلما كان العمل منتما إلى مصلحة مهمة في المؤسسة غلبت على تمثلاته السمات الايجابية، في حين أنه كلما كان تابعا لمصلحة غير أساسية في المؤسسة غلبت عليه السمات السلبية.

وقد اعتمدنا أساسا في هذه الدراسة على البحث الميداني بالإضافة إلى مراجع حول هذه الظاهرة نظريا، لكن تلك المتعلقة بالممارسة النقابية في مؤسسة الإسمنت فهي غير موجودة.

في البداية قمنا بجمع المعلومات حول هذه الظاهرة (الحركة النقابية) من حيث مفاهيمها. أهم النظريات المتعلقة بهذه الحركة وتاريخها من خلال المراجع التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بالموضوع. ثم لتحليل تاريخ الحركة النقابية منذ نشأتها إلى غاية بؤادر نشأة الحركة النقابية المستقلة: اتصلنا بمسؤولين نقابيين من (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) بمقر الاتحاد الولائي للعمال ب سعيده والذين أفادونا في تحديد تاريخ ومراحل الحركة النقابية الجزائرية إلى غاية السنوات الأخيرة. ثم القيام بدراسة وتحليل الحركة النقابية:

ففي أول وهلة قمنا بمطالعة الموثيق والنصوص المتعلقة بممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية ل : 1990/06/02.

اعتمدنا على بعض المراجع التي تشير إلى تاريخ نشأة هذه الحركة النقابية في الجزائر، إبان فترات الاحتلال الفرنسي. كما أجرينا مقابلات مع بعض المسؤولين بمديرية العمل والشؤون الاجتماعية بولاية سعيده الذين زدونا بمعلومات فيما يخص تطور نشأة هذه النقابة منذ عهد الاستعمار إلى يومنا هذا. من هنا استثمرنا ميدان البحث ألا وهو مؤسسة الإسمنت والذي هو مكان تواجد الباحث بحيث يسهل لنا حرية الحركة وكيفية وسرعة الحصول على المعلومات، وقد مكنا وجودنا الدائم في ميدان البحث من معايشة العمال المنخرطين النقابيين وغير المنخرطين، واستطعنا بذلك ملاحظة سلوكيات كليهما ومسرى المؤسسة عموما، وهذا من خلال تقنية الملاحظة بالمشاركة والملاحظة بدون المشاركة خاصة إذا علمنا أن الملاحظة: "هي تقنية من هدفها ملاحظة حياة الجماعة في مختلف تعبيراتها وكذا معايشة كل تصرفاتها واتصالاتها".¹

بالإضافة للمناقشات التي تمحورت حول المواضيع المتعلقة بموضوع بحثنا أو التي تمسه من قريب أو من بعيد، زيادة على ذلك حضورنا لبعض الجلسات النقابية للنقابة موضوع الدراسة

¹ Megdiche (Cyrille) . Techniques de recherche et techniques D'analyses en sciences sociales, Epau 1979, Alger , P 37.

،مشاهدين الموضوع عن قرب ومعايشة أعضاء الفئة المدروسة بتعبير آخر الاستعانة بكل ما له علاقة بالموضوع. وكتقنية أساسية استعملنا الاستبيان من خلال تقديم استمارة البحث إلى الشخص المبحوث ليملاًها لوحده دون حضور الباحث. علماً بأن تقنية تفرغ بيانات الاستمارة كانت تقنية ال:SPSS

أما بالنسبة لعينة البحث فقد تم استبعاد العمال غير الدائمين عددهم 100 واكتفينا بالعمال الدائمين المباشرين للإنتاج والذين يقع عليهم عبء العمل والإنتاج من جهة وتشابهم في العمل من جهة أخرى، يختلفون فقط بحسب دائرة العمل، وعليه استخدمنا العينة العشوائية البسيطة المنتظمة لضمان التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي.

أثناء تقرنا الميداني تمكنا من معرفة التعداد الإحصائي لعمال التنفيذ بمؤسسة الإسمنت والذين يقدرون بـ 280 عاملاً غير دائمين وقد قمنا باختيار عينة عشوائية بسيطة متناسبة كان تعدادها الأدنى من خلال المعادلة التالية¹:

$$n = \frac{Z^2 N p (1 - p)}{d^2 (N - 1) + Z^2 p (1 - p)}$$

حيث : n : حجم العينة

N : مجتمع البحث

P : نسبة المجتمع، وقد اقترح " كيرجسي و مورغان " انها تساوي 0.5

d : الخطأ الذي يمكن التجاوز عنه و أكبر قيمة له 0.05

قيمة مربع كا بدرجة حرية واحدة $Z^2 = 3.841$ عند مستوى ثقة تساوي 0.95

وبالتطبيق العددي نحصل على حجم العينة بالاعتماد على حجم المجتمع الاصلي المساوي لـ 280 مفردة.

$$n = \frac{3.841 \times 280 \times 0.5(1 - 0.5)}{(0.05)^2(280 - 1) + 3.841 \times 0.5(1 - 0.5)}$$

n = 162

¹ رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر، ط1، 2002، ص191

الجدول أ : يوضح حجم العينة إلى حجم مجتمع الدراسة

حجم العينة	قيمة كا ²	مستوى الدلالة الاحصائية	نسبة المجتمع	حجم المجتمع
162	3.841	0.05	0.5	280

بعد تحديد عينة الدراسة سنحاول التعرض إلى أهم الدراسات التي تحصلنا عليها بالمطالعة والتي تناولت موضوع النقابية العمالية في بعدها السوسولوجي وهذا عند أساتذة وباحثين على المستوى العالمي و الوطني:

فهناك من تناول موضوع تمثلات العمال للحركة النقابية من خلال دراسات تتعلق بالتجربة النقابية في العالم بالإضافة إلى دراسات لباحثين جزائريين تناولوا النقابة العمالية ودورها خلال مختلف مراحل تسيير المؤسسة الجزائرية ونبدأ عرض الدراسات الاجنبية أولا ثم نتناول الدراسات الجزائرية والتي أرى أنها الأقرب لموضوع دراستنا.

- دراسة رايت ميلز¹ : W. MILLSS أجرى "رايت ميلز" دراسة عن أصحاب الياقات البيضاء " وقد كان أحد جوانب الدراسة التعرف على اتجاهات "أصحاب الياقات البيضاء" نحو "النقابة" وقد كشف ميلز أن الانخراط أو عدم الانخراط في النقابة يرتبط بوعي المستخدمين ومدى اعتقادهم بأن النقابات وسيلة لحل مشاكلهم. فالمتمتع بتكوين تقني وتدريبات شبيهة بتلك التي يتمتع بها رب العمل والعمل بالقرب منه والحصول على بعض الامتيازات، تجعل ذي الياقة البيضاء يندمج مع رب العمل. وقد توصل ميلز الى أن آراء ذوي الياقات البيضاء يتأثر بثلاثة عوامل عامة هي :

أ- أن وجود علاقات شخصية مع النقابيين عامل أساسي في خلق اتجاه إيجابي نحو النقابة . وفي غياب مثل هذه العلاقات تظهر اتجاهات معادية للنقابة، وبشكل عام، فإن الاتصالات مع أعضاء النقابة تميل إلى ازالة العداء للنقابة .

¹ Mills,W, ,Les Cols Blancs, Maspero, Traduction Chassigneux, Paris,1979 , pp346-348

ب- الاتجاهات السياسية لذوي الياقات البيضاء وأسرههم إذ أنهم يتأثرون بالأحزاب السياسية قبل تأثرهم بالنقابة.

ج- العامل المهني، عدم الرضا عن العمل، الشعور بالضغط، عدم التمكن من الترقية في العمل، تؤثر على اتجاهات العمال نحو النقابة .

كما قام ألبير ميستر¹ بدراسة على عينة من العمال بأحد المصانع اليوغسلافية المسيرة ذاتيا، وكانت مشاركة العمال في العمل النقابي إحدى جوانب الدراسة، ويضم المصنع الذي أجريت به الدراسة 850 عاملا ومستخدمما، وتتكون الهيئة النقابية من 15 عضوا موزعين كالتالي:

03 مستخدمين و 12 عاملا : اثنان منهم نصف مهرة وثمانية مهرة. أما الاثنان الآخرين فهم من ذوي المهارة العالية، ويسهم المصنع ب 4 على 5 من الميزانية المخصصة للنقابة، بينما تشكل اشتراكات المنخرطين الخمس الباقي .

و قد دلت إجابات العمال على الأسئلة الخاصة بالاتجاه نحو النقابة: أن 3/1 من العمال لا يعرفون مهام النقابة في مؤسستهم، كما دلت الأجوبة على أن أولئك الذين يعرفون مهام النقابة يعتقدون أنها تتمثل بالدرجة الأولى في تنظيم أوقات الفراغ والاجازات، أما مهمة الدفاع عن حقوق العمال فتأتي في المرتبة الثانية. ولا ينظر المستجوبون إلى النقابة على أنها تنظيم في إمكانه تحقيق تحسينات في عملهم، فهذه التحسينات في رأيهم تصدر عن :

-المسؤولين القياديين 78 عدد الإجابات

-أجهزة التسيير الذاتي العمالي 97 إجابة

-الأجهزة العمالية (النقابية) 8 إجابات

-أخرى 12 إجابة، وقد فسر الباحث عدم وجود صورة متكاملة عن المهام المسندة للنقابة لدى العمال بتعدد وتنوع هذه المهام وعدم وضوح حدودها، الأمر الذي أدى إلى عدم فهم العمال بصورة جيدة لصلاحيات النقابة .

¹ألبير ميستر، الاشتراكية والتسيير الذاتي، ترجمة نزيه أحمد، دار الآداب، ط1، ، بيروت، 1965، ص239

- دراسة شمبولين: أجرى شمبولين دراسة حول اتجاهات العمال ازاء المشاكل التي تواجه عمال الصناعة. وقد قام الباحث بهذه الدراسة في أحد المصانع الأمريكية للنسيج. وكان عدد أفراد العينة 200 عامل موزعين بالتساوي الى فئتين :

إحدهما تضم عمالا منخرطين في النقابة، والأخرى تضم عمالا غير منخرطين فيها، وقد توصل الباحث إلى أن 90% من العمال المنخرطين و30% من غير المنخرطين يعتقدون أن وجود النقابة له فائدة، وكانت من بين الأسئلة التي وجهت إلى العمال المنخرطين أسئلة تتعلق بالأسباب التي جعلتهم يقبلون على الانخراط في النقابة، فذكروا الأسباب الآتية :

- لأن الرفاق من العمال انضموا اليها - الشعور بالأمن والطمأنينة أكثر - لأن النقابة هي الوسيلة الوحيدة للحصول على بعض المنافع- الميل و الرغبة في هذه المنظمة

وكان الاعتراض الرئيسي للعمال غير المنخرطين على النقابة، هو فشلها في الحصول على نتائج لصالح العمال، وقد بلغت نسبة هؤلاء 45% وكان الاعتراض على القيادة والزعامة قريبا من الاعتراض الأول، إذ بلغت نسبة هؤلاء 41%.¹

-دراسة تاجلياكوزو وسيدمان :وتقوم هذه الدراسة أساسا على تصنيف العمال المنخرطين في النقابات وفقا لدوافع وأسباب الانخراط، وقد توصل الباحث إلى تصنيف العمال إلى سبعة(07) نماذج، من النموذج الايديولوجي إلى النموذج غير المكترث و ذلك كما يلي² :

1-النقابي الايديولوجي، وهو بالإضافة إلى كونه متحمسا للنقابة ويشارك في الانتخابات فهو يرى في نشاط النقابة هدفا عاما، يتمثل في تغيير النظام الاجتماعي ككل .

2-النقابي الكفؤ وهو أيضا يشارك في الانتخابات، إلا انه لا يرغب في تغيير النظام القائم.

3-النقابي المخلص الثائر، وهو نقابي لا يمتنع عن المشاركة في الانتخابات ومع ذلك فهو ثائر

نسبيا على سلبية العمال والقيادة الموجودة.

¹ ج.ب.جيفورد، ميادين علم النفس، المجلد الثاني، ترجمة مجموعة من الاساتذة، دار المعارف، مصر، ط5، 1977، ص ص 880-887

² Daniel Labbé et Hubert Landier, L'entreprise face à la nouvelle radicalisation syndicale, Ed Liaisons, 2001, PP 19-20

4-النقابي الايجابي في وقت الأزمات، وهو نقابي يتعاطف مع الإدارة و يطمح إلى تحسين وضعه في المؤسسة.

5-النقابي ذو التوجه المزدوج، وهو نقابي يتعاطف مع الإدارة و يطمح إلى تحسين وضعه في المؤسسة .

6-النقابي الإمعة (حامل البطاقة).

7-النقابي غير المكترث، وهو الذي يلتحق بالنقابة من أجل الحصول على عمل أو من أجل المحافظة عليه.

و نستنتج من هذه الدراسات ما يلي :

أ- أن الوعي بأهمية وجود النقابة في المؤسسة ودورها في الدفاع عن مصالح العمال يدفع العمال إلى المشاركة في التنظيم النقابي، بغض النظر عن نمط الانتاج القائم، سواء كان نمط إنتاج يقوم على صراع الطبقات، أو كان يقوم على الملكية الجماعية

ب- أن ثقة العمال في التنظيم النقابي واعتباره ممثل لهم، تلعب أيضا دورا هاما في تحفيز العمال للمشاركة في التنظيم النقابي. ومن البديهي جدا أن يعزز النشاط الفعال للنقابة وتبينها للمشاكل التي تشغل العمال والتي ترتبط بالقاعدة العمالية ثقة العمال.

فتقسيم العمل وتفتيته وتعميق التخصص أديا إلى خلق شروخ بين مكونات الطبقة العاملة. حيث برزت ظاهرة اللاتجانس أكثر فأكثر في صفوف العمال. وأصبحت هناك ارستقراطية عمالية تحاول الانسلاخ عن أصلها وكان لهذا الانشقاق انعكاسات سلبية على النقابات.

وبعد هذين الاستنتاجين، فإنه من المناسب التساؤل عن تلك الحاجات التي يرغب العمال في اشباعها من انتمائهم للتنظيم النقابي الذي يوجد هو الآخر في المؤسسة إلى جانب الإدارة، ويعد الاعتراف بوجوده في حد ذاته اعترافا بعدم قدرة الإدارة على اشباع كل حاجات العمال، و أنه جاء لاستكمال الباقي.

و يبدو من المثير للكشف عن طبيعة الحاجات التي يرغب العمال في إشباعها من انتمائهم للتنظيم النقابي في المجتمع الجزائري الذي يواجه تحديين في وقت واحد .

الأول: ضعف مستوى المعيشة، فقد أشار التقرير السنوي للبنك العالمي إلى أن متوسط الدخل في الجزائر بلغ 3,970 دولار، ودخل الفرد اليومي 7,5 دولار سنة 2019، و من الواضح جدا أن حجم هذا المبلغ لا يمكن الفرد من اشباع حاجاته المادية، فالضغط إذا من أجل تحسين الوضعية الاجتماعية تبدو منطقية.

الثاني: وجود المشاركة العمالية كأمر واقع حاليا في المؤسسات، فتشريعات العمل لا تخول للإدارة احتكار القرارات بمفردها، فاستشارة ممثلي العمال مطلوبة ومعززة بقرارات سياسية. وستتطرق لأهم الدراسات التي تتعلق بالنقابة في الجزائر من خلال دراسة ميدانية حول الاتحاد العام للعمال الجزائريين في إطار النقلة من الوصاية السياسية والإدارية إلى الاستقلالية المالية والتسيير لمختلف هيئاته وهياكله، لكن ثمة أساتذة وباحثين ركزوا معظم أبحاثهم حول النقابة والعمال الصناعيين وهم: الأستاذ سعيد شيخي، الأستاذ علي الكنز، الأستاذ مولاي حاج مراد، الأستاذ عبدالناصر جابي، الأستاذ جمال غريد، وسنحاول التطرق إلى أبحاثهم في هذا المجال بصفة وجيزة مع التركيز على الفترة التاريخية التي قاموا فيها بمهاتة الأبحاث:

فقد تطرق الأستاذ مولاي حاج مراد¹ وهو معروف بدراساته حول العمال الصناعيين وتمثلاتهم حول المؤسسة الصناعية والحركات النقابية من خلال أطروحة دكتوراه الدولة (2005) بعنوان "العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات". دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة. حيث هدفت الدراسة إلى معرفة هل لازالت الفئات العمالية تحمل خصائص ومواقف وتمثلات قديمة التي كشفت عنها البحوث السوسولوجية القديمة؟ ماهي المواقف والممارسات والتمثلات لهؤلاء العمال الصناعيين الذين عايشوا هذه التحولات في المجتمع

¹ مراد مولاي حاج ، العمال الصناعيون في الجزائر ، "تمثلات و ممارسات " ، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، أطروحة دكتوراه دولة في علم الاجتماع (غير منشورة)، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة وهران، جوان 2005

وداخل مؤسساتهم اتجاه مظاهر الحياة اليومية (العمل، المؤسسة الصناعية، الاقتصاد والمجتمع)؟ لدى العمال المنفذين وتم اختيارهم بطريقة العينة العشوائية وكان عدد العمال الذين اجريت عليهم الدراسة 260 عاملا من اعوان التنفيذ والذين يقع عليهم عبء العملية الانتاجية وقد اختار الباحث ثلاث مؤسسات صناعية عمومية بمنطقة طرارة تمثلت في مؤسسة الزنك (Aling) ومؤسسة الخزف الصحي (Ceraming) ومؤسسة (Soitine) حيث امتدت الدراسة من سنة 1999 إلى غاية سنة 2003، وقد اعتمد الباحث على المنهج الكمي تمثل في توزيع استمارة البحث على مفردات العينة بالإضافة إلى تقنية المقابلة شبه الموجهة وتقنية الملاحظة، وقد توصل الباحث إلى نتائج مهمة أهمها أن نجاح المؤسسة في نظر الباحثين يعتمد على استطاعة هذه الأخيرة أن تحافظ عن مناصب عمالها، ومن هنا فإن تمثالتهم لعملهم مرتبطة بمدى استطاعة هذه المؤسسات تلبية حاجاتهم ومتطلباتهم المهنية. فهم يشعرون بنوع من الاستقرار الاجتماعي نظرا للواقع الاقتصادي والاجتماعي الذي تمر به البلاد من تفشي ظاهرة البطالة والفقر ويربطون مصير مستقبلهم المهني بمصير مؤسستهم الصناعية، كما توصلت نتائج الدراسة إلى ظهور تمثلات جديدة في ظل اقتصاد السوق مرتبطة أساسا بتحول القيم الثقافية في المجتمع. أما فيما يخص تمثلات الباحثين حول الفئات المهنية المشرفة عن عملية التسيير لاحظ الباحث أن الباحثين يؤكدون على تلك الفوارق التي تُشَخَّص في رأيهم في ظروف العمل والامتيازات المادية كالأجر الذي يتقاضاه العامل، إلا أن هناك وعي عند العمال على أن للإطارات تكوين كاف يمكنهم من تسيير المؤسسة الصناعية، أما الجانب المهم من الدراسة والذي له علاقة مباشرة بدراستنا وهي النتيجة التي توصل إليها الباحث حول تمثلات العمال للتنظيم النقابي حيث توصل أن تمثلات العمال لهذه الهيئة مرتبط بالتحويلات التي شاهدها في مؤسستهم الصناعية فالانضمام الفعلي للمبجوثين للنقابة يظهر أيام الأزمات، كما شهدت تمثلات المبجوثين للمرأة

العاملة خارج البيت نوعا من التحول حيث يرى الباحث أن العامل أصبح يرى أنه لا مانع لخروج المرأة للعمل¹.

أما الأستاذ سعيد شيخي تطرق وخاصة من خلال أطروحة دكتورة الدولة سنة 1986 والمعنونة: (Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie) والتي تعتبر عصارة أفكاره وتحليله التي استنتجها من خلال احتكاكه بالطبقة العاملة وكذلك من خلال ممارسته هو بالذات للعمل النقابي، حيث امتزجت عنده الممارسات النقابية بالتحليل العلمية. كانت دراساته تركز على فترة السبعينات والثمانينات ومجيء التسعينات حيث أخذ من أحداث 05 أكتوبر 1988 إشكالية أو منطلق لدراسة عالم الشغل في الجزائر، لأنه يرى أن هذه الأحداث قلبت الموازين في عالم الشغل وأصبح العمال ينفرون من الاتحاد العام للعمال الجزائريين مطالبين بنقابات حرة إقطاعية، الأمر الذي تحقق مع مجيء دستور 1989 الذي سمح بالحريات النقابية من خلال مرسوم جوان 1990 الذي أعطى الإطار التشريعي والقانوني لكل فئات المجتمع بتكوين نقابات حرة، لكن الأستاذ سعيد شيخي يبقى دائما متحفظا في تحليله يقول: فيما يخص تبعية النقابة للسلطة "تبقى النقابة دائما تابعة للسلطة لأن ثقافة النقابية الأحادية ترسخت في المجتمع الجزائري ويصعب التخلص منها بسرعة فكثيرا ما تحدث هفوات من هذا أو ذاك الفاعل في التنظيم"².

أما فيما يخص الممثلين النقابيين: فيقول أن لديهم قنوات للمشاركة في تسيير أي قطاع، لكن هذه الأخيرة تبقى دائما تحت وصاية السلطة. كذلك تطرق الأستاذ سعيد شيخي إلى حركات الإضراب في منتصف السبعينات (75-77) وفي قطاعات معينة (كمصنع الحجار ومصنع السيارات الصناعية بالروبية). والتي كانت مطالبها تتمحور حول رفض الاحتكار النقابي. أما فيما يخص النقابة في فترة الثمانينات (80) فقال عنها أنها أصبحت "مهجورة من العمال الذين

¹ المرجع السابق، ص. 296

² Said chikhi. " Question ouvrière et rapports sociaux en Algérie", *Revue NAQD* N°06 , Mars 1994..p08-p10.

أصبحوا يعتبرونها كعرش للدعاية والكذب، هذا إلى جانب استعمالها كوسيلة للترقية السريعة¹. تطرق كذلك إلى تأسيس النقابات الإقطاعية مع بداية 1991 حيث أحصاها في حوالي ثمانية وعشرون (28) منظمة نقابية والتي قال عنها أنها أسقطت الاحتكار النقابي، كما تحدث عن ظهور ولأول مرة في حياة العمالية الجزائرية نقابة ذات اتجاه إسلامي وهي النقابة الإسلامية للعمل² (SIT) والتي كانت تمثل المنافس الصعب للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

كما تطرق إلى الاستراتيجية الجديدة التي أصبحت تتبعها المركزية النقابية لتكسير وعرقلة عمل النقابات الحرة، والحالة السيئة التي آلت إليها المركزية النقابية من فقدان للمصداقية. كنفور العمال منها ودخولها في اللعبة السياسية مع كل موعد انتخابي. كما تطرق إلى التشكيلية الجديدة للنقائين أو إلى تغير النسيج النقابي فائلا الطبقة العاملة أصبحت متكونة من شباب متعلمين ونوعا ما أكثر وعيا بالواقع الجديد وأكثر تمدنا. هذا لم يمنعه من القول في الأخير بأن: "إذا كانت أثناء الاستقلال الطبقة العاملة ضعيفة فإن النقابة كانت بالمقابل أكثر قوة وهذا راجع إلى القرار السياسي للنقائين". لكن يرجع ويتطرق إلى التناقضات التي أصابت المركزية النقابية حيث يقول أن المنطق الوحيد للاتحاد العام للعمال الجزائريين، كان تبعية الحركة الاجتماعية للسلطة وليس تنشيطها وتطويرها بقوى عمالية مستقلة. ويعطي في الأخير المهام الأساسية التي اتسمت بها المركزية النقابية:

- السكوت على استبدال النظام السياسي- تبديل كلما اقتضت الظروف الخبز مقابل الحريات- منع قدر المستطاع الطبقة الشغيلة من الدخول في الساحة السياسية كقوة اجتماعية مستقلة وحررة³.

¹ Revue NAQD, Ibid., p 10

² SIT: Syndicat islamique du travail

³ Benguerna Mohamed, Hommage a said chikhi Mouvement social et modernité, **Revue NAQD**, Mars 2001. P12

وفي الأخير نذكر المطالب العمالية التي قال عنها الأستاذ سعيد شيخي أنها كانت تميز المطالب العمالي آنذاك وهي: (الأجور وما يلحقها، المطالبة بالتأطير الجيد واللائق، علاقات العمل، الظروف العامة للعمل وظروف الحياة (نقل وسكن).

كما ساهم الأستاذ عبد الناصر جابي في إثراء هذا الموضوع من خلال دراسته، "سوسيولوجية المطالب العمالية سنة 1994"¹. حيث كانت الحركة العمالية في هذه المرحلة عند أوج ديناميكيته فتحدث عن ظهور النقابات المستقلة عن وصاية الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وظهور أول نقابة إسلامية ممثلة بفروعها النقابية في كل القطاعات الاقتصادية والخدماتية محل ظروف وعواقب إضراب جوان 1991 حيث شلت معظم القطاعات الاقتصادية والخدماتية. وهذا دليل على فشل استراتيجية الاتحاد العام للعمال الجزائريين التي كانت تتمثل بسياسات الشعبوية والخطابات الجوفاء والعقيمة. في 2001 أصدر كتابه: الجزائر من الحركات العمالية إلى الحركات الاجتماعية والذي يعتبر كتكملة لأطروحته لنيل شهادة الدكتوراه الحلقة الثالثة تحت عنوان: مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية في الجزائر (1969-86).

دون أن ننسى أعمال ومساهمات الأستاذ الباحث أحمد عبيد² حول تاريخ الحركة النقابية الجزائرية. والباحثين محمد بن قرنة، وجمال غريد في نفس الإطار إلخ... من الذين أسهموا في إثراء هذا الموضوع معتمدين في ذلك لا على الوصف فقط بل على التحليل والإدلاء بأرائهم حيث أنه من هذه الركائز الأكاديمية جاء اختيار الموضوع وهو: "تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي في مؤسسة الإسمنت" من خلال دراسة مونوغرافية للفرع النقابي لنقابة مؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة وهذا في إطار ما يسمى "بالميزوسوسيولوجيا" (هي دراسة النقابة داخل المؤسسات). وهذا بعد التطرق إلى مختلف الأشواط التي قطعتها الحركة النقابية الجزائرية ودراسة استراتيجيتها خاصة بعد التغيير الذي جاء به دستور 01 نوفمبر 2020

¹ عبد الناصر جابي، الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو-سياسية للاضرابات العمالية، دار الحكمة، الجزائر، 1994، ص84

² أحمد عبيد: أستاذ بجامعة وهران و باحث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية

ومحاولة لتسليط الضوء على هذه الأطروحات أتت هذه الدراسة في ثلاث أبواب وكل باب يحتوي على ثلاث فصول كما يلي:

ففي الباب الأول قمنا بمعالجة العمال الصناعيون والنقابات العمالية. ففي الفصل الأول تطرقنا إلى النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني. وفي الفصل الثاني حاولنا تحليل تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية: استراتيجية الممارسة وآلية التكيف. أما في الفصل الثالث، فقد درسنا المسار التاريخي للحياة الاقتصادية والاجتماعية لمنطقة سعيدة، مجال دراستنا، مع التركيز على تصنيع المنطقة واستفادتها من مؤسسات صناعية كان لها نوع من التأثير على الحياة اليومية للمجتمع المحلي.

أما في الباب الثاني من هذا العمل فقد قمنا بدراسة العمال الصناعيين بمنطقة سعيدة وهذا للكشف عن خصوصية هؤلاء العمال وتمثلاتهم وتصوراتهم لأداء التنظيم النقابي الممثل لهم وعملهم الذي يمارسونه في هذه المؤسسة. ففي الفصل الرابع من هذا العمل عالجنا الخصائص الاجتماعية والديمقراطية للعينة المدروسة مع التركيز على الأصل الاجتماعي والمهني للعمال وكذا التجربة المهنية التي اكتسبوها من خلال ممارسة العمل الصناعي. وفي الفصل الخامس درسنا المحددات الداخلية الاجتماعية والتنظيمية لتمثلات العمال للعمل، وقد تطرقنا من خلاله إلى تمثلات العامل للضمان الاجتماعي، تمثلات العمال لمعنى العمل، إضافة إلى تمثلات العمال للمؤسسة والهوية في العمل ثم عالجنا تمثلات العمال لعلاقات العمل الرسمية وفي الأخير تعرضنا إلى تمثلات العمال لظروف العمل، أما في الفصل السادس فقد انصب تحليلنا على علاقة العمال الصناعيين بنقابتهم من خلال التعرف على المشاركة العمالية في الهيئة النقابية بالإضافة إلى انتساب العمال للنقابة من عدمه ومعرفة درجة الانخراط في النقابة.

وأخيراً عالجنا في الباب الثالث من هذا العمل تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الصناعية. تطرقنا في الفصل السابع إلى الحضور النقابي وإشباع الحاجات المادية للعمال. وفي الفصل الثامن قمنا بدراسة مسألة أداء التنظيم النقابي والمشاركة العمالية عند العمال المبحوثين

وتمثلتهم للتمثيل النقابي داخل مؤسستهم، أما في الفصل التاسع فقد عالجنا تحليل العمال الصناعيين خارج محيط المؤسسة. فحاولنا الكشف عن تمثلات العمال عن مسألة الحراك الاجتماعي في المجتمع انطلاقاً من تجربتهم الشخصية وكذا درجة حراك العمال الصناعيين وفي العلاقات بين الآباء وأبنائهم، وتمثلات العمال لأسلوب تربية الأبناء كما درسنا تمثلات وتصورات هؤلاء المبحوثين لطبيعة المهن التي يفضلها العمال الصناعيين لأبنائهم.

الباب الأول العمال الصناعيون والنقابات العمالية

مقدمة الباب الأول

الفصل الأول: النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية:

استراتيجية الممارسة وآلية التكيف

الفصل الثالث: المسار التنموي والاضاع الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة سعيدة

خاتمة الباب الأول

مقدمة الباب الأول:

بعد ظهور الثورة الصناعية في أوروبا خلال القرنين الثامن عشر والتاسع عشر استطاع رجال الصناعة والأعمال تشييد العديد من المصانع الكبيرة المحم في الاقاليم الحضرية التي تحولت فيما بعد إلى مدن صناعية مزدهمة بالسكان. وفي وسط هذه المدن الصناعية كانت هناك طبقة كبيرة من العمال تعمل في المشاريع الصناعية وتعتمد في معيشتها على الأجور التي تتقاضاها لقاء عملها، هذه الأجور التي لم تكن كافية لسد رمق حياة منتسبيها خصوصا وأن مشكلات البطالة والفقر والجهل والأمية كانت مفتشية بينهم كما كانت هناك فجوة اقتصادية وثقافية كبيرة بين الطبقة العاملة التي تشتغل في المصانع لقاء أجور محددة والطبقة الرأسمالية التي تسيطر على وسائل الانتاج وتقرر مصير ومستقبل العمال وتستغلهم وتتعسف ضدهم ضمانا لمصالحهم وأهدافها القريبة و البعيدة، اضافة إلى ساعات العمل الطويلة التي كانت مقروضة على العمال وقيام أرباب العمل بتشغيل النساء والاطفال في المناجم والمصانع لقاء أجور زهيدة، وتدهور ظروف العمل و عدم توفر ابسط الشروط الصحية في أجواء العمل التي كان يعيشها العمال، و أخيرا عدم وجود تسهيلات الضمان الاجتماعي والصحي والمادي للعمال وحرمانهم من اكتساب الثقافة والتربية وتجريدتهم من الحقوق السياسية والقانونية التي كان يتمتع بها البرجوازيون والرأسماليون في أوروبا آنذاك¹.

لهذه الظروف السيئة التي عاشها العمال كان لا بد لهم من تكوين منظمات مهنية تدافع عن حقوقهم وتزيل المظالم الطبقيّة والمادية والاجتماعية والنفسية التي كانوا يعانون منها. ومثل هذه المنظمات التي كونها العمال بعد الثورة الصناعية في أوروبا هي نقابات العمال (Trade Union) التي نحن بصدد دراستها في هذا الفصل الأول. إن أول بلد ظهرت فيه نقابات العمال هو إنجلترا التي شهدت أول ثورة صناعية في العالم، بعدها ظهرت النقابات العمالية في البلدان الصناعية

¹ بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر و سياستها المطالبية، مجلة إضافات، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد 1، بيروت، 2008، ص2-28

الأوروبية كفرنسا و ألمانيا وإيطاليا والولايات المتحدة الأمريكية. ففي انكلترا مثلا استغرقت عملية استقرار وشيوع و قانونية التنظيم النقابي حوالي مائة عام¹.

وخلال فترة الاستقرار والثبات تعرضت التنظيمات النقابية العمالية إلى صدمات دامية مع تنظيمات أرباب العمل ومع السلطة السياسية والقانونية في المجتمع، والصدمات والتناقضات بين هذه الاطراف المختلفة كانت ترجع إلى عدة عوامل أهمها تناقض ايديولوجية العمال مع ايديولوجية أرباب العمل. ووجود المصالح الطبقيّة المختلفة بين الطبقة العمالية والطبقة البرجوازية وتناقض أهداف النقابة العمالية مع أهداف جمعيات الصناعيين وأرباب العمل وأخيرا وجود الهوة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية الكبيرة بين الطبقة العمالية والطبقة البرجوازية.

وغالبا ما كانت تنتهي الصدمات بين الطبقات العمالية وأرباب العمل بتحريم ومنع العمل النقابي العمالي واغلاق نقابات العمال وطردهم عن العمل وإحالتهم إلى المحاكم. علما بأن السلطات الحكومية والقضائية والقانونية كانت تنحاز إلى أرباب العمل والطبقة المنتفذة في المجتمع وتقف موقفا سلبيا ومعاديا إزاء نضال وأماني وطموحات الطبقة العاملة، ذلك أن المراكز الحكومية الحساسة كانت بيد الطبقة المنتفذة والبرجوازية لذا فلا غرابة أن نشاهد أصحاب هذه المراكز يدعمون مطالب أرباب العمل ويغمطون حقوق العمال ويتعسفون ضدهم ويفرضون عليهم الذل والهوان والتخلف والجمود.

لكن شيوع معالم التحضر والتصنيع في أغلب المجتمعات الأوروبية وزيادة أهمية الطبقة العاملة في أداء مهام الانتاج والاستهلاك وسعة هذه الطبقة بالنسبة للطبقات الأخرى وتعاضم الحركة العمالية وتنامي فاعلية الدور التنظيمي الذي تؤديه على الأصعدة الدولية، الإقليمية والوطنية قد فرض واقع التنظيم النقابي العمالي على أرباب العمل والحكومة والمشرعين القانونيين، وهنا استطاع العمال تأسيس نقاباتهم المهنية في كل مكان لتكون المعبر الحقيقي عن طموحاتهم وأمالهم والأداة الموضوعية التي من خلالها يستطيعون بلوغ أهدافهم القريبة والبعيدة.

¹ الحسن ، احسان محمد، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، ط2، 2014، ص ص135-136

تعتبر اليد العاملة من العناصر المهمة لحركة العجلة الاقتصادية، وتتجلى أهمية هذا العنصر من خلال عاملين اثنين: الأول هو وظيفتها الإنتاجية والثاني هو حجمها العددي.

هذان العاملان يمنحان اليد العاملة أهمية محورية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لأي بلد. غير أنّ تعارض مصالح اليد العاملة في علاقتها بمصالح أرباب العمل، يخلق حالة من الصراع بين الطرفين. ومن أجل خوض هذا الصراع من موقع قوة، يتكتم العمال في إطارات تسمى "النقابات". ومن هنا رأينا من الضروري معالجة هذا الباب من خلال التطرق إلى ثلاث فصول:

في الفصل الأول نعمل على إعطاء لمحة تاريخية عن نشأة العمل النقابي في العالم وكيف كانت ولادة النقابة صعبة كثيرا، أطلقنا على هذه الولادة بالمخاض العسير، ثم تكلمنا عن الإرهاصات الأولى لظهور العمل النقابي في الجزائر إلى جانب التطرق إلى البنى الاجتماعية في المرحلة الاستعمارية وكيف تفككت هذه البنية الاجتماعية وظهور العمل المأجور، ثم تطرقنا إلى العمل النقابي بعد الاستقلال وأحداث أكتوبر 1989 وبداية النشاط النقابي المستقل مع استمرارية الاتحاد العام للعمال الجزائريين في الساحة النقابية.

في الفصل الثاني نحاول دراسة التحولات التي عرفتتها المؤسسة الجزائرية للجزائر بعد أحداث أكتوبر مع إبراز السياسة الاقتصادية الجديدة والآثار المترتبة عنها في ميدان سوق العمل. كما نحاول من خلال هذا الفصل التعمق في تحليل التحولات التي رافقت عملية إعادة هيكلة الاقتصاد الوطني وتأثيرها على كل من المؤسسات الصناعية العمومية والعمال الصناعيين بهذه المؤسسات.

ونعالج في الفصل الثالث التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتتها البلاد من وجهة ميكروية، وهذا عن طريق دراسة منطقة سعيدة، ميدان دراستنا. فتصنيع المنطقة يعتبر أحد الظواهر التي عرفتتها هذه المنطقة في بداية السبعينات. فلا يمكن تصور هذه التحولات المرافقة لعملية التصنيع دون تأثير على البنيات الاجتماعية، الاقتصادية والثقافية، وهذا ما نحاول التعمق فيه في هذا الفصل.

الفصل الأول:

النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني

مقدمة

1- نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير:

1.1 النقابة في بريطانيا

1-2 النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية

1-3 النقابة في فرنسا

2- الارهاصات الأولى للعمل النقابي في الجزائر

1-2 النظام الاجتماعي في المرحلة الاستعمارية

2-2 إعادة هيكلة البنى الاجتماعية وبداية العمل المأجور

2-3 شروط وظروف بروز الحركة النقابية في الجزائر

3- الحركة العمالية غداة الاستقلال

1-3 النقابية المستقلة

2-3 استمرارية الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA)

خاتمة الفصل

مقدمة:

بعد ظهور الثورة الصناعية وتطورت الآلات ووسائل الإنتاج، من إنتاج حربي في أماكن عمل محدودة وفي المنازل، وبعدد عمال محدود جدا في إطار النظام العائلي، إلى العمل والإنتاج في ورشات ومصانع ووسائل تكنولوجية عالية، وبعدد كبير من العمال، وبالتالي فإن هذا التطور قد أحدث تغيرا جذريا في أوساط المجتمع، وهذا التغير كان سياسيا واقتصاديا واجتماعيا، والذي أدى إلى تقسيم المجتمع إلى طبقتين :

1- طبقة تملك كل شيء، وكل همها هو تحقيق أكبر قدر من الأرباح، بغض النظر عن الطريقة التي تحقق بها هذه الأرباح، وهذه الفئة هي الطبقة الرأسمالية المستغلة.

2- طبقة لا تملك إلا قوة عملها، وهي عرضة للتشرد والبطالة والمعانات والبؤس والجوع والشقاء، خصوصا مع تطور وسائل الإنتاج والتي ساهمت في تسريح عدد كبير من العمال، وكانت هذه الطبقة تحمل في ظل الظروف القاسية ساعات عمل طويلة وأجور زهيدة وفقدان ظروف العمل المناسبة¹، وهذه هي الطبقة العاملة. وبالتالي في ظل الظروف التي يتعرض لها العمال كان لا بد أن تتعارض مصالح العمال مع مصالح الطبقة الرأسمالية، بسبب استغلال هذه الأخيرة لهم، لذلك كان لا بد من يقود هذا الاستغلال إلى صراع بين العمال والرأسمالية، لذلك كانت الطبقة العاملة في المراحل الأولى تعيش واقع التجزئة، هذا ما سهل للطبقة الرأسمالية من زيادة استغلالها، إلا أن المواجهة التي كان يقوم بها العمال والممارسات وكذلك ظهور بعض المفكرين والأدباء والثوريين، الذين يعتبرون أول من طرح المشاكل العمالية خارج المصنع، وبالتالي فقد أظهرت الموقف الذي يجب أن تنتهجه الطبقة العاملة إزاء الطبقة المستغلة، وبالتالي أصبح واضحا لدى العمال بضرورة تحقيق تلاحم متين في صفوف الطبقة العاملة وإيجاد تنظيم متماسك يساعدها على توحيدها، فنشأت بذلك التنظيمات النقابية.

¹ ادريس بولكعبيات، اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987، ص 20

1- نشأة الظاهرة النقابية العمالية في العالم: المخاض العسير:

ظهرت الظاهرة النقابية في العالم لأول مرة في القارة الأوروبية، والتي شهدت أولى التحركات العمالية التي شكلت المخاض الذي أدى إلى ميلاد النقابة العمالية، إننا هنا في هذا الفصل لا نحاول تفسير سبب ارتباط نشأة الظاهرة النقابية العمالية بجزءها المكاني أو مجالها الجغرافي وإنما نسعى إلى تفسير السياق التاريخي الذي أفضى إلى ميلاد هذه الظاهرة التي تدخل في إطار الزخم الذي أفرزته التحولات الكبرى التي شهدتها العالم.

1.1- النقابة في بريطانيا:

أُستعمل لفظ النقابة بادئ الأمر في بريطانيا وهذا في وصف النشاط المشترك الذي تقوم به النوادي المهنية، وعلى ذلك فقد تكونت من وقت لآخر لجان مشتركة أو نقابات للقيام بحركة معينة كالمطالبة بعلاوة ومثلا وبعد ذلك أصبحت هذه النقابات عامة، ولم يبق غير النوادي الأصلية بعد أن تم تجسيد الأهداف التي أقيمت من أجلها، كذلك كانت تقوم في حالة فشلها بتنفيذ مهمتها، وسرعان ما أصبح للنقابات صفة الاستمرار وبرزت النقابات إلى جوار النوادي المحلية الصغيرة التي أصبحت كفروع لها. وفي مستهل القرن التاسع عشر (19) كانت لنقابة الحرفة الواحدة قيمة أكبر أهمية من النوادي المهنية¹، كما أصبحت نقابة الحرف المختلفة أكثر أهمية من الاثنين، وأولى هذه المحاولات عرفت في إنجلترا، أو التي ظهرت في مستهل 1818، أثناء السنوات التي ظهرت فيها حروب نابليون وقد وصلت هذه النقابات إلى مجدها في أوائل عام 1830.

هناك تساؤل جوهري، لماذا شهدت بريطانيا ولادة هذه الحركة قبل أي بلد في العالم؟

إذا اعتبرنا بريطانيا مهد الثورة الصناعية، فهل هذا هو السبب لظهور النقابة في بريطانيا؟ كما رأينا سابقا هناك جمعيات دائمة للأجراء ظهرت قبل نظام الصناعة اليدوية بحوالي نصف قرن. لذا يمكن أن نقول أن الحركة النقابية لم تنبثق بصفة مباشرة من الحركة الآلية ولم يكن السبب هو التحول التقني، بل هو الفصل بين ملكية وسائل الإنتاج والعمل².

¹ ريمون آرون، ثمانية عشر درساً في المجتمع الصناعي، مؤسسة فرانكلين، القاهرة، ط1، 1968، ص 76
² الحسن، احسان محمد، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، ط2، 2014، ص 142

كما أن هذه الجمعيات الأولى لم تنبثق عن انتفاضات الجماهير البائسة ضد الاستعمار الرأسمالي، ولم تنشأ تلك الاتحادات الأولى قصد تحسين الأوضاع المتردية فقط بقدر ما قامت حول الدفاع عن وضعها والبحث عن وضع أحسن، إن دوافعها كانت محافظة لا ثورية، وكانت تطالب بالإبقاء على الأنظمة التقليدية ضد أرباب العمل الذين بهرتهم نظرية الحرية الاقتصادية الجديدة. كذلك هذه الاتحادات الأولى كانت تشكل استمرار للنقابات والجمعيات الكبرى التي تنطلق من نفس منطلق التجمع الغريزي، لكن الاختلاف يمكن في كون الاتحادات كانت تظم أسيادا، في حين الاتحادات العمالية لم تكن تظم سوى الأجراء. وفي الأساس يمكن أن نقول أن ازدهار الصناعة البريطانية وتحول الاقتصاد البريطاني الرأسمالي إلى مرحلة الاحتكار ومع التوسعات الاستعمارية على حساب الشعوب في إفريقيا وآسيا، كل هذه الأوضاع أدت إلى ظهور الحركة النقابية، أو بالأحرى تطورها في بريطانيا. كذلك من بين الأسباب كون العمال البريطانيين حصلوا على حق التجمع قبل أي بلد آخر بأكثر من نصف قرن وكان ذلك سنة 1825-1826، حيث تم رفع الحظر القانوني عن التكتلات¹. كذلك نجد أرستقراطية الطبقة العاملة في الفترة ما بين 1868-1943.

مع التوسعات الاستعمارية على حساب الشعوب في إفريقيا وآسيا. كما سبق الذكر تخلت الرأسمالية الإنجليزية على جزء هائل من أربابها ومنحته للطبقة العاملة الإنجليزية، وهكذا كون قطاع العمال المهرة فئة جديدة متميزة و هي أرستقراطية الطبقة العاملة والتي تمكنت من تولي قيادة الحركة النقابية. ومن هنا علينا ذكر العمل الذي قام به فرانسيس بلاس، بفضل تأثيرات روبرت أون حيث تحول الاتحاد التضامني للنقابات التي كانت تظم كل الفئات الشغيلة مهما كانت مهنتهم، وفي فترة صغيرة انظم إلى هذا الاتحاد 500.000 عامل مما أقلق الحكومة وقامت بحضر أداء يمين الطاعة لجمعية غير قانونية (أي ما يعادل الحصول على الاعتماد حاليا) لكن هذه النقابات واجهت مشاكل حيث رخص لنقابة الحرف من طرف الذين كلن لديهم

¹ القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2009، ص 512

الاستعداد أو التسامح لقبول وجود نوادي حرفية محدودة للعمال، وكانت متهمه بأن غرضها الأساسي هو محاولة تنظيم الأجور، وبما أن التنمية الصناعية قد ظهرت في أوقات ومناطق فإن من العسير إذن أن نحدد تاريخاً معيناً لظهور الحركة النقابية. بدأت الحركة النقابية في بريطانيا في الانتظام بعد نهاية حروب نابليون، لكنها تعطلت بعد ذلك في أحوال كثيرة ولم تصبح لها صفة الاستمرار إلا بعد عام 1850، وقد نشطت النقابات الخاصة بالعمال الذين كانوا يعملون في صناعة الصوف والغزل في العشرينات من القرن الثامن عشر (18)، ولكن قوة اتحادهم لم تأخذ شكلاً بناءً إلا في الثلاثين سنة الأولى من القرن التاسع عشر (19) وتأخذ شكلاً معترفاً به كما هو حادث الآن. على الرغم من أن تعادل القوى كان مختلفاً، كما أن النقابات التي كانت موجودة في مختلف المهن لا تزال موجودة حتى الآن¹.

الاتحادات الأولى سنة 1720:

رفع الخياطون أولى تظلماتهم إلى البرلمان وذلك قصد الزيادة في أجورهم وتخفيض يوم العمل. وقاموا بتدوين اسم كل واحد منهم على سجلات وضعت لهذه الغاية في المتاجر أو في مراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وقاموا بتبرعات وذلك بجمع مبلغ من المال لحمايتهم، وقد تألفت اتحادات مماثلة لدى عمال السكاكين وعمال الصوف في المنطقة الغربية من بريطانيا، ويجب الإشارة إلى أن هذه الأشكال كانت قائمة على أساس التشكيل الحرفي وتميزت بروح محافظة شديدة، وكانت تقتصر على ترتيب مناصب وأقسام محدودة وهي مؤهلة تأهيلاً خاصاً واستبعدت من التنظيم المراتب والأقسام الدنيا للعمل الغير ماهر. وما ميز هذه النقابات هو كونها كانت تتصرف باعتبارها جمعيات عون ومعونة².

¹ جورج لوفران، الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، دار منشورات عويدات، ط 3، بيروت 1986، ص 3

² عن علي السلمي، كارل ماركس والحركة العمالية في بريطانيا، مقالة منشورة العدد 2795 عام 2009، ص 4.

2.1- النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية:

تعود بداية النقابات العمالية في أمريكا إلى عام 1794 حين شكّل صانعو الأحذية في فلاديفيا (التي كانت عاصمة مؤقتة لأمريكا بين عامي 1790-1800) نقابة كانت لها أهمية سابقة، ويكمن السؤال هنا: لماذا صانعو الأحذية تحديداً؟ الجواب أن أصحاب المهارات والحرف أسرع تشكلاً للنقابات؛ لأنهم يعتبرون ذوي شأن في مجتمعاتهم، ولهم تواصل شبه يومي بكافة طبقات المجتمع، حيث ييثر لهم الناس همومهم¹، وهذا صحيح أيضاً في عدة دول كبريطانيا والسويد، حيث الصباغون يعتبر عملهم ذا فنّ بديع ويتبعون منزلة عالية، وبالجهة المقابلة أيضاً تجد أن العمال الذين يشاركون العمل في مكان واحد - كعمال المناجم مثلاً- أقرب للتشكّل؛ لأن في تشكيلاتهم تنعكس صرخات الأسي والتذمر وأحلام اليأس، وقد أولت السلطات الأمريكية اهتماماً وتقديراً واسعاً للحركة النقابية حيث أنها كانت تستدعي القياديين النقابيين كلما اقتضت الضرورة وعلى كل مستويات الحياة الأمريكية فالمؤتمر يستدعيهم للأخذ برأيهم في عدد لا بأس به من المسائل الاقتصادية والاجتماعية والرؤساء الأمريكيون يطالبون منهم أن يشاركوا في عدة لجان ويستشيروهم حول مواضيع سياسية ذات طبيعة معقدة².

هكذا فكل القطاعات الاجتماعية كان لها دور في الحركة النقابية في أمريكا، فالزواج إبان فترة التمييز العنصري كان لهم الدور الفعال في تنشيط نقابات عمال المناجم حيث أنه «وخلال سنوات الثلاثينيات شارك الزوج بشكل فعال في تأسيس نقابات متعددة وفي عدة قطاعات صناعية كصناعة السيارات، النقل بأنواعه وحتى في الصناعة»³. دون أن ننسى دور المرأة في الحياة النقابية الأمريكية حيث أن «النساء الأمريكيات ساهمن في الحركة النقابية منذ أن بدأت يعملن في مصانع الخيط لإنجلترا الجديدة في بداية القرن التاسع عشر (19) كنقابات الخياطين» فالنساء اللواتي يعملن

¹ جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة بولاند عما نويل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985، ص 219

² R. Brooks Thomas. *Le labeur et la lutte, histoire du mouvement ouvrier américain*, ed: ECONO-MICA, 1983, Paris

R. Brooks, *préface pour l'édition Française*. Tomas., Op.cit., préface pour l'édition Française, Paris

³ R. Brooks, *préface pour l'édition Française*. Tomas., Op.cit., préface pour l'édition Française, Paris

دوما يطالبن بأن يولى لهم أكبر قدر من الاهتمام وهذا فيما يخص المسائل التي تهمهم كأوقات العمل الامتيازات الاجتماعية وهذا قصد مساعدة النساء اللواتي يجب أن يعتنين بأطفالهن فالنقابة في الولايات المتحدة الأمريكية تجسدت حتى في بعض الرؤساء كالرئيس الأسبق كندي (J/F-Kennedy) والذي كان لديه معرفة مهمة بالنقابات... حيث التحق بالبيت الأبيض ومجوزته اثنتا عشر (12) سنة من التجربة البرلمانية للشؤون النقابية. "فبدايات حكم كندي اتسمت بالآمال الواسعة للحركة العمالية الأمريكية، حيث انتظرت النقابات مدة ثمانية (08) سنوات لكي يصبح لهم صديقا في البيت الأبيض"¹. هكذا يمكن القول أن الحركة النقابية في أمريكا واسعة الأبعاد وأهم ما يميزها هو قانون تافت هارتلي الذي يشترط على أرباب العمل والنقابات أن تشارك في المفاوضات بكل جدية "فالنقابات ذهبت إلى أبعد من ممارستها حيث: وفي 1945 قامت النقابات بالتصويت على قانون حول التشغيل يعترف بحقوق عمال الزراعة في المفاوضات الجماعية"²

3.1- النقابة في فرنسا:

تعود بداية ظهور الحركة النقابية إلى أوائل القرن التاسع عشر، بعد ممارسة أرباب العمل الجشع وعدم توفير ظروف العمل المناسبة للعمال وتقليص الأجور الممنوحة لهم في ظل تجاهل الحكومة لهذا الوضع وعدم السماح بإنشاء تنظيم نقابي توطر نضال العمال، وبهذا لم يحصل انفراج إلا بعد سنة 1860، بعد أن كان موقف الدولة يتخذ ثلاث أشكال - المراقبة، القمع والمعاقبة، وهنا كان الإضراب نشاطا هامشيا يتم قمعه باعتباره كان محضورا بموجب قانون "لوشابوليه" في 14، 17 جوان 1791، باسم الحرية الفردية في تنظيم علاقات العمل حتى عام 1810 والذي يمنع أيضا التكتلات العمالية، وكان التعبير عن الصراع في هذه المرحلة من خلال تدمرات المعبر عنها بالتغيب عن العمل كبح الإنتاج. الخ إلا أنه بعد سنة 1864 رفع الحظر على الإضراب ولم يعد الإضراب ولم يعد جرما يعاقب عليه القانون .

¹ R. Brooks Tomas, Ibid, p 227

² R. Brooks Tomas, Op.Cit, p 238

في المرحلة الثانية من حكم نابليون الثالث، وبذلك شرع العمال الفرنسيون بتنظيم أنفسهم في نقابات، وأصبحت بذلك كل مهنة تنتظم في تنظيم خاص من أجل حماية مصالح الممارسين لها، وهكذا ظهرت تنظيمات خاصة بالنجارين و عمال الطباعة، وانعقد أول مؤتمر عمالي في التاريخ الفرنسي بباريس في أكتوبر 1876، وظهر أول قانون منظم للنقابات سنة 1884، واعترف من خلال هذا القانون بحق العمال بتشكيل نقابات، وبحقهم في اللجوء إلى القضاء في حال وجود نزاع مع أرباب العمل، كما اعترف بحقهم في التجمع في اتحادات، واشترط القانون على النقابات أن تضع قوانينها لدى السلطات وأن تصرح بأسماء مسؤوليها الذين يجب أن يكونوا فرنسيي الجنسية متمتعين بحقوقهم المدنية¹.

ظهرت أول مركزية نقابية فرنسية وهي الكونفدرالية العامة للشغل CGT سنة 1885، بعد مخاض عسير وارتبطت منذ البداية بالاتجاه الثوري العمالي، وتبنت منذ البداية استراتيجية راديكالية تقوم على العمل المباشر والإضرابات الطويلة والمواقف المتشددة الراضية للرأسمالية والتوجه العسكري والديني، وطالبت بتقليص ساعات العمل ورفع الأجور، ولكنها هدفت أساسا للقضاء على النظام الرأسمالي باستخدام كل الوسائل الضرورية لذلك².

بعد اندلاع الحرب العالمية الثانية خاض التيار الشيوعي الوجودي نضالات كبرى، وأثناء ذلك تم صياغة برنامج يقوم على التأميمات وخلق نظام التضامن الاجتماعي وتطوير قانون العمل من طرف المجلس الوطني، وحرصت الكونفدرالية على تطبيق هذا البرنامج بعد انتهاء الحرب لمساندة الحكومة الوطنية التي تأسست مباشرة بعد انتهاء الحرب بمشاركة الشيوعيون الفرنسيون، لكن التحدي الكبير الذي واجهها هو ارتفاع حدة التوتر بين التيارين المهيمنين داخل المركزية باعتبار أن التيار الكونفدرالي المعارض دعا وساند الإضراب الذي شن في قطاع البريد ردا على إرادة التيار الوجودي، وبذلك تحولت الكونفدرالية من موقف مساند للحكومة إلى معارض والرفع من حدة

¹ محمد فاروق باشا، التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، دار المعارف للطباعة، ط5، دمشق، 1991، صص 50-51
² السيد حنفي عوض، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة وهبة، القاهرة، 1992، صص 184-187

التوتر الاجتماعي وشدت ذلك سلسة من الإضرابات والمواجهات التي لم تلقى كلها النجاح الفوري، ورغم الجهود المبذولة من أجل تجنب الانشقاق إلا أن التيار الكونفدرالي أعلن انفصاله نهائياً عن المركزية الأولى في فرنسا، وأنشأ في أبريل 1948 مركزية جديدة أطلق عليها الكونفدرالية العامة للشغل - القوة العمالية C.G.T.F. إن الانشقاق الذي حصل في المركزية النقابية ليس بسبب الزعامة فحسب، فقد اختارت الكونفدرالية العامة للشغل أثناء الحرب الباردة تنسيق مواقفها على المستوى الداخلي والخارجي مع الحزب الشيوعي، وتجلت ذلك في مشروع ماريشال والحرب الهندية الصينية، والحلف الأطلسي والحرب الكورية، ففي هذه المحازات الكونفدرالية إلى مواقف الاتحاد السوفياتي والحلف الشرقي، أما C.G.T.F.O فقد ظلت منسجمة ووفية لتوجهاتها الأولى وحاولت الابتعاد عن كل الأحزاب السياسية الفرنسية، وتبنت موقفاً يقضي بعدم المزج بين القضايا النقابية والقضايا السياسية، الأمر الذي أبعدها عن المركزيات النقابية الفرنسية التي حرصت على الاهتمام بالشأن السياسي كلما اقتضى الأمر ذلك.

أما المركزية النقابية الثالثة في فرنسا التي كانت تدعى في البداية الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين C.F.T.C والتي ظهرت أساساً بين أوساط العمال المسيحيين سنة 1919، بتشجيع فعلي من الكنيسة الكاثوليكية والبابا شخصياً، وفي سنة 1946 أقر مؤتمر الكونفدرالية الفرنسية المسيحية قانوناً يمنع الجمع بين المسؤولية السياسية والنقابية، وبذلك ترسيخ الاستقلالية النقابية، وفي سنة 1957 اتجهت الكونفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين نحو قطيعة شبه نهائية مع الكنيسة الكاثوليكية وأخذت تميل إلى ما أسمته " الاشتراكية الديمقراطية"، وتبلورت هذه القطيعة بشكل تام في نوفمبر 1964 حين تم تغيير اسم المركزية وأصبح الكونفدرالية الديمقراطية للشغل C.F.D.T وتخلت بذلك هذه المركزية عن الاسترشاد بالأخلاق الاجتماعية المسيحية¹.

يتميز النموذج الفرنسي باستقلالية المتبادلة بين الأحزاب والنقابة، لكن هذا لا يمنع من وجود علاقة مميزة بين بعض المركزيات النقابية وبعض الأحزاب السياسية اليسارية، بالخصوص الحزب

¹حسين زبيري المرجع السابق، ص 30-31

الشيوعي الفرنسي والحزب الاشتراكي، بحيث نجد الحزب الشيوعي له علاقة وطيدة مع الكنفدرالية العامة للشغل C.G.T ، واعتماد المكتب السياسي للحزب الشيوعي الفرنسي أن يضم بين أعضائه الكاتب العام لـ C.G.T. ، كما نجد الحزب الاشتراكي الفرنسي له علاقة قوية مع مركزية نقابية أخرى هي الكنفدرالية القوى الديمقراطية للشغل C.F.D.T ، بالإضافة إلى وجود مركزية نقابية أخرى هي القوة العمالية C.G.T.F.O ، التي تتبنى موقفا يدعو إلى الابتعاد أساسا عن الانتماء الحزبي¹.

هذه العلاقة ليست علاقة مندوجة بين الحزب والنقابة والتي تؤدي إلى صراعات حين تصل الأحزاب اليسار إلى الحكم ، فرغم صعود هذه الأحزاب إلى الحكم فإن النقابات تستمر في تبني خطابها النضالي من أجل الدفاع عن مطالبها باستخدام الإضرابات في القطاعات العمومية والتي تقودها خاصة نقابات مقربة من الحكومة، وهذا ما يعني انه لا يوجد حل لإشكالية النقابات والوصول إلى مطالبها وهي بذلك نادرا ما تحقق ما تسعى إليه الأحزاب من سلم اجتماعي.

2- الإرهاصات الأولى للعمل النقابي في الجزائر:

إن الحديث عن نشأة النقابات العمالية في الجزائر يقودنا إلى مناقشة الظروف التاريخية التي تمخض عنها العمل المأجور. إذ أن النقابات العمالية ليست سوى تعبير عن إرادة التنظيم لدى العمال للحد من الاستغلال والدفاع عن النفس من أجل تحسين ظروف العمل. وهنا يطرح سؤال: هل ظهر العمل المأجور في الجزائر نتيجة لتطور طبيعي في نمط الإنتاج السائد؟ وبتعبير آخر استجابة لتطور تاريخي يستلزم التحول النوعي في العلاقات بين رب العمل والعامل؟ أم أنه نتيجة لتدخل عوامل خارجية قاهرة عملت على تفكيك البنية الاجتماعية وبرز العمل المأجور ككيان غريب معزول²؟

¹ Kamel Bouchama, *Le mouvement ouvrier et syndical en Algérie 1884-1962*, édition el Maarifa,,Alger, 2016, p67.

² عبدالقادر جفلول ،. *تاريخ الجزائر الحديث*، دراسة سوسيولوجية ، دار الحداثة للنشر والتوزيع، بيروت، 1983، ص42

إن محاولة تحديد ذلك يقتضي العودة إلى تسليط الضوء على البنية الاجتماعية للمجتمع الجزائري عشية الغزو الفرنسي، أي قبل 1830، لمعرفة طبيعة هذه البنية قبل تدخل الاستعمار كعامل خارجي.

1.2- النظام الاجتماعي في المرحلة الاستعمارية¹:

يذهب عدد من الباحثين الذين اهتموا بدراسة التاريخ الاجتماعي للجزائر إلى أن البنية الاجتماعية التي كانت قائمة قبل 1830 هي بنية إقطاعية. ويستند هؤلاء على أسلوب استغلال الأراضي الزراعية الشاسعة التي يؤمن السيطرة عليها "الداي" حيث كانت مقسمة إلى قسمين رئيسين :

1- ملكية الأرسقراطية التركية، ويقوم على فلاحها الخماسون أو القبائل المجاورة للمناطق الحضرية .

2- أراضي العزل، تمنح لقبائل "المخزن" التي تساعد "الداي" على جباية الضرائب أو للقبائل التي ترعى ماشية الأرسقراطية التركية، ومن أجل ضمان استغلال هذه الأراضي بشكل منظم، فإن الأرسقراطية التركية الحاكمة كانت تستعين بجهاز عسكري بيروقراطي لضمان انتزاع فائض المنتج من الفلاحين و دفع الضرائب، ويتمثل هذا الجهاز في تقسيم البلاد إلى مقاطعات، والمقاطعات إلى أوطان، بالإضافة إلى وجود دواوين في كل مستوى من هذه المستويات² .

وإلى جانب هذا الشكل من الاستعمار للأرض، فإن الحياة في المراكز الحضرية كانت تتميز بوجود حياة اجتماعية سابقة على الرأسمالية، حيث كانت الورش الحرفية منتشرة، مما جعل البعض يعتقد في وجود رأسمالية تجارية مناسبة لمرحلة المانيفكتورية في أوروبا³ .

إن وجود هذه الأشكال من النشاط الاقتصادي يشجع على الاعتقاد بأن البنية الاجتماعية السابقة على الغزو الفرنسي للجزائر كانت إقطاعية، على اعتبار أن الإقطاع يقوم أساسا على

¹ الأزرق مغنية، نشوء الطبقات في الجزائر، ترجمة سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت، 1980، ص38 إلى 42

² شارل روبيير أجيرون، تاريخ الجزائر المعاصر، ترجمة عيسى عصفور، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ط1، 1982، ص12

³ Valensi (L), *Le Maghreb Avant La Prise D'Alger Flammarion*, Paris, 1969, P54-57

ملكية الأرض وتبعية الفلاح مع وجود ورش حرفية في المراكز الحضرية. إلا أن هذا الشكل من الإنتاج لم يكن هو السائد أو الوحيد، فقد كانت هناك أشكال أخرى من الملكية للأرض، منها ملكية أراضي "العرش"، وهي أراضي تملكها القبائل، يعترف فيها للفرد أو الأسرة بملكية الجزء الذي تفلحه، ولكن ليس من حقها بيعه، وهذه هي الملكية الشائعة، وهناك أراضي "الجبوس" وهي أراضي وهبت لمؤسسات دينية، وهي ملكية غير قابلة للانتقال أو البيع أيضاً، كما يوجد شكل آخر من الملكية يطلق عليه أراضي "الملك" وهي عبارة عن أراضي تكتب بعقد ولا تباع إلا للأقارب¹.

إن هذه الأشكال من الملكية جعلت من محاولة تأكيد أن الإقطاع ساد التشكيلة الاجتماعية للجزائر قبل الغزو الاستعماري، غير كافية لإعطاء وصف دقيق للعلاقات التي كانت سائدة، فالنظام الإقطاعي العسكري البيروقراطي الذي تحدث عنه مراد بوديا² ليس مرآة كاملة تعكس كل مضامين العلاقات الاجتماعية التي كانت قائمة في مختلف جهاد البلاد. ومهما كان الأمر، فإن العوامل الداخلية لا تساعد على خلق الظروف المناسبة لظهور العمل المأجور فالملكية التي لا تنتقل تحول دون ذلك، وتعمل على عرقلة الانتقال السريع إلى النمط الرأسمالي

2.2- إعادة هيكلة البنى الاجتماعية وبداية العمل المأجور³ :

كان الاستعمار الفرنسي للجزائر العامل الحاسم في التأثير على مستقبل البنية الاجتماعية والاقتصادية التي كانت قائمة عند دخوله عام 1830، بسبب اعتماد سياسة الاستيطان، حيث أنها كانت الهم الأكبر لفرنسا، وشغلها الشاغل لحل مشاكلها الاجتماعية، وقد تركزت هذه السياسة اثر إعلان دستور 1848 أن الجزائر جزء لا يتجزأ من فرنسا. وبرزت منذ ذلك الوقت إجراءات تحقيق هذا الهدف عن طريق الدمج الذي لخصه أبعاده الوزير نابليون جيروم عام 1858 عندما اسندت إليه مهمة إدارة الجزائر، حيث قال: "نحن أمام قومية مسلحة صلبة يجب

¹ الأزرق مغنية، المرجع السابق، من ص38 إلى ص42

² Boudia , M, La Formation Algérienne Précoloniale, O.P.U Alger, 1981, P329

³ شارل روبيير أجيرون، مرجع سابق، ص47

الفصل الأول: النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني

إخمادها بالدمج". وحول نوايا نابليون جيروم يقول المؤرخ الفرنسي شارل رويبر أجيرون: "أنه لم يكن يخفي أن الغاية التي يسعى إليها هي (تفكيك الشعب العربي و الاندماج). وكان ينوي إزالة الأرستقراطية الأهلية، وإضعاف سلطة القادة و(تفكيك القبيلة)، وذلك بأن يشجع بوجه خاص قطع العلاقات بين المالكين والحماسين¹ .

ولم تبقى هذه الأهداف مجرد أحلام، بل تحولت إلى واقع ملموس كما يكشف عن ذلك التاريخ، وبدأ الاستعمار في تفكيك البنية الاجتماعية انطلاقاً من الاستحواذ على الأراضي لا سيما أراضي "العروش" و هي أراضي تملكها القبائل وغير قابلة للبيع. كما أنها كانت تمثل الأساس المادي للبنية الاجتماعية في الريف، وبموجب هذا الاستحواذ تطورت أراضي المعمرين منذ بدأ عملية الاستيلاء على الأراضي إلى عشية اندلاع ثورة التحرير بالجدول التالي:

الجدول رقم 1:1 يبين تطور أراضي المعمرين بعد الاستيلاء عليها حتى بداية الثورة²

1850	115.000 هكتار
1870	765.000 هكتار
1880	1245.000 هكتار
1890	1635.000 هكتار
1900	1912.000 هكتار
1920	2581.000 هكتار
1940	3045.000 هكتار
1954	3028.000 هكتار

Source : Callissot (R), L'économie De L'Afrique Du Nord, P.U.F, Paris,1988, P28

ونجم عن الاستيلاء الذي أعانت عليه التشريعات تفكك البنية الاجتماعية للجزائر. وتحولت بذلك الأرض إلى سلعة، كما تحطمت الروابط الاجتماعية مع انحلال القبيلة وعزل قوة العمل عن طريق فصل الفلاح عن أرضه والشكل الجماعي للحياة الاجتماعية. وأدى ذلك إلى

¹ شارل رويبر أجيرون، مرجع سابق، ص56

² Callissot (R), L'économie De L'Afrique Du Nord, P.U.F, Paris, 1988, P28

الفصل الأول: النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني

تراجع المجتمع الريفي في الحقبة الاستعمارية إلى زراعة الاكتفاء الذاتي، لأن التفكك الاجتماعي لم يكن له (نظيره الإيجابي) على غرار أوروبا، أي علاقة الأجر الصناعية. لقد تفككت علاقات الإنتاج القديمة دون أن تستبدل بعلاقات اجتماعية أخرى أرقى، وتحول قسم زهيد من السكان إلى عمال زراعيين دائمين وموسميين، أو إلى يد عاملة غير متخصصة تعمل في بعض ورشات الأشغال الكبيرة¹. إن هذا التغيير العنيف الذي ادخل بدون أفق، لم ينقل المجتمع الجزائري إلى البنية الرأسمالية، وإنما تم من أجل تسهيل عملية الحصول على الأرض من طرف الأوروبيين لتشجيعهم على الاستقرار في المستوطنة واستغلال الأرض عن طريق وجود يد عاملة فلاحية رخيصة. وهكذا ظهر في الريف الجزائري شكلان من الإنتاج على طرفي نقيض .

الأول: شكل يمثل بقايا الشكل السابق على الغزو الاستعماري، أصابه التثاقف والجمود، يعتمد على اقتصاد الكفاف وهو خاص بالفلاحين الجزائريين .

الثاني: شكل زراعي رأس مالي مخصص للتصدير تملكه الأقلية الأوروبية ويشغل فيه الجزائريون، كبروليتاريا فلاحية، أما في المناطق الحضرية، فإن الورش الحرفية توقفت عن النمو هي الأخرى. ولم تتجه استثمارات الأوروبيين إلى الصناعة، حيث ظلت بشكل أساس توجه نحو الزراعات والمنشآت القاعدية في الفترة الممتدة بين 1880 و 1930 كما يبين الجدول التالي:

الجدول رقم 2:1 يبين حصة الاستثمارات الإجمالية في الجزائر قبل الاستقلال²

قطاعات	1880	1910	1920	1930	1955
سكن حضري	61.7%	13.2%	16%	18.2%	16.2%
منشآت تحتية	27.8%	37.7%	18%	18.2%	37.7%
زراعة كولونيالية	50%	50%	52%	47.3%	21.6%
صناعات	5.6%	13.1%	14%	16.3%	24%

Source : Amin (S), Le Maghreb Moderne, Ed, minuit, Paris,1970, P49

¹ الهواري عدي، الاستعمار الفرنسي في الجزائر، ترجمة: جوزيف عبد الله، دار الحدائق، بيروت، ط1، 1983، ص136

² Amin (S), Le Maghreb Moderne, Ed, minuit, Paris, 1970, P49

إن هذه الطريقة في توزيع الاستثمارات من تكريس الاستيطان إلى عشية اندلاع حرب التحرير، توضح أن الاستعمار لم يعط اهتماما كبيرا لتصنيع البلاد، إذا استثنينا السنوات الأخيرة من وجوده، حيث أدى سقوط فرنسا في قبضة النازية خلال الحرب العالمية الثانية إلى إقامة بعض الصناعات في الجزائر، كما أعطى مشروع قسنطينة الإصلاحية هو الآخر اهتماما للنهوض بالصناعة لصرف الجزائريين عن حرب التحرير. وتكشف نسبة النمو في جميع القطاعات خلال الفترة المذكورة عن عدم وجود إرادة، حيث كان متوسط نسبة النمو السنوي للاقتصاد تقدر بـ 1.9% بينما كان متوسط نمو السكان في نفس الفترة 1.6% وتعكس هذه الأيام حجم البؤس الذي كان يعيش فيه الجزائريون فضلا عن عدم وجود توزيع عادل للثروات بين الأهالي والأوروبيين. ونتج عن هذه الوضعية ظهور فائض في اليد العاملة¹، ما شجع الهجرة نحو المناطق الحضرية ونحو فرنسا وبجنا عن العمل. وقد أدت هذه الهجرة إلى تكوين عمال هامشيين بسبب التمييز القائم بين العمال الأوروبيين في مستوى الأجور. إذ كان متوسط الأجر السنوي للأوروبي هو 600.000 فرنك فرنسي، بينما كان 150.000 فرنك فرنسي بالنسبة للجزائري عام 1954. ولم ينحصر مجال التمييز في الأجور فقط بل كان حاصلًا أيضًا على مستوى توزيع الوظائف².

وقد جعل هذا التمييز من العمال الأوروبيين ارسنقراطية عمالية على حساب العمال من الأهالي ما أدى إلى صراع عنصري، كما أنه أعاق تطور الطبقة العاملة ومنعها من التبلور لتتخذ شكلها الطبقي على أساس وضعها بالنسبة لوسائل الإنتاج بالإضافة إلى كون الاستثمارات كما أشرنا لم توجه بالأساس إلى الصناعة، باستثناء السنوات العشر الأخيرة من السيطرة الاستعمارية. ولهذه الأسباب، لم تخلق الظروف المناسبة التي تهيئ لميلاد طبقة عاملة بمعنى الكلمة. ولا يعتبر قول "رينيه غاليسو R.Gallisot في هذا الصدد بأنه لم يكن هناك وجود مثل الطبقة³ من قبيل

¹ ادريس بولكعبيات، "اشكالية العجز المزمن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي"، مجلة العلوم الانسانية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد الثاني عشر.

² عبد القادر جغلون، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة: فيصل عباس، دار الحدائفة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1981، ص 155-156

³ مجموعة من الباحثين: دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1986، من ص 78 إلى 95

المبالغة، ولكن يمكن القول أنها كانت في طريق التكوين، حيث أنها لم تبلغ بعد درجة النضج لتصبح واعية بذاتها. ويتبين ذلك من خلال شكل العمل النقابي الذي كانت تمارسه حتى نهاية حرب التحرير وحصول البلاد على الاستقلال .

3.2- شروط وظروف بروز الحركة النقابية في الجزائر:

في ضوء هذه التطورات التاريخية والاجتماعية لبنية المجتمع الجزائري تأخرت نشأة النقابات العمالية فيه، إذا قيست بنشأة مثيلاتها في أوروبا الغربية، حيث شهد العالم أول انتقال للبنية الاجتماعية الإقطاعية إلى البنية الاجتماعية الرأسمالية التي رافقها ظهور النقابات العمالية. ويرجع ظهور أول نقابة عمالية إلى سنة 1720 في بريطانيا، عندما تجرأ عمال يشتغلون في الخياطة ولأول مرة في التاريخ على رفع مظلمتهم إلى البرلمان، ثم ما لبثت هذه التنظيمات تزداد قوة و انتشارا منذ ذلك العهد¹.

بينما لم تظهر أولى التنظيمات النقابية في الجزائر إلا سنة 1878، حين شكل عمال المعادن والطباعة الحجرية غرفتين نقابيتين في مدينة الجزائر. وبعد ذلك بدأ العمل النقابي في الاتساع. وقد أشارت إحصائيات نشرة مصالح العمل التي كانت تصدرها الحكومة العامة، إلى أنه في سنة 1901 كانت توجد 101 نقابة منها 49 في مدينة الجزائر و30 في وهران و22 في قسنطينة². وقفز هذا الرقم سنة 1911 إلى 241 نقابة منها 126 في مدينة الجزائر و61 في وهران و54 في قسنطينة. ورغم هذا العدد المتنامي من النقابات، فإن انتساب العمال الجزائريين ظلت متواضعة للغاية وذلك لسببين :

الأول: وجود قوانين تعسفية تمنعهم من تشكيل تنظيمات كيفما كان نوعها و أهدافها، وفي مقدمة هذه القوانين: "قانون الأهالي Les Codes De L'indigénat" الزجرية التي صدرت عام 1881.

¹ ادريس بولكعبيات، ، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية، ألفا دوك، الجزائر، 2018، ص ص: 42-43

² U.G.T.A, El-Morhid (Bulletin D'éducation Et De Formation Ouvrière)n° Spécial, Juin 19714,P 49

الثاني: ضعف عدد العمال الجزائريين الذين يشتغلون في الصناعة لضعف الاستثمار فيها من جهة، وسيطرة الأوروبيين على العمل في مختلف المهن من جهة أخرى. فقبل الحرب العالمية الأولى كان الجزائريون يشتغلون في اثنين من المهن المعروفة في تلك الفترة، بينما كان العمال الأوروبيون يشتغلون في 221 مهنة، أي القوى العاملة الجزائرية كانت متمركزة في الريف بشكل أساس. بيد أن الوضع تغير بعد الحرب العالمية الأولى، حيث ساهم عامل الهجرة نحو فرنسا في تكريس بروليتاريا جزائرية فعلية¹ في المهجر¹، ونظرا لعدم وجود قيود قانونية تمنعهم من الانضمام إلى النقابات الفرنسية، فإن ذلك ساعد على تبلور الوعي النقابي لديهم .

أما في الجزائر، فإن تفهقر المهن القديمة واتساع سوق العمل المأجور، أديا إلى زيادة نسبة مشاركة الجزائريين في النشاط النقابي خاصة بعد 1932 وهي السنة التي اعترف فيها المستعمر للجزائريين بالحقوق النقابي². وقد كانت الفترة ما بين الحربين العالميتين الفترة "الذهبية" لتطور الحركة النقابية في الجزائر وازدهارها، حيث رافقت تشكل الطبقة العاملة التي توسعت قاعدتها مع تطور العمل المأجور، خاصة بعد الأربعينات. وهي المرحلة التي بدأ فيها التركيز على الاستثمار في قطاع الصناعة.

إلا أن التناقضات التي ظلت قائمة بين العمال الجزائريين والأوروبيين والمبنية على أساس عنصري، تفجرت بشكل صارخ 8 ماي 1945 عندما وقفت الكونفدرالية العامة للعمالية C.G.T المنظمة النقابية الفرنسية التي كانت الإطار النقابي المفضل لدى الجزائريين، على اعتبار أنها منظمة عمالية يسارية وتبنى مبدأ حق الشعوب في تقرير المصير. غير أنها ما لبثت أن تخلت عنه سنة 1940 واستبدلته بشعار " العمل والأسرة والوطن " وقد قطع هذا الارتداد الطريق أمام الجزائريين الذين كانوا يعتقدون في مناصرة الكونفدرالية العامة للعمال لمطالبتهم بحق تقرير المصير .

¹ يمكن الرجوع للاطلاع أكثر حول تأثير النقابيين الجزائريين بالنقابية الفرنسية من خلال شهادة النقابي قايدي لخضر في كتاب للأستاذ جابي ناصر، قايدي لخضر، حكاية النقابية الجزائرية، حوار، الشهاب للنشر، 2005، باللغة الفرنسية
² محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رايح يومحرز و آخرون، عدد20، مارس 1985

و يؤكد الانسحاب الجماعي للعمال الجزائريين عام 1945 من التنظيمات النقابية الفرنسية بوضوح عدم وجود وعي طبقي ليس عند الأهالي فقط، وإنما لدى الأوربيين بشكل خاص، حيث عملوا على تحويله إلى صراع عنصري يهدف إلى تحقير الأهالي وخلق أرستقراطية بروليتاريا أوروبية على حسابهم¹.

وقد حولت تلك الظروف مجرى الصراع الاجتماعي من السعي إلى رفع الأجور وتحسين مستوى المعيشة، إلى الدفاع عن الوجود. وهذا الانتقال ليس في الواقع سوى العودة إلى التركيز على إشباع الحاجة إلى الأمن. وهكذا تغير مضمون العمل النقابي في الجزائر وأصبح يشبه عمل الأحزاب السياسية بعد الحرب العالمية الثانية. وهذا التحول قلما يحدث إلا في الحالات التي يتعرض فيها المجتمع للإبادة. وهو ما أحس به الجزائريون اثر مجازر 1945².

وعلى اعتبار أن ممارسة النقابة للنشاط السياسي غير متاح داخل الكنفدراليات العمالية الفرنسية، فان النقابيين الجزائريين باشروا نشاطات داخل الأحزاب السياسية الجزائرية من أجل التحضير لتشكيل تنظيم عمالي مستقل. وهكذا ظهر الاتحاد للعمال الجزائريين في 24 فيفري 1956، أي بعد مرور أكثر من عام على انطلاق حرب التحرير التي قادتها جبهة التحرير الوطني. وهو التنظيم السياسي الذي يضم تيارات مختلفة ومتناقضة جمع بينهما قاسم مشترك وهو تحرير البلاد عن طريق الكفاح المسلح، حيث تجاوزت المناقشات الإيديولوجية .

وكان لهذا الاتحاد المستقل نفس أهداف جبهة التحرير الوطني، ولم يكن إنشاؤه سنة 1956 إلا رد فعل ظهور تنظيمين نقابيين جزائريين أيضا، وهما: اتحاد العام للنقابات الجزائريين واتحاد نقابات العمال الجزائريين وعلى اعتبار أن هذين التنظيمين لا يسيران تطور الحركة الوطنية. بعد أن اختارت الكفاح المسلح كأسلوب لمكافحة الاستعمار ومعاداته، في حين لم يظهر هذان التنظيمان إلا كمحاولتين لكسب ثقة العمال الجزائريين في قالب جديد.

¹ محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بومحرز و آخرون، عدد20، مارس 1985
² عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص84

لكن المضمون ظل كما في السابق، أي التركيز على تحسين الوضع الاجتماعي، وهو مطلب تجاوزته الأحداث بعد اندلاع حرب التحرير¹. ولهذا كان الاتحاد العام للعمال الجزائريين أكثر تأثيرا وسط العمال، حيث تمكن من جذب القسم الأكبر منهم. فبعد شهر من إنشائه انضم إليه 110 آلاف منتسب موزعين على 72 فرعا نقابيا .

ونظرا للدور السياسي الواضح الذي قام به الاتحاد الذي كان مطابقا لأهداف جبهة التحرير الوطني، حيث نظم سلسلة من الإضرابات استجابة لنداءات الجبهة، وأبرز هذه الإضرابات ذلك الذي نظم في جانفي 1957 عندما كانت تناقش القضية الجزائرية في الأمم المتحدة، فإن زعماءه تعرضوا للمتابعة والاضطهاد، مما اضطرهم إلى العمل في الخفاء و التوجه نحو الخارج.

لقد ركز العمال الأجانب في الجزائر في بداية نضالهم النقابي على الصعيد السياسي وقد اعتبرتها السلطة الاستعمارية كما يقول نائب وهران آنذاك فرنسوا كينيس: "في بعد الإسلام تترجم كل المطالب السياسية والاجتماعية إلى مطالب وطنية"². "وإن كانت الحركة العمالية الجزائرية في فرنسا قد تحدد مصيرها ضمن الطبقة الاجتماعية التي يشكلها مهاجرون فإن الانجذاب الاستعماري الاستيطاني قد أعطى الطبقة العاملة الأوروبية والعمال الجزائريين في الجزائر عوامل الانجذاب إلى التنظيمات العمالية الأولى التي هي فروع المراكز الفرنسية الأم وذلك بعد 1919"³.

3- الحركة العمالية غداة الاستقلال: "بالنسبة للعمال فان أهم شيء أتى به الاستقلال هو تحول أرباب العمل من فرنسيين إلى جزائريين وتقهقر الوضع على ما كان عليه إبان الاستعمار"⁴، أهم سمة للجسم العمالي في تلك الفترة هي التقسيمات والشروخ والفوارق المتباينة. فأتثناء

¹ Boualem Bourouiba, *les syndicalistes algériens*, leur combat de l'éveil à la libération 1936-1962, édition Dahlab, ENAG, Alger, 2006, p 255.

² عبيد أحمد، "على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي إبان الوجود الاستعماري"، مجلة المرشد، الجزائر، عدد 09، سبتمبر 1988.

³ محمد فارس، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بمرحز و آخرون، عدد 20، مارس 1985.

⁴ Liabes Djillali, *Capital privé et patrons d'industrie en Algérie, 1962- 1982*, propositions pour l'analyse des couches sociales en formation, cread, Avril 1984, p 60.

الفصل الأول: النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني

الستينيات استمر بقاء العمال الجزائريون في المهجر لأن الاستقلال لم يأت بالقطيعة النهائية مع الهجرة العمالية، بل الأمور تعقدت وترسخت نظرا للموروث الاستعماري والمتمثل في الرصيد الاقتصادي الضعيف إن لم نقل المحطم بعد 1962. "حيث تم اختفاء 1400 مؤسسة بناء من مجموع 2000 مؤسسة، وتسريح 60000 عامل إلى البطالة. في نفس الوقت تقلص النشاط المنجمي بحوالي 20% وقطاع التعدين بـ 15%". وهو ما أدى إلى "ارتفاع نسبة البطالة إلى حوالي 3,35% في 1966 بحيث ارتفع عدد العمال البطالين من 370000 عامل سنة 1963 إلى 0810000 عامل سنة 1966". مع وجود 110000 عامل في 1963 و150000 عامل سنة 1966 هذه الوضعية خلقت نوعا من السكون في معطيات ما قبل الاستقلال حيث بقيت الهجرة العمالية على حالها "الدرجة أن عدد العمال الجزائريين في المهجر كان 350000 عامل أي ما يساوي ثلاث أضعاف العمال الموجود وعلى التراب الوطني"¹. ففي الجزائر لم يكن متوفر سوى العمل الفلاحي أي في القطاع الزراعي الموسمي، أما للعمل في القطاع الصناعي كان يتوجب الهجرة إلى أوروبا وبالخصوص إلى فرنسا: "مع وجود احتمال أضعف ألا وهو العمل الصناعي المأجور في الجزائر وعادة ما يكون ضمن قطاعات الصناعات الغذائية والنسيج ومواد البناء والأشغال العمومية والنقل".

كما ذكر الأستاذ عبد الناصر جابي في إحدى الدراسات أنه من خصائص هذه الفئات العمالية والمكونة للطبقة العاملة الجزائرية تركزها في وحدات إنتاجية صغيرة وهو ما يظهر في الجدول (3:1)

الجدول رقم 3:1 يبين عدد العمال غداة الاستقلال

عدد العمال بالوحدات الإنتاجية في بداية 1962	نسبة الوحدات الإنتاجية
أقل من 100 عامل	حوالي 86%
أقل من 20 عامل	53%

المصدر: عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001، ص 32

¹ عبد الناصر جابي، المرجع نفسه، ص ص 31-32

تشير الأرقام المستقاة من الجدول إلى_الوحدات الإنتاجية المشغلة لأقل من 100 عامل تكون حوالي 86% من مجموع الوحدات في حين 53% منها تشغل أقل من 20 عاملا. وكاستنتاج لهذه الوضعية العمالية بعد 1962، يمكن القول بأن القطاع الصناعي في بداية الاستقلال، كان أقرب للأنماط الحرفية منه للصناعة الكثيفة والمتمركزة لدرجة أن "عدد الوحدات الصناعية التي توظف أكثر من 1000 عامل لا يتجاوز 18 وحدة إنتاجية على المستوى الوطني"¹.

1.3- النقابية المستقلة:

التغيرات الجذرية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عرفها المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة، كانت نتيجة ظروف جد صعبة عرفتھا معظم المجالات. هذه الظروف ساعدت على التغيير، وأعطت للحركة النقابية صبغة مغايرة للأولى. حيث أخذت منحرجا آخر بظهور حركة نقابية مستقلة، ناتجة عن ظروف أجبرت السلطة على الاعتراف بممارسة الحق النقابي تحت غطاء الاستقلالية. وهذا بعد دستور 23 فبراير 1989 والمادة 53 منه تعترف وتقر بحق ممارسة العمل النقابي لجميع الفئات المهنية طبقا على ما ينص عليه القانون 90-14 بتاريخ 02 جوان 1990² الذي يتضمن كفاءات وأحكام وقوانين ممارسة العمل النقابي (أرجع إلى الملحق الجريدة الرسمية رقم 23 بتاريخ 02 جوان 1999).

فالظروف السياسية والاقتصادية آنذاك كانت مشجعة لظهور نوعا من التغيير.

الظروف السياسية: فبعد الهزة التي عرفها المجتمع الجزائري في أكتوبر 1988، والتي أثرت على السياسة الداخلية والخارجية للبلاد. تمت مناقشة وإصدار دستور 23 فبراير 1989. حيث اعترف فيه بالحق في تأسيس جمعيات ذات طابع سياسي، أي الحق في وجود تعددية حزبية تعمل على

¹ الاتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد خاص، 1978

² أنظر المواد 50-59 من القانون 90

تخطيط وتسيير شؤون المجتمع سياسيا واقتصاديا واجتماعيا وثقافيا. وهكذا تغيرت الأحداث السياسية في المجتمع، فأصبح الفضاء السياسي محور عدة ممارسات سياسية مختلفة الأطر والإيديولوجيات والأفكار. إذن عالم الشغل لم يكن بمعزل عن هذه التحولات بل وكان السباق للمبادرة، فبعدها تولى الاتحاد العام للعمال الجزائريين قيادة الحركة العمالية أكثر من ثلاثون (30) سنة اعترف جهاز السلطة لأول مرة وفي نفس الدستور في المادة الثالثة والخمسون (53) منه بالحق في ممارسة العمل النقابي المستقل لجميع الفئات المهنية. إلا أنه يجب الذكر بأن الجانب السياسي لم يكن لوحده هو المساعد على التغيير بل هناك جانب آخر لا يقل أهمية هو مرآة أي مجتمع ألا وهو الجانب الاقتصادي.

الظروف الاقتصادية: هذه الأخيرة كان لها دور في تغيير مجرى الأحداث في سنوات الثمانينيات، حيث عرف العالم الاقتصادي تراجع وتقهقر في سعر البترول وبالتحديد في سنة 1986. هكذا بدأ يعيش الاقتصاد الوطني عدة مشاكل، خاصة وأن الجزائر كانت تعتمد على الريع البترولي في مجال الاستثمار وفي عملية سير واستمرارية الحركة الصناعية، والإصلاحات الجديدة، كإعادة هيكلة المؤسسات، ثم صاحبها تغيير آخر والذي يتجلى في استقلالية المؤسسات ثم اقتصاد السوق فسياسة التكتلات الجهوية والشركة الاقتصادية في ظل العولمة حاليا¹. دون أن ننسى ما عرفته المؤسسات الصناعية من مشاكل، نذكر من بينها العجز المالي، سوء التسيير، اللامبالاة، إلى غير ذلك من المشاكل الاقتصادية المالية هذا مع تفاقم المديونية الخارجية والعجز في تسديدها، مما شجع صندوق النقد الدولي أن يفرض على الجزائر التزامات وشروط أحدث تغييرا عميقا في عالم الشغل. وبالتالي: وعلى ضوء هذا عملت الطبقة العاملة على الاستقلالية عن تأطير الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي كان يعمل تحت وصاية الحزب الواحد²، والدخول في حركة نقابية حرة مستقلة عن أرباب العمل وعن السلطة، خاصة وأن الظروف الاقتصادية أثرت على الواقع الاجتماعي في انتشار أزمة البطالة، تعدد الآفات الاجتماعية، زيادة على ذلك

¹ عبد الناصر جابي، الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع، الحركات الاجتماعية في العالم العربي، القاهرة، مركز البحوث العربية، 2003، ص 58

² غازي حيدوسي، الجزائر التحرير الناقص، دار الطليعة، بيروت، 1997، ص ص 12-13

الأجور المنخفضة الغير موازية لسعر البضائع في السوق . كذلك في إطار العمل النقابي التسيير البعيد كل البعد عن الدور المطلي من حيث تمثيل العمال وحماية مصالحهم والدفاع عن حقوقهم والعمل على تحقيق مطالبهم. بل كان بمثابة جهاز لمراقبة العمال يعمل تحت وصاية الحزب والسلطة¹. هذه الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية فرضت على عالم الشغل تغيرات جذرية وهو الانتقال من أحادية نقابية في ضل الاتحاد العام للعمال الجزائريين، إلى تعددية نقابية مهنية قطاعية فرعية مستقلة تماما عن كل وصاية حزبية سياسية وإدارية. فظهرت التعددية النقابية في عدة قطاعات من الاقتصاد الوطني.

هكذا مع تعفن الوضع على المستوى التنظيمي في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، وبالتالي تدمير القاعدة العمالية التي لم تجد ضالتها المطلوبة في هذا التأطير النقابي. دفعها إلى العمل على تشكيل نقابات مستقلة في كل أنحاء التراب الوطني، وفي معظم القطاعات الاستراتيجية. من هذه النقابات المستقلة عن الاتحاد العام للعمال الجزائريين نذكر البعض التي تأسست على إثر الحركة الاجتماعية الثقافية ببجاية وتيزي وزو.

- "كالنقابة المستقلة لعمال التربة والتكوين (SATEF) .

- الاتحاد الديمقراطي للعمال (UDT)، والذي انحصر نشاطه في بعض الوحدات الصناعية القليلة.

- نقابة عمال كنغاز (قطاع الكهرباء).

هذه النقابات أعلنت عن تشكيل كونفدرالية عامة للنقابات المستقلة في سبتمبر 1995 من مدينة تيزي وزو (معقل الحركة الثقافية البربرية)² .

إضافة إلى نقابات مستقلة أخرى لا علاقة لها بالتيار البربري نذكر منها:

¹ الطاهر بن خرف هلال، النخبة الحاكمة في الجزائر 1962-1989، دار هومة، ج 1، بوزريعة، 2007، من ص 136-142

² ناصر جايي، المرجع نفسه، ص 106

- "المجلس الأعلى لأساتذة التعليم العالي (CNES)

- النقابة الوطنية لعمال الإدارة العمومية (SNAPAP)

هذه النقابات حاولت الخروج من الروتين المعهود وهي نقابات جديدة تنافس الهياكل القديمة، هذا التنافس الذي يكون عادة لصالح النقابات المستقلة الجديدة رغم قصر مدة ظهورها، فمع ممارسة نشاطاتها المطالبة العمالية النقابية تحصلت هذه النقابات على عدة تجارب، نذكر منها الإضرابات الوطنية التي دعي إليها المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي في السنة الجامعية 1991-1992، والتي كللت بزيادات معتبرة في أجور الأساتذة.

مطالب الحركة العمالية:

إن الشيء الملفت للأنظار هو ما طرحته الحركة العمالية المطالبة حيث طرحت نوع من التوازن بين الاجتماعي والسياسي داخل أهم مؤسستين ألا وهما: المؤسسة الاقتصادية، المؤسسة النقابية، ففي المؤسسة الاقتصادية طالبوا برحيل المسيرين، حيث وجدوا فيهم نوعا من سوء التسيير، كما اتهموهم بالرشوة، المحاباة، الأنانية، والمواقف المعادية للعمال،... الخ.

أما في المؤسسة النقابية فالأمر يتعلق بمسألة التنظيم النقابي: الديمقراطية داخله، علاقته بالقاعدة العمالية، عملية التسيير النقابي ومدى تمثليته،... الخ، "أي المطالبة بالمزيد من المبادرة على مستوى تسيير المؤسسة العمومية والهياكل النقابية القاعدية كالفرع النقابي ونقابات المؤسسة والفيدراليات بمناسبة الانتخابات النقابية لتجديد القيادات". هكذا وفي حالة عدم الاستجابة لمطالبهم لم يجد العمال سوى استراتيجية الإضراب بأنواعها¹، وعبر المراحل السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر. حيث أن القطاع العمومي صاحب التجربة المطالبة المحدودة داخل إطاره التنظيمي الجديد، أي المؤسسة العمومية لم يعرف عماله الإضراب كممارسة جماعية مطلوبة إلا في السبعينات "ففي غياب التنظيم النقابي المستقل أصبحت الفئات العمالية تلجأ إلى

¹ جايي عبد الناصر، الجزائر تتحرك، دراسة سوسيولوجية للإضرابات العمالية، دار الحكمة، الجزائر، 1995، ص 32

بعض الأشكال التعبيرية الدفاعية والفردية (أي الإضراب التعبيري، كالتغيب) والحراك الاجتماعي، وكبح الإنتاج، والتخريب"¹. هذا ما دفع إلى وصفها بالآفات الاجتماعية في خطابات بعض الجهات الرسمية. فصيف 1977 شهد موجة من الإضرابات الوطنية لأول مرة في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية بعد الاستقلال. هكذا وبوتيرة نوعا ما سريعة أصبح عمال القطاع العمومي يتدخلون بأعداد معتبرة وخصوصياتهم السوسيلوجية، ومكانة مؤسستهم الاقتصادية بل ومركزيتهم، كما سماهما الأستاذ سعيد شيخي²، وهكذا تغيرت ميزة الإضراب في القطاع العمومي على ما كانت عليه في القطاع الخاص حيث أنه مع عمال القطاع العمومي تحول الإضراب والنزاع من علاقة صناعية ضمن تنظيم العمل السائد في القطاع الخاص إلى قضية سياسية مركزية عندما يتعلق الأمر بالإضراب العمالي الذي يقوم به عمال القطاع العمومي. هكذا يمكننا القول بأن عمال القطاع العمومي تركوا بصماتهم الكمية والنوعية في المؤسسات الاقتصادية، حيث نتج عن ذلك بعض التحولات المتزامنة بنوع من الجذرية، فمع وفاة قائد المشروع الاقتصادي الجزائري (الرئيس هواري بومدين) برز تحول نوعي في الأشكال المطلوبة، فتغيرت التذمرات العمالية المتسمة بدفاعاتها وجماعاتها الأقل، واقتصاديتها... إلخ، إلى إضرابات كشكل مطلبي حيث أصبحت أكثر انتشارا انطلاقا من هذه السنة إلى وقت أبعد. مع العلم أن الفئة العمالية التي كانت سباقة إلى الإضرابات، هي فئة عمال الصناعة في المراكز الصناعية الكبرى المعروفة بحجمها الكبير، وكثافتها العمالية، مثل عمال المعادن والحديد والصلب.

بالإضافة إلى عمال البناء والأشغال العمومية الذين كانوا يحتلون المواقع الأولى في اللجوء إلى الإضرابات، تليها فئة عمال الخدمات، الصحة، النقل، التعليم والإدارة." فالإضرابات حولت الحركة العمالية المطلوبة من صراع صناعي داخل مكان العمل إلى قضية اجتماعية وسياسية، تم كل المجتمع وهذا من خلال إضرابات عمال قطاع النقل والتنظيف والسكك الحديدية"³.

¹ جابي، المرجع نفسه، ص 67.

² الأستاذ المرحوم سعيد شيخي: أستاذ وباحث في علم الاجتماع تخصص في الحركات العمالية و النقابية

³ جابي، مرجع سابق، ص 45

هذه الوضعية أجبرت النظام السياسي آنذاك على إعادة النظر في شكل التأطير النقابي الذي تغير نوعا ما بعد المؤتمر الخامس (1978) للاتحاد العام للعمال الجزائريين حيث ظهرت الخصوصيات القطاعية التي تعكس أنظمة عمل مختلفة، بالتعبير نقابيا من خلال الفيدراليات النقابية والتي أجهضت في سنة 1982 بمناسبة المؤتمر السادس حيث عرفت هذه الفترة عودة سيطرة حزبية لحزب جبهة التحرير الوطني. هكذا ظهر التطور في الأشكال التعبيرية لدى الحركة العمالية حيث تغيرت الإضرابات من تعبيرية إلى آتية وأصبحت الثانية هي السائدة بعد 1988.

كذلك العلاقة بين العمال وأرباب العمل أصبحت تتلاشى شيئا فشيئا مما أدى إلى تفاقم حدة التذمرات الناتجة عن الحركة العمالية في بداية الثمانينات. (أي بداية عهد الرئيس الشاذلي بن جديد) لكن هذه الحركات لم تحض بالتفهم من طرف السلطة حيث أن هذه الأخيرة وفي بداية الثمانينات "اعتمدت استراتيجية جديدة في التعامل بنوع من العنف والمواجهات رغم السلمية الكبيرة التي ميزت الحركة العمالية في الجزائر آنذاك فقد واجهت الشرطة والجيش الكثير من الإضرابات العمالية كما ضيق الخناق على الكثير من النقابيين الناشطين"¹.

3-2- استمرارية الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) :

استمرت نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) في الحضور داخل القطاع الصناعي العمومي، رغم ما اعتري هذا القطاع من تقلص على مستوى التوظيف² نتيجة سياسات الخصخصة التي شهدتها والصعوبات التي عرفها بداية من تسعينيات القرن الماضي نتيجة تسييره الإداري الربحي التي تفاقمت بعد تقلص مداخيل النفط منذ منتصف ثمانيات القرن الماضي، أدى هذا إلى توسيع مكانة القطاع الخاص الذي فشلت النقابة الرسمية في الحضور داخله. فشل يمكن رده إلى ثقافتها النقابية التي تعوّدت على النشاط داخل القطاع العمومي المملوك من قبل الدولة

¹ عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص 51.

² عبد الناصر جابي، الخارطة النقابية في الجزائر في زمن الحراك: واقع وتحديات، تم الاطلاع عليه يوم 20/10/2020 على الموقع الإلكتروني : <http://WWW.arab-reform.net> على الساعة 3:30

تحديدا ولموقف أرباب العمل الخواص المعادي لأي عمل نقابي داخل "قطاعهم" الذي يتميز بصغر وحداته الإنتاجية - عدد عمال قليل - وسيطرة منطق الاقتصاد غير الرسمي (انعدام/ضعف الحماية الاجتماعية، عدم ديمومة عقد العمل). على العكس، استمرت النقابة الرسمية في النشاط بقوة نسبية داخل القطاعات الصناعية التي بقت بعيدة عن الأزمة المالية كقطاع النفط والغاز والكهرباء والبنوك المملوكة للدولة، وهي القطاعات التي يملك عمالها حماية اجتماعية وقانونية مكروسة، بعد ان فقدت قطاعات الوظيف العمومي والإدارة العمومية التي أصبحت تحت سيطرة النقابات المستقلة. أصبحت بذلك الجزائر تعيش ساحة نقابية بعدة ديناميكيات مختلفة. نذكر بها كخلاصة جزئية:

- استمرار النقابة الرسمية في أداء أدوارها داخل جزء من القطاع العمومي الصناعي تحديدا، دون أن تتمكن من التكيف مع المحيط الاجتماعي والسياسي الجديد، ما زاد في تعميق أزمة تسييرها البيروقراطي غير الديمقراطي وشل هياكل تسييرها الوطنية والمحلية لمدة طويلة كالاتحادات الولائية والإقليمية والفيدراليات القطاعية، نتيجة شكلية الانتخابات التي استبدلت بالتعيين والتزكية وانكماش قاعدتها العمالية وشبهات الفساد وسوء التسيير الذي لاحقت قيادتها كجزء من النخبة الرسمية الحاكمة. استمر هذا الوضع لغاية انطلاق الحراك الشعبي الذي فرض على الأمين العام "عبد المجيد سيدي السعيد"* مغادرة موقعه على رأس النقابة، بعد 22 سنة (1997-2019)، رجل كان معروفا بقربه الكبير من الرئيس بوتفليقة وأحزاب المولاة الداعمة له، مما أفقده موقعه على رأس النقابة بعد دخولها في حالة اضطراب واستقالة بوتفليقة¹.

- غياب شبه كلي لأي حضور نقابي داخل القطاع الخاص الرسمي وغير الرسمي منه على وجه التحديد الذي أصبح مسيطرا وطنيا عن طريق مؤسسات صغيرة مملوكة للقطاع الخاص، مما يعني

* رئيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين من (1997-2019)، رجل كان معروفا بقربه الكبير من الرئيس بوتفليقة وأحزاب المولاة الداعمة له، مما

أفقده موقعه على رأس النقابة بعد دخولها في حالة اضطراب واستقالة بوتفليقة
¹ ناصر جابي، الدولة والنخب، دار الشهاب للنشر، الجزائر 2008، ص19

عملية فقدان الحماية النقابية والاجتماعية لأغلبية اليد العاملة الشابة - بما فيها النساء - التي التحقت بالعمل في القطاع الخاص وغير الرسمي في السنوات الأخيرة.

- سيطرة النقابات المستقلة على قطاع الوظيف العمومي والإدارة العمومية، مما منح موظفيه وضعاً متميزاً على مستوى الأجور وظروف العمل والحماية الاجتماعية، وعماله والنقابات المتحدثة باسمهم قدرة على التفاوض أمام رب العمل - الدولة الوطنية - التي تحسنت إمكانياتها المالية بعد الزيادة في أسعار البترول (عكس الوضع الحالي الذي ينذر بصعوبات أكبر على المدى القريب والمتوسط خاصة بعد التدهور الكبير في أسعار البترول نتيجة تفشي وباء الكورونا 2020).

خاتمة الفصل:

حاولنا في هذا الفصل تسليط الضوء على الظروف المصاحبة التي أحدثت تغييرات عميقة في بنية المجتمعات في العالم وظهور المجتمع الصناعي الحديث خلال القرن الثامن عشر، الذي صاحب الثورة الصناعية وموجة التغييرات التي اجتاحت العالم في تلك الفترة على مختلف الأصعدة والبدء مرحلة جديدة متطورة قائمة على أساس سعي العمال من أجل تحقيق حياة اجتماعية أفضل، وهذا أدى إلى ظهور التنظيمات النقابية في بريطانيا وأمريكا بالإضافة إلى فرنسا لأنها السبيل الوحيد للدفاع عن حقوق العمال وتحقيق مطالبهم. أما في الجزائر فقد مرّت الحركة النقابية في الجزائر بظروف سوسيو تاريخية ساهمت في تشكيل المعالم الأساسية للنشاط النقابي. حيث تميزت البوادر الأولى للنشأة بالصعوبة من جانب و البطء من جانب آخر، إلا أن الوعي المهني لدى العمال الجزائريين أدى إلى ازدهار النشاط النقابي وإحداث قفزة نوعية في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية. فتاريخيا، تعرف العامل الجزائري، وبكثافة عالية على الممارسة والفكر النقابيين في فرنسا عندما هاجر للعمل هناك قبل مرحلة الاستقلال، وابتداء من بداية القرن، وهي التجربة التي تمت لدى مختلف النقابات الفرنسية، لكن مع تركيز أكيد على الكونفدرالية العامة للشغل (CGT) التي احتكرت بطريقة واضحة التجربة النقابية للعمال الجزائريين لأسباب كثيرة أهمها السبب السياسي إلى جانب كون العمال الجزائريين كانوا يحتلون القاعدة العمالية الفرنسية بسبب ضعف تأهيلهم، قلة تجربتهم المهنية و المطالبية و أصولهم الريفية التي ربحتها النقابة الفرنسية الأخرى أو أرباب العمل، إلا أن الحركة النقابية لم تقتصر على عمال المهجر فقط حيث كانت هناك بعض النقابات بالجزائر مثل نقابة (CGT). وتم إنشاء لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر (CCSCA)، ولقد كانت الكثير من النقابات الجزائرية على علاقة بالعمل السياسي، سواء أكان هذا العمل السياسي حزبا وطنيا قبل الاستقلال، أو دولة وطنية أو حزبا في السلطة بعد الاستقلال سنة 1962.

وفيما يخص مرحلة ما قبل الاستقلال، تكونت نقابات عديدة مثل الاتحاد العام للنقابات الجزائرية، الذي أسسته الكونفدرالية العامة للشغل، واتحاد نقابات العمال الجزائريين، الذي كونه التيار

المصالي والاتحاد العام للعمال الجزائريين (1956)، و الذي استقطب العديد من العمال الجزائريين بسبب الظروف الاجتماعية و السياسية التي كانت تعيشها الجزائر، ونظمت النقابات آنذاك عدة إضرابات سياسية ناجعة، كان أهمها إضراب 05 جويلية 1956 و 15 أوت 1956 وخاصة إضراب جانفي 1957 بالتنسيق مع قيادة جبهة التحرير الوطني، و حتى بعد نفي قادة العديد من النقابات أو سجنهم، استمر العمل النقابي سراً، وفي المهجر إلى غاية الاستقلال).

وقد عرفت الجزائر بعد الاستقلال مرحلتين سياسيتين كان للعمل النقابي في كل واحدة منها دور وخصائص و هي:

مرحلة الأحادية النقابية: هي المرحلة الممتدة من سنة 1962م إلى سنة 1988م، أي مع أحداث أكتوبر التي جعلت الجزائر تدخل في مرحلة سياسية جديدة، وعموما فإن خصائص العمل النقابي في هذه المرحلة هي :

- النقابة صارت جزءا من هياكل الدولة.

- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية. فيرى سعيد شيخي¹ في هذا المضمار أن: أثناء مرحلة الاستقلال كانت الطبقة العاملة ضعيفة، ولكن عكس ذلك، ظلت النقابة جد قوية، فاستطاع النقابيون الذين كانوا يمتازون بتحدي سياسي، وأولئك المناضلون المتشبعون بالإيديولوجيا الاشتراكية، أن يبقوا المنظمات والمصالح العمومية تواصل مهامها - قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئيا عن بعض الفئات العمالية الأكثر حرمانا والأقل تجربة. وأخيرا، تحولت النقابة إلى وسيلة ترقية اجتماعية، وهو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الربيعي للتسيير الاقتصادي.

¹ S.Chikhi , *Syndicat et classe ouvrière* in DJERBAL, D, et BENGUERNA, M, (Ed.) *Mouvement social et Modernité : Hommage à SaidChikhi*, Alger : NAQD/SARP, 2001,P160

الفصل الثاني:

تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية: استراتيجية الممارسة وآلية التكيف

مقدمة

1- تداعيات إعادة الهيكلة الاقتصادية على العمال الصناعيين

2- اقتصاد السوق وتغير طبيعة العمل

3- العمال الصناعيين بين الإدماج والتهميش

1.3- مرحلة "المؤسسة الاشتراكية

2.3- مرحلة إعادة هيكلة المؤسسة العمومية Restructuration

3.3- مرحلة استقلالية المؤسسة Independence of the institution

4.3- الخوصصة Privatization: مراجعة جذرية

خاتمة الفصل

مقدمة:

لم يكن بإمكان الدراسات السوسيولوجية الجزائرية المتعلقة بالتنظيمات - خاصة الصناعية منها - فصل المؤسسات عن الإطار المجتمعي العام، أو عزلها امبريقاً عن واقعها المحيط، لذلك نجد أنها تتأرجح بين دراستها للتنظيم تارة، وبين تناولها الضروري لمكونات المجتمع المحلي المحيط بهذا التنظيم تارة أخرى، لما قد تُلميه حيثيات الدراسة من وجوب تتبع الظاهرة السوسيولوجية في التنظيم إلى تجذرها وتفرعها داخل المجتمع. وعلى العكس مما كانت تُخطط له طبقة التكنوقراط في الجزائر التي كانت تسعى لبعث العملية التنموية بعد الاستقلال، باستيراد نماذج من التصنيع والتحديث للبلدان التي أثبتت فيها نجاعتها وأهدافها التنموية، وإغفال بغير علم الطابع الإنساني والهوياتي لهذه النماذج الجافة. حيث اصطدمت بما أُصطلح عليها البنائات التقليدية Traditional Structure التي استطاعت فرض نواميسها على العملية التنموية برمتها وعلى مؤسساتها بصفة خاصة، وعرقلت الانتقال الثقافي للمؤسسات من المرجعية التقليدية الزراعية الريفية، إلى المرجعية الحضرية الصناعية، حيث يمكن هنا التأكيد على رأي العديد من الباحثين الجزائريين على أن كل تنظيم مطبوع بالخصائص السوسيوثقافية لمجتمعه، يدل عليه التأثير الجوهرية للمكان والزمان في صقل هذا التصور أو ذاك¹. و نشير إلى أن الرواسب السوسيو ثقافية تستثمر وجودها في التنظيم من خلال ثلاث مستويات، لخصها جان ليك فشات Jean-Luc Vachette في²:

- 1- تصورات العاملين عن بعد الفجوة التي يلاحظها كل واحد بين تمثلاته عن المؤسسة والواقع الفعلي لها.
 - 2- المقاربة السيميائية للرموز والدلالات المتضمنة في التنظيم.
 - 3- ثقافة المؤسسة هي المجموع المتجانس للمواقف المشتركة لكل الأجراء في وضعية العمل.
- والأمر ليس مقتصرًا على مجتمع دون غيره، حيث حقيقة النسق المفتوح مجبولة عليها كامل التنظيمات، وهي حقيقة تقتضي الاستعاضة عن سؤال طبيعة النسق بسؤال مدى استقلالية هذه المؤسسات عن إطارها المجتمعي العام. تبين الدراسات الميدانية أن تنظيمات دول العالم الثالث تمثل أكثر التنظيمات ارتباطاً بعمقها السوسيوثقافي، تترجمها العلاقات الوطيدة بين سلوكيات الأفراد التنظيمية وانتماءاتهم الاجتماعية والثقافية، وكأن التنظيمات كيانات خاصة يغلب عليها الطابع العائلي أو القبلي العشائري، حيث يؤكد في السياق

¹ بن عيسى محمد المهدي: تحليل سوسيولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996/1995 ص 6.
² المرجع نفسه، ص 9

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

نفسه (فيليب ديلالاند Philippe Delalande) أنه يظهر في نيجيريا الارتباط بين نمط ممارسة السلطة في إثنية افريقية ونمط ممارستها في المؤسسات الصناعية الموجودة في المقاطعة الجغرافية لهذه الإثنية¹. وهذا الترابط بين المجتمع والمؤسسة عكس تأثر هذه الأخيرة ببيئتها وثقافتها وسلوكات أفرادها وتمثلاتهم للسلطة بمخرجات التغيير الاجتماعي الذي يصيب المجتمع بعمومه، لذلك ارتأينا في هذا الفصل من الدراسة تتبع ولو بنوع من الإيجاز مسارات السلطة التنظيمية في المؤسسة الجزائرية لفهم أثر إعادة الهيكلة الاقتصادية وما هي انعكاساتها على وضعية الطبقة العاملة في الجزائر؟ وما طبيعة العمل النقابي وما هي تحدياته ضمن علاقات العمل الراهنة؟

إن التراث المتوفر حول نشأة وتطور الطبقة العاملة في الجزائر وخاصة حول بنيتها، يجسد الكثير من المعاناة والاستقرار، فمن خلال تحولات سياسية متراكمة، كانت بدايتها الخضوع للوضع الاستعماري، ثم الاستقلال فالتوجه نحو النظام الاشتراكي، وأخيرا التحول نحو اقتصاد السوق وتبني الخصخصة، كل هذه الأوضاع هي ظواهر ليست مقتصرة على المجتمع الجزائري فحسب، وإنما شاملة لمعظم المجتمعات النامية، والتي تعيش حالة تغير مستمرة ودائمة تؤدي في ظاهرها إلى إعادة تشكيل الخريطة الطباقية للمجتمع الجزائري بزيادة التباعد في الهوة بين الطبقة الغنية والطبقة الفقيرة. فهذه الأخيرة هي التي تتدهور أوضاعها يوما بعد يوم بسبب البطالة والغلاء في المعيشة، وتناقص واضح في نصيبها من الخدمات الاجتماعية الضرورية والأساسية للحياة.

1- تداعيات إعادة الهيكلة الاقتصادية على العمال الصناعيين:

بالرغم من التحول المشهود الذي عرفته الدولة الجزائرية الحديثة النشأة على جميع الأصعدة التنموية، إلا أن تراكم مجموعة من الظروف السياسية والاقتصادية حال دون الاستمرار في النهج الاشتراكي الخالص المتبني في الفترة البومدينية، حيث سارعت السلطة الجديدة إلى العمل على تمويل شرعيتها وبسط مقومات نفوذها بتغيير طابع العلاقة بين الدولة والمؤسسة الاقتصادية، وانتقلت المؤسسة بذلك من مركز لامتداد طبيعي للدولة ومنطقة نفوذ النخبة السياسية الحاكمة وبسط السيطرة من خلالها على المجتمع، إلى مؤسسة من المؤسسات تابعة في يد النخبة السياسية الجديدة، يقول (جيلالي اليابس): "إن الإصلاحات التي هي خاضعة لها المؤسسة لا تهدف على الأقل في هذه المرحلة إلى تحقيق النجاعة الاقتصادية بقدر ما تهدف إلى ترتيب موازين القوى بين الأطراف

¹ Philippe Delalande: *Gestion de l'entreprise industrielle en Afrique*, Edition Economica, Paris, 1978,

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

المعنية بالتنمية...¹، هذا لا ينفي قصور المؤسسات اقتصادياً في تحقيق الأهداف المرجوة منها، ولم تتمكن منشآتها وهيكلها القاعدية من تجاوز الصعوبات التسييرية والتمويلية التي واجهتها، فتحت مبرر بعث فعالية المؤسسات عمدت النخبة الحاكمة إلى إصلاحات اقتصادية عميقة، تمت على مرحلتين متعاقبتين: مرحلة إعادة الهيكلة سنة 1982، ثم تلتها مرحلة استقلالية المؤسسات سنة 1988.

2- اقتصاد السوق وتغير طبيعة العمل: لقد أحدثت متطلبات اقتصاد السوق والعمل الجديد الذي فرضته التحولات العالمية تغيرات في طبيعة العمل ومواقعه ومنه في هيكل العمالة، فمع فك الصناعة تجزأت بدورها القوى العاملة، وتوسعت انتماءاتها المهنية، وتكون هنا الأولوية لفئة العمال المهنيون والتكنولوجيين بدلا من العمال اليدويين حتى لو كانت هذه العمالة أجنبية، فالاقتصاد الراهن يبحث عن قوى عاملة ذات خبرة ومستوى عال من القدرة على الإنتاج والتنظيم والتكيف مع التغيرات الدائمة في العمل، وكذا في نوع التكنولوجيا، "حيث يفترض ذلك ملاءمة التكنولوجيا القائمة التي تمتلكها الأقطار الصناعية، لخليط من عوامل الإنتاج المسيرة في العالم الثالث... غير أن التقنيات التي طورت في العالم الصناعي للاستفادة من العمل النادر باعتباره مصدرا مكلفا، ليست بالضرورة التقنيات الأكثر ملاءمة للأقطار النامية حيث وفرة العمل وندرة رأس المال"².

وهنا تتجلى الإشكالية، ففي هذا المجال، نسترجع فكرة العمل عند آدم سميث، الذي يرى أن في مجتمع السوق يمتلك العمال وسائل إنتاجهم، لكن الواقع يجعل الرأسماليين محتكرين للسوق وللبيع لإرساء معدل الربح لصالحهم على أن يدفعوا للعمال الذين قاموا بتشغيلهم ضمن منظومة العمل أجورا فحسب، كما أن كارل ماركس قد حدد مفهوم العمل وانتقد النمط الرأسمالي، الذي حول العمال إلى سلعة وأضطرهم إلى بيع قوة عملهم لكسب عيشهم. وهذا ما يوضح بأن العمل كان ومازال مصدرا للثروة، ومنه يكون مصدرا للتمايز الطبقي في المجتمعات، أضف إلى ذلك أن العمل في ظل اقتصاد السوق يهدف إلى النفع المادية وإلى المنافسة في السلع والخدمات، ومنه يكون الإقصاء للجانب الاجتماعي والإنساني الخاص بالطبقة العاملة.

3- العمال الصناعيين بين الإدماج والتهميش: إن خاصية الاقتصاد الجديد في بعده العالمي ساهمت في توصيفه بالسوق العالمية³، تتجسد آلياته في تلك الأسواق الحرة المالية والتكنولوجية وكذا نمط الليبرالية في

¹ Djillali Liabes: *L'entreprise entre économie politique et société in Algérie et la modernité*, S/la direction de Ali El-Kenz, Dakar/Sénégal, ed. Codersia 1989, p: 232.

² محمد الجوهري: *تنمية العالم الثالث، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 1813، ص ص 211-217.*

³ إن عبارة السوق العالمية تنطبق على عملية تشكل السعر على الصعيد العالمي للسلع التي خضعت للعمليات التجارية بين دول العالم. ارجع: مصطفى العبد الله الكفري: *عولمة الاقتصاد، اتحاد الكتاب العرب، دمشق 2011، ص 58*

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

التجارة الدولية للسلع والخدمات، وخاصة التوسع في نشاط الشركات متعددة الجنسيات وفروعها في مختلف دول العالم دون مبالاة للحدود أو للقوميات. وعليه أصبحت العولمة في جانبها المادي والاقتصادي بمثابة جملة من الإجراءات يتم من خلالها الربط بين كل ما سبق بمصالح القوى الرأسمالية المسيطرة على العالم. وفي سياق مجريات العمل المعولم وتداعياته على المجتمع الجزائري، الذي اتسم التحول في بنيته منذ الاستقلال، بكونه يجسد محاولات لمسح ملامح الطبقة العاملة وخصوصا في محاولة التصدي لمشاكلها، يتعين تقديم بعض الأدلة من خلال تعاقب تطور هذه الطبقة بنيويا وتاريخيا، وذلك من خلال المراحل التالية:

1.3- مرحلة "المؤسسة الاشتراكية": إذا تطلعنا إلى واقع المؤسسة الصناعية باعتبارها بناءً تقنيا واقتصاديا فإن هذا الحقل لا يستبعد وجود علاقات اجتماعية تتشكل إلى جانب هذا البناء الرسمي وتنميه وظيفيا وايدولوجيا، فالنموذج الجزائري في هذه المرحلة يوضح أبعادا أساسية أهمها البعد السياسي، المحدد حتى في الإطار الرسمي، من خلال ذلك التمثيل العمالي للمشاركة إلى جانب الإداريين في وضع واتخاذ القرار والتسيير، فهذا حسب المواثيق الرسمية التي من بين بنودها أن: " تكون حقوق العمال مضمونة بحسب نوع المؤسسة، وتتمارس هذه الحقوق على الخصوص بواسطة الاشتراك المباشر في التسيير"¹، وهنا كان العامل مصدر تمويه لسياسة وإيديولوجية خاصة، انعكست على مفهوم الطبقة العاملة وجعلتها مجرد أداة لتحقيق أهدافها. وقد شرع في تطبيق التسيير الاشتراكي سنة 1971 بعد صدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في 16-11-1971، جاء لتجسيد الاختيار الاشتراكي الذي ظل يراهن لأجله العمال والدولة معا، فكان يهدف لجعل العامل مسير ومنتج في آن واحد، وهكذا يمكن الجمع بين السلطة والعمال في اتجاه واحد لتحقيق تنمية شاملة، هذه الأخيرة تمكن من تعزيز الاستقلال الوطني وريح معركة الإنتاج، مع السماح كما قلنا للعمال المشاركة في بناء دولة جزائرية حديثة.

لقد اعتبرت تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات الفرصة التي علق عليها العمال آمالا كبيرة لتحسين ظروفهم المعيشية، ولكن هذه التجربة تعرضت لإعادة الهيكلة خلال الثمانينات، كما أثارت نقاشا طويلا وعرفت انتقادات من قبل جميع الأطراف على حد سواء وللوقوف على أسباب فشل هذه التجربة، سنحاول

¹ حزب جبهة التحرير الوطني: التسيير الاشتراكي للمؤسسات - الميثاق والنصوص التطبيقية - اللجنة الوطنية للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ديسمبر 1975، الجزائر (الطبعة الشعبية للجيش 1975)، ص 11.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

البحث على الظروف الموضوعية التي حالت دون بلوغها الأهداف المسطرة معتمدين في ذلك على نقطتين أساسيتين:

أ- علاقة المؤسسات الاشتراكية بالهيئات الوطنية، هذه الأخيرة الممثلة في الدولة من خلال ما أقرته من هيكلية وتنظيم للمؤسسات.

ب- مكانة النقابة ضمن هذا الشكل من التنظيم لاسيما بعدما اعتبر العامل مسير ومنتج في آن واحد.

إن الجانب الهيكلي والتنظيمي للمؤسسات الاشتراكية، انبثقا عن ميثاق التسيير الاشتراكي، محددتا تصورات جسدت في هياكل تنظيمية، كانت تسعى لتنظيم علاقات العمل بين المنشأة والوحدات التابعة لها، وتحديد المسؤوليات بين العمال والمسيرين.

1.1.3- هياكل التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

أ- مجلس العمال:

وهو الهيئة الممثلة للعمال، يُنتخب لثلاث سنوات قابلة للتجديد، ويتم ترشيح الأعضاء بقائمة تعدها الهيئة الوصية (الحزب، النقابة، الوصاية)، كما يتم انتخاب الرئيس فيها لمدة سنة، قرارات الرئيس يجب أن تخضع لإجماع أعضاء المجلس من جهة، وتحت رقابة الوصاية من جهة أخرى. ويمكن حل المجلس أو تعليقه بناءً على اقتراح احد أعضاء الهيئة الوصية. من مهام مجلس العمال مشاركة مجلس الإدارة في القضايا الفيزيقية الخاصة بالعمال. وبناءً على مرسوم 75-150 المؤرخ في 21 نوفمبر 1975 تم تحديد مهام المجلس بتسعة مهام¹:

- المشاركة في وضع مخطط المؤسسة و البرامج العامة للنشاطات.

- مراقبة تنفيذ المخطط و تسيير المحاسبة. - سياسة المستخدمين و التكوين. - الشؤون الاجتماعية. - النتائج المالية. - تغيير الهياكل. - استشارة الخبرات. - مراقبة التسيير. - تمثيل مجلس العمال لدى الهيئات الأخرى.

ب- مجلس الإدارة:

يتألف من 9 إلى 11 عضو يتم تعيينهم بموجب قرار صادر عن السلطة الوصية، باستثناء عضوان منهم يتم اختيارهما من طرف مجلس العمال²، يُنَاط بهذا المجلس العديد من المهام أهمها³:

¹ محمد خالدي: تمثلات السلطة التنظيمية لدى عمال الصناعة بالجزائر، ماجستير 2004/2005، جامعة الجزائر، ص 128/129

² بوذراع فوزي: ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، ماجستير، 2014/2013، جامعة وهران، ص 71.

³ محمد خالدي: المرجع نفسه، ص 129/130

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

- تعيين ممثلين للإدارة في اللجان الدائمة للمؤسسة. - تعيين ممثلي المؤسسة في المؤسسات الأخرى التي ترتبط بها بنشاطات معينة. - المساهمة في وضع مشروع القانون الأساسي للمستخدمين و جدول الأجور. - ممارسة المهام السياسية التجارية للمؤسسة والمهام الخاصة بالتمويل والإنتاج والبيع.
 - له اختصاصات مالية متعلقة بالمخطط الاقتصادي و الاستثمارات و المساعدات المالية و المصرفية.
 - له اختصاصات تنظيمية تتعلق بتنظيم و إعادة تنظيم الأجهزة التابعة للمؤسسة.
- ج- مدير المؤسسة:

يتم تعيينه بموجب قرار رئاسي بناءً على اقتراح الهيئة الوصية ويسهر على تطبيق أوامرها¹، يجمع إدارته للمؤسسة برئاسته مجلس الإدارة

في الوقت نفسه. و يعتبر المسؤول الأول عن التسيير العام أي ممارسة السلطة التنظيمية و التسلسلية على الموظفين، و هو الناطق الرسمي والممثل الأول للمؤسسة في جميع أعمالها، داخلياً و خارجياً و يُعتبر مسؤول أمام مجلس العمال في إدارته، فهو بالتالي يشرف على الهيئة التنفيذية بتطبيق كامل القرارات المتخذة من القيادة الجماعية للمؤسسة²

"...التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو تجربة تهدف إلى إبراز السلطة الاقتصادية للعمال ضمن المؤسسات التي تعتبر كيانات للتخطيط والإنتاج تحدد الحكومة نشاطاتهم التنموية. وبهذا المفهوم فإن التسيير الاشتراكي للمؤسسات هو نقطة تفصل بين مصلحة جماعة معينة من العمال و المصلحة الجماعية التي تمثلها الدولة من خلال إطارات التسيير التي تُعينهم³....".

يفترض من خلال تعريف البروفيسور ووزير المالية الأسبق (بن أشنهو) أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات تم اعتماده من طرف الدولة الجزائرية كنمط جديد من علاقات العمل يقوم على الديمقراطية في اتخاذ القرار واللامركزية، عن طريق خلق آلية لتكوين القرارات النازلة والصاعدة، بين العمال ومجالسهم المنتخبة وبين رؤساء الوحدات والمدراء التي تحتفظ الدولة بتعيينهم. كما يفترض بالتسيير الاشتراكي أنه يهدف إلى إعادة توزيع السلطة في التسيير الاقتصادي، وبالتالي تغيير توزيع القيم المنتجة وتحقيق الديمقراطية بمشاركة العمال في القرار،

¹ بودراع فوزي، المرجع السابق، ص 71.

² العبد هدي: ترشيد عملية اتخاذ القرار في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005، ص151.

³ عبد الطيف بن اشنهو، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982، ص466

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

إذ لا هو تسييراً ذاتياً ولا هو تسييراً مشتركاً. وإنما انه تجربة تحاول إبراز السلطة الاقتصادية للعمال داخل المؤسسة¹.

بالمنطق النظري لخطاب الدولة حول التسيير الاشتراكي يحظى العمال بهامش من السلطة التنظيمية ذات طابع اقتصادي، يمنحهم موقعاً موازياً يشكل الطرف الثاني لمعادلة السلطة التنظيمية، ويتيح لهم المشاركة في التسيير ومتابعة العملية الإنتاجية و تمثيلية.

غير انه على مستوى التطبيق تحولت المشاركة إما إلى استشارة شكلية لا بد منها، وإما إلى تركية للقرارات الإدارية، في وضوح تام لتحول السلطة عن مساراتها الطبيعية، وإعادة توزيعها بشكل مغاير وغير متوقع، جسد تكريس تمثل السلطة التنظيمية في المواقع الإدارية العليا (المدرء والهيئات الوصية) وبشكل اقل الجماعات غير الرسمية بالمؤسسة، في حين يفترض أن تتوزع وبآلية (صعود/هبوط) بين مستويات الهيكل التنظيمي الثلاث (مجلس العمال، مجلس الإدارة و مدير المؤسسة) بالإضافة الى سلطة النقابة، وهذا مرده إلى تراكم عديد الظروف منها الموضوعية التنظيمية، ومنها خارجية سوسيوثقافية ومنها ما ارتبط بالممارسة والسلوك التنظيمي للفاعلين.

تتعلق الظروف التنظيمية بواقع الهيكلة التنظيمية وتركيباتها البيروقراطية. حيث شكّل عدم استقلالية السلطة التنظيمية الداخلية للمؤسسة عن السلطة الوصية وتوسع صلاحيات هذه الأخيرة، نقطة فاصلة في تحديد مآلات هذه السلطة، فالوصاية تُلقى بضلالها على كامل مستويات الهيكل التنظيمي، فهي - حسب القانون- لها حق مراقبة قرارات مجلس العمال ومراجعتها، ومن صلاحياتها حل هذا المجلس إن اقتضت الضرورة ذلك، و لها حق تعيين كامل أعضاء مجلس الإدارة (باستثناء عضوين منه)، الأمر الذي يحسم السلطة في يدها مضموناً و في يد من تعينهم شكلاً. كما أن مخطط التنظيم يمتاز بشكل قوي بالمركزية، تمثل فيه القمة السلطة المطلقة للوزارة الوصية، التي تفوضها للمدير العام، كما أن الهرمية التي تمتاز بطول التراتبية المسببة للبيروقراطية بأكثر أوجهها سلبيةً و المغلّبة لسلطة المركز على حساب السلطة الاقتصادية للعاملين. الأمر ينسحب أيضاً على النقابة التي يُفترض بها أن تكون هيئة مستقلة ذات جهاز هيكلي ونظام داخلي خاص بها، تقوم بمهمة الدفاع عن الحقوق المطلوبة للعمال، مستعينة باليات وميكانيزمات شرعية تمنحها لها قوانين وتشريعات الدولة كالإضراب والاحتجاج والمراسلات الكتابية والاعتصامات... و منها تمتلك هامش من السلطة التنظيمية الشرعية في فرض إرادتها على الإدارة أو مقاومة قراراتها. لكن تشريعات المرحلة الاشتراكية فرضت قوانين

¹ عبد الطيف بن اشنهو، المرجع السابق، ص 176

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

ومراسيم حرّفت النقابة عن دورها الطبيعي وأصبحت هيئة تسييرية مدججة في الإدارة باسم (مشاركة العمال في التسيير)¹، وأصبحت تابعة لجهاز الدولة ودولياً من دواليب السلطة القائمة. حدد الميثاق الوطني 1976 النشاط النقابي (والذي اقتصر على الاتحاد العام للعمال الجزائري UGTA) في تأطير العمال وتطوير الوعي السياسي والتكوين الإيديولوجي للعمال، والعمل على رفع المستوى السياسي والثقافي... وغيرها من مهام التجنيد للدفاع عن توجهات الدولة آنذاك، وتحولت النقابة بفضل احتكار الحزب لآلية تعيين قيادات الهياكل النقابية² إلى هيئة جماهيرية تابعة له في مبادئه وأهدافه وطرق تسييره.

لم تكن الظروف التنظيمية الظروف الوحيدة المساهمة في هذا (الخلل) المتعلق بتنظيم السلطة بالمؤسسة، حيث ساهمت الظروف السوسيوثقافية بقوة في هذا الصدد، فالجهل والأمية وضعف مستوى التعليمي و قلة الوعي، وانتشار العامل الشائع الذي يمثل وجهاً من الأوجه الناتجة عن الاحتكاك (والمواجهة) الدائر بين الشكل الذي اتخذته التصنيع والتشكيلة الاجتماعية التي يتطور فيها، و نلاحظ حضور هذا العامل القوي في ورشات المؤسسات الصناعية الكثيرة التي أنجزت في إطار المخططات التنموية³. ظروف جعلت من العمال الحلقة الأضعف في مسارات السلطة التنظيمية داخل المؤسسة.

لقد افرز التنظيم البيروقراطي لمرحلة التسيير الاشتراكي - بقصد أو بغير قصد- معوقات تنظيمية حالت دون الأداء الفعال والمتوقع منه في هذه المرحلة، حيث أثبتت عديد الدراسات الميدانية التي بحثت في المؤسسة في هذه المرحلة أن عدم استقلالية المؤسسة وارتباطها بنظام الوصاية الوزاري، وما يندرج تحت هذا البند من طول مسار التراتبية وقوة المركزية والهرمية، بالإضافة إلى المرجعية الثقافية للعامل الشائع وعوامل ضعف مستوى العاملين و قلة وعيهم بأدوارهم الوظيفية، وإفراغ النقابة من جوهرها الوظيفي والمطلبي⁴، كلها عوامل أدت إلى التركز الشبه مطلق للسلطة التنظيمية الرسمية لدى مديري المؤسسات والمشتقة من نظام الوصاية، الأمر الذي وجه الأفراد نحو إنتاج استراتيجياتهم الخاصة عنونها البحث عن توقعات جديدة، فأخذت كل فئة تتحصن في موقع معين، ففي حين جعلت فئة الإطارات من الولاء للسلطة السياسية غطاءها ومجال مناورتها والسعي (لإرشاء) الفاعلين المؤثرين، توجه العمال إلى أشكال أخرى لتسلك التراتب الاجتماعي للمؤسسة بالمهادنة

¹Ahmed ben yakoub : **La gestion de l'entreprise industrielle publique** , OPU , Alger , 1987 , p 45

² المادة 120 من قانون الحزب تنص على أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية مناضليه

³ جمال غريد، "العامل الشائع. عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري"، في مجلة إنسانيات المجلة الجزائرية في العلوم الاجتماعية والانتروبولوجيا، العدد 1-1997، تم الاطلاع عليه في 2019/06/12 على الساعة <https://insaniyat.revues.org/11389>، 19:35

⁴ ججاز هيرة: **النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية**، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2013/2012، ص126.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

والتملق وإظهار علامات الطاعة والانضباط اتجاه الإطارات¹. وهنا وجد النظام غير الرسمي بسلطته غير الرسمية موقعاً صلباً داخل المؤسسة، يشخص (بشير محمد) هذه الحالة بقوله: "الممارسات بالوحدة الإنتاجية وغيرها تسلك من خلال قناتين أساسيتين: القناة الرسمية (أو الأطر الإدارية لرسمية) وقناة غير رسمية (الأطر اللارسمية)، إن استعمال الطرق اللارسمية تعبر عن المرجعية الثقافية التقليدية، في حين أن استعمال الطرق الرسمية تعبر عن المرجعية الثقافية الصناعية، وبما أن العمال الجزائريين مطبوعون بالمرجعية الأولى، فمن الأرجح أنهم يوظفون القربا أكثر من غيرها كشكل من أشكال العشائرية، وابتعادهم عن الأجهزة الإدارية العقلانية والرسمية وتمسكهم بالأجهزة اللارسمية².."، وبرهن العمال أنهم يتحدون داخل المصنع بواسطة النماذج التقليدية بدل النماذج العصرية التي ترغب الوحدة تلقينهم إياها³. وأضحى العامل السوسيوثقافي الممثل في القبلية والجهوية والعائلية والقربا الاجتماعية (الشكل الشائع) من العوامل الأساسية المحددة لسلطة النظام غير الرسمي.

في الأخير يمكن تلخيص تمثلات العمال للسلطة التنظيمية في هذه المرحلة بتجاهين؛ تتمثل للسلطة الرسمية في المدير ورؤساء المصالح والوحدات وربطها بظاهرة الانفرادية والشخصنة⁴، الأمر الذي ولّد روح الولاء التي تفرض منطق (السيد) بدلاً من (الرئيس)، بمقابل انعدام أثرها لدى مجالس العمال والنقابة، وتتمثل للسلطة غير الرسمية في جماعات اجتماعية تُحكّم منطق القربا - خاصة القربا الاجتماعية - التي ترفع من نسبة التضامن باتجاه (الأخر L'autre) ومنطق الفريق القبلي المهيمن⁵.

2.1.3 دور النقابة في ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات:

إن المشاركة العمالية في ظل التسيير الاشتراكي، أفرزت تصورا جديدا لدور النقابة أثر على الناحية الوظيفية لها، إذ أصبح مجلس العمال يعتبر في نفس الوقت المكتب النقابي، فتطبيق التسيير الاشتراكي قد خلق التباسا لدى العمال بين المشاركة العمالية في التسيير وبين المهام النقابية، وقد أدى هذا الالتباس إلى التداخل في الأدوار، وفي هذا الشأن أوضحت لائحة التسيير الاشتراكي للمؤسسات التي صودق عليها في المؤتمر السادس للاتحاد العام للعمال الجزائريين أن هناك إدراكا ضعيفا لمفهوم التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تحت توجيه نزعة ترمي إلى معارضة النقابة بالتسيير الاشتراكي.

¹ بوذراع فوزي، المرجع السابق ص80.

² بشير محمد: الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2010، ص46

³ Guerid Djamel: L'une et l'autre société, édition CRASC, Algerie, mars1995, p 13

⁴ بشير محمد، المرجع نفسه، ص117.

⁵ علي سموك: العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وإشكالية تأسيس هوية عمالية؛ سوسيلوجيا فعل الصراع، ماجستير، جامعة عنابة، الجزائر، 1998/1997، ص80.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

- ويندرج عن هذا الموقف الخاطئ في ترك المهام النقابية الملموسة لفائدة مهام التسيير، بإهمال المهام النقابية.

- جعل مجلس العمال مجرد جهاز استشاري بتوقف عند إبداء الرأي فقط.

- تقدم الجوانب الشكلية في شرح النصوص على حساب الجوهر الموحد الذي يرغبه التسيير الاشتراكي.¹

إن هذا التداخل في الأدوار أثار أفكار متناقضة لدى النقابيين، إذ بقي البعض منهم يدافع على فكرة إشراك النقابة في مجالس التسيير، بينما يدافع البعض الآخر على ضرورة استقلالية النقابة عن هياكل التسيير.

وفي خضم هذه الطروحات المتباينة، ظل سؤالاً عالقا أثناء تجربة التسيير الاشتراكي هل فعلا مهام المجالس العمالية هي في نفس الوقت مهام الفروع النقابية؟

فباعتبار النقابة العمالية منظمة قاعدية تمثل العمال، فمشاركتها في التسيير ترتب عنها غموض كبير، فحاولت كل من النقابة والمجلس الوطني للتسيير أن يحددا أدوار النقابة وإعطاء تصور واضح للمشاركة العمالية في التسيير، وأسفرت بنتائج أعمالها على التأكيد بأن دور النقابة والمجالس العمالية هو دور تكاملي، طالما أن أهدافها واحدة تكمن في السماح للعمال بالمشاركة في تسيير المؤسسات. بعد هذا الطرح والتأكيد على الدور التكاملي بين الفروع النقابية والمجالس العمالية أصبح من الوجهة النظرية والعملية أن دور النقابات لا يختلف عن دور اللجان الدائمة التي تضطلع بمهام محدودة وتخضع لوصاية واضحة من قبل مجلس الإدارة وكذا السلطات العمومية.

إذ أصبح دور المجالس يختص بالإشراف على التسيير والمراقبة، أما النقابة تهتم بالتأطير تنظيم العمال وتنشيطهم، الشيء الذي دفع بالاتحاد العام للعمال الجزائريين يتبنى فكرة ازدواجية المهام بالنسبة لمجلس العمال والمجالس النقابية، انطلاقا أن مجالس العمال تشكل الهيئة القاعدية للمجالس النقابية أما دور النقابة فيختصر في تنفيذ القرارات المنبثقة عن أعمال المجالس العمالية مع إشراك النقابة في التسيير ومتابعة أو توجيه نشاطات المجالس العمالية واللجان الدائمة.

إن عدم إدراك العمال لدور النقابة سمح للسلطة والجهات الوصية من تشويه وإضعاف النقابات، هذه القضية تعرض إليها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في مؤتمراته، ففي المؤتمر الرابع للاتحاد (2 إلى 6 أبريل 1973) تحت مبرر أن مجالس العمال منتخبة من مجموعة عمال المنشأة أو الوحدة، فبإمكان النقابة التي بدورها

¹ حنان شطيبي، المرجع السابق، ص58.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

ينتخب ممثليها، أن تكون لها نفس المهام، أما في المؤتمر الخامس (25 إلى 29 مارس 1979) سجل تراجع عن الفكرة السابقة، وذلك أن الممارسة الميدانية أثبتت محدودية أداء المجالس العمالية للمهام النقابية، ونفس الشيء بالنسبة للمجالس النقابية التي لم تستطع أن تقوم بوظائف اللجان والمشاركة في التسيير نظرا للضغوط الممارسة عليها من قبل الجهات الوصية، لذلك طالب الاتحاد العام للعمال الجزائريين بإخضاع المجالس العمالية والنقابية لمراقبته. أما في المؤتمر السادس (5 إلى 9 أبريل 1982) خرج المؤتمر بقرارات من بينها تغيير التسميات، إذ أصبح مجلس العمال للوحدة هو المجلس النقابي للوحدة ومجلس العمال للمنشأة هو المجلس النقابي للمؤسسة، مع التأكيد على أن انتخاب مجالس العمال لا يتم إلا من قبل المنخرطين في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.¹

بعد ما تعرضنا للهيكل التنظيمية للتسيير الاشتراكي وأهم الصعوبات التي تعرضت لها هذه الأخيرة التي أثرت على دور النقابة العمالية، يمكننا الخروج بالملاحظات التالية:

إن تداخل المهام والصلاحيات بين الثلاثية (هيكل التسيير، المدير أو مجالس العمال) أدى إلى وجود غموض كبير لوظيفة كل واحدة منها بالإضافة إلى عدم الإجماع على نمط التسيير بجنب حصول الصراعات، هذه الأخيرة التي كان لها تأثير كبير على فاعلية المنشآت.

إن الضغوطات التي مارستها السلطة والحزب لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع هو الطابع المميز، هذا الأمر لم يسمح للمنشآت باستغلال كل طاقاتها وتوجيه كل اهتمامها نحو الإنتاج من أجل تحسينه.

- إن تجربة جعل العامل (عامل ومسير) التي أقرها ميثاق التسيير الاشتراكي تجربة طموحة فهي تتطلب وعيا عماليا ونقائيا كبيرين، فقد طرحت العديد من المشاكل والصعوبات حول مراقبة ميكانيزمات المشاركة العمالية، إذ أن مشاركة ممثلي العمال في المجالس الإدارية كمستثمرين ومتخذين للقرارات، بالإضافة إلى التكفل بالمشاكل المهنية والاجتماعية للعمال يتخذون مواقف دون العودة للقاعدة العمالية، فهذه الممارسات قللت من وضع سياسة أو استراتيجية نقابية تتماشى مع المتغيرات الحاصلة، فلم تحاول بناء نقابة عمالية قوية.

- إن العلاقة بين الهيئات الوطنية (الوزارة والحزب) لم تسمح للعمال بالمشاركة الفعلية في التسيير مما جعل الصراع الطابع المميز لهذه المشاركة.

¹ حنان شطيبي، المرجع السابق، ص39.

2.3- مرحلة إعادة هيكلة المؤسسة العمومية Restructuration :

رغم ما قيل في الظروف والأسباب الحقيقية لتبني الدولة سياسية إعادة الهيكلة، إلا أنها في الواقع أفضت إلى تحول كبير في هيئة المؤسسات الوطنية وحجمها وطبيعة نشاطها، دوغما تأثير يذكر على فعاليتها وأدائها الاقتصادي، إذ لم تكن هذه السياسة - حسب جيلالي اليابس - حقيقةً إلا عملية إعادة تحجيم للمؤسسة وتقليص لوظائفها¹، حيث بناءً على المرسوم 80-242 الذي يعرف إعادة الهيكلة بأنها: "إجراء يهدف إلى تلبية احتياجات - الاقتصاد والسكان المتزايدة بواسطة تحسين شروط سير الاقتصاد والتحكم الأمثل في الجهاز الإنتاجي، وخلق تجانس بين نتائج المؤسسة والأهداف المسندة إليها وفقاً للمخطط الوطني للتنمية، ولا يتأتى ذلك إلا بالتخفيف من الضغط الإداري على المؤسسات وتحرير إدارة المسيرين عند إعداد البرامج والمخطط الاستثمارية"²، تم على المستوى العمومي إنتاج أو بالأحرى إعادة تشكيل مؤسسات تتميز بكبر العدد واختزال الحجم، وزيادة التخصص في النشاط كفصل الإنتاج عن التسويق، وكذلك قرب مقراتها الاجتماعية من منطقة النشاط، واتخذت إعادة الهيكلة جانبي المؤسسة البنائي العضوي والمالي، والجدول التالي يبين عدد المؤسسات بعد سياسية إعادة الهيكلة العضوية.

¹ المرجع نفسه ونفس الصفحة Djillali Liabes: *L'entreprise entre économie politique et société in Algérie et*

la modernité, S/la direction de Ali El-Kenz, Dakar/Sénégal, ed. Codersia 1989, p: 23

² المادة (02) من المرسوم 80 -242، المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 المتعلق بإعادة الهيكلة، ج.ر الصادرة في 04 أكتوبر 1980 -

الجدول رقم 1:2 يمثل شكل القطاع العام بعد الهيكلية العضوية¹

القطاعات	عددتها قبل الهيكلية	عددتها بعد الهيكلية
الفلاحة	07	23
الصناعة - المناجم - الطاقة	17	126
إعلام - ثقافة - سياحة	08	45
أشغال عمومية - السكن	12	101
الصحة	01	4
التجارة	07	28
البريد والمواصلات	01	02
المالية	08	12
النقل	09	34
المجموع	70	375

Source : Nacer Eddine Sadi: La privation des entreprise publique en Algerie, O.P.U, 2006, P33

كما تهدف إعادة الهيكلية المالية كعملية مكتملة لإعادة الهيكلية العضوية إلى تحسين الوضعية المزرية التي آلت إليها المؤسسة العمومية من عجز ميزانها التجاري وتراكم الديون وعدم القدرة على سدادها، جراء اعتمادها على الإنفاق العام من الدولة، وذلك بتخصيص رأسمال خاص بكل مؤسسة تدفعها إلى نوع من الاستقلالية المالية تدفعها إلى زيادة الفعالية وخلق الثروة.

يُعد التغيير الذي أرادته السلطة الحاكمة باعتمادها الإصلاحات الجديدة أن يتخذ مسارين متوازنين؛ مسار سياسي عملت من خلاله الطبقة الحاكمة الجديدة على القضاء على طبقة أخرى آفلة، بالقضاء على كل ما يطبع وجودها في المجتمع، تمثل الشركة العمومية بشكلها ومضمونها أول محطة في هذه العملية، لكونها الامتداد الاقتصادي للدولة في المجتمع². ومسار اقتصادي لإنقاذ المؤسسات من نتائج تراكمات المرحلة السابقة الوخيمة

¹Nacer Eddine Sadi: La privation des entreprise publique en Algerie, O.P.U, 2006, P33

² بن عيسى محمد المهدي: المرجع السابق، ص107.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

وتداعياتها، مرحلة مفصلية وفارقة في حياة المؤسسة، لما أحدثته من تغيرات راديكالية في شكل المؤسسة وبنائها الهيكلي ومضامينها التنظيمية، وفي تمثلات الأفراد لها سياسياً وسوسيواقتصادياً. لقد أُريد للمؤسسة العمومية أن تتمتع بحرية أكبر واستقلالية أوسع بنظام لامركزي يحد من التراتبية الهرمية الطويلة، والقضاء ولو نسبياً على مظاهر البيروقراطية السلبية وما ارتبط بها من احتكار للسلطة و نقص للفعالية والأداء وقتل لقيم الإبداع وروح المبادرة، غير أن الواقع أثبت أن العملية برمتها كانت مجرد عملية تحريك للمياه الراكدة وإعادة ترتيب موازين القوى داخل المؤسسة وداخل المجتمع، رغم حصول المؤسسة على حرية نسبية أكبر مما كانت عليه.

لذلك فإن السلطة التنظيمية بالمؤسسة في هذه المرحلة احتكمت إلى العديد من العوامل التنظيمية والاجتماعية، واتجهت من خلالها نحو مسارات إعادة التموقع والبحث عن مراكز جديدة تتيح لها آليات التكريس والممارسة. نوجز في هذا السياق تشخيصاً لحال المؤسسة بما قد يرتبط بمدلولات السلطة التنظيمية وانعكاساتها على تمثلات العمال لها...

- لم يكن لصغر حجم المؤسسات التأثير المرغوب فيه حيث كانت تشكو من تدخل المركزية في إدارتها عن طريق المخططات و البيروقراطية مما أدى إلى استمرار الطرق السابقة في التسيير.

- تعدد المؤسسات أعطى إمكانية الترقية المهنية والاجتماعية لعدد كبير من الإطارات في وظائف عليا، الأمر الذي ساهم في ظهور طبقة عاملة جديدة هي طبقة التكنوقراط¹، الذين باتوا يشكلون قوة كماً ونوعاً ورقماً صعباً في معادلة السلطة التنظيمية داخل المؤسسة، غير أن وفاءها وتبعيتها للنظام السياسي أفرغها من كل مشروع تاريخي ذاتي تعمل على تحقيقه وإنجازه، واستلمت دور المنفذ والساھر على تسيير مشروع الطبقة الحاكمة بمقابل الحصول على رضاها وإحسانها كالحصول على مناصب في أجهزة الدولة مستقبلاً.

- لقد عمدت الدولة في هذه المرحلة إلى ترويض الطبقة العاملة من خلال تجسيد علاقة الزبونية بين مختلف الأطراف الاجتماعية في التنظيم، وكرست والى الأبد في ذهنيات الأفراد حقيقة (المحاباة السياسية) التي تتخذ مظهر (خذ وهات)، إذ لا يمكن الحصول على السلطة والمسؤولية إلا من خلال هذه الآلية².

- لم يكن العامل عنصراً فعالاً في منظومة التنظيم السلطوية ولا مؤثراً في عملية اتخاذ القرارات، ما يؤكد عليه تأخر ظهور القانون الأساسي للعامل إلا غاية 29 مارس 1987³.

¹ بن عيسى محمد المهدي: تحليل سوسيوولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996/1995 ص108

² بن عيسى محمد المهدي، المرجع نفسه، ص108

³ عادل غزالي، اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2007/2006، ص116.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

- هذه المرحلة الانتقالية التي مر بها الاقتصاد الوطن ، كانت لها انعكاسات سلبية على دور النقابة وبنيتها البشرية ، حيث عرفت النقابة تقلصاً في عدد المنخرطين، والذي أرجعه الأمين العام للاتحاد آنذاك (الطيب لخضر) ، إلى نقص التكفل بالمشاكل الاجتماعية والمهنية للعمال ومتابعتها ميدانياً في ظل العجز الذي أصبحت تعاني منه المؤسسات الوطنية العمومية¹.

تبقى تمثلات العمال للسلطة التنظيمية بشقيها الرسمي وغير الرسمي تتراوح في إطار الخصائص التنظيمية للمؤسسة والممارسات الاجتماعية للأفراد، ما يجعلنا نستقصي النوازل والطوارئ التي صاحبت سياسة إعادة الهيكلة على المؤسسة وفهمها في سياق التحليل السوسولوجي للمؤسسة العمومية.

إضفاء الحرية والاستقلالية للمؤسسة وما نتج عنه من تحجيم المؤسسات لم يأتي أكله في ضوء تدخل المركزية في إدارتها وعدم القدرة على التخلص من الطرق البيروقراطية في التسيير، ولم تكن هذه العملية إلا حالة من إعادة تشكيل موازين القوى، أدى ذلك سرعة الترقية المهنية والاجتماعية و إلى تضخيم الأفراد في المستويات العليا في التنظيم (التكنوقراط) وخلقت بذلك طبقة من مالكي السلطة الرسمية مرتبطين بالنخبة الحاكمة، التي اعتمدت سياسة التدجين وشراء الولاءات، في وضع تنظيمي أعدم عمال المستويات الدنيا من أي هامش لممارسة السلطة التنظيمية الرسمية التي منحها لهم سياسات الدولة السابقة، وأضحى العامل في ظل ظروف نقص فرص العمل و انتشار البطالة الحلقة الأضعف في منظومة السلطة الرسمية، ، بدليل تأخر صدور قانون العامل إلى عام 1987. أضف إلى ذلك تراجع دور النقابة العمالية المتجسدة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين UGTA التي تأثرت سلباً بهذه الظروف التي اضطرتها إلى تقليص عدد منتسبيها الذين يمثلون الفاعل الأساسي لسلطتها التنظيمية الرسمية في المؤسسة، وانساق قياداتها هي الأخرى في تيار وصاية النخبة الحاكمة، وتركت مجالها الطبيعي في الدفاع عن حقوق العمال بما تملكه من آليات ممارسة السلطة الرسمية، إلى حركات ثورية غير رسمية تعمل على المطالبة بحقوق العمال، وهو ما نتج العديد من الإضرابات والنزاعات بعيدة عن العمل النقابي الرسمي، استغراب نائب برلماني في تلك المرحلة من كثرة الإضرابات بقوله: "...إنها مخيفة في بلد يأخذ بالنظام الاشتراكي وبنظام الحزب الواحد والنقابة الواحدة..." يدل على اقتصار العمل النقابي الرسمي على نقابة وحيدة في حين يثبت قصورها في التحكم وريادة العمل النقابي².

¹ فوزية زعموش، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة1، 2011 / 2012، ص65.

² الجريدة الرسمية لمداوات المجلس الشعبي الوطني، رقم 112 المؤرخ في 19 نوفمبر 1981، ص5

الجدول رقم 2:2 يبين تطور ظاهرة البطالة في مرحلة إعادة الهيكلة

السنة	الأفراد	طالبو العمل	البطالة
1987	1.2 مليون	635000	19.2 %
1983	635000	16 %	

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات الديوان الوطني للإحصائيات وبيانات البنك المفتوحة

<http://data.worldbank.org>

الأمر الذي أدى إلى ظهور النظام غير الرسمي بأوج معانيه وبكل مفاهيمه، و بما يحمله معه من مفردات القرباة والعشائرية والجهوية، وما يتضمنه من مخرجات سلبية للنظام البيروقراطي من محسوبية ومحاباة ومقايضة وتبادل المصالح... فالنسبة العالية من اليد العاملة التي تبحث عن العمل نجدها تسعى جاهدة إلى البحث عن المعارف أو أقارب متخذة في ذلك سلوكات وطرق تدخل في إطار المحسوبية، حتى صار بالنسبة للعامل في المؤسسة إحساس بالواجب نحو أسرته التي فقدت أحد أعضائها العمل، محاولاً إدخاله المؤسسة التي يعمل بها. فعدم الإحساس بالأمن والاستقرار داخل المصنع ألجأ العمال إلى تشكيل كتلت داخل تنظيمات غير رسمية محافظين أولاً على منصبهم ومدافعين عن حقوقهم¹.

هذه الأسباب مجتمعة أدت بالعمال في ظروف الحفاظ على وضعيتهم التنظيمية داخل المؤسسة إلى تمثّل السلطة التنظيمية داخل المؤسسة في شقين؛ شق رسمي يسيطر عليه التكنوقراط من مدراء وإطارات ورؤساء مصالح مستمدة من القانون وجانبها الأكبر من ارتباطاتهم وولاءاتهم ذات طابع الزبونية بالنخبة الحاكمة، وانعدامها تماماً في عمل النقابة الرسمي، وشق آخر غير رسمي قوي أثبت فعاليته من خلال تنظيمات تم إنشاؤها أو رهوط أو أقارب تمثل الجانب الجدير بالثقة والطمأنينة في المؤسسة². متماسكة ومترابطة ومنتشرة عبر كامل التنظيم بآليات المحاباة والمحسوبية وبقيم سوسيوثقافية تتعلق بالقرباية والجهوية والعشائرية....

- إذا أردنا تقييم مرحلة إعادة الهيكلة فإننا بصدد الوقوف على تضارب كبير بين بيئتا المؤسسة الداخلية والخارجية، ففحين أخذت المؤسسات من الناحية الخارجية تظهراً جديداً، تترجمه التغيرات الطارئة عليها في

¹ رتيبي فوزيل: القرباية والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1993/1992، ص79.
² المرجع نفسه، ص79.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

الشكل والهيكلية والتمركز الجغرافي والوظيفي، بقيت البيئة الداخلية تحافظ على هامش كبير من طبيعة علاقات العمل ونظام الوصاية وآلية اتخاذ القرارات وتوزع السلطة التنظيمية، الأمر الذي لم يسهم إطلاقاً في تغيير السلوكات والممارسات ودفع بالدولة نحو البحث عن آليات أخرى أكثر فعالية و ارفع أداءً. يؤكد في هذا السياق (مصطفى عشوي) هذه المعادلة بقوله: ". تحسين المرودية لن يتحقق بمجرد إعادة الهيكلة بل ينبغي توفير شروط موضوعية ترتبط أساسا بنوعية العلاقات الإنسانية السائدة في المؤسسة وبالأهداف البعيدة والقريبة لها، والموجودة في أذهان جميع المستخدمين..."¹.

3.3 مرحلة استقلالية المؤسسة Independence of the institution:

نظرا لعجز الدولة للتخفيف من حدة الأزمة التي تفاقمت من جراء إعادة الهيكلة، لجأت إلى إجراء ثاني عرف باستقلالية المؤسسة، اتضح مفهوم الاستقلالية بصدور القرار رقم 88-01 المؤرخ في 12 جانفي 1988، الذي ينص على أن المؤسسة قد أصبحت شخصية معنوية متميزة عن الدولة، وهذه الأخيرة تعتبر مالكة مساهمة في رأسمال المؤسسة لكنها لا تتدخل في تسييرها، كما أنه المؤسسة مسؤولة عن ذمتها المالية وعن مردوديتها إلى جانب أنها تعمل تحت تصرف القانون التجاري رقم: 88-04 المؤرخ في: 12 جانفي 1988 والذي يحمل المؤسسة المسؤولية التامة في حالة عجزها².

أسباب اعتماد الدولة هذا النوع من سياسة التسيير يعود إلى عامل مركب أساسه اقتصادية اخذ منحى سوسيوسياسي، حيث أن فشل المحاولات الإصلاحية المتمثلة في إعادة الهيكلة ونقص تمويل الدولة بعد تدهور عائدات البترول، أنتج حالة من الركود الاقتصادي والتذمر الشعبي، أفضى إلى شعور الدولة بأزمة الشرعية، خاصة بعد مظاهرات الشعبية والإضرابات العمالية التي عرفتها العديد من المدن الجزائرية والتي اتخذت شكل التمرد والعصيان المدني³، وقد كان التشخيص النهائي للحراك الذي ساد الأوساط الاقتصادية والفكرية على مستوى القمة، والذي تمحور حول المؤسسة وكيفية بعث فعاليتها قد حُسم لصالح التكنوقراط على حساب البيروقراطيين، الذين استطاعوا إقناع الجميع بان المشكلة لا تكمن في التسيير - كما أرادت أن توحى بذلك الطبقة البيروقراطية- بل في التدخل غير المبرر للبيروقراطيين في الشؤون الداخلية للمؤسسة، مما يجعل مُخرج القرارات لا علاقة له بالفعالية والمرودية، وتم تأكيد هذه الرؤية في المؤتمر الرابع حول المؤسسة الذي انعقد في

¹ مصطفى عشوي، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992، ص236/237.

² الجريدة الرسمية رقم 2 الصادرة بتاريخ الأربعاء 13 يناير 1988

³ بن عيسى محمد المهدي، تحليل سوسيولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996/1995، ص110

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

1987¹، والذي كان من بين قراراته التأكيد على إلزامية تطبيق مبدأ الاستقلالية الذي يعطي الحق للمؤسسة في التسيير دون الرجوع إلى أي طرف كان، مع التأكيد على ملكية الدولة لهذه المؤسسة. ومن بين القرارات التنظيمية المستجدة إنشاء صناديق المساهمة التي أوكلت لها مهمة التسيير بدل التدخل المباشر للدولة²، غير أن خضوع هذه الصناديق للدولة المساهمة على مقولة (خرج من الباب دخل من النافذة) لم يساهم إطلاقاً في تفعيل الاستقلالية وإلغاء هيمنة الدولة على المؤسسة، بل كانت وسيلة كما يرى الكثيرون لإعادة التوقيع ورسم حدود جديدة للسلطة وبسط النفوذ بين النخبة السياسية والتكنوقراطيين على حساب طبعا البيروقراطيين الخادم الوفي للدولة، فلم يكن الصراع الضمني بين فئتين نخبويتين (التكنوقراط والبيروقراط) من أجل إنجاح المشروع التنموي، بقدر ما كان صراع تكريس الهيمنة وتحسين المراكز الاجتماعية.

والجديد في هذه المرحلة هو إصدار القانون المتعلق بعلاقات العمل، حيث صدر قانون خاص بالمشاركة العمالية وذلك بإحداث لجنة مشاركة بالمؤسسة خاصة بعد تحويل المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي إلى مؤسسات عمومية اقتصادية، هذا القانون جاء ليعيد النظر في كيفية المشاركة و توسيع مجالات التشاور.

في إطار استقلالية المؤسسات عرفت المؤسسة تحولات جوهرية وعميقة من حيث رفع الوصاية يدها عليها من جهة وكسبها الصيغة التجارية وخضوعها للقانون التجاري ومبدأ المتاجرة في نشاطها من جهة ثانية، لذلك فقد تمخض عن هذه السياسة هيكلية تنظيمية للسلطة بثلاث مستويات: الجمعية العامة، مجلس الإدارة، المدير العام.

الجمعية العامة أو لجنة المشاركة العمالية:

تضم ممثلي العمال على مستوى المؤسسة، وتجتمع مرة كل ثلاثة أشهر، تنتخب من بين أعضائها مكتب يتكون من رئيس ونائب له. صلاحياتها استشارية في اتخاذ القرارات ومراقبة تطبيق القوانين إلى جانب متابعة سير مخطط المؤسسة³.

مجلس الإدارة:

يتكون من 09 إلى 12 عضوا ممثلين لكل الهيئات؛ عضوان عن صناديق المساهمة، وعضوان عن الدولة، عضوان يمثلان مجلس العمال، والباقي تعينهم الجمعية العامة من بين المؤسسات المساهمة¹. يجتمع هو أيضاً مرة

¹ محمد المهدي بن عيسى، تحليل سوسيولوجي لازمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996/1995، ص 110

² المواد 11-12-13 من الفصل الثاني بعنوان (صناديق المساهمة)، الجريدة الرسمية العدد 2، 13 جانفي 1988

³ عادل غزالي: اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2007/2006، ص 118

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

كل ثلاث أشهر، يضطلع بمهام تحديد خطة سير العملية الإنتاجية في المؤسسة والسهر على تنفيذها، يختار مجلس الإدارة رئيساً له تُحول له كل مهام التسيير ما عدا ما تعلق بالسياسة الصناعية، التجارية والمالية.

المدير العام:

المستوى الثالث والأعلى في هذه المنظومة السلطوية، يختص بالعديد من الصلاحيات يمارسها تحت مراقبة مجلس الإدارة كإنشاء العقود، حل النزاعات، الإشراف على الشؤون المالية، المحاسبة... مع تحمله كامل المسؤولية القانونية المدنية والجنائية عن ممارساته لتلك الصلاحيات.

تدخل الوصاية في المؤسسة العمومية لم يتغير كثيراً في مرحلة الاستقلالية رغم تظهرها بالاستقلال التام وملكية القرار الداخلي، فصناديق المساهمة التي تم إنشاؤها أصبحت سبيل الوصاية للتدخل وفرض وصايتها على المؤسسة قراراً وتمويلاً، يقول السيد (عبد الحميد إبراهيمي رئيس الحكومة لهذه الفترة 1984-1988): " أن مشكل مساعدة الدولة للمؤسسات العمومية لم يتغير مقارنة بالسابق، ولكن ما تغير هو طريقة التدخل... عن طريق شركات مالية المتمثل في صناديق المساهمة². " وبالتالي سيطرة الوصاية التي يغلب عليها التكنوقراط على الجانب الأكبر للسلطة التنظيمية، من خلال ولائتها في المناصب القيادية. ولقد تم في هذه المرحلة أيضاً تكريس ضعف الطبقة العاملة، فمن جهة لم يهتم هذا التنظيم بصورة كبيرة بمكانة العمال ودورهم في عملية التسيير³، ومن جهة أخرى وضع سلة من القوانين لترويض الطبقة العاملة المعارضة، أبرزها قانون نزاعات العمل الذي حول إدارة الصراع الاجتماعي إلى القنوات البيروقراطية، مع تطبيق قواعد صارمة مع العمال⁴، بالإضافة إلى الحالة العامة المزرية المتمثلة في ضعف القدرة الشرائية، وتدهور سوق العمل وانتشار البطالة، وفقد الشعور بالطمأنينة والاستقرار، عوامل جعلت من العمال الطبقة الأضعف في معادلة السلطة التنظيمية الرسمية، التي كان من المفروض أن يمتلكوا هامشاً منها في جمعيتهم العامة.

أما بالنسبة للنقابة (الحاضر الغائب) فقد كانت مصبوغة بنفس الخصائص مقارنة بالفترة السابقة، فلم تكن نقابة مطلية، وإنما منظمة تسييرية تابعة للدولة وليست منفصلة عنها، فهي موجهة نحو أهداف مسطرة ومحددة مسبقاً، تراجع دور العمال يعود إلى عدم قدرة العمال على التحكم في التسيير، لعدة أسباب لعل أهمها على الإطلاق ضعف مستوى التكوين وقلة الوعي الثقافي ونقابي. ولذلك نجد في ضمن لائحة الاقتصاد

¹ محمد خالدي: تمثلات السلطة التنظيمية لدى عمال الصناعة بالجزائر، ماجستير 2004/2005، جامعة الجزائر، ص 141.

² ABDELHAMID BRAHIMI: L'ECONOMIE ALGERIENNE D'HIER A DEMAIN, Office Des Publications Universitaires, 1991, P299

³ عادل غزالي: اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2006/2007 ص 119

⁴ إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية، دار ناشري للنشر الإلكتروني، 2014، ص 59

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

والتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي صادق عليها المؤتمر السابع للاتحاد عام 1986، التشديد على توسيع القاعدة النقابية على وجه الخصوص (الإطارات المسيرة والتقنية) وإعطاء الأولوية للتكوين السياسي والنقابي والعلمي، والتركيز على الاختيار السليم للرجال لضمان تمثيل أفضل للعمال والتركيز على انتقاء العناصر القادرة والكفؤة والواعية والملتزمة¹.

ونستطيع القول أن تمثلات العمال للسلطة التنظيمية الرسمية في هذه المرحلة لم تختلف كثيراً عن سابقتها؛ حيث تُحتكر في المستوى الأول (رئيس مجلس الإدارة والمدير العام) لارتباطهما بالسلطة الوصية عن طريق صناديق المساهمة، وتُفتقد بشكل نهائي لدى النقابة الرسمية، التي ساهم غموض النصوص في صهرها داخل مجالس العمال، أين أُنزِلَ هذا الغموض على فعالية المجلس حين بدأت النقابة تتردد بين دورها كهيئة نقابية تسعى لإشباع حاجات العمال المستعجلة مثل تحسين القدرة الشرائية وتوفير الأمن في ميدان العمل، ودورها كهيئة مسيرة تحت العمال على الفعالية والمردودية².

لقد فسحت التراكبات السيئة لمرحلة الإصلاحات - رغم تراجع البيروقراطيون - المجال لبعض القيم السلبية بالظهور، خصوصاً لدى المسؤولين كالإهمال و تفشي الأنانية وحب الذات، وتفضيل المكاسب الآنية و عدم احترام القانون و إفشاء أسرار المهنة، وعدم الخوف من الفضائح الاقتصادية³، و هناك قيم سلبية أخرى ذكرها الميثاق الوطني المعدل سنة 1986 كالتطفل والكسل، الإهمال و تفشي عقلية (البابلك)، روح الإتكالية والاعتماد على الدولة وعدم احترام الوقت، وقلة المثابرة و انخفاض مستوى الإنتاجية⁴. أضف إلى ذلك أن كثيراً من القيم انتقلت من الواقع الاجتماعي الذي كان العامل يعيش فيه إلى المؤسسة كقيم العصبية أو القبلية العشائرية ونصرة الأقارب والافتخار بهم، و قيم الثأر لأي واحد منهم⁵، الأمر الذي سمح بل ساعد في امتلاك الجانب غير الرسمي هامشاً ممتازاً للسلطة غير الرسمية، تُمثله العمال في جماعات الجهوية والعشائرية والقرابة الاجتماعية، وأصبحت (المحاباة والمحسوبية) المؤشر الظاهر على هذه الجماعات، والوسيلة الأقرب للحفاظ على البقاء و لبلوغ الغايات، التي تصدرتها قيم الاستقرار وتأمين المستقبل⁶.

¹ كلمة لوزير التكوين المهني والعمل، أمام المؤتمر السابع للإع.ع.ع الذي عقد في مارس 1986 (مجلة الثورة و العمل) العدد 457

² إدريس بولكعبات: "الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين"، في مجلة العلوم الإنسانية، العدد 12، نوفمبر 2007، من ص 149-158

³ طاهر بوشلوش: "القيم الاجتماعية وفعالية تسيير المؤسسات"، جريدة الشعب، عدد 7565، تاريخ 20/02/1988، ص5

⁴ عادل غزالي: اثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2006/2007، ص120

⁵ حليم بركات، المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بحث استطلاعي اجتماعي الطبعة الثانية، سنة 1985 ص255

⁶ عبد الحفيظ مقدم، المدير، دراسات نفسية-اجتماعية حول مديري المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مركز البحث في الإعلام العلمي و التقني، بن عكنون الجزائر، 1996. ص46-47 في دراسة تتعلق بترتيب القيم والتي تصدرتها قيم الاستقرار وتأمين المستقبل عند كافة العمال باختلاف الجنس و المستوى التنظيمي.

4.3- الخصوصية Privatization: مراجعة جدريّة

فهم التحول الذي تمر به المؤسسة العمومية لا يتم إلا في سياق الفهم العام الاجتماعي والسياسي للمرحلة، والتي شهدت تطورات وتحاذبات ومزالق أدت إلى أحداث أكتوبر 1988 المصاحبة لغليان شعبي كبير أدى بدوره إلى انعكاس الأوضاع بصورة جلية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، يفسره الارتفاع الكبير لعدد الإضرابات التي بلغت مستويات قياسية، قفزت فيها من (809) سنة 1985 إلى (1933) سنة 1988 وإلى (3389) سنة 1989¹. وهو ما يبرر انتقال التذمر وسط الجماهير الشعبية من الشارع إلى المؤسسة كتعبير عن انخفاض المستوى المعيشي وتدني القدرة الشرائية والبطالة المتفشية، كل ذلك وجد له متنفساً لدى أكثرية العمال لممارسة حقهم في الإضراب، كشكل من أشكال التعبير في زمن الانفتاح ودخول الجزائر مرحلة الديمقراطية والتعددية، وتراجعها عن السياسات التقليدية والسماح بحق الإضراب علناً، الأمر الذي أدى إلى اقتناع أصحاب الشأن السياسي بأن الأمور هذه المرة ليست كسابقاتها حيث لا مفر من تغيير المنحى الاقتصادي والسياسي، خاصة مع قصور الدولة عن إيفائها بواجباتها المالية في ظل تهاوي أسعار البترول إلى أدنى مستوياته، وهو ما أدى بالدولة إلى الهروب بقطع مراحل الإصلاحات بخطوات متسارعة انتهت إلى مرحلة اقتصاد السوق والخصوصية.

لقد جاء الحديث عن الخصوصية مرتبطاً بتبني النظام الاقتصادي الجديد المتمثل في اقتصاد السوق بداية التسعينات، وجاء هذا التوجه كنتيجة لعاملين؛ الأول يتمثل في وضعية الاقتصاد الوطني، والثاني في برامج المؤسسات المالية الدولية (كصندوق النقد الدولي FMI). وجاءت الجريدة الرسمية في عددها (48) لسنة 1995 بترسانة من القوانين والمراسيم (57 مادة) كتشريع لضبط عملية الخصوصية وتحديد أحكامها وقوانينها وإجراءاتها التعاقدية، عرّفت آنفاً المادة الأولى من هذا العدد الخصوصية، بسردها: "...تعني الخصوصية القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد في تحويل ملكية كل الأصول المادية أو المعنوية في مؤسسة عمومية أو جزء منها، أو كل رأس مالها أو جزء منه، لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وإما تحويل في تسيير مؤسسات عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كفاءات تحويل التسيير وممارسته وشروطه²". ويحدد الخبير الاقتصادي الجزائري (عبد الحق لعميري) أركان ومقومات هذه السياسة الاقتصادية في اعتقاده بأن اقتصاد السوق - والخصوصية إحدى آلياته - هو قبل كل شيء اقتصاد تمارس فيه حقيقة الأسعار. وكي تصبح حقيقة الأسعار واقعاً ملموساً يجب

¹ المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية

² المادة (01) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

أن تتخذ ثلاث إجراءات أساسية: تحرير الأسعار، نهاية الاحتكار، تفتح الاقتصاد على الخارج¹. وفي توجه واضح لرفع الدولة يدها على اغلب المؤسسات العمومية، فقد نصت المادة الثانية أن الخوصصة عملية تشمل عديد مؤسسات القطاع العام منها: البناء والأشغال العمومية وأشغال الري، الفنادق والسياحة، التجارة والتوزيع، صناعات النسيج والزراعة الغذائية، الصناعات التحويلية بجميع مجالاتها، النقل البري للمسافرين والبضائع، أعمال الخدمات المينائية والمطارية، التأمينات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة².

لعل ما يُذكر به عند الحديث عن هذه المرحلة من تاريخ الاقتصاد الجزائري ظاهرة (التسريح الجماعي) للعمال، التي كانت النتيجة الحتمية لما آلت تراكمات السياسات الاقتصادية المتواترة، وعدم قدرة الدولة على التماهي في تكريس اجتماعية Social المؤسسة الاقتصادية وتحمل نفقاتها، والوصول في آخر المرحلة إلى قناعة وجوب تخفيف العبء عليها بتحريرها وتوجيهها نحو السوق وإخضاعها لأحكام المبادلات الاقتصادية وقوانين الربح والخسارة، لقد أفرزت سياسة الخوصصة حالة اقتصادية واجتماعية جد مزرية (14مليون) جزائري تحت خط الفقر، وهي نسبة عالية مقارنة بالعدد الإجمالي للسكان، إذ يمثل ما يقرب من (50%) من مجموع السكان وكذلك الارتفاع المتسارع لنسب البطالة حيث بلغت حسن المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي CNES إلى (24%) سنة من عدد السكان 1993 وإلى أكثر من (29%) في 1997³. وكلها أرقام تتداعي في غير صالح العمال الحلقة الأضعف في حضم هذه التغيرات، وأصبحت المؤسسات أماكن للاستقرار واللاطمأنية حيث منصب العمل مرهون بمالك المؤسسة الجديد وإرادته، التي تسعى إلى تجسيد قيم زيادة الأرباح كهدف وغاية في حد ذاتها. كما ساعدت هذه القيم على بروز قيم وعوامل أخرى كالفردية (البقاء للأصلح) الملكية الفردية الخاصة في ظل المنافسة وغياب مراقبة الدولة للنظام الاقتصادي.

أما بالنسبة للنقابة ففك ذلك الارتباط من جهة بحزب جبهة التحرير الوطني الذي كان يمارس سياسة أبوية على المركزية النقابية، وبين الاقتصاد والسياسة من جهة أخرى، لم يكن في صالحها حيث أعيد الاعتبار لمسيرتي المؤسسات، ومنحت لهم صلاحيات واسعة وتم تقليص دور النقابة ليختزل إلى الجانب المطلي⁴. هذا الابتعاد النسبي عن النظام السياسي، وان لم يصل إلى درجة الاستقلالية التامة، سمح للاتحاد العام للعمال الجزائريين منذ بداية تسعينات القرن الماضي أن يتبنى مواقف تباين مع المواقف الرسمية للنظام السياسي في قضايا مثل إعادة

¹ ABDELHAK lamiri: GERER L'ENTREPRISE ALGERIENNE EN ECONOMIE DE MARCHÉ, Prestcomm éditions, Algérie. 1993, P19.

² المادة(2) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.

³ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي، الجزائر، نوفمبر 1998،

ص137

⁴ إيمان النمى: دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية، دار ناشري للنشر الالكتروني، 2014، ص159

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

الجدولة وعملية الخوصصة، ولم يعد الاتحاد العام للعمال الجزائريين اللاعب الوحيد للنقابية في المؤسسة العمومية، فالتعددية السياسية فتحت المجال أمام التعددية النقابية، وتم تشكيل عدة نقابات بلغ عددها (47) نقابة خلال عامين، أخذت بعدين هامين؛ بُعد فئوي متخصص كنقابة عمال قطاع التربية، ونقابة الأطباء، ونقابة أساتذة التعليم العالي... ويُعد سياسي ارتبط بأحزاب تم اعتمادها في ظل التعددية كالنقابة الإسلامية للعمل SIT المرتبطة بالجبهة الإسلامية للإنقاذ، والنقابة المستقلة لعمال التربية والتكوين SATEF المرتبطة بتوجه الأحزاب السياسية الأمازيغية، الأمر الذي جعل من العمل النقابية ينحرف عن دوره المطلي إلى العمل السياسي وتسخير شرعيته القانونية كورقة ضغط لإكساب التيار السياسي الذي ينتمي إليه بعض المصالح إزاء خصومه، يُفسره وصول الأمين العام لنقابة SATEF إلى قبة البرلمان ضمن قوائم جبهة القوى الاشتراكية FFS، وتبني SIT خطابات الجبهة الإسلامية للإنقاذ FIS، ومشاركة UGTA في لجنة الدفاع عن الجمهورية عام 1991 وندوة الوفاق الوطني 1994¹.

ارتبطت مسارات السلطة التنظيمية وتمثلاتها في هذه المرحلة بصاحب المؤسسة ومالكها الجديد في إطار الخوصصة وبيع مؤسسات الدولة، الذي عمل على تغيير السلم القيمي داخل المؤسسة لصالح الريح والريح فقط، دون الالتفات إلى الظروف الاجتماعية للعمال و متطلباتهم، والتركيز على إطارات المؤسسة المخضرمين، القادرين على تسيير المؤسسة بما كسبه من خبرة طويلة ومهنية في الأداء، حيث تم منحهم صلاحيات واسعة للتسيير وبذلك تملكوا هامشاً كبيراً من السلطة الرسمية في المؤسسة، وأصبح مالك المؤسسة و مسيرها يحتكرون كامل السلطة التنظيمية الرسمية، ساعدهم في ذلك الغياب الشبه التام للعمل النقابي الذي تحول إلى العمل السياسي، وجلب إلى المؤسسة في ظل مقولات الحرية والتعددية ممارساته السياسية المبتدلة (الصراع وعدم الاتفاق)، والابتعاد عن جوهر العمل المطلي للدفاع عن حقوق العمال ومطالبهم. وبالتالي القضاء على آخر حصن للدفاع عنهم بعد التوقيف النهائي لمشاركة ممثلي العمال في التسيير في خضم الإصلاحات التي أعلن عنها عام 1989.

ظروف مرحلة الخوصصة وما رافقها من مشاكل اجتماعية واقتصادية مزرية، على رأسها الشعور بعدم الاستقرار والخوف من فقدان الوظيفة في ظل التسريح الجماعي وارتفاع معدلات البطالة وطالبي العمل، أظهرت تمثلات جديدة، في ظل اقتصاد السوق والخوصصة، مرتبطة بتحول القيم الثقافية في المجتمع. فلم يعد اليوم لدى عمال

¹ المرجع نفسه، صص 60-62

الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية

بمجال للاختيار بين المهن والمفاضلة بينها، بل أصبح الهاجس الرئيسي هو الحصول على مصدر دخل مالي مهما كانت الأنشطة ومجالاتها (الفلاحة، الصناعة، الخدمات...) ¹، الأمر الذي فرض نواميسه على تمثلات العمال إزاء السلطة التنظيمية في المؤسسة؛ حيث اقتصر تمثّل العمال للسلطة الرسمية في سلطة مسيري المؤسسات المخصصة بما يمنحه لهم مالكو هذه المؤسسات، وضعفها لدى النقابات رغم تعددها وكبر هامش حرية تصرفها، وفي شق آخر تمثّل العمال للسلطة غير الرسمية في المؤسسة في سلطة الجماعات غير الرسمية التي أعادت توقعها بمعادلة القرابة من أصحاب القرار الرسمي (المالك والمسير) وفي نفوذ الجماعات الضاغطة الخارجية على أعضاء المؤسسة، وهذه السلطة غير الرسمية كانت مطلب الجميع على اختلاف مستوياتهم، فالعمال في ظل حرمانهم مشاركتهم في التسيير وضعف النقابة المدافعة عن حقوقهم يلجأون إلى للانضمام إلى هذه الجماعات للحفاظ على الوظيفة وتحسين مواقعه داخل المؤسسة. ويلجأ أطراف الصراع إلى هذه الجماعات إلى إضعاف الطرف الخصم، حيث أصبح يسود لدى خصوم علاقات العمل روح المقاتلين وينتشر بينهم النشاط غير الرسمي، ولا يجد من شرههم إلى الريح السريع، أي قواعد اقتصادية أو تاريخية في العلاقة بين العامل وصاحب العمل، فضلاً عن ارتباطهم بكبار المسؤولين بعلاقات القرابة والمصالح المتبادلة ².

¹ مراد مولاي الحاج، "العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات"، في مجلة إنسانيات، العدد 34-2006، تم الاطلاع عليه في 18/06/2019 على الساعة 03:49 <https://insaniyat.revues.org/10109>

² إيمان النمّس، المرجع السابق، ص 62

خاتمة الفصل:

خلاصة ما قيل في مسارات السلطة التنظيمية وتمثلات العمال لها في المؤسسة العمومية الجزائرية، أنها تخضع لإفرازات التغيير الاقتصادي وما صاحبه من تغيرات اجتماعية وثقافية، وعلى العموم فإن السلطة الرسمية تغيرت حسب تغيرات السياسة الدولية الاقتصادية، فهي دائمة الحضور والتركز في المستويات العليا في هرم المؤسسات لارتباطهم المباشر بالوصاية، الأمر الذي أنتج تمثلاً معاني (الشخصانية والفردانية والأبوية)، أما العمال بلجانهم وجمعياتهم فدائماً ما مثلوا الحلقة الأضعف في معادلة هاته السلطة، إلى أن انتهت تماماً بموجب إصلاحات 1989، وهو ما أفرز معاني (الولاء والزيونية) في العديد من المراحل خاصة مراحل الإصلاحات بداية الثمانينات. وفي ما يخص النقابة فتخندقت لصالح الوصاية وابتعدت عن دورها المطلي وتجنبت لخدمة مصالح الدولة وسياساتها رغم فك ارتباطها في نهايات الثمانينات، وهي لا تزال تتأرجح بين دورها المطلي وتسخيرها السياسي، فسلمتها الرسمية مرهونة بارتباطها السياسي وبفعالية أعضائها، أما جانب السلطة غير الرسمي فهو حقيقة واقعة بيئت الدراسات وجودها وتذبذبها من مرحلة إلى الأخرى، اتخذت من الجماعات الاجتماعية في المؤسسة موقعاً لها، ومن عمقها السوسيو ثقافي من قرابة وعشائرية وجهوية آليات للتكون والممارسة.

الفصل الثالث:

المسار التنموي والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة سعيدة

مقدمة

1- الموقع الجغرافي

2- تاريخ مدينة سعيدة

1.2 سعيدة تحت السيطرة الفرنسية

2.2 النشاط النقابي بمنطقة سعيدة

3.2 سعيدة وجهة سياحية

3- المؤسسة العمومية الصناعية: مجالات جديدة في المنطقة

1.3 وحدة الأكياس (المجمع الصناعي للورق والسيللوز)

2.3 وحدة المواد الكاشطة

3.3 المحطة المعدنية

4.3 مؤسسة الاسمنت (ميدان الدراسة) بسعيدة

خاتمة الفصل

مقدمة:

سعيدة مدينة وبلدية تابعة إداريا إلى دائرة سعيدة بولاية سعيدة، أظهرت لنا الإحصائيات لسنة (2011)، أن عدد سكان المدينة كان يساوي 350.766 ساكن على مساحة تقدر ب 6765.40 كلم²، وهذا ما يعطينا متوسط كثافة سكانية يساوي 518 ساكناً في الكلم². تقع المدينة في جنوب الأطلس التلي في منطقة ذات أهمية. تأسست المدينة كمعسكر فرنسي عام 1854. من بين النشاطات الرئيسية في المدينة الصناعة الجلدية وإنتاج المياه المعدنية والزراعة¹.

تذكر الروايات أن المدينة كانت تحمل الاسم الأمازيغي " تيرسيف"، كما حملت اسم زوجة عبد الله بن رابي، عم مهدي العبد، وهو الخليفة الذي حكم المنطقة في القرن التاسع الميلادي. كما سميت "حاز سعيدة" ويعود للمياه المعدنية الساخنة لسيدى عيسى وذلك في عهد الفاطميين، كما سميت العقبان لوجودها في وسط الهضاب العليا ولانتشار طائر العقاب فيها، هذا وقد أسماها الأمير عبد القادر "سعيدة" نظراً لما حققه فيها من قوة، وهو الاسم الذي بقيت عليه لليوم.

1- الموقع الجغرافي:

سعيدة مثل البوصلة تتيح لزائرها توجيه نفسه بسهولة من خلال دخوله وخروجه بفضل الراحة التي تلزمه بأخذ إحدى النقاط الأربع الأساسية.

- جنوبا (طريق بشار) مرورا بسعيدة القديمة (منبعها، وديانها، ونباتاتها الكثيفة المحاطة بأشجار الصنوبر الحلبية التي يعود تاريخها إلى مائة عام وأسوارها الطبيعية بما في ذلك اختيار الأمير عبد القادر لنصب منطقتة ليس من قبيل الصدفة. في ذلك الوقت تم إنشاء مسرح أخضر وكانت المدرجات مكونة من صخور على شكل سلام مع مناطق اللعب المختلفة: التنس، والكرة الطائرة وكرة اليد وما إلى ذلك.

¹ السجل الذهبي للمنظمة الوطنية للمجاهدين، بسعيدة

- في الشمال في الطريق إلى معسكر، تستقبلك المياه الحارّة التي يعتز بها السعيدين لأن الجميع وجد في هذه المياه مُسَكِّناً للأمراض المختلفة (حمام ربي الذي سنعطي نبذة عن فوائد مياهه لاحقاً ثم حمام سيدي عيسى)، التدفقات المعدنية التي تُخْلِص وتُخَفِّف ألام البطن عند الأطفال¹.
- إلى الغرب، على الطريق المؤدي إلى سيدي بلعباس، تجد نفسك محاصراً في أحضان غابة المرجا التي تقدم لك وإديها، وقد أتاح هذا لعشاق الصيد والعائلات فرصة لقضاء لحظات جيدة من الاسترخاء كما كانت قمة هذه الجبال مسرحاً لمعارك كبيرة خلال حرب التحرير الوطني.
- إلى الشرق في اتجاه ولاية تيارت، تمر بالقرب من عين الزرقة، بجيرتها الجوفية المجهزة في وقت مضى بقارب صغير، وتيفريت بشلالاتها امتداداً لوادي فُوفت، هذا المنظر الطبيعي يجعلك ترغب في قضاء طول اليوم حتى غروب الشمس.
- سعيدة السعيدة، أطلق عليها المعجبون، أيضا " مدينة النور، بوابة الصحراء " غنية بزراعتها، الثروة الحيوانية، زراعة الفطير، البستنة التي يعتبرها الناس " هبة من الله".

2- تاريخ مدينة سعيدة:

- عصور ما قبل التاريخ: لقد سمحت وفرة مياه ينابيع منطقة سعيدة وتنوع مناخها وتضاريسها بتشكيل أحد المواطنين المفضلة لإقامة الإنسان القديم منذ العصور الحجرية. كما يؤكد ذلك وجود الملاجئ والكهوف التي تحتوي جملها على رسومات تعود لنفس الحقبة التاريخية. كعين المانعة، تيفريت، ووادي سعيدة.
- عهد الممالك البربرية: كانت هذه المنطقة بحكم موقعها الجغرافي جزء من مملكة نوميديا الغربية "ماسيسليا" أي مملكة سيفاقس (202-230 ق م). التي كانت عاصمتها "سيغا" (SIGA) ثم ضمن مملكة نوميديا الموحدة (بشطريها الشرقي والغربي) في عهد الملك ماسينيسا (149-227ق م).

¹ Miloud Bouaza, **Saida Aigles Et Hiboux**, tome1, Edition Dar El Kalima, Alger, 2015,p7

- الفترة الرومانية: عُرفت منطقة سعيدة خلال هذه الفترة بكونها جزء من مملكة يوبا الثاني (25ق م-23م) المعروفة بموريطانيا القيصرية (Mauritanie césarienne) التي تأسست في عام 17 ق م، وشملت في أول الأمر مساحتي إقليم كل من الجزائر وتونس الحاليين لتقتصر فيما بعد على إقليم الجزائر فقط تماشياً مع تطور التنظيم الإداري الذي اعتمده الاحتلال الروماني. وذلك إلى غاية سقوط هذا الاحتلال بشمالي إفريقيا سنة 430م. وخير شاهد على ذلك بقايا موقع "تموزين" (Lucu) الروماني المتواجد بقرية المعاطة ببلدية يوب. الذي يعتبر من أهم الحصون العسكرية الثابتة بالمنطقة. وقد بني من طرف الفوج الأول المعروف بباونيا (ينتمي إلى القوات الإضافية الأجنبية) في عهد الإمبراطور الروماني " سيبتيوس سيفيروس" (Septime Sévère) (193-211 ق م).

- الفتح العربي/الإسلامي: مرت المنطقة كغيرها من مناطق المغرب العربي بمرحلة الفتح الإسلامي، انطلاقاً من عهد الولاة حتى طور نشأة الدول¹.

الإمارة الرستمية: بعد الفتح العربي- الإسلامي، وتحديدًا منذ القرن الثاني الهجري (2هـ) الموافق للثامن (8م). احتلت سعيدة مكانتها كإحدى مقاطعات الدولة الرستمية التي اتخذت تيهرت عاصمة لها.

- إمارة بني مسرة: أسس بنو مسرة إمارة بضاحية سعيدة المعروفة بـ "أوزكي" أو "أزقي".

- الوجود الهلالي بالمنطقة: في أواخر القرن الخامس الهجري وبداية القرن السادس الهجري الثاني عشر الميلادي عرفت المنطقة حدثاً هاماً تمثل في تمركز قبائل بني هلال، بكل ما يحمله من أبعاد على الصعيد الديمغرافي وصعيد إثراء النظم المجتمعية (عادات وتقاليد...الخ)، والأهم من ذلك ما ترتب عن وجودهم من انتشار للغة العربية.

- عهد الدولة الزيانية (749-909هـ/1337-1511م): عُرفت منطقة سعيدة في عهد هذه الدولة بميزتين هامتين وهما:

¹ المرجع السابق ص ص 22-23

1- كانت إمارة تابعة للدولة الزيانية، كما ذكر العلامة عبد الرحمان ابن خلدون في كتابه "العبر".
وذلك على أيام السلطان الزياني أبي حمو موسى الأول.

2- أنها كانت ضمن الحواضر والبلدات التي لجأ إليها السلطان الزياني أبو حمو الثاني بعد سقوط عاصمته تلمسان على يد السلطان عبد العزيز المريني سنة 772هـ-1370م، كما يثبت ذلك يحيى بن خلدون في كتابه "البغية".

- العهد العثماني: بعد ظهور الأتراك بالجزائر سنة 919هـ-1513م واعتمادهم نظاما إداريا قسمت بمقتضاه البلاد إلى أربع بيالك (مقاطعات أو ولايات). أصبحت سعيدة كبقية مناطق الغرب الجزائري تابعة لبايلك الغرب الذي انتقلت عاصمته من مازونة إلى معسكر ثم إلى وهران بعد تحريرها نهائيا من الإسبان سنة 1206هـ 1792م.

- فترة الاحتلال الفرنسي: مباشرة بعد بدايات تغلغل القوات الفرنسية بمعسكر سنة 1835 اتخذ الأمير عبد القادر من سعيدة قاعدة عسكرية خلفية، حيث شيد بها قلعة (وادي سعيدة) التي ضمت مصنعا للأسلحة ومستودعا لتخزين القمح والحديد.

واجه وصول القوات الفرنسية الغازية إلى مشارف سعيدة سنة 1841 مقاومة عنيفة من طرف جيش الأمير عبد القادر تجلّت في معارك شهيرة من بينها الاصطدام المسلح الكبير الذي حدث بين الطرفين في نفس السنة (1841) بمنطقة سيدي عيسى بقيادة "بيجو" Bugeaud عن الجانب الفرنسي والأغا مصطفى بن "تامي" "أبو التهامي" قائد جيش الأمير عبد القادر. وقد صارت هذه المعركة معروفة في التاريخ "بموقعة القبعة"¹. ولم تنته المقاومة بهذه المعركة الشرسة بل تواصلت إلى أن تمكن الفرنسيون من تدمير ما تبقى من القلعة بعد مغادرة جيش الأمير. الأمر الذي جعل هذا الأخير يلجأ إلى منطقة الحساسنة ليشن هجماته ضد فرق "الجنرال لاموريسيار" Lamorcière و"الكولونيل جيرى" Gerry. حيث نشبت سلسلة من المعارك طوال عام 1843

¹ السجل الذهبي للمنظمة الوطنية للمجاهدين، بسعيدة

في كل من (جيدة- شهر جوان) و (عين المانعة-24 أوت و 12 سبتمبر) و(تيرسين وسيدي يوسف-22 سبتمبر).

هذا ولم تكن ملحمة الأمير عبد القادر بكل صفحاتها الناصعة والمشرفة آخر الانتفاضات الشعبية التي عرفتها المنطقة ضد الاحتلال الفرنسي، بل إنها شاركت في مقاومة الشيخ بوعمامة التي كانت قد انطلقت سنة 1881 وامت الجنوب الغربي حتى بواباته الشمالية كما ورد في كتاب ثورة بوعمامة " لعبد الحميد زوزو"¹.

بعد فترة المقاومة الشعبية المسلحة، كان لسعيدة حضور فعلي في النشاط السياسي الذي قادته الحركة الوطنية ممثلة في حزب الشعب الجزائري (PPA) والاتحاد الديمقراطي للبيان وجمعية العلماء المسلمين الجزائريين خلال القرن العشرين.

1.2 سعيدة تحت السيطرة الفرنسية²:

أحتل الفرنسيون الجزائر العاصمة عام 1830 ثم احتلوا وهران ومرسى الكبير وكذلك معسكر ابتداءً من 1835، حيث تنقل الأمير عبد القادر إلى سعيدة وأسس قاعدته العسكرية بغابة العقبان "vieux Saida" وهي تحتوي على برج مراقبة روماني، في 22/10/1841 بدأ الفرنسيون يدخلون سعيدة بقيادة الجنرال بيجو بعد أن تركها الأمير في حالة جيدة.

في هذه الفترة عرفت المنطقة العديد من المعارك ضد المحتل الفرنسي مثل معركة "عين المانعة" 24 أوت و 12/09/1843م معركتي "تيرسين" و "سيدي يوسف" في 22/09/1843م، كما كانت هناك العديد من المعارك جنوب المنطقة بقيادة الشيخ بوعمامة. تواصل استقرار المعمرين في المنطقة خصوصاً بعد 1870م والذين استولوا على أملاك الفلاحين العرب وجردوهم منها لتفقيروهم. عام 1881م تمت مبايعة الشيخ بوعمامة في نوفمبر 1886 استقرت في المنطقة الفرق العسكرية الأجنبية " la légion étrangère".

¹ عبد الحميد زوزو، ثورة الشيخ بوعمامة، الجزء الأول 1881-1908، موفم للنشر، 2010، ص 21-22
² بغداد مرابط، مشاركة منطقة سعيدة في ثورة التحرير المجيدة، دار الكلمة، بدون سنة النشر، ص 6-7

بعد فترة المقاومة الشعبية المسلحة تميزت هذه البلدة الصغيرة في ذلك الوقت بنشاطات طليعتها خلال أحداث 08 ماي 1945 وبصمتها بعدة أعمال تخريبية ليلة 18 و19 ماي 1945، من بين مئات الاعتقالات مثل 47 ناشطا أمام المحكمة العسكرية في وهران التي أصدرت الحكم بالإدانة على بعضهم: ستة بالإعدام، تسعة آخرين بالأشغال الشاقة مدى الحياة، واحد بعشر سنوات بالأشغال الشاقة، عشر سنوات مع منع الإقامة ومصادرة الممتلكات للبقية.

2.2 النشاط النقابي بمنطقة سعيدة:

أما بالنسبة للنشاط النقابي كان متطوراً في مدينة سعيدة في ظل الاحتلال بفعل تركز يد عاملة زراعية في مزارع القمح والبقوليات، إضافة إلى يد عاملة حضرية من أصحاب الحرف والسكك الحديدية وهما قطاعان على درجة من التطور والنشاط بفعل ارتباطهما بتصدير المنتوجات الزراعية (القمح والشعير) وكذلك الجلود والصوف.

في مرحلة الاستقلال عرفت سعيدة والمناطق المجاورة لها انطلاقة جديدة نحو النمو الاقتصادي والاجتماعي غير أن ذلك لم يتحقق إلا بعد فترة من التخلف والتدهور الذي أصابا الجزائر ككل بعد الاستقلال مباشرة بفعل النزوح الجماعي للمعمرين، وعمليات التخريب التي رافقت رحيلهم عن المزارع والمنشآت الاقتصادية والإدارات. وهكذا عاشت سعيدة مرحلة صعبة تميزت بارتفاع معدلات البطالة بسبب توقف كثير من المزارع والمشاغل عن نشاطها، إضافة إلى تأثير التشوه الذي ميز البنية الاقتصادية الاستعمارية مما يعني غياب قطاعات أخرى، عدا الزراعة، التجارة، والإدارة، بإمكانها استيعاب فائض اليد العاملة. هذه المشكلات التي عانت منها مدينة سعيدة هي في الواقع نفسها التي واجهها الاقتصاد الوطني بعد الاستقلال مما دعا الدولة الجزائرية الفتية إلى انتهاج سياسة تنمية أعطيت فيها الأولوية للقطاع الصناعي¹.

¹ Miloud Bouaza, **Saida Aigles Et Hiboux**, tome1, Edition Dar El Kalima, Alger, 2015,p34

في هذا الإطار أُريد لسعيدة أن تكون قطباً صناعياً رفقة سطيف فاستفادت من مخطط تنمية يتضمن إنشاء منطقة صناعية واسعة تضم عدداً من المنشآت والوحدات الصناعية في مختلف الصناعات ويأتي في مقدمتها، وحدة مصنع القمصان (1965)، وحدة المياه المعدنية (1967) ومصنع السيللوز للورق (1967) ومصنع المواد الكاشطة، ثم تتالت الوحدات الصناعية بعد ذلك ضمن المخططات الوطنية للتنمية ومخططات التنمية الجهوية.

بداية نشاط هذه الوحدات أعطى دفعاً قوياً لمختلف قطاعات النشاط الأخرى مثل البناء والأشغال العمومية، المواصلات، والتجارة وكذلك التكوين. غير أن الأوضاع لم تتحسن بسرعة لأن التحول الصناعي في المنطقة استغرق مدة زمنية طويلة نسبياً قبل أن تظهر نتائجه وتعم كافة المنطقة (1967-1977).

يمكننا تلخيص مسار نمو منطقة سعيدة وتطورها في ثلاث مراحل رئيسية تتوافق على العموم مع المراحل التي عرفتها البلاد ككل، تأتي في مقدمتها مرحلة الاستعمار التي تميزت بنمو غير متكافئ ومتناقض: ازدهار وتطور بالنسبة للمعمرين وأقلية من الجزائريين، وفقر، بطالة وقهر بالنسبة للغالبية من السكان. أما المرحلة الثانية فكانت غداة الاستقلال مباشرة حيث عرفت البلاد تدهوراً اقتصادياً خطيراً وعدم استقرار سياسي أخطر لأنه كاد أن يؤدي إلى حرب أهلية، في هذه المرحلة عاشت منطقة سعيدة ركوداً لم تعرفه من قبل بحيث ارتفعت البطالة وتقلصت المداخيل بشكل ملحوظ.

أما المرحلة الثالثة فانطلقت مع بداية تنفيذ المخطط الأول للتنمية (1967-1969) وصادفت بداية تشغيل وحدة المياه المعدنية ووحدة مصانع القمصان ومصنع السيللوز للورق والشروع في تشييد مصنع المواد الكاشطة وبذلك انتعشت حركة البناء والأشغال. ومع انتعاش النشاط الاقتصادي وتوسعه جرى استقطاب اليد العاملة من المناطق المجاورة والتابعة لسعيدة (الحساسنة - البيض - عين الصفراء - المشرية... الخ) إضافة إلى تلك التي كانت تعمل في قطاعات الزراعة والإدارة

والتعليم في منطقة سعيدة، وقد نالت وحدة المياه المعدنية ومصنع السيللوز للورق حصة الأسد من حركة اليد العاملة في تلك الفترة (1700 عامل).

في ظل هذه الظروف المتسارعة على مختلف الأصعدة تشكلت شريحة عريضة من العمال الصناعيين إضافة إلى عمال قطاعات البناء والأشغال والمواصلات، وقد أعطت نفس الظروف دفعة جديدة لسيرورة تكوين نخبة محلية وظيفتها تأطير العمال والدفاع عن حقوقهم والمساهمة في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة.

وقد عملت النخبة النقابية خلال الفترة الأولى من الاستقلال على عدة جبهات (تأطير مجالس العمال في قطاع التسيير الذاتي، إنعاش قطاع البناء والأشغال)، كما ساهمت في تشكيل عدة تعاونيات عمالية وتأطيرها مثل: تعاونية الفلاحين، Moutchou (عمال الحمامات)، الحلاقين، الدهانين... الخ¹

كانت سعيدة آنذاك تشمل منطقة واسعة نسبيا تضم أربع دوائر (الحساسنة، البيض، المشرية، عين الصفراء) ويعترف نقابيو سعيدة أن مرحلة تطبيق التسيير الاشتراكي في بداية السبعينات كانت بمثابة منعرج حاسم في حياة المنطقة النقابية.

في بداية السبعينات، اتسم الوضع في منطقة سعيدة بالتقاء القوى المخلصة وتوحدت الجهود، وقد اتخذ الاتحاد العام للعمال الجزائريين اجراءات تسيير في اتجاه تنمية البلاد وكان هذا أمرا طبيعيا، وقد ساهمت هذه التدابير في بناء الدولة: تأمين النفط - الثورة الصناعية - الثورة الزراعية والثقافية، الجزائر أصبحت ورشة بناء عظيمة وفي طليعة المعركة كان هناك طلاب قاموا بتقليد سلفهم المجاهدين والشهداء الذين تركوا مقاعد المدارس الثانوية والكليات للانضمام إلى الثورة. فأخرط الشباب في عملية البناء والتشييد.

¹ المرجع السابق، ص ص 42-43

وقد أتاح هذا المناخ توحيد الجهود لخلق توازن جديد للقوى في سعيدة لصالح التقدميين، وكان هناك:

- القاعدة النقابية لاتحاد نقابات العمال،

- الجامعة التي حشدت عمال الإغاثة لتقديم دورات دراسية وتكوينية على أساس تطوعي

- Prolet-Cult، الذي كان رأس الحربة في الأنشطة المسرحية،

- JFLN ثم LUNJA التي حشدت أفضل ما يمكن للشباب وخاصة طلاب المدارس الثانوية الخ.

وفي المجال الأدبي، كان هناك ظهور تيار لكتاب وأدباء، عناصر ديناميكية نشطت القطاع الثقافي، من بينهم عادل ولطفي، اللذان كانا ينشطان ضمن خلية الحزب الاجتماعي الاشتراكي (الطليلة الاشتراكية) الذي كان ينشط سرا آنذاك.

ودون أن ننسى تأثير بشير حاج علي ورفيقه إيشو¹ خلال إقامتهما الجبرية في سعيدة، كان الأول عوناً فاعلاً بشكل غير مباشر خلال تنظيم التلفزيون لمسابقة ما بين الولايات للمدارس الثانوية، وأصبح الثاني مواطن في هذه المدينة وقام بنشاط كبير من خلال اطلاق الأنشطة الثقافية في منطقة سعيدة. وإلى غاية إعداد هذه الدراسة لازال عددا من النخب السعيدية المتكونة من نقابيين وأدباء وسوسيولوجيين يُنَشِطون الساحة الثقافية تحت اسم "نادي تفاعل" متخذين من المركز الثقافي "مصطفى خالف" مكانا لتجمعاتهم ومحاضراتهم التي يقدمونها كل يوم السبت من أيام الأسبوع.

3.2 سعيدة وجهة سياحية²: تزخر ولاية سعيدة بمعالم أثرية من مختلف العصور، في حاجة للتعريف بها وجعلها وجهة سياحية بامتياز، وبالتالي بعث نشاط بالمنطقة في مجال ترقية السياحة الداخلية، وتقسّم مديرية الثقافة بالولاية حسب مسؤوليها هذه المعالم الأثرية إلى ثلاث مجموعات، الأولى

¹ شهادة قيادي سابق في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بسعيدة، أجريت معه المقابلة يوم 03 ماي 2020
² عبد القادر حمداوي، سعيدة مدينة الشلالات والسياحة العلاجية. تم الاطلاع على المقال يوم 2020/09/15 في جريدة الشعب الإلكترونية على الموقع التالي:

خاصة بفترة ما قبل التاريخ وتشمل مغارات سَكْنها الإنسان بوادي سعيدة بعاصمة الولاية وعين المانعة ببلدية عين الحجر إضافة إلى منطقة "تيفريت" ببلدية عين السلطان وهي كلُّها مواقع مصنّفة. أما المجموعة الثانية فهي معالم خاصة بالعهدين الروماني والعثماني مثل الموقع الروماني "لوكي تيمزوين" ببلدية يوب وكذا موقع "تيمطلاس" ببلدية سيدي أحمد وكذا "نافراوة" الذي يعود للعهد العثماني بنفس البلدية، علما أنّ أغلب هذه المواقع لا تزال غير مصنّفة وتحتاج لعمليات ترميم لحمايتها والحفاظ عليها، وتضم المجموعة الثالثة حسب المتحدّث معالم تعود للحقبة الاستعمارية الفرنسية، مثل المواقع التي أنجزها الأمير عبد القادر خلال فترة مقاومته للاحتلال الفرنسي وكذلك كنيسة وساعة رملية بوسط مدينة سعيدة.

واستفاد بعض هذه المعالم من عمليات ترميم مثل الساعة الرملية التي يسهر مكتب دراسات مختصّ على ترميمها ، كما تمّ تسجيل بعض المعالم في قائمة الجرد الإضافية مثل المسجد العتيق بمدينة سعيدة الذي بني سنة 1889 وكذا "باب معسكر" و"باب تيارت" الواقعين ضمن موقع "لارودوت"، وتمّ تشييدهما خلال الفترة الممتدة من سنة 1850 إلى سنة 1857.

من جهة أخرى، يعدّ المسجد العتيق بسعيدة، أوّل مسجد ومعلم ديني للعبادة بُني بوسط المدينة سنة 1885م بمنطقة وادي الوكريف المحاذي للحي الشعبي "حي محمد بودية"، إضافة لكونه تحفة معمارية وقيمة فنية نادرة لاستعمال الحجر المصقول في بنائه، كونه يعدّ من أثن وأجود مواد البناء في تلك الفترة الزمنية، وما زاده رونقا وجمالا هي زواياه التي ترسمت وتجلت فيها المعالم الإسلامية، ويتربّع المسجد على طول مساحة مستطيلة تقدّر بـ 1714 متر مربع، وقد تولّت مؤسّسة فرنسية الشروع في إنجاز المسجد وفق التقاليد المعمارية والهندسة الإسلامية في تلك الفترة الاستعمارية.

كما يعدّ المسجد العتيق من أعرق وأقدم المساجد على مستوى التراب الوطني التي تشرف منذ زمن بعيد على تنوير الرأي العام وبسط سلطان الدين الإسلامي، على مواجهة حملات التبشير المسيحي خلال الحقبة الاستعمارية على الخصوص، وبطلّ المسجد على أربع واجهات، ويضمّ

فضاء للصلاة تزيّنه الأقواس المتعدّدة التي تتزيّن بالزخرفة الإسلامية البسيطة، والتي عرفت مؤخرًا عدّة ترميمات شوّهت منظرها، وقاعة لتدريس وتحفيظ القرآن الكريم للتلاميذ والطلبة الذين كانوا يتوافدون عليه من عدة مناطق من الوطن للتسلح بأمور العقيدة وأسس روح الشريعة، ويوجد خارج المساجد ويحيط من حوله مساحات صغيرة تتزيّن بعدّة أنواع من أشجار الفاكهة والنخيل التي تزيد من جمال وروعة هذا المعلم الإسلامي.

كما يعدّ الإمام غازي عبد القادر من بين أوائل أئمة الدين والفقهاء الإسلامي الذين أدوا رسالتهم النبيلة ونشروا فضائل الأخلاق وعلموا القرآن، كما أنشأوا رجالًا وكونوا إطارات بلغت من العلم ما بلغت، فتاريخ المسجد العتيق بمدينة سعيده يحكي تاريخ أجيال مرت على هذا المسجد الذي يعدّ معلمًا وصرحًا حضاريًا يحفظ لها ذكورها، التي واكبت أشدّ المراحل التي عانت فيها إثر سنين الذل والاستعمار مرورًا بيوم الاستقلال والتحرّر من العبودية والاستغلال وعاشت سنين الرخاء والازدهار، في حين لازال هذا المسجد يؤدي رسالته الدينية على نفس الوجه الذي شهدته كلّ هذه الأجيال السالفة والحاضرة.

3- المؤسسة العمومية الصناعية: مجالات جديدة في المنطقة :

عرفت منطقة سعيده تحولات اقتصادية واجتماعية تمثلت في تشييد مؤسسات صناعية حديثة، وذلك ابتداء من بداية السبعينات. لقد استطاعت المنطقة أن تستفيد من مناطق صناعية شيّدت بهم أربع مؤسسات صناعية كبرى ذات تكنولوجيا حديثة. فعرفت مدينتي (الحساسنة وعين الحجر) ، التي كانت تعرف بانتشار اقتصاد قائم على الزراعة وبعض الورشات الصغيرة التي لا يتعدى عدد عمالها المائة عامل، تشييد هذه المؤسسات في محور لا يتعدى الثلاثون كيلومتر. فاستطاعت هذه المؤسسات أن تغير وجه المنطقة عن طريق العمل على إخراجها من عزلتها وجعلها منطقة تعرف بنشاط صناعي جديد¹. فهذا النشاط استطاع أن يوفر الشغل والعمل المأجور لبعض الفئات

¹ مراد مولاي حاج، العمال الصناعيون في الجزائر "تمثلات وممارسات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في (علم الاجتماع)، جامعة وهران، 2005، ص 87

العمالية التي لم تكن تحلم يوماً ما أن تترقى إلى مرتبة العمال المأجورين في منظمة صناعية حديثة. ويمكن أن نعطي لمحة عن هذه المؤسسات الصناعية، والتي تشكل مؤسسة الإسمنت من بينها ميدان دراستنا، وذلك حتى نستطيع معرفة مساهمة هذه المؤسسات في خلق نوع من التأثير على المجتمع المحلي من حيث خلق فرص العمل ومساهمتها في تحوّل المجتمع المحلي.

1.3- وحدة الأكياس (المجمع الصناعي للورق والسيللوز): في عهد الاستعمار الفرنسي قام أحد المعمرين بإنشاء معمل سنة 1919م لإنتاج الورق من المواد الأولية المتمثلة في الحلفاء والتبن وبعد الاستقلال وفي إطار استرجاع الدولة الجزائرية لممتلكاتها تم تأميم الشركة في 16 أفريل 1963م فأصبحت إحدى وحدات الشركة الوطنية لصناعة السليلوز (SONIC).

وفي سنة 1976 ونظرا للطلب المتزايد على الأكياس في السوق المحلية خاصة في الغرب الجزائري ظهرت فكرة إنشاء معمل خاص بصناعة الأكياس بدلا من المعمل القديم الذي احتكت آلاته وأصبحت لاتساير التكنولوجيا الجديدة، وفي هذا الاطار قام المعنيون بالشركة الوطنية لصناعة السليلوز بإجراء دورة تدريبية وتكوينية في المركبات الكبرى وتم استيراد آلات لصناعة الأكياس ذات تكنولوجيا ألمانية HOOULMAN-GARTMAN ، وتم تركيب الآلات من طرف مبعوثين عن الشركة الألمانية وفتحت الوحدة أبوابها رسميا في 01 أبريل 1982 ومن ذلك التاريخ ما زالت تعمل في إنتاج الأكياس بتعبئة الإسمنت الصناعي وبعض المواد الغذائية النشوية¹.

وقد عرفت المؤسسة عدة تغيرات فيما يخص اسمها التجاري فمن وحدة تابعة ل SONIC، أصبحت إحدى وحدات الشركة الوطنية ENPAC التي حلت محل هذه الأخيرة في منتصف الثمانينات.

² عبد الله بن منصور ومحمد بوطوية، الجودة بين معايير التقليدية والمعايير الجديدة البيئية، الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة د. مولاي الطاهر بسعيدة، 2010

وفي نهاية التسعينات وفي إطار الإصلاحات الاقتصادية وإعادة الهيكلة للمؤسسة الوطنية أصبحت هذه الوحدة إحدى فروع المجمع الصناعي للورق والسيليلوز GIPEC وهذه الأخيرة إحدى المجمعات HOLDING المؤسسة القابضة للصناعات الكيماوية والصيدلية.

وفي 01 جوان 2000 تم إنشاء شركة أكياس رسميا وهي شركة ذات اسهم سميت ب: SACAEH كطابع اجتماعي برأسمال اجتماعي قدره: 25000.000.00 دج.

وفي 2001 رفعت رأسمالها الاجتماعي إلى 84000.000.00 دج وهي شركة ذات أسهم SPA مستقل عن GIPEC.

أما في سنة 2002 تم إعادة رفع رأسمالها الاجتماعي إلى 150.000.000.00.

ونظرا للظروف الاقتصادية والمنافسة الكبيرة من طرف الخواص تعاني المؤسسة حاليا من مشكل التسويق وهذا ما اضطرها إلى تقليص عدد العمال إلى 68 عامل حاليا.

2.3- وحدة المواد الكاشطة: في سنة 1974 تم إعطاء مشروع إنجاز الوحدة إلى المجموعة الانجليزية (CHEMSYSTE) للقيام بالدراسات اللازمة قبل الانجاز، وفي سنة 1975 تمت إعطاء إشارة الانطلاق لاختيار المنجز للمشروع وكان لصالح الشركة النمساوية (AUTRICHIENNE)

ففي السداسي الثاني 1982 كان من أجل التجريب التقني وتشغيل التجهيزات وكان عدد المناصب المقترحة 300 منصب بقدرة إنتاج تقديرية 3020 طن في السنة، ارتفع عدد المناصب إلى 320 منصب وذلك حسب متطلبات الأسواق الوطنية والخارجية وكان القرار النهائي في 23 نوفمبر 1983.

وانطلاق الأشغال يصادف إعادة الهيكلة للمؤسسة الوطنية للمواد الكيماوية (SNIC) وأصبحت المؤسسة الوطنية للمواد الكاشطة ووزعت إلى مقرات عديدة من بينها:

- في جيجل (AFRICA- GIGEL) وحدة إنتاج الزجاج وزجاج السيارات

- في بومرداس (ثنية) (SONIVER – THENIA) وحدة إنتاج المرايا وتحويل الزجاج

- في الشلف (NOVER – CHLEF) وحدة إنتاج الزجاج البيتي

- في وهران (NOVER – ORAN) وحدة إنتاج الزجاج المعجون وقارورات المشروبات الغازية

- في سعيده (ABRAS- SAIDA) وحدة إنتاج المواد الكاشطة.

وتقع المؤسسة داخل المنطق الصناعية على الطريق الوطني رقم 06 الرابط بين ولاية سعيده وولاية معسكر، تتربع على مساحة تقدر ب: 550000 متر مربع (5,5 هكتار) ومستغل منها 4 هكتارات وهي تعمل بطاقة إنتاجية تصل إلى 1930 طن/ سنويا.

نشأة مؤسسة المواد الكاشطة تميزت بفرعين هامين في تاريخ المؤسسة فترة قبل الهيكلة وفترة إعادة الهيكلة، وستطرق لهما بالتفصيل.

قبل الهيكلة: أنشأت مؤسسة المواد الكاشطة المعروفة ب ENAVA في إطار المخطط الرباعي الثاني لتنمية وتطور الشركة الوطنية للصناعات الكيماوية (SNIC) لعدة عوامل:

- قربها من مصنع تيارت المختص بصناعة السيارات

- المناخ الجاف الذي يساعد على امتداد صلاحية بعض المواد، حيث انها لا تتحمل الرطوبة مما يؤدي إلى فسادها.

- وجود في السوق الجزائري مجموعة بالغة الاهمية من الشركات المصنعة تحتاج في عملية تصنيعها المواد الكاشطة بنوعيتها (Les Liées ET Appliqué) بكميات ضخمة وهائلة.

- العامل المناخي للمنطقة يعتبر عامل أساسي في نجاح المشروع، حيث أن مختلف المواد الاولية يجب أن تحفظ في أماكن جافة خالية من الرطوبة حتى يكون المنتج مطابق للمكونات الدولية.

إعادة الهيكلة: بعد انطلاق تسيير الوحدة تعرضت إلى إعادة الهيكلة العضوية والمالية، وقد أثرت اللامركزية على المسؤوليات و تقسيمها إلى هياكل، وقد عرفت باسم المؤسسة الوطنية للزجاج والكشط (ENAVA) وهي مكلفة بتسيير واستغلال وتنمية نشاط الزجاج والكشط وهي توظف حاليا 101 عامل وتنشط تحت لواء المجمع الصناعي للزجاج والمواد الكاشطة¹.

3.3- المحطة المعدنية²:

كان الحمام موجودا منذ الحقبة الرومانية وعند مجيء المستعمر الفرنسي أطلق عليه تسمية حمام الربيع، سميت المحطة المعدنية بحمام ربي نسبة للتسمية التي أطلقها الاستعمار الفرنسي على المنطقة "حمام الربيع" إلا أن كتابة الكلمة بالفرنسية Rabie لا ينطق فيها الحرف الأخير، ما قاد سكان سعيدة إلى قلب التسمية حمام ربي.

- تم إنشاء حمام ربي سنة 1970 في شكل مؤسسة ولائية تابعة للجماعات المحلية في إطار التنمية المحلية آنذاك عندما طلب من كل ولاية خلق ثروتها.

- في أوت 1997 لما قسمت الدولة إلى ست (06) مجتمعات كبرى حصلت المؤسسة على استقلالية التسيير في إطار المجمع الغربي الجنوبي (Holding sud-ouest) ولكن الدولة تبقى تراقب من خلال محافظي الحسابات.

- في سبتمبر 2000 وبعد تقسيم الدولة إلى ثلاث مجموعات كبرى: شرق، غرب، وسط تم ضم حمام ربي إلى الغرب في إطار SGP (Société De Gestion Des Participations). كما تبقى الرقابة قائمة من طرف الدولة.

- في 30 ماي 2003 أصبح الحمام يسمى المحطة المعدنية حمام ربي فرعا تابعا إلى مؤسسة التسيير السياحي تلمسان E.G.T. Tlemcen في إطار عقد اكتساب، قامت E.G.T.T بتزيم الفرع بدايةً

¹ مصطفى لعشعاشي، إدارة الجودة في المؤسسات الاقتصادية: آفاق وتحديات، دراسة حالة المؤسسة الوطنية للمواد الكاشطة بسعيدة، رسالة ماجستير في التسيير الدولي للمؤسسات، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، 2010/2011، ص ص 131-132
² وثائق مديرية التسيير السياحي بتلمسان

بالمطعم الذي كان قد احرق من طرف الإرهاب بعدها غرف الإيواء مع المحافظة على الطابع التقليدي لها والذي يميزها عن باقي الفنادق. بالإضافة إلى التغيير الداخلي للمحطة واستقطاب اليد العاملة

- مارس 2011 إنشاء جناح طبي من أجل التدليك الطبي.

أثبتت الدراسات الكيميائية التي تم إجراؤها بأن المياه المعدنية حمام ربي مشتقة من ينبوع حار مياهه كبريتية، يبلغ متوسط حرارتها 49° مئوية بتدفق يصل متوسطة إلى 6 لترات في الثانية. تواجد للكور و أملاح الصوديوم بمقدار 1 غ في اللتر الواحد.

أثبتت تحاليل مياه المحطة احتوائها على العناصر التالية في اللتر الواحد:

(- الكلور 0,396 غ- ثاني أكسيد الكربون 0,029 غ- ثاني أكسيد الكبريت 0,236 غ- المغنيسيوم 0,060 غ- الكبريت 0,247 غ- الصودا 0,558 غ)

المؤشرات العلاجية لمياه المحطة المعدنية:

وفقا للتقارير المقدمة حول فوائد مياه المحطة فإنه يوصى باستعمالها لمعالجة:

- الأمراض الروماتيزمية(الروماتيزم والتهاب المفاصل)
- الاضطرابات العصبية(عرق النسا)
- الاضطرابات الجلدية(الصدفية، الاكزيما، حكة)
- اضطرابات الجهاز التنفسي(التهاب القصبات المزمن، الربو)
- اضطرابات الجهاز الهضمي (المعدة، أعراض القولون العصبي)¹

¹ وثائق مديرية التسيير السياحي بتلمسان، مرجع السابق

4.3- مؤسسة الاسمنت (ميدان الدراسة) بسعيدة: تعتبر صناعة الاسمنت من الصناعات الاستراتيجية لارتباطها المباشر بأعمال الإنشاء والتعمير والبنية التحتية، وتعتبر مؤسسة الاسمنت بسعيدة من المؤسسات الرائدة في هذا المجال لما تمتلكه من خبرة وتمرس في الصناعة، وقد أُوكل بناءها إلى الشركة الوطنية لمواد البناء SNMC سنة 1974، قدرت تكلفة انجازه حوالي 652 مليار ووقعت شركة SNMC عقود دولية مع شركات أجنبية من أجل الشروع في عملية البناء وتمثلت هذه الشركات الأجنبية في الشركة اليابانية KAWASAKI المتخصصة في مجال بناء مشروع المصنع ومتابعة الأعمال، والشركة الإيطالية ACEC المتخصصة في انجاز المعدات الكهربائية سنة 1975. بعد الانتهاء من بناء المصنع سنة 1979، وكان خروج أول كيس قد أنجز في الفاتح من أبريل من نفس السنة.

سنة 1982 أنشأت مؤسسة الإسمنت ومشتقاته للغرب E.R.C.O بموجب القرار التنفيذي رقم 324/82 الصادر في 30 أكتوبر 1982 التي جمعت كل من: مصنع بني صاف، مصنع زهانة، مصنع سعيدة مركب الاسمنت والجير، ووحدة الجبس بوهران، ووحدة الصخر الحريري بزهانة، وكذا الوحدات التجارية على مستوى الغرب.¹

أما سنة 1991 انقسم مركب الإسمنت والجير بسعيدة إلى وحدتين منها وحدة الجير، ووحدة الإسمنت. وفي 28 ديسمبر 1997 استقرت كل واحدة بعد تفرعهما بقانون خاص وذلك مع تحديد راس مال الشركة وأصبحت شركة مساهمة برأسمال يقدر ب 105.000.000.000 دج وهي تابعة لمجمع ERCO GIC يديرها مدير عام وهو رئيس مجلس إدارتها ، مؤخرًا تم ضم جميع شركات الإسمنت ومشتقاته بالجزائر تحت وصاية المجمع الصناعي لإسمنت الجزائر G.I.C.A ابتداء من الفاتح يناير 2010. وأصبحت فرع من الفروع الاثنتا عشر للمجمع الصناعي والتجاري لمؤسسات الاسمنت الجزائرية GICA وهي شركة ذات أسهم ينحصر نشاطها في إنتاج وتسويق الاسمنت تقع

¹ وثائق المؤسسة

الفصل الثالث: المسار التنموي والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة سعيدة

بولاية سعيدة تحت مساحة 23 هكتار، يبلغ رأسمالها الاجتماعي 1050.000.000.00 دج و طاقة إنتاجية 500 ألف طن مع عدد عمال 380 عامل.

وقد مرت هذه المؤسسة في تاريخها بعدة محطات مهمة جعلتها تكتسي أهمية بالغة في القطاع نذكر أهمها فيما يلي:

الجدول رقم 1:3 يوضح المراحل التي مرت بها مؤسسة صناعة الإسمنت

السنة	الحدث
1974	إمضاء الاتفاقية وبداية إنشاء مصنع الإسمنت بسعيدة.
1998	انفصال المؤسسة عن باقي وحدات صناعة الإسمنت الوطنية وميلاد شركة الاسمنت بسعيدة SCIS التي تقوم بإنتاج وتسويق مادة الاسمنت.
2006	قامت المؤسسة لأول مرة في تاريخها بتجاوز عتبة الإنتاج 500000 طن من الإسمنت.
2007	بدأت المؤسسة بوضع معايير الجودة ISO 9001 نسخة 2000، وتزويد المصنع بجسر مكشط LHO 450/41.
2008	تموين المصنع بنظام تسخين للفرن.
2009-2008	تموين المصنع بنظام تسخين للفرن، وبنظام تصفية الغبار لمنطقة الطهي،
2010	تركيب النظام. (Systeme Automatisme)
2011	تركيب مصفاة كيسية على مستوى الفرن من أجل التحكم في انبعاث الغبار ومعالجة الغازات المنبعثة ، وقد استخدمت هذه التكنولوجيا لأول مرة في الجزائر من طرف هذه مؤسسة.
2012	تركيب مصفاة كيسية على مستوى ورشة تبريد الكلنكر
2013	حصول المؤسسة على شهادة ISO 14001 نسخة 2009، وعلى المرتبة الرابعة وطنيا في مجال الحماية البيئية
2015	حصول المؤسسة على شهادة ISO 14001 نسخة 2013.
2019	إعادة تهيئة المؤسسة بآلات ذات تكنولوجيا حديثة.

المصدر: من إعداد الباحث بناء على وثائق المؤسسة

الفصل الثالث: المسار التنموي والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة سعيده

تقوم المؤسسة بإنتاج نوع واحد من الاسمنت:

- CEM-CPJ 42.5 اسمنت بروتلاندي متعدد الاستخدامات حسب المعيار NA 422/2000P بالنسبة للأداء الاقتصادي: استطاعت المؤسسة تحسين مستواها الاقتصادي بتحقيق تطورات هائلة ومستويات جد مرغوبة في الإنتاج نتيجة الحفاظ على بيئتها ومنع التلوث، ولدراسة وتحليل هذه التطورات يمكن الاعتماد على المؤشرات التالية: إنتاجية العامل، المبيعات، الأرباح الصافية، القيمة المضافة.

- تحليل تطور الإنتاجية: تعد الإنتاجية من أهم مؤشرات الأداء الاقتصادي لأي مؤسسة؛ حيث سيتم تحليل كل من تطور إنتاجية العامل والإنتاجية الكلية التي استطاعت المؤسسة تحقيقها.

الجدول رقم 2:3 يبين تطور إنتاجية المؤسسة من 2006 إلى 2020

السنة	عدد العمال	إنتاجية العامل (طن)	إنتاجية المؤسسة (طن)	نسبة التغير إنتاجية المؤسسة
2006	380	982,75	364495	-
2007	375	884,72	480225	-11.69%
2008	366	893,22	495060	0.20%
2009	350	1007,94	518230	9.94%
2010	348	1195,18	504140	-0.38%
2011	320	1254,05	470100	3.19%
2012	308	1324,9	475201	1.27%
2013	290	1573,36	318377	12.97%
2014	250	1520,96	450456	2.71%
2015	250	1477,09	462314	2.04%
2016	256	1417,53	472000	-9.16%
2017	275	1634,17	342115	15.59%
2018	277	1570,72	514265	3.84%
2019	280	1572,99	261100	1.13%
2020	287	252,1	230642	/

المصدر: من إعداد الباحث بناء على وثائق المؤسسة

من الجدول يلاحظ أن هناك تطور وارتفاع في إنتاجية العامل وكميات الإنتاج، فقد حققت المؤسسة نسبة معتبرة سنة 2008 ويستمر هذا الارتفاع من 2009 وهذه السنة حققت فيها المؤسسة أعلى كمية إنتاج لم تحققها منذ تأسيسها ويستمر ارتفاع الانتاج حتى سنة 2018، والمبرر الأساسي لذلك هو كمية الفرينة المدخلة في العملية الإنتاجية التي تم استعادتها من الغبار المتصاعد نتيجة تركيب المصافي الكيسية كما سبق الإشارة إليها التي بلغت نسبة 34,5%، بالإضافة إلى تحسين ظروف العمل من نظافة البيئة وتوفير معدات منع التلوث الذي ساهم بشكل كبير في تحفيز العمال على زيادة إنتاجية العامل وتخفيض فترات المرض وبالتالي العطلة التي كان يأخذها العامل المريض.

لكن تشير نتائج الجدول أن هناك انخفاض كبير في كمية الانتاج ابتداء من سنة 2019 نتيجة عدة ظروف منها الأزمة الصحية العالمية (جائحة كورونا) التي كان لها انعكاس كبير على توقف المشاريع الكبرى إضافة إلى المنافسة الشديدة من طرف الخواص والسيطرة على أسواق كانت مؤسسة إسمنت سعيدة هي الممول الرئيسي لها. وهذا ما سوف يؤثر بشكل كبير في تمثلات العامل نحو العمل في هذه المؤسسة وتمثلاته نحو أداء النقابة في هذه ظل الأوضاع الاقتصادية الصعبة التي تمر بها المؤسسة.

خاتمة الفصل:

عرفت الحركة العمالية في منطقة سعيدة عدة تطورات أدت في مجملها إلى تكوين فكر نقابي نضالي وسياسي أدى إلى ترسيخ تقاليد نضالية ساهمت في الحفاظ على استقرار المجتمع ومنطقة سعيدة على اختلاف مراحل تشكلهما، كان نشاط الحركة النقابية متطوراً في مدينة سعيدة في ظل الاحتلال بفعل تمركز يد عاملة زراعية في مزارع القمح والبقوليات، إضافة إلى يد عاملة حضرية من أصحاب الحرف والسكك الحديدية وهما قطاعان على درجة من التطور والنشاط بفعل ارتباطهما بتصدير المنتوجات الزراعية (القمح والشعير) وكذلك الجلود والصوف.

وقد شهدت منطقة سعيدة بعد الاستقلال انطلاقة جديدة نحو النمو الاقتصادي والاجتماعي غير أن ذلك لم يُكتمل نظراً للتخلف والتدهور الذي أصابا الجزائر ككل بعد الاستقلال مباشرة بفعل الهجرة الجماعية للمعمرين، وعمليات التخريب التي رافقت رحيلهم عن المزارع والمنشآت الاقتصادية والإدارات. وهكذا عاشت سعيدة مرحلة صعبة تميزت بارتفاع معدلات البطالة بسبب توقف كثير من المزارع والمشاغل عن نشاطها، إضافة إلى تأثير التشوه الذي ميز البنية الاقتصادية الاستعمارية مما يعني غياب قطاعات أخرى، عدا الزراعة، التجارة، والإدارة، بإمكانها استيعاب فائض اليد العاملة. هذه المشكلات التي عانت منها مدينة سعيدة هي في الواقع نفسها التي واجهها الاقتصاد الوطني بعد الاستقلال مما دعا الدولة الجزائرية الفتية إلى انتهاج سياسة تنمية أعطيت فيها الأولوية للقطاع الصناعي.

بعد الاستقلال أُريد لسعيدة أن تكون قطبا صناعيا فاستفادت من مخطط تنمية يتضمن إنشاء منطقة صناعية واسعة تضم عددا من المنشآت والوحدات الصناعية في مختلف الصناعات ضمن المخططات الوطنية للتنمية ومخططات التنمية الجهوية.

بداية نشاط هذه الوحدات أعطى دفعا قويا لمختلف قطاعات النشاط الأخرى مثل البناء والأشغال العمومية، المواصلات، والتجارة وكذلك التكوين. غير أن الأوضاع لم تتحسن بسرعة

لأن التحول الصناعي في المنطقة استغرق مدة زمنية طويلة نسبيا قبل أن تظهر نتائجه وتعم كافة المنطقة (1967-1977). وفي ظل هذه الظروف المتسارعة على مختلف الأصعدة تشكلت شريحة عريضة من العمال الصناعيين إضافة إلى عمال قطاعات البناء والاشغال والمواصلات، وقد أعطت نفس الظروف دفعة جديدة لسيرورة تكوين نخبة محلية وظيفتها تأطير العمال والدفاع عن حقوقهم والمساهمة في تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المنطقة.

وقد عملت النخبة النقابية خلال الفترة الأولى من الاستقلال على عدة جبهات (تأطير مجالس العمال في قطاع التسيير الذاتي، إنعاش قطاع البناء والاشغال)، كما ساهمت في تشكيل عدة تعاونيات عمالية وتأطيرها، كانت سعيدة آنذاك تشمل منطقة واسعة نسبيا تضم أربع دوائر (الحساسنة، البيض، المشرية، عين الصفراء) ويعترف نقابيو سعيدة أن مرحلة تطبيق التسيير الاشتراكي في بداية السبعينات كانت بمثابة منعرج حاسم في حياة المنطقة النقابية.

في بداية السبعينيات، اتسم الوضع في منطقة سعيدة بالتقاء القوى المخلصة وتوحدت الجهود، وقد اتخذ الاتحاد العام للعمال الجزائريين اجراءات تسيير في اتجاه تنمية البلاد وكان هذا أمرا طبيعيا، وقد ساهمت هذه التدابير في بناء الدولة: تأميم النفط - الثورة الصناعية - الثورة الزراعية والثقافية، الجزائر أصبحت ورشة بناء عظيمة وفي طليعة المعركة كان هناك طلاب قاموا بتقليد سلفهم المجاهدين والشهداء الذين تركوا مقاعد المدارس، الثانوية والكليات للانضمام إلى الثورة. فأخرط الشباب في عملية البناء والتشييد. وعليه يمكن القول أن الحركة النقابية بمنطقة سعيدة هي حركة عمالية المنشأ والتأطير، زراعية الانخراط والتجنيد على أساس أن اليد العاملة الجزائرية هي يد عاملة زراعية و موسمية في أساسها وأن البذرة الأولى لتكون وعي نضالي عمالي بدأ مع الهجرة إلى فرنسا والعمل بمصانعها الأمر الذي يسمح بالقول أن النضال العمالي في الجزائر لم يكن بناء على تجربة ذاتية إنما كان مبني على عملية المقارنة مع الأوضاع السائدة في فرنسا.

خاتمة الباب الأول:

العمل النقابي هو شكل من أشكال النضال، الذي بلوره الواقع المتردي للعمال في المصانع البرجوازية من خلال الاضطهاد، والاستغلال الذي عانوا منه كثيرا، هذا ما ولد لديهم بضرورة الاتحاد والتكتل من أجل العمل المنظم لاسترداد حقوقهم، وفرض تشريعات وقوانين تنظم علاقات العمل. وقد تشكلت الحركات النقابية في ظروف اجتماعية خاصة لأول مرة في بريطانيا العظمى، على شكل اتحادات نقابية سنة 1720، إذ رفع الخياطون مطالبهم إلى البرلمان لزيادة أجورهم و تخفيض ساعات العمل وبنجاح هذه التجربة توسعت إلى كل من فرنسا و ألمانيا وأمريكا.

ولما تعدى تطبيق القانون الخاص بالنقابات التراب الفرنسي إلى مستعمراتها منها المغرب العربي، استطاع العمال الجزائريون في المهجر الانخراط في النقابات الفرنسية، ومن ثمة بدأ التفكير في تأسيس عمل نقابي جزائري بقيادات وإطارات نقابية جزائرية.

ويعتقد الباحث عبد القادر جغلول والباحث عدي الهواري والمؤرخ أبو القاسم سعد الله الذين اهتموا بدراسة التاريخ الاجتماعي للجزائر، أن أول تنظيم نقابي كان سنة 1880م والذي شهد تجمعا نقابيا لعمال المعادن بالجزائر، ليتوالى بعده تأسيس التنظيمات النقابية، والتي مست العديد من الصناعات والمهن كعمال المطابع و التجليد. وكانت الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية الجزائرية مع تاريخ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956م نتيجة نضوج النشاط النقابي الجزائري، وبعدها جاءت مرحلة الاستقلال حيث ظلت فيها الحركة النقابية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محو آثار الفقر والنهوض بالتنمية، إلا أن الأزمة الاقتصادية التي ضربت الجزائر في ثمانينيات القرن العشرين، أدت بالحكومة إلى إدخال مجموعة من الإصلاحات كإعادة الهيكلة والخصوصية، واللجوء إلى منظمات دولية كصندوق النقد الدولي، لتغطية العجز الذي مس الخزينة العمومية، وهذا مقابل مجموعة من الشروط التي فرضها الصندوق، ومن بينها الحد من الإنفاق العام والحد من الأجور والإعانات الاجتماعية، وكانت تبعات هذه السياسة النقدية جدّ وخيمة

على العمال، حيث تدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وانتهت بانفجار اجتماعي تجسد في أحداث أكتوبر 1988 التي فتحت الجزائر أبوابها للتعددية السياسية وحرية التعبير فحدث الانفجار الذي أدى إلى ظهور تنظيمات كالقطر في الأيام الممطرة. إلا أن الملاحظ أن الاتحاد بقي يحافظ على احتكاره للعمل والنضال النقابي كما أن السياسي بقي مسيطرا على الأوضاع،¹ حيث تم انخراطه في اللجنة الوطنية للدفاع عن الجمهورية، إضافة إلى مشاركته في ندوات الوفاق الوطني. في المقابل سعى جاهدا لتخفيف آثار الاتفاقات مع صندوق النقد الدولي وما نتج عنها من تسريح للعمال. في مقابل هذا تم بروز نقابات في ميادين أخرى تتعلق بالوظائف العمومي وهو الحقل الذي لم يستطع الاتحاد احتكاره رغم أنه لا يزال يؤثر باعتبار الشريك الاجتماعي الوحيد المقابل للدولة و لأرباب العمل ولعل أبرز النقابات بعده هي نقابات التربية والتعليم العالي تليها النقابة المستقلة للوظائف العمومي (snapap) ولعل ما يميز هذه النقابات التي تنعت بالمستقلة هو ابتعادها عن النشاط السياسي وتركيزها على النواحي المطالبية كما أنها في السنوات الأخيرة نحت نحو المطالب النوعية كالحرية النقابية و التمثيل النقابي إضافة إلى المطالب الاقتصادية.

وعلى هذا الأساس يمكننا القول أن الحركة النقابية في الجزائر اليوم يتنازعها تياران أساسيان، تيار بيني نضاله على لغة الحوار والتشاور ممثلا في الاتحاد العام والعمال الجزائريين يتخذ من رصيده التاريخي والنضالي حجة لتمثيل العمال والتكلم باسمهم إضافة إلى الاعتراف التام به من قبل الدولة كونه الشريك الاجتماعي الوحيد الممثل للعمال وهذا ما أكده وزير العمل والحماية الاجتماعية طيب لوح أثناء انعقاد المؤتمر التأسيسي للاتحاد شهر مارس 2008 حيث تحدى وعلى الملء أن تقدم النقابات المستقلة دليلا واحدا يفند تمثيل الاتحاد للعمال أو يثبت تمثيلها هي، في مقابل هذا التيار يوجد التيار الثاني الذي يجسد نظرة المواجهة و الصراع وهو إن نهج هذا الأسلوب فهو لعدم وجود اعتراف من قبل السلطات بتمثيله رغم ما أحدثه من حشد في صفوفه ونجاح الإضرابات التي نظمها رغم عدم الاعتراف بها من قبل السلطات.

¹ زواوي ناصري، الحركة النقابية المستقلة في قطاع التربية بين الرؤية النظرية والممارسة، مقاربة سوسيولوجية لنقابة الكتابات بسعيدة، أطروحة دكتوراه ل م د في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم، جامعة وهران 2، 2021/2020، ص ص 123-124

في خضم هذا الجدل التمثيلي تبقى النقابة الجزائرية تعاني من بعض النقائص سواء على المستوى الداخلي أو على المستوى الخارجي، فعلى المستوى الداخلي يتعلق الأمر بعدم قدرتها على كسب منتسبين جدد وهشاشة الانخراط، مما يقلل من فعاليتها الميدانية. كذلك عدم وجود لغة خطاب أو إيديولوجية واضحة المعالم تساهم في تفعيل الانخراط حيث لوحظ أن نوعية المطالب هي العمل الرئيس في تجنيد العمال فمثلا يعتبر وجود مطلب الأجور على قائمة اللائحة المطالبية كافيا في رفع نسبة التجنيد في حين أن غيابه يقلل منها. أما على المستوى الخارجي فيتعلق الأمر بعدم وجود استثمارات مباشرة وناجعة تساهم في تفعيل العمل وبالتالي تسمح بتوسيع النشاطات النقابية. كذلك وجود النقابة في حالة مواجهة مباشرة مع الدولة في كل مرة تسعى فيها إلى تحقيق المطالب العمالية الأمر الذي يؤدي إلى تحول النضال عن مساره المطلي ويصبح نضال سياسي لا يعود بالفائدة في غالب الأوقات على الناحية المطالبية.

كل هذه الأمور وغيرها حدثت من فعالية النشاط النقابي خاصة المطلي، إلا أن هذا الواقع لن يبقى على حاله إن تم تحقيق جملة من الشروط على رأسها فتح المجال أما الاستثمار المنتج والحقيقي وليس الظرفي والآني مما سيعزز من مكانة النقابة ودورها وبروز الحاجة الملحة لها مع الوقت. من جانب آخر فصل الشق السياسي عن المطلي والابتعاد عن المزايدات السياسية سيعزز هو أيضا من النضال النقابي في سبيل معالجة المشاكل العمالية بنوع من الجدية والفعالية و بالتالي يسمح بتحقيق السلم و الأمن الاجتماعي الذي تسعى النقابة إلى تحقيقه من الناحية المبدئية.

في الأخير لا يسعنا إلا القول أن الحركة النقابية الجزائرية تعرف نوع من حالة السكون والمراقبة ناتجة عن عدم أخذ زمام المبادرة وتدخل السياسي في جميع مناحي الحياة إلا أن هذا لن يجد من فعاليتها على اعتبار المرونة التي تتميز بها النقابة الجزائرية ليس في التسيير والتنظيم و إنما في مواجهة مستجدات الأحداث والظروف التي تحيط بها على اعتبار أن الإشكالية النقابية في أساسها هي إشكالية وجود.

الباب الثاني

العمال الصناعيون بمنطقة سعيدة

مقدمة الباب الثاني

الفصل الرابع: الخصائص الاجتماعية والمهنية للعمال الصناعيين

الفصل الخامس: المحددات الاجتماعية والتنظيمية لتمثلات العمال للعمل.

الفصل السادس: العمال الصناعيين ونقابتهم: أي علاقة؟

خاتمة الباب الثاني

مقدمة الباب الثاني

تُمثّل التغيرات التي عرفتها منطقة سعيدة مع بداية السبعينات ظاهرة سوسيو-أنثروبولوجية. فالتطورات المصاحبة لعملية تصنيع المنطقة يمكن حصرها، وهذا ما يهمنا في هذا المستوى، في ظهور فئات مهنية جديدة مرتبطة مع فضاءات صناعية تحمل مواصفات مهنية، تكنولوجية، وثقافية حديثة، متشعبة بنظام ثقافي جديدة وغريبة عن المجتمع الذي استقبلها.

ففي هذا الباب رأينا من الضروري التطرق إلى الخصائص الاجتماعية والمهنية للفئات المهنية التي تُعتبر الوجه الحقيقي للعمال الصناعيين بالجزائر. فلا يمكن تصور عمالنا وخصائصهم المهنية والاجتماعية بمعزل عن المسار التاريخي، الاقتصادي والاجتماعي الذي عرفتها البلاد. فالمشروع التنموي الجزائري بعد الاستقلال عمل على خلق فرص عمل لفئات مهنية نازحة من العالم الريفي متجهة نحو العمل الصناعي. فهذه الفئات المهنية لا يمكن تصورها على أنها ورقة بيضاء، إنها فئات لها تاريخ، ذاكرة أو حسب تعبير بورديو un habitus مختلف عن ثقافة التصنيع والمؤسسة الصناعية.

فالرضا الوظيفي لهؤلاء العمال (المبحوثين) مرتبط بأداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة التي وفرت لهم مجال لإشباع الحاجات المادية الأساسية والاجتماعية. ومن هنا فلا يمكن تصور انخراط هذه الفئات المهنية في النقابة العمالية دون تمثلات حول أدائها. فالانخراط في النقابة العمالية يجعل من العمال يطمحون إلى تحقيق أهدافهم من خلال إشباع حاجاتهم المختلفة.

وإضافة إلى ذلك، فتواجه العمال في المؤسسة الصناعية، يجعلهم يكونون تصورات حول العمل الذي يقومون به. فرضا العمال حول الظروف الاجتماعية والفيزيائية التي يعمل بها العمال تعمل على تشكل تمثلات لدى عمالنا، حول تنظيمهم النقابي. كما أن الظروف الاجتماعية والتحويلات المرافقة للسياسات الاقتصادية القائمة في المؤسسة تعمل على التأثير على تمثلات العمال حول معنى العمل والمهام الممارسة في المؤسسة.

الفصل الرابع: الخصائص الاجتماعية والمهنية للعمال الصناعيين

مقدمة

1- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية للعينة

1.1- الالتحاق بالمؤسسة

2- الأصل الاجتماعي والمهني للعمال

1.2- الأصل الاجتماعي للمبحوثين

2.2- الأصل المهني للمبحوثين

3- المسار المهني وتمثل الواقع المهني للمبحوثين

خاتمة

مقدمة:

تُشكل البيانات الشخصية الإطار المرجعي الذي سننطلق منه في هذا العمل لمعالجة المعطيات الميدانية وذلك بالنظر إلى أن هذه البيانات تقدم صورة واقعية عن خصائص وسمات المجتمع المدروس، ومدى ارتباطها بالخصائص الأخرى التي تشكل متغيري موضوع البحث وهما "تمثلات العمال الصناعيين وأداء التنظيم النقابي" كما أن الوقوف على خصائص العينة من حيث أبعادها النفسية والاجتماعية يُمكن من معالجة التساؤلات بطريقة واضحة ودقيقة. وفي إطار التحليل الكمي والكيفي للبيانات الشخصية وربطها بالإطار النظري وبغرض البرهنة على صدق نتائج الدراسة فقد تضمنت أسئلة البيانات الشخصية ما يلي: الجنس، الفئات العمرية، المستوى التعليمي، الحالة العائلية، المواطن الأصلي، الأقدمية في العمل و الوضعية المهنية.

مرّ المجتمع الجزائري بظروف سوسيو تاريخية ساهمت في تشكيل المعالم الأساسية للنشاط الاقتصادي والاجتماعي في الجزائر، عملت على تشكّل فئات عمالية نزحت من الريف نحو المدينة فراراً من ظروف القهر والفقير، حيث تميزت البوادر الأولى للنشأة بالصعوبة من جانب و البطء من جانب آخر، إلا أن الوعي المهني لدى العمال الجزائريين أدى إلى ازدهار النشاط العمالي وإحداث قفزة نوعية في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية، وفي نفس الوقت ضمت المؤسسات الصناعية معظم الفئات النازحة في ظل سياسة اجتماعية قائمة على توفير مناصب الشغل للفئات الاجتماعية الجزائرية التي تعاني من مشكل البطالة أو عدم استقرار الدخل كما هو الحال بالنسبة للفئات الاجتماعية القروية والفلاحية.

فالتبيعة الاجتماعية للسياسة الاقتصادية الجزائرية، تجلّت في ظهور وانتشار فئات مهنية جديدة لا عهد لها بالعمل الصناعي، وجاءت إلى المصنع بتجربة وذاكرة تختلف تماماً عن متطلبات الوسط الصناعي وتجربة المجتمع الصناعي. ومن هنا حاولت الفئات العمالية التوفيق بين نمطين من الحياة: الحياة المرتبطة بالنشاط الزراعي في الريف والحياة المرتبطة بالعمل الصناعي في المؤسسة الحديثة التي تعتبر عالماً غريباً عنها. ومن هنا تبنت هذه الفئات العمالية استراتيجيات وممارسات من أجل التأقلم مع الوسط الجديد. إن هذه الفئة المهنية تمثل الوجه الحقيقي للعامل الشائع الذي رسم صورته جمال غريد في دراساته وبحوثه العديدة¹، وهي صورة ذلك العامل الذي يختلف عن العامل الكلاسيكي من حيث متغيرات السن، الأصل الاجتماعي والمهني والنظام الثقافي.

إن التطرق للخصائص الاجتماعية والمهنية للمبحوثين سيكون لا محال ذا فائدة من الناحية المنهجية لبحثنا. فلا نستطيع التكلم عن ممارسات وتمثلات هؤلاء العمال لأداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة والمجتمع بصفة عامة، بدون أن نعرف هوية هؤلاء العمال: من هم هؤلاء العمال وما هي خصوصياتهم الاجتماعية والمهنية².

1- الخصائص الديمغرافية والاجتماعية للعينة:

في رأينا أن العينة المبحوثة تعبر عن الوجه الحقيقي للفئة المهنية الصناعية التي ظهرت مع التحولات الاقتصادية التي عرفتها المنطقة. فمعرفة الخصائص الاجتماعية لهؤلاء المبحوثين لها أهميتها المنهجية في معرفة وتحديد استعدادات هؤلاء العمال، في أن يتقبلوا وضعيتهم على أنهم عمال صناعيين وقد استطاعوا أن يحصلوا نوع من الترقية المهنية والاجتماعية، أو بالأحرى يعتبرون فئة مهنية جديدة تختلف عن الجيل السابق جيل آبائهم وأجدادهم.

¹ Cf. par exemple, D. Guerid, Algérie : l'une et l'autre société, Edition CRASC, 1995,p.14

² مراد مولاي حاج، العمال الصناعيون في الجزائر "تمثلات وممارسات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في (علم الاجتماع)، جامعة وهران، 2005، ص 119

إن أول متغير يمكن أن يدلنا عن خصائص العينة، هو متغير السن. فعن طريق هذا المتغير نستطيع معرفة، هل هؤلاء العمال يمتلكون تجربة حياتية، اجتماعية ومهنية مشتركة أم مختلفة مع الجيل السابق وخاصة العمال القدماء الذين عايشوا الوسط المهني في حقبة الوجود الاستعماري. فالجدول رقم 1:4 يبين لنا سن العينة المدروسة.

الجدول رقم 1:4 يبين سن المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار	التكرارات فئات السن
62,10%	17	30 - 20
87,21%	35	40 - 31
5,42%	68	50 - 41
25%	40	60 - 51
100%	160	المجموع

كان السؤال بالاستمارة الخاص بالسن مفتوحا ولكن تفرغها بيّن أن أعمار العينة يتكون من فئتين أساسيتين هما: العقدين الرابع والخامس، أما العقد السادس فيتكون من فرد واحد هو على أبواب التقاعد الإجباري لأنه بلغ 60 سنة إلا شهورا. كما يظهر في الجدول أعلاه أن العينة تتكون 160 عاملا موزعة ب مصلحة الإنتاج، الصيانة، ومصلحة الشحن بحيث يمثل 17 مبحوثا الفئة العمرية المحصورة بين (20-30) سنة و 35 مبحوثا تتراوح أعمارهم ما بين (31-40) سنة في حين يمثل الفئة العمرية (41-50) سنة 68 مبحوثا أما الفئة العمرية من العمال المحصورة بين (51-60) سنة فيمثلها 40 مبحوثا.

نخلص: إلى أن سن العينة مازال في سن العطاء إن استغل مع الخبرة التي يمتلكها أفراد العين

الجدول رقم 2:4 يبين توزيع الباحثين حسب السن والمستوى التعليمي

المجموع		فئات السن								المستوى التعليمي
		60 - 51		50 - 41		40 - 31		30 - 20		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
5,62	09	12,5	05	2,94	02	5,71	02	/	/	دون مستوى
05	08	10	04	4,41	03	2,85	01	/	/	ابتدائي
6,25	10	2,5	01	10,29	07	2,85	01	5,89	01	متوسط
33,12	53	32,5	13	32,35	22	11,42	04	82,35	14	ثانوي
50	80	42,5	17	50	34	77,14	27	11,76	02	جامعي
100	160	100	40	100	68	100	35	100	17	المجموع

يبين الجدول رقم 2:4 أن 50% من مجموع أفراد مجتمع البحث كتوزيع هامشي غالباً ينتمون إلى فئة المستوى التعليمي الجامعي. ونسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن 77,14% من الباحثين أعمارهم تتراوح ما بين 31-40 سنة و82,35% ينتمون إلى فئة المستوى التعليمي الثانوي أعمارهم تتوزع في الفئة العمرية 20-30 سنة. تظهر من هذه المعطيات الأولية نوعية اليد العاملة المشغلة من طرف إدارة مؤسسة الإسمنت ومميزاتها، فهي يد عاملة شابة في عمومها، فمجرد الجمع ما بين الفئتين الأوليتين للسن نجدها تمثل ما نسبته: أكثر من 80%، زد على ذلك المستوى التعليمي المعتبر الذي تتميز به والذي بدى حسب ملاحظتنا الميدانية أنه يفوق بكثير (على الأقل المهام على مستوى مصلحة الإنتاج) مستوى المهام التي ينفذونها.

نستطيع أن نقول من خلال ما عرضناه في هذا الجدول، أنه على هذا المستوى تبدأ تظهر أولى معالم استراتيجية المؤسسة ذات الأهمية القصوى في تسيير الموارد البشرية: الالتحاق بالمؤسسة، من خلال استهداف وانتقاء يد عاملة تستجيب للتوجهات العامة للمؤسسة فيما يتعلق بتحقيق الفوائد والأرباح.

1.1- الالتحاق بالمؤسسة : نقدم هذه السلسلة الأولى من الجداول لتوضيح الطريقة التي يُوظَّف بها العمال في مؤسسة الإسمنت، سنكشف من خلالها الطريقة المتبعة من طرف إدارة الموارد البشرية في انتقاء اليد العاملة المرتبطة مباشرة بالانشغال الدائم والمستمر حول تحقيق الفعالية والنجاعة الاقتصادية، والتي تحسب في كثير الأحيان على حساب ظروف العمل ومستقبل العمال، وستكون بمثابة المحدد الرئيسي للعلاقات ما بين مختلف الفاعلين داخل المؤسسة (العمال والإدارة). ستقدم هذه الجداول المادة والمعطيات الضرورية لفهم مختلف التمثلات المتعلقة بالمواضيع (الأبعاد) المدرجة في هذه الدراسة والعوامل المؤثرة فيها.

الجدول رقم 3:4 يبين توزيع المبحوثين حسب السن والحالة المدنية

المجموع		فئات السن								الحالة المدنية
		60 - 51		50 - 41		40 - 31		30 - 20		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
6,25	10	/	/	2,95	02	8,58	03	29,41	05	أعزب
93,75	150	100	40	97,05	66	91,42	32	70,59	12	متزوج
100	160	100	40	100	68	100	35	100	17	المجموع

نسجل من خلال الجدول رقم 3:4 والذي يوزع أفراد مجتمع البحث حسب السن والحالة المدنية مايلي: أنه هناك عدم تساوي على مستوى التوزيعين الهامشيين ما بين أفراد مجتمع البحث المتزوجين وغير المتزوجين. ونجد من وراء الاهتمام بهذه النتائج مؤشرات عديدة تخبرنا عن حقيقة واقع العمل الذي ينشط فيه العمال داخل المؤسسة. بدءاً بالفئة المتزوجة وانطلاقاً من الفئة العمرية 50 - 41 سنة تجاه فئات أعلى في الجدول، نجد أن هذه الشريحة تسجل نسبة كبيرة في الفئة المذكورة أخيراً إلى نسبة 100% بالنسبة للفئة 60 - 51 سنة، لكن في المقابل واهتماماً بالتوزيع الهامشي الثاني في

اتجاه فئة غير المتزوجين، نجد أن 29,41 % من المبحوثين في هذا الاتجاه أعمارهم تتوزع في الفئة العمرية 20-30 سنة، و 8,57% في الفئة العمرية 31-40 سنة، وإذا حاولنا أن نقيم ربطاً بين الجدول الذي بين أيدينا والجدول السابق له (الجدول رقم 2:4) فماذا نجد؟ نجد أنه إضافة على أنها يد عاملة شابة في معظمها هي كذلك من خلال نتائج الجدول موضوع الاهتمام يد عاملة لم تستقر اجتماعياً، إذا سلمنا أن الزواج مؤشر من مؤشرات الاستقرار الاجتماعي، ربما لسبب وحيد أنها لم تتمكن من ذلك. فالزواج وتشكيل أسرة من المحددات الأساسية للحياة الاجتماعية، وهو يلعب دوراً حاسماً لا يستهان به في الحفاظ على استقرار وتوازن الفرد اجتماعياً ونفسياً.

الجدول رقم 4:4 يبين الحالة العائلية وعدد أولاد المبحوثين

التكرارات الحالة العائلية	عدد الأولاد	ت	% جزئية	المجموع %
متزوج	بلا أولاد	25	15,62	93,75
	3 - 1	105	65,63	
	6-4	14	8,75	
	9-7	06	3,75	
أعزب	/	10	6,25	6,25
المجموع	/	160	100	100

يبين الجدول رقم 4:4 أن أفراد العينة ليسوا كثيري الأطفال، فالفئة التي عدد أولادها بين (9/7) ينتمي إليها ست عناصر أي بنسبة 3,75 % والفئة التي عدد أولادها بين (4-6) لا ينتمي إليها إلا 14 عنصرا من العينة أي نسبتها 8,75 % . بينما الفئة التي عدد أولادها بين (1-3) ينتمي إليها 105 عنصرا أي بنسبة 65,63 % . وإذا ما ضممنا إليها الفئة بلا أولاد. يصبح عدد الفئة التي ليست ذات أطفال كثيرين 130 عنصرا، أي أن النسبة ترتفع إلى 81,25 %، وهي نسبة معبرة عن نفسها رغم البيئة التي ينتمي إليها كل عناصر العينة هي بيئة شبه حضرية ذو أصول ريفية، لأن الفلاح الجزائري كان معروفا بكثرة الإنجاب إلا أن التطور الحضاري وارتفاع مستوى التعليم أثرا على ما كان معروفا من كثرة الإنجاب.

ويلاحظ على الجدول أنني حذفته خائفي "مطلق" و "أرمل" لأنهما صنفيتان. بمعنى لا يوجد من بين أفراد العينة من هو مطلق ولا أرمل، لأن الزواج بالجهة المتواجدة بها المؤسسة سهل إلى حد كبير، بل الجهة تستقبح رجلا بدون امرأة حتى أن هناك من تزوج أكثر من امرأة ومنهم من تزوج وقد بلغ من السن عتيا، مثل 80 سنة، وخاصة إن كان دخله كبير أو يتقاضى عملة صعبة. هذا ما أشاع استهجان من يبقى بدون امرأة سواء كان مطلقا أو أرملا.

يُبين الجدول 4:4 أن النسبة الساحقة من أفراد العينة متزوجون أي مستقرون عائليا. حيث بلغت نسبة المتزوجين (93,75 %) وتؤكد لنا استقرارهم هذا. بمقارنة هذا الجدول مع الجداول رقم: 5:4 و 6:4 و 7:4 و 8:4 حيث ظهر أن أكثرهم يملكون مساكن في أماكن يعتبرونها هم أنفسهم قريبة من مقر العمل، وعدد أطفالهم مقبول بالنظر إلى تقاليد المجتمع الجزائري، لأن عدد أولاد أغلبهم بين (1 و 3) ولهم غرفتان على الأقل مع باقي مرافق المسكن. وهذا الوضع يجعل تأثير البيئة الخارجية على البيئة الداخلية إيجابيا، أي أن المؤسسة ليس عليها تأثيرات سلبية خارجية ينقلها العمال معهم إلى بيئة عملهم.

ومنه نستخلص: إلى أنه يفترض أن التسيير يكون فعالاً، إذا عمل المسيرون على ما يجعله فعالاً.

كما نستنتج: أن سن العمال بين الكهولة والشباب ولا يعانون من مشكل السكن، خاصة من حيث عدد الغرف. وقيمون بمكان يعتبرونه قريباً من المؤسسة. ولهم أقدمية في العمل لا تقل عن 11 سنة. كل هذه العوامل ترفع من مستوى رعاية أسرهم بقدره شرائية جيدة.

2- الأصل الاجتماعي والمهني للعمال:

إن المسار التاريخي للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية، كان له تأثير كبير على الخصائص الاجتماعية والمهنية للفئات المهنية في الجزائر. فعلاً فالواقع الاقتصادي الذي مرت به البلاد أثر على الحراك الاجتماعي والمهني للفئات الاجتماعية. فالعديد من الأفراد تنقلوا من وضعية اجتماعية أو مهنية معينة إلى وضعية اجتماعية أو مهنية أخرى.

وكان لتضافر عامل الطرد في الريف الجزائري وعامل الجذب في المدن، أن عمّلا من وتيرة التنقل والنزوح نحو المدن بحثاً عن مناصب عمل وأجر مستقر في فضاءات جديدة مثل المصنع والمدينة، اتخذت أشكال عديدة مثل التنقل اليومي والتنقل الدائم والتنقل الموسمي.

1.2- الأصل الاجتماعي للمبحوثين:

ولمعرفة الأصل الاجتماعي لعمالنا، انطلقنا من متغير مكان الازدياد الذي باستطاعته أن يدلنا على طبيعة المجتمع الذي ولد فيه العمال. ذلك الوسط الاجتماعي الذي يعتبر الفضاء الذي يواصل جل العمال حياتهم فيه حتى سن معينة ثم ينتقلون إلى وسط اجتماعي آخر لظروف معينة.

كما نلاحظ أن هناك بعض العمال يقضون معظم حياتهم في الوسط الاجتماعي الذي ولدوا فيه رغم التحول الذي حدث في مسارهم المهني. فالجدول رقم 5:4 يبين لنا مكان ازدياد المبحوثين

الجدول رقم 5:4 يبين مكان ازدياد أفراد العينة

النسبة %	التكرارات	مكان الازدياد
3,1	05	ريفي
75	120	شبه حضري
21,9	35	حضري
100	160	المجموع

إننا أمام عينة من العمال تعبر عن خصائص الجماعة العمالية في الجزائر والمتمثلة في أن أغلبية العمال ولدوا ونشئوا في وسط شبه حضري، فالجدول 5:4 يدلنا على أن 75% ولدوا في مناطق شبه حضرية. كما أن فئة الذين ولدوا في المناطق الريفية، يشكلون نسبة قليلة 3,1 % ، وبالتالي أن الفئة المرتبطة بالعالم الريفي أو القروي جد صغيرة، وبالتالي فإننا في وسط اجتماعي يغلب عليه الطابع الشبه حضري بالمنطقة المدروسة.

أما أولئك الذين ولدوا في المناطق الحضرية فإنهم يمثلون 21,9%. ومن هنا نستطيع القول بأن أغلب عمالنا ولدوا وكبروا في وسط اجتماعي ذي طابع شبه حضري. يمثل المجتمع البسيط الذي يجمع بين العادات والتقاليد الموجودة في الريف والعادات الموجودة في المدينة وفيه نوع من العلاقات الاجتماعية البسيطة والمعقدة.

من البديهي أن الظروف الاجتماعية والاقتصادية هي العوامل المسؤولة عن تنقل العمال من الوضعية الاجتماعية السابقة التي ألفوها، مغيرين من طبيعة ومكان العمل (الأرض/ المؤسسة). كما أن هذا التغير صاحبه تغير في أسلوب الحياة الذي يقتضيه الفضاء الجديد الذي يحيط مكان العمل. فجل العمال الذين انتقلوا إلى العمل الصناعي كان لهم حظ الاستفادة من سكن وظيفي

أو تساهمي أو صيغة أخرى قريب من مكان عملهم. أغلب العمال المتنقلين استقروا في وسط جديد هو المدينة (مناطق مجاورة للمدينة الصناعية) أو مناطق شبه حضرية (الدائرة) حيث تتواجد المؤسسة الصناعية.

الجدول رقم 6:4 يبين مكان الإقامة

النسبة %	التكرارات	مكان الإقامة
75	120	مدينة سعيدة
21,9	35	ضواحي مدينة سعيدة
3,1	05	مدينة أخرى
100	160	المجموع

نلاحظ من الجدول رقم 6:4 أن الاتجاه العام نحوي محل الإقامة للعمال في المدينة بنسبة 75% ، وهو ما يمثل 120 مبحوث، في حين نجد الاتجاه المعاكس يتجه نحوي المبحوثين المقيمين في ضواحي المدينة بنسبة تقدر ب: 21,9%. وهو يمثل 35 مبحوث

من خلال المعطيات الإحصائية، يتضح لنا أن غالبية المبحوثين يقطنون بالمدينة، وهذا معناه أن أن هناك نسبة كبيرة من العمال عرفت نزوحاً من الوسط الريفي إلى الوسط الجديد المدينة أو ضواحي المدينة، وهذا نتيجة لسياسة الدولة في السنوات الأخيرة من خلال التوزيع الكبير للسكنات في المدينة من خلال برنامج عدل1 وعدل2 ومختلف الصيغ السكنية والتركيز على بنائها في المدينة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى مساهمة المؤسسات الصناعية في المنطقة في إنشاء سكنات لعمالها في المناطق شبه حضرية كما هو الحال بالنسبة لحي الإخوة فراحي، حيث تمّ بناء

160 مسكن لفائدة عمال مؤسسة الإسمنت. فحيّ الإخوة فراحي يعتبر منطقة شبه حضرية حيث تبعد عن مدينة سعيدة ب 16 كلم.

دون أن تُهمّل الأوضاع الأمنية التي عاشتها الجزائر عامة، والمنطقة خاصة، جعلت معظم السكان إن لم نقل جلهم يتركون القرى والمداشر، ليستقروا في مناطق التجمعات السكانية من أجل الشعور بالأمان. فالوضع الأمني لم يساعد على الحفاظ على البنية الاجتماعية للمنطقة، فرغم تحسن الأوضاع الأمنية في الآونة الأخيرة، لم يستطع السكان الرجوع إلى مناطقهم بعد تعودهم على حياة المدينة، خاصة الأبناء من جهة، ومن جهة أخرى لم يعد هناك من دافع للعودة إلى مناطقهم بعد بيع مواشيهم والقحط الذي ضرب المنطقة والجزائر عامة مما أدى إلى ضعف على مستوى الإنتاج الزراعي.

لذلك فإنه بالرغم من الأصل الريفي للمنطقة، إلا أنها أصبحت تتسم بطابع المدينة بعد توسعها، وبالتالي فقد تغيرت العديد من العادات والتقاليد التي كانت موجودة في المجتمع المحلي. فالظروف الاجتماعية والأمنية من جهة، والظروف الاقتصادية والتحويلات المختلفة المرتبطة بتفتح الجزائر على اقتصاد السوق وغلاء المعيشة أدت إلى تغيير البنية الاجتماعية للمنطقة. ونظراً لخصوصية المنطقة، فعمالنا عادة لا يقطعون مسافات كبيرة من أجل الالتحاق بمقر عملهم، فنلاحظ من خلال الجدول رقم 5:4 أن أغلبية العمال لا يقطنون بعيدا عن مكان العمل وهذا ما صرح به 148 مبحوث.

الجدول رقم 7:4 يبين طبيعة سكن المبحوثين

%	مجموع .ت	بعيد من مكان العمل		قريب من مكان العمل		التكرارات الاجابات
		%	ت	%	ت	
27,5	44	33,3	04	27	40	مؤجر(كراء)
72,5	116	66,6	08	73	108	ملك
100	160	7,5	12	92,5	148	المجموع

يشيع بين الجزائريين عدم توفر العامل الأجير على مسكن مملوك إلا ما ندر مثل عينة الدراسة، ولهذا كان سؤال الاستمارة التجريبية المطروح هو: هل تعاني من مشكلة السكن؟ لكن النتيجة كانت أنهم لا يعانون جميعا من هذا المشكل. فتغير السؤال من هذه الصيغة وأصبحت صيغته النهائية، هل السكن مؤجر أم مملوك؟

لعل شيوع تملك السكن بين أفراد العينة سببه توفر قطع أرضية موروثية عن الأصول، إضافة إلى السياسة التي إعتدتها الدولة في مجال توزيع السكن: عدل 1 وعدل 2 ومختلف الصيغ الأخرى للسكن وكما أن الجدول أعلاه يبين أن نسبة 72,5 % ذووا مساكن مملوكة (ملك للعامل).

والهدف من طرح هذا السؤال هو: التعرف على ما إذا كان العامل منشغلا بالتوفير لبناء أو شراء سكن، أو على الأقل يدفع جزءا من دخله مقابل كراء السكن، وهو ما يرفع النفقات الثابتة التي تستقطع من أجر العامل إلى جانب النقل من وإلى العمل يضاف إليه طعام الغداء، لأن المبلغ الفعلي الذي يخصصه العامل للإنفاق على أسرته يتناسب تناسبا عكسيا مع ارتفاع هذه النفقات

الثابتة وخاصة وأن مبلغ كراء المسكن أو الوعد بإتمام البيع الآن يكلف استقطاع مبلغ ثابت شهريا معتبرا.

في الاستمارة التجريبية كان سؤال ما يدور حول البعد عن مكان العمل ب (الكلم) إلا أنه تبين أن طرح السؤال بهذه الصيغة لا يفيد، لأن العمال يجيبون ببعيد أو قريب متفادين الإجابة ب (الكلم) لأن معيار المسافة لا يهمله بقدر ما يهمله معيار توفر وسائل النقل من عدمها.

فالجدول السابق يوضح أن 12 عنصرا من أفراد العينة أي نسبة 7,5% فقط مساكنهم بعيدة، أما النسبة الساحقة لأفراد العينة والمقدر ب 92,5% مساكنهم قريبة حسب نظرة أفراد العينة، وهذا ما يبين أنهم لا يعانون من بعد المسافة أو الوقت الضائع أثناء ذهابهم من وإلى مقر إقامتهم، وهو ما يفسح لهم وقتا كاف للراحة أو قضاء ما تحتاجه أسرهم، وهو ما يشعرهم بالراحة النفسية والاجتماعية.

نستنتج: أن العامل الأسري له تأثير إيجابي على مستوى المؤسسة، إن أحسن المسيرون التحكم في العوامل الداخلية لبيئة العمل بجعلها في خدمة الأهداف المسطرة من طرف المؤسسة.

كما نستنتج أن الغالبية الساحقة مساكنها مملوكة وقريبة، وهو عامل إيجابي يضاف إلى البيئة الخارجية.

الجدول رقم 8:4 يبين عدد غرف مساكن المبحوثين

النسبة %	التكرار	التكرارات عدد الغرف
43,75	70	2
30	48	3
25,63	41	4
0,62	01	5
100	160	المجموع

الجدول رقم 8:4 يبين أن لا أحد يملك أقل من غرفتين وهذا عنصر يضاف إلى البيئة الخارجية الاجتماعية الجيدة للعامل.

وعدد الغرف 2 أقصد به المفهوم الشائع f3 أي غرفتين وملحقتهما و3 أقصد به f4 إلى آخره، مضافا للغرف بقية المرافق. وهو ما كان أفراد العينة يفهمونه من السؤال وهو ما كنت أحرص إفهامهم إياه.

انطلاقا مما سبق نجد أن الفئة f3 تقدر نسبتها 43,75%. وهي أعلى نسبة. وتليها f4 التي تقدر نسبتها ب: 30%. وإذا ما ربطنا هذا الجدول بالجدول رقم (4:4) الذي يبين أن عدد أطفال العينة يتركز في الفئة الثانية أن عدد أولاد العينة بين (1-3) بنسبة 65,63%، وإذا أضفنا الفئة الأولى أي فئة بدون أطفال إلى الفئة الثانية ترتفع النسبة إلى 81,25% لأنه لا يوجد من يملك أقل من: f3

إذا ما رجعنا إلى الجدول رقم (7:4) نجد أنه بين أن 73% من العينة تسكن مساكن مملوكة وقريبة من مقر العمل.

نخلص أن أفراد العينة لا يعانون من مشكل السكن ومساكنهم لائقة أي متناسبة مع عدد أفراد العائلة. وهو عامل آخر يضاف إلى الظروف الخارجية المريحة.

ويمكن تلخيص الجداول الثلاثة الأخيرة السابقة الممثلة بالأرقام 6:4 و7:4 و8:4 في جدول واحد حتى تتمكن من المقارنة بسهولة ويُسر أكثر بينها، ومن ثم التعرف على الوضع الاجتماعي الفعلي لأفراد العينة.

والآن سوف نقوم بدمج هذا الجدول في الجدول 9:4

الجدول رقم 9:4 يبين الوضع الاجتماعي للمبحوثين

مسكن مؤجر					مسكن مملوك					نوع المسكن	
المجموع العام ل: %	مج-%	%	ت	الاحتمالات		مج-%	%	ت	الاحتمالات		الحالة العائلية
				عدد الأولاد	عدد الغرف				عدد الأولاد	عدد الغرف	
43,74	13,12						0,62	1	0		متزوجون
		13,12	21	3-1	2	30,62	28,75	46	3- 1	2	
		0	0	6-4		1,25	2	6-4			
		0	0	9 -7		0	0	9-7			
30	3,75	/	/	/		3	26,23	6,87	11		0
		0	0	3 -1	15,62		25	3 - 1			
		6,25	10	6-4	3,12		5	6-4			
		/	/	/	0,62		1	9 -7			
20	7,5	/	/	/	4		8,12	13	0	4	
		5,62	9	3 -1		2,5	4	3 - 1			
		/	/	6 -4		0,62	1	6 -4			
		1,87	3	9 -7		1,25	2	9-7			
93,74	24,37	39	+		69,37	111	المجموع				
6,25	3,12	5	/		3,12	5	/		عزاب		
100	27,5	44	مجموع المؤجر		72,5	116	المجموع المملوك				

يُظهر الجدول السابق أن الوضع الاجتماعي لأفراد العينة أن المتزوجين بلغت نسبتهم 93,74% أما العزاب فنسبتهم 6,25% فقط. أما نسبة المتزوجين الذين يملكون مساكن مملوكة فقد بلغت نسبته 93,74% من مجموع المتزوجين، و المتزوجون الذين لهم مساكن مؤجرة فنسبتهم لم تتجاوز 6,25%

أما العزاب الذين لهم مساكن مملوكة فقد بلغت نسبتهم 3,12 % من مجموع العزاب، وبالتالي النسبة الباقية فهي للعزاب الذين لهم مساكن مؤجرة أي 3,12 %، سواء كانوا عزابا أم متزوجون فقد بلغت 93,74 %، أما نسبة أفراد العينة الذين لهم مساكن مؤجرة سواء كانوا عزابا أم متزوجين فقد بلغت 6,25 % فقط.

كما يبين الجدول أن المتزوجين أغلبهم يملكون مساكن لائقة مقارنة بين عدد الأطفال وعدد غرف النوم، فالنسبة الغالبة هي من يملك F3 (غرفتين) وتقدر نسبتهم ب: 43,82 % من بينهم 15,62 % عندما نجمع النسب بين السكن المؤجر والسكن الملك والذين هم يملكون غرفتين وعدد أطفالهم بين (1- 3).

نخلص إلى استنتاج: أن ما قد نجده من انخفاض لمعنويات العمال لا يرجع إلى أسباب خارجية نقلها العامل من خارج بيئة العمل بل اسبابها ترجع بالدرجة الأولى إلى بيئة العمل، لهذا يمكن للمسيرين التغلب عليها لقلتها إن أرادوا، وتوفرت لهم القدرة على ذلك. إذن كل نقص أو فشل في الوصول إلى الأهداف المسطرة من طرف مسيري المؤسسة يرجع إلى أن تسييرهم غير فعال.

2.2- الأصل المهني للمبحوثين:

الجدول رقم 10:4 يبين توزيع سن المبحوثين وممارسة نشاط آخر

المجموع		فئات السن								ممارسة نشاط آخر
		60 - 51		50 - 41		40 - 31		30 - 20		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
91,87	147	100	40	95,58	65	91,42	32	58,82	10	لا أمارس
8,12	13	/	/	4,41	03	8,57	03	41,17	07	أمارس
100	160	100	40	100	68	100	35	100	17	المجموع

يبين لنا الجدول 10:4 والذي يوزع أفراد مجتمع البحث حسب السن وممارسة نشاط آخر، أن غالبية العمال ليست لهم سبل أخرى للرزق ما عدا مؤسسة الإسمنت، وقد سجل الاتجاه الغالب كما يبينه الجدول نسبة 91,87%. بذلك تصبح هذه الأخيرة (مؤسسة الإسمنت) المصدر الوحيد للرضا من عدمه بالنسبة لغالبية العمال، هذا الرضا الذي سيكون له الأثر الكبير على تمثلات هؤلاء العمال "لأداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة ومختلف أبعاده.

الجدول رقم 11:4 يبين التجربة المهنية وعلاقتها بمكان التكوين

المجموع		التجربة المهنية				مكان التكوين
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
69,37	111	100	55	53,33	56	في المؤسسة الحالية
30,6	49	/	/	46,6	49	في مؤسسة أخرى
100	160	100	55	100	105	المجموع

يتبين من خلال الجدول 11:4 والذي يحلل العلاقة القائمة بين مؤشر التجربة المهنية قبل الالتحاق بالمؤسسة الحالية، ومكان التكوين أن 69,37% من أفراد مجتمع البحث تعلموا مختلف المهام التي يقومون بها حالياً في مؤسسة الإسمنت. و نجد في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن 30,6% من العمال سبق و أن كانت لهم تجربة عمل في مؤسسات أخرى، ولكن بالرغم من ذلك أعيد تكوينهم وتكليفهم و متطلبات العملية الإنتاجية في المؤسسة الحالية ، وعند سؤالنا حول جدوى التدريب والتكوين فكانت إجابة مدير الموارد البشرية كالتالي:

" نحن نعلم أن المتقدم للوظيفة لديه شهادة وربما عمل قبل توظيفه، لكن من مهامنا الأساسية كإداري ومسؤول إعادة رسكلته وتدريبه تفاديا لعدة أشياء، منها حوادث العمل مثلا واضيف لك شيء آخر أن القانون يفرض علينا هذا"

وتبعاً لنفس السياق وجدنا في مؤسسة "الإسمنت" أن غالبية العمال تلقوا تكويننا بعد التوظيف مباشرة ويطمحون مثلاً للوصول إلى التحكم في كل مراحل الإنتاج من الإنتاج إلى شحن المنتج وتسويقه، لكن الحاجز الوحيد كما يقولون يبقى المسئول. فحسب تعابيرهم، القائمون على إدارة العملية الإنتاجية لا يريدوهم أن يتحكموا في المراحل المذكورة أعلاه، لتفادي اتخاذ موقف القوة في المؤسسة. فعلى العامل أن يبقى ضعيفاً وسط العملية الإنتاجية، ضعيف المعارف بفنيات أداء مختلف المهام، حيث صرح أحد العمال قائلاً:

"يا خويا ربي يعطي اللحم للي بلا سنين (الامكانيات الكبيرة

في المؤسسة) هذا الشركة إكول كبيرة (grand école) فيها

كلش وهما مبلعين علينا" (عامل بمصلحة الصيانة 42 سنة)

يعكس هذا التصريح تدمير العمال من بعض المسؤولين المباشرين فيما يخص تسجيلهم للقيام بتكوين خاص على أحد الآلات وقد لاحظنا عدة مرات شجارات حول الأحقية والأولوية في التكوين.

3- المسار المهني وتمثل الواقع المهني للمبحوثين:

الجدول رقم 12:4 يبين توزيع المبحوثين حسب السن والحصول على شهادة

المجموع		فئات السن								الحصول على شهادة
		60 - 51		50 - 41		40 - 31		30 - 20		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
80,62	129	75	30	80,88	55	88,57	31	76,48	13	نعم
19,37	31	25	10	19,11	13	11,42	04	23,52	04	لا
100	160	100	40	100	68	100	35	100	17	المجموع

يوضح هذا الجدول أن 80,62% من أفراد مجتمع البحث كتوزيع هامشي غالب في الجدول متحصلون على شهادة، وتسجل كل الفئات العمرية (في اتجاه النسبة الغالبة) نسباً جد مرتفعة لا نجد جدوى من الإطالة في تحليلها، فهذه اليد العاملة جيدة وقوية بداخل محيط العمل، بسبب التعلم والتأهيل الذي لديها، بالتالي يمكنها الدفاع عن نفسها ولها الكثير الأشياء الذي يمكن أن ترفعها في وجه تنظيمها النقابي والإدارة إذا أرادت أن تحتج.

الجدول رقم 13:4 يبين سن المبحوثين وعلاقته بالتفكير في الترقية

المجموع		فئات السن								التفكير في الترقية
		60 - 51		50 - 41		40 - 31		30 - 20		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
76,25	122	25	10	95,58	65	91,42	32	88,23	15	نعم
17,5	28	75	30	4,41	03	8,57	03	1,25	02	لا
100	160	100	40	100	68	100	35	100	17	المجموع

يسجل الجدول 13:4 توزيعاً هامشياً غالباً نسبته 76,25% من أفراد مجتمع البحث الذين يفكرون في الترقية، ونسجل أيضاً في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة، نسباً مرتفعة تقريباً على كل المستويات، فنجد أن الفئة العمرية الأولى 30-20 سنة سجلت نسبة 88,23%، والفئة الثانية 40-31 سنة سجلت نسبة قدرها 91,42%، والفئة العمرية الثالثة 50-41 سنة سجلت نسبة 95,58%، منه فالأغلبية الساحقة للعمال في مختلف الفئات العمرية تطمح وتفكر في الترقية، ما عدا الفئة العمرية 51-60 سنة، ربما لاقتربها من التقاعد وهذا ما لاحظناه فعلاً من خلال أحاديث هذه الفئة التي رأينا كل أسئلتها حول قانون التقاعد الأخير.

إن الترقية جزء من المسار والمحيط المهني الذي يعمل به العمال، فمن الطبيعي أن يطمح كل واحدٍ فيهم لأن يترقى في السلم الهرمي، ليحسن من وضعيته المهنية، التي لا محالة سيكون لها أثرها على وضعيته الاجتماعية.

الجدول رقم 14:4 يبين الأجر وعلاقته بالتفكير في الترقية

المجموع	فئات الأجر								التفكير في الترقية	
	أكثر من 72.000		56.000-72.000 دج		40.000-55.000 دج		أقل من 40.000 دج			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
75,62	121	/	/	98,64	73	92,85	39	75	09	نعم
24,37	39	100	32	1,35	01	7,14	03	25	03	لا
100	160	100	32	100	74	100	42	100	12	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول 14:4 أن ما نسبته 75,62% من أفراد مجتمع البحث كاتجاه غالب في الجدول يفكرون في الترقية، ونجد في نفس اتجاه النسبة الغالبة هذه وعلى مستوى مختلف فئات الأجر: أقل من 40.000 دج، 40.000-55.000 دج- 56.000-72.000 دج، تسجيل النسب المتوقعة الآتية: 75% بالنسبة للفئة الأولى، 92,85% بالنسبة للفئة الثانية، 98,64% بالنسبة للفئة الثالثة، ونجد بالمقابل، وفي التوزيع الهامشي الثاني والذي قدر ب: 24,37%، أن 100% من أفراد مجتمع البحث في هذا الاتجاه والذين يتعدى أجرهم 72.000 دج لا يفكرون في الترقية.

يرتبط الأجر ومستوياته المختلفة بالتفكير في الترقية، خاصة إذا كانت هذه الأخيرة مصطحبة بزيادة مادية معتبرة، وتقدم لنا هذه المعطيات ذوقاً مسبقاً حول تمثلات العمال نحو "دور النقابة"، جراء تأثير هذا العامل، بحيث يعتبر إلى جانب عملية التوظيف والانتقائية من العناصر الأساسية التي يحتويها أداء التنظيم النقابي ودورها في مطالبة إدارة المؤسسة بتحسين وضعية العمال من خلال الترقية.

الجدول رقم 4:15 يبين طريقة التوظيف بالمؤسسة وعلاقته بتمثّل الشهادة

المجموع	طريقة الالتحاق بالمؤسسة										تمثل الشهادة	
	وساطة		أحد الأقارب والجيران		التقدم إلى بوابة المؤسسة		تريص في مؤسسة التوظيف		طلب خطي			
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
68,12	109	82,35	14	25,71	09	80	20	88,23	60	40	06	مصدر أمان
27,5	44	/	/	71,42	25	20	05	8,82	06	53,33	08	تفوق نظري وتطبيقي
3,75	06	17,64	03	2,85	01	/	/	1,47	01	6,66	01	حبر على ورق
0,62	01	/	/	/	/	/	/	1,47	01	/	/	تفوق نظري
100	160	100	17	100	35	100	25	100	68	100	15	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 4:15 والذي يهتم بالوقوف على العلاقة بين الطريقة التي مكنت العمال من الالتحاق بمؤسسة الإسمنت و تمثل "الشهادة" ما يلي: أنه يبدو للوهلة الأولى قاموس من الرموز و المعاني (الدلالات) يستعمله العمال في تمثّل هذا الموضوع، هذا القاموس الذي تمكنا من تحضيره بعد الدراسة الاستطلاعية، التي سبقت الدراسة محل التحليل، و هذا كما قد ذكر على مستوى مؤسسة الإسمنت و التي تم من خلالها رصد أهم الكلمات التي ستمثّل من خلالها " الشهادة "، أضيفت لها بعض السمات الأخرى لتطرح أمام العمال، فلاحظنا:

سجل الاتجاه الغالب نسبة 68,12% من إجابات أفراد مجتمع البحث، التي تتمثل "الشهادة" على أنها «مصدر أمان» ووقاية في الحاضر والمستقبل. استعمال مثل هذا التعبير مليء بالمعاني والدلالات التي نقف من خلالها مباشرة على الأهمية التي يوليها العمال لهذه الأخيرة (الشهادة)، ومنه جعل المقارنة بين الذي يملك هذا المكسب وبين الذي لا يملكه. ونجد أيضاً في نفس اتجاه التوزيع الهامشي الغالب أن فئة العمال التي التحقت بالمؤسسة عن طريق التبرص في المؤسسة، هي

من تستعمل هذه السمة للدلالة على دورها (الشهادة) وأهميتها في حياة أي إنسان و هذا بنسبة 88,23%.

رغم كل ما نسمع عند أوساط كبيرة في الشارع حول مالكي الشهادة " اللي قرا قرا بكري ، و" اللي قراوا واش دارو" إلا أن هذه الأخيرة تبقى قيمة حقيقية لدى أفراد مجتمع البحث، بالرغم من تعدد القنوات (بخاصة منها ما عبرنا عنه بالرأس المال الاجتماعي أو العلاقتي) التي سمحت لبعض العمال بالحصول على مناصب للعمل. كما نجد كذلك في هذا الجدول استعمال سمات تحمل من الرموز والمعاني ما هو جدي معبر، كالانتباه مثلاً إلى التوزيع الهامشي الذي سجل النسبة الثانية بعد النسبة الغالبة الأولى، بحيث نجد أن 27,5% إجابات أفراد مجتمع البحث تلحق بها سمة " تفوق نظري وتطبيقي "، وهنا لا نهم النسبة بقدر ما يهم المدلول الذي يلحقه المستجوب بالموضوع المتمثل (الشهادة)، فتصبح هذه الأخيرة في اتجاه موضوع الاهتمام = " التفوق "، كلمة كذلك مليئة بالمعاني الدالة على أهميتها. "فالتفوق" يشير إلى الفوز، لكن المستجوب هنا ومن خلال استعارته لتعابير وإنتاجات المخيال الاجتماعي سيبحث عن الكلمات الأكثر دلالة وتعبيراً عن الموضوع المتمثل. وهذا هو المحتوى الرمزي للتمثل الذي تكلمنا عنه كفاية عند تطرقنا إلى التعريف النظري لمحتوى هذا الأخير (التمثل الاجتماعي)، وسيسمح لمستقبل الخطاب عند سماع هذه الكلمات والتعابير (التفوق) تقدير القيمة التي تمنح للموضوع (في هذه المرة الشهادة) الذي سيمثل من خلالها. إن التمثلات الاجتماعية تساعد في الاتصال مع الآخرين، فالمستقبل للخطاب يستطيع أن يحيط مباشرة بالمعنى المقصود شرط أن يملك الشفرة اللازمة لفهمه، وهذا دور القيم والمعايير والثقافة السائدة.

كما يُعبّر في الجدول الذي هو بين أيدينا عن موضوع " الشهادة " بكلمة أو سمة " حبر على ورق "، فالحصول على "شهادة" هو " حبر على ورق"، والتي عبر بها بنسبة ضئيلة 3,75% وتشير نتائج الجدول أن العمال الذين تمثلوا " الشهادة " على أنها "مجرد حبر على ورق" هم أنفسهم العمال

الذين وظفوا عن طريق الوساطة ونحن نعلم ما لهذه الكلمة من خلال معناها الدلالي من قيمة ضمن كل القيم الأخرى المختلفة والمتعددة بالنسبة لفئة كبيرة من المجتمع.

أهم شيء يهمننا في هذا الجدول أساساً، هو الوقوف على أهم السمات التي يلحقها العمال بالموضوع المتمثل بعد التزود بمختلف كلمات القاموس المقترحة عليهم (والتي ساهموا في وضعها). فقد رأينا في هذه المرة موضوع "الشهادة" وسنرى مع تحليل الجداول التي ستأتي كلما تقدمت هذه الدراسة مواضيع أخرى تدخل ضمن ما أطلقنا عليه " التمثلات ". والملفت للانتباه كذلك هو مدى استعمال السمات الإيجابية في تمثل موضوع " الشهادة "، فعن طريق عملية جمع الكلمات نجد أنها تمثل في نفس الوقت: مصدراً للأمان والتفوق، وهذا يدل كما تطرقنا إليه سابقاً على قيمتها بالنسبة لأفراد مجتمع البحث. ففي هذه الحالة ولو لم تكن الوسيلة الموضوعية للتوظيف تبقى قيمة معترف بها، والدليل على ما نقوله وبالرجوع دائماً إلى الجدول رقم 4:15 نجد أن سمة " مجرد حبر على ورق " قد سجلت تقريباً أضعف نسبة على مستوى التوزيعات الهامشية (3,75%).

تبقى " الشهادة " في تمثلات العمال أول " مصدر للأمان " في الوسط المهني، و "التفوق" لمواجهة صعاب الحياة الاجتماعية.

الجدول رقم 4:16 يبين امتلاك الشهادة وعلاقته بتمثل الشهادة

المجموع		امتلاك الشهادة				تمثل الشهادة
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
68,12	109	72,5	29	66,66	80	مصدر أمان
8.33	44	6.38	08	15.78	36	تفوق نظري و تطبيقي
4.16	06	2.12	02	10.52	04	حبر على ورق
2.77	01	2.12	01	/	/	تفوق نظري
100	160	100	40	100	120	المجموع

يأتي الجدول رقم 4:16 مدعماً للجدول السابق، فنلاحظ من خلاله وبعد إدخال مؤشر "امتلاك الشهادة" كعامل مؤثر ما يلي: أن الاتجاه الغالب (كما لاحظناه في الجدول السابق رقم (4:15) يذهب نحو أولئك الذين يتمثلون الشهادة على أنها " مصدر أمان " وهذا بنسبة 68,12%، ونجد في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يعتبرونها كذلك والذين سجلوا نسبة 72,5% ليست بجوزتهم شهادة. لكن في المقابل - وهذا ما يثير الانتباه - نجد أن مالكي الشهادات قد سجلوا نسبة 66,66% من تمثلهم هذا الموضوع على هذا النحو الأخير. رغم أهمية هذه النسبة الأخيرة، إلا أنها تبقى نوعاً ما متراجعة عن النسبة المذكورة في اتجاه النسبة (72,5%) ممن لا يملكون "الشهادة". ويرجع ذلك ربما إلى كون غالبية غير المتحصلين على شهادات تخصصاتهم في ميادين أخرى ليست لها أية صلة بصناعة الإسمنت.

يبقى تمثل موضوع " الشهادة "يميل بصورة كبيرة نحو تبني السمات الإيجابية من السلبية، وهذا يدل كما سبق وأن أشرنا إليه، على أن " الشهادة " قيمة حقيقية وأكيدة على الأقل في أوساط عمال مؤسسة الإسمنت، خاصة لأولئك غير المتحصلين عليها والذين يرون في مالكيها نوعاً من الأسبقية في عالم الشغل حاضراً ومستقبلاً.

خاتمة:

أردنا من خلال هذه الفصل الذي حمل عنوان " الخصائص الاجتماعية والمهنية للعينة " تسليط الضوء على الوضعية التي يعيشها العمال الصناعيون داخل المؤسسة الصناعية العمومية، والتي يوماً بعد يوم وسنة بعد سنة تعرف ضيقاً وتقليصاً كبيرين إلى حد يمكن أن نقول أنها أصبحت تمثل الشكل الغالب للمؤسسة الصناعية بفعل التوجهات الاقتصادية الجديدة للبلاد والتي تبدو من الخطاب السياسي حتمية لا مناص منها، هذا الفصل تناول التنظيم (أو المؤسسة) في شكله العام، من خلال الاهتمام أولاً بالجانب الديمغرافي والاجتماعي للعمال واستراتيجية تسيير الموارد البشرية و ثانياً بالجانب المهني وتمثل العمال الصناعيون لواقعهم المهني من خلال عملية التكوين، الشهادة، الترقية... الخ

وسنقدم أهم الاستنتاجات التي توصلنا إليها في هذا الفصل:

يبدو لنا أن العمال الذين نحن نقوم بدراستهم، أغلبهم من فئة الكهول، وهذا ما يكشف لنا عن المدة الزمنية التي قضوها في المؤسسة الصناعية لا يستهان بها. إذ أن سن العينة مازال في سن العطاء إن استغل مع الخبرة التي يمتلكها أفراد العين أما الفئات الشابة من العمال فإنها تمثل نسبة ضئيلة حيث لم تستطع المؤسسات الصناعية توظيفها نظراً للوضعية الاقتصادية الصعبة التي تعيشها هذه المؤسسة.

أظهرت المعطيات الأولية نوعية اليد العاملة المشغلة من طرف إدارة مؤسسة الإسمنت، ومميزاتها، فهي يد عاملة شابة في عمومها، زد على ذلك المستوى التعليمي المعتبر الذي تتميز به، والذي بدى حسب ملاحظتنا الميدانية أنه يفوق بكثير مستوى المهام التي ينفذونها. نستطيع أن نقول أنه على هذا المستوى تبدأ تظهر أولى معالم استراتيجية المؤسسة ذات الأهمية القصوى في تسيير الموارد البشرية: الالتحاق بالمؤسسة، من خلال استهداف وانتقاء يد عاملة تستجيب للتوجهات العامة للمؤسسة فيما يتعلق بتحقيق الفوائد والأرباح.

بالنسبة للحالة العائلية لأفراد العينة، فإنها تدل على أن أغلبية المبحوثين متزوجين، وهذا ما ساعدهم على نوع من الاستقرار في مناصب عملهم، من أجل تلبية حاجيات عائلتهم وأطفالهم، الذين أصبحوا لديهم حاجات تختلف عن حاجات آبائهم.

كان لسياسات الدولة السكانية المنتهجة في العشرينتين الأخيرتين تأثير بالغ على الحراك الاجتماعي والمهني لعمالنا. فغالبية المبحوثين يقطنون بالمدينة، وهذا معناه أن هناك نسبة كبيرة من العمال عرفت نزوحاً من الوسط الشبه حضري إلى الوسط الجديد المدينة أو ضواحي المدينة، وذلك من خلال التوزيع الكبير للسكنات في المدينة من خلال برنامج عدل1 وعدل2 ومختلف الصيغ السكنية والتركيز على بنائها في المدينة، هذا من جهة، ومن جهة أخرى مساهمة المؤسسات الصناعية في المنطقة في إنشاء سكنات لعمالها في المدينة والمناطق الشبه حضرية.

لم تحمل نتائج الشق الثاني من الفصل مفاجآت، وهذا كما كان منتظراً اللهم جزئياً. فأغلبية العمال متحصلون على شهادة، وتسجل كل الفئات العمرية (في اتجاه النسبة الغالبة) نسباً جد مرتفعة، فهذه اليد العاملة جيدة وقوية بداخل محيط العمل، بسبب التعلم والتأهيل الذي لديها، بالتالي يمكنها الدفاع عن نفسها ولها الكثير الأشياء الذي يمكن أن ترفعها في وجه تنظيمها النقابي والإدارة إذا أرادت أن تحتج.

أما الترقية فهي جزء من المسار والمحيط المهني الذي يعمل به العمال، فمن الطبيعي أن يطمح كل واحدٍ فيهم لأن يترقى في السلم الهرمي، ليحسن من وضعيته المهنية، التي لا محالة سيكون لها أثرها على وضعيته الاجتماعية، فالعمال يرون أنفسهم أنهم عمال ذوي المركزية في العملية الإنتاجية بسبب مؤهلاتهم الشخصية.

تغلب على العمال السمات الايجابية في تمثلهم للشهادة فتبقى قيمة حقيقية وأكيدة في أوساط عمال مؤسسة الإسمنت، خاصة لأولئك غير المتحصلين عليها والذين يرون في مالكيها نوعاً من الأسبقية في عالم الشغل في الحاضر والمستقبل.

الفصل الخامس :

المحددات الداخلية الاجتماعية والتنظيمية لتمثلات العمال للعمل.

مقدمة الفصل

1- تمثلات العامل للضمان الاجتماعي

2- تمثلات العمال لمعنى العمل.

1-2 تمثلات العمال للمؤسسة والهوية في العمل

3- تمثلات العمال لعلاقات العمل الرسمية.

4- تمثلات العمال لظروف العمل

خاتمة الفصل.

مقدمة :

سنقوم في هذا الفصل بمحاولة معرفة مختلف تصورات عمالنا الصناعيين للضمان الاجتماعي الذي يتمتع به العامل، فمن الضروري القول بأن العمل شيء نادر لا يمكن الحصول عليه بسهولة طالما أن عدد العمال يزيد على عدد الأعمال والمهن المتيسرة في المجتمع. والعامل في المجتمعات الصناعية والمتحضرة غالبا ما يكافح من أجل الحصول على هذه السلعة النادرة (العمل) من سوق يتنافس فيه عدد كبير من العمال الذين يريدون الحصول على العمل وممارسته لأطول فترة ممكنة. لذا يجب عليه برهان قدرته على أداء العمل وإخلاصه لرب العمل كيما يستطيع المحافظة على عمله دون منافس. حتى خلال الأوقات الاقتصادية الجيدة نلاحظ بأن علاقة العامل بعمله إنما هي علاقة هامشية تتميز بالفتور والهشاشة، فالعامل يستمر بعمله طالما تكون جهوده متميزة ومرجحة لرب العمل أو الإدارة، كما أن نقابات العمال لا تستطيع ضمان العمل للعامل عندما لا يوجد هناك عمل يشغله. ويجب في هذا الصدد أن لا ننسى أثر التغيرات التكنولوجية وفنون الإنتاج المتطور على استمرارية العامل بعمله، ذلك أن المكائن المتطورة والحديثة قد حلت محل العامل في أداء العمل. وهذا ما يعرض العمال إلى البطالة والفقير والحرمان مما يثير عندهم شعور القلق على مستقبلهم ومستقبل عوائلهم، إذن الضمان الاقتصادي للعامل يعتبر من الأهداف الاستراتيجية التي يناضل من أجلها، ونضاله هذا غالبا ما يدفعه إلى البحث عن العمل والاستمرار به مهما تكن الظروف.

بعد ذلك سنتطرق إلى نظرة عمالنا الصناعيين للعمل وقياس بعض المؤشرات الخاصة بالبيئة الاجتماعية للعمل والسهر على تطبيق القانون الداخلي للمؤسسة وربطها بتمثلات العمال لسلطة الرؤساء، ونحن نفترض أن هذه البيئة الداخلية تساعد في ظهور تلك التمثلات فإذا كانت هذه البيئة يسودها الصراع داخل العمل، وعدم العدالة في تطبيق القانون وتدني الخدمات الاجتماعية وعدم الرضا عن ظروف العمل كل ذلك سوف يؤدي الى تشكيل العمال لتمثلات سلبية مما يؤثر بدوره على سلوكياتهم اتجاه رؤساءهم و المؤسسة بصفة عامة.

1- تمثلات العمال للضمان الاجتماعي:

من أهم الأهداف التي يخطط لها العامل حفظ ضمانه الاقتصادي، من خلال حصوله على أجر مرتفع ومستمر يمكنه من الحفاظ على مستوى معيشي يليق بمتطلباته، ويمكنه في ذات الوقت من سد حاجاته في مختلف الأوقات الحرجة، كالحوادث المفاجئة والمرضى، إذ أن الضمان الاقتصادي للعامل لا يعني قدرة العامل على شراء أو بناء دار للسكن أو الحصول على أرض سكنية أو امتلاك سيارة خاصة، إنما يعني حمايته من الطرد وضمان تدرجه المهني وحصوله على راتب محترم واستمراره في العمل.

لفهم مكانة الضمان الاجتماعي الذي يتمتع به العامل من الضروري القول بأن العمل شيء نادر لا يمكن الحصول عليه بسهولة طالما أن عدد العمال يزيد على عدد الأعمال المتيسرة في المجتمع، والعمال في الجزائر غالبا ما يكافح من أجل الحصول على عمل من سوق يتنافس فيه عدد كبير من العمال، ويؤكد هذا القول أحد الباحثين حيث يصرح قائلا:

"أنا كنت خدام في الصحراء في حاسي الرمل ودافع دوسي انتاعي في تشغيل الشباب، باش ندخل *prés emploi* قعدت 10 سنوات عاد عيطولي وزدت قعدت مع الوزين (المؤسسة) عامين كونترا(عقد عمل) باش رجعت عامل دائم" (عامل بصلحة الإنتاج، 45 سنة)

ويضيف مباحث آخر:

"لقد أجريت تكويننا في مركز التكوين المهني للحصول على شهادة في الكهرباء العامة، وكان ذلك بعد مغادرتي المدرسة. ثم بعدها بحثت عن عمل تقريبا في كل مكان ولم أجد، ففي ذلك الوقت نَشِبْت فوضى من طرف الشباب حول التوظيف وكنت من بينهم وبعد تدخل السلطات المحلية تم توظيفنا، والحمد لله (عامل في مصلحة الصيانة، 43 سنة)"

يعكس هذان التصريحان صعوبة الحصول على وظيفة والتأخر في الحصول على العمل يؤدي بالعمال إلى الخوف من شبح البطالة خاصة وأن المتقدم إلى الوظيفة يجابه منافسة شديدة من قبل العاطلين في أخذ العمل منه نظرا لندرة الوظائف، حتى وإن التحق بالمؤسسة فيجب عليه برهان قدرته على أداء العمل خاصة في مرحلة بداية عقد التوظيف غير المحدد، كما أن النقابة العمالية لا تستطيع ضمان العمل للعمال عندما لا يوجد هناك عمل يشغله، و يجب في هذا الصدد أن لا ننسى أثر التغيرات التكنولوجية على استمرارية العامل بعمله، ذلك أن المكائن المتطورة قد حلت محل العامل، وهذا ما يعرض العمال إلى البطالة والحرمان مما يثير عندهم شعور القلق على مستقبلهم.

2- تمثلات العمال لمعنى العمل:

إن معاني العمل وأشكال النضال قد يعبر عنها العامل بطرق مختلفة تحمل دلالات مختلفة، فبالنسبة للنضال، فإن تنوع أساليبه يعود إلى عدم توازن القوة بين العمال والإدارة على مستوى مكان العمل، ومن أبرز عوامله احتواء نقابة العمل من طرف السلطة، دعم الدولة لسلطة المديرين ومنع حق استعمال الإضراب. ولهذه الأسباب لم يكن في الإمكان تنظيم نضالات العمال على أساس جماعي أولا : لأنها لو نظمت على أساس جماعي لتم الاستحواذ عليها أو قمعها لإخضاعها لاستراتيجية الإدارة. ثانيا : كون قوة العمل نفسها غير متجانسة للأسباب السالفة الذكر فإنها لجأت للأساليب النضالية الفردية والمجموعاتية الضيقة وفي هذا السياق نقدم تحليلا موجزا لبعض تمثلات وتصورات لمعنى العمل بالنسبة لعمال مؤسسة الإسمنت من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم 1:5 معنى العمل في المؤسسة و علاقتها بالحالة المدنية.

المجموع		متزوج		أعزب		الحالة المدنية معنى العمل
		%	ك	%	ك	
3,75	6	4	6	/	/	مصدر رزق
25,62	41	24	36	50	5	ضمان المستقبل
70,62	113	72	108	50	5	كسب العيش كغيره من الاعمال
100	160	100	150	100	10	المجموع

أجابت أغلبية العينة المدروسة من مختلف الرتب والتخصصات عن معنى العمل في مؤسسة الإسمنت أنه "عمل لكسب العيش كغيره من الأعمال" بنسبة 70,62%

وعند محاورتهم حول هذا المعنى تبين أن مؤسسة الإسمنت في نظرهم هي مصدر لكسب العيش وإن ما يتقاضونه منها لا يختلف عما يتقاضاه العمال من شركات أو قطاعات أخرى، كما تبين أنهم يدركون أن مؤسستهم هي المصدر الرئيسي للإسمنت ولكن دون أن يمنحهم ذلك أي امتياز، وما تقدم يبدو أن ولاء العمال للمؤسسة ضعيف ولا يختلف في جوهره عن علاقة الأجراء بمستخدميهم بالرغم من شعارات المشاركة العمالية التي ينادي بها المسؤولين.

أغلب العمال أكدوا بأنهم أصيبوا بخيبة أمل، خاصة بعد الظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة والتي نجم عن توقف تسويق المنتج بنسبة كبيرة مقارنة بالسنوات الماضية، نظرا للأزمة الاقتصادية والأزمة الصحية التي تمر بها الجزائر (كوفيد 19)، بحيث لم يتوقع العمال مرتبا مثل الذي يتقاضوه

ولا ظروف عمل مزرية كالتى يعيشونها، خاصة حوادث العمل، الضوضاء، أمراض الربو، تسرب الغازات السامة، وانعدام وسائل الوقاية، وغالبا ما يخرج الحديث مع العمال عن حدود المصنع ليتطرقوا إلى المضاربة في السوق، وسيطرة أسعار السوق السوداء، التي كانت سائدة قبل عجز المؤسسة عن التسويق، والذي أدى حسب رأي العمال إلى عدم إيجاد مستهلكين حقيقيين وكان التعامل السائد مع المضاربين والانتهازيين، والتي أدت إلى عزوف التجار الحقيقيين عن شراء منتج المؤسسة، وهذا ما أكده أحد العمال بقوله:

" هذا الوزين طَرَّدَ الناس تاع الصبح لِتَشْرِي وَأَقْعَدَ يَخْدَمَ مع البنزاسة
وهَرَبْنَا قاع *les client* ومن بعد طفرت غير فينا حنا هما راهم خادمين
على رواحهم" (عامل بمصلحة الشحن 45 سنة)

هذا التصريح يعكس رأي أغلب العمال حول الممارسات، التي كانت سائدة في هذه المؤسسة، والتي أدت حسب العمال إلى الظروف الصعبة التي يمرون بها، والتي لا تسمح لهم بسد حاجاتهم الضرورية، وخاصة بعد إعادة ترتيب مناصب الشغل (Fiche De Poste) التي جعلت العديد من العمال يتراجعون في السلم، بدلا من الصعود ونتيجة لذلك انخفضت أجورهم، في الوقت التي توقعوها ترتفع لتساير الارتفاع المتواصل لمستوى المعيشة.

وهناك العديد من المعاني التي يحملها العمال، منها ما يدل على الاغتراب (الحضور الفيزيقي في مكان العمل)، ليس فقط عن العمل أو الانتاج الذي يُسَوَّق من منطقة الشحن دون أن يرويه ولكن عن النظام الصناعي، وما يجري فيه. ومنها ما يدل على الرغبة في إتقان المهنة ومراقبتها (إتقان المهنة و السيطرة عليها) لتحقيق نوع من الاستقلال في مكان العمل يمكنه من المساومة. وهناك معنى أخير ينسجم أكثر مع المنطق التكنولوجي على حساب المنطق الواقعي، وهو أن العمل في حد ذاته "شرف و صيانة لكرامة الإنسان " بغض النظر عن الكسب، هذا المعنى متأصل في القيم الاسلامية، التي تدعو للعمل ليحفظ الناس ماء وجوههم، و يتجنبوا الاعتماد على الغير.

أما بالنسبة للعمال الذين أجابوا بـ "ضمان المستقبل" فجاءت أعلى نسبة عند العمال العزاب بنسبة تقدر بـ: 50 %، وفي نفس السياق تمثل العمل على أنه "ضمان المستقبل" صرح أغلب العمال بأن المستقبل بالنسبة إليهم هو "التقاعد" حتى وإن كان الأجر سوف يقل لكن المهم الراحة من التعب، وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين:

"شوف يا ولد عمي أنا ما نكذبش عليك أنا المستقبل تاعي في التقاعد، يعطوني الشكارة(مبلغ من المال) ويخلوني نروح لا أستطيع مواصلة العمل من وقت الإرهاب راني هنا (يقصد التسعينات) وكل يوم يخرجونا قانون، راني نقارع (أنتظر) انيؤدونا التقاعد ونخرج" (عامل بمصلحة الصيانة 53 سنة و32 سنة عمل بالمؤسسة).

يعكس هذا التصريح رأي فئة العمال الذين تجاوزوا سن الخمسين والذين لديهم خبرة كبيرة في المؤسسة ونفسر هذا التصريح بخوف العمال من مستقبل المؤسسة جراء الوضعية الصعبة التي تمر بها في السنتين الأخيرتين وهذا ما لمسناه فعلا من خلال تواجدنا في المؤسسة بحيث تشير كل المؤشرات إلى احتمال غلق المؤسسة نهائيا إذا استمر وضعها كما هو وعجزت عن تسويق منتوجها.

ومن أجل تفسير خوف أغلب العمال من الوضعية التي تمر بها المؤسسة واحتمالية تسريح العمال رجعنا إلى إنتاجية المؤسسة في العشر سنوات الأخيرة والجدول 2:5 يوضح ذلك:

الجدول رقم 2:5 يبين كمية الانتاج من(2010-2020)

السنة	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
الطاقة الانتاجية (طن)	504140	470100	393110	318377	450456	462314	472000	342115	514265	261100	230642

إذاً تشير الشواهد المستقاة من الجدول 2:5 أن كمية الإنتاج انخفضت بشكل كبير في السنتين الأخيرتين 2019 و 2020 وقد أجمع كل العمال بأن هذه الكمية الضعيفة من الإنتاج تحدث أول مرة في تاريخ المؤسسة، وهو الأمر الذي لم يتعودوا عليه.

في الأخير نستنتج أن تمثلات العمال اتجاه معنى العمل تتأثر نسبياً بالحالة المدنية وبالمتغيرات المادية الداخلية والخارجية للمؤسسة كما لا ننسى أن هناك رفض للمنطق الطبقي الذي يعطي الامتيازات للبعض ويحرم البعض منها كما أن هذه المواقف تتأثر بثقافة العامل وخصائصه المحلية التي تنظر إلى العمل سوى من جانبه المادي.

2-1 تمثلات العمال للمؤسسة والهوية في العمل:

سنحاول من خلال سلسلة من الجداول دراسة تمثلات العمال اتجاه المؤسسة، وما الذي يؤثر في هذه التمثلات، كما نحاول كذلك الكشف عن العلاقة الموجودة بين دائرة العمل أو المصلحة التي يعمل بها العامل وتمثلاته للهوية في العمل، وظروف العمل، بالإضافة إلى معرفة علاقة الرضا عن ظروف العمل بالرضا عن المشرف في العمل، ومعرفة مواصفات العمل الرديء والأعمال الجيدة في رأي العمال، وكذا تصورات العمال لقواعد العمل الرسمية.

الجدول رقم 3:5 يبين دائرة العمل المهنية وعلاقتها بتمثل مؤسسة الإسمنت

المجموع		دائرة العمل						تمثل مؤسسة الإسمنت
		عمال الشحن		عمال الصيانة		عمال الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
66,87	107	90	18	72,41	63	49,05	26	الخبزة
18,75	30	/	/	20,68	18	22,64	12	هي الماضي و المستقبل
1,25	02	/	/	/	/	3,77	02	العمل فقط
0,62	01	/	/	/	/	1,88	1	مؤسسة و فقط
12,5	20	10	02	6,89	06	22,64	12	العائلة الثانية
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

نسجل في الجدول رقم 3:5 اتجاهها غالباً بنسبة 66,87% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يتمثلون مؤسستهم " بالخبرة "، ونسجل في نفس هذا الاتجاه أن ما نسبته على التوالي: 72,41% و90% من الإجابات تخص فئات عمال الصيانة والشحن. في المقابل وبالنظر إلى التوزيع الهامشي الثاني والذي يتمثل مؤسسة الإسمنت باستعمال سمة " الماضي والمستقبل " وهذا بنسبة قدرت بـ: 22,64%، وهي نفس النسبة تقريباً لدى عمل الصيانة والشحن، كما نجد أن نسبة 22,64% إجابات عمال الانتاج الذين يتمثلون مؤسستهم "العائلة الثانية"، بسبب طول المدة التي قضاها أغلب العمال في هذه المؤسسة لأن دائرة الإنتاج بها أقدم العمال حسب وثائق المؤسسة. إن تمثلات العمال باستعمال السمات المعتدلة كـ " الخبرة " إلى التمثلات التي تحمل الأمل لإيجابيتها كـ: " هي الماضي والمستقبل "، " العائلة الثانية "، تتباين حسب مختلف الفئات السوسيو مهنية التي يتموضع داخلها العمال، فهي تمر بالأكثر تفاقولاً عند عمال الصيانة والشحن، إلى الأكثر تشاؤماً من " مؤسسة فقط "، " العمل فقط " بالنسبة لبعض فئة عمال الإنتاج.

تلعب المواضيع التي يحتلها كل عامل، إضافة إلى عوامل أخرى كطبيعة العمل داخل المؤسسة وظروف العامل الاقتصادية والاجتماعية بالإضافة إلى قدرات وخبرات العامل ومعرفة العامل ومؤهلاته، بالإضافة إلى العلاقات التي ينسجها العامل داخل المؤسسة سواء مع زملائه أو مع الإدارة ومسئوليه، كل هذا سيعطي للعامل دوراً أولياً في الحصول على المكانة في المؤسسة، هذه الأخيرة ستؤثر مباشرة على مختلف تمثلات العمال.

الجدول رقم 4:5 يبين دائرة عمل العامل وعلاقتها بتمثّل الهوية

المجموع		دائرة العمل						تمثّل الهوية
		عمال الشحن		عمال الصيانة		عمال الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
9,37	15	10	2	3,44	03	18,86	10	طبقة المهتمين
75	120	85	17	73,56	64	73,58	39	طبقة العمال
8,12	13	05	01	13,79	12	/	/	عمال بسطاء
/	/	/	/	/	/	/	/	إطارات
7,5	12	/	/	9,19	08	7,54	4	عمال مُهمين
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

جاء الجدول 4:5 لتحقيق هدفين أساسيين أولهما معرفة تمثلات العمال لهويتهم بمؤسسة الإسمنت، أما الهدف الثاني هو مقارنة نتائج هذا الجدول بالنتائج التي توصل إليها الباحث عنصر لعايشي في دراسته " تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة في الجزائر " سنة 1997 بطرح نفس السؤال بعد مرور 24 سنة، وهذا لمعرفة ما إذا كان هناك تغيّر لرأي عمالنا الصناعيين حول أنفسهم أم أنهم مازالوا يحملون نفس التمثلات. وكما اعتدنا القيام به في هذه الدراسة، سوف نتبع دائماً نفس الطريقة في التعامل مع بناء التقاطعات والارتباطات مع مختلف التمثلات التي تعنى أبعاد الهوية في العمل.

ما نسجله في هذا الجدول يأتي كما يلي: أن الاتجاه الغالب قد سجل نسبة 75% من أفراد مجتمع البحث الذين يدركون أنفسهم على أنهم " طبقة العمال "، ونسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة هي متقاربة أي: 73,56% ينتمون إلى فئة عمال الصيانة والإنتاج و85% ينتمون إلى عمال الشحن، و هذا يدعم نوعاً ما، ما سبق التعرض له من تأكيد على الدور الذي تلعبه ظروف العمل في التأثير على إدراك العامل لنفسه، و تصنيفها في إحدى القوالب المتمثلة.

ما نستطيع كذلك استنتاجه من خلال تحليل هذا الجدول محل التحليل، ورجوعاً إلى التوزيع الهامشي والذي سجل نسبة 9,37% في إلحاق سمة " طبقة المهمشين "، أن نسبة قليلة من العمال هم من أدركوا هويتهم على هذا النحو فهم يرون أنفسهم ذوي المهام الهامة، وذوي الخبرة العالية والإتقان الكبيرين ما يعكس مركزيتهم في عملية الإنتاج.

ومنه نستخلص أننا عمالنا لازالوا يحملون نفس المواقف والتصورات حول هويتهم في العمل وفي هذا السياق يقول الباحث عنصر لعياشي¹ " بعض العمال عبروا عن هويتهم باستخدام طبقة العمال، ويبدو أن هذه التسمية في تمثل الهوية ترتبط ببروز و انتشار عناصر ثقافية حديثة ذات صلة بالتطور الصناعي وتزايد أهمية العمل المأجور كثقافة أساسية للمجتمع الحديث. ولعل تمثل الهوية بهذه الطريقة يشير إلى الدور الحاسم الذي تلعبه العلاقات الانتاجية في إحداث تمايزات وانقسامات محددة في بنية المجتمع وهذه الظاهرة في حد ذاتها مرتبطة بتطورات فكرية حديثة نسبياً تزامنت مع الثورة الصناعية وتبلور النظام الرأسمالي في أوروبا ثم توسعه فيما بعد.

لقد استخدم بعض العمال للتعبير عن هويتهم مصطلح (طبقة الفقراء) ويبدو أن هذا التحديد يتسم بنوع من العمومية والغموض نتيجة انعدام أو ضعف المعايير المستعملة لتوضيح الحدود الفاصلة بين الغنى والفقير ثم أن هذا التحديد للهوية قد يعبر بصدق عن ترتيب عناصر ثقافية وهو يميل إلى الارتباط بثقافة تعي التمايز الاجتماعي من خلال مظاهره الخارجية المستجدة مثلاً في توزيع الثروة الذي يبرز الثقافة السائدة التي تتسم بهيمنة ايديولوجية تتركب من مزيج معقد من الأساطير والمعتقدات الدينية².

¹ اعنصر لعياشي ، النخبة النقابية المحلية تكوينها و تمثلانها، وثيقة عمل ، المركز الوطني للأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، الجزائر 1999، ص145

² عنصر عياشي، تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة بالجزائر ، مجلة ثقافات المؤسسة ، منشورات مركز البجد في الاجتماعية و الثقافية ، وهران 1997 ص 7

3- تمثلات العمال لظروف العمل :

إن طموحات العامل بأشغال العمل والاستمرار فيه قد تشكل جزءا مهما من ظروف العمل التي يعيشها، فالاقتصاديون يعتقدون بأن ظروف العمل تتجلى في الأجور العالية التي يتقاضاها العمال، ذلك أن العمل بالنسبة لهؤلاء هو ذو بعد إنتاجي، والعامل يعرض جهوده في سوق العمل مقابل أجر معين ويفضل العمل مع رب العمل أو المؤسسة الإنتاجية التي تمنحه أعلى مستوى من الأجور¹، وهناك باحثون آخرون يعتقدون بأن الأجور ليست هي هدف العامل الأهم طالما أن هناك أشياء أخرى يثمنها كالظروف الاجتماعية الجيدة والعلاقات الايجابية مع الإدارة، وفي هذا السياق سنقوم بمعالجة رأي العمال حول هذه الظروف، في جوانب متعددة خاصة في الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والمهنية للعمال. وفي هذا السياق طلبنا من العمال تحديد مواصفات الأعمال الجيدة وكذا الأعمال الرديئة وظروف العمل وهي كالاتي:

الجدول رقم 5:5 يبين مواصفات الأعمال الجيدة حسب رأي المبحوث

النسبة %	التكرارات	مواصفات الأعمال الجيدة
18,75	30	منح الأجور العالية
1,25	02	تنسيق العمل مع الزملاء
10,62	17	المسؤول أو المشرف الجيد
2,5	04	اهتمام الادارة بالعامل
13,75	22	وجود فرص الترقية
53,12	85	العمل الدائم
100	160	المجموع

أما بالنسبة لرأي العمال حول مواصفات العمل الرديء كما يؤكد عليها العمال الذين تمت مقابلتهم، وهذه المواصفات يمكن تشخيصها في ما يلي:

² نعيم بومقورة، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبية الأجر نموذجا، مجلة إضافات، العدد الأول، 2008، ص 44

الجدول رقم 6:5 يبين مواصفات العمل الرديء حسب رأي المبحوث

النسبة %	التكرارات	مواصفات العمل الرديئة
15	24	عدم احترام العمال
16,25	26	الضغط على العمال والمراقبة المستمرة
17,5	28	المسؤول أو المشرف الجيد
6,87	11	فشل الإدارة في حل المشاكل
28,12	45	ظروف العمل غير المريحة
16,25	26	فوضى في العمل
100	160	المجموع

تؤكد الشواهد المستقاة من الجدولين 5:5 و6:5 على العمل الدائم والمستمر، كصفة أساسية من صفات العمل الجيد التي ينشدها العمال بنسبة 53,12% بمعنى أن أكثر من نصف المبحوثين يؤكدون على العمل المستمر، علماً بأن توافر هذه الصفة يعني الضمان الاقتصادي للعمال، وعدم توقفهم عن العمل مهما تكن الأسباب، وهذا نظراً لما تمر به مؤسسة "الإسمنت" من ظروف صعبة وتوقف بعض الورشات جراء عدم قدرة المؤسسة على تسويق منتوجها، جعل العمال يخشون التوقف الإجباري عن العمل، أما صفة الأجور العالية وضعت بالمرتبة الثانية بنسبة 18,75%، وهذا لا يعني عدم اهتمام العمال بالأجور العالية، ولكن عندما يؤكد العمال على أهمية العمل الدائم والمستمر فإنهم يقصدون ضمانهم الاقتصادي، الذي لا يتجزأ عن الأجور العالية التي ينبغي أن يتقاضوها، فالعامل لا يستطيع ضمان الأجور الكافية دون العمل المنتظم، كما أن صفة فرص الترقية قد جاءت بعد صفة الضمان الاقتصادي، وصفة معدلات الأجور.

أما المواصفات الأخرى المنبثقة في قائمة الجدول (6:5) حول مواصفات العمل الرديئة فجاءت بنسب متقاربة، وكلها تدور حول ظروف العمل الطبيعية، أي الظروف التي يريد العمال تواجدها في بيئة العمل التي يشتغلون فيها، فالعمال غالبا ما يعبرون عن رغبتهم بتوفر دورات المياه، والمغاسل، ووسائل التدفئة والتبريد والإضاءة الكافية والعمل البسيط، كما يؤيد العمال التمتع بحرية تطبيق أفكارهم على العمل الذي يزاولونه، ويطمحون إلى بلوغ درجة معينة من الاستقلالية، أضف إلى ذلك اهتمامهم بالحصول على الامتيازات والمكافآت، ويؤكد العمال الذين على أهمية مواصفات أخرى في العمل الذي يمارسونه كوجود أنماط اتصالية جيدة وعلاقات اجتماعية في العمل، ذلك أن العمال يريدون العمل مع المدراء والمشرفين المتواضعين والمتساهلين. وهذا ما سنتطرق إليه في الجداول القادمة.

الجدول رقم 7:5 يبين الرضا عن ظروف العمل وعلاقته بالسن.

المجموع		فئات السن								الرضا عن ظروف العمل
		60 - 51		50 - 41		40 - 31		30 - 20		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
25	40	17,5	07	11,76	08	34,30	12	76,47	13	نعم
75	120	82,5	33	88,24	60	65,70	23	23,53	04	لا
100	160	100	40	100	68	100	35	100	17	المجموع

من خلال الجدول رقم 7:5 نلاحظ أن نسبة كبيرة من العمال غير راضين عن ظروف العمل وتقدر بـ: 75% في حين تعبر نسبة 25% عن إجابات العمال بـ "نعم" أي الرضا عن الظروف العمل والظروف الاجتماعية خاصة تلك التي تربطها بالرؤساء والزملاء ومختلف الأطراف الفاعلة في المؤسسة ولتفسير هذه المواقف التي عبر عنها العمال نحاول ربط هذا المؤشر بمتغير السن وجاء توزيع النسب كالآتي:

لقد عبر 88,23% من العمال الذين أجابوا بـ "لا" وهم من فئة العمال الذين تتراوح أعمارهم بين (41-50) سنة ثم جاءت بعدها فئة العمال الذين يفوق سنهم 50 سنة بنسبة تقدر بـ: 82,5% فهكذا كلما زاد سن العمال كلما كان عدم رضاهم عن ظروف العمل أكبر، فالعامل كلما زاد سنه زادت احتياجاته وهذا ما صرح به أحد العمال الكبار في السن:

" أنا كيما دخلت النهار الأول لهذا الوزين رايني قاعد في بلاصتي ما زادونيش حية (درجة في الترقية)، ربي وكيلهم" (عامل بصلحة الانتاج 51 سنة)

هذا التصريح يعكس رأي فئة كبيرة من العمال ويبين مدى تدمير العمال الذين بعد مرور فترة طويلة من تواجدهم في المؤسسة لم تتغير ظروفهم الاجتماعية والمادية فهم يدورون في حلقة مفرغة هي حلقة لقمة العيش فقط وأنهم لا يطمحون إلى تحقيق أمور بالنسبة إليهم كمالية مثل السيارة وغيرها.

هذا من جهة ومن جهة أخرى فالعامل كلما زاد سنه كلما زاد وعيه وادراكه بمحيط عمله فأغلب هؤلاء العمال يلخصون ظروف العمل في العلاقة مع الرؤساء وكأن علاقات العمل هي علاقته رئيس ومرؤوس وهذا ما يدل على تأثير هذه الظروف على تصورات العمال لمحيط عملهم، لكن هذا لا يمنع من وجود فئة من الباحثين أجابوا بنعم، وأكبر نسبة عبر عنها فئة العمال الذين يتراوح سنهم بين (20-30) سنة بنسبة 76,47% وأصغر نسبة سجلت عند العمال الذين يفوق سنهم 40 سنة بـ: 11,76% هذا دليل أنه كلما انخفض سن العمال يزيد الرضا عن ظروف العمل هذا من جهة له تفسير هو أن العمال الصغار في السن لا تؤثر فيهم العلاقات مع الرؤساء ما دامت لهم طموحات في العمل وكما صرح بعضهم العمل من أجل تحقيق المستقبل لكن من جهة أخرى تخفي في التصريحات والنسب تحفظات وذلك طبعاً عدم الجرأة على التصريح بالحقيقة وهذا دائماً ما مرده إلى الخوف من الإدارة وربما عدم الثقة بالباحث. وتؤكد هذه النتائج أن الظروف الاجتماعية تؤثر في تصورات العمال لمحيطهم بما في ذلك الرؤساء وقد لاحظنا كيف يتحكم متغير

السن في اتجاهات ومواقف العمال فكلما زاد سن العمال اتجهت المواقف نحو السلبية وكلما قل سنهم اتجهت نحو الايجابية .

وكدليل على هذه النتائج الدراسات التي قام بها ليكرت (Likert) واتباعه حول دراسة أنماط القيادة ولا سيما استطلاعهم لآراء العمال نحو مشرفيهم ورؤساءهم في العمل، وذلك عن طريق التحقيق من عاملي التقدير والمبادرة في العمل والعملية الانتاجية. ولقد أسفرت النتائج أن ظروف العمل قد تلعب دورا هاما في تشكيل آراء العمال نحو مرؤوسيههم أو المشرفين عليهم وهذا بالإضافة إلى أن نسق العلاقات الانسانية بين العمال والمشرفين والإدارة تسهم عموما في زيادة الإنتاجية وتحقيق الرضا في العمل.

الجدول رقم 8:5 يبين الرضا عن ظروف العمل و علاقتها بالرضا عن الرئيس المباشر

المجموع		الرضا عن الرئيس المباشر						الرضا عن ظروف العمل
		أحيانا		لا		نعم		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
10	16	30	06	5,10	05	11,90	05	راض جدا
0,62	01	/	/	1,02	01	/	/	راض
9,38	15	20	04	5,10	05	14,30	06	راض إلى حد ما
12,5	20	50	10	5,10	05	11,90	05	غير راض
67,5	108	/	/	83,68	82	61,90	26	غير راضي على الاطلاق
100	160	100	20	100	98	100	42	المجموع

نحاول في الجدول 8:5 الربط بين الرضا عن ظروف العمل وعلاقته بالرضا عن الرئيس المباشر، نلاحظ في الاتجاه العام لنتائج الجدول أن أكثر من نصف المبحوثين غير راضين عن ظروف العمل بنسبة 67,5% كاتجاه غالب، وغير راضين عن المسؤولين الإداريين، بنسبة 83,68% وإذا أردنا التعمق أكثر في هامش الجدول، فنجد أن نصف المبحوثين غير راضين عن ظروف العمل التي

يعملون فيها، وغير راضين عن المسؤولين في المؤسسة. وهذا ما لاحظناه فعلا من خلال ما تعيشه المؤسسة من مشاكل، خاصة بعد توقف المشاريع، والظروف الصحية التي يعيشها العالم عامة والجزائر خاصة، من خلال جائحة "كورونا" بحيث أدت هذه الوضعية إلى توقف منطقة الفرن (Zone Cuisson)، ومنطقة الطهي (Zone Crue) نهائيا عن العمل، والاكتفاء بتشغيل منطقة الإسمنت والشحن فقط

(Zone Ciment et Expédition). من خلال الاعتماد على المخزون، هذه الوضعية غير العادية التي تعيشها مؤسسة الإسمنت، جعلت العامل شبه بطل، بحيث لا يعمل أي عمل طيلة اليوم واستمرت مع العامل لمدة سنتين ولا تزال قائمة لغاية إجراء هذه الدراسة، وهذا في رأينا ما جعل أغلب العمال غير راضين عن ظروف العمل، وعن الرؤساء المباشرين، حيث يصرح أحد العمال:

" باغي نقولك حاجة خويا وأنت جوابني، راك تشوف الشركة كيرها تمشي
راهم قراب يبيعونا، المسير اللي ما يقدرش ايسير المؤسسة في وقت الأزمة
ماهوش مسؤول أما مين تكون حاكمة (يقصد ظروف البيع العادية)
السلعة (مادة الإسمنت) بايعة روحها" (عامل بمصلحة الشحن 47 سنة)

يعكس هذا التصريح تمثّل ورأي أغلبية العمال حول الشخص المسؤول، بأنه الشخص المنقوض للمؤسسة، والذي يتحمل جزءاً كبيراً من الأزمة التي تمر بها المؤسسة بسبب عجزه أمام هذه الوضعية الصعبة للمؤسسة، في حين أجاب 11,90% من العمال الذين هم راضون عن الرئيس المباشر وراضون عن ظروف العمل.

ومما نستخلص أن هناك ضغط وخوف من العمال حول الظروف التي تعيشها المؤسسة وتوقف المؤسسة جزئياً أدى إلى علاقة منطقية متداخلة بين الرضا عن ظروف العمل داخل المؤسسة و الرضا عن الرئيس المباشر حيث تتجه مواقف العمال ب"عدم الرضا على الإطلاق" عن ظروف العمل، أغلب العمال في هذا الاتجاه يميلون إلى عدم الرضا عن المسؤول، وعن الطريقة

التي تُسير بها المؤسسة، كل هذا أنتج لدى العمال تمثلات سلبية حول المسؤولين من جهة، وظروف العمل من جهة أخرى. وهكذا نستنتج أن الظروف العمل السيئة التي عبر عنها العمال، وهي محدد جزئي يؤثر في موقف و تمثلات العمال نحو رؤسائهم المباشرين.

الجدول رقم 9:5 موقف العمال من الخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة و علاقتها بالرضا عن

الرؤساء الإداريين.

المجموع		الرضا عن الرؤساء الإداريين						الخدمات الاجتماعية
		غير راض		راض نوعا ما		راض		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
22,50	51	17,80	21	37,50	9	33,33	06	في المستوى
76,25	107	82,20	97	62,5	15	55,56	10	دون المستوى
1,25	02	/	/	/	/	11,11	02	شيء آخر
100	160	100	118	100	24	100	18	المجموع

من خلال النسب المتحصل عليها في الجدول 9:5 نلاحظ أن نسبة 76,25% من العمال أجابوا أن الخدمات الاجتماعية في المؤسسة دون المستوى، وفي نفس الوقت غير راضون عن الرؤساء الإداريين بـ 82,20%، و 37,5% أجابوا بـ: "راضي نوعا ما" و يتم توزيع هذه النسب داخليا كالتالي:

نشير كذلك أن أغلب العمال أجابوا بأن الخدمات الاجتماعية "دون المستوى" بـ 107 إجابة والبعض الآخر أجاب بـ "شيء آخر" بنسبة تقدر بـ 1,25% كما تشير أرقام الجدول أن نسبة 22,50% (51مبحوث) أجابوا بأن الخدمات الاجتماعية "في المستوى"، أما ما لاحظناه داخل هذه المؤسسة كانعدام المطعم والنقل جعل بعض العمال يستأوون من هذا الوضع، في حين أجاب 15 مبحوث بأن الخدمات الاجتماعية في المستوى وهم راضون نوعا ما عن المسؤولين الإداريين.

ونلاحظ دائما أن النسب الكبيرة والتي تعبر عن موقف العمال كلها تتجه إلى الإجابات السلبية نفس الشيء بالنسبة للعمال الذين أجابوا ب "غير راضي" فأكبر نسبة سجلت عند فئة العمال الذين أجابوا ب غير راضي وتعبر هذه النسب الإحصائية عن وجود تداخل بين المتغيرين أو علاقة طردية كلما كانت الخدمات الاجتماعية دون المستوى كان الرضى سلبى لأن أغلب العمال أجابوا بعدم الرضا وأكبر نسبة متواجدة عند العمال الذين أجابوا ب "غير راض" وهم من أجابوا بهذه الخدمات الاجتماعية "منعدمة" وهكذا هؤلاء الرؤساء الاداريين هم المسؤولين الأوائل على تحسين تلك الخدمات الاجتماعية وذلك حسب ما صرح به أغلب المبحوثين لأنهم هم أصحاب السلطة العليا وأصحاب القرارات الهامة .

فنقص الرعاية الطبية، رغم تواجد الطبيب لكن زيارته للوحدات الإنتاجية وفحص العمال يتم إلا مرة واحدة في السنة، عدم تواجد مطعم داخل المؤسسة، مما يجبر العمال على جلب الأكل من البيت هذا زيادة على الأوساخ، عدم كفاية النقل، كل هذا يؤثر على العامل خاصة في تصوره لرؤسائه الإداريين، الذين يتمتعون بامتيازات مثل السكن، والسيارات، وهذا بدوره يؤثر على مردوده. إن العمال في هذه المؤسسة حسب ما لاحظناه غير متفائلين حول مستقبلهم المهني وهذا ما سوف نراه لاحقا في أحد الجداول.

لكن ما نراه مهماً، هو أن الخدمات الاجتماعية خاصة إذا كانت دون المستوى تؤثر على موقف العمال وتصوراتهم وتمثلاتهم اتجاه رؤسائهم، والنقابة الممثلة لهم، وهذا ما سنخصص له فصلا كاملا. لأن كل هذه المشاكل وعدم الرضا سوف تؤثر بشكل مباشر على تمثّل العامل "للتنظيم النقابي" الممثل للعمال، وهذا يبرر مصداقية الافتراض الذي نحن بصدد معالجته، ومن جهة أخرى يبرر تحكم الاحتياجات المادية في هذه المواقف، مثل جعل العامل يفكر في تخصيص ميزانية للأكل والنقل، رغم أن بعض العمال صرحوا أن المؤسسة تقدم تعويضا مع الراتب الشهري إلا أنه غير كافي.

4- تمثلات العمال لعلاقات العمل الرسمية:

من خلال هذا المؤشر نحاول قياس مختلف مواقف العمال اتجاه القانون الداخلي لهذه المؤسسة. فكل تنظيم يجب ان يتوفر على نظام داخلي يحدد القواعد المتعلقة بالتنظيم التقني للعمل، الصحة والأمن والانضباط العام داخل الوحدات التابعة للمؤسسة ، وذلك طبقا للتشريع المعمول به.

الجدول رقم 5:10 يبين موقف العمال من القانون الداخلي و علاقته بالمستوى الدراسي

المجموع	موقف العمال من القانون الداخلي								المستوى الدراسي	
	ليس لدي جواب		يطبق على الضعفاء		لا يطبق		يطبق العدل			
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	09	/	/	55,55	05	33,33	3	11,11	01	دون مستوى
100	08	12,5	1	87,5	07	/	/	/	/	ابتدائي
100	10	/	/	60	06	/	/	40	04	متوسط
100	53	1,90	1	79,25	42	9,43	05	9,43	5	ثانوي
100	80	/	/	63,75	51	26,25	21	10	08	جامعي
100	160	1,25	02	69,38	111	18,12	29	11,25	18	المجموع

يتبين من خلال الجدول 5:10 أن نسبة كبيرة من العمال بمختلف مستوياتهم التعليمية صرحوا على أن القانون الداخلي للمؤسسة يطبق على الضعفاء بنسبة 69,38% ، في حين تلي هذه النسبة فئة أخرى من العمال صرحوا بأن القانون لا يطبق بنسبة تقدر بـ: 18,12% وتأتي بعدها إجابات العمال الذين صرحوا أن القانون الداخلي يطبق بالعدل بنسبة 11,25% وأقل نسبة 1,25% عن فئة العمال الذين لم يكن لهم أي جواب وقد حذفت "إجابة بشيء آخر" لأن نسبتها كانت "صفر". هذه قراءة الجدول في اتجاهه العام، أما عن التوزيع الداخلي للجدول فكان كالاتي: تُعبر نسبة 87,5% عن فئة العمال الذين أجابوا بأن القانون الداخلي يطبق على الضعفاء وهي فئة التي لها مستوى ابتدائي لتليها فئة العمال الذين لديهم مستوى ثانوي بـ: 79,25% وتأتي بعدها فئة العمال التي لها مستوى جامعي بـ: 63,75% متبوعة بالفئة العمالية الذين لديهم مستوى متوسط بـ:

60% وأخر نسبة كانت 55,55% بالنسبة لفئة العمال بدون مستوى مما يلاحظ على هذه النسب أنها جاءت متقاربة مما يدل على وجود شبه اجماع على أن القانون الداخلي للمؤسسة يطبق على الضعفاء وبما أن العمال موجودون في أدنى السلم التسلسلي للمؤسسة أسقطوا سمة "الضعف" على أنفسهم فكما صرح بعض العمال القانون خلق من أجل معاقبة العمال، وهنا دليل على أن المستوى الدراسي له تأثير ضعيف على تمثلات ومواقف العمال فالموقف السلي من القانون الداخلي هو يعبر في الوقت نفسه عن وجود منطق يتنافى مع هذا القانون والمنطق يتنافى مع منطق التنظيم العقلاني للمؤسسة هذا من جهة ومن جهة أخرى سلبيته تتجسد في هؤلاء الرؤساء الذين يسهرون على تطبيقه فحسب بعض المبحوثين هنالك بعض الأشخاص يرتكبون أخطاء فادحة ولا يتعرضون لعقوبات وفي هذا السياق صرح أحد المبحوثين قائلاً:

" في هذه المؤسسة الناس اللي ضيع (تفسد) أكثر من اللي يخدموا، أنا نعرف عمال هنا حرقوا (عَطَّلُوا) *des moteurs* (محركات) يديروا الملايير لكن لم تقم الإدارة بمعاقبتهم لأن لديهم العرف (الوساطة) وهذا عيب وعار على المسائل لو كان جات هذه الشركة ملكه ما يديرش هكا (لا يقوم بهذا العمل)" (عامل بمصلحة الانتاج 38 سنة)

من خلال هذا التصريح نجد هناك تعارض بين النصوص التي تحت على تطبيق الصارم للقانون وبين ممارسته من طرف الرؤساء وذلك في مختلف المستويات طبعا هذه التمثلات التي يشكلها العمال بأن القانون الداخلي يطبق على الضعفاء فقط لا تخلو من الأحكام المسبقة وإلا اعتبرنا هذه المؤسسة أنها في عهد النظام العبودي.

كما أن هناك فئة أخرى من العمال أجابوا بأن القانون لا يطبق وأكبر نسبة سجلت هي 33,33% عند المبحوثين الذين ليس لديهم مستوى دراسي ومتبوعة بـ: 26,5% وهي فئة العمال الذين لديهم مستوى جامعي لتأتي بعدها فئة العمال الذين مستواهم ثانوي بـ: 9,43% وتعدم نسبة فئة العمال التي لديها مستوى ابتدائي.

فالنسب هنا كذلك كلما جاءت متقاربة، فالعدد الكلي للعمال الذين أجابوا بأن القانون لا يطبق هو 29 ويمكن أن يكون لهذا الموقف تفسير آخر هو أن أغلب هؤلاء المبحوثين لم يتلقوا أي عقوبة ولم يحصلوا على أي إنذار الشيء الذي جعلهم ينظرون إلى القانون أنه غير مطبق عكس الفئة التي أجابت بأنه يطبق على الضعفاء فأغلبهم تلقوا انذارات وعقوبات من الإدارة أو من رؤساءهم، هذا من جهة، ومن جهة أخرى هذا يعتبر حكم مسبق وحكم قيمي فكيف تنعت مؤسسة يعود تاريخ تأسيسها إلى سنوات السبعينات بأن القانون بها لا يطبق فهذا مبرر بأن هؤلاء المبحوثين غير مندمجين في العمل وليسوا على علم بمجريات ووقائع العمل.

في حين أن مستوياتهم بدت متقاربة اتجاه القانون الداخلي وتميزت هذه المواقف بالسلبية مما يجعلنا نقول بأن بيئة العمل إذا لم تتوفر على قانون يساوي بين العمال سوف تؤثر على تمثلاتهم وفي سلوكياتهم و ذلك ما ينعكس سلبا على المؤسسة.

الجدول رقم 11:5 يبين العلاقة بين رأي العمال في مناخ العمل و دائرة انتماء العامل

المجموع		مناخ العمل						دائرة العمل
		خضوع		صراع		تعاون		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	53	3,77	2	67,92	36	28,30	15	الانتاج
100	87	0	0	9,19	8	90,8	79	الصيانة
100	20	15	3	45	9	40	8	الشحن
100	160	3,12	5	33,12	53	63,75	102	المجموع

يشير الجدول 11:5 أن نسبة كبيرة من العمال أجابوا بأن مناخ العمل يتميز بالتعاون وذلك بنسبة تقدر بـ: 63,75 % وتليها فئة العمال الذين أجابوا بالصراع بنسبة تقدر بـ: 33,12 % وفي الأخير هنالك نسبة العمال الذين أجابوا بـ الخضوع بنسبة 3,12 % وكمالاحظت بالنسبة للعمال الذين أجابوا بالتعاون أقروا أن هذا التعاون هو بين العمال فقط فأغلبهم لم يرد الحديث عن الرؤساء

ولمعرفة تفسير هذه المواقف نحاول في هذه المرة ربطها بمتغير الدوائر والمصالح الانتاجية ويكون التوزيع الداخلي كالاتي :

90,8% من المبحوثين الذين أجابوا بوجود تعاون هم يعملون ب دائرة الصيانة وتأتي بعدها نسبة 40 % وهي تعبر عن مواقف العمال الذين ينشطون في دائرة الشحن و28,30% هي نسبة العمال الذين يعملون ب: دائرة الانتاج في الحقيقة تختلف مواقف العمال من دائرة إلى أخرى وذلك راجع لطبيعة نشاط كل منها وطبيعة الرؤساء الموجودون بها، فمثلا نأخذ دائرة الانتاج، فهي تزاوّل نشاطها بنمطين نظام التناوب 8*3 يقوم به مجموعة من العمال وينقسمون إلى 4 فرق يقومون بالسهر على العملية الانتاجية وهناك جزء آخر من العمال يزاولون العمل يوميا أي مدة 8 ساعات ويقومون بنشاطات مختلفة كالصيانة ومعايرة الآلات والمحركات إلى غيرها من النشاطات اليومية كالتدخل في حالة حدوث أي عطب على مستوى الآلات هذا بالإضافة إلى وجود رئيس دائرة ورئيس مصلحة الانتاج وكما وصفهما العمال فهما غير مرغوب فيهما. وعند استفسارنا عن رفض العمال لهذين المسؤولين فقد صرح لنا العمال أن هذان المسؤولان تم استقدام رئيس دائرة الانتاج من دائرة أمن المؤسسة أما رئيس المصلحة تم استقدامه من مصلحة المخبر وحسب العمال أنه ليس لهم أي علاقة بهذا التخصص وفي هذا السياق يصرح أحد العمال:

"يا نحويا واش نقولك هذا الشركة راهم باغي يهيكلوها من فوق) يقصد (المديرية) جابونا مسائيل خاطيهم الخدمة في هذا *domaine* (بجال الإسمت) باش كي يقولوله حَبسها يجبسها نورمال(توقيف المؤسسة)، وراك تشوف وين رانا واصلين مؤسستنا راها رايحة للإفلاس" (عامل بمصلحة الانتاج 49 سنة).

يعكس هذا التصريح وعي العمال بما يحدث داخل مؤسستهم من طريقة تعيين المسؤولين في المؤسسة وهذا التصريح قادنا إلى ضرورة معرفة الطريقة التي يصل بها الرؤساء إلى مركز القيادة في هذه المؤسسة وسنوضح ذلك في الجدول الموالي 5:12 .

ومنه نستخلص أن كل دائرة ومصالحة تؤثر في مواقف وتمثلات العمال، فبالنسبة للعمال الذي أجابوا بالصراع أكبر نسبة سجلناها عند العمال المبحوثين العاملين ب دائرة الانتاج ب: 67,92 % ونفس الشيء بالنسبة للعمال الذين أجابوا بالخضوع نسبة 3,12% سجلناها عند العمال المتواجدين بدائرة الانتاج وهذا يؤكد ما قلناه. إذا بإدخال متغير دائرة عمل العامل يبين فكرة أخرى مفادها أن الخصائص البنيوية للمؤسسة ودوائرها تؤثر بدورها على تمثلات العمال وهذا ما كشفه البحث الميداني.

الجدول رقم 5:12 نظرة العمال إلى الطرق التي يصل بها الرؤساء إلى المناصب القيادية داخل

مؤسسة الإسمنت

الطرق	ك	%
الكفاءة	34	21,25 %
الخبرة	10	6,25 %
الكفاءة+الخبرة	7	4,37 %
المحابة	25	15,62 %
المحابة + الكفاءة	7	4,37 %
المحسوبية	71	44,37 %
المحسوبية + الكفاءة	5	3,12 %
المحسوبية + المحابة	2	1,25 %
المجموع	160	100%

يتبين جليا من خلال الجدول 5:12 أن نسبة كبيرة من العمال أجابوا بأن الرؤساء يعتمدون طرق المحسوبية في احتلال المناصب القيادية وذلك بنسبة تقدر ب: 44,37 % وهذا شيء جد ملفت للانتباه، كما تلي هذه النسبة فئة العمال الذين أجابوا بالكفاءة بنسبة تقدر ب: 21,25% في حين تأتي في المرتبة الثالثة فئة العمال الذين أجابوا ب المحابة بنسبة 15,62%. والباقي الاجابات فكانت كلها اجابات متعددة ونسبها قليلة، وبخصوص الترقية إلى مناصب قيادية في المؤسسة وضمن هذا السياق صرح لنا أحد العمال:

"هذا المؤسسة إذا حاب تطلع وتروح ل *Service* (الدائرة أو المصلحة) لي راك
باغيه (تفضله) وواحد ما يهدر معاك لو كان قاع دير كارثة، شوي يا نحويا
وكثر من العرضات، الناس القارين ولهم مستوى ما حبوش يطلعوهم وقاعدين
يطلعوا في *Les Bras Cassé* " (عامل بمصلحة الصيانة 52 سنة).

هذا التصريح يقودنا إلى عدة تفسيرات الأولى أن مؤسسة الإسمنت تسير وفق منطق مخالف تماما للعقلانية التي يسير وفقها التنظيم، أما التفسير الثاني والذي لا يدركه العمال أن بعض العمال له استراتيجية يستعملها لتحقيق رهاناته ضمن هامش من حرية يسير وفقه ومنطقة شك لا يدركها العمال تدخل ضمنها الأفعال التي ذكرها العمال في وصوله لمراكز القيادة. وبالعودة إلى معطيات الجدول:

نستنتج من هذه النسب أن بعضها جاءت كبيرة فهي تعبر عن منطق متأثر بالمحيط الخارجي حيث يتميز باستعمال القرابة والجهوية لتحقيق أغراض ما وهذا ما يتنافى مع منطق العقلانية الذي يتميز به التنظيم داخل المؤسسة لكن وكما قلنا سابقا هذه المواقف لا تعبر عن كل الواقع بل هي تتجزأ إلى حقيقة لا يمكن نكرانها هي فكرة نسبية معقولة فنحن نقول أن هذه المواقف و الآراء تتحكم فيها ثقافة راسخة في أذهان العمال تجعلهم يتمثلون ويتصرفون وفقا لها لكن هذا من الناحية الواقعية لا يمنع من وجود طرق مختلفة تركز عليها المؤسسة لتعيين بعض الرؤساء في مناصب قيادية وهذا بدوره لا ينفي من لجوء بعض الرؤساء إلى نسج استراتيجيتهم الخاصة لاحتلال بعض المناصب الحساسة وهذا لخدمة اغراض شخصية أو جماعية ومن جهة أخرى تعبر عن طبيعة النفس البشرية التي تريد المكانة والسلطة والجاه رغم أن المنطق يقول أن المسؤولية تكليف وليست تشريف.

خاتمة :

لقد حاولنا في هذا الفصل إثبات إن كان هناك للبيئة الاجتماعية الداخلية للتنظيم دور في تحديد وتشكيل تمثلات العمال. فهذه التمثلات إن كانت سلبية فهذا راجع إلى طبيعة البيئة الداخلية، فمن خلال المؤشرات التي استجوابنا العمال حولها جاءت مواقف العمال كلها تقريبا وبنسبة كبيرة سلبية، فبدأنا بتحليل مواقف العمال حول الضمان الاجتماعي، حيث صعوبة الحصول على وظيفة والتأخر في الحصول على العمل يؤدي بالعامل إلى القلق والخوف البطالة خاصة وأن المتقدم إلى الوظيفة يجابه منافسة شديدة من قبل العاطلين في أخذ العمل منه نظرا لكثرة عدد المتقدمين للعمل، حتى وإن التحق بالمؤسسة فيجب عليه برهان قدرته على أداء العمل، فالتنظيم النقابي بالمؤسسة لا تستطيع ضمان العمل للعامل عندما لا يوجد هناك عمل يشغله، ويجب في هذا الصدد أن لا ننس أثر التغيرات التكنولوجية على استمرارية العامل بعمله، ذلك أن المكائن المتطورة قد حلت محل العامل، وهذا ما يعرض العمال إلى البطالة والحرمان مما يثير عندهم شعور القلق على مستقبلهم.

أما عن معنى العمل وظروف العمل فقد أبدا أغلبهم عدم الرضا عن هذه الظروف فالمناخ الذي يسود العمل وخاصة العلاقة مع الرؤساء يتميز بالصراع وهي السمة الغالبة التي تشكل هذه الظروف، زيادة على عدم رضاهم عن الخدمات الاجتماعية التي هي دون المستوى والقانون الداخلي للمؤسسة الذي وصفه العمال بأنه لا يطبق إلا على الضعفاء و أن الوصول الى المناصب القيادية داخل هذه المؤسسة قائم على طرق لا عقلانية فكل هذه المؤشرات أدت بالعمال إلى تشكيل موقف وتمثلات سلبية، فما دام مناخ العمل غير مرغوب فيه و يتميز بعدم الرضا، فتمثلات العمال لدور الرؤساء سوف تكون بالضرورة سلبية وتجعل العامل يشكل مواقف ضد المؤسسة وحتى باتجاه مستقبله المهني ككل والذي بدأ لأغلبية العمال غامضا ومخيفا.

الفصل السادس: العمال الصناعيين ونقابتهم: أي علاقة؟

مقدمة

1- آليات العمل النقابي:

2- المشاركة في الهيئة النقابية:

3- انتخاب الفرع النقابي:

خاتمة

مقدمة:

نتناول في هذا الفصل عرضاً مبسطاً وشاملاً لعلاقة العمال الصناعيين بالتنظيم النقابي الممثل لهم في المؤسسة من حيث الانخراط والنضال داخل النقابة، حيث لا يمكننا التعرف على تمثيلات العمال للعمل النقابي دون معرفة علاقة العمال بالنقابة فالعمل النقابي الحقيقي ليس عملاً مفتعلاً أو إرادياً بل هو ضرورة ملحة ونتيجة طبيعية لظروف مادية ومعنوية ومستوى اجتماعي يعيشه العمال داخل المؤسسة. كما يهدف الفصل إلى معرفة المبادئ النقابية المعتمدة داخل مؤسسة الإسمنت لصياغة فهم أعمق لواقع الآليات النقابية المتبعة في إدارة النشاط النقابي.

وقبل أن نستطرد بذكر علاقة العمال بالتنظيم النقابي وجب في البداية أن نقدم أدوات الممارسة النقابية والتي يمثل الإمام بها أمراً ضرورياً للغاية لفهم العمل النقابي ولترشيد الممارسة النقابية نفسها. وأدبيات العمل النقابي هي مبادئ عامة تقوم عليها كافة أشكال العمل النقابي إلا أنها في الغالب غير مكتوبة أو مدرجة ضمن نصوص ولوائح النظام الداخلي للنقابة وهذا لا يعني من مسؤولية الالتزام بها من قبل الأعضاء التزاماً أدبياً لذا سميت هذه المبادئ العامة التي يقوم عليها العمل النقابي بأدبيات العمل النقابي.

1- آليات العمل النقابي:

إن الممارس للعمل النقابي لا بد يكون مقتنعا بأهمية الممارسة النقابية وجدواها في المحافظة على حقوق الجميع وتحسين أوضاع الأعضاء والارتقاء بالواقع الموجود نحو الأفضل فهو ضرورة ملحة لاستمرار العمل النقابي والصمود أما جميع الظروف الطارئة.

كما يعتبر العمل النقابي عملاً تطوعياً لذا تكمن أهمية الذاتية الإيجابية للأعضاء لتكون المحرك الأساسي للعمل والمثابرة لتحقيق الأهداف المرجوة وتبلور في هذا المبدأ عملية الاستعداد والتضحية في سبيل البلوغ للغايات المرجوة.

وتعتبر ديمقراطية النقابة العمود الفقري الذي يركز على النشاط النقابي والحياة التنظيمية للحركة النقابية ككل، وهو الذي يعني بأن تكون إدارة النقابة وكافة القرارات المواقف المعبرة عنها صادرة وفق آليات ديمقراطية يشارك فيها جميع الأعضاء¹، هذه الآليات تعطي الأفراد حق اختيار المجموعة التي تقود العمل النقابي ويلتزم جميع الأفراد بالقرارات الصادر عن هذه المجموعة.

أن القواعد التنظيمية لمختلف المنظمات ومنها النقابية، تحدد إلى حد كبير تصرف أعضاء المنظمة ولا سيما مشاركتهم الفعلية في أعمالها فقواعد وشروط الانتخابات ومدة الدورة النقابية وعدد المسؤولين ومسئولياتهم وواجباتهم وعدد اجتماعات هيئة المكتب وصلاحياتها وقواعد تحضير محاضر الجلسات ومضمونها وكذلك قواعد اتخاذ القرارات²، بالإضافة إلى نوعية النشاطات وطريقة اختيار المسؤولين عنها الخ... كلها قواعد تنظيمية ذات تأثير مباشر على تصرفات أعضاء النقابة العمالية

¹ محمد الصغير بعلي، تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص 83-84
² مدحت القريشي، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، 2007، ص 147

ومشاركتهم لذلك إذا أردنا معالجة مسألة المشاركة في النقابة لا بد وأن ندرس أنظمتها الداخلية وانعكاساتها لقد تعودنا على القول إن الأنظمة الداخلية للنقابة هي أنظمة ديمقراطية مع ما يتبع ذلك من القرار بأن جميع أعضاء النقابة لهم نفس الحقوق والواجبات وأن جميع الشروط القانونية متوفرة ليتمكن هؤلاء الأعضاء جميعاً من المشاركة في الأعمال والنشاطات دون تمييز بين عضو وآخر لن نناقش هنا البنود القانونية للأنظمة الداخلية لنقول ما إذا كانت فعلاً تعطي الأعضاء كافة الحق والقدرة على المشاركة الفعلية سوف تنتقل مباشرة إلى المستوى العملي لنرى كيف تطبق هذه الأنظمة الداخلية في الواقع لقد اتفق أكثر الباحثين في هذا المجال إن لم يكن جميعهم على التأكيد على أن هذه المنظمات المسماة ديمقراطية إنما تتحول في الواقع لتصبح منظمات يتولى فيها القرار والإدارة عدد قليل من الأفراد بينما يصبح الأعضاء الباقون خارج إطار المشاركة والسلطة، أي غير مشاركين.

إذ يجد العمال أنفسهم في وضعية غير متكافئة مع مسيري المؤسسة عندما يتفاوضون معه بصورة فردية حول بيع قوة عملهم والأجور التي يحصلون عليها مقابل ذلك ويتطلب تدعيم موقعهم في التفاوض¹ ضرورة التحالف والتكتل والعمل المنظم ويحول العمال من طبقة تكتفي بتلقي التأثير من المحيط الاجتماعي، إلى طبقة متماسكة مدركة لموقعها في المجتمع وقادرة على النشاط والتأثير. بيد أن العمل المنظم لا يمارس بصورة مباشرة من طرف كل العمال لتعذر الأمر،

¹ عبد الرزاق الهمامي، أي دور للنقابات في ظل واقع اليوم ضمن افاق الشراكة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة تونس، غير منشورة، ص243

وإنما يمارس عن طريق ممثلين يجسدون مطامح العمال أثناء التفاوض مع مسيري المؤسسة، وكان ذلك بداية لظهور النقابات العمالية.

واتخذت النقابات شكل تنظيم قيادي يقوم بعملية التفاوض حول قيمة قوة العمل، وفرضت عليها الظروف الموضوعية في ظل البنية الاجتماعية الرأسمالية أن تتحمل مسؤولية الدفاع عن مستوى الأجور والحد من انخفاضها دون قيمة قوة العمل والتقليص من قوة التنافس بين العمال في سوق العمل التي أخذت في الاتساع مع انتشار استعمال الآلة.

وعلى اعتبار أن النقابات من حيث درجة تنظيمها وحجم مهامها تعكس مستوى تطور القوى العاملة، فإن دورها في هذه المرحلة المتقدمة يقتصر على تحقيق هذه الجوانب¹. وكان ماركس يصف النقابات "بشركات الأمان التي شكلها العمال بأنفسهم"

و من الواضح أن هذه العبارة ليست تعريفا بالمعنى المألوف و المقبول، إلا أنها بشكل عام تشير الى الدور الذي قامت به النقابات العمالية في المجتمعات الرأسمالية في مرحلتها المتقدمة، أي مع بداية انتشار الآلة .

وقد تغير هذا المضمون إلى حد ما مع انتقال الرأسمالية إلى مرحلتها العليا المتميزة بشكل خاص بتطور وسائل الإنتاج وأتمتة العمل وتقنيته وتشريحه إلى أبسط الأجزاء المكونة له وفق التaylorية

¹ سمير ابراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، دار الفكر أفاق ومعرفة متجددة، ط1، دمشق، 2007، ص280

taylorisme التي أدخلت مفهوم التنظيم العلمي للعمل لتحقيق أكبر إنتاج ممكن وفي أقل وقت ممكن وبأقل تكلفة ممكنة من أجل مضاعفة الأرباح.

ووفق فكرة التشييد التي عرضها ماكس فيبر M.Weber¹ والقائمة على التوزيع الدقيق للأدوار والتكوين و التعامل عن طريق الوثائق والترتيب الهرمي الصارم ، نجد أن إدخال الأساليب الجديدة في تنظيم العمل تبعا للتطور التكنولوجي، أدى إلى انقسام الطبقة العاملة على نفسها، حيث ظهرت ارستوقراطية عمالية تحمل أفكار محافظة، يطلق رايت ميلز W.Mills على هذه الفئة "عمال ذوي الياقات البيضاء ويضعهم في مقابل العمال الآخرين الذي أطلق عليهم "ذوي الياقات الزرقاء".²

من هنا ظهر العمل النقابي لتسوية النزاعات في بيئة العمل وكذا الدفاع عن حقوق العمال في حالة تجاوزها من قبل الاطراف الفاعلة في مجال العمل. لذا يعتبر ظهور النقابة ضرورة قانونية لضبط نظام العمل في المؤسسات الاقتصادية بمختلف أصنافها، سواء كانت إنتاجية أو خدمية. فالفئات العمالية بمختلف شرائحها و درجاتها (عامل مسؤول، إطار سامي، إطار، عامل مهارة، عامل تنفيذ...) (في حاجة إلى السند والاطار الحقوقي³ الذي يحتكمون إليه من أجل السير الحسن للعلاقات المهنية وكذا المحافظة على استقرار المؤسسة والرقى بها إلى الأفضل.

لهذا ارتأينا في هذا الفصل التطرق إلى مشاركة العمال في الهيئة النقابية وانخراطهم في النقابة العمالية، هل هناك صعوبات تعترضهم عندما يريدون الانضمام إلى النقابة؟ وكيف تجري انتخابات مجالس العمال الذي سوف يمثل العمال.

¹ ادريس بولكعبيات، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، ألفا دوك، ط1، 2018،

ص15

² المرجع السابق، ص 18

³ عبلة مازة، دور النقابة ولجنة المشاركة في تنمية العمال والمؤسسة المستخدمة، دراسة نظرية وتطبيقية، المجموعة العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2019، ص23

2- المشاركة في الهيئة النقابية:

كثيرا ما ينخرط العمال الصناعيين في الجزائر في هذه الهيئات النقابية آمليين أن يحققوا بعض مطالبهم وخاصة في المراحل الصعبة التي تمر بها المؤسسة الصناعية والتي قد تلجأ إلى غلق أبوابها وطرد عمالها، أو التقليل من عدد العمال في حالة عدم استطاعة بقاء تشغيل كل وحدات المؤسسة. ففي ظل هذه الظروف تبقى المؤسسة النقابية أكثر من أي وقت مضى بحاجة إلى تضامن العمال والانخراط والمشاركة الفعالة في هذه الخلية النقابية.

الجدول رقم 1:6 يبين الانخراط في نقابة المؤسسة

المجموع	المهمة المنوطة بالعامل داخل المؤسسة						الانخراط في النقابة	
	الشحن		الصيانة		الانتاج			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
96,87	155	100	20	100	87	90,56	48	نعم
3,12	05	/	/	/	/	9,43	05	لا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 1:6 أن ما نسبته 96,87% من أفراد مجتمع البحث كاتجاه غالب في الجدول مشاركين في الخلية النقابية أي تقريبا كل المبحوثين صرحوا بأنهم منخرطون في هذه الخلية النقابية. وكاتجاه هامشي في الدول نجد أن فئة عمال الصيانة وعمال الشحن منتسبون إلى النقابة بنسبة 100% ونسبة 90,56 % بالنسبة لعمال الانتاج، فهذا الانخراط تبرره نوع من الممارسات النقابية، والمتمثلة عادة في المطالبة في تحسين ظروف العمل أو الرفع من الأجور، التي استطاع اكتسابها العمال داخل المؤسسة الصناعية فلا يمكن تصور وجود العمال بدون هذا الانخراط في النقابة التي تشكل بالنسبة إليهم الأداة الرئيسية من أجل تحقيق بعض المطالب المادية

والمزايا الاجتماعية. ونفس التصرفات والدوافع نحو انخراط العمال في المؤسسة النقابية نجدها عند العمال الغربيين حيث صرح Lockwood: " يريد العامل الانضمام والدفاع عن النقابة لأسباب أداتيه محضة وليس انطلاقاً من التضامن الطبقي فهذه الممارسات النقابية عند العمال تدلنا على أن عمالنا ينتظرون تحقيق بعض المطالب في ظل انضمامهم إلى الهيئة النقابية¹.

جدول رقم 2:6 يوضح عدد السنوات الانخراط في النقابة

المجموع	المهمة المنوطة بالعامل داخل المؤسسة						سنوات الانخراط في النقابة	
	الشحن		الصيانة		الانتاج			
	ت	%	ت	%	ت	%		
29,37	47	20	04	34,48	30	24,52	13	05 سنوات
67,5	108	80	16	59,77	52	75,47	40	10 سنوات
3,12	5	/	/	5,74	05	/	/	20 سنة فأكثر
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

تدل عدد السنوات الانخراط في التنظيم النقابي على الأقدمية في النشاط النقابي وعلى التجربة في الفعل النقابي مما يمكن المنخرط من تقييم الأوضاع النقابية وعلاقتها بالمنخرطين، كما تدل في البيانات الإحصائية في الجدول أعلاه كاتجاه غالب أن نسبة 67,5% من مجموع أفراد العينة يتراوح عدد سنوات الانخراط في النقابة من 10 إلى 20 سنة و 29,37 % بالنسبة للعمال الذين مدة انتسابهم للنقابة 5 سنوات، أما كاتجاه هامشي للجدول نجد أن عمال الشحن هم الأقدم في الانخراط للنقابة، وبمقارنة فئات البحث بالنسبة لعمال عدد سنوات الانخراط في النقابة نجد أن

¹ مراد مولاي حاج، العمال الصناعيون في الجزائر "تمثلات وممارسات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في (علم الاجتماع)، جامعة وهران، 2005، ص234

أقدمية عمال الشحن في العمل النقابي بنسبة 80% تفوق نسبة عمال الانتاج المقدرة ب 75,47% والذين بدورهم يفوقون عمال الصيانة(59,47%) وربما هذا الفارق يرجع إلى الاقدمية في العمل بالمؤسسة إضافة إلى حاجة عمال الشحن أكثر إلى النقابة مقارنة بالفئات الأخرى نظرا لطبيعة العمل الذي يمارسونه داخل مؤسسة الإسمنت.

الجدول رقم 3:6 يوضح دوافع الانخراط في النقابة

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل داخل المؤسسة						دوافع الانخراط
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
34,37	55	25	05	25,28	22	52,83	28	تحسين ظروف العمل
59,37	95	50	10	69	60	47,16	25	الحصول على ترقية
6,25	10	25	05	5,74	05	/	/	الحصول على منافع مادية
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

ما نسجله في الجدول 3:6 يأتي كمايلي: أن الاتجاه الغالب قد سجل نسبة 59,37% من أفراد مجتمع البحث الذين من ضمن الدوافع التي تدفعهم للانخراط للتنظيم النقابي هي الحصول على ترقية ونسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن: 69% ينتمون إلى فئة عمال الصيانة، وهذا يدعم نوعاً ما، ما سبق التعرض له من تأكيد على الدور الذي تلعبه الفئة السوسيو مهنية في التأثير على إدراك العامل لدوافعه من خلال العمل الذي يعمل فيه، ثم تليها نسبة عمال الشحن ب 50% متبوعة بفئة عمال الانتاج بنسبة 47,16% إن الترقية جزء من المسار والمحيط المهني الذي يعمل به العمال، فمن الطبيعي أن يطمح كل واحدٍ فيهم لأن

يترقى في السلم الهرمي، ليحسن من وضعيته المهنية، التي لا محالة سيكون لها أثر على وضعيته الاجتماعية.

وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين والذي كان صريحا جدا:

"أنا رايع أكون صريح مع خويا أنا حاب ننضم للنقابة باش نترقى وصاي كيما هووما(يقصد اعضاء النقابة)، يترشح في النقابة يقعد فترة ويدي ترقية، راني في تقريبا عشرين سنة في نفس الوظيفة وفي نفس الدرجة من ورايا دخلوا وحدين راهم يخلصوا خير مني، من دارهم يجي مسؤول" (عامل بصلحة الكهرباء 48 سنة تابع لدائر الصيانة)

ويصرح آخر:

" شوف آ صاحبي أنا اعطيتهم حل مليح قتلهم كل ثلاث سنين يطلعوا وحدين يقبضوا النقابة ويضربوا على رواحهم يطلعوا(الترقية)، لو كان رانا ترقينا كل ويختم كلامه مبتسما" (عامل بمصلحة الميكانيك، تابع لدائرة الصيانة 52 سنة)

يعكس هذان التصريحان تمثل العمال لدوافع الانخراط في النقابة والذي أصبح ممارسة شائعة في أغلب المؤسسات بحيث أصبحت النقابة سلّم للترقية وهذا يتنافى تماما مع أول مبدأ من مبادئ النقابة وهو مبدأ الاقتناع بحيث يكون الفرد مقتنعا كامل الاقتناع بأهمية الممارسة النقابية ودورها في تحصيل حقوق العمال وكذا القدرة على مجابهة الضغوط خاصة أثناء حدوث أزمات اقتصادية كالتى تمر بها مؤسسة الإسمنت والتخلي بالحكمة والمساهمة في عملية البناء.

الجدول رقم 4:6 يبين صعوبات تعترض العامل عندما يريد الانخراط في النقابة

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						صعوبات الانخراط
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
90,62	145	35	07	100	87	96,22	51	نعم
7,5	12	50	10	/	/	3,8	02	لا
1,9	03	15	03	/	/	/	/	أحيانا
100	66	100	20	100	87	100	53	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول رقم 4:6 أن: 90,62 % من أفراد مجتمع البحث يؤكدون على أن هناك صعوبات تعترض العامل عندما يريد الانخراط في النقابة كاتجاه غالب صريح في الجدول، ونجد في هذا الاتجاه أن فئة عمال الصيانة بنسبة 100% هم من يرون ذلك، تقابله نسبة 96,22 % المعبرة عن رأي عمال الانتاج. أما في اتجاه النسبة الهامشية الثانية و التي سجلت نسبة 7,5 %، نجد أن 50% من فئة عمال الشحن يرون أنه لا يوجد صعوبات تقابلها نسبة 3,8 % من عمال العمال الانتاج يرون لا توجد صعوبات تعترض الانضمام لنقابة المؤسسة.

الجدول رقم 5:6 يوضح درجة الانخراط في النقابة

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						درجة الانخراط
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
90,62	145	90	18	87,35	76	96,22	51	منخرط فقط
8,12	13	10	02	10,34	09	3,8	02	مناضل
1,25	02	/	/	2,29	02	/	/	قيادي
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

ترتبط درجة الانخراط ومستوياتها المختلفة بالتفكير في المكانة الاجتماعية التي يحتلها العامل داخل النقابة، خاصة إذا كانت هذه الأخيرة مصطحبة بزيادة مادية معتبرة، و تقدم لنا هذه المعطيات ذوقاً مسبقاً حول تمثلات العمال أبعاد "النقابة"، جراء تأثير هذا العامل، بحيث يعتبر

إلى جانب عملية الانخراط الانتقائية من العناصر الأساسية التي تحتويها الاستراتيجية الشاملة للنقابة في تسيير المنتسبين إليها.

والجدول رقم 4:6 يبين أن 90,62% من مجموع أفراد مجتمع البحث كتوزيع هامشي غالبٍ ينتمون إلى النقابة كمنخرطين. ونسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن 96,22% من المبحوثين ينتمون إلى دائرة الانتاج، و87,35% ينتمون إلى دائرة الصيانة، إضافة إلى نسبة 90% من عمال الشحن. تُظهر هذه المعطيات الأولية نوعية العمال الصناعيين في هذه النقابة ومميزاتها، فهي يد عاملة تعرف العمل النقابي ومنخرطة بشكل كبير في نقابة المؤسسة.

نستطيع أن نقول من خلال ما عرضناه في الأعلى، أنه على هذا المستوى تبدأ تظهر أولى معالم استراتيجية النقابة ذات الأهمية القصوى في تسيير المنظمة، من خلال استهداف واستقطاب عمال من جميع المصالح والدوائر تستجيب للتوجهات العامة للنقابة. عملية الاستقطاب هذه سيكون دورها المساومة مع إدارة المؤسسة وخلق الإحساس بالأمن و بهدف تحقيق غايات النقابة.

كما تدل درجة الانخراط في العمل النقابي على الأعضاء المشاركين في هذا العمل كما تدل على روح الفريق و على الرضا عن هذا العمل كذلك تدل على تماسك جماعة النقابة، لكن من خلال حديثنا مع العمال عن درجة الانخراط تبين لنا أن العمال منخرطون فقط لأنها النقابة الوحيدة في المؤسسة أما نسبة النضال داخل النقابة نسبة ضئيلة جدا تقدر نسبتها 8,12% ويرجع السبب في ذلك إلى عوامل كثيرة منها أن العامل يعتقد أن النقابة لن تضع له شيئا وهذا ما صرح به البعض

عمال الشحن ، أما بالنسبة لعمال دائر الصيانة والانتاج فقد أرجعوا عدم نضالهم داخل النقابة بأن النقابة لن تضع لهم شيئاً، ولهذا هم لا يناضلون في النقابة. وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين قائلاً:

"أنا خاطيني وخاطي النقابة نعرفهم كل بلي تاع صوالحهم، ويعرفونا غير نهار الانتخابات، أنا ثاني نتبع فايدتي بيني وبينهم علاقة مليحة كانش مشكل مع الادارة يدبروا راسهم معاهم ونزبدك أنا حتى بطاقة الانخراط ما نخلصهاش يخلصوها هما يستحقوها في الانتخابات" (عامل بمصلح الشحن، 38 سنة)

يعكس هذا التصريح رأي الكثير من العمال في هذه المؤسسة ويكشف أن هناك استراتيجية يستخدمها العامل في التعامل مع النقابة من خلال الانخراط في النقابة ويكون هدفه على الأقل حمايته والدفاع عنه في حالة إرتكابه لأي خطأ مهني داخل المؤسسة بمعنى أن الانخراط وفق مصلحة شخصية. وهذا ما لمسناه عند فئة كبيرة من العمال خاصة الذين يمارسون مهنا سهلة وبسيطة.

3- انتخاب الفرع النقابي:

أعضاء النقابة هم اللبنة الأساسية لتكوين وتشكيل النقابة ومنهم تشكل جميع الهيئات القيادية سواء كانت تشريعية أو لجان تنفيذية أو استشارية. ويمكن تقسيم أعضاء النقابة إلى ثلاثة أنواع: العضوية الكاملة، وهو العضو الذي يتمتع بكافة الحقوق والواجبات ومن بينها الحق في الترشيح والتصويت والانتخابات. العضوية المراقبة أو الاستشارية (العضو الزائر)، وهو عضو في النقابة تحدد اللائحة الداخلية الشروط اللازمة له، ويتمتع بكافة الحقوق والواجبات عدا الترشيح والتصويت والانتخابات. العضوية الشرفية، وتقرر النقابة منح هذه العضوية الحد الشخصيات الوطنية أو الأعضاء الذين قدموا خدمات جليلة للنقابة وله نفس حقوق العضو المراقب.

العضوية الاستشارية، ويطبق هذا النظام في الاتحادات النقابية، دون التمتع بحق التصويت أو الترشيح كما يسمح لهم تقديم التصورات والاستشارات للاستئناس بها من قبل الاتحاد. ويشترط للعضوية في النقابات الانتماء للقطاع، والتقييد بدستور النقابة ولوائحها التنظيمية، وتسديد الاشتراكات المطلوبة وعليه يحق لكل عامل في مؤسسة الإسمنت أن ينتخب إذا كان مسددا ما عليه من رسوم الاشتراك المتأخرة كلها، وعلى مندوب لجنة الشؤون الاجتماعية أن يتثبت من صفة المنتخب في سجل الاشتراكات أو من اللائحة الانتخابية التي تتقدم بها النقابة، أو من إيصال الاشتراك الذي يُشعر بدفع اشتراكه.

تعريف التمثيل العمالي: يقصد بالتمثيل العمالي مجموعة من ممثلي العمال، وهم أعضاء ينتخبهم العمال قصد المشاركة في الهيئة المستخدمة، وتتم مشاركتهم بواسطة مندوبي العمال في كل مقر عمل، أو بواسطة لجنة مشاركة تضم أكثر من مندوب على مستوى مقر العمل، كما يتم انتخاب مندوبي العمال وفق إجراءات خاصة تضمنتها الهيئة المستخدمة¹ وهي التي تختلف بدورها عن تلك البسيطة في النصوص التشريعية وكذا التنظيمية والتمثيل يكون على مستوى المؤسسة. ينتخب بواسطتها المندوبون النقابيون.

الممثل النقابي: هو الذي يقوم بالدفاع عن مصالح العمال المادية والمعنوية داخل الهيئة المستخدمة، كما يستطيع القيام بإبرام اتفاقيات أو اتفاقيات جماعية وهي التي تتضمن وسائل الشغل بصفة عامة، ولهذا أولى لها المشرع حماية خاصة لاسيما لمواجهة رب العمل.

يشرف على الأعمال الانتخابية، مكتب اقتراح مؤلف من أعضاء يعينهم مجلس الاتحاد المحلي، ومندوب تعيينه مصلحة النقابات في لجنة الشؤون الاجتماعية، ويحق لكل فئة من المرشحين

¹ عبلة مازة، دور النقابة ولجنة المشاركة في تنمية العمال والمؤسسة المستخدمة، دراسة نظرية وتطبيقية، المجموعة العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2019، ص45

انتخاب مراقب له حق الدخول لمكتب الاقتراع، ولا يجوز أن يزيد عدد أعضاء المكتب عن ستة، وإذا لم يعين مجلس النقابة أعضاء المكتب، يتولى مندوب المستخدمين الاشراف على الانتخاب مع المراقبين ممثلي المرشحين والجدول التالي يبين مشاركة العمال في انتخاب الفرع النقابي بمؤسسة الإسمنت.

الجدول رقم 6:6 يوضح مشاركة العمال في انتخاب الفرع النقابي

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						انتخاب النقابة
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
90,62	145	35	07	100	87	96,22	51	نعم
7,5	12	50	10	/	/	3,8	02	لا
1,9	03	15	03	/	/	/	/	أحيانا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 6:6 ما يلي: أن الاتجاه الغالب قد سجل نسبة 90,62% من أفراد مجتمع البحث الذين يشاركون في الانتخابات النقابية، ونسجل في نفس الاتجاه المذكور آخراً أن 7,5% من أفراد مجتمع البحث يرون المشاركة في الانتخابات النقابية شكلية، بطبيعة الحال بسبب محتواها السهل. وتُدعم هذه النتائج نوعاً ما.

نريد أن نظيف شيئاً آخر وهو جد هام في نظرنا ويأخذ شكل العمومية في ممارسات القطاع العام عامة مهما كان الحيز الذي ينشط فيه، هو حضور النقابة، فأتناء فترة القيام بهذه الدراسة، قيل لنا أنه عندما بدأت المؤسسة في الإنتاج لم يكن هناك فرع نقابي لكن مع مرور الوقت تم تأسيسه وتبقى بذلك الوسيلة الوحيدة التي هي بحوزتهم لمواجهة القائمين على أمور المؤسسة للمطالبة بالحقوق.

كما تدل الإحصائيات البيانية على أن هناك إقبال كبير من طرف المنخرطين على انتخاب الفرع النقابي قدرت 145 عامل مقابل 15 عامل لا ينتخبون الفرع النقابي ويدل هذا على قدرة التنظيم النقابي على هيكلة أعضائه و الدفاع عن مصالحهم و تحقيق أهدافهم، يقابل ذلك ولائهم للنقابة و حرصهم على بقائها و استمراريتها و يتجسد في ذلك في انتخاب الأعضاء المشكلين لهذا التنظيم النقابي كما دلت البيانات الإحصائية أن كل الفئات (الانتاج ، الصيانة ، الشحن) تشارك في انتخاب الفرع النقابي حيث بلغت نسبة عمال الصيانة 100% متساوية تقريبا مع عمال الانتاج ثم تليها فئة عمال الشحن ب 35% والملاحظ من هذه النتائج أن 50% من عمال الشحن لا يشاركون في انتخاب الفرع النقابي سنعرف أسبابها في الجداول اللاحقة.

الجدول رقم 6:7 يبين نزاهة الانتخابات النقابية

المجموع	المهمة المنوطة بالعمال في المؤسسة						نزاهة الانتخابات	
	الشحن		الصيانة		الانتاج			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
85,62	137	60	12	92	80	84,9	45	نعم
6,25	10	/	/	2,29	02	15,10	08	لا
8,12	13	40	08	5,74	05	/	/	أحيانا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يسجل الجدول رقم 6:7 توزيعاً هامشياً غالباً نسبته 85,62% من أفراد مجتمع البحث الذين يرون بأن انتخابات الفرع النقابي بمؤسسة الإسمنت نزيهة، و نسجل أيضاً في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة، نسباً مرتفعة تقريباً على كل المستويات، فنجد أن فئة عمال الصيانة سجلت نسبة 92%، وفئة عمال الانتاج سجلت نسبة قدرها 84,9%، و الفئة الثالثة عمال الشحن سجلت نسبة 60%، ومنه فالإحصائيات البيانية تدل على أن هناك إقبالاً كبيراً من طرف العمال على انتخاب الفرع النقابي قدرت ب 137 عاملاً مقابل 10 عاملاً لا ينتخبون الفرع النقابي، و يدل هذا على قدرة التنظيم النقابي على هيكلة أعضائه والدفاع عن مصالحهم، وتحقيق أهدافهم، يقابل ذلك

ولاءهم للنقابة وحرصهم على بقائها واستمراريتها ويتجسد ذلك في انتخاب الأعضاء المشكلين لهذا التنظيم النقابي، كما دلت البيانات الإحصائية على أن كل الفئات (الانتاج، الصيانة، الشحن) تشارك في انتخاب الفرع النقابي، في حين صرح 15 عاملاً أن الانتخابات غير نزيهة، وكانت مبرراتهم أن الانتخابات تتم عن طريق قرابة الدم والجهة، والعروضية، وهذا ما يعطينا تفسيراً أن القيم الاجتماعية التي يحملها العمال من خلال التنشئة الاجتماعية، تتغلب في كثير من الأحيان على القيم التنظيمية للمؤسسة بالإضافة إلى الوعود الزائفة التي يعطيها المرشحون لعضوية النقابة للعمال.

يلخص لنا هذا التصريح تمثلات العمال للهيئة النقابية في مؤسستهم، فهذه التمثلات هي صورة عن تلك الممارسات اليومية داخل الهيئات النقابية. وكأن هذه الهيئة أصبحت مؤسسة إدارية داخل المؤسسة، وأن العمال يتسابقون على هذه المؤسسة من أجل تحقيق أهدافهم المرتبطة بمسارهم المهني. ويمكن استخلاص أن العمال الذين يصبحون رؤساء يوماً ما لهذه الهيئة قد يحققون بعض مطالبهم التي تبدو بالنسبة للعمال، مطالب شخصية وليست مطالب جماعية، فالممثل يصبح نقابياً على نفسه. إن الحصول على منصب قيادي في الهيئة النقابية هو تحقيق نوع من السلطة التي تجعله يدخل في علاقات من المساومة، والمحاباة مع إدارة المؤسسة من أجل تحقيق أمور المهنية مثل الذهاب إلى التقاعد مع نوع من الامتيازات، أو تحقيق نوع من الترقية المهنية التي لا يستطيع أن الترقية يحققها كعامل بسيط في وقت قصير، فسلطة قيادة الهيئة النقابية بالنسبة للمبحوثين هي نوع من اختصار المسافات من أجل تحقيق نوع من المطالب، والتي تعد مطالب شخصية خاصة.

إن العمال في هذه المؤسسة حسب ما لاحظناه غير راضين عن التنظيم النقابي وعن الظروف التي يعيشونها داخل المؤسسة ومع ذلك ينخرطون في النقابة وينتخبونها ومن خلال ملاحظتنا الميدانية وتواجدنا الدائم بالمؤسسة، يمكننا إعطاء تفسير على أنه هناك العديد من العوامل المؤثرة في نوع الفعل الذي يقوم به الفاعل و بمآله يتأثر بالجماعة المحيطة به سواء كانت رسمية أو غير رسمية وذلك حسب طبيعة البيئة التنظيمية ونمط شخصيته، فهو يتعاون مع المؤسسة بحكم انتمائه الرسمي

لها والتعاقد معها في بداية التوظيف على خدمة أهدافها وبذلك فهو يتفاعل معها وفق قواعد التنظيم الرسمية بينما يختار بمحض إرادته كل من علاقاته وانتماءاته غير الرسمية (النقابة) بناء على استراتيجياته وأهدافه الخاصة¹، وبين هذا التزاوج بين أهداف المنظمة والأهداف الشخصية للفاعل ، ومن منطلق التفاضل بين الأهداف ومنطلق أنني لا أقدم شيء للمؤسسة إلا بوجود مقابل ،أي إنني أقدم لها بقدر ما أخذ منها ،فهنا الفاعل لا يركز على الجانب الاقتصادي فقط وإنما يقوم بسلوك استراتيجي كما يرى "مشيل كروزيه" Crozier² وهذا السلوك يقوم على تدعيم وتقوية مراكز القوة أو مواطن القوة لديه لاستعمالها في علاقاته التفاوضية، وذلك من أجل الدفاع على المكاسب الحالية أو الحصول على مكاسب أخرى جديدة، أي أن العامل لا يتصرف مع المنظمة بأن يأخذ منها بالقدر ما يقدم وكفى ولا يتصرف معها بأن يقدم لها بقدر ما أخذ منها، بل يتصرف معها حسب المكانة الاستراتيجية التي يحتلها داخل المنظمة وحسب قدرته على استغلال أو استعمال هذه المكانة الاستراتيجية من أجل تحقيق الأهداف التي يراها هو انطلاقاً من هذه المكانة الاستراتيجية وهذا ما سوف نراه بالتفصيل في الفصول والجداول اللاحقة.

¹ سعدون يوسف، التحليل السوسولوجي لجماعات المصلحة في التنظيمات، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، العدد 12، جوان 2005، ص 59

² Michel Crozier, **le phénomène bureaucratique**, Ed du Seuil, Paris, 1964, PP 23-78

خاتمة:

حاولنا من خلال هذا الفصل إبراز العلاقة بين العمال ونقابتهم، فالنقابة العمالية تحتاج وتهتم اهتماما كبيرا بالموارد البشرية الذي يعتبر عنصر مهم جداً داخل النقابات وذلك لما يحمله من ميزات ومهام تجعله يساعد في مخرجات النقابة، سواء كانت هذه النقابات رسمية أو مستقلة، ومن خلال هذا نرى أن رضا الفرد يتوقف عليه نجاح النقابة في أداء أدوارها، وذلك من ما يمدّه من أداء وجهد لتحقيق أهداف هذه النقابة، فهي فاعلا اجتماعيا يكون العلاقات الاجتماعية في العمل والتي تتعدى إرادة الأفراد أي أنها تتحدد من خلال طبيعة العلاقات التي ترتبط بالفاعلين الاجتماعيين (العمال) كما أن تأثير ودور النقابة مستمدة من قوة العمال ومن الظروف الاقتصادية و الاجتماعية و الإطار التشريعي المنظم لعلاقات العمل.

فالنائج التي توصلنا إليها في هذا الفصل تدلنا أن عمالنا أصبح لديهم نوع من المشاركة في الهيئة النقابية والتي تعبر عن مكسب استطاعوا الحصول عليه في ظل انضمامهم إلى المؤسسة الصناعية. كما تعتبر المنظمة النقابية بالنسبة للعمال المدرسة التي اكتسبوا من خلالها نوعاً من الخبرات والممارسات التي لم يألفوها من قبل. فقد برهنوا على فعاليتهم في ظل هذه الهيئة النقابية. كما تدل عدد سنوات الانخراط في التنظيم النقابي على الأقدمية في النشاط النقابي، وعلى التجربة في الفعل النقابي، مما يمكن المنخرط من تقييم الأوضاع النقابية وعلاقتها بالمنخرطين، وهذا ما دلت عليه البيانات الإحصائية.

أما بالنسبة لدرجة الانخراط في العمل النقابي فكانت كبيرة، تدل على روح الفريق، وعلى الرضا عن هذا العمل، كذلك تدل على تماسك جماعة النقابة، لكن من خلال حديثنا مع العمال عن درجة الانخراط تبين لنا أن العمال منخرطون فقط لأنها النقابة الوحيدة في المؤسسة. أما نسبة النضال داخل النقابة نسبة ضئيلة جدا و يرجع السبب في ذلك إلى عوامل كثيرة منها أن العامل يعتقد أن النقابة لن تفعل له شيئا، وهذا ما صرح به أغلب المبحوثين، مما يدل على أن الانخراط في النقابة ليس له علاقة بتمسك هذه الأخيرة بالدفاع عن العمال. لقد اكتفى العمال بالانخراط في هذه الهيئة أملاً في الحصول على بعض المزايا الاجتماعية المرتقبة بدل البقاء دون انخراط، أو تبني المبادرات الفردية لحل مشاكلهم. وتبقى مشاركتهم في العمل النقابي هي أملهم الوحيد للوقوف كقوة موحدة في وجه تعسف مسيري المؤسسة.

وفي هذا الصدد يرى، Michel Verret : " أن هناك أزمة في المنظمة النقابية التي أصبحت غير قادرة على حلّ أزمة الطبقة العاملة. فهناك أزمة الانخراط والتمثيل النقابي، وتدهور في المشاركة العمالية، والناجحة على تبرز القوة العاملة وكذا غياب الفئات العمالية في الأحزاب السياسية"¹. ورغم هذا الوضع الذي وصلت إليه الهيئة النقابية إلا أن العمال ما زالوا ينتظرون منها أن تحقق لهم بعض المطالب، وإن فشلت في مهامها فإنهم يعدون كل مسؤوليتهم عن ذلك.

تتمثل أهمية هذا الفصل في أهمية الموضوع الذي نتناوله، بحيث يعتبر موضوع النقابة من المواضيع التي حاول الفكر السوسيولوجي سواء من حيث البنية أو من حيث الوظائف، كذلك من خلال

¹ Michel Verret, **Chevilles ouvrières**, Editions de l'atelier/ Editions ouvrières, Paris , 1995, p.172.

الآليات التي يعمل بها هذا التنظيم، وفي الحقيقة مساهمتها في طرح هذا الموضوع يكمن في محاولة معرفة تمثلات العمال للأداء النقابي، و مدى تأثير بعض العوامل في تشكيلها و من أهمها المنصب الذي يشغله العامل و الأقدمية و أيضا الانتماء النقابي.

وتكمن أهمية هذا الفصل في أنه تمهيد لمحاولة إبراز تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي الممثل لهم داخل المؤسسة الصناعية، وذلك ما ستعرض له بالتفصيل في الباب الثالث من خلال الفصل السابع والثامن.

الباب الثالث

تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الصناعية

مقدمة الباب الثالث

الفصل السابع: الحضور النقابي وإشباع الحاجات المادية للعمال: هل هناك ارتباط؟

الفصل الثامن: أداء التنظيم النقابي والمشاركة العمالية.

الفصل التاسع: العمال الصناعيين خارج محيط المؤسسة

خاتمة الباب الثالث:

مقدمة الباب الثالث:

تُعبر طبيعة العمل الصناعي عن تحديات كبيرة تواجه العامل المزاوّل له، وهذا راجع إلى توجهات المجتمع الصناعي حضاريا وتاريخيا، ومختلف العوامل الذاتية والموضوعية المؤثرة في أفرادّه، كذلك عمله المؤسسي وحيثيات مشكلاته المادية وغير المادية، وفي هذا اختلاف واضح بينه وبين الكاسب أو الفلاح في المجتمع الزراعي، الذي تختلف طبيعة عمله وتوجهاته.

فالمجتمع الصناعي متشعب وسلوكيات أفرادّه تغلب عليها المبادئ العقلانية، في مقابل ذلك يتسم المجتمع الزراعي بالأحادية، والبساطة، وتسيطر على أفرادّه النزاع الذاتية والقيمية المتأثرة بالأعراف والطقوس الكلاسيكية، وهكذا تزداد العراقيل الاجتماعية والاقتصادية، والأسرية، في المجتمع الصناعي، وتقل في المجتمع الزراعي الكلاسيكي.

يواجه العامل في المؤسسة عراقيل مختلفة ليس في عمله فحسب، بل حتى في مجتمعه المحلي وكذا في المنظمات المؤسسية التي ينتمي إليها ويتفاعل معها، ففي سياق العمل يواجه العامل الكثير من المشكلات التي أبرزها مشكلات العلاقات الصناعية بينه وبين الإدارة، وبينه وبين النقابة العمالية، ومشكلات الأجور وظروف العمل وطبيعته، وعدم معرفته لتوجهات وظيفته، وقد تعدى ذلك إلى فقدان أهميته في المؤسسة نتيجة نظام الإنتاج الواسع وتقسيم العمل، كما أن المشكلات التي يجابهها خارج نطاق العمل لا تقل خطورة عن المشكلات التي يواجهها داخل العمل، فالعامل في مجتمعه المحلي يعاني من مشكلات جمّة كعدم كفاية الدخل، وأثر ذلك على الأسرة وتداعيات ذلك على تربية الأطفال إضافة إلى عدم حصوله على الاحترام والتقدير الكافي، وغيرها من المشاكل التي من شأنها التأثير عليه، ومثل هذه المشكلات قد تخلق فجوة اتصالية بينه وبين غيره وتقتل روح الإبداع والمبادرة لديه، كما تثير تدمره، من هذه المعطيات وجدت النقابة العمالية نفسها في موقف حرج، فيما يخص الكيفية التي ستدافع بها عن مكاسب العمال من جهة وعن تحقيق مطالبهم المادية والاجتماعية في ظلّ العقيدة المطلوبة الجديدة، وكيف ستواجه النقابة هذه الوضعية حيث أصبحت بين المطرقة والسندان ضمن معادلة مفادها أن المؤسسة والعامل كلاهما

مهديدان بالخطر. هكذا لم تستطع النقابة سد هذه الفجوة العميقة الحجم والعهد، وتوسع الفضاء للعمال بتأسيس نقابات مستقلة، أي سمح هذا الوضع بظهور وتوسع التعددية النقابية في مختلف مجالات الحياة العامة التي أصبحت تتمثل وظيفتها خاصة في الدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية كأولوية من أولويات العمل النقابي الحر والمستقل، وقصد التخلص من الهيئات المتواجدة داخل المؤسسة فإن مجال الأشغال العمومية عرف هو الآخر تعددية نقابية، حيث أنشئت فيه ثلاث نقابات مستقلة، زيادة على الفرع النقابي للاتحاد العام للعمال الجزائريين.

هكذا في ظل غياب الحوار والتشاور يأخذ الإضراب مجراه، وقصد دفع العمل المطلي إلى الأمام وتحقيق المطالب النقابية، أي المصالح (المادية والمعنوية)، كما أنه يجب أن نعلم بأنه إذا كانت النقاشات والحوارات والتشاور وأنماط أخرى من هذا النوع هي ظواهر ملموسة للممارسة الديمقراطية في المؤسسة فإننا مضطرون لاستكشاف الممارسة الديمقراطية بأنها لا تتم إلا بدفع الأمور حتى وضعية النزاع المفتوح. "وكباقي المؤسسات فإن مؤسسة الإسمنت عرفت عدة إضرابات، وهذا منذ أول إضراب قامت به نقابة الإسمنت عام 2011، والذي دام ثلاثة (03) أيام.

و قد جاء هذا الباب للكشف عن العوامل التي تؤثر على تمثلات العمال للأداء التنظيم النقابي الذي يتبنى الدفاع عنهم داخل المؤسسة ثم نتطرق لتمثلات العمال الصناعيين للمجتمع ككل خارج محيط المؤسسة.

الفصل السابع:

الحضور النقابي واشباع الحاجات المادية للعمال: هل هناك ارتباط؟

1- مفهوم الحاجات المادية.

2- الأجور و العلاوات.

3- الخدمات الاجتماعية.

4- الأمن في العمل.

مقدمة:

نخصص هذا الفصل من الدراسة الميدانية للتحقق من هل فعلا يَتَمَثَّل عمال القطاع الصناعي العام أداء التنظيم النقابي بتمثلات اجتماعية تغلب عليها السمات السلبية، كلما تناقضت مصالحهم ومصالح المؤسسة بفعل استراتيجية تسيير الموارد البشرية المطبقة وأهدافها؟ فالعنصر البشري يعتبر من أهم عناصر الانتاج ولأهمية دوره في نجاح المؤسسة تولى القيادات فيها عادة اهتماما رئيسيا به من خلال البحث عن العوامل المؤثرة في انتاجية وكفاءة العاملين سلبا أو ايجابا ويسعى المسؤولون عن إدارة شؤون الافراد في المؤسسات إلى أن يصل العاملون في إنتاجيتهم إلى أقصى كفاءة ممكنة، ولتحقيق هذا الهدف تعمل هذه الادارات على توفير العمالة المؤهلة عند اختيارهم لشغل الوظائف أو الحرص على تدريبهم وإكسابهم المهارات المختلفة بعد تعيينهم من أجل رفع المقدرة على الاداء لديهم، ولكن المقدرة وحدها غير كافية لكي يعمل العامل بأقصى كفاءة ممكنة إذا لم يكن له دافع يدفعه للعمل، حيث أن كفاءة الفرد تتوقف على عنصرين أساسيين هما: المقدرة على العمل و الرغبة فيه، وتتمثل المقدرة على العمل فيما يمتلكه الفرد من مهارات ومعارف وقدرات، والتي يكتسبها الفرد بالتعليم والتدريب والخبرة العملية بالضافة الى ضرورة اشباع حاجات الفرد المختلفة.

فلن يحقق التنظيم أهدافه ولا العمال غاياتهم إلا باحترام قواعد فعالة و مقبولة (من الطرفين: التنظيم النقابي+ العمال) فيما يتعلق بإشباع الحاجات المادية¹ وإضفاء طابع أكثر إنسانية على مكان العمل، عن طريق الاهتمام بكل الفاعلين داخل المؤسسة مهما كانت درجة أهميتهم بالنسبة لتحقيق هذه الأهداف، الأمر الذي من شأنه إعادة النظر في تلك العلاقة الأساسية (مسيري المؤسسة وعمال)، و التي ستجعل من مكان العمل ليس مكاناً للمردودية و الفعالية الاقتصادية فقط، إنما مكان لتحقيق الانسجام الجماعي، من خلال تبني مبدأ أنه: لن تحقق المؤسسة أهدافها

¹ حمزة أحمد إبراهيم، السياسة الاجتماعية، دار المسيرة، عمان، 2015، ص 335

الاقتصادية التنموية إلا من خلال تحقيقها الأهداف الشخصية لعمالها. يصبح بذلك مكان العمل مكاناً لهيكل هوية جديدة للعامل تقوم على المسؤولية و التفاني في العمل.

1- مفهوم الحاجات المادية:

يميل الكثير من الباحثين إلى إطلاق مفهوم الحاجات الأساسية أو الأولية على صنف معين من الحاجات، وهو الصنف الذي يساعد الإنسان على البقاء وعلى الاستمرار في امتلاك القدرة على النشاط، ويشمل هذا الصنف الحاجات البيولوجية المختلفة التي تحافظ على توازن العضوية.

غير أن هذه الحاجات عندما يتعلق الأمر بالإنسان، فإنها تتأثر بنمط الانتاج السائد وبمستوى تطور القوى المنتجة، وبالتأكيد أنه عندما ظهر النوع البشري أو بدأ حياته في الجماعات الأولى، لم يكن يشبع هذه الحاجات، بالمستوى الذي تشبع به حالياً، نتيجة الفرق الكبير في السيطرة على وسائل الانتاج التي يعتمد عليها الانسان في التأثير على الطبيعة¹.

ويبدو لي استعمال مفهوم الحاجات الاساسية أو مفهوم الحاجات الأولية غير مناسب لما ينطويان عليه من تفكير قيمي، بل أنهما مصطلحان يعكسان وضعاً اجتماعياً معيناً، كما يعكسان أيضاً ايديولوجية طبقية.

و بالنسبة للعامل يبدو هذا الصنف من الحاجات قابلاً للتوزيع إلى قسمين² :

حاجات تشبع خارج أسوار المؤسسة محل العمل، وحاجات مرتبطة أشد الارتباط بالأداء في مكان العمل. وفي جميع الحالات ، فإن اشباع الحاجات المادية للعامل شيء لا بد منه حتى يحافظ على قوته الفيزيائية التي لها تأثير مباشر على إنتاجيته، فليس غريباً إذا ان تكون انتاجية العامل في البلدان الرأسمالية أعلى بكثير من إنتاجية نظيرة في العالم الثالث، إن الفرق الكبير في إمكانية إشباع الحاجات المادية يعد من أهم الاسباب.

¹ ادريس بولكعبيات، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني، ألفا دوك، ط1، الجزائر،

2018، ص124

² محمود جاسم الصميدعي، محمد يوسف الساعد، إدارة التسويق: التحليل، التخطيط، الرقابة، دار المناهج، ط4، عمان، 2006،

ص131

وإذا كان إشباع الحاجات المادية شيئاً لا بد منه، فإن عدم تحقيقه يؤدي إلى صراع بين العمال والطرف المالك لوسائل الانتاج. ولكن من يقود هذا الصراع في المؤسسة؟

يصنف أغلب السوسيولوجيين في المجال الصناعي الصراع من حيث أسلوب القيام به إلى صنفين: صراع "وحشي" يقوده زعماء غير رسميين وغير معروفين لدى الهيئات الادارية المسؤولة، ولكنهم مع ذلك يحظون باعتراف العمال لهم بالزعامة، أما النوع الآخر فهو الصراع المنظم، وهو صراع يخوضه العمال وعادة تحت لواء النقابة، وهو ما يهمننا في هذه الدراسة، ولكن النقابة عندما تقود الصراع من أجل المطالبة بتحسين الوضع المادي للعمال، فإنها تتحدث باسم العمال المنخرطين وغير المنخرطين أيضاً، لأنها عندما تنهي الصراع لصالحها وتحقق بعض المطالب لا يستفيد منها المنخرطون فحسب، بيد أن المطالب بتحسين الوضع المادي ليست عملية بسيطة، فهي ترتبط في أغلب الاحيان بالأهداف الاستراتيجية التي تسطرها النقابة لنفسها، كما ترتبط أيضاً بنمط الانتاج السائد.

فمن حيث الأهداف النقابية تركز بعض التنظيمات أكثر من غيرها في برنامجها على اشباع الحاجات المادية، ويطلق على هذا الصنف اسم النقابات المطالبية، وهو صنف شائع في البلدان الرأسمالية، وفي ضوء هذه المطالب المحدودة والمختصرة على إصلاح النظام بصورة تدريجية عن طريق اشباع الحاجات الطبيعية للعمال¹، حيث تلجأ النقابات لتحقيق هذا الهدف إلى ما يعرف بالمساومات الجماعية التي غالباً ما ينتهي بتنازل جزئى من الطرفين، فلا يكون منهزماً ولا منتصراً ويعرف هذا الشكل من الحوار بالمهادنة الاجتماعية أو السلم الاجتماعي، ويعد تخلياً من جانب النقابة عن أهدافها الثورية التي كانت تسعى إلى تحقيقها في القرن الماضي. و يعتبر هذا التخلي تدنياً في الحركة العمالية، ويسود هذا النوع من التنظيمات النقابية بشكل خاص في المجتمعات الرأسمالية، وعلى العكس منها في المجتمعات الاشتراكية وبعض بلدان العالم الثالث التي تستخدم

¹ هيم العاني، الإدارة بالحوافز، دار كنوز المعرفة والتوزيع، ط1، عمان، 2007 ص ص 15-16.

التخطيط كأداة للتنمية، حيث لا يعتبر تحسين الوضع المادي على المدى القصير في طليعة الاهتمامات النقابية، و لهذا أسباب تتعلق بمفهوم ملكية وسائل الانتاج في البلدان الاشتراكية ، أما في بلدان العالم الثالث ، فإن المسألة فيها لها علاقة بنقص التراكم.

ويقودنا ذكر النقص في التراكم في العالم الثالث إلى الحديث عن العامل الثاني الذي يتحكم هو الآخر في مدى اهتمام النقابة بتحسين الوضع المادي للعمال، وهذا العامل هو حلقة الفقر¹ التي تعيش فيها بلدان العالم الثالث، والرخاء المادي الذي يعيش فيه الافراد في المجتمعات الرأسمالية المتطورة، وقد انعكس هذا الاختلاف بصورة مباشرة على اشباع الحاجات المادية لدى العمال هنا وهناك. فالعامل الثالث تعاني أغلب دوله من عدم الاكتفاء الذاتي في المواد الأساسية وبضعف مستوى المعيشة لدى الأفراد بشكل عام، وسوف لن نعود إلى ذكر الظروف التاريخية لظروف هذا الوضع، ولكن لا بد من الإشارة إلى أنه لم يكن نتيجة لسوء الحظ كما يزعم "هوارد.أ.ميروف"² وإنما هو نتيجة لسياسة النهب التي تبنتها البلدان الرأسمالية في مرحلتها الامبريالية ، تحت شعار البحث عن المجال الحيوي.

فقد أثر تكديس ثروات العالم في البلدان الرأسمالية على الأفراد هناك، حيث ارتفع مستوى معيشتهم في الوقت الذي تدهورت فيه أوضاع العمال في البلدان العالم الثالث، وانعكس هذا التباين في حياة العمال على نشاط ومواقف النقابات التي أصبحت تقيس مدى تحسن أوضاع العمال بما هو حاصل في مجتمعات أخرى، وليس بمقياس الفوارق في إشباع الحاجات بين الطبقات داخل المجتمع الواحد، وقد ذهب كيث ديفيز(K.Davis) "في كتابة السلوك الانساني في العمل" إلى أن الحاجات العليا في الترتيب الهرمي وفق ترتيب "ماسلو" وهي الحاجات الاجتماعية النفسية، لها أهمية خاصة في المجتمع الصناعي، حيث أنه تم إشباع الحاجات الفسيولوجية³.

¹ مسعود البلي، واقع السياسات الاجتماعية في الجزائر ومدى ارتباطها بالتنمية المستدامة، رسالة ماجستير في العلوم السياسية تخصص

سياسات عامة وحكومات مقارنة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009، ص

² ادريس بولكعبيات، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيولوجية في تجليات المجتمع المدني، ألفا دوك، ط1، الجزائر، 2018،

ص124

³ درية السيد حافظ، السياسة الاجتماعية اتجاهات مستقبلية في ظل العولمة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2016، ص10

إن مؤسسة الإسمنت سعيدة تعتبر نموذجاً لمواجهة هذه الوضعية، وسنكشف إلى أي مدى يعي العمال موقف النقابة المخرج لحل هذه الاشكالية.

2- الأجور و العلاوات: لا يتعارض اثنان في اعتبار الأجر من أهم المحفزات في ميدان العمل، وأولى الأسباب التي تدفع بالعمال إلى الخروج من بيوتهم تجاه أماكن العمل، بالتالي فهو محور العلاقة بين اليد العاملة من جهة والمؤسسة من جهة أخرى، فلا شك أن درجة رضا الفرد عن عمله تتوقف إلى حد كبير على قيمة ما يحصل عليه نقداً وعينياً، لذلك فإن العناية بتحديد الأجر العادل أو الاهتمام بوضع سياسة رشيدة للأجور وملحقاتها يعتبر من عوامل نجاح برامج إدارة الأفراد. يظهر مما سبق الدور الأساسي الذي يلعبه هذا الأخير في استقرار اليد العاملة واندماجها في العملية الإنتاجية. وسنقدم في هذه المرة سلسلة من الجداول تصب في نفس مصب المحاور الأخرى التي عالجتها مختلف أبعاد الاستراتيجية المستعملة من طرف المؤسسة ، وتأثيرها على التمثلات التي يحملها العمال تجاه أداء التنظيم النقابي، حيث يرى العامل أن المطالبة بالزيادة في الأجر هي من المهام الأساسية للنقابة.

الجدول رقم 1:7 يبين رأي العمال في تدخل النقابة في تحديد الراتب والعلاوات

المجموع		المهمة المنوطة بالعمال في المؤسسة						تدخل النقابة في تحديد العلاوات
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
48,12	77	75	15	27,6	24	61,7	38	نعم
39,37	63	25	05	49,42	43	28,30	15	لا
12,5	20	/	/	23	20	/	/	أحياناً
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يبين لنا الجدول رقم 1:7 والذي يوزع أفراد مجتمع البحث حسب ممارسة النشاط، أن غالبية العمال يرون أن النقابة تتدخل في تحديد الراتب، وقد سجل الاتجاه الغالب كما يبينه الجدول نسبة 48,12%. وهي نسبة متقاربة مع نسبة العمال الذين يرون أن النقابة لا تتدخل في تحديد

الراتب بالنسبة لغالبية العمال. ومنه نستطيع القول إن الأكثرية من مجموع العمال المبحوثين بمقدار 48,12% رجحوا أن النقابة لا تقوم بتحديد الأجور، و عند استفسارنا عن السبب فقد رأى أغلب العمال بأن الأجور تحددها قوانين العقد المبرم على مستوى المديرية المركزية، بالاشتراك مع النقابة المركزية في إطار العقد المبرم (convention) المحدد بثلاث سنوات مع المديرية العامة لمجمع إسمنت الجزائر (GICA). وفي هذا الصدد يقول كلٌّ من (pillon و vatin) أصبحت النقابة لا تقوم بالتشاور مع الحكومة على سياسة الأجور وإنما المطالبة بإرجاع المطرودين من العمل إلى مناصب عملهم، فيبدو أن العمل النقابي غير قادر أن يقف حقيقة ضد هذه الهيكلية الصناعية¹ فالتحولات التي عرفها ميدان العمل من حيث تنظيم العمل وتسيير الموارد البشرية أثر على العمل النقابي، ونزع كل أسباب وجود هذه الهيئة في المؤسسات الاقتصادية

كما سبق وأن أشرنا في الفصل الثاني الخاص بتطور الحركة النقابية الحالية هي نمط التسيير، ومادام الأمر كذلك فإن قيامها بتحديد أجور العمال تبدو بدهاءة عملية غير مناسبة وغير واردة ، ولكن من الأفضل في مثل هذه الحال البحث في النصوص النقابية وفي موثيق البلاد التي تحدد لنا الموقف بشكل دقيق أكثر ، ولو رأى البعض في ذلك نوعا من تحصيل الحاصل.

إن الشعار الذي يتردد كثيرا في مختلف لوائح المؤتمرات النقابية، هو أن "العامل أصبح منتجا ومسيرا في آن واحد " ويتضمن هذا من جملة ما يتضمنه من المعنى اللغوي الواضح أن العامل يشارك في ضبط الأجور عن طريق تمثيله في مجلس العمال أو المجلس النقابي على مستوى الوحدة، لكن مشاركة العمال في هذا المجال واقعا محدودة للغاية، فقد أشار الميثاق الوطني المعدل إلى أنه على العمال أن يدركوا أن "التسيير الحقيقي هو مضاعفة الجهد والتفاني في الشغل لزيادة مردوديته وصياغة وسائله". وإذا كانت المشاركة النقابية في تحديد الأجور على مستوى المؤسسة غير ممكنة، فهل هي من اختصاص الإدارة على مستوى المؤسسة بمفردها ؟.

¹ Thierry Pillon, François Vatin , **Traité de Sociologie du Travail**, Octares, Edition, Toulouse, 2003, P332

في الواقع أن الأجور لا تتم في القطاع بهذا الشكل وبهذه البساطة، فإن تحديد الأجور تتم من فوق وهو إجراء طبيعي في دولة تعتمد سياسة التخطيط، وإذا كانت هذه المسألة تتم من فوق أيضا في المجتمعات الرأسمالية مع وجود اختلاف.

ففي الجزائر تعتبر الدولة أكبر مالك لوسائل الإنتاج، وهي حينما تقرر أي زيادة، فإنها تفعل ذلك لتؤكد مصداقيتها والتزامها بالعمل على القضاء على الفوارق بين الطبقات.

إن هذه الظروف لا تخلق جوا مناسباً كي تلعب النقابة على مستوى مركزي أو على مستوى المؤسسة، دور المؤثر على تحديد الأجور. وتتمثل سياسة الأجور المتبعة في هذه الفترة في تطبيق القانون العام وهو نظام يقوم أساساً على ترتيب المناصب و تصنيفيتها، أي ترشيد العمل مما يعطي للإدارة صلاحيات واسعة مقابل تقلص دور النقابة في هذا الجانب.

لقد سبق وأن أشرنا إلى أن هناك اختلاف بين المركزية في اتخاذ القرارات المتعلقة بالأجور نتيجة اتباع سياسة التخطيط في الجزائر، وبين الاتجاه نحو المركزية في القرارات المتعلقة بالأجور في البلدان الرأسمالية المتطورة، ويكمن جوهر هذا الاختلاف في أنه في هذه الأخيرة تضبط الأمور بين المركزيات النقابية و أرباب العمل، عن طريق المساومات الجماعية، أما إذا كانت وجهات النظر متباينة بين الطرفين، فإن النقابات تلجأ إلى أسلوب العنف "الاضطرابات" للتفاوض من مركز قوي، وهذا اختلاف جوهري، ففي دولة تعتمد سياسة التخطيط ويشكل فيها القطاع العام نسبة عالية، تلقي مسؤولية أي تدهور على عاتق العمال لمشاركتهم في التسيير على عكس ما يحدث في المجتمعات الرأسمالية، حيث تلقي بمسؤولية تردي الوضع على أرباب العمل.

1-2 الرضا عن الراتب : هناك لهجة مركزة على الفعالية الاقتصادية تلاحظ بشكل خاص في الخطاب السياسي، لاسيما بعد الأزمة الصحية (كوفيد19) وهي الفترة التي تضخمت فيها الأزمة الاقتصادية العالمية والتي لم يسلم منها الاقتصاد الجزائري مما اصاب العالم الثالث من تراجع، فبدأ الحديث عن مرحلة ما بعد النفط وعن التقشف. إن هذه الظروف لا تخلق جوا مناسباً كي تلعب النقابة على مستوى مركزي أو على مستوى المؤسسة، دور المؤثر على ضبط الأجور فأردنا من خلال هذا العنصر معرفة مواقف العمال من الراتب وعلاقته بالرضا عن النقابة.

الجدول رقم 2:7 موقف العمال من الراتب و علاقته بالرضا عن النقابة.

المجموع		الرضا عن النقابة						الرضا عن الراتب
		غير راض		راض نوعاً ما		راض		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
100	33	63,63	21	18,18	06	18,18	06	راض
100	19	/	/	78,94	15	21,05	04	راض نوعاً ما
100	20	40	08	50	10	10	02	غير راض
100	88	100	88	/	/	/	/	غير راض على الاطلاق
100	160	73,12	117	19,37	31	7,5	12	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم 2:7 والذي يهتم بالوقوف على العلاقة بين الرضا عن الأجر الذي يحصل عليه العامل بمؤسسة "الإسمنت" وتمثل "أداء التنظيم النقابي" ما يلي: أنه يبدو للوهلة الأولى قاموس من الرموز و المعاني (الدلالات) يستعمله العمال في تمثُّل هذا الموضوع، هذا القاموس الذي تمكنا من تحضيره بعد الدراسة الاستطلاعية، التي سبقت الدراسة محل التحليل، وهذا كما قد ذكر على مستوى مؤسسة "الإسمنت"، و التي تم من خلالها رصد أهم الكلمات التي ستتمثَّل من خلالها " النقابة "، لتطرح أمام العمال، فماذا نلاحظ ؟

الاتجاه الغالب في الجدول يسجل نسبة غالبية قدرها 55% من أفراد مجتمع البحث الذين يتمثلون " النقابة " غير راض على الاطلاق "، و نجد في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن:

88% من العمال الذين يستعملون هذه السمة غير راضين على رواتبهم وغير راضين عن أداء النقابة، بذلك نقف من خلال هذه النسب على سبب من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا في المؤسسة، وهو الأجور غير الكافية والملائمة لمتطلبات العمال من حيث سد وقضاء الحاجيات اليومية المختلفة، و عكسها نوعاً ما القدرة الشرائية الضعيفة للعمال. يلعب الأجر المتلقى دوراً رئيسياً في التأثير على تمثلات العمال أبعاد " أداء التنظيم النقابي "

وقد أوضح لي أغلب العمال المستجوبين أن سبب عدم الرضا عن الأجور له علاقة بضعف القدرة الشرائية و بارتفاع الأسعار ، ولم يخف بعضهم التأكيد على أن وضع عمال مؤسسة الإسمنت لا يتجه نحو التحسن مقارنة بالماضي، و أرجح أن يكون السبب الثاني هو الاقوى ، فعمال مؤسسة الإسمنت متأثرين أشد التأثير بماض كانوا يحسدون عليه، أما اليوم فقد تغير الوضع كثيراً، وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين:

"أنا توظفت في 2004 كنت نخلص مليح الحمد لله، عندنا (La Prime)

كل شهر وزيد المنحة تاع (La Performance)، ودرك رايني في أكثر من

عامين نخلص في زوج دورو، وزيد بدات الهدرة تاع بيع المؤسسة، والنقابة

راها تخدم معاهم من فوق رؤوسنا" (عامل بدائرة الانتاج، 45 سنة)

"في هذا المؤسسة كاين السراق بزاف، كانوا يعطونا الخلصة مع (La Prime)،

وكي حبست المؤسسة البيع وما قدرتش تبيع السيمة (الاسمنت)، وراحت

(La Prime) عرفنا بلي خلصتنا الحقيقية ما كان والوا، والنقابة أنا نقولك

علاش ما تكلمش لأنهم كل خادمين على رواحهم وما بقالهم والوا على

التقاعد" (عامل بدائرة الانتاج، 42 سنة)

من خلال هذان التصريحا وننتائج الجدول نصل إلى أن تمثل الرضا في مؤسسة "الإسمنت" يكون تحت تأثير عنصرين أساسيين:

1/ مستوى الأجور

2/ الموقف الذي تتخذه النقابة من الأجر أمام إدارة المؤسسة.

2-2 التكافؤ بين الراتب و العمل: نبدأ أولى تحليلاتنا لمجمل عمليات التمثيل التي اقترحت على العمال في هذه الدراسة، بالعلاقة بين مؤشر " طبيعة العمل " و تمثل بعد " الراتب والتعويضات " ، والذي يمثل ركيزة من الركائز التي يقوم عليها المسار المهني، الذي يطمح العامل بلوغه في المؤسسة. كما نحاول معرفة تمثلات العمال لدور النقابة في تحسين الراتب.

الجدول رقم 3:7 يبين الراتب وعلاقته مع طبيعة العمل

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						الرأي
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14,37	23	/	/	23	20	5,66	03	موافق جداً
15	24	/	/	4,60	04	37,73	20	موافق
9,37	15	/	/	9,20	08	13,20	07	موافق الى حد ما
46,25	74	/	/	59,77	52	41,50	22	غير موافق
15	24	100	20	3,44	03	1,90	01	غير موافق على الاطلاق
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يأتي الجدول رقم 3:7 مدعماً للجدول السابق، فنلاحظ من خلاله وبعد إدخال مؤشر " طبيعة العمل " كعامل مؤثر وبعد وقوفنا على أهم المهام المسندة لكل عامل في إطار العملية الإنتاجية، والتركيز على مركزية بعضها وشائعية بعضها الآخر، نلاحظ من خلال الجدول ما يلي: أن الاتجاه

الفصل السابع: الحضور النقابي واشباع الحاجات المادية للعمال: هل هناك ارتباط؟

10	16	/	/	16,09	14	3,8	02	غير موافق
9,37	15	/	/	8,04	07	15,09	08	غير موافق على الاطلاق
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يسجل الجدول رقم 4:7 توزيعاً هامشياً غالباً نسبته 65% من أفراد مجتمع البحث الذين يرون ضرورة تدخل التنظيم النقابي في المطالبة بزيادة في الأجور، ونسجل أيضاً في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة، نسباً مرتفعة تقريباً على كل المستويات، فنجد أن الفئة العمالية المتمثلة في عمال الانتاج عندما نجمع نسبة موافق وموافق جدا سجلت نسبة 58,48%، و فئة عمال الصيانة سجلت نسبة قدرها 75,86%، وفئة عمال الشحن سجلت نسبة 90%، منه فالأغلبية الساحقة للعمال في مختلف الفئات العمالية تطمح و تفكر في زيادة الأجر وترى أن تدخل النقابة ضروري لتحسين الأجر. فالعمال يتمثلون التنظيم النقابي على أنه "قوة" قادرة على زيادة أجورهم وذلك عن طريق الترقية، إن الترقية جزء من المسار والمحيط المهني الذي يعمل به العمال، فمن الطبيعي أن يطمح كل واحدٍ فيهم لأن يترقى في السلم الهرمي، ليحسن من وضعيته المهنية، التي لا محالة سيكون لها أثر على وضعيته الاجتماعية. وفي هذا السياق يصرح

أحد المبحوثين:

" شوف يا أخي أنا نعرف القانون مليح مليح، النقابة صح لا تطالب برفع الأجور، ونعرف بلي الأجور تحدها قوانين العقد المبرم على مستوى المديرية المركزية، بالاشتراك مع النقابة المركزية في إطار العقد المبرم (convention) صح والمحدد بثلاث سنوات مع المديرية العامة لمجمع إسمنت الجزائر (GICA). بصح النقابة تقدر تضرب عليك وترقيك وهكا يزيد الأجر تاغاك عادي" (عامل بمصلحة الانتاج، 39 سنة)

ما نلاحظه من خلال هذا التصريح أن العمال يعرفون جيدا العمل النقابي ودورها المؤثر في مؤسسة الإسمنت ولهذا هم يطالبون نقابتهم بالضغط على الإدارة لافتكاك حق من حقوقهم (الترقية)، والتي سوف تعوضهم عن الأجر. كما يلعب الأجر المتلقى دوراً رئيسياً في التأثير على تمثلات العمال لأداء " التنظيم النقابي".

من خلال عرض لمختلف المعطيات الإحصائية يتضح لنا بأن الأجور لها تأثير كبير في تحديد العلاقات بين العمال والنقابة، باعتبار أن هذا الأخير يحدد المستوى المعيشي للعمال، لذلك أصبح الأجر والعلاوات الهاجس الأكبر للعمال، خاصة في ظل الظروف المعيشية الحالية التي تتسم بارتفاع الأسعار لجميع المواد لاسيما المواد الأكثر استهلاكاً، مع تطور متطلبات الفرد وتنوعها، في ظل انفتاح الجزائر على اقتصاد السوق والعمولة بكل مقاييسها، والتي أدت إلى انتشار البطالة والفقر في المجتمع مع تدهور المستوى المعيشي للأفراد.

2-4 الرضا عن العلاوات:

الجدول رقم 5:7 يبين منح العلاوات و علاقتها بالرضا عن النقابة.

المجموع		الرضا عن منح العلاوات						تمثل أداء النقابة
		غير راض		راض نوعاً ما		راض		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
16,9	27	15,21	21	23,08	03	33,34	03	جيد
7,5	12	5,07	07	23,08	03	22,22	02	حسن
3,75	06	/	/	30,76	04	22,22	02	سيء
4,4	07	3,62	05			22,22	02	وجودها كعدمه
67,5	108	76,10	105	23,08	03	/	/	جزء من الإدارة
100	160	100	138	100	13	100	09	المجموع

سنتابع على مستوى الجدول رقم 5:7 نفس الطريقة التي اعتمدها في تحليل الجداول السابقة، الاختلاف فقط أننا سنقدم للعمال في مؤسسة "الإسمنت" قاموساً يجوي مجموعة من السمات التي سيتمثلون من خلالها بعد "التنظيم النقابي"، يتكون هذا القاموس من مجموعة من السمات الإيجابية والسلبية، وهي خمسة (05)، أتت على النحو التالي: تنظيم جيد - حسن - سيئ - وجودها كعدمه - جزءاً من الإدارة. بما أن هؤلاء العمال هم منخرطين في "التنظيم النقابي"، يصبح من المهم الوقوف على تماثلهم الاجتماعية لهذا البعد (النقابة)، لأنها حتماً ستترجم الموقف الذي سيتخذونه منها.

نسجل في الجدول الذي هو بين أيدينا أن 67,5% من أفراد مجتمع البحث، يتمثلون بعد "التنظيم النقابي" على أنه "جزء من الإدارة"، واختيار هذه السمة السلبية دون باقي السمات المعروضة على مستوى القاموس، للدليل على عدم توافق رؤى العمال ورؤى التنظيم النقابي بسبب منح العلاوات والمكافآت إضافة إلى العديد من العوامل، و التي كما يراها هؤلاء هي ضد مصالحهم.

سنركز في هذا الجدول على الاتجاهات المختلفة التي يمكن أن يعرفها التمثل من فئة لأخرى، وهذا عن طريق الاهتمام خاصة بالتوزيعات الهامشية الثلاثة الأولى. نلاحظ من خلال هذا الجدول أن التوزيع الهامشي الغالب قد سجل نسبة 65,62% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يستعملون سمة "جزء من الإدارة" في تمثلهم بعد "أداء النقابة"، ونجد في نفس اتجاه هذا التوزيع الأخير أن 76,08% من الإجابات في استعمالها هذه السمة تتوزع عند أولئك الذين هم غير راضون عن منح العلاوات.

كما نجد من خلال اهتمامنا بالتوزيعين الهامشين في اتجاه سمة "أداء جيد" و "سمة" أداء حسن" واللذين سجلا نسبتين أتت على التوالي: 33,33%، 22,22%، أن: 33,33% من إجابات العمال في اتجاه السمة الأولى (أداء جيد) صدرت عن أولئك الذين هم راضون عن منح العلاوات

والمكافآت بالمؤسسة و22,22% دائماً من إجابات العمال في اتجاه السمة الثانية (أداء حسن) تصدر بدورها عن العمال الذين هم راضون عن العلاوات.

حتى التوزيع الهامشي الثاني في الجدول بعد توزيع النسبة الغالبة والذي يسجل نسبة 16,9%، يشير إلى أن العمال يتمثلون " أداء النقابة " على أنها = " أداء جيد "، بحيث نجد أن منهم 15,21% غير راضون عن العلاوات وهم يتمثلون (أداء النقابة) بسمة "أداء جيد".

ويمكننا تفسير ذلك أنه " تتغير السمات المستعملة من طرف أفراد مجتمع البحث في تمثلهم موضوع " الأداء النقابي " بحسب نظرتهم لمجرى توزيع العلاوات والرضا عن طريقة منحها، فبالنسبة لأولئك الذين هم غير راضون عن العلاوات يرون أن أداء التنظيم النقابي هو جزءاً من أداء الإدارة، أما الذين تحققت أهدافهم من خلال حصولهم على العلاوات يرون خلاف ذلك. لكن تبين لنا أن عدم التوافق بين آراء العمال حول تنظيمهم النقابي يعود إلى طريقة توزيع المكافآت وليس إلى العلاوات في حد ذاتها وإستفادة بعض العمال من بعض الامتيازات وحرمان آخرين وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين:

"أنا غير راض على هذه النقابة تاع آخر الزمان، اخنا رانا نقارعوا لآخر السنة باش ندوا (La Prime) تاع (Performance) و(Bonuss)، وكل عام يُقسّموها علينا ك فكيف على كل العمال مسؤولين وعمال، وفي هذا العامين عندما نقص البيع والتبزييس تاع السيمة(البيع في السوق السوداء) ونقصت عليهم الشكارة حبوا يُقسّموها (pourcentage) على حساب (l'echelle) باش يعطونا ربعة دورو" (عامل بدائرة الشحن 48 سنة)

ويصرح آخر:

"كلشي في هذه المؤسسة الخيدس (مُفبرك)، هل تتصور أن المنحة تاع السيارة واحد(عامل) يمدوهاله وواحد يجرموه منها وهما عندهم نفس الوظيفة، اللي ترضى عليه النقابة توصي عليه الغدارة واللي ما ترضاش عليه النقابة يقولوله القانون لا يسمح، وين راه العدل" (عامل بدائرة الشحن 45 سنة)

"شوف يا أخي هذا النقابة تاع صوالحهم وأنا تاع صوالحي، أنا عندما تقترب موعد الانتخابات النقابية نتصل بيهم ونقدم طلبات انتاعي في هذا السنة أخذت منحة النقل والنقابة هي من تكلفت بذلك مع إدارة الموارد البشرية ورائي ناوي إذا كملت في هذه المؤسسة كل عام ندي حاجة غير كيما هاك، وكل أصحابي نفس الطريقة" (عامل بمصلح الانتاج، 38 سنة)

نرى أن هناك استراتيجية يتبعها بعض العمال للاستفادة من بعض المكافآت (منحة النقل، السلفة المالية لشراء سكن، أو المنح السنوية بحيث كلما اقترب تجديد الفرع النقابي بالمؤسسة يقترب هؤلاء العمال للنقابة ببعض المطالب التي تُحقق قبل الانتخابات مقابل التصويت لهم، طبعاً هذا بتسهيلات تقدمها الإدارة وكأنه اتفاق خفي بين الإدارة والنقابة بمنطق (أنت ساعدني وأنا أحميك)، كذلك من خلال تصريحات العمال يتبين أن النقابة العمالية تُسير وفق استراتيجية للحفاظ على امتيازاتها وبقائها ممثلة للعمال وذلك بتحقيقها لمعظم المطالب العمالية مع اقتراب كل موعد انتخابي وهذا ما يفسر بقاء نفس الأشخاص في الفرع النقابي منذ سنة 1999 إلى غاية إجراء هذه الدراسة.

2-5 تطبيق تصنيف العامل:

إن تطبيق تصنيف العامل يعد من بين المشاكل في المؤسسة يتأثر بعدة عوامل، منها العلاقات الاجتماعية لاسيما العلاقات الرسمية، إضافة إلى طبيعة المشاكل في حد ذاتها فهناك مشاكل تستدعي حلها في إطار غير رسمي في إطار التضامن الاجتماعي، وهناك مشاكل تستدعي تدخل المسؤولين سواء المسؤولين المباشرين أو غير المباشرين، أو في إطار التنظيم النقابي، باعتبار أن النقابة هدفها الأساسي هو حماية العمال، غير أن هذا يتطلب أن تكون النقابة هي نقابة تمثيلية فعلاً للعمال، وليست نقابة شكلية، هذا ما سنحاول تناوله من خلال هذا العنصر.

الجدول رقم 6:7 يبين الرضا عن درجة تصنيف العامل و علاقتها بالمهمة المنوطة بالعمل في

المؤسسة

المجموع		المهمة المنوطة بالعمل في المؤسسة						الرضا عن التصنيف
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
21,9	35	25	05	17,24	15	28,30	15	راض
8,75	14	20	04	5,74	5	9,43	05	راض نوعا ما
3,12	5	/	/	5,74	5	/	/	غير راض
66,25	106	55	11	71,26	62	62,26	33	غير راض على الاطلاق
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يسجل الجدول رقم 6:7 اتجاهها غالبا بلغ نسبة 66,25% يمثل أفراد مجتمع البحث الذين كان رأيهم أنهم "غير راض على الاطلاق"، ونسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة المذكورة أن 71,26% من عمال الصيانة أنهم غير راضون عن هذا التصنيف، متبوعة بعمال دائرة الإنتاج بنسبة 62,26%، ونسبة 55% بالنسبة لعمال دائرة الشحن

إن غلق الباب في وجه العامل في رتبة واحدة، يجعله يحس أنه لا يفيد كثيراً، رغم إحساسه أنه يمكن أن يأتي بالكثير، لكن سياسة اللاتصنيف (Fiche De Poste) هذه تحمل وراءها أهداف أخرى، كالحفاظ دائما على اللاتأهيل، والأجور المنخفضة. إن ما يحاول الوصول إليه مسيري المؤسسة هو ترويض هذه اليد العاملة لاستعمالها إلى أقصى الحدود، إن اللاتصنيف تعني الاستغلال، يقول أحد العمال:

"... بأي حق، لا يصنف العمال ذوي الأقدمية المعترية؟... لو كنا في مؤسسة

خاصة ماعليش (لايهم)، لكن رانا في مؤسسة وطنية وعمومية علاش ما

يعطوناش (Fiche De Poste) وكل واحد يخدم (Les Taches) الخاصة

به" (عامل بدائرة الصيانة، 42 سنة)

تحمل هذه الكلمات حقيقة الظروف التي يعاني منها العمال في مؤسستهم، تحمل تعابير عدم الرضا من مختلف الممارسات سواء كان مصدرها مسيري المؤسسة أو صمت التنظيم النقابي.

ومن خلال ملاحظتنا الميدانية رأينا أن هذه المسألة (التصنيف) أصبحت تزعج مسيري مؤسسة الإسمنت ويرفض مسيري المؤسسة التكلم عنها، ويمكن إرجاع هذا الرفض إلى سببين اثنين :

أولا : الطريقة الغير مقبولة في تبليغ الأوامر للعمال (إذ أن أغلب العمال مازالوا متأثرين بعقلية تقليدية مؤسسة على قيم الاحترام المتبادل وحفظ الكرامة) تعتبر تعدي على كرامة العامل وخاصة منها الممزوجة بالتهديد والوعيد والخالية من التعامل غير الرسمي.

ثانيا : إن هذا الرفض قد يكون تعبير عن مستوى وعي معين يريد التعامل مع القانون الجديد ونصوصه التطبيقية التي تحدد المهام بدقة دون تجاوز، هذا النوع من الرفض يعد تعبيراً عن مقاومة استراتيجيات الإدارة الموجهة لرفض الرقابة على عملية العمل وإجبارها على العودة إلى الطرق الغير رسمية في تسوية بعض العلاقات. وهناك العديد من الأمثلة في محاضر لجنة الطاعة على مستوى المؤسسة إذ غالبا ما تعترض النقابة على معاقبة الرافضين للعمل إن كلفوا بمهام لا تدخل في إطار اختصاصهم أو أجبروا على تعويض عامل تغيب بالإضافة إلى مهامهم الأساسية. عموما إن العمال تعودوا على الحصول على بعض التنازلات من طرف الإدارة مقابل أدائهم لبعض هذه المهام الاستثنائية.

فكما تطرقنا له سابقاً، لا تعمل مؤسسة " الإسمنت"، بطريقة عقلانية في تسيير مواردها البشرية، كونها لا تعترف بحق من حقوق العمال في العمل ألا هو " تصنيف العمال " (Fiche De Poste).

الجدول رقم 7:7 يبين المستوى الدراسي و علاقته بالرضا عن درجة التصنيف

المجموع	الرضا عن التصنيف								المستوى التعليمي	
	غير راض على الاطلاق		غير راض		راض نوعا ما		راض			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100	09	11,11	01	11,11	01	/	/	77,77	07	دون مستوى
100	08	/	/			/	/	100	08	ابتدائي
100	10	/	/	30	03	/	/	70	07	متوسط
100	53	7,55	04	60,38	32	5,66	03	26,41	14	ثانوي
100	80	62,5	50	7,5	06	/	/	30	24	جامعي
100	160	34,4	55	26,25	42	1,87	03	37,5	60	المجموع

يأتي الجدول رقم 7:7 مدعماً للجدول السابق، فنلاحظ من خلاله أن بجمع نسبة العمال الغير راضون نجد أن: 60,65% من مجموع أفراد مجتمع البحث كتوزيع هامشيٍّ غالبٍ غير راضون على التصنيف بالمؤسسة. ونسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن 62,5% من الباحثين لهم المستوى الجامعي، و60,38% لهم مستوى ثانوي. تظهر من هذه المعطيات الأولية نوعية اليد العاملة المشغلة من طرف مسيري هذه المؤسسة (الإسمنت) و مميزاتا، فهي يد عاملة شابة في عمومها ولها مستوى دراسي جامعي.

وتبعاً لنفس السياق وجدنا في مؤسسة "الإسمنت" أن غالبية العمال يطمحون أن يتحصلوا على درجة التصنيف لأن أغلبهم يرى بأنهم يمارسون مهاماً لا تتوافق مع شهاداتهم وفي هذا السياق يصرح أحد الباحثين قائلاً:

" أنا متحصل على شهادة الدراسات التطبيقية (DEUA) في الميكانيك ووظفت في المؤسسة على أساس أن أعمل ميكانيكي بدرجة تصنيف 13، لكن تفاجئت بعد أسبوع من التوظيف توجيهي إلى منطقة الانتاج

وممارسة العمل كـ "دوري" (Rondier) بدرجة تصنيف 10، لكن مع ذلك قبلت العمل لأني عانيت من البطالة لسنوات وأنا أكبر واحد في العائلة، لكن بعد 17 سنة خبرة طلبت من الإدارة إعادة تصنيفي حسب القانون الجديد واتصلت بالنقابة أكثر من مرة لكن لا حياة لمن تنادي" (عامل بدائرة الانتاج، 40 سنة)

وفي نفس الرأي يصرخ آخر:

"...إن ما كان يهمني في البداية هو أن أجد عملاً وأن يكون لدي أجراً، وبعد 10 سنوات من العمل في مؤسسة الإسمنت رجعت للجامعة وأكملت دراستي وتحصلت على شهادة الليسانس في الإلكترونيك بعد ما كانت عندي (DEUA)، وعندما دفعت الشهادة على مستوى الإدارة رفضوا، وأنا راني نشوف في عمال زادوهم في التصنيف بلا ما يكون عندهم حتى شهادة" (عامل بدائرة الصيانة، 46 سنة)

يعكس هذان التصريحان ونتائج الجدول حجم تدمير أغلبية العمال من عدم إعادة تصنيف العمال خاصة الجامعيين الذين يرون بأنهم يمارسون أعمالاً شائعة بحسب تعبير المرحوم جمال غريد* لا تتوافق مع الشهادات التي يملكونها، لكن الحاجز الوحيد كما يقولون يبقى المسئول. فحسب تعابيرهم، القائمون على إدارة المؤسسة لا يريدون إعادة النظر في بعض التصنيفات، لتفادي اتخاذ موقف القوة في المؤسسة. فعلى العامل أن يبقى ضعيفاً وسط العملية الإنتاجية، ضعيف المعارف بفتيات أداء مختلف المهام، حتى يتصرف فيه دون قيد وبكل حرية، فإذا تدمر وأظهر علامات عدم الرضا، كان تغييره سهلاً وغير مكلفاً ودون خطر، هذه هي الوضعية داخل محيط العمل، والجدول اللاحق سنبين فيه علاقة التصنيف والرضا عن التنظيم النقابي .

* جمال غريد أستاذ علم الاجتماع والانثروبولوجيا بجامعة وهران ولد بطولقة ولاية بسكرة سنة 1943 في عائلة معروفة بعلم أهلها ومكانتها في كامل المنطقة، له الكثير من الدراسات المتميزة (المؤسسة الصناعية في الجزائر 1990، الجامعة بين الدولة والمجتمع 1998، الجزائر بين ثنائية المجتمع وثنائية النخبة 2007، الانثروبولوجيا لنجدة التراث اللامادي والتنمية 2012.....الخ، عُرف بالثنائية الثقافية، أفنى حياته في خدمة الجامعة الجزائرية تدريسا وشرافا وأبحاثا، إلى أن وافته المنية سنة 2013

الجدول رقم 8:7 يبين الرضا عن تصنيف العامل وعلاقته بالرضا عن النقابة.

المجموع		الرضا عن التصنيف						تمثل أداء النقابة
		غير راض		راض نوعاً ما		راض		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
33,75	54	29,7	30	26,08	06	50	18	جيد وفعال
1,9	03	/	/	8,70	02	2,8	01	حسن
25	40	22,8	23	30,42	07	27,8	10	سيئ
30,62	49	35,64	36	34,8	08	13,9	05	وجودها كعدمه
8,75	14	11,9	12	/	/	5,5	02	جزء من الإدارة
100	160	100	101	100	23	100	36	المجموع

في هذه المرة سنعرض على أفراد مجتمع البحث بعداً آخر من أبعاد الأجر والعلاوات للتمثل، هو "أداء النقابة" التي ينتمون إليها للوقوف على طبيعة السمات والصور المستعملة، هذه الأخيرة (السمات) التي تترجم في النهاية طبيعة العلاقة التي تربطهم بالتنظيم النقابي، والتي يمكن أن تحمل في طياتها أيضاً تعابير عن مدى اندماجهم في مشروع التنظيم النقابي من عدمه. في هذه الحالة لا تنقص الكلمات للدلالة على نقابتهم، كما لا تخلوا هذه الأخيرة كذلك من معاني رمزية تدل فعلاً على الموقف الذي يقفه اتجاهها.

يتكون القاموس الذي شكله العمال جراء تمثيلهم "التنظيم النقابي" من 05 كلمات أو سمات تتراوح بين الإيجابية والسلبية أتت على النحو الآتي: أداء جيد وفعال - حسن - سيئ - وجودها كعدمه - جزء من الإدارة. فكما نلاحظ لا تنقص الكلمات للدلالة على النقابة التي هم منخرطون بها من "أداء جيد" و ما تحمله من رموز للمهنية والكفاءة إلى "وجودها كعدمه" وما تحمله كذلك من رموز للضعف والعجز. هذا ما سيكون له حتماً دوراً على عطاء وفعالية العامل وسط العملية الإنتاجية، فلكل واقعه المهني ولكل تعبيره و تمثلاته اتجاه هذا الواقع.

نلاحظ من خلال الجدول رقم 8:7 والذي يهتم بربط العلاقة المذكورة أعلاه، أن الاتجاه الغالب فيه هو للذين يتمثلون أداء نقابتهم على أنها " أدائها جيد "، وهذا بنسبة 33,75%، حيث نسجل في نفس اتجاه هذه النسبة الأخيرة ما نسبته 50% من إجابات أفراد مجتمع البحث راضون عن التصنيف ويرون أن أداء النقابة جيد، في المقابل الإجابات في اتجاه استعمال نفس السمة: " أداء النقابة " = " الأداء الجيد " و الذين هم غير راضون عن التصنيف قد سجلت نسبة 29,7%، وكاتجاه غالب في المستوى الثاني نجد نسبة 30,62% يرون أن وجود النقابة كعدمه في المؤسسة وفي نفس الاتجاه كاتجاه هامشي نجد نسبة 35,64% الذين هم غير راضون عن التصنيف في الرتبة وهم يتمثلون النقابة بوجودها كعدمه، فكما نلاحظ الرضا عن التصنيف في الرتبة من عدمه، لا تؤثر كثيرا على التمثلات التي يحملها العمال اتجاه موضوع " الأداء النقابي "

ما يتضح من هذا الجدول في مستوى ثاني فقط، هو ميل العمال أكثر وأكثر إلى إلحاق السمات السلبية بأداء " التنظيم النقابي " عند التمثل، و هذا يتفق و الجو العام الذي يشكوا منه العمال داخل هذه المؤسسة، كاستعمال سمات مثل: أداء سيئ، جزء من الإدارة و غيرها من السمات الأخرى، و التي نلاحظ أنها تمثل نسبة معتبرة إذا ما قمنا بجمعها في فئة واحدة. و يدل هذا فعلاً على طبيعة العلاقة الموجودة بين أفراد مجتمع البحث من جهة و بين بعد من أبعاد الواقع المهني الذي هو النقابة التي تمثلهم من جهة أخرى. فالسمات السلبية وما تحمله من رموز ومعاني مرتبطة هذه الرموز تعبر حسب العمال عن واقعهم في المؤسسة و الذي هو بالنسبة إليهم واقع صعب و صعب جداً.

ترجم نتائج الجدول رفض أداء التنظيم النقابي الذي يرون أن تطلعاته ومصيره غير مرتبط بمصير العمال، فلكي يتحول التمثل من " وجودها كعدمه " أو " جزء من الإدارة " إلى " أداء جيد وفعال"، ينبغي أن تتوفر فعلاً ظروف الحياة، الشيء الذي سيكون له لا محالة تأثيراً عكسياً على جو العمل السائد في المؤسسة.

3- الخدمات الاجتماعية:

تعد الخدمات الاجتماعية مجالاً مكتملاً للأجور، فإذا كانت النقابات في المجتمعات ذات الاقتصاد المخطط لا تملك حق الإضراب للضغط من أجل رفع الأجور والظهور بمظهر قوي، فإن اقتصارها على الربط بين القاعدة والقمة ولعب دور "جهاز اتصال" لتفادي سوء فهم العمال للقرارات المركزية الهابطة يسيء في بعض الأحيان إلى سمعة التنظيم النقابي، ومع ذلك يبقى أمامها مجال للمناورة، فإذا كانت المطالبة برفع الأجور من المواضيع المحرمة على التنظيم النقابي يستطيع التنفيذ عن نفسه عبر المطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية الشيء الذي تسمح به القوانين.

ويلاحظ في لوائح وتوصيات المؤتمر الثالث عشر المنعقد بمناسبة الذكرى الـ 65 لتأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين التركيز على المطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية للرفع من القدرة الشرائية للعامل لمواجهة السوق غير المستقرة للسلع والخدمات، ولهذا تشير المؤتمرات التي يعقدها الاتحاد العام للعمال الجزائريين في لائحة الشؤون الاجتماعية والتشريعات على التركيز على " الشؤون الاجتماعية"، "الخدمات الاجتماعية" و"تشريع العمل والتكفل القانوني"، وهو الحرص الذي تبرره نمو الحاجات الاجتماعية للعامل نمواً كبيراً.

وبعد انعقاد المؤتمر الأخير للاتحاد صيغت لائحة الشؤون الاجتماعية بنفس المطالب السابقة في خطوطها العريضة، ولكن في شيء من الاحتشام بسبب تأثير الأزمة الاقتصادية بسبب الأزمة الصحية " جائحة كورونا"، حيث أحصت اللائحة المشاكل الاجتماعية التي تشغل العمال كالتالي:

- ضعف القدرة الشرائية - السكن - النقل - الأمن الاجتماعي - الخدمات الاجتماعية-

القانون العام للعامل.... الخ

1:3 استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية:

الجدول رقم 9:7 يبين استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية:

المجموع		المهمة المنوطة بالعمال في المؤسسة						رأي المبحوث
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
16,25	26	20	04	13,8	12	18,86	10	نعم
79,4	127	80	16	78,2	68	81,13	43	لا
4,4	07	/	/	8,04	07	/	/	أحيانا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يسجل الجدول رقم 9:7 اتجاهًا غالباً قدر بنسبة 79,4% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين صرحوا بأنهم لا يستفيدون من الخدمات الاجتماعية ونسجل في نفس هذا الاتجاه أن ما نسبته 80% على التوالي: 78,2% من الإجابات تخص فئات عمال الشحن والصيانة. ونسبة عمال الانتاج قدرت ب: 81,13% في المقابل و بالنظر إلى التوزيع الهامشي الثاني والذين صرحوا بأنهم يستفيدون من الخدمات الاجتماعية وهذا بنسبة قدرت ب: 16,25%، وهي نسبة قليلة جدا، ومنه يمكن القول ان أغلب عمال مؤسسة الإسمنت لا يستفيدون من الخدمات الاجتماعية، أما استجابة العينة ككل، فتؤكد أيضا هذا الرأي السليبي حيث عبر عنه 127 مبحوث من أصل 160، وقد كشفت المقارنة بين الرأيين السليبي والايجابي وجود فرق كبير، ما يدل على أن أغلب العمال في المؤسسة محرومون من الاستفادة من الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة، وسنرى فيما يلي أسباب ذلك.

2-3 أسباب عدم الاستفادة من الخدمات الاجتماعية: تعتبر الخدمات الاجتماعية مكملة لأجر العامل، فإذا كانت النقابات في المجتمعات ذات الاقتصاد المبني على الريع البترولي، لا تملك

حق الاضراب من أجل رفع الأجور، والظهور أمام العمال بمظهر قوي، فإن اقتصرها على الربط بين القاعدة والقمة ولعب دور جهاز الاتصال لتفادي سوء فهم العمال للقرارات المركزية الهابطة يترك للعامل تمثلات وتصورات سلبية حول أداء النقابة. وهذا لا يمنع أن لديها مجال للمناورة، وذلك من خلال المطالبة بتحسين الخدمات الاجتماعية.

الجدول رقم 10:7 يبين أسباب عدم الاستفادة من الخدمات الاجتماعية

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
20,62	33	60	12	6,9	06	28,32	15	النقاييون يستغلونها لفائدتهم
25	40	/	/	27,6	24	13,2	16	الخدمات لا تكفي كل العمال
51,25	82	30	06	64,4	56	37,73	20	تُقسّم بطرق ملتوية
3,12	05	10	02		01	3,8	02	أخرى
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

الاتجاه الغالب في الجدول رقم 10:7 يسجل نسبة غالبية قدرها 51,25% من أفراد مجتمع البحث الذين يصرحون على أن عدم استفادتهم من الخدمات التي تقدمها مؤسسة الإسمنت، سببها أنها توزع بطرق ملتوية، و نجد في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن :

82% من عمال الشحن يرون ذلك، ونسبة 64,4% بالنسبة لعمال الصيانة لهم نفس الرأي إضافة إلى عمال الانتاج التي تقدر نسبتهم بـ 37,7% الذين يصرحون بنفس الرأي وعندما اطلعنا على أجور هؤلاء العمال وجدنا أن أجرهم لا يتعدى 37.000 دج ، بذلك نقف من خلال هذه النسب على سبب من الأسباب التي تؤدي إلى عدم الرضا في المؤسسة، وهو الأجور غير الكافية والملائمة

لمتطلبات العمال من حيث سد وقضاء الحاجيات اليومية المختلفة، وعكسها نوعاً ما القدرة الشرائية الضعيفة للعمال. لذلك يطمح العامل لتعويض هذا النقص في الأجر إلى المطالبة بالاستفادة من الخدمات الاجتماعية، بينما يرى بعض العمال ونسبتهم 25% أن هناك قلة الخدمات بحيث لا يمكن إشباع حاجات كافة العمال، وعند استفسارنا عن السبب صرح لنا أحد المبحوثين:

"صراحة كنا نستفادوا مما تقدمه المؤسسة إلينا من مساعدات، بصح رانا في ثلاث سنوات من يوم ما توقف علينا البيع(عجز تسويق الإسمت)، أنقص علينا كلشي" (عامل بدائرة الإنتاج، 38 سنة)

يؤكد هذا المبحوث أن المؤسسة كانت تقدم خدمات اجتماعية للعمال لكنها توقفت عن ذلك بسبب الظروف التي تمر ونقص تسويقها لمنتوجها. ونجد أيضا في نفس اتجاه النسبة الهامشية المذكورة أعلاه نسبة 20,62% الذين صرحوا بأن الخدمات الاجتماعية في المؤسسة يستغلونها أعضاء النقابة لأنفسهم ويتشابه إلى حد بعيد هذا التعليل مع ذلك الذي قدمه عناصر عمال الإنتاج وعمال دائرة الشحن، فقد أكد 28,3% من عمال الإنتاج، و60% من عمال دائرة الشحن أن السبب يعود إلى استغلال المسؤولين النقابيين لمواقعهم في المؤسسة، لكن يبدو أنه ليس هذا هو السبب في عدم الاستفادة من الخدمات التي تقدمها المؤسسة، إذ من غير المعقول أن يستحوذ المسؤولون النقابيون على الخدمات الاجتماعية بمفردهم مهما كانت درجة "الانتهازية" متفشية فيهم.

ويبدو لي أن هذا الموقف المتناقض يكشف وجود حالة من التذبذب لدى العمال، ما يؤكد وجود سبب آخر قوي لتفسير تدمير أغلب العمال من أسلوب الاستفادة من الخدمات الاجتماعية.

3-3 عدالة توزيع الخدمات الاجتماعية:

الجدول رقم 11:7 موقف العمال من الخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة و علاقتها بالرضا عن

النقابة.

المجموع		الرضا عن الخدمات الاجتماعية						تمثل النقابة
		غير راض		راض نوعاً ما		راض		
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
20,6	33	17,9	21	21,4	06	40	06	أداء جيد وفعال
6,9	11	/	/	25	07	26,6	04	حسن
55	88	75,2	88	/	/	/	/	سيئ
7,5	12	2,6	03	25	07	13,4	02	وجودها كعدمه
10	16	4,3	05	28,6	08	20	03	جزء من الإدارة
100	160	100	117	100	28	100	15	المجموع

نضع هذه المرة وجهاً لوجه رضا العامل في الحصول على الخدمات الاجتماعية، مع تمثل موضوع "أداء النقابة". نريد من وراء هذا الجدول رقم 11:7 الإجابة على السؤال التالي: هل تتغير تمثلات العمال الاجتماعية موضوع أداء التنظيم النقابي بتغير الموقف من احتمال الحصول والرضا أو لا على هذه الخدمات؟ نعتقد أنه يمكن للعمال أن يجيزوا بعض التصرفات عن طريق تمثلات تحمل معاني متناقضة، فالعامل الذي يعمل في سوناطراك مثلاً، لا ينظر إلى مؤسسته ويتمثلها كالعامل في المؤسسة الخاصة، كما أن عمال مجمع طحكوت للسيارات هم كذلك كانت لهم تمثلات تجاه مؤسستهم قبل أن تنهار، فطبيعة الموضوع المدروس "التمثل" في حيز مكاني وزماني محدد يمكن أن تنجم عنه تمثلات متعددة وربما حتى متناقضة كما أشرنا إليه. ما نلاحظه من خلال الجدول رقم 11:7 والذي يربط العلاقة بين "الرضا عن الخدمات التي تقدمها المؤسسة"، وتمثل موضوع "أداء

النقابة "، أن الاتجاه الغالب يسجل نسبة 55% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يتمثلون (أداء النقابة) على أنها تساوي = " أداء سيء " ، وتدفعهم الطريقة السائدة في توزيع الخدمات إلى الدلالة على هذه السمة، ونجد في نفس اتجاه النسبة الغالبة المذكورة أعلاه أن 75,2% من إجابات أفراد مجتمع البحث تصرح أنها غير راضية عن توزيع الخدمات الاجتماعية وأداء النقابة سيء أي أنه من غير الممكن أن يحصل العمال على هذا المكسب (الخدمات الاجتماعية) في ظل الأداء الحالي للنقابة. إن حصر موضوع التمثل فقط في سمة " أداء سيء " يعتبر جزءاً من الحقيقة الكلية، بعبارة أخرى هذا جزء فقط من المعنى الشامل الحقيقي للموضوع المتمثل. " فأداء التنظيم النقابي " ليس مجرد تحقيق الخدمات الاجتماعية، وإذا حاولنا القيام بعملية جمع الأجزاء الأخرى التي اختفت عن المعنى الحقيقي " لأداء النقابة " أثناء تمثيلات فئة من العمال لهذا الموضوع، فإننا نجد أنها تسجل نسباً هامشية متراجعة نوعاً ما. نجد على سبيل المثال أن الاتجاه الهامشي في اتجاه سمة " أداء جيد وفعال " قد سجل نسبة 20%، أما فيما يخص الاتجاه الهامشي الثالث في اتجاه سمة " وجودها كعدمه " و "جزء من الإدارة" فقد سجل بدوره نسبة 7,5% و 10% على التوالي، إجابات من أفراد مجتمع البحث الذين يتمثلون على هذا النحو، فكما نرى فهي تأتي في مراتب بعدية من سمة " أداء سيء "، و هذا ربما بسبب سياسة توزيع الخدمات التي تمارسها المؤسسة مع عمالها. وعليه نستخلص أن هناك إجماعاً يتفق عليه أغلب أفراد العينة على أن الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة وتديرها النقابة لا توزع على العمال توزيعاً عادلاً.

في الأخير نقول أنه قد يرى القارئ أننا قمنا بالاحتفاظ بنفس تلك السمات على مستوى الجداول التي تمت بواسطتها تمثل " أداء التنظيم النقابي " أي موضوع البحث، بحجة أن كثرة المؤشرات يؤدي إلى تشتت العناصر المكونة لمجتمع البحث ومنه الإجابات، هذا صحيح ولا تعارضه أية منهجية علمية، لكننا نظن أن الاحتفاظ بها كان مفيداً على الأقل على مستوى إظهار البعد الإبداعي الرمزي التصوري للتمثل الاجتماعي.

4- الأمن في العمل:

ينتج عن ممارسة الفرد لعمله، عدة أخطار تهدد صحته وسلامته المهنية، وأهم هذه الأخطار حوادث العمل، التي لا تلحق الضرر بالفرد العامل فقط، ولكن بجميع عناصر الانتاج، من منشآت ، آلات ، ومنتجات، فحوادث العمل ظاهرة معقدة اختلف الباحثون في تفسير أسبابها ، هذه الأسباب قسمها مختصو الصحة والسلامة المهنية إلى مجموعتين رئيسيتين¹، هما الأسباب الانسانية والأسباب المادية وإلى جانب هذه الأسباب ، التي تؤدي إلى وقوع حوادث العمل توجد مجموعة من العوامل ترفع أو تقلل من معدل وقوعها².

وللوقوف على الأسباب الحقيقية لحوادث العمل والعوامل المؤثرة فيها ، على المؤسسة الصناعية إجراء مختلف التحقيقات والتحليلات اللازمة، بالإضافة إلى إعداد التقارير والسجلات الخاصة بحوادث العمل والتي لا تقل أهمية عن مختلف السجلات في مؤسسة "الإسمنت" ، أما قياس حوادث العمل في المؤسسة الصناعية يمكنها من معرفة مستوى السلامة فيها، والمقارنة مع فترات زمنية مختلفة في المؤسسة، وقد قمنا بدراسة حوادث العمل في مؤسسة خلال سنة 2018 و 2019 لأن السنتين الأخيرتين وإلى غاية إجراء الدراسة معظم الورشات متوقفة نظرا لتوقف تسويق المنتج لعدة أسباب منها تقلص المشاريع إضافة إلى الأزمة الصحية "جائحة كورونا" الذي كان لها تأثير كبير في تقليص حجم المبيعات ونقص المشاريع الكبرى خاصة في قطاع البناء.

¹ البربري أدم، السلامة بالمنشآت الصناعية، دار الكتب العملية، بيروت، 2005، ص68 ¹
² سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010، ص 725

1-4 حجم حوادث العمل في المؤسسة:

الجدول رقم 12:7 يبين توزيع حوادث العمل حسب السن

2019		2018		السن (سنة)
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20	01	0	0	من 20 إلى 30
0	0	40	04	من 31 إلى 40
80	4	20	02	من 41 إلى 50
0	0	40	04	من 51 إلى 60
100	05	100	10	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم 12:7 في سنة 2018 أن الفئتين العمريتين 31-40 والفئة من 51 إلى 60 سجلتا نسبة 40 % من مجموع الحوادث في المؤسسة، بينما في سنة 2019 جميع حوادث العمل انحصرت في الفئة العمرية 41-50 تقريبا ما عدا حادث واحد في الفئة العمرية من 20 إلى 30، ومنه نستنتج أن حوادث العمل ليس لها علاقة بالسن في مؤسسة الإسمنت وعليه بحثنا إن كان هناك مؤشر آخر له علاقة بحوادث العمل في المؤسسة والجدول اللاحقة ستبين ذلك.

الجدول رقم 13:7 يبين توزيع حوادث العمل حسب الخبرة

2019		2018		الخبرة (سنوات)
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20	1	40	4	أقل من 05 سنوات
80	4	20	2	من 05 إلى 14
0	0	20	2	من 15 إلى 24
0	0	20	2	من 25 فما فوق
100	5	100	10	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المؤسسة

يتضح لنا من خلال الجدول رقم 13:7 أن في سنة 2018 أكثر فئة تعرضت لحادث عمل هي فئة العمال الذين تقل خبرتهم عن 05 سنوات بنسبة 40% تليها الفئات الأخرى بالتساوي بنسبة 20 % بينما في سنة 2019 انحصرت جميع الاصابات بحادث العمل عند العمال الذين يتراوح خبرتهم بين 05- 14 سنة، مع العلم أن الاصابات في سنة 2019 هي إصابات بسيطة جدا وهذا ما يبينه الجدول رقم 16:7، ونستنتج من هذه القراءة أن كل ما زادت خبرة العامل في المصنع كلما قلت احتمال اصابته بحادث عمل

الجدول رقم 14:7 يبين توزيع حوادث العمل حسب سبب الاصابة

2019		2018		تصنيف الحوادث
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20	1	20	2	مادي
80	4	80	8	بشري
100	5	100	10	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم 14:7 أن تصنيف سبب الاصابة بحادث عمل على أساس بشري كانت نسبته 80% في سنة 2018 و 80% في سنة 2019 بينما السبب المادي، تمثل 20% في سنة 2018 و 20% في سنة 2019، ونفسر هاته القراءة بأن أسباب حوادث العمل بشركة الاسمنت معظمها تنجم عن أخطاء بشرية نظرا لطبيعة العمل في المؤسسة، واحتوائها على محركات كبيرة الحجم، بالإضافة الى استخدام المؤسسة للكهرباء بضغط عالي القوة، وما لاحظناه في هذه المؤسسة هو كبر حجم الورشات، وتداخل بعض المهن في عمل واحد، فهناك بعض الآلات التي تستدعي عمل الكهربائي والميكانيكي في آن واحد، بحيث إذا كان هناك عدم التنسيق في التدخل من أجل إصلاح الأعطال، هذا التدخل في العمل يؤدي في كثير من الأحيان إلى وقوع حوادث في العمل.

الجدول رقم 15:7 يبين توزيع حوادث العمل حسب المهنة

2019		2018		نوع العمل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
80	4	100	10	عامل تقني
20	1	0	0	اداري
100	5	100	10	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المؤسسة

من خلال الجدول رقم 15:7 يتضح لنا أن العمال الذين يمارسون مهام تقنية، هم أكثر عرضة لحوادث العمل بنسبة 100% في سنة 2018 ونسبة 80% في سنة 2019 مقارنة بالعمال الاداريين، ونفس هاته الملاحظة، بأن العمال التقنيون أكثر عرضة لخطر الاصابة بحدوث عمل، نتيجة احتكاكهم الدائم بالآلات والغازات داخل مؤسسة الإسمنت، وقد صرح لنا أكثر من مبحوث أن هناك حوادث في المؤسسة كانت نتائجها وفاة ست (06) عمال بالإضافة إلى إصابة بعض العمال بأمراض كثيرة مثل "الربو" نتيجة الغبار الموجود بكمية كبيرة في الجو داخل المؤسسة.

الجدول رقم 16:7 يبين توزيع حوادث العمل حسب الاصابة

2019		2018		تصنيف الاصابة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
80	04	20	02	خفيفة (التواء، احمرار)
20	01	80	08	خطيرة (كسر، احتراق، جروح خطيرة)
100	05	100	10	المجموع

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على معطيات المؤسسة

نلاحظ من خلال الجدول رقم 16:7 أن في سنة 2018 معظم الاصابات التي تعرض لها العمال كانت خطيرة وتقدر نسبتها ب: 80% وخفيفة بنسبة 20% بينما في سنة 2019 كانت معظم

الإصابات خفيفة بنسبة 80%، ونستنتج أن برامج الأمن الصناعي HSE¹ التي طبقتها إدارة المؤسسة، كانت ناجحة وهذا ما أدى إلى تقليل من حوادث العمل داخل المؤسسة

الجدول 17:7: التعرض لحوادث العمل وطبيعة التكفل

المجموع		التعرض لحوادث العمل				طبيعة التكفل
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
82,5	132	100	132	/	/	عيادة المؤسسة
9,37	15	/	/	53,57	15	حسابك الخاص
8,13	13	/	/	46,43	13	المصحات العمومية
100	160	100	132	100	28	المجموع

تشير الإحصائيات البيانية في الجدول رقم 17:7 إلى أن الأغلبية من المبحوثين أجابوا بأن العناية الطبية تكون على عاتق الحساب الخاص للمبحوث أو المصاب بنسبة 63.6% في حالة تعرضه لحادث ما ومن خلال ملاحظتنا الميدانية وجدنا أن هذا الموضوع (طبيعة التكفل) يثير غضب الكثير من العمال الذين يبدووا من خلال بعض شبه الاعاقات أنهم تعرضوا لحوادث العمل وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين قائلاً:

"في هذا المؤسسة راك خدام بصح كانش ما يصرالك طفرت

فيك" (عامل بدائرة الصيانة، 39 سنة)

بمعنى أنه عدم مبالاة مسيري المؤسسة إذا تعرض العامل لأي حادث في المؤسسة، ويضيف مبحوث آخر: وسوف أعبر عن كلامه لأن المبحوث يتكلم بكلمات فرنسية وعربية في آن واحد

"أنا نخدم في هذه المؤسسة منذ 15 سنة، وعندما أصبت على مستوى

اليد وتم نزع أحد أصابعي لم يزورني ولا واحد من المسؤولين، وحسولي

¹ فاتح مجاهدي، استخدام سياسة HSE كمدخل لتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة حسبية بن بوعلي، الشلف، العدد الثامن، 2012، ص24

خلصتي مباشرة وتمت احوالي إلى صندوق الضمان الاجتماعي الذي تأخر كثيرا في تعويضني لولا زملائي الذين كانوا كل شهر يجمعوا لي المال وكلامي هذا ليس عن نفسي فقط بل أغلب زملائي الذين أصيبوا، كان لهم نفس المصير وكأننا في مؤسسة خاصة" (عامل بدائرة الصيانة، 50 سنة)

يعكس هذين التصريحان أن طبيعة التكفل بالمؤسسة سيئة، لكن السجلات الموجودة في إدارة الموارد البشرية حول حوادث العمل بعد الاطلاع عليها لها رأي مخالف تماما لتصريحات العمال، وكان من المفروض أن يستقر رأي العمال حول هذه النقطة، لأن الحوادث في المؤسسة إما أن تكون كثيرة أو قليلة وأن يكون هناك تكفل، لكن اتضح لنا من خلال الحديث مع العمال، وحتى مع بعض المسؤولين النقابيين، وجود ميل للتكتم حول حوادث العمل رغم أنه من الثابت أن العمل في مؤسسة الإسمنت فيه أخطار كبيرة يوميا. في حين عبرت نسبة 46,4% من العمال أن العناية الطبية تكون على مستوى المصحات العمومية بمعنى أن العامل تتكفل به المستشفى العمومي عند تعرضه لحادث عمل داخل المؤسسة، في حين صرح 132 فردا من المبحوثين بعدم تعرضهم إطلاقا لحوادث العمل. كما يعتبر بعض العمال أن نقابتهم لم تستطع أن تحقق لهم بعض المطالب، التي تعتبر في رأيهم من المطالب الأساسية عندما تمس صحة العمال، وبالتالي فإن عدم تلبية بعض مطالب العمال يؤثر على شرعية تمثيل النقابة للعمال وشرعية ما تترتب عنه من آثار سلبية على نظرة العمال للعمل النقابي والهيئة النقابية على المستوى الوطني على حد سواء.

خاتمة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل معرفة تمثلات العمال للوجه الحقيقي لأداء التنظيم النقابي من خلال اشباع الحاجات المادية للعمال، كونه فعل اجتماعي، قائم داخل نسق مؤسسي يمارس بين الفاعلين داخل نسق المؤسسة.

إن مؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة، والدور المهم التي تلعبه اقتصاديا وما تمثله من ثقل اقتصادي خارج قطاع المحروقات، وإنتاجها لمادة حيوية (الإسمنت) في غاية الأهمية للدولة الجزائرية، وبالرغم مما تشهده معظم القطاعات على المستوى الوطني من شلل عام وهذا في وجود إضرابات مفتوحة، تحاول النقابة من خلالها الوصول إلى أهداف معلنة وأخرى غير معلنة، فقد رجح الأغلبية من العمال أن النقابة لا تطالب برفع الأجور مقارنة بارتفاع الأسعار، حيث تبرز لنا هذا الموقف أهم مطلب ينتظره العمال من نقابتهم أن تحققه لهم هو المطلب المادي، أي المطالبة في الزيادة في الأجور وكذا العمل على تشجيع نقابتهم على التفاوض مع إدارة المؤسسة على الاحتفاظ بتلك الحوافز المادية، والتي تعبر عن المردودية الجماعية للعمال والتي في رأيهم تعد جد مهمة حيث قد تصل إلى ثلث الراتب الشهري. وأن هناك اعترافاً بأن النقابة لها بعض السلبيات بدون الإعلان عن مسؤولية العمال في هذه السلبيات، وإنما قد لا يقتنع هؤلاء العمال بدور الهيئة النقابية في مؤسستهم ما دام أنها لا تحقق لهم كل ما يطلبونه والتي تبقى هذه المطالب في رأينا مطالب آنية، تتمثل في المطالبة بالزيادة في الأجور. في حين رأى بعض العمال بأن الأجور تحددها القانون العقد المبرم على مستوى المديرية المركزية بالاشتراك مع النقابة المركزية في إطار العقد المبرم (convention) المحدد بثلاث سنوات مع المديرية العامة لمجمع إسمنت الجزائر (GICA)

أما نظرة المبحوثين للتمثيل النقابي تبقى في مجملها نظرة سلبية لهذا التمثيل، فيرون أن ليس هناك تمثيل فعلي. فكل ما يطمح إليه أولئك المسؤولون النقابيون على المستوى المحلي أو الوطني، هو تحقيق بعض المصالح الشخصية بالأساس والتي تخول لهم مراكزهم كوسطاء وسماسة أن يدخلوا

في مساومات مع الإدارة على حساب العمال. ومن هنا تبقى نظرة المبحوثين للنقابة والعمل النقابي في مؤسسة الإسمنت ضعيفة وغير مقنعة. فالنقابة، هي عملياً، ممثلة للإدارة أمام العمال وليس العكس كما تعلنه في خطاباتها وتبقى الهيئة النقابية، في رأيهم، الحليف الأكبر لمسيري مؤسسة الإسمنت.

الفصل الثامن:

أداء التنظيم النقابي والمشاركة العمالية: تمثلات وممارسات

مقدمة

1- الوعي بدور النقابة.

2- المشاركة في اتخاذ القرار.

3- الاتصال في المؤسسة.

خاتمة

مقدمة:

سواصل من خلال هذا الفصل من الدراسة الميدانية الكشف عن تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي من خلال تأثير الحاجات الايديولوجية على مشاركة العمال في التنظيم النقابي من خلال المؤشرات الثلاثة، (الوعي بدور النقابة، مشاركة العمال في اتخاذ القرار، تأثير النقابة على الاتصال في المؤسسة)، فالنقابات ضرورة نضالية فرضتها ظروف الطبقة العاملة، التي تعيشها من خلال بيئة العمل المتواجدة فيها، ومصالحها المتناقضة مع مصالح أرباب العمل في القطاع الخاص وقطاع الدولة على حد سواء، من أجل نيل حقوقها من أجر مجزٍ وبيئة عمل صالحة للعمل، وتشريع يضمن حقوقها في العمل، وأمنٍ صناعي، وتمتلك من خلالها أدواتها النضالية الضرورية، وهذه من أبسط حقوقها. ومن هنا يبرز الدور الهام والضروري للنقابات في توعية العمال من أجل الحصول على حقوقهم ومكتسباتهم، التي لا بد أن يحصلوا عليها من خلال نضالهم المستمر ضد عمليات استغلالهم المختلفة، التي يقوم بها أصحاب العمل، خاصة والحركة النقابية خلال تاريخها امتلكت العديد من الأدوات التي تساهم في تطوير الوعي الطبقي لدى العمال.

السؤال المهم اليوم هنا: هل تمكنت الحركة النقابية من استثمار في هذه الأدوات، والتي منها الإعلام النقابي (الجريدة العمالية- مواقع التواصل- والمواقع الإلكترونية المختلفة) ؟ إضافة إلى الوسائل الأخرى المحلية الخاصة باللجان النقابية بمواقع عملها كالنشرات الداخلية ومجلات الحائط التي تستطيع النقابة من خلالها تقديم ذلك الوعي الضروري للنهوض بالعمال، وحثهم على التعاون فيما بينهم لأجل مصالحهم وحقوقهم المستلبة؟ وما لا شك فيه أن دور الإعلام النقابي يساهم في تشكيل وعي العمال، وخاصة عندما يعمل على تزويد العمال بمصادر المعرفة والعلم النضالي. وهذا يساعد العمال على الالتفاف حول نقاباتهم، وبالتالي يعطي النقابة ذلك الوزن الضروري في مجابهة مسيري المؤسسة، وفرض مطالبهم من الأجر العادل والمجزي وتحسين بيئة العمل من أمن صناعي وصحة وسلامة مهنية وطب العمل وغيرها من الحاجات المفقودة.

1- الوعي بدور النقابة في المؤسسة الصناعية:

لقد ازدادت أهمية الوعي النقابي بازدياد الأزمات الاقتصادية والاجتماعية ونشوء النقابات وانخراط العامل فيها، إذ أصبح الوعي النقابي بأبعاده المختلفة أهم استراتيجية بل أنجح أداة توصل العامل إلى إدراك وفهم ما يدور حوله وبالتالي تكون له القدرة على الدفاع عن مصالحه من خلال النقابة ولا يتمكن المورد البشري من ذلك من دون الفهم والوعي الذي لا يكتسبه إلا بالانخراط في النقابة ولعل الوعي بدور النقابة أهم الدوافع للمشاركة فيها، فالعامل الذي يعي دور النقابة، بالتأكيد سيتصرف وفق مصلحته، إن التقصير في تكوين العمال، وقلة الاهتمام بنمو وعيهم وفتحهم ينعكس بالسلب على درجة فعالية التنظيم النقابي وقدرته في مواجهة التحديات والرهانات، كون قدرة العمال وإرادتهم في المواجهة محدودة وضعيفة لغياب التكوين. كما يؤدي غياب التكوين الفني إلى نقص تأهيل العمال وبالتالي إلى نقص فعاليتهم الاقتصادية، بخاصة والتغيرات الحاصلة على المستوى الوطني والعالمي في مجال الصناعة¹.

وعلى اعتبار أن التنظيم النقابي هو الذي يلتف حوله العمال على أساس برنامج عمل يعبر عن طموحاتهم وآمالهم، فإن عدم استفادة العمال من التكوين كأحد مستلزمات النضال ومواجهة التحديات، يؤدي إلى غياب الوعي لدى العمال، بالرغم من الدور الاساسي الذي يلعبه في تمكين العمال من تفهم الأوضاع الحالية التي تمر بها المؤسسة ومحاولة العمل والنضال من أجل تجاوز الأزمة، بخاصة وأن مصير العامل مرتبط بمصير المؤسسة.

لذلك فإننا نعتقد أنه من الضروري الأخذ بجدية والعمل على توفير كل الظروف والشروط الملائمة لتطبيق الفعلي لبرنامج التكوين ليس فقط لتقوية التنظيم النقابي في ظل ظروف معقدة وصعبة، وإنما أيضا لزيادة الفعالية الاقتصادية لليد العاملة.

¹ موسى كاف، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، دراسة ميدانية، المجلد 4، العدد1، 2012، ص 111-

ولكي نكشف حدود هذا الوعي عند العامل في مؤسسة الإسمنت، فإننا لا بد أن نورد مضامين هذا الدور كما نصت عليها القوانين الخاصة بالاتحاد العام للعمال الجزائريين ستكون هذه المضامين بمثابة نموذج مثالي عند المقارنة، ستفيد في الكشف عن الفرق بين الحاجات الايديولوجية الفعلية للعمال وبين ما تتصوره القيادات النقابية الرسمية، وحتى يكون دور التنظيم النقابي أقرب إلى ذهن العامل، فإننا نركز على تناول الدور المسند إلى الفرع النقابي، أي التنظيم النقابي على مستوى المؤسسة.

وفي هذا الشأن حددت المادة الثالثة من النظام الداخلي للفرع النقابي نشاط هذا الأخير في الجوانب التالية¹:

- 1- العمل على تنظيم العمال في النقابة
- 2- تحقيق وحدة العمال دون التفرقة في الجنس، في الرتبة أو المهنة
- 3- تطبيق توجيهات ولوائح وشعارات الاتحاد العام للعمال الجزائريين
- 4- الدفاع عن المصالح المادية والمعنوية للعمال قصد تحسين ظروف الحياة والعمل
- 5- المساهمة باقتراحاته في إعداد وتنفيذ القرارات المتعلقة بسياسة الاتحاد العام للعمال الجزائريين
- 6- تنظيم النشاطات الثقافية والترفيهية... الخ

1-1 الدفاع عن العمال: هل تقوم النقابة بالدفاع عن العمال؟.

تحاول النقابات الدفاع عن مصالح العمال، حيث تمارس دورها كممثل للعامل، والتي تدافع عن العمال من حيث الإجراءات التعسفية، التي تمارسها إدارة المؤسسة، أو عند تعرضه لأي قرار غير منصف لحقوقه، ومصالحه في العمل. باعتبار أن النقابة كممثل للعمال، فهي تمارس المساومة الجماعية، كممثل للعمال إزاء الإدارة، إذ أنها تؤمن لأعضائها فرص لتجاوز الجماعي، بدلا من مواجهة الفرد العامل بمفرده للمطالبة بحقوقه، لذا فإن النقابة تعطي قوة تساومية أكبر من قدرة الأفراد بالدفاع عن حقوقهم أمام إدارة المؤسسة. اضافة إلى المطالبة بتحسين مستوى الأجور،

¹ القانون الداخلي للمؤسسة، المادة 3

وظروف العمل كما تسعى النقابات العمالية إلى تخفيض ساعات العمل الإضافية، وتخفيض عدد الأيام الأسبوعية، وزيادة معدلات الأجور الإضافية، وتحسين نظم التقاعد ومكافآت الخدمة، تهتم النقابة بكل ماله علاقة بمصالح العمال من خلال النظر في شكاوي العمال ومحاولة انصاف العامل. وهذا ما سنحاول معرفته من خلال سلسلة الجداول التالية.

الجدول رقم 1:8 يبين رأي العمال في قيام النقابة بالدفاع عن العمال

المجموع	المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						الرأي	
	الشحن		الصيانة		الانتاج			
	ت	%	ت	%	ت	%		
7,5	12	/	/	13,8	12	/	/	موافق جداً
10,62	17	60	12	/	/	9,43	05	موافق
17,5	28	30	06	16,09	14	15,09	08	موافق إلى حد ما
46,9	75	10	02	70,11	61	22,64	12	غير موافق
17,5	28	/	/	/	/	52,83	28	غير موافق على الاطلاق
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

إن الأكثرية من مجموع العمال المبحوثين بمقدار 46,9% رجحوا أن النقابة لا تدافع عن العمال، حيث تبرز لنا هذه النسبة كاتجاه غالب أهم مطلب ينتظره العمال من نقابتهم أن تحققه لهم هو الدفاع عنهم وكتوزيع هامشي للجدول نجد نسبة 70,1% من عمال الصيانة غير راضون عن أداء نقابتهم فيما يخص الدفاع عنهم، ونسبة 52,8% من عمال الانتاج هم كذلك غير راضون عن أداء النقابة، والسبب الرئيسي حسب العمال الظروف السيئة التي يعيشها العمال داخل المؤسسة، وهذا ما يفسر لنا استياء العامل لما يحدث له من المشاكل والعراقيل، التي ربما ستقلص من نوعية تأدية عمله حيث إن العمال في المؤسسة يعيشون وسط ظروف عمل سيئة ومشاكل مهنية خاصة، مما يؤثر على حياتهم الاجتماعية ووضعيتهم الاقتصادية، لذا نراهم دائماً يطالبون بتحسين ظروف عملهم، وهذا ما يفسر لنا الاستياء الكبير للعمال من نقابتهم، أما نسبة 17,5% كاتجاه

غالب فقد جاءت متساوية بين العمال الذين رأوا بأن النقابة لا تدافع عن العمال وبين الذين يرون عكس ذلك.

ومما يستخلص من هذه الأرقام أن هناك علاقة منطقية متداخلة بين الرضا عن أداء النقابة داخل المؤسسة والرضا عن النقابة وهكذا نستنتج أن ظروف العمل السيئة التي عبر عنها العمال وهي محدد جزئي سوف يؤثر على مواقف العمال وتمثلاتهم نحو التنظيم النقابي.

2-1 النظر في شكاوي العمال:

الجدول رقم 2:8 يبين الرضا عن النقابة وعلاقتها بالنظر إلى شكاوي العمال

المجموع		النظر إلى شكاوي العمال						الرضا عن النقابة
		أحيانا		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
15,62	25	3,6	01	6,31	06	48,64	18	راض جداً
27,5	44	82,14	23	22,10	21	/	/	راض نوعاً ما
4,4	07	/	/	6,31	06	2,70	01	محايد
53,75	86	14,3	04	65,26	62	54,05	20	غير راض
100	160	100	28	100	95	100	37	المجموع

سنركز في الجدول رقم 2:8 على الاتجاهات المختلفة التي يمكن أن يعرفها التمثل من فئة لأخرى، وهذا عن طريق الاهتمام خاصة بالتوزيعات الهامشية الثلاثة الأولى. نلاحظ من خلال الجدول رقم 2:8 أن التوزيع الهامشي الغالب قد سجل نسبة 53,7% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يستعملون صمة " غير راض " في تمثلهم بعد " الرضا عن النقابة "، ونجد في نفس اتجاه هذا التوزيع الأخير أن 65,26% من الإجابات في استعمالها هذه الصمة تتوزع عند أولئك الذين يرون أن النقابة لا تنظر إلى شكاوي العمال.

كما نجد من خلال اهتمامنا بالتوزيعين الهامشين في اتجاه سمة "راض نوعاً ما" و سمة "راض جداً" و اللذين سجلنا نسبتين أتت على التوالي : 27,5%، 15,62%، أن: 82,14% من إجابات العمال في اتجاه السمة الأولى (راض نوعاً ما) صدرت عن أولئك الذين يرون أنه التنظيم النقابي ينظر أحياناً في شكاوي العمال، و 48,64% دائماً من إجابات العمال في اتجاه السمة الثانية (راض جداً) تصدر بدورها عن العمال الذين يرون أن النقابة تنظر في شكاوي العمال.

تغيير السمات المستعملة من طرف أفراد مجتمع البحث في تمثيلهم موضوع "أداء النقابة" بحسب نظرهم لدور التنظيم النقابي من خلال النظر والوقوف على مشاكل العمال، إما حلها وإما الفشل في القضاء عليها. فبالنسبة لأولئك الذين يرون أن النقابة تنظر في مشاكلهم وتقوم بالعمل على حلها يرون فيها (النقابة) أنها تساوي "التنظيم الفعال"، أما بالنسبة للذين يتمثلونها باستعمال سمات سلبية "كعدم الرضا" فهم يعتقدون أن النقابة ضعيفة وهذا ما عبر عليه أحد الباحثين قائلاً:

"النقابة ضعيفة وأنا لا تمثلي لأنها لا تدافع على حق العامل،...بكري كانت أحسن من اليوم النقابيين ليسوا في المستوى لو نكون متحدين نكون أقوىاء الاتحاد النقابي ضعيف جداً. إن ضعف النقابة ساهم في حقرة العمال"
(عامل بدائرة الانتاج 43 سنة)

ويتبين من خلال هذه التصريح أن النقابة لا تقوم بمهمة النظر في الشكاوي العمال في اغلب الحالات.

نكتفي بهذا القدر من الأفكار الدالة أولاً على تباين التمثل كلما تغيرت طبيعة العلاقة التي تربط أفراد مجتمع البحث بالنقابة التي تمثلهم، لفسح المجال للارتباطات القادمة كي تسلط الضوء

من يرون عدم قيام النقابة بتوعية العمال وربما تعود هذه النسبة المرتفعة لعمال الشحن لأنهم الفئة الأكثر احتكاكا بالزبائن ويقع على عاتقها عملية التسويق، إضافة إلى ما عبرنا عنه سابقا حول هذه الفئة، بالمكانة المهنية الهشة التي يحتلوها في وسط العملية الإنتاجية، فهناك وكما أشرنا إليه سابقا، من المهن والمهام من تخاف المنافسة، وهناك مهن ومهام أخرى على العكس من ذلك لا تخشى هذه المنافسة لتطلبها نوعاً من الخبرة والتجربة في أدائها، فهذه الفئة (عمال الشحن) طبيعة عملها الشائع تجعلها أكثر عرضة للتوقف عن العمل في حال خصخصة المؤسسة، نظرا للظروف الصعبة التي تمر بها المؤسسة والتي تكلمنا عنها سابقا.

وتبين النتيجة العامة للجدول أن الرأي الراجح هو عدم قيام النقابة بالمؤسسة محل الدراسة بدور توعية العمال بظروف العمل.

4-1 حث العمال على الانتاج:

الجدول رقم 4:8 يبين حث النقابة العمال على العمل

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						الرأي
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
14,4	23	10	02	11,5	10	20,75	11	نعم
31,25	50	70	14	25,30	22	26,42	14	لا
51,9	83	20	04	63,21	55	52,83	28	أحيانا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4:8 أن أغلبية المبحوثين كاتجاه غالب أي نسبة 51,9% من المبحوثين يرون أن الهيئة النقابية في مؤسستهم في بعض الأحيان تقوم بحث العمال على العمل، وكتوزيع هامشي تقدر نسبة عمال الصيانة ب: 63,21% و 52,83% من عمال الانتاج لهم نفس

الرأي بينما سجلت نسبة 70% من عمال الشحن لهم رأي مخالف تماما ويرون عكس ذلك. فهذه النسبة قد تعبر، أن هناك حقيقة فئة من العمال التي ترى بأن الهيئة النقابية لم تستطع أن تقوم ببحث العمال على الانتاج ومن هؤلاء المبحوثون الذين يرون بأن النقابة لا تقوم بذلك، يصرح أحد المبحوثين، والذي يمثل هذا الاتجاه في رأينا:

" أنا أرى أن هذا النقابة فاشلة بمعنى الكلمة فهي لحد الآن، والمؤسسة متوقفة تقريبا عامين وهي تتفرج كيفنا كيفها وعلاش انتخبناهم، لازم يضغطوا على المدير باش يتحرك يبيع السيمة (الإسمت) ومن جهة الأخرى يتكلموا مع العمال ويوعوهم" (عامل بدائرة الشحن 41 سنة)

تبقى الهيئة النقابية في المؤسسات التي تعاني من مشاكل العلق أو التهديد به، عرضة لعدة انتقادات من طرف العمال. و أُرَجَّح أن يكون سبب هذا الفرق والتباين بين تصريحات العمال أن بعض العمال لا يَحْضُرُونَ الجمعيات العامة التي تنظمها النقابة، وأن الحث على رفع المردود في العمل يتردد في هذه التجمعات فقط. فيرونها أنها ضعيفة ولم تستطع أن تقدم أي خدمة لعمالها. إن الواقع الذي وصل إليه العمال أثر على نظرهم لهذه الهيئة النقابية بسبب فشلها في مهمتها وأنها مختلفة عن تلك النقابة التي عرفوها من قبل. وتبقى قدرة واستطاعة هذه الهيئة النقابية ضعيفة ما دام أن هناك غياب اتحاد ما بين المبحوثين إضافة إلى عدم الاهتمام بالنشاط النقابي.

1-5 معرفة دور النقابة: تعتبر الحركة العمالية الشكل الأولي الذي عبر من خلاله العمال عن وجودهم، وعن استيائهم من الأوضاع المزرية التي يعيشونها قبل تكتلهم وتشكيلهم للتنظيمات النقابية، فالحركة العمالية هي حركة احتجاجية نابعة عن وعي العمال لظروف معينة تظهر في وقت معين نتيجة استياء العمال اتجاه الأوضاع السائدة في العمل وتختفي باختفاء هذا الاستياء. إن العمال في المؤسسة يعيشون وسط ظروف عمل سيئة ومشاكل مهنية خاصة، مما يؤثر على حياتهم الاجتماعية ووضعتهم الاقتصادية، لذا نراهم دائما يطالبون بتحسين ظروف عملهم، وهذا ما يفسر لنا الاستياء الكبير للعمال من نقابتهم .

الجدول رقم 5:8 يبين معرفة دور النقابة

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						معرفة دور النقابة
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
94,4	151	80	16	97,70	85	94,33	50	نعم
5,6	09	20	04	2,30	02	5,67	03	لا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يسجل الجدول رقم 5:8 اتجاهاً غالباً قدر بنسبة 94,4% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يعرفون بدقة دور النقابة كما هو وارد في النصوص، ونسجل في نفس هذا الاتجاه أن ما نسبته على التوالي: 80% ، 97,7% و 94,3% من الإجابات تخص كل فئات العمال (الشحن، الصيان، الانتاج). في المقابل و بالنظر إلى التوزيع الهامشي الثاني والذي يقر بعدم معرفة دور النقابة وهذا بنسبة قدرت ب: 5,6% .

تلعب المواضيع التي يحتلها كل عامل، إضافة إلى عوامل أخرى كالعلاقات الوطيدة مع أعضاء التنظيم النقابي دوراً كبيراً في معرفة هذا الدور وفي سؤالنا عن بعض النصوص القانونية التي تخص النقابة بدى لنا أن بعض العمال يعرفون دور النقابة في شكلها البسيط فقط ولهم خلط بين دور النقابة ودور لجنة المستخدمين، وقد تكرر هذا مع أكثر من عشر عمال وتشير المقابلات التي قمنا بها إلى أن هناك ضبابية وتداخل في فهم الأدوار، وأعتقد أن الرأي الراجح هو أن القليل منهم فقط يعرف بدقة دور النقابة كما هو محدد في نصوص الاتحاد العام للعمال الجزائريين. وسنحاول التأكد من ذلك من خلال العنصر اللاحق.

2- مشاركة النقابة في اتخاذ القرار:

تقوم علاقات العمل في أيامنا برفع شعار المشاركة، ولم تستثنى من هذا المجتمعات الرأسمالية، مع وجود اختلاف حول حدود مشاركة العمال في المؤسسات ويعد هذا الاهتمام بعد فشل التaylorية Taylorisme في الغرب، وهي النزعة التي تطلق على نفسها التنظيم العلمي للعمل، " واستبعد مشاركة العمال مهما كانت طبيعتها، وعلى حد تعبير جيمس وورثي James C. Worthy " فإن تاييلور واتباعه كانوا مهندسين، فقد عاجلوا مشاكل انسانية في التنظيم بنفس الاسلوب الذي تعلموه لمعالجة مشاكل تركيب الآلات¹."

فالحظاً الكبير الذي وقعت فيه التaylorية بدعوى الترشيد، كان التشديد على الفصل بين العمل الفكري والعمل اليدوي، وبموجب هذا الفصل احتكرت الادارة التسيير بينما اقتصر نشاط العمال على تنفيذ الاوامر الصادرة من أعلى مما أدى إلى تفشي الاغتراب، فالاقتصار على أداء عمليات تنفيذية محدودة بصورة روتينية مزمنة، جعل من العامل مجرد عنصر مكمل للآلة، وقد كشف جورج فريدمان G.Friedmann في دراساته الشهيرة حول هذه الظاهرة عن السلبيات التي نجمت عن تطبيق التaylorية حيث قال " كي يترقى العمال، كان يجب عليهم الهروب من وظائفهم، والانتقال إلى التصليح والصيانة والمخازن و المكاتب : المنافذ الصعبة التي ظلت الى حد الآن نادرة نسبياً " ويضيف فريدمان قائلاً: « أن غياب شروط تسمح بإشباع هذه الدوافع العميقة يعد أحد المظاهر الاساسية لاغتراب الانسان المعاصر في العمل "، وينتهي إلى اقتراح علاج لهذا المشكل و هو "مشاركة العمال² في التسيير و إدارة المؤسسة".

فكفاءة المنظمة ترتبط بكفاءة القرارات التي تتخذها في مستوياتها التنظيمية المختلفة، فتخاذ القرار لا يقتصر على مستوى إداري معين دون سواه، بل هو عملية متكاملة تتم على كل المستويات داخل التنظيم، فالرؤساء التنفيذيون والإداريون عند كل مستوى يقومون بدراسة المشكلات

¹ ادريس بولكعبيات، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة ميدانية، ألفا دوك، الجزائر، ط1، ص 160
² سعد بشابنية، المشاركة في عملية اتخاذ القرارات واتجاهات العمال، رسالة ماجستير في علم الاجتماع تنمية، جامعة قسنطينة، سنة الجامعية، 1985/1984، ص ص 18-19

ويجمعون المعلومات والحقائق ثم يعرضون وجهات نظرهم المختلفة والحلول البديلة على القيادات الإدارية لتحليلها واتخاذ قرارات معقولة ومناسبة بشأنها، وعليه فإن عملية اتخاذ القرار هي عملية اختيار أفضل بديل بين عدة بدائل بعد القيام بدراسة تحليلية لكل جوانب المشكلة موضوع القرار. وتركز الإجراءات الحديثة في اتخاذ القرار على ضرورة أن يكون الأساس هو المفاضلة بين أكثر من بديل، لأن الاعتماد على البديل الواحد يعني ان هناك انفراداً أو احتكاراً في اتخاذ القرار ما يرفع من احتمالية الوقوع في الخطأ ومظاهر التدمير العمالي الناجمة عن إقصائهم من المشاركة في اتخاذ قرارات تهم مسائل عملهم والمؤسسة التي ينتمون إليها، فعملية اتخاذ القرار ليست بالمهمة السهلة لأنها عملية اختيار مدى كفاءة الرؤساء والقادة وقدرتهم على تحمل المسؤولية والبت في الأمور بالطريقة التي تجمع جهود العاملين وترضي الجمهور المتعامل معه، وتزداد أهمية اتخاذ القرار ويكون أثرها أكثر وقعا بزيادة حجم المنظمة وعظم مهامها ومدى اتصالها بالجمهور، بالإضافة على طبيعة ونوع القرار المتخذ¹.

فقد يقف المسؤول امام مواقف عمل صعبة وحرجة فيتخذ بذلك قرارات معقدة وعلى العكس النقيض قد يتخذ قرارات بسيطة في مواقف أخرى، كما ان هناك قرارات تنظيمية تتضمن قواعد ملزمة تمس كل الافراد وقرارات فردية تمس افراداً أو جماعات بعينهم، وهناك تقسيمات أخرى كثيرة من جوانب مختلفة تندرج فيها أنواع قرار أخرى منها القرارات (الوقائية، العلاجية، المفاجئة، المبرجة، غير المبرجة، التكتيكية، التنفيذية، الكيفية والكمية...)، وفي كل حالة من هاته الحالات فإن المشاركة العمالية في اتخاذ القرار لها أثر ووقع خاص في ترشيد القرار المتخذ، ولذلك تسعى المؤسسة الحديثة على توفير هذا العامل من خلال خلق قنوات المشاركة العمالية في اتخاذ القرار².

فبالرجوع إلى تاريخ المؤسسة الجزائرية وتطورها أخذت هذه القنوات مسميات مختلفة منها (مجلس العمال، لجنة المشاركة، لجان متساوية الأعضاء، لجنة التسيير...)، وما عيب عليها كما وضعنا

¹ المرجع السابق، ص161

² أحمد حسن البرعي: الوسيط التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2006، ص194

ذلك سابقا في تحليل الظروف السوسيو مهنية للتنشئة العمالية في الجزائر، أن سلطة الغدارة كانت في كل مرة تعلق على سلطة العمال، فإلى أي مدى تشجع سياسة مؤسسة الإسمنت التسييرية على المشاركة العمالية؟

1-2 لجنة المشاركة: عرفت المؤسسة الجزائرية هذا الشكل من التنظيم في مرحلة الاستقلالية المالية سنة 1990 كصيغة بديلة لمجلس العمال في ظل ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات، وفي حدود صلاحياتهم وضع النظام الداخلي وتسيير مصالح ومرافق الخدمات الاجتماعية، وأدوار أخرى متعلقة بإبداء الرأي في بعض القرارات عند اتخاذها، إلى جانب مراقبة تطبيق القوانين والنظم الخاصة بالتشغيل والوقاية الصحية والأمن¹... الخ

وعلى مستوى مؤسسة الإسمنت تم تفعيل القناة التي تتيح مشاركة العمال في صنع القرارات داخل المؤسسة خصوصا ما تعلق منها بالقرارات التنظيمية فتتص المادة 24 من الاتفاقية الجماعية للمؤسسة بأن ينتخب العمال على مستوى أماكن عملهم مندوبين يمثلونهم لدى لجنة المشاركة، وفي مادة أخرى تشير إلى أنه يحق لمندوبي العمال ممارسة جزء من هذه الصلاحيات على مستوى وحداتهم وتحت مسؤولية لجنة المشاركة، ومن خلال مقابلة أفراد العينة حاولنا الوقوف على مدى استيعاب العمال لدور هذه اللجنة وموقفهم من نشاطها ففي سؤال عن دور لجنة المشاركة صرح لنا أحد الباحثين:

*"أعرف لجنة المستخدمين لكن صراحة لا أعرف دورهم بالضبط
وهم أنفسهم أعضاء النقابة" (عامل بدائرة الصيانة، 47 سنة)*

ونفس التصريح وجدناه عند أغلب العمال وقد بينت لنا هذه التصريحات أن هناك تداخل واضح لديهم بين دورها ودور النقابة وقد اتضح لنا سبب هذا التداخل في الأدوار عندما تعرفنا عن هوية الأعضاء الممثلون لهذه اللجان والأعضاء الممثلون للفرع النقابي، فتمثيلية النقابة هي نفسها تمثيلية

¹ سلامة أبو زعيتر، دور النقابات العمالية العربية في عملية الإنتاج، الحوار المتمدن-العدد: 5856، لوحظ يوم 2020/10/01 3:30

لجنة المشاركة بمعنى أن أعضاء النقابة هم أنفسهم أعضاء لجنة المستخدمين بالمؤسسة. أي أن العمال هم من صوتوا على توليهم هذه المهمة إلا أنهم يجهلون الأدوار الموكلة لهم كممثلين عنهم أمام الإدارة، وهو يبين تدني مستوى الوعي عند بعض العمال ومظاهر عدم الاكتراث عند البعض الأخر، فالمشاركة وفق هذا التصور لا تعدوا كونها مظهر انتخابي فقط.

وعن نفس السؤال المتعلق بدور اللجنة صرح لنا أحد المبحوثين:

" هي ممثل العمال أمام الإدارة وعندها صلاحيات كبيرة وتدخل حتى في التوظيف والترقية" (عامل بمصلحة الشحن، 38 سنة)

فهي حسب تصور المبحوث تمثل العامل أمام مصلحة المستخدمين باعتبار إلزامية حضورها بقوة القانون في مسائل التي تتعلق ب: (التوظيف، الترقية، التكوين، التحفيز، الدوران الداخلي في العمل) ليبيدي مندوب المستخدمين رايه في كل ذلك باعتباره طرف في الاجتماعات التي تعقد للفصل في مثل هذه المسائل، ثم بعد ذلك تتكفل بإخطار العمال عن طريق الإعلان بما تم اتخاذ القار بشأنه من مسائل، فالملاحظ من خلال ذلك أن دور مندوبي المستخدمين في هذه اللجنة لا يعدو كونه في مجال تسيير المستخدمين، فنص المادة 27 من الاتفاقية الجماعية صريح في ذلك: "يتم استشارة مندوبي المستخدمين... قبل اتخاذ القرار في مجال تسيير المستخدمين..." وهي كلها قرارات مهمة وحاسمة بالنسبة للعامل خصوصا ما تعلق بالترقية والتدرج المهني فهي بمثابة تدرج اجتماعي أيضا لدى الفاعلين خصوصا أن الترقية يصاحبها عادة زيادة في المسؤولية وزيادة في الأجر أيضا.

فالملاحظ أن مشاركة العمال تبقى استشارية محصورة في تمثيلية النقابة وتنفيذية تتعلق بتطبيق ما تم اتخاذه من قرارات، فميدان العمل يبين أن المسؤول المباشر عن العمال في مكان العمل هو قائد الفرقة وبالتالي هو أدرى بظروف العمل أكثر من غيره ورغم ذلك مشاركته في تحليل ظروف العمل وسبل تحسينها مُقصات، وإن من دور فهو يقتصر على تنفيذ القرارات المتخذة بعد عقد

الاجتماعات، وهنا نتساءل كيف يمكن لعامل أن يحرص على تنفيذ قرارات لم يكن أصلا طرفا في اتخاذها، إذ تقتصر مشاركة العمال على الإنجاز فقط وهي بعيدة عن المشاركة في التصور والتفكير والتي نعتبرها مقياس للمشاركة الحقيقية في تسيير المؤسسة، وحتى هذا الهامش من المشاركة نجده في الأصل يستمد وجوده بقوة القانون، وليس من اقتناع المسيرين بأن مشاركة العمال أسلوب حديث وفلسفة تسيير حديثة تخدم أهداف المؤسسة.

وبالتالي تصبح قنوات المشاركة بهذا الشكل مفرغة من محتواها، فعلى الرغم من أن العمال يعتبرونها وسيلة لإبلاغ صوتهم أمام الإدارة، إلا أنهم يرون وزنها بعيد التأثير بحكم مركزية القرار ومحدودية مجال مشاركتها في اتخاذ القرار، وهو ما عبر لنا عنه بعض المبحوثين من خلال مقابلتهم بعدم الرغبة في الترشح كنقائيين عن زملائهم في العمل:

" يترشح ليها اللي باغي يهرب من الخدمة ويولي راح جاي على
العاصمة وجوتون تاع رينيو خاص و لوتيل خالص وكلشي خالص"
(عامل بمصلحة الشحن، 45 سنة)

يريد بقوله:

"يترشح عادة إليها من يرغب في التهرب من العمل، يصبح بعدها
مرتاد على الجزائر العاصمة، والاستفادة من منحة الاجتماع، وكل
شيء على حساب المؤسسة" (عامل بدائرة الإنتاج، 45 سنة)

أي على حد رأي المبحوث أن الاجتماعات النقابية هي اجتماعات دورية روتينية، مضمونها يتكرر سنويا عدى ما تعلق بالاجتماعات الاستثنائية التي تعالج فيها مستجدات عمل جديدة، فقد ربط معنى الترشح بدلالات الرغبة في الهروب من العمل والمسؤولية، فهي مساحة للعب تمكن المترشح من توسيع معارفه وبالتالي قضاء مصالحه الشخصية بالدرجة الأولى ومسؤوليته أمام العمال هي الإعلان عما توصلت إليه لجنة المشاركة من قرارات وتوصيات متخذة.

فعلى مستوى مؤسسة الإسمنت بسعيدة لم يبين أي فرد من أفراد العينة عن تقدمه بطلب أو شكوى أو استفسار سابق لمندوب اللجنة، ووسيلة الاتصال بين مندوب اللجنة وجماعة العمل هي لوحة الاعلانات حيث ينقل لهم من خلالها ما تم التوصل إليه في الاجتماعات وابلغهم بأي جديد يخصهم.

2-2 مشاركة النقابة في اتخاذ القرار :

الجدول رقم 6:8 يبين رضا العمال عن مشاركة النقابة في اتخاذ القرار

المجموع		مشاركة النقابة في اتخاذ القرار						تمثل أداء التنظيم النقابي
		أحيانا		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
29,4	47	15	03	37,93	33	20,75	11	أداء جيد وفعال
22,5	36	05	01	14,94	13	41,5	22	حسن
10,62	17	/	/	16,09	14	5,66	03	سيء
37,5	60	80	16	31,03	27	32,07	17	وجودها كعدمه
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

سنواصل على مستوى الجدول رقم 6:8 نفس الطريقة التي اعتمدناها في تحليل الجداول السابقة (انظر الفصل السابع)، بحيث نقدم للعمال في مؤسسة " الإسمنت " قاموساً يتكون من مجموعة من السمات التي من سيتمثلون خلالها بعد " أداء التنظيم النقابي "، يتكون هذا القاموس دائماً، من مجموعة من السمات الإيجابية والسلبية، وهي خمسة (05)، أتت على النحو التالي: أداء جيد وفعال- أداء حسن- أداء سيء- وجودها كعدمه - جزء من الإدارة. وتم حذف سمة " جزء من الإدارة" من الجدول لأنه خانتها كانت فارغة، بما أن هؤلاء العمال هم منخرطون في " النقابة "، يصبح من المهم الوقوف على تمثلاتهم الاجتماعية لهذا البعد (الأداء النقابي)، لأنها حتماً ستترجم الموقف الذي سيتخذونه منه.

نسجل في الجدول الذي هو بين أيدينا أن 37,5% من أفراد مجتمع البحث، يتمثلون بعد " أداء النقابة " على أنه " وجودها كعدمه "، و اختيار هذه السمة السلبية دون باقي السمات المعروضة على مستوى القاموس، لدليل على عدم توافق رؤى العمال و رؤى أعضاء التنظيم النقابي بسبب العديد من العوامل، و التي كما يراها هؤلاء هي ضد مصالحهم، كما أن هناك عمال يرون أن النقابة لا تشارك في اتخاذ القرار بالمؤسسة مثلما تشير إليه النسبة التي قدرت ب: 32,07% في نفس اتجاه النسبة الغالبة المذكورة أعلاه، الأمر الذي يدفعهم إلى تمثلها(النقابة) "وجودها كعدمه ".

حتى التوزيع الهامشي الثاني في الجدول بعد توزيع النسبة الغالبة والذي يسجل نسبة 29,4%، يشير إلى أن العمال يتمثلون " أداء النقابة " على أنه = " أداء جيد وفعال "، بحيث نجد أن 37,93% منهم لا يعتقدون أن النقابة تشارك في اتخاذ القرار لكنهم يرون أن الأداء النقابي بالمؤسسة فعال

نرى أنه في حالة تمثل " الأداء النقابي " يستعمل العمال سمات جد سلبية، للتعبير عن حقيقة الوسط المهني الذي يتميز بالاستغلال إلى أقصى الحدود للقدرات المهنية للعمال، دون الحصول على المقابل العادل للجهد المبذول. تمثلات العمال موضوع " الأداء النقابي " هي تمثل لواقع ملموس معاش يؤثر مباشرة على كيانهم و على مستقبلهم المهني و الاجتماعي.

مما رأينا سابقا حاولنا أيضا معرفة العلاقة التي تربط هؤلاء العمال بممثلهم أي كيف هي العلاقة بين العمال و ممثلهم النقابيين ؟

لقد ارتكز الدور الذي يلعبه النشاط النقابي، على العلاقة داخل المؤسسة بين العمال، لكنه تغير بتغير الأوضاع الداخلية والخارجية لها، حيث أصبحت النقابة لا تمثل أي دور كما أنها خلقت صراع وفجوة كبيرة بينها وبين العمال فأصبحت العلاقة يطبعها الصراع والمصلحة بين الطرفين، الطرف الأول يمثله العمال من مختلف الورشات المهنيين بالطرد والتسريح نتيجة للظروف السيئة التي تمر بها المؤسسة، والطرف الآخر هم أعضاء النقابة والمسؤولين في الإدارة ، هذا الأخير الذي

يمثل الطرف القوي بالمؤسسة صاحب السلطة الذي يملك حق اصدار الاوامر بالتسريح والغلق ، من هنا نلاحظ أن النقابة انقسم دورها إلى قسمين الأول كان في بداية النشأة أين كانت تحاول الحصول على أكبر قدر ممكن من متطلبات العمال، أما الثاني فتغير و أصبح يتماشى وفق مصلحتها الشخصية، أي أنها لا تلعب أي دور بالنسبة لعمال المؤسسة ، حيث يصرح أحد المبحوثين قائلاً:

"أنا بالنسبة لي ما عندناش نقابة، عندنا نقابة (سراق)، الكل سراق خدموا بينا وجمعوا الشكارة والدرهم ما يستهلوش الثقة اللي درناها (وضعناها) فيهم حقارين وظلام ربي وكيلهم" (عامل بدائرة الشحن، 50 سنة)

نلاحظ من هذا التصريح أن النقابة لا تمثل للعمال خاصة "عمال الشحن" سوى الظلم والحقرة، ولكن لا يمكن في هذا المجال نفي تماماً دور النقابة في حقبات زمنية متفاوتة، لكن في الوقت الراهن وحسب العمال الذي يعتبرون الشريحة التي تمسهم فعالية نقاباتهم، لم يصبح لها أي دور فعال في حياتهم المهنية، حيث أصبحت النقابة في المؤسسات عموماً و في مؤسسة الإسمنت خاصة أداة أو صورة لفرض السلطة واستغلال العمال لهذا انخفضت رغبتهم في الانضمام إليها، وبرز عندهم سلوك اللامبالاة وعدم الاكتراث بهذه النقابة وفقدان الثقة ونزعتهم العدوانية اتجاهها والكرامية التي يشعرون بها اتجاه كل نقابي.

2-3 تمثيل النقابة للعمال :

يرى الكثير من الباحثين أن النقابة أهم أداة في تحقيق التوازن الاقتصادي، ولها دور أساسي في مساندة الحكومة وتحقيق التوازن بين العمال والادارة خاصة التنبؤ بأوضاع ومتغيرات السوق، ولكن هذا الدور لا يمنع من حدوث و ظهور صراعات في مجال أدوار النقابة وعلاقتها وهذا ما يدفع إلى وضع ضوابط وتنظيم العلاقة المتبادلة بين المصالح بهدف مواجهة العديد من المشاكل الناجمة عن التغيير في النظام الاقتصادي، والكساد الذي وصلت إليه المؤسسة الذي تسبب في حدوث أزمة

خاتمة لها تمثلت في تراجع المبيعات وارتفاع المخزون والديون ، الأمر الذي أثر سلبا على المؤسسة من جهة ومواقف النقابة والعمال من جهة ثانية، والجدول رقم 9:8 يبين لنا ماذا تمثل النقابة في رأي العمال.

الجدول رقم 9:8 يبين رأي العمال في ماذا تمثل النقابة

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						تُمثّل النقابة
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
19,4	31	/	/	10,34	09	41,5	22	العمال
69,4	111	70	14	75,8	66	58,5	31	أعضاء النقابة
11,25	18	30	06	13,8	12	/	/	العمال وأعضاء النقابة
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم 9:8 والذي يحلل العلاقة القائمة بين رأي العمال حسب الفئة المهنية (الانتاج، الصيانة، الشحن) وماذا تمثل النقابة، أن 69,4% من أفراد مجتمع البحث يرون أن نقابتهم تمثل أعضاء النقابة و نجد في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن 75,8% من عمال الصيانة لهم نفس الرأي ونجد النسب التالية على التوالي 70%، 58,5% بالنسبة لعمال الشحن وعمال الانتاج، حيث نرى إجماع من أغلبية العمال أن النقابة لا تمثل سوى أعضائها وفي رأينا يعود سبب تراجع الدور النقابي إلى السياسات الحكومية بعدم تشجيع المؤسسات الاقتصادية العمومية على تفعيل دور النقابة بداخلها، الأمر الذي أدى بهذه الأخيرة إلى مواجهة عدة مشاكل أثرت على دورها في المؤسسة، مما ساهم في نزع الثقة بين العمال ونقابتهم داخل المؤسسة، بإفراز سلوكيات عدم الحاجة إليها على مطالبهم، وهذا ما استخلصناه من تصريحات الباحثين حول هذه المسألة فيصريح أحد الباحثين قائلا :

" وصل السلام للنقابة تاع بكري اللي كانت تضرب على العمال وما يهنى ليها بال حتى تجيبهم يا لو كان 10% من حقوقهم كانوا يخدموا من قلوبهم، بصح هادوا غير تاع مصلحتهم ومصلحة صحابهم" (عامل بدائرة الشحن، 52 سنة)

و يضيف مبحوث آخر قائلا :

" يا خويا الغلطة راهم دايرينها العمال، هوما اللي ينتخبوا كل مرة نفس النقابة ودروك(الآن) كل واحد راه يضرب على روحه وإذا قعدنا بنفس العقلية تاع بن عميست راهم تروح هذا المؤسسة للإفلاس ويبيعونا (النقابة) كيما نباعو جوارينا (مؤسسة الجبس والجير تقع بجانب مؤسسة الإسمنت تم خصصتها منذ خمس سنوات)" (عامل بدوائر الانتاج، 46 سنة)

من خلال هذين التصريحين نلاحظ أن العمال وقد اتفق معظمهم على نفس الاجابة قد فقدوا الثقة في ممثليهم بل أصبحوا يسلكون سبل وطرق أخرى للحصول على مطالبهم وحتى العمل على الحفاظ على مناصب عملهم، دون طلب ذلك من النقابيين الذي اعتبروهم عالة عليهم وعلى المؤسسة، هنا نتساءل عن دور التنظيم النقابي في مواجهة الازمة الاقتصادية بالمؤسسة فمؤسسة الإسمنت تعرف أزمة اقتصادية مستها في كل مجالاتها الانتاجية والتسويقية، حيث فرضت عليها الأزمة الصحية (كوفيد 19) وتراجع المشاريع الكبرى التخلي عن معظم الامتيازات لأنها سببت عجز مالي في المؤسسة، هذا الأمر فرض عليها غلق بعض من ورشاتها وتسريح العمال المتعاقدين معها (Sous-Traitance).

2-4 أقدر هيئة على خدمة العمال :

الجدول رقم 10:8 يبين رأي العمال في الهيئة الأقدر على اتخاذ القرارات

المجموع	المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						الهيئة الأقدر على اتخاذ القرارات	
	الشحن		الصيانة		الانتاج			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
25	40	10	02	9,2	08	56,60	30	النقابة
40,62	65	90	18	27,6	24	43,40	23	الإدارة
34,37	55	/	/	63,21	55	/	/	الإدارة والنقابة معا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

نسجل من خلال الجدول رقم 10:8 والذي يعنى باتخاذ القرار في المؤسسة مايلي: أن 40,62% من أفراد مجتمع البحث في الاتجاه الغالب يرون أن أقدر هيئة على اتخاذ القرار هي إدارة المؤسسة، كما يسجل الجدول نفس الاهتمام حول ما تم التعرض له في الجداول السابقة، فيما يتعلق بالمكانة التي يحتلها كل عامل داخل العملية الإنتاجية خاصة وتأثيرها على تمثلاته لأداء النقابة، ما نلاحظه في هذا الجدول هو اتجاهه الهامشي الغالب الذي سجل نسبة 90% من أفراد عمال الشحن الذين يرون أن الإدارة هي الهيئة الأقدر على اتخاذ القرار، في حين تتراجع هذه النسب كل ما توجهنا نحو المهام الأخرى كـ " الانتاج " أو "الصيانة"، ونلاحظ هذا جلياً من خلال التوزيع الهامشي الثاني الذي سجل نسبة 56,6% من عمال الانتاج الذين يرون في النقابة الهيئة الأقدر على اتخاذ القرار، ونجد نسبة 63,21% من عمال الصيانة الذين يرون أن كلا من الإدارة والنقابة هم الأقدر على اتخاذ القرار في المؤسسة وهذا ما يفسر لنا أن كل فئة عمالية ترى الهيئة الأقدر على اتخاذ القرار بمقدار ما حققت من خدمة لمصالحها وأهدافها ولهذا رأينا هذا التباين والتناقض لدى العمال، ومنه ارتأينا طرح السؤال الآتي: من هي الهيئة الأقدر على خدمة مصالح العمال؟

للإجابة على هذا السؤال المطروح أعلاه قمنا بطرحه على العمال المبحوثين، فتحصلنا على تصريحات مختلفة عن دور النقابة في هذا المجال، كلها تصب في اتجاه واحد وهو إدانة النقابة بتخليها عن العمال وقت الأزمة، فحسبهم هي لم تحرك ساكنا عن غلق ورشات المؤسسة، وتدهور أوضاع و ظروف العمل و عدم وقوفها إلى جانب من مستهم عملية التسريح من العمال المتعاقدين، حيث يصرح أحد المبحوثين قائلا :

" يا نحويا غير بدل الكلام وما تتكلمش عليهم (النقابة) ندمت كي انتخبت عليهم أنهار لؤل يجوك بوجهه ومن بعد كي تحتاجهم أيولوك بوجه آخر هوما يخدموا غير صوالحهم برك ومصالح صحابهم" (عامل بدائرة الشحن، 38 سنة)

من هذا المنطق نستنتج حسب تصريح هذا العامل دائما والذي يعكس رأي الكثير من العمال الذين قمنا بمقابلتهم، أن التنظيم النقابي أثر عليهم بشكل سلبي نتيجة لعدم لعبه دور أثناء الأزمة التي تمر بها مؤسساتهم، و الدور الذي كانت تقوم به في السابق كان بفضل الدعم الحكومي لكل المؤسسات العمومية، ضف إلى ذلك أن أعضاء التنظيم لم يواجهوا هذه الأزمة على الرغم من معرفة أسبابها، إلا أنهم تركوا نتائجها السلبية تعود على العمال في الورشة فقط دون تحمل ذلك معه.

5-2 الانخراط و المشاركة في اتخاذ القرار:

الجدول رقم 11:8 يبين انخراط العمال في النقابة وعلاقتها بالمشاركة في اتخاذ القرار

المجموع	المشاركة في اتخاذ القرار		الفئات المهنية
	لا	نعم	
53	20	33	تكرارات
100	37,7	62,2	دائرة الانتاج %
87	08	79	تكرارات
100	9,1	90,8	دائرة الصيانة %
20	06	14	تكرارات
100	30	70	دائرة الشحن %
160	34	126	تكرارات
100	21,2	78,8	المجموع %

يربط الجدول 11:8 العلاقة بين متغيرين في علاقة جد وطيدة بينهما: "الانخراط" و"اتخاذ القرار في المؤسسة"، بحيث نرى أنه من غير الممكن أن نتحدث عن أداء التنظيم النقابي والسماة المعبرة عنه إيجابية كانت أم سلبية، دون الوقوف على وضعية العمال تجاه الانخراط النقابي. نسجل من خلال هذا الجدول اتجاهها غالبا سجل نسبة 78,8% من أفراد مجتمع البحث يؤكدون على أن انخراط العمال في النقابة يساعدها على المشاركة في اتخاذ القرار النسبة الغالبة هذه أكد عليها كل الفئات العمالية، وكان توزيعهم كالتالي: 90,8% بالنسبة لعمال الصيانة تليها نسبة عمال الشحن ب: 70% ثم عمال الانتاج بنسبة تقدر ب: 62,2% ، وبالعودة إلى الجدول رقم 1:7 من الفصل السابع نجد أن هذه النتيجة منطقية بحيث أن الانخراط في نقابة هذه المؤسسة هو آلي لأنها النقابة الوحيدة على مستوى المؤسسة، كما قد يبدو هذا الرأي واقعا جدا، فسواء كان عدد المنخرطين كبيرا أو قليلا ، فإن ذلك لم يغير في الأمر شيئا، لأن طبيعة التسيير في المؤسسة العمومية يضمن لمجلس العمال

المشاركة في كل اللجان المشكلة في المؤسسة، وعلى هذا الأساس فالمشاركة يضمنها أو يحميها القانون قبل الانخراط.

و مع ذلك فان العمال على مستوى العينة الكلية يؤيدون فكرة فعالية الانخراط في التأثير على الادارة، حيث وافق عليها 126 فردا من العينة بينما اعترض عليها 34 مبحوث.

6-2 أهمية المشاركة:

الجدول رقم 12:8 يبين أهمية مشاركة النقابة وعلاقتها باتخاذ القرار

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						تمثل مشاركة النقابة
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
53,7	86	40	08	46	40	71,7	38	ضرورية
40	64	45	9	46	40	28,3	15	غير ضرورية
6,3	10	15	03	08	07	/	/	أحيانا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يسجل الجدول رقم 12:8 اتجاهها غالبا قدر بنسبة 53,7% من إجابات أفراد مجتمع البحث الذين يتمثلون مشاركة نقاباتهم في اتخاذ القرار " بالضرورية "، و نسجل في نفس هذا الاتجاه أن ما نسبته على التوالي: 71,7% و 46% من الإجابات تخص فئات عمال الانتاج والصيانة. في المقابل وبالنظر إلى التوزيع الهامشي الثاني والذي يتمثل مشاركة النقابة باستعمال صفة "غير ضرورية" وهذا بنسبة قدرت ب: 40%، نجد أن 45% من إجابات عمال الشحن هي من تتمثلها كذلك، بسبب ما يعانونه من ظروف مهنية واجتماعية رديئة.

وعلى مستوى العينة الكلية يعتقد 86 فردا أن مشاركة النقابة ضرورية، بينما يرى 64 فردا عكس ذلك. وقد كشفت المقارنة الاحصائية، ترجيح الرأي القائل بضرورة مشاركة النقابة في اتخاذ القرار، وقد برر العمال الذين أبدوا رأيا معاديا لضرورة مشاركة النقابة بسببين:

- أكد 40 مبحثا من أن أعضاء النقابة الحالية دون المستوى، وغير قادرين على اتخاذ القرار ومن خلال الحديث إليهم تبين لي أنهم يأملون في أن يتغير الحال، ويصبح في النقابة أعضاء مؤهلون قادرين على التأثير على مسيري المؤسسة.

- بينما أكد 24 مبحثا أن أعضاء النقابة يحرصون أشد الحرص على إقامة علاقات جيدة مع المسيرين داخل المؤسسة على حساب العمال، وبالتالي الحصول على ترقية وامتيازات غير شرعية مقابل التفريط في الحق النقابي. وقد يبدو هذا الموقف المؤيد لمشاركة العمال استجابة لأمر واقع فعلا أكثر مما يبدو كموقف ايديولوجي لدى العمال.

3- الاتصال في المؤسسة :

يعد ترشيد العمل أساس الفعالية الاقتصادية للمؤسسات بصرف النظر عن طبيعة البنية الاجتماعية، سواء كانت تقوم على الملكية الخاصة لوسائل الانتاج أو الملكية الجماعية أو ملكية الدولة أو تقوم على اقتصاد مختلط، فالترشيد قاسم مشترك بين المؤسسات، وإن وجد اختلاف من هذه الناحية فهو اختلاف في الدرجة وليس في النوع، وعلى المستوى النظري يعتمد الاقتصاد الاشتراكي على الترشيد أكثر من اقتصاد السوق، ولذلك فهو أكثر بيروقراطية، الظاهرة التي ترضي العمال دائما لأنها تحدد قنوات الاتصال وتُقننه، فالجهاز الإداري هو مركز القرارات والمعلومات التي تتعلق بكل ما يدور في محيط العمل، وفي حالة احتكار الجهاز الاداري للمعلومات وتعطيل الاتصال، فإنهم يصبحون في مركز ضعف ولا يستطيعون القيام بردود فعل إزاء القرارات المتخذة في الوقت المناسب.

فعدم اطلاع العمال نهائيا أو جزئيا أو تقديم معلومات مغلوطة لهم، يجعلهم دائما عاجزين عن الواجهة، وهذا عامل ساعد على تعزيز القرارات الإدارية والعكس صحيح، إن قوة البيروقراطيين تكمن في حجز المعلومات الخاصة بتنظيم العمل. والهيئة المؤهلة نسبيا للضغط على الإدارة قصد انتزاع المعلومات والعمل على نشرها وسط العمال هي النقابة، والحد من البيروقراطية من أهم وظائف النقابات.

بيد أن النقابات في عصرنا الحالي أصبحت هي الأخرى بيروقراطية، وتعتمد على العمل المكتبي والاختصاص، فالقرارات النقابية لا تتخذ دائما على مستوى القاعدة والجمعيات العامة المحلية، فهناك هرم تنظم فيه السلطة النقابية، وفي كل مستوى من المستويات هناك مستوى من القرارات، وفي الجزائر يتشكل هرم التنظيم النقابي من المستويات التالية من القاعدة الى القمة:

- الفروع النقابية.

- الاتحادات الاقليمية.

- الاتحادات الولائية.

- المجلس الوطني.

- الامانة الوطنية.

ومن البديهي أن هناك علاقة بين تسلق السلم القيادي وبين الابتعاد عن معاينة مشاكل العمال في المؤسسات، فالقيادات النقابية على مستوى المؤسسات هي الوحيدة التي تحتك بشكل مباشر بالعمال، بينما يقتصر اتصال القيادات النقابية من المستويات الأعلى على ما يرد في التقارير التي لا تلقي الاهتمام بحكم كثرتها، إن هذه الظروف تجعل القيادة تدرج أكثر في فئة البيروقراطيين وأصحاب الاختصاص في العمل السحري لحل مشاكل العمال من وراء المكاتب، وتشكل في النهاية "أرستقراطية عمالية" وعلى اعتبار هذا المركز الاجتماعي يتم تحقيقه فقط عن طريق النشاط النقابي، فإنه يكون حافرا لعمال آخرين من ذوي المؤهلات المحدودة للنشاط أكثر ضمن النقابة

العمالية، لأنها تفتح أمامهم باب الترقية السريعة، وتعفيهم من الشروط الصعبة التي يتطلبها السلم الإداري، إذ أن طريق تسلق السلم يختلف بين الإدارة و النقابة.

فالإدارة تقوم على الترشيد وبالتالي فإنها تعتمد على الخبرة، بينما تقوم على الشعارات التي تحرك المشاعر وبالتالي فإنها تعتمد على الثقة بالدرجة الأولى.

3-1 الاتصال وحل مشاكل العمال :

الجدول رقم 13:8 يبين الاتصال بالنقابة وعلاقته بحل مشاكل العمال

المجموع		الاتصال بالنقابة				حل مشاكل العمال
		لا		نعم		
%	ت	%	ت	%	ت	
12,5	20	6,6	01	26,2	38	موافق
23,1	37	93,4	14	72,4	105	غير موافق
5,6	09	/	/	1,3	02	موافق إلى حد ما
100	160	100	15	100	145	المجموع

يشير الجدول رقم 13:8 أن نسبة 23,1 % كاتجاه غالب من مجموع المبحوثين تعتبر أن النقابة، في ظل التغيرات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها المؤسسة، لم تفتح المجال بصورة دائمة أمام العمال للتعبير بكل حرية عن مقترحاتهم، وكتوزيع هامشي في نفس الاتجاه الغالب نجد 93,4% صرحوا أنهم لا يتصلون بالنقابة من أجل حل مشاكلهم، حيث أكدوا بأن النقابة في ظل هذه التغيرات الاقتصادية أغلقت كل المنافذ لتمرير اقتراحات العمال إليها، وبالتالي لا مجال للحديث عن حرية التعبير، في حين بينت الإحصائيات على أن ما نسبته 72,4% صرحوا بأنهم على اتصال مع نقاباتهم، لكن لم تستطيع حل مشاكلهم وقوبلت طلباتهم باللامبالاة، وجاءت تصريحاتهم مغايرة تماما، حيث أجمعوا أن النقابة في ظل التغيرات والظروف التي تعرفها المؤسسة، خاصة

الاقتصادية منها، تفتح المجال بصورة دائمة أمام العمال للتعبير بكل حرية عن مقترحاتهم، ويمكننا تفسير ذلك أن النقابة في ظل هذه التغيرات التي تشهدها، تحاول كسب ثقة العمال حتى تتفادى حالة التذمر، التي عبر عنها العمال. وعلى مستوى العينة الكلية، أكد 145 عاملاً تأييدهم للفكرة، بينما عارضها 15 عاملاً، ولم تكشف المقارنة الاحصائية عن وجود فرق ذي دلالة، وتبين النتيجة أن العمال سواء المقربين من النقابة أو غير المقربين، لهم موقف متردد بين اللجوء إلى النقابة لحل مشاكلهم وعدم الاقدام على هذه الخطوة.

و يمكن تفسير هذا التردد بكون النقابة لا تملك بمفردها القدرة على حل مشاكل العامل، فهناك لجان مشتركة بين النقابيين والاداريين، وعلى العامل أن يحسن الاختيار وألا يضع نفسه في مواجهة أحد الطرفين.

3-2 الحصول على المعلومات:

الجدول رقم 14:8 يبين تزويد النقابة العمال بالمعلومات

المجموع		المهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة						الرأي
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
27,5	44	/	/	27,5	24	37,7	20	موافق
58,7	94	70	14	59,8	52	52,8	28	غير موافق
13,7	22	30	06	12,6	11	9,4	05	موافق إلى حد ما
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

يوضح الجدول رقم 14:8 العلاقة بين الفئة السوسيو مهنية والحصول على المعلومات من أعضاء التنظيم النقابي، ونلاحظ من خلاله ما يلي: أن الاتجاه الغالب يسجل نسبة 58,7% من أفراد مجتمع البحث كلهم يصرحون أن النقابة لا تقوم بتزويدهم بالمعلومات التي تخص

قضاياهم، ونجد في نفس هذا الاتجاه أن 70% من عمال دائرة الشحن هم من صرح بذلك، وبالمقابل نجد هذه النسب على التوالي 59,8% و 52,8% من عمال الصيانة والانتاج لهم نفس الرأي كذلك، بينما ترى ما نسبته 47,1% من عمال الانتاج إذا أضفنا العمال الذين صرحوا ب أحيانا عكس ذلك ويؤكدون أن النقابة تزودوهم بكل المعلومات التي تخصهم، وتخص المؤسسة، وعند محاولتنا تفسير هذا الانقسام في الرأي لدى العمال اتضح لنا أن حجم المؤسسة لعب دوراً أساسياً في انفتاح القنوات الاتصالية، ومرد ذلك لطبيعة التسلسل الهرمي للسلطة، الذي لا يكتنفه أي تعقيد يذكر، كما دلت عليه ملاحظتنا المباشرة لأمكنة العمل. بحيث تبين لنا أن العامل بإمكانه أن يتلقى بعض المعلومات شفويّاً من مسؤوله المباشر، كما بينت ملاحظتنا الميدانية، أن النقابة في هذه المؤسسة لا تقوم بإصدار منشورات مطبوعة للقراءة قصد إكساب العمال ثقافة نقابية. وهذا ما يفسر لنا أن النقابة لا تولي اهتمام كبير بتطوير ثقافة العامل، مما أكسب العمال ثقافة اللامبالاة، وأصبح فكر العامل ضيق، أصبح يرى في النقابي تحقيق مصالحه فقط. ولهذا الأسباب سألنا الذكر يجعل الاتصال ضعيف بين أعضاء النقابة والعمال.

3-3 دافع الاتصال:

الجدول رقم 8:16 يبين الاطلاع على آخر التغييرات

المجموع		المهمة المنوطة بالعمال في المؤسسة						الاطلاع على آخر التغييرات
		الشحن		الصيانة		الانتاج		
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
28,1	45	25	05	23	20	37,7	20	نعم
62,5	100	75	15	63,2	55	56,6	30	لا
9,4	15	/	/	2,3	12	5,7	03	أحيانا
100	160	100	20	100	87	100	53	المجموع

من خلال الجدول رقم 16:8، نلاحظ أن الاتجاه العام يتجه نحو فئة الإجابة بعدم الاطلاع العمال على التغييرات الحاصلة بالمؤسسة بنسبة 62,5% وهو ما يمثل 100 مبحوث، مدعمة بفئة عمال دائرة الشحن بنسبة 75 % ، ونسبة تقدر على التوالي ب: 63,2% و 56,6% لكل من الصيانة والانتاج. في حين نجد في الاتجاه المعاكس فئة الإجابة للعمال الذين هم على اطلاع بالتغييرات الحاصلة في المؤسسة، بنسبة 28,1% وهو ما يمثل 45 مبحوث، مدعمة بفئة عمال دائرة الانتاج بنسبة 37,7% وهو ما يمثل 20 مبحوث، وهذه الفروق في النسب تدل علي أن هناك علاقة بين المتغيرين.

من خلال عرض لمختلف هذه الإحصائيات والمعطيات، يتضح لنا بأن أغلبية المبحوثين ليسوا على اطلاع بما يحدث في المؤسسة، فهناك نسب لا بأس بها ليست على علم بالتغييرات التي تحدث في المؤسسة حتى في أوساط العمال ذوي المستوى التعليمي العالي. هذا ما يؤكد مبحوث له أقدمية 20 سنة ذو مستوى تعليمي جامعي، عامل بدائرة الانتاج، يصرح هذا المبحوث قائلاً:

"المؤسسة لا تطلعنا على التغييرات ولا على مستقبل المؤسسة، أنا نظن هذا المسيرين تاع المؤسسة ما عندهم حتى استراتيجية يمشوا بها، وزيد النقابة كيف كيف راها تبع وصاي وكل الأخبار نسمعوها عن طريق راديو طرطورار." (عامل بدائرة الانتاج، 50 سنة)

نستنتج من خلال هذا التصريح بأن النقابة لا تنظم جلسات بين العمال والإدارة لمناقشة التطورات. التي تحدث داخل المؤسسة، وأنه ليس هناك فتح المجال أمام العمال لمناقشة أوضاع المؤسسة، والتعبير عن القضايا المهنية ذات الصلة بالعمال والمؤسسة، والذي من شأنه أن يؤثر ويؤثر العلاقة بين الإدارة والعمال، ويضعف روح المسؤولية لدى العامل في المؤسسة، وتشير هذه النتيجة، إلى أن عمال الشحن يتخوفون أكثر من غيرهم من مواجهة الإدارة مباشرة، حيث يؤكدون على دور النقابة في تذليل الحواجز البيروقراطية، بينما العينة الجزئية لعمال الصيانة والانتاج لم تبدأ أي حماسة لوساطة النقابة في حل مشاكل العمال.

وقد لاحظت من خلال تصريحات بعض المسؤولين الإداريين، أن لديهم تحفظا كبيرا بخصوص الاتصال بالنقابة، فقد بدا لهم ذلك بمثابة ابتعاد عن المصدر الحقيقي للمعلومات.

أما الاستجابات لدافع الاتصال على مستوى العينة الكلية، فإنها تكشف عن وجود تردد في مواقف العمال بين تأكيد على دور النقابة في خلق سيولة في الاتصالات بين العمال والإدارة. والميل إلى الاقتناع بضرورة احترام السلم الإداري في حل المشاكل وتجنب القفز عليها.

خاتمة:

حاولنا من خلال هذا الفصل من الدراسة الميدانية، الكشف عن تمثلات العمال للأداء التنظيم النقابي، من خلال تأثير الحاجات الايديولوجية من خلال المؤشرات الثلاثة، (الوعي بدور النقابة، مشاركة العمال في اتخاذ القرار، تأثير النقابة على الاتصال في المؤسسة).

تتغير السمات المستعملة من طرف عمالنا في تمثلهم موضوع "أداء النقابة"، بحسب نظرهم لدور التنظيم النقابي، من خلال النظر والوقوف على مشاكلهم، إما حلها وإما الفشل في القضاء عليها. فبالنسبة لأولئك الذين يتمثلون أداء التنظيم النقابي "بسمات ايجابية" يرون أن النقابة تنظر في مشاكلهم، وتقوم بالعمل على حلها فهي بالنسبة إليهم "تنظيم فعال"، أما بالنسبة للذين يتمثلونها باستعمال سمات سلبية "كعدم الرضا"، فهم يعتقدون أن النقابة ضعيفة وعاجزة عن حل مشاكلهم داخل المؤسسة.

أما بالنسبة لرأي العمال حول مشاركة النقابة للإدارة في اتخاذ القرار، فرأى العمال أن النقابة لا تقوم بمشاركة الإدارة العليا لتحسين ظروف العمل، وهذا ما يفسر لنا استياء العامل لما يحدث له من المشاكل والعراقيل، التي ربما ستقلص من نوعية تادية مهامهم، حيث أن العمال في المؤسسة يعيشون وسط أوضاع صعبة وسيئة ومشاكل مهنية خاصة، مما يؤثر على حياتهم الاجتماعية وضعيتهم الاقتصادية، لذا نراهم دائما يطالبون بتحسين ظروف عملهم، وهذا ما يفسر لنا الاستياء الكبير للعمال من نقابتهم، فهناك علاقة منطقية متداخلة بين الرضا عن ظروف العمل داخل المؤسسة والرضا عن النقابة. وهكذا نستنتج أن ظروف العمل السيئة التي عبر عنها العمال وهي محدد جزئي قد أثر على مواقف العمال. وتمثلاتهم نحو التنظيم النقابي.

كما تلعب المواضع التي يحتلها كل عامل، إضافة إلى عوامل أخرى كالعلاقات الوطيدة مع أعضاء التنظيم النقابي، دورا كبيرا في معرفة هذا الدور وفي سؤالنا عن بعض النصوص القانونية

التي تخص النقابة، تبين لنا أن بعض العمال يعرفون دور النقابة في شكلها البسيط فقط. ولهم خلط بين دور النقابة، ودور لجنة المستخدمين،

وتشير المقابلات التي قمنا بها إلى أن هناك ضبابية وتداخل في فهم الأدوار، وأعتقد أن الرأي الراجح هو أن القليل منهم فقط يعرف بدقة دور النقابة. كما هو محدد في نصوص الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بحيث وجدنا عند العمال تداخل واضح بين دور مندوبي المستخدمين، ودور النقابة. وقد اتضح لنا سبب هذا التداخل في الأدوار، عندما تعرفنا عن هوية الأعضاء الممثلون لهذه اللجان، والأعضاء الممثلون للفرع النقابي، فتمثيلية النقابة هي نفسها تمثيلية لجنة المشاركة. بمعنى أن أعضاء النقابة هم أنفسهم أعضاء لجنة المستخدمين بالمؤسسة. أي أن العمال هم من صوتوا على توليهم هذه المهمة، إلا أنهم يجهلون الأدوار الموكلة لهم كممثلين عنهم أمام الإدارة، وهو يبين تدني مستوى الوعي عند بعض العمال، ومظاهر عدم الاكتراث عند البعض الأخر.

أما بالنسبة لتمثلات عمالنا حول نقاباتهم، فقد استخلصنا أنها لا تمثل للعمال خاصة "عمال الشحن"، سوى الظلم والحقرة، ولكن لا يمكن في هذا المجال إلغاء بشكل قطعي دور التنظيم النقابي في فترات زمنية متفاوتة، لكن في الوقت الراهن وحسب العمال الذين يعتبرون الشريحة التي تمسهم فعالية نقاباتهم، لم يصبح لها أي دور فعال في حياتهم المهنية، الأمر الذي أدى بالعمال إلى العزوف عن العمل النقابي، وعدم الاكتراث واللامبالاة في العمل، قد فقدوا الثقة في ممثليهم بل أصبحوا يسلكون سبل وطرق أخرى للحصول على مطالبهم، وحتى العمل على الحفاظ على مناصب عملهم، دون طلب ذلك من النقابيين الذي اعتبروهم عالة عليهم وعلى المؤسسة، هنا نتساءل عن دور التنظيم النقابي في مواجهة الازمة الاقتصادية بالمؤسسة. فمؤسسة الإسمنت تعرف أزمة اقتصادية مستها في كل مجالاتها الانتاجية والتسويقية، حيث فرضت عليها الأزمة الصحية (كوفيد 19) وتراجع المشاريع الكبرى، التخلي عن معظم الامتيازات لأنها سببت عجز مالي في المؤسسة، هذا الأمر فرض عليها غلق بعض من ورشاتها، وتسريح العمال المتعاقدين معها.

كما بينت لنا هذه الدراسة الميدانية، أن النقابة لا تولي اهتمام كبير بتطوير ثقافة العامل مما أكسب العمال ثقافة اللامبالاة، وأصبح فكر العامل ضيق. أصبح يرى في النقابي تحقيق مصالحه فقط. وهذه الأسباب سالفه الذكر يجعل الاتصال ضعيف بين أعضاء النقابة والعمال.

فالنقابة العمالية لا تنظم جلسات بين العمال والإدارة، لمناقشة التطورات التي تحدث داخل المؤسسة. وأنه ليس هناك فتح المجال أمام العمال لمناقشة أوضاع المؤسسة، والتعبير عن القضايا المهنية ذات الصلة بالعمال والمؤسسة، والذي من شأنه أن يؤثر ويؤثر العلاقة بين الإدارة والعمال، ويضعف روح المسؤولية لدى العامل في المؤسسة، وتشير هذه النتيجة إلى أن عمال الشحن يتخوفون أكثر من غيرهم من مواجهة الإدارة مباشرة، حيث يؤكدون على دور النقابة في تذليل الحواجز البيروقراطية.

الفصل التاسع:

العمال الصناعيين خارج محيط المؤسسة

مقدمة الفصل

- 1- الحراك الاجتماعي، مفهومه وأنواعه .
- 2- درجة حراك العمال الصناعيين.
- 3- تمثلات العمال لأسلوب تربية الأبناء.
- 4- طبيعة المهن التي يفضلها العمال الصناعيين لأبنائهم.

خاتمة

مقدمة:

تُعتبر الوضعية الاجتماعية، التي حققها العمال الصناعيون نوعاً من الحراك الاجتماعي، نظراً للتحوّل الذي عرفته هذه الشريحة الاجتماعية في أسلوب حياتها. فالحراك المهني جعلهم يحققون مكانة ووضعاً اجتماعياً يختلف عن ذلك الوضع الذي عرفه آباؤهم. كما يعدّ التكوين غير المتجانس سمة أساسية من سمات بنية العمال الصناعيين، سواء من حيث طبيعة الفئات الاجتماعية الداخلية في عضويتها، أو من حيث طبيعة الفئات الاجتماعية الداخلة في عضويتها، أو من حيث طبيعة الأيديولوجيا ونسق القيم السائدة بين هذه الفئات، وترتد هذه السمة في جانب منها إلى إشكالية الموقع الذي تحتله هذه الفئة داخل البناء الاجتماعي. لكن هذه السمة لا تفهم بمعزل عن جذرها البنيوي، أي الطابع الخاص للتكوين الاجتماعي الجزائري، الذي يشهد تعايش بين نمطين للإنتاج أو أكثر، منها القديم، ومنها الجديد والأهم أن الأنماط الجديدة لم تأتي على حساب كسر الأنماط القديمة، بقدر ما تمت عبر التلاؤم معها، وينعكس كل هذا بطبيعة الحال على عملية التشكل الفئوي الحاصلة داخل هذا التكوين من ناحية، كما ينعكس على طبيعة المستوى الاقتصادي والسياسي والأيديولوجي الفاعل في هذه من ناحية أخرى. والفئة العمالية الجزائرية تشكلت حديثاً بعد الاستقلال، واتسعت قاعدتها وتحسنت أوضاعها الطبقيّة خلال السبعينات وفي التسعينات تعرضت لنوع من التفكك وإعادة التركيب، والبحث عن إعادة التوقيع في الفترة الحالية.

والواقع أن هاتين العمليتين الاتساع وتحسن الوضع الطبقي من ناحية، وانكماشه وتراجعته من ناحية أخرى، قد ارتبطتا بالطابع الخاص لحضور الدولة داخل الميدان الاقتصادي والاجتماعي في كل مرحلة. وقد جاءت دراستنا لتفسير طبيعة التغيرات التي طرأت على العمال الصناعيين، وكيف ساهمت مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية في العشرين سنة الأخيرة في تراجع دور الدولة،

التي لعبت دورا فعالا في توسيع قاعدتها في الفترة السابقة، والتي أدت إلى تراجع الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية لهذه الفئة. وهذا ما دلت عليها نتائج البحث الامبريقي، إضافة الى تأثير هذه التحولات على وعي أفراد هذه الفئة، خاصة إذ ما تعلق الأمر بقضية انتمائهم، وتموقعهم داخل البناء الاجتماعي، وإجماعهم على تحديد الدخل "الثروة" كمحدد أساسي في هذا الانتماء وقد أثرت أيضا هذه التحولات على رؤيتهم المستقبلية، والتي جاءت متشائمة يشوبها القلق والخوف من المستقبل، خاصة بعد انحصار هذه الفئة وصعوبة حركيتها الاجتماعية خاصة في الاتجاه الصاعد كانعكاس لتدهور أوضاعها، إضافة الى تراجع دورها القيادي ليصبح مهني روتيني. هذه المعطيات أثرت بشكل نسبي على تمثالهم وقيمهم، وأوصلته إلى نمط قيمي متناقض تتجاوز فيه العديد من القيم المتضاربة. مما سبق يتوقع الباحث أن تزداد حدة التمايز الاجتماعي بين الفئات الاجتماعية داخل المجتمع الجزائري، ازدياد ينبئ عن إفقار متزايد لمختلف هذه الشرائح وانتقال معظمها إلى مصاف الفئات الدنيا.

1- الحراك الاجتماعي، مفهومه وأنواعه.

إن المسار التاريخي للتحولات الاجتماعية والاقتصادية، كان له تأثير كبير على الخصائص الاجتماعية والمهنية للفئات المهنية في الجزائر فعلاً. فالواقع الاقتصادي الذي مرت به البلاد أثر على الحراك الاجتماعي والمهني للفئات الاجتماعية. فالعديد من الأفراد تنقلوا من وضعية اجتماعية أو مهنية معينة إلى وضعية اجتماعية أو مهنية أخرى.

وكان لتضافر عامل الطرد في الريف الجزائري وعامل الجذب في المدن، أن عمّلا من وتيرة التنقل والنزوح نحو المدن بحثاً عن مناصب عمل وأجر مستقر في فضاءات جديدة مثل المصنع والمدينة، اتخذت أشكال عديدة مثل التنقل اليومي والتنقل الدائم والتنقل الموسمي.

1.1- مفهوم الحراك الاجتماعي:

موضوع الحراك الاجتماعي والمهني تم التطرق إليه من قبل الكثير من الباحثين والمنظرين الاجتماعيين باختلاف اتجاهاتهم ومدارسهم والمجتمعات التي عاشوا فيها ودرسوها إضافة إلى الفترات الزمنية التي عاصروها، فالحراك الاجتماعي هو التغير والانتقال من وضعية اجتماعية اقتصادية للفرد أو لمجموعة من الأفراد¹، يكون هذا الانتقال والتغير إما رأسياً أو أفقياً، وذلك من خلال الترقى وتحسين الوضعية الاجتماعية والاقتصادية ويسمى بالحراك الاجتماعي الرأسي نحو الأعلى، وقد يفقد الفرد أو المجموعة موقعها ومكانتها الاجتماعية وتتقهقر في السلم الاجتماعي وهذا ما يعرف بالحراك الاجتماعي الرأسي نحو الأسفل.

ويعتبر التعريف الذي قدمه "بيتريم سوروكين - P.Sorokin" عالم الاجتماع الروسي الأصل أقدم تعريف، وذلك في 1927 فهو يعرفه على أنه: "انتقال الأفراد أو الطبقات داخل المجال الاجتماعي"²، ويفرق بين الحراك الأفقي والحراك العمودي حيث يعتبر الأول انتقال فرداً أو جماعة من وضع اجتماعي إلى وضع آخر بمستوى مماثل، والمهجرات والتغيرات في المهنة، أما الحراك العمودي فهو انتقال الأفراد والجماعات من طبقة إلى أخرى وهذا التحرك قد يكون صاعداً عندما

¹ Cf. Raymond Boudon, François Bauricaud , **Dictionnaire critique de la sociologie** , Paris : PUF, 1982

² Dominique merlie, **Les enquête De Mobilité Sociale**, PUF, Paris, 1^{er} Edition, 1994, P 14-15

ينتقل الفرد من جماعة أدنى إلى جماعة أعلى، أو عندما تحسن جماعة مستوى معيشتها أو مكانها في التدرج السياسي أو المهني، أو عندما تصعد جماعة بأكملها درجة في السلم الاجتماعي¹، ويكون التحرك نازلا عندما يهبط الفرد من وضع أعلى إلى وضع اجتماعي أدنى، أو عندما تتحلل الجماعة بأكملها ونجد أن مكانتها تهبط بالنسبة للمجتمع ككل².

يضيف قاموس العلوم الاجتماعية: "... إذا تم التغيير في الوضعية وفي الدور، أو احتوى على تغيير في الطبقة الاجتماعية-من الناحية الوضعية- فإنه يسمى بالحراك العمودي، مع ما للطبقات الفردية من حراك تصاعدي أو تنازلي"³.

نجد أيضا في قاموس علم الاجتماع ما يلي: " يبين الحراك الاجتماعي تحسنا أو تغيرا في الوضعية أو الدور، وبين أيضا امتيازات اجتماعية نالها الفرد بالنسبة لأبيه (ابن عامل زراعي، معلما أو...)، أو الامتياز الذي يحصل عليه الشخص نفسه (الحرفي في المستقبل الذي أصبح مأجور في المؤسسة). أما الحراك الاجتماعي الأفقي فيتسم بتغيير في إطار الحياة أو السكن، في هذه الحالة هو قريب من التحليلات التي تخص الهجرة الداخلية .

أما ميلر Miller فيبدو أنه يعرف المصطلح بقوله: " هو حركة ذات دلالة للمكانة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية للفرد أو للتدرج الاجتماعي"⁴.

¹ Bodin et jean :**la mobilité professionnelle interne**, centre d'études et de la recherche sur la qualification, échelon régional de l'emploi de Marseille, juin 1977,p145

¹ عبد العزيز رأس مال: كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط2، 1999، ص23-24

³ جان ميزونوف: دينامية الجماعات، ترجمة فريد أنطونيوس، منشورات عويدات بيروت، ط3، 1983، ص4

⁴ Elouaer Ilyess, **La mobilité professionnelle des salariés** , déterminants et impact sur la performance organisationnelle, Université Paris Dauphine ,France, pp 4-5.

أخيرا جيروود Girod الذي يتجاوز هذه التعاريف في إطار زمني ومكاني..، فيقول: "هناك الحراك داخل الجيل M. Intergénérationnelle وهو مقارنة لفترات وجود الفرد نفسه، فالحراك المهني الذي يحدث خلال المهنة ما هو إلا وجهة خاصة من الحراك داخل الجيل، ويبرز الاهتمام بالحراك الجغرافي (مكان السكن في فترة محددة...) والحراك الاقتصادي (الاختلاف في مستوى المعيشة) والتغيرات التي تحدث في السياق الاجتماعي (الاعتبارات... الخ)¹.

فيما يخص هذا المصطلح هناك نموذجين من التحديد يتحكمان فيه: النموذج الفردي، والنموذج الجماعي، فالأول يركز على الدور وتغير الحالة المهنية للشخص الواحد، في حين أن النموذج الثاني يعطي السمة الشمولية لمفهوم الحراك فيتعداه إلى رؤية جمعية للفئات الاجتماعية ومقدار صعودها أو نزولها من خلال مؤشرات اقتصادية، اجتماعية، وسياسية².

يمكن الاستعانة بالتحديد الذاتي (Subjectiviste) في تحليل معطيات البحث الميداني بأنها لا تخرج عن الإطار الفردي، لكن التحليل السوسولوجي -بالمعنى المتعارف عليه- يرفض اللجوء إليه، والبديل هو تحليل مكانزمات الفئات الاجتماعية وعلاقتها مع بعضها البعض، فرأي "بارتو-Bertraux" لا يخلو من الموضوعية حينما يقول: "إن مفهوم الحراك الاجتماعي الجماعي قد اقترح ولم يؤخذ به، هل هذا نتيجة للفردانية المفرطة، كما أن ظواهر الحراك الاجتماعي هي ظواهر

¹ Roger Girod, **Mobilité sociale**, librairie Droz, Genève, 1971, P2

² جان ميزونوف، المرجع السابق، ص6

متحركة، ظواهر الحراك التنازلي بواسطة التدهور العام في وضعية فئة اجتماعية (فلاحين أو عمال، حرفيين...) ¹.

2.1- أنواع الحراك الاجتماعي.

الحراك الاجتماعي في الغالب نوعان الحراك الجغرافي والحراك المهني:

1.2.1- الحراك الجغرافي ²:

ويعرف بحركية الفضاء (Mobilité Spatial)، وهو انتقال جماعة اجتماعية من مكان إلى مكان، مع الاحتفاظ بنفس الوضعية الاقتصادية والاجتماعية. هكذا فإن العمال المأجورين الذين يغادرون القرى أو المدن الصغيرة أو ضواحي المدن لممارسة أعمالهم داخل المدن، يعرفون حالة من الحراك الجغرافي، ونفس التسمية تنطبق على الجماعة التي تنتقل من مدينة إلى مدينة أو من دولة إلى دولة، وهذا الحراك نسميه نزوحا أو هجرة عندما يتمثل في الانتقال من الريف إلى المدينة (هجرة داخلية)، أو هجرة خارجية إذا كان بين دولة ودولة أخرى.

2.2.1- الحراك المهني:

ويعرف بحركية المجتمع (Mobilité Social)، وهو انتقال جماعة اجتماعية من مهنة إلى مهنة أخرى أو مجموعة من المهن الأخرى، فقد تصبح مجموعة من العمال المأجورين من كونها عمالا إلى

¹ الحسن ، احسان محمد ،التصنيع و تغيير المجتمع ، بيروت دار الطليعة 1981، ص 97.
² محمد السويدي، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، ص121

كون بعضهم بنائين، وبعضهم تجارا، وبعضهم أصحاب مهن حرة، أي من مهنة إلى مجموعة المهن الأخرى.¹

ولتسليط الضوء على الحراك الاجتماعي لعمالنا أي الانتقالات والتغيرات التي عرفها الأبناء في المجال الاجتماعي والمهني، والاختلافات العلمية والمهنية والثقافية للظروف المعيشية مقارنة بالأباء

أرى أن المسألة تتطلب تناول ثلاثة جوانب هي : درجة حراك العمال الصناعيين، تمثلات العمال لتغير حجم الأسرة وأسلوب تربية الأبناء، وطبيعة المهن التي يهتم بها العمال.

2- درجة حراك العمال الصناعيين:

الحديث عن الحراك الاجتماعي، هو حديث عن الفرص التي يمكن أن يمنحها المجتمع لأفراده من أجل التنقل في السلم الاجتماعي. وقد فحصنا مدى وجود أو غياب هذه الظاهرة بالنسبة لعمالنا الصناعيين في مؤسسة الإسمنت من خلال مجموعة من الدلائل وهي: مستوى تعليم الوالد ومهنته ، عدد أفراد الأسرة التي انحدر منها المبحوث، عدد إخوته الذين تلقوا تكوينا جامعيًا، وهذه الدلائل هي من أجل تحديد ما إذا كان أفراد العينة منحدريين من الطبقة العمالية أم أنهم تنقلوا من طبقات اجتماعية أخرى.

1.2- مستوى تعليم الوالد ومهنته:

الجدول رقم 1:9 يبين مستوى تعليم والد المبحوث

النسبة %	التكرارات	مستوى تعليم الوالد
29,3	47	أمي

¹ ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011، ص 59

59,3	95	إبتدائي
/	/	متوسط
7,5	12	ثانوي
3,7	06	جامعي
100	160	المجموع

كشفت هذه الدراسة أن مستوى تعليم آباء أفراد العينة، يغلب عليه المستوى الابتدائي، حيث تأتي هذه الفئة في المقدمة بـ 59.3 بالمائة وتليها فئة الاميين بـ: 29.3 بالمائة ثم فئة الذين تحصلوا على تعليم ثانوي بـ 7.5 بالمائة و في الاخير فئة الذين تلقوا تعليما جامعيًا ونسبتهم 3.5 بالمائة وتبين هذه المعطيات أن أغلب آباء أفراد العينة لم يدخلوا الجامعات والمعاهد العليا، على عكس أبناءهم.

وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين قائلاً:

"أنا كبرت في عائلة تتكون من تسع (9) أفراد، ست (6) ذكور وثلاث (3) بنات وكنا عايشين غايا الحمد لله، و كنا نسكنو بعيد على الفيلاج (القرية)، وخوفا من الإرهاب دخلنا La Ville (المدينة)، انغبنا والدينا بزاف بصح قراونا الحمد لله وتحصلنا كلنا على شهادات" (عامل بدائرة الانتاج، 50 سنة)

يؤكد هذا التصريح أن المستوى الدراسي المتدني لأباء أفراد المبحوثين يعود بالأساس للظروف الاقتصادية والمعيشية الصعبة التي كانت سائدة آنذاك حالت على عدم اتاحة الفرصة أمام الأهالي

للحصول على التعليم الحديث بما هو متاح الآن، وعليه فإن رأس المال التعليمي بالنسبة للعمال ازداد عما كان عليه لدى الجيل الذي انحدرت منه.

ونلاحظ هذا التغيير أيضا على مستوى المهن، فالمهن التي مارسها آباء أفراد العينة هي مهن مختلفة عن تلك التي تمارسها الفئات العمالية اليوم، فقد بينت الدراسة أن هناك أربعة مهن مختلفة مارسها آباء أفراد العينة والجدول الآتي يبين ذلك.

الجدول رقم 9:2 يبين المهن التي مارسها الآباء

النسبة %	التكرارات	مهنة الوالد
53,1	85	الفلاحة
9,3	15	عمال الصناعة
21,8	35	موظفون
15,6	25	تجار
100	160	المجموع

النسب هي كالآتي : فلاحون بنسبة 53.1% عمال بنسبة 9.3 %، موظفون بنسبة 21.8 %، وتجار بنسبة 15.6 % .

وتبين هذه النتائج أن أعلى نسبة هي مهنة فلاح بنسبة تقدر ب: 53,1%، و هي تحمل دلالة واضحة على أن العمال الصناعيين في المؤسسة، هي طبقة ذات جذور فلاحية بدرجة أولى، ولعل هذا من المفارقات ومن خصوصيات المجتمع الجزائري. فالمعروف أن العمال في المجتمعات الصناعية التي توصف بأنها مجتمعات الطبقة العمالية، تشكلت فيها هذه الطبقة في المناطق الحضرية منها،

لارتباط تشكل هذه الطبقة بالصناعة وبممارسة وظيفة التصنيع. أما في هذه المؤسسة، فإن الأزمة الأمنية في التسعينات وما ترتب عنها من نزوح واسع النطاق لسكان المناطق الريفية نحو المدن وديمقراطية التعليم، وتوجه السلطة بعد العشرية السوداء نحو بناء دولة تقوم على اقتصاد واسع وصناعة قوية، وما يتطلب ذلك من حاجة إلى عمال صناعيين. كل هذه العوامل أدت في رأيي إلى ظهور طبقة عمالية جديدة مقارنة بالطبقة التي كانت بعد الاستقلال. دون وجود رأس المال الثقافي¹ خاص بهذه الفئة إذا استعرنا مصطلح "بيير بورديو" في هذا الشأن، وبالنسبة الأخرى الملفتة للانتباه في رأيي، هي وجود 9,3% من الآباء من فئة العمال، هذه النسبة مطابقة للأوضاع التي كانت عليها الجزائر قبل الاستقلال.

إذا، فإن الطبقة العمالية الحالية في المؤسسة، لم تنحدر من أصول عمالية إلا في جزء بسيط منها، في حين أن أغلبها انحدر من أصول فلاحية أو من أصول عملت في الوظيفة العمومية.

2.2- تمثلات العمال الصناعيين للتغيرات في حجم الأسرة :

نحاول من خلال هذا العنصر التقرب من تمثلات عمالنا للتحول الاجتماعي الملاحظ في التحولات التي حدثت في حجم الأسرة، فهيكّل الأسرة يتغير مع التحول الصناعي. أشار عالم الاجتماع تالكوت بارسونز إلى أنه في مجتمعات ما قبل الصناعة، يوجد هيكل عائلي ممتد يمتد لعدة أجيال وربما بقي في نفس المكان لعدة أجيال. في المجتمعات الصناعية، تسود الأسرة النووية، التي تتكون من الآباء والأمهات وأطفالهم فقط. الأسر والأطفال الذين يصلون إلى مرحلة البلوغ هم أكثر قدرة على الحركة ويميلون إلى الانتقال إلى مكان وجود الوظائف، والروابط العائلية الممتدة تصبح أكثر هشاشة.

¹ رقية عبد الله محمد جردان، التعليم والحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية بمدينة سوهاج، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، 1994، ص 137-138

ستتناول هذا البعد من خلال مجموعة من الدلائل ، وهي : عدد الأطفال لدى الأسرة التي انحد منها أفراد العينة، ومقارنة ذلك بعدد أفراد المبحوثين والزواج من داخل أو من خارج الطبقة الاجتماعية ونوع الاستجابة لتنظيم النسل.

فبشأن عدد الأطفال الذين عاش معهم أفراد العينة ومقارنته بعدد الأطفال الذين انجبهم المبحوثون، تبين نتائج هذه الدراسة أن هناك فرقا محسوما باتجاه الانخفاض، فمتوسط عدد الأخوة لدى أفراد العينة هو 5.4 % في حين نلاحظ أن متوسط عدد الأطفال لدى أفراد العينة هو 3.4% بحيث يصرح أحد المبحوثين قائلا:

"بكري كانت الدنيا سهلة والمعيشة سهلة، أنا عندي أربع (4) أخوة
وثلاث (3) بنات وكنا عايشين عادي في دار صغيرة ويجونا الضياف
بالفرحة أما اليوم تبدل كلش، زوج بزاوز(أطفال) لازم تقابلهم باش
تربيهم وأنعشهم غايا" (عامل بدائرة الصيانة، 52 سنة)

يشير هذا التصريح وتصريحات أخرى مماثلة إلى وجود تحول نوعي في حجم الأسرة بين جيل العمال الحالي وجيل أباؤهم. فالأسر التي عاش فيها أفراد العينة، هي أسر جزائرية تقوم على الكم من حيث أفرادها، بينما حجم الأسر التي شكلها أفراد العينة، يعكس وجود نظرة للحياة مختلفة تقوم على الكيف، أي عدد أقل من الأطفال مع تأمين تربية أفضل.

ونشير إلى أن معدل الأطفال لدى أفراد العينة هو 3.4 وبإضافة الزوجة والزواج، يكون عدد أفراد الأسرة 5.4 فردا. وهذا المعدل لأسر أفراد العينة هو نفسه تقريبا معدل أسر الفئة العمالية على المستوى الوطني.

ومن أجل الكشف عما إذا كان هذا التحول في بنية الأسرة التي عاش فيها المبحوثون وتلك التي شكلها المبحوثون فيما بعد، هو تحول يعبر عن اتجاه عميق بحكم مستوى التعليم، فالثقافة بالإضافة إلى كونها عاملاً في رفع مستوى الحياة، تنمي الاحساس بهذا الوضع، وتعليم وتربية الأطفال أسلوب ناجح متميز لتحقيق هذا الهدف، لأننا حين نُقدِّم للوالدة فكرة جيدة عن قيمة الطفل نطلق فيها ميكانيكية الحيلة والادراك الخاص بها "، وقد تقصينا ذلك من خلال تحديد الاتجاه لدى أفراد العينة من نموذج الأسرة المرغوب فيها، وتنظيم النسل، والجدول الآتي يبين ذلك:

الجدول رقم 9:3 يبين عدد الأطفال المفضل لدى المبحوثين

النسبة %	التكرارات	عدد الأطفال المفضل
10,3	15	3-1
87,5	140	5-4
3,1	5	7-6
/	/	أكثر من 7 أطفال
100	160	المجموع

نسجل من خلال الجدول رقم 9:3 بشأن نموذج الأسرة ما يلي: يرى 87,5 % من أفراد العينة، أن من (4 إلى 5) أفراد هو العدد المفضل لديهم، ولا يوجد مبحوث من العينة يؤكد تكوين أسرة يزيد عدد أفرادها عن 7. مما يؤكد وجود اتجاه قوي لدى أفراد العينة نحو أسرة بعدد من الأفراد يقل عن الأسرة التي عاش فيها أفراد العينة.

كما تبين لنا نسبة 87,5% أن العينة تقوم بتنظيم النسل، ويمكن تفسير ذلك بأن فئة العمال الصناعيون هي أكثر الفئات الاجتماعية استجابة لتنظيم النسل، وقد حاولنا معرفة رأي العمال حول الفئة الأكثر استجابة لتنظيم النسل، وطلبنا منهم ترتيبها فكانت الاجابة كالآتي:

الجدول رقم 4:9 يبين الفئات الأكثر استجابة لتنظيم النسل حسب رأي المبحوثين

الترتيب	الفئة الأكثر استجابة لتنظيم النسل
3	الفئة الغنية
1	الفئة المتوسطة
2	الفئة الفقيرة

ما أثار انتباهنا في الجدول رقم 4:9، أن أفراد العينة رتبوا الفئة الغنية في المرتبة الأخيرة بالنسبة للاستجابة لتنظيم النسل، أي بعد الطبقة الفقيرة. ولعل هذا من المفارقات والخصوصيات التي تميز الطبقة الغنية في الجزائر، ولا سيما منها الشريحة التي أثرت بسرعة في العقود الأخيرة في مرحلة التحول من الاقتصاد المسير اداريا إلى اقتصاد السوق، فهذه الفئة المترفة سعدت في السلم الاجتماعي، لكنها تفتقد إلى تقاليد البرجوازية.

كما نستخلص من الجدول أن العمال الصناعيين يصنفون أنفسهم ضمن الفئة المتوسطة في المجتمع. وإذا كانت هذه الفئة هي الأكثر اقتناعا بفكرة تنظيم النسل من الفئات الأخرى، فإنهم أيضا الأقل تناقضا، حيث أن الاتجاه الايجابي نحو تنظيم النسل لدى العمال، يعطيهم فرصا كبيرة لإعادة انتاج أنفسهم، كما أن الاتجاه نحو الأسرة بأربعة أبناء، يجعلها فئة مميزة بنزولها تحت المعدل الوطني. ومن المفاجآت المهمة في أثناء احصاء السكان الجزائريين، هو أن اجمالي عدد الأسر الجزائرية كبير مقارنة مع اجمالي السكان، حيث يزيد متوسط عدد الأفراد في كل أسرة جزائرية بشكل تقريبي عن ست (6) أشخاص، و قد بلغ عدد الأسر في الجزائر طبقا لأرقام وزارة الداخلية الجزائرية وإلى غاية بداية شهر مارس 2021، 7 مليون و 330 ألف أسرة، من مجموع سكان بلغ 43.98 مليون نسمة في بداية مارس 2021.

وإذا كان عمالنا الصناعيين لهم اتجاه قوي نحو تنظيم النسل، فهل هذه الفئة كان لها ميل إلى الزواج الداخلي أم إلى الزواج الخارجي؟.

الجدول رقم 5:9 يبين نظرة المبحوث للزواج

النسبة %	التكرارات	تفضل
86,3	138	الزواج الداخلي
13,7	22	الزواج الخارجي
100	160	المجموع

بينت هذه الدراسة أن 86,3 % من أفراد العينة فضلوا اختيار شريك الحياة من الفئة التي ينتمون إليها، أي أنهم يفضلون الزواج الداخلي، لكن لماذا؟، يبدو أن هناك اعتبارات اقتصادية وأخرى سوسيوولوجية. سنفصل فيها من خلال معطيات الجدول التالي:

الجدول رقم 6:9 يبين رأي المبحوث للمهنة المفضلة لعمل الزوجة وضرورة العمل من عدمه

المجموع		عمل الزوجة				المهنة المفضلة للزوجة
		غير ضروري		ضروري		
%	ت	%	ت	%	ت	
81,25	130	100	07	80,4	123	التعليم
18,75	30	/	/	19,6	30	الطب
100	160	100	07	100	153	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم 7:9 والذي يحلل العلاقة القائمة بين مؤشر عمل الزوجة - والمهنة المفضلة للزوجة أن 81,25% من أفراد مجتمع البحث يرون المهنة المفضلة من طرفهم لعمل الزوجة هي مهنة التعليم. ونجد في نفس اتجاه هذه النسبة الغالبة أن 80,4% من أفراد العينة يعتقدون أن عمل الزوجة ضروري. وحول طبيعة المهن التي يمكن أن تكون مناسبة للمرأة، يرى أغلبية أفراد العينة أن التعليم هو المهنة المناسبة بينما جاءت مهنة الطب في المرتبة الثانية بنسبة 19,6% ، ولم يذكر أفراد العينة مهنة أخرى ولهذا قمنا بسحب الخانات الفارغة من الجدول وظاهريا أن الاتجاه في الزواج لدى الفئة العمالية نحو المرأة العاملة، يعود لأسباب براغماتية وهي الحصول على المزيد من الموارد المالية للأسرة وتمكينها من تحقيق استقرار في مستوى المعيشة في مرحلة تتميز بعدم الانسجام بين معدل الزيادة في الأجور والزيادة في الأسعار، فأجور العمال لم ترتفع إلا بنسبة 15% خلال السنوات الأخيرة بينما ارتفع حجم الانفاق في العشر سنوات الأخيرة. وهكذا يبدو العمال الصناعيين أقل رومانسية، لكن ينبغي ألا نكتفي بالبعد الاقتصادي لفهم إقامة علاقة قوية مثل الزواج فقد بينا في الفصل الرابع، أن مستوى التعليم له أهمية اعتبارية لدى العمال في بناء العلاقات الاجتماعية، كما أن المهن المفضلة للنساء من طرف الرجال وهي التعليم والطب، لا تمثل اختيارا له جدوى اقتصادية، بقدر ما هو اختيار له مدلول سوسيولوجي. فهاتان المهنتان ترمزان إلى الفئة المتوسطة التي ينتمي إليها العمال كما ترمز إلى احتكار المعرفة.

3- تمثلات العمال لأسلوب تربية الأبناء:

نحاول من خلال هذا العنصر التقرب من تمثلات عمالنا للتحول الاجتماعي الملاحظ في العلاقات العائلية، سواء تلك الخاصة بالعلاقات العائلية أو أسلوب التربية التي يقدمها العمال لأبنائهم. فالتحول الذي عرفه المجتمع من حيث تشتت العائلة الممتدة وظهور نمط اقتصادي

جديد قائم على تقسيم عمل مفرد قد ترتب عنه تخلي عديد الأولياء عن دورهم ومهمتهم الرئيسية في تربية أطفالهم ومتابعتهم خلال مراحل نشأتهم ومشاورهم الدراسي، بل باتوا يتحنون الفرص للتخلص منهم وكأنهم عبء ثقيل عليهم بتسجيلهم في دور الحضانة، التحضيري والمدارس الخاصة.... وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين قائلاً:

"اللي ما ربوه والديه ماترييه الزنقة" (عامل بدائرة الشحن، 42 سنة)

"أباءنا كانوا يرئونا على السمع والطاعة، وكنا نحشموا وانتصننوا(الاصغاء إلى النصائح)، دروك راه أصلا ما يسمعكش، أنت تربى والمجتمع يفسده" (عامل بدائرة الشحن، 44 سنة)

نقرأ من هذا التصريح أن الأسرة تخلت عن وظيفتها وأن السياق تغير فالناس كانوا فاعلين في عملية التربية، وهناك حنين لزمان الأباء وأسلوب التربية التي تربى بها أفراد العينة كما يلقون باللوم على التحولات والتطورات التي وقعت في المجتمع، ونستطيع تفسير هذا بأن ما وصل إليه المجتمع هو نتائج التي ترتبت عن الحراك الاجتماعي وحصول العمال على منصب عمل ومركز اجتماعي جديدين، أدى إلى تفتت عائلاتهم الممتدة. فطبيعة المهن ومحيطها قلص من سلطة العائلة الممتدة وعجل من الحراك الجغرافي للأفراد، لما تتطلبه طبيعة النشاطات المرتبطة بالمجتمع الحديث. فهذا الواقع عمل على انكماش في العلاقات الاجتماعية بين أفراد المجتمع، وفي هذا الصدد يضيف مبحوث قائلاً:

"بكري كان الجار يدخل في تربية الأبناء واليوم اصبح ما يدخلش
روحوا وأصبح يتشفى كي يمشي (يرى) ابن أو بنت جاره
منحرفين" (عامل بدائرة الصيانة، 48 سنة)

يشير هذا التصريح إلى تغير العلاقات الاجتماعية بشكل كبير عما تربى عليه المبحوثين فهم يرون أن الجار كان بمثابة الأسرة الثانية التي تقوم بعملية التربية فحتى الجار حسب رأي المبحوثين قدم استقالته ودوره في التربية، وقد أجمع أغلبية المبحوثين أن أولياء اليوم يختلفون عما كانوا عليه أباؤهم وأجدادهم في الماضي، فقد كانوا أكثر حرصاً على تربية أبنائهم ومرافقة أولادهم منذ الولادة وحتى دخولهم للمدرسة، رغم الظروف الصعبة التي عايشوها فكانوا يخصصون وقتهم لمراجعة ما تلقاه أطفالهم خلال يومهم وإياهم، ويمنحونهم فرصة كبيرة للاستمتاع واللعب وهو ما يفتقده أطفال اليوم، فبمجرد ولادتهم يشرع الوالدين في التفكير في سبيل للخلاص من تربيتهم بدل غرس القيم والأخلاق داخلهم، في ظل تراجع دور الأسرة الكبيرة كالجد والجددة الذين كانوا ينوبون عن رعاية الطفل عند غياب والديه. وهذا ما يؤكد أحد المبحوثين قائلاً:

"أنا وزوجتي خدامين وعندي طفلين بنت وولد كنت أخذهم إلى بيت والدة
الزوجة كل صباح ورجعهم مساء لكن عندما دخلتهم للمدرسة القريبة من
السكن الخاصة بي اضطررنا أن نبحث عن امرأة تكون ناس ملاح
تقابل (تقوم بالرعاية) الأطفال لأني راك عارف نخدم من الساعة الثامنة إلى
الرابعة" (عامل بدائرة الانتاج، 45 سنة)

إذاً ساهم انتشار المربيات المنزليات اللواتي هن على استعداد لتربية الطفل منذ الأيام الأولى لولادته مقابل مبالغ مالية يدفعونها لها، في حل مشكلة الأزواج العاملين، هذا الجانب الإيجابي من وجود المربيات، أما الجانب السلبي فقد ساهم ذلك في زيادة الجفاء بين الأولياء وأبنائهم، وحتى عندما يكبر الأطفال وفي عمر ثلاث وأربع سنوات لا تستغني الأسرة عن المربيات، بالرغم من عدم حصول الأطفال على الرعاية اللازمة في تلك الفترة العمرية الحساسة من طعام ونظافة ولعب، بسبب لجوء بعض المربيات لأساليب مشينة كربط الأطفال ومنحهم أدوية تنويم وحرمانهم من اللعب، واكتساب مهارات معرفية ولغوية نتيجة رغبة المربية في جمع عدد كبير من الأطفال دون منحهم العناية الضرورية اللازمة لطفل صغير.

وغير بعيدا عن المربيات المنزليات أصبحت دور الحضانة هي وجهة أخرى للأهل، فقد صارت تقدّم مواقيت عمل جديدة تراعي فيها مواقيت الوالدين العاملين، حيث تشرع في استقبال الأطفال من الساعة الثامنة صباحا وحتى السادسة مساء، وهذا للأطفال من عمر ست (6) أشهر حتى خمس (5) سنوات، فبدل أن ينعم الطفل بحرية اللعب أصبح مرغما على التقيد بنظام معين في دور الحضانة، والغريب أنه بات يستهوي حتى الأمهات الماكثات بالبيت، فيجدن في تسجيل أبنائهم في الحضانة فرصة للارتياح من التربية المتعبة والتفرغ لأشغال أخرى.

وظهرت أقسام التحضيري في السنوات الأخيرة كمرادف جديد يسعى الأولياء لتسجيل أبنائهم فيها، ويبدلون في سبيل تحقيقه كل ما في وسعهم. يقول أحد المديرين بأنه قبيل انتهاء العام الدراسي يستقبل عشرات الطلبات لتسجيل أطفال يبلغون من العمر 3 و 4 سنوات في القسم التحضيري، دون اكتراث لأهمية اللعب في هذه المرحلة الحساسة عند الطفل بل مرادهم فقط تسجيل الطفل والتخلص من وجوده في المنزل، ومع علمهم المسبق بأن التحضيري خاص بالأطفال البالغين من العمر 5 سنوات.

أما بالنسبة للمستوى التعليمي، فقد كشفت هذه الدراسة أن متوسط عدد الأخوة الذين دخلوا الجامعة لأفراد العينة، هو أربع (4) أفراد، ويبين هذا المتوسط أن حصول أفراد العينة على تكوين عالي ليس صدفة، حيث بينت الدراسة أن نسبة 100 % من أفراد العينة يفضلون دخول أبنائهم الجامعة في حالة حصولهم على البكالوريا على أن يتوقفوا ويتجهوا إلى ممارسة عمل آخر.

ولعل التفسير الممكن لوجود اتجاه قوي لدى فئة العمال في الجزائر لدفع أبنائها للاستمرار في الدراسة، هو تشكلها في ظل نظام بيروقراطي يرمز إلى السلطة، وأن الحصول على شهادة جامعية يعد الأداة الرئيسية للحصول على شرعية القبول فيه.

وإذا كانت فئة العمال الصناعيين تربي أبنائها على السعي وراء تحصيل العلم، والحصول على الشهادات، فهل ذلك يعني أن هذه الفئة تربي أبنائها على الاعتماد على النفس؟. لقد سُئِلَ

أفراد العينة هذا السؤال، وأجابوا عليه ب "نعم" بنسبة 100%. مما يؤكد أن الطبقة العمالية مدركة لهشاشة أوضاعها، وأنه يتعين على أي منها أن يجتهد للبقاء فيها، وإلا نزل إلى صفوف الفئات الدنيا، بخلاف أبناء الفئات الاجتماعية الأخرى .

والاعتماد على النفس يعبر عن الاحساس بالذاتية، وإذا كانت الفئة العمالية تربي أبناءها على الاحساس بالذاتية، فإن الأسلوب من التربية يبدو غير منسجم مع ثقافة المجتمع الجزائري الذي هو مجتمع تقليدي يقوم على قوة الروابط الاجتماعية.

وإذا كان أسلوب التربية لدى الفئة العمالية يبدو غير منسجم مع الثقافة والقيم التقليدية للمجتمع الجزائري، فإن ذلك أدى إلى ظهور مواقف انتهازية لديها لتحقيق ذاتها، فقد سئل أفراد العينة عما إذا كانت الفئة العمالية محكوم عليها بأن تكون انتهازية في سلوكها. فأجاب 51.25 % من المستجوبين بنعم، مما يدل على أن هذه الفئة تواجه صعوبة في التوفيق بين الأهداف ووسائل تحقيقها، وتضطر إلى انتهاج سلوك غير مقبول اجتماعيا، ولعل هذا هو السبب الذي يجعل الفئة العمالية التي تشكل داخل القطاع العام الاقتصادي تتخلى عن بعض السلوك المنطقي بتعبير باريتو، مثل الترشيد والانجاز داخل التنظيم لحساب أهداف أخرى مثل الحفاظ على المنصب وضمان الاستمرار فيه.

ولعلّ هذا ما يفسر عدم وضوح الدور للمؤسسات الاقتصادية في الجزائر. وبقائها دوما ميدان للصراع حول إدارة القرار.

4- طبيعة المهن التي يفضلها العمال الصناعيين لأبنائهم:

وقد سئل أفراد العينة حول المهن التي يفضلونها لأبنائهم ويعتبرونها خاصة بالفئة العمالية دون سواها، فذكرت المهن التالية : التعليم - الصحافة - الطب - التسيير - الهندسة - ونلاحظ ما يلي على هذه الاجابة :

الجدول رقم 7:9 يبين المهن التي يفضلها المبحوث للأبناء

النسبة %	التكرارات	المهن المفضلة
30	48	التعليم
34,4	55	الطب
3,7	06	الصحافة
13,7	22	التسيير
15	24	الهندسة
3,1	05	التجارة
100	160	المجموع

إن المهن التي ذكرها أفراد العينة كمهن يفضلون أن يمارسها أبنائهم، ليست هي نفسها المهن التي يمارسها أفراد العينة، مما يدل على أنهم غير راضون عن المهنة التي يمارسونها ولهذا هم يفضلون أن يمارس أبنائهم مهنا أخرى تختلف عن مهنتهم ربما لعدم تحقيق العمال لأهدافهم وطموحاتهم لأن كما رأينا في الفصول السابقة أن أغلبية العمال يعملون عملا شائعا رغم أن أغلبهم لديهم مستوى جامعي، لكن سياسة رفع مستوى شاغلي الوظيفة المطبقة من طرف مسيري المؤسسة وحاجة هؤلاء العمال للعمل جعلهم يقبلون بوظائف لا تتطلب مستوى جامعي.

إن هذه المهن الخمس (الطب، التعليم، الصحافة، التسيير، الهندسة) هي مهن كانت تتمتع بمكانة اجتماعية، لثلاث اعتبارات:

1- أن هذه المهن تتطلب تكويننا طويل المدى، أي أنها مرتبطة بالتعليم. ولم يكن هذا النوع من التعليم متاحا لجميع الجزائريين. فقد كان مكلفا في السنوات الماضية، ولذلك كان الذين حصلوا على تكوين يؤهلهم لهذه المهن في الواقع أبناء الطبقة العليا، إلا أن التعليم أصبح الآن في متناول فئات اجتماعية واسعة مما سمح لأفراد الطبقات الدنيا بتحسين أوضاعهم ومنزلتهم الاجتماعية.

حيث تشكلت طبقة اجتماعية وسطى تمارس المهن التي ذكرها أفراد العينة، رغم أن جذورها ليست ارسنقراطية، بل هي عمالية و فلاحية كما بينت ذلك هذه الدراسة في مطلع هذا الفصل.

2- أن هذه المهن كثر عليها الطلب وازدادت اليها الحاجة في السنوات الأخيرة، لأنها تدخل ضمن العناصر التي يعتمد عليها انجاز مشروع السلطة، فقد كانت السلطة منذ الاستقلال وخاصة بعد 1989 تسعى إلى تنمية سريعة تقوم على التصنيع مما يتطلب الحاجة إلى عدد كبير من المهندسين، كما أن استمرار سياسة صحية تقوم على الحفاظ على مجانية العلاج، كان يتطلب تنفيذها وجود عدد كبير من الأطباء، ونفس الشيء بالنسبة للإعلام، فإنشاء الكثير من الجامعات عبر ولايات الوطن وفتح هذا التخصص في أغلب الجامعات جعل أبناء هذه الفئة (العمال) يُقدمون على دراسته بعدما كان سابقا حكرا على جامعة أو جامعتين في الجزائر، إضافة إلى فتح الكثير من القنوات التلفزيونية الخاصة والعمومية والاذاعات المحلية في كل ولاية أدى هو الآخر إلى تكوين اعلاميين.

3- أن التغيرات التي حصلت في الجزائر منذ بداية الأزمة الاقتصادية عام 1989، وتحولها إلى أزمة اجتماعية وسياسية فيما بعد، غيرت من وسائل وأهداف التنمية. وفي مشروع التغيير محل القطاع الخاص محل القطاع العام، وحرية المبادرة محل التخطيط المركزي، وهذه البدائل يفترض أن تغير في الأدوات والمكانة الاجتماعية، وبشكل عام ستغير في الدراما الاجتماعية. فالمهن المذكورة التي توسعت في ظل مشروع شفوي، تتجه نحو إعادة ترتيب نفسها خارج القطاع العام، إذ أن تخلي الدولة عن ممارسة دور المستثمر سيغير من مركز النشاط الاقتصادي إلى الأعمال الحرة.

وإذا كانت فئة العمال الصناعيين التي تشكلت في الجزائر بعد 1989 تعود جذورها إلى أصول عمالية وفلاحية، أي أنها سعدت في السلم الاجتماعي، فهل لها أن توجد فرص للاستمرار في الصعود إلى الطبقة العليا؟.

لقد سُئل المبحوثين ما إذا يعتقدون في وجود فرص أمام أبناءهم للصعود في السلم الاجتماعي، فأجاب جميعهم ب: لا أي بنسبة 100% وفي رأبي أنه يمكن تفسير هذه الاجابة بما يلي :

أن ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، جعل كل شرائح المجتمع تشتكي، من الطبيب والأستاذ والصحفي إلى المهن الأخرى، ففئة العمال الصناعيين في الجزائر تتجه نحو التآكل بطريقة متسارعة في العشر سنوات الأخيرة لتنزل بذلك إلى الطبقة القريبة من الفقر والحاجة، حيث أن الوضع الاقتصادي التي تمر به المؤسسات الجزائرية يستدعي عدم الزيادة في الأجور، بسبب تراجع الانتاج و التسويق، فالأجور ثابتة لا تتحرك منذ سنوات، حيث إن الفقير لم يعد وحده غير قادر على مواجهة متطلبات الحياة، حتى من يكد ويعمل ويملك الشهادات والكفاءة والخبرة، عجز في السنوات الأخيرة عن تغطية أجره الشهري حاجياته الملحة، فالراتب الذي يقبضه عن عمل شهر يتبخر غالبا في أسبوع، وهذا ما تسبب في تآكل مخيف للفئة الوسطى التي عادة ما يركز عليها المجتمع لتحقيق التوازن الاجتماعي والاقتصادي وحتى الثقافي.. كل هذه العوامل جعلت عمالنا يحملون تمثلات سلبية حول المستقبل المهني لأبنائهم وأن الصعود في السلم الاجتماعي في ظل هذه الظروف أصبح صعبا في رأي عمالنا إن لم نقل أصبح مستحيلا في نظرهم، وفي هذا السياق يصرح أحد المبحوثين :

"المعيشة أصعبت وكلش زاد في السوق و LaPaie بقات كيما راها،
هذا الوقت اللي رانا فيه تخلص 10 ملايين وإذا قدرت تعيش بها راك
مليح، خلصتي مين نزير روحي تشدلي 15 يوم وكل الناس راها تعاني
الله يجيب الخير في هذا البلاد" (عامل بدائرة الشحن: 47 سنة)

يؤكد هذا التصريح أن قطاعات وأسلاك لوظائف عدة، يحتج موظفيها وعمالها عن تدهور الأجور،
التي باتت انشغالهم وهمهم الأول والأخير، وتوالت الاحتجاجات على هذه الأجور لدى موظفي
كل القطاعات تقريبا، باستمرار الأسعار في الارتفاع، إلى درجة جعلت من الراتب الشهري لا
يكفي إلا لمواجهة نصف شهر أو أسبوع أحيانا.

ففي الفترة ما بين 2010 حتى 2014، زُفعت أجور عمال القطاع العمومي، وتم إقرار زيادة في الحد
الأدنى للرواتب، حيث كانت الفئة العمالية، تعيش مرحلة الرفاهية والاستقرار، ولكن اليوم باتت
تتآكل بتدهور قدرتها الشرائية وتهاوي قيمة الدينار، وارتفاع الأسعار.

وكان البنك الأفريقي للتنمية قد كشف في دراسة له أجراها سنة 2013 أن 27% من فئة العمال في
الجزائر باتت مهددة بالفقر، وقال في هذا الصدد، الخبير الدولي في الاقتصاد، عبد الرحمن مبتول،
في تصريح له ب "فناة الشروق"، إن الجزائر ستواجه وضعاً اجتماعياً واقتصادياً معقداً، موضحاً أنه
وفقاً لصندوق النقد الدولي، هناك انفجار للديون سيحدث في الكثير من الدول، حيث هناك 98
% من الناتج المحلي الإجمالي العالمي في عام 2020 مقابل 84 % في عام 2019.¹

¹ <https://www.echourouk online.com>

وعليه يمكن القول أن تدهور الوضع الاجتماعي من جراء الأزمة الاقتصادية وتراجع بعض المهن، خلق نوعاً من الاحباط الجماعي لدى العمال، وأن المجتمع الجزائري الذي شهد فترة من الحراك الاجتماعي والمرونة في التنقل بين الطبقات من جراء الايديولوجية في السنوات السابقة، بدأ يفقد تلك المرونة ويتجه نحو خلق حواجز بين الطبقات الاجتماعية لتحديد معالمها أكثر فأكثر.

خاتمة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل الوقوف على تمثلات العمال الصناعيين للتحويلات الاجتماعية خارج محيط المؤسسة، ومن بين هذه التحويلات كان لنا نوع من التركيز على مسألة الحراك الاجتماعي للعمال، والتحويلات في العلاقات الاجتماعية العائلية، وأخير التحويلات في أسلوب تربية الأبناء والمهن التي يفضلها العمال لأبنائهم.

فقد انحدر عمالنا الصناعيين في هذه المؤسسة من أصول طبقية مختلفة، وإن كانت الأصول الفلاحية تغلب عليها، و تبين هذه النتيجة مدى تعرض أفراد العينة إلى حراك اجتماعي بعد أحداث 1989 في المجالين المهني والطبقي، أدت إلى تحسن أوضاع بعض الفئات من الفئات السفلى مما أدى إلى وضع أمام أبنائها فرصا للصعود إلى السلم الاجتماعي.

كما تميل فئة العمال الصناعيين إلى بناء أسر تختلف من حيث العدد عن الأسر التي عاشوا فيها، حيث ظهر ميل إلى تقليص عدد الأبناء إلى أربعة، ويعكس هذا الميل نظرة نوعية إلى بناء الأسرة، ففئة العمال تعيش في فضاءات حضرية، وفي مساكن اجتماعية لا تسمح باحتضان أسرة كبيرة العدد، ونجد في استجابة هذه الفئة لتنظيم النسل أكثر من غيرها ما يرمز إلى تخلص هذه الفئة من العقلية التقليدية المتجذرة في الثقافة الجزائرية.

بينت هذه الدراسة تشكل نظرة رمزية طبقية لدى أفراد العينة، فهم يفضلون الزواج من داخل الطبقة على الزواج من خارجها مما يدل على أن العمال الصناعيون يتمسكون بإحدى آليات إعادة إنتاج أنفسهم، كما أن هذه النظرة تكشف عن ميل الفرد إلى التجانس وإلى الاقتراب من الآخر الذي يتوقع منه حمل نفس المعاني عن الأشياء.

وقد أكدت الدراسة وجود اتجاه قوي لأسلوب التربية لدى عمالنا يقوم على تحصيل العلم والحصول على الشهادات. وتعتبر الخبرة هي رأس مال العمال الصناعيين، حيث تعمل على تسويقها إلى الآخرين.

غير أن الأزمة الاقتصادية التي تعرفها الجزائر، كانت أكثر تأثيراً على العمال الصناعيين، لأنها أدت إلى تحول مركز النشاط الاجتماعي، حيث انتقل من الصناعة إلى التجارة في منتجات مستوردة تتميز بالجودة والتكاليف المنخفضة، وتراجع الصناعة أدى إلى ضعف الطلب على اليد العاملة بشكل عام، وعلى ذوي الشهادة العليا على وجه الخصوص مما يضعف الآلية الأساسية التي يعتمد عليها العمال الصناعيين لإعادة إنتاجها يبدو أن المهن التي تشكل منها الطبقة العمالية، تتجه إلى الانحصار في طائفة من المهن ترمز إلى الخبرة و المردود المادي الذي يضمن اشباع الحاجات الأساسية لأصحابها.

تؤكد نتائج الدراسة، أن تمثلات عمالنا الصناعيين للمستقبل المهني عماده التعليم، لا تزال حاسمة في تأمين استمرارها، بالرغم من تغير مركز النشاط المفضل اجتماعياً.

خاتمة الباب الثالث:

أظهرت نتائج هذا الباب أن هناك عدم رضا من جانب عمال مؤسسة الإسمنت بخصوص إشباع الحاجات المادية (الأجور - الخدمات - الأمن).

وكشفت الدراسة أيضا أن إشباع الحاجات الايديولوجية (الوعي - المشاركة - الاتصال) ليس أحسن حظا فالعمال يدركون بوجه عام ما يدور في المؤسسة، ويُحْمِلون أعضاء النقابة مسؤولية الوضع غير المرضي، ورغم وجود فروق بدت في بعض الأحيان هامة بين العمال بدائرة الإنتاج والشحن، فإنها لم تكن بشكل حاسم في النوع بل في الدرجة الأولى فقط إذا استثنينا دافع الاتصال، وإذا كان الحال في المؤسسة هو هذا، لماذا توجد نسبة عالية من الانخراط في النقابة (70 بالمائة حسب التقرير السنوي لمجلس عمال المؤسسة)، رغم وجود اعتقاد أكده كل العمال وبدون تحفظ مؤداه أن النقابة لم تؤدي ما عليها من واجبات إزاء العمال؟ ألا يبدو في هذا تناقض صارخ؟ كيف يمكن تفسير ظاهرة صحية (ارتفاع نسبة الانخراط) في غياب العوامل البارزة المؤدية لانتشارها و تقويتها؟.

ويبلغ هذا التناقض الذروة عندما نعرف أن الباحث حاول انتزاع ترتيب دوافع المشاركة من

العمال أنفسهم، و انتهى إلى رصد الدوافع التالية :

1- الخدمات الاجتماعية.

2- الترقية.

3- الحصول على مساعدة لحل المشاكل.

ولكن الدراسة كشفت أن هذه الحاجات لم تأخذ طريقها إلى التطبيق، ومادام الأمر كذلك، فإني وجدت نفسي مصرًا على طرح سؤال حساس في محاولة لفك عقدة هذا التحدي، ومؤدى هذا السؤال هو : هل المشاركة في النقابة عندنا مشاركة إلزامية ولا مجال فيها للاختيار؟.

لقد سئلتُ العمال فيما إذا كانت المشاركة في النقابة ضرورية حتى وإن كان ذلك لا يقابله الحصول على مكسب، فأجاب أغلبهم بالإيجاب، وإذا أضفت الاجابة عن السؤال المماثل طرحته على المسؤولين النقابيين والتي كان مؤداها : أن اشتراك العمال في النقابة فعل من غير المعقول أن يفكر العامل في عدم الاقدام عليه، فعندما يوظف العامل لأول مرة في الشركة لا يجد نفسه في مواجهة الإدارة فقط، وإنما في مواجهة النقابة أيضا، حيث تعكف على دراسة ملفه لجنة المستخدمين، وهي لجنة مختلطة تضم ممثلين من الإدارة وممثلين عن العمال. وقد يكون في هذه الواجهة الأولى نوعا من التحفيز للمشاركة في النقابة لأول مرة، فإذا قام العامل الجديد بالانخراط في البداية، فإنه قد لا ينخرط فيها أبدا فيما بعد، فكل الحقائق التي تم جمعها ترجح أن يكون الانخراط في النقابة كنوع من الرغبة في الاقتداء بالأخرين بغض النظر عن النتائج، وأرجح أيضا أن تكون الرغبة في الاقتداء قد تحولت مع مرور السنين إلى عادة لا يقدر على مخالفتها إلا القليل من الذين يتمتعون بوضعيات هامة في السلم الإداري.

ومن الصعب تصور إمكانية إحداث تغيير هام في العمل النقابي في ضوء هذه العلاقات، لأن "الكرة" في معسكر العمال، فهم أحرار في الانخراط وفي إمكانهم أيضا المشاركة"، ولكن مستوى الوعي هو الذي جعلهم يسيئون استغلال هذه "الفرصة" واعتقد أن تغيير الخطاب السياسي بخصوص تسيير المؤسسات سيحدث رجة نقابية قد تخرجه من حالة الركود الذي هو فيه حاليا.

فمنذ عشرين سنة كان شعار المشاركة هو الثمن الذي حصل عليه العمال مقابل كبت الحاجات غير المشبعة، أما اليوم فشعار المرحلة هو الفعالية الاقتصادية الذي يعني بصورة مبسطة تحويل مركز الثقل من الاعتماد على ثقة العمال إلى الاعتماد على خبرة العناصر الأكثر تأهيلا

فيهم. وهذا قد يثير يقظة نقابية، هذه المرة في محاولة لطرح مشكل إشباع الحاجات المادية، كما حاولنا من خلال هذا الفصل الوقوف على تمثلات العمال الصناعيين للتحويلات الاجتماعية خارج محيط المؤسسة، ومن بين هذه التحويلات كان لنا نوع من التركيز على مسألة الحراك الاجتماعي للعمال، والتحويلات في العلاقات الاجتماعية العائلية، وأخير التحويلات في أسلوب تربية الأبناء والمهن التي يفضلها العمال لأبنائهم.

وقد بينت الدراسة أن عمالنا الصناعيين في هذه المؤسسة ينحدرون من أصول طبقية مختلفة، وإن كانت الأصول الفلاحية تغلب عليها، وهي تميل إلى بناء أسر تختلف من حيث العدد عن الأسر التي عاشوا فيها، حيث ظهر ميل إلى تقليص عدد الأبناء إلى أربعة، ويعكس هذا الميل نظرة نوعية إلى بناء الأسرة، ففئة العمال تعيش في فضاءات حضرية يفضلون الزواج من داخل الطبقة على الزواج من خارجها مما يدل على أن العمال الصناعيون يميلون إلى التجانس وإلى الاقتراب من الآخر الذي يتوقع منه حمل نفس المعاني عن الأشياء.

كما أثبتت الدراسة أن التعليم أصبح من الأسس الهامة التي يركز عليها أبناء العمال بحيث اكتشفنا من خلال هذا العنصر وجود اتجاه قوي لأسلوب التربية لدى عمالنا يقوم على تحصيل العلم والحصول على الشهادات. كما تؤكد نتائج الدراسة، أن تمثلات عمالنا الصناعيين للمستقبل المهني عماده التعليم، لا تزال حاسمة في تأمين استمرارها، بالرغم من تغير مركز النشاط المفضل اجتماعيا.

خاتمة عامة

أردنا من خلال هذه الدراسة، التي حملت عنوان "تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي." الإجابة عن التساؤل حول الطريقة التي يتمثل بها هؤلاء العمال أداء النقابة العمالية، والعوامل المؤثرة فيه (التمثل). واختبار مدى توافق المحتوى الذي يحمله العمال لتمثلاتهم (سلبياً كان أم إيجابياً)، وواقع الأداء النقابي الفعلي، الخاضع لمجموعة من العوامل الموضوعية. رأينا منها أولاً ما تعلق بالاستراتيجية المطبقة من طرف مسيري المؤسسة، وثانياً ما اختص بتنظيم العمل، والتقسيم التقني للمهام التابع له طبيعياً.

كما أردنا تسليط الضوء على الوضعية التي تعيشها جماعات العمل داخل المؤسسة الصناعية العامة، والتي يوماً بعد يوم وسنة بعد سنة تعرف تقلصاً وضيقاً كبيرين، إلى حد يمكن أن نقول أنها أصبحت تمثل الشكل الغالب للمؤسسة الصناعية، بفعل التوجهات الاقتصادية الجديدة للبلاد، والتي تبدو من الخطاب السياسي حتمية "لا مناص منها".

هذه الدراسة تناولت أداء التنظيم النقابي في المؤسسة الصناعية، من خلال الاهتمام أولاً بالجانب التاريخي لنشوء الحركة النقابية. وثانياً بالجانب التنظيمي المحض، وتمثلات العمال لسير العملية الإنتاجية داخل المؤسسة الاقتصادية من جهة، وأداء التنظيم النقابي من جهة أخرى، فمن نتائج الثورة الصناعية، تشكيل فئتين في المجتمع وهي أرباب العمل، والطبقة العمالية فالحركة العمالية والنقابية لم تكن وليدة الصدفة، بل من الناحية التاريخية هي نتيجة لخصائص المجتمع والسياسات الوطنية آنذاك. فحين تحدث عن هذا التغيير يستوجب الحديث عن بريطانيا، باعتبارها النموذج الأساسي والأولي للحركة العمالية النقابية. بعد الظروف الصعبة التي عاشها العمال، إثر الثورة الصناعية التي أظهرت ملامح جديدة للمجتمع الأوربي، أين سيطر أصحاب المصانع والبنوك بتشكيلهم أرستقراطية جديدة تسمى بالبرجوازية. بالموازاة شكل العمال البسطاء والحرفيون طبقة البروليتارية، التي لم تكن تملك سوى قوة عملها، والتي اعتبرها أرباب العمل كأى سلعة تباع وتشتري، كما يريدون هم لا كما يريد أصحابها، وهذا من خلال قانون العرض والطلب هذا الاستغلال الفادح للعمال، جعلهم يعملون في ظروف جد قاسية، تنعدم فيها أدنى

شروط العيش، من نظافة ووقاية وتأمين على الحوادث والمرض وحتى التقاعد، إلى جانب تشغيل النساء والأطفال المبالغ فيه، وانعدام أدنى الحقوق كالاحتجاجات، والإضرابات وحق الاقتراع. كل هذا بوجود أجور منخفضة جدا بسبب عدم وجود سياسة وطنية للأجور.

هكذا أصبح العمال يدركون بأن ظروفهم سيئة وبحاجة إلى تحسين، من هنا طالبوا في الأول بحقهم في تشكيل تنظيمات ينشطون في إطارها، وهذا بعد أن تجمعوا في مناطق صناعية وأزداد عددهم، وأدركوا ضرورة توحيد صفوفهم، لإجبار أرباب العمل على العمل لتحسين وضعيتهم عن طريق رفع نسبة الأجور، وتحسين ظروفهم المهنية.

فالتنظيم أو بالأحرى العمل النقابي مرّ بعدة مراحل ابتداء بأول تنظيم تأسس في بريطانيا عام 1825 على شكل جمعية مهنية (Trade Union) تدافع عن حقوق العمال. أما في فرنسا فقد اعترف أول مرة بالحق النقابي بعد صدور قانون فالداك روسو¹ (Waldek Rousseau) بتاريخ 21 مارس 1884م، حيث تأسست عدة تنظيمات نقابية نذكر منها الكونفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمل (CFDT)، القوى العاملة (FO) والكونفدرالية العامة للشغل (CGT). هذه الأخيرة التي انضم إليها العمال الجزائريون في المهجر مجبرين، لأنهم كانوا يجدون فيها نوعا من الحماية النقابية. إلى جانب ظهور الحركة السياسية الوطنية، أين بدأ التفكير في تأسيس نقابة وطنية حيث اقتنع العمال الجزائريين بأن المستعمر لا يمكن أن يمنحهم الاستقلال. ومع التكوين الذي تلقاه هؤلاء العمال في المهجر بدأت تبرز قيادات وإطارات نقابية، فتأسست النقابة في 24 فبراير 1956 تحت اسم الاتحاد العام للعمال الجزائريين (UGTA) برئاسة الشهيد عيسات إيدر^{2*} (Aissat Idir) إلى جانب الاتحاد العام للنقابات الجزائرية (UGSA) والاتحاد النقابي للعمال الجزائريين (USTA)، لكن منذ نشأته، استحوذ الاتحاد العام للعمال الجزائريين على العمل النقابي. لكن مع مرور

¹ فالداك روسو: وزير داخلية فرنسي، تولى مهامه في فترة الاعتراف بالحق النقابي الفرنسي.

* عيسات إيدر من مواليد 17 فيفري 1915 بالقبائل الكبرى، كان مناضلا داخل الكونفدرالية العامة للشغل CGT ثم مسؤولا عن اللجنة النقابية التي أسستها حركة انتصار الحريات الديمقراطية، ثم انخرط في جبهة التحرير الوطني، كما كان عضوا مؤسسا للاتحاد العام للعمال الجزائريين و منسقه، و بعد أن ألفت فرنسا عليه القبض سجنته وعذبته حتى مات في السجن العسكري في العاصمة بتاريخ 26 جويلية 1956، وأعلنت فرنسا أنه مات منتحرا.

الوقت وفي نهاية السبعينيات، خاصة مع التفتح الذي عرفته الجزائر على العالم الخارجي، أصبح العمال الجزائريون يرون في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، جهازا تستعمله السلطة لمراقبته. بدأت العديد من الفئات المهنية تطالب بالاستقلالية عن هذا التنظيم، والمطالبة بفتح المجال النقابي قصد تأسيس نقابات مستقلة. لكن هذا لم يتسنى لها حتى جاء التعديل الدستوري في فيفري 1989. وصدور القانون الخاص بحق العمال في تشكيل النقابات. وهذا من خلال المادة الثالثة والخمسين (53) منه والمتمثل في القانون رقم 90-14 المتعلق بشروط وقوانين ممارسة الحق النقابي الصادر في الجريدة الرسمية (العدد 23) بتاريخ 02 جوان 1990. فتأسست النقابات المستقلة في عدة قطاعات، وخاصة منها الاستراتيجية: كالصحة والتعليم العالي والتربية الوطنية. بعد الاستقلال بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت وطأة السياسي حيث تم انخراطها في العمل التنموي حيث اعتبرت من بين المنظمات الجماهيرية التي تسعى إلى تجنيد اليد العاملة في سبيل القيام بمهامهم التنموية والملاحظ هنا أنه تم محاصرتها ومحاولة الحد من دورها وتقليصه إلى أقصى الحدود الأمر الذي أدى إلى انحسار دورها ولعل أهم الخطط المعدة لضربها هي تدعيم بعض أساليب التسيير كالتسيير الذاتي، إضافة إلى إنشاء لجان المشاركة في المؤسسات وسياسة التخطيط الفوقي ومركزية التسيير الإداري. كما كان للتدخل السياسي أثره في الحد من فعالية النقابات مثل ضرورة الانخراط في جبهة التحرير الوطني حتى تتمكن من الترشح لأي منصب مهما كان نوعه (المادة 120). كل هذه الإجراءات أدت إلى بروز ما يعرف بأزمة الثقة بين العمال والنقابة من جهة، وبين النقابة والدولة من جهة ثانية. الأزمة الأولى كان من نتائجها قيام إضرابات عمالية غير مؤطرة وعشوائية، خاصة في فترة الثمانينات. أما الثانية فتتعلق بانتهاج الدولة سياسة الانفتاح غير المبرمج، الأمر الذي سيؤدي إلى حلول اضطرابات اجتماعية.

سعيًا إلى دراسة التمثيلات والممارسات عند العمال الجزائريين لأداء التنظيم النقابي بمنطقة سعيدة، والتي تمثل وجهًا من أوجه حياة وتاريخ المجتمع الجزائري. فالمقاربة الميكروية لهذا المجتمع

المحلي أغنت دراستنا من حيث المعطيات المحصل عليها في ميدان ظل محل اهتمام العديد من الدارسين في العلوم الاجتماعية، قبل وبعد الاستقلال. وما يهمننا في هذا المضمار تلك التحولات التي عرفتها المنطقة، من منطقة جبلية وريفية ذي أراضي زراعية، صغيرة، وغير سخية - مما أجبرت العديد من سكانها على الهجرة داخل البلاد وخارجها- إلى منطقة صناعية استقبلت مؤسسات صناعية استطاعت أن تقلب موازين القوى في هذا المجتمع.

تعتبر سنوات السبعينات والثمانينات بالنسبة للمنطقة المدروسة سنوات اتساع عدد الفئات العمالية الصناعية. والتي استطاعت أن تحصل على نوع من الحراك الاجتماعي والمهني مقارنة مع آباءهم وأجدادهم، وهذا ما دفعنا إلى دراسة هذه الفئة المهنية الجديدة بالمنطقة.

من بين الخصائص الاجتماعية للعمال المبحوثين توصلنا إلى أن أغلبية المبحوثين الذين قمنا بدراستهم، أغلبهم من فئة الكهول، وهذا ما يكشف لنا عن المدة الزمنية التي قضوها في المؤسسة الصناعية لا يستهان بها. إذ أن سن العينة مازال في سن العطاء إن استغل مع الخبرة التي يمتلكها أفراد العين أما الفئات الشابة من العمال فإنها تمثل نسبة ضئيلة حيث لم تستطع المؤسسات الصناعية توظيفها نظراً للوضعية الاقتصادية الصعبة التي تعيشها هذه المؤسسة.

أظهرت المعطيات الأولية نوعية اليد العاملة المشغلة من طرف إدارة مؤسسة الإسمنت ومميزاتها، فهي يد عاملة شابة في عمومها، زد على ذلك المستوى التعليمي المعتبر الذي تتميز به والذي بدى حسب ملاحظتنا الميدانية أنه يفوق بكثير مستوى المهام التي ينفذونها.

بالنسبة للحالة العائلية لأفراد العينة فإنها تدل على أن أغلبية المبحوثين متزوجين، وهذا ما ساعدهم على نوع من الاستقرار في مناصب عملهم من أجل تلبية حاجيات عائلتهم وأطفالهم الذين أصبحوا لديهم حاجات تختلف عن حاجات آبائهم.

كان لسياسات الدولة السكانية المنتهجة في العشريتين الأخيرتين تأثير بالغ على الحراك الاجتماعي والمهني لعمالنا. فغالبية المبحوثين يقطنون بالمدينة، وهذا معناه أن هناك نسبة كبيرة من

العمال عرفت نزوحاً من الوسط الشبه حضري إلى الوسط الجديد المدينة أو ضواحي المدينة، وذلك من خلال التوزيع الكبير للسكنات في المدينة من خلال مختلف البرامج والصيغ السكنية (عدل1 وعدل2 السكن التساهمي... الخ) والتركيز على بنائها في المدينة.

كما أظهرت نتائج الدراسة أن أغلبية العمال متحصلون على شهادة جامعية، هذا التأهيل الذي لديها، يمكنها من الدفاع عن نفسها ولها الكثير الأشياء الذي يمكن أن ترفعها في وجه تنظيمها النقابي والإدارة إذا أرادت أن تحتج.

أما الترقية فهي جزء من المسار والمحيط المهني الذي يعمل به العمال، فمن الطبيعي أن يطمح كل واحدٍ فيهم لأن يترقى في السلم الهرمي، ليحسن من وضعيته المهنية، التي لا محالة سيكون لها أثرها على وضعيته الاجتماعية، فالعمال يرون أنفسهم أنهم عمال ذوي المركزية في العملية الإنتاجية بسبب مؤهلاتهم الشخصية.

تغلب على العمال السمات الايجابية في تمثلهم للشهادة فتبقى قيمة حقيقية وأكيدة في أوساط عمال مؤسسة الإسمنت، خاصة لأولئك غير المتحصلين عليها والذين يرون في مالكيها نوعاً من الأسبقية في عالم الشغل في الحاضر والمستقبل.

أظهرت نتائج الدراسة أن للبيئة الاجتماعية الداخلية للتنظيم دور في تحديد وتشكيل تمثلات العمال. فهذه التمثلات إن كانت سلبية فهذا راجع إلى طبيعة البيئة الداخلية، فمن خلال المؤشرات التي استجوبنا العمال حولها جاءت مواقف العمال كلها تقريبا و بنسبة كبيرة سلبية، كما بدا لنا من تمثلات العمال مختلف مواضيع وأبعاد الواقع المهني محاولة الإجابة عن الأسئلة التالية: مواقف العمال حول الضمان الاجتماعي؟ ومعنى العمل؟ ثم اتجاه ظروف العمل؟ فقد أبدى أغلبهم عدم الرضا عن هذه الظروف، فالمناخ الذي يسود العمل وخاصة العلاقة مع الرؤساء تشكل هذه الظروف هذا زيادة على عدم رضاهم عن الخدمات الاجتماعية التي هي دون المستوى والقانون الداخلي للمؤسسة الذي وصفه العمال بأنه لا يطبق إلا على الضعفاء وأن الوصول إلى المناصب القيادية داخل هذه المؤسسة قائم على طرق لا عقلانية فكل هذه المؤشرات أدت

بالعمال إلى تشكيل مواقف وتمثلات سلبية، فما دام مناخ العمل غير مرغوب فيه و يتميز بعدم الرضا، فتمثلات العمال لدور الرؤساء سوف تكون بالضرورة سلبية وتجعل العامل يشكل مواقف ضد المؤسسة وحتى باتجاه مستقبله المهني ككل والذي بدا لأغلبية العمال غامضاً ومخيفاً.

أما بالنسبة إلى العلاقة بين العمال ونقابتهم، فالنقابة العمالية تحتاج وتهتم اهتماماً كبيراً بالموارد البشرية الذي يعتبر عنصر مهم جداً داخل النقابات وذلك لما يحمله من ميزات ومهام تجعله يساعد في مخرجات النقابة، سواء كانت هذه النقابات رسمية أو مستقلة، ومن خلال هذا نرى أن رضا الفرد يتوقف عليه نجاح النقابة في أداء أدوارها، وذلك من ما يمدده من أداء وجهده لتحقيق أهداف هذه النقابة، فهي فاعلا اجتماعيا يكون العلاقات الاجتماعية في العمل والتي تتعدى إرادة الأفراد أي أنها تتحدد من خلال طبيعة العلاقات التي ترتبط بالفاعلين الاجتماعيين (العمال) كما أن تأثير ودور النقابة مستمدة من قوة العمال ومن الظروف الاقتصادية والاجتماعية والإطار التشريعي المنظم لعلاقات العمل.

فقد أصبح لدى عمالنا نوع من المشاركة في الهيئة النقابية والتي تعبر عن مكسب استطاعوا الحصول عليه في ظل انضمامهم إلى المؤسسة الصناعية. كما تعتبر المنظمة النقابية بالنسبة للعمال المدرسة التي اكتسبوا من خلالها نوعاً من الخبرات والممارسات التي لم يألفوها من قبل. فقد برهنوا على فعاليتهم في ظل هذه الهيئة النقابية.

أما بالنسبة لدرجة الانخراط في العمل النقابي فكانت كبيرة، لأنها النقابة الوحيدة على مستوى المؤسسة، أما نسبة النضال داخل النقابة نسبة ضئيلة جداً ويرجع السبب في ذلك إلى عوامل كثيرة منها أن العامل يعتقد أن النقابة لن تفعل له شيئاً، وهذا ما صرح به أغلب المبحوثين، مما يدل على أن الانخراط في النقابة ليس له علاقة بتمسك هذه الأخيرة بالدفاع عن العمال. لقد اكتفى العمال بالانخراط في هذه الهيئة أملاً في الحصول على بعض المزايا الاجتماعية المرتقبة بدل البقاء

دون الخراط، أو تبني المبادرات الفردية لحل مشاكلهم. وتبقى مشاركتهم في العمل النقابي هي أملهم الوحيد للوقوف كقوة موحدة في وجه تعسف مسيري المؤسسة.

وفيما يخص تمثلات العمال للوجه الحقيقي لأداء التنظيم النقابي من خلال اشباع الحاجات المادية للعمال، كونه فعل اجتماعي، قائم داخل نسق مؤسسي يمارس بين الفاعلين داخل نسق المؤسسة، فقد رأى أغلبية العمال أن النقابة لا تطالب برفع الأجور مقارنة بارتفاع الأسعار، حيث تبرز لنا هذا الموقف أهم مطلب ينتظره العمال من نقابتهم أن تحققه لهم هو المطلب المادي، أي المطالبة في الزيادة في الأجور وكذا العمل على تشجيع نقابتهم على التحاور مع إدارة المؤسسة على الاحتفاظ بتلك الحوافز المادية، والتي تعبر عن المردودية الجماعية للعمال والتي في رأيهم تعد جد مهمة حيث قد تصل إلى ثلث الراتب الشهري. وأن هناك اعترافاً بأن النقابة لها بعض السلبيات بدون الإعلان عن مسؤولية العمال في هذه السلبيات، وإنما قد لا يقتنع هؤلاء العمال بدور الهيئة النقابية في مؤسستهم ما دام أنها لا تحقق لهم كل ما يطلبونه والتي تبقى هذه المطالب في رأينا مطالب آنية، تتمثل في المطالبة بالزيادة في الأجور.

أما نظرة الباحثين للتمثيل النقابي تبقى في مجملها نظرة سلبية لهذا التمثيل، فيرون أن ليس هناك تمثيل فعلي. فكل ما يطمح إليه أولئك المسؤولون النقابيون على المستوى المحلي أو الوطني، هو تحقيق بعض المصالح الشخصية بالأساس والتي تخول لهم مراكزهم كوسطاء وسماسرة أن يدخلوا في مساومات مع الإدارة على حساب العمال. ومن هنا تبقى نظرة الباحثين للنقابة والعمل النقابي في مؤسسة الإسمنت ضعيفة وغير مقنعة.

وحول تمثلات العمال للأداء التنظيم النقابي من خلال تأثير الحاجات الايديولوجية من خلال المؤشرات الثلاثة، (الوعي بدور النقابة، مشاركة العمال في اتخاذ القرار، تأثير النقابة على الاتصال في المؤسسة). فبدأ لنا أن السمات المستعملة من طرف عمالنا في تمثلهم موضوع "أداء النقابة" تتغير بحسب نظرهم لدور التنظيم النقابي من خلال النظر والوقوف على مشاكلهم، إما حلها وإما الفشل في القضاء عليها. فبالنسبة لأولئك الذين يتمثلون النقابة بسمات ايجابية فيرون أن النقابة

تنظر في مشاكلهم وتقوم بالعمل على حلها، أما بالنسبة للذين يتمثلونها بِسِمَاتٍ سلبية فهم يعتقدون أن النقابة ضعيفة وعاجزة عن حل مشاكلهم داخل المؤسسة.

أما بالنسبة لرأي العمال حول مشاركة النقابة للإدارة في اتخاذ القرار فرأى العمال أن النقابة لا تقوم بمشاركة الإدارة العليا لتحسين ظروف العمل، وهذا ما يفسر لنا استياء العامل لما يحدث له من المشاكل والعراقيل، التي ربما ستقلص من نوعية تأدية مهامهم حيث إن العمال في المؤسسة يعيشون وسط أوضاع صعبة وسيئة ومشاكل مهنية خاصة، مما يؤثر على حياتهم الاجتماعية وضعيتهم الاقتصادية، لذا نراهم دائما يطالبون بتحسين ظروف عملهم، وهذا ما يفسر لنا الاستياء الكبير للعمال من نقابتهم.

كما بينت لنا هذه الدراسة أن هناك ضبابية وتداخل في فهم الأدوار، فالقليل منهم فقط يعرف بدقة دور النقابة كما هو محدد في نصوص الاتحاد العام للعمال الجزائريين، بحيث وجدنا عند العمال تداخل واضح بين دور مندوبي المستخدمين ودور النقابة وقد اتضح لنا سبب هذا التداخل في الأدوار عندما تعرفنا عن هوية الأعضاء الممثلون لهذه اللجان والأعضاء الممثلون للفرع النقابي، فتمثيلية النقابة هي نفسها تمثيلية لجنة المشاركة بمعنى أن أعضاء النقابة هم أنفسهم أعضاء لجنة المستخدمين بالمؤسسة.

أما بالنسبة لتمثلات عمالنا حول نقابتهم فقد استخلصنا أنها لا تمثل للعمال خاصة "عمال الشحن" سوى الظلم والحقرة، ولكن لا يمكن في هذا المجال إلغاء بشكل قطعي دور التنظيم النقابي في فترات زمنية متفاوتة، لكن في الوقت الراهن وحسب العمال الذين يعتبرون الشريحة التي تمسهم فعالية نقاباتهم، لم يصبح لها أي دور فعال في حياتهم المهنية، الأمر الذي أدى بالعمال إلى العزوف عن العمل النقابي وعدم الاكتراث واللامبالاة في العمل، قد فقدوا الثقة في ممثليهم بل أصبحوا يسلكون سبل وطرق أخرى للحصول على مطالبهم وحتى العمل على الحفاظ على مناصب عملهم.

كما بينت لنا هذه الدراسة أن النقابة لا تولي اهتمام كبير بتطوير ثقافة العامل مما أكسب العمال ثقافة اللامبالاة وأصبح فكر العامل ضيق أصبح يرى في النقابي تحقيق مصالحه فقط. ولهذا الأسباب سألقة الذكر يجعل الاتصال ضعيف بين أعضاء النقابة والعمال. فالنقابة العمالية لا تنظم جلسات بين العمال والإدارة لمناقشة التطورات التي تحدث داخل المؤسسة وأنه ليس هناك فتح المجال أمام العمال لمناقشة أوضاع المؤسسة والتعبير عن القضايا المهنية ذات الصلة بالعمال والمؤسسة والذي أثر على العلاقة بين الإدارة والعمال وأضعف روح المسؤولية لدى العامل في المؤسسة، وتشير هذه النتيجة إلى أن عمال الشحن يتخوفون أكثر من غيرهم من مواجهة الإدارة مباشرة، حيث يؤكدون على دور النقابة في تذليل الحواجز البيروقراطية.

أما التحولات التي طرأت على الوضعية الاجتماعية للمبحوثين فقد اعتبرت من طرف بعض من المبحوثين على أنها تشكل نوع من الحراك الاجتماعي والمهني.

فقد انحدر عمالنا الصناعيين في هذه المؤسسة من أصول طبقية مختلفة، وإن كانت الأصول الفلاحية تغلب عليها، فقد تعرض أفراد العينة إلى حراك اجتماعي بعد أحداث 1989 في المجالين المهني و الطبقي، أدت إلى تحسن أوضاع بعض الفئات من الفئات السفلى مما أدى إلى وضع أمام أبناءها فرصا للصعود إلى السلم الاجتماعي.

كما تميل فئة العمال الصناعيين إلى بناء أسر تختلف من حيث العدد عن الأسر التي عاشوا فيها، حيث ظهر ميل إلى تقليص عدد الأبناء، ويعكس هذا الميل نظرة نوعية إلى بناء الأسرة ، ففئة العمال تعيش في فضاءات حضرية، وفي مساكن اجتماعية لا تسمح باحتضان أسرة كبيرة العدد، ونجد في استجابة هذه الفئة لتنظيم النسل أكثر من غيرها ما يرمز إلى تخلص هذه الفئة من العقلية التقليدية المتجذرة في الثقافة الجزائرية.

بينت هذه الدراسة تشكل نظرة رمزية طبقية لدى أفراد العينة، فهم يفضلون الزواج من داخل الطبقة على الزواج من خارجها مما يدل على أن العمال الصناعيون يتمسكون بإحدى آليات إعادة إنتاج أنفسهم حسب تعبير بورديو، كما أن هذه النظرة تكشف عن ميل الفرد إلى التجانس وإلى الاقتراب من الآخر الذي يتوقع منه حمل نفس المعاني عن الأشياء.

وقد أكدت الدراسة وجود اتجاه قوي لأسلوب التربية لدى عمالنا يقوم على تحصيل العلم والحصول على الشهادات. وتعتبر الخبرة هي رأس مال العمال الصناعيين، حيث تعمل على تسويقها إلى الآخرين. كما تبين أن تمثلات عمالنا الصناعيين للمستقبل المهني عماده التعليم، لا تزال حاسمة في تأمين استمرارها، بالرغم من تغير مركز النشاط المفضل اجتماعيا.

قائمة المراجع

قائمة المراجع باللغة العربية:

- 1- إبراهيم حمزة أحمد ، السياسة الاجتماعية، دار المسيرة، ط1، عمان،2015.
- 2- الاتحاد العام للعمال الجزائريين، عدد خاص،1978.
- 3- الأزرق مغنية، نشوء الطبقات في الجزائر، ترجمة سمير كرم، مؤسسة الأبحاث العربية، بيروت، 1980
- 4- ألبير ميستر، الاشتراكية والتسيير الذاتي، ترجمة نزيه أحمد، دار الآداب، ط1، بيروت، 1965.
- 5- باشا محمد، فاروق التشريعات الاجتماعية، قانون العمل، دار المعارف للطباعة، ط5، دمشق، 1991.
- 6- البربري آدم، السلامة بالمنشآت الصناعية، دار الكتب العملية، بيروت، 2005.
- 7- البرعي أحمد حسن، الوسيط التشريعات الاجتماعية، علاقات العمل الجماعية، دار النهضة العربية، القاهرة مصر، 2006.
- 8- بركات حلیم، المجتمع العربي المعاصر، مركز دراسات الوحدة العربية، بحث استطلاعي اجتماعي الطبعة الثانية، 1985.
- 9- بشير محمد، الثقافة والتسيير في الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2010
- 10- بعلي محمد الصغير، تنظيم القطاع العام في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 11- بن اشهو عبد الطيف، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1982.
- 12- بن خرف الطاهر هلال، النخبة الحاكمة في الجزائر 1962-1989، دار هومة، ج 1، بوزريعة، 2007 .
- 13- بن منصور عبد الله وبوطوبة محمد، الجودة بين معايير التقليدية والمعايير الجديدة البيئية، الملتقى الوطني حول إدارة الجودة الشاملة وتنمية أداء المؤسسة، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة د. مولاي الطاهر بسعيدة، 2010
- 14- بوشلوش طاهر، القيم الاجتماعية وفعالية تسيير المؤسسات، جريدة الشعب عدد 7565، تاريخ 1988/02/20.
- 15- بولكعبيات إدريس، الحركة النقابية الجزائرية بين عصرين، مقال منشور في مجلة العلوم الانسانية، العدد12، نوفمبر2007، ص 149-158

- 16- بولكعبيات ادريس، أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، ألفا دوك، ط1، الجزائر، 2018
- 17- بولكعبيات ادريس، ، اشكالية العجز المزمّن عن فك الارتباط بالمشروع السياسي، مجلة العلوم الإنسانية، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية، جامعة منتوري قسنطينة، العدد الثاني عشر.
- 18- بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبية، مجلة إضافات، مركز دراسات الوحدة العربية، العدد1، بيروت، 2008، ص2-28
- 19- بومقورة نعيم، الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطالبية الأجر نموذجاً، مجلة إضافات، العدد الأول، 2008، ص 44
- 20- ج.ب.جيلفورد، ميادين علم النفس، المجلد الثاني، ترجمة مجموعة من الاساتذة، دار المعارف، مصر، ط5، 1977، ص ص880-887
- 21- جابي عبد الناصر ، الجزائر تتحرك، دراسة سوسيو-سياسية للاضرابات العمالية ، دار الحكمة ، الجزائر ، 1994 ، ص84
- 22- جابي عبد الناصر ، الخارطة النقابية في الجزائر في زمن الحراك: واقع وتحديات ، تم الاطلاع عليه يوم 20/10/2020 على الموقع الالكتروني : <https://WWW.arab-reform.net> على الساعة 3:30
- 23- جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، الجزائر، 2001.
- 24- جابي عبد الناصر، الحركات الاجتماعية في الجزائر بين أزمة الدولة الوطنية وشروخ المجتمع، الحركات الاجتماعية في العالم العربي، القاهرة، مركز البحوث العربية، 2003.
- 25- جابي عبد الناصر، الدولة والنخب، دار الشهاب للنشر، الجزائر 2008.
- 26- جغلول عبد القادر، تاريخ الجزائر الحديث، ترجمة: فيصل عباس، دار الحدّثة للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ط1، 1981.
- 27- جورج فريدمان وبيار نافيل، رسالة في سوسولوجيا العمل، ترجمة بولاند عما نويل، ديوان المطبوعات الجامعية، 1985.

- 28- ميزونوف جان، دينامية الجماعات، ترجمة فريد أنطونيوس، عويدات للنشر والطباعة، بيروت، ط3، 1983
- 29- الجوهري محمد، تنمية العالم الثالث، الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، القاهرة، ط1، 1813.
- 30- الحسن احسان محمد، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، ط2، 2014.
- 31- الحسن احسان محمد، التصنيع و تغيير المجتمع ، دار الطليعة، بيروت، 1981.
- حسين زيري، تحديات الحركة النقابية الجديدة أو المستقلة في مصر والجزائر، الديموقراطية، المجلد 15، العدد 59، 2015.
- 32- زيري حسين، مساهمة في سوسولوجيا النقابية في الجزائر، دار الخلدونية للنشر والتوزيع، القبة، الجزائر 2019.
- 33- حمداوي عبد القادر، سعيدة مدينة الشلالات والسياحة العلاجية، تم الاطلاع على المقال يوم 2020/09/15 في جريدة الشعب الإلكترونية على الموقع التالي:
- 34- حيدوسي غازي، الجزائر التحرير الناقص، دار الطليعة، بيروت، 1997.
- 35- رأس مال عبد العزيز، كيف يتحرك المجتمع ونتائج ذلك على العلاقات الاجتماعية، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 1999.
- 36- رمون آرون، ثمانية عشر درسا في المجتمع الصناعي، مؤسسة فرانكلين، القاهرة، ط1، 1968.
- 37- زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة للطباعة والنشر، ط1، الجزائر، 2002.
- 38- زوزو عبد الحميد، ثورة الشيخ بوعمامة، الجزء الأول 1881-1908، موفم للنشر، 2010.
- 39- السجل الذهبي للمنظمة الوطنية للمجاهدين، بسعيدة
- 40- سعدون يوسف، التحليل السوسولوجي لجماعات المصلحة في التنظيمات، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، جامعة باتنة، العدد 12، جوان 2005.
- 41- سلامة أبو زعيتر، دور النقابات العمالية العربية في عملية الانتاج، الحوار المتمدن، العدد: 5856 ، لوحظ يوم 2020/10/01 على الساعة 3:30

- 42- السلمي علي، كارل ماركس والحركة العمالية في بريطانيا، مقالة منشورة العدد 2795 ، 2009.
- 43- سمير ابراهيم حسن، الثقافة والمجتمع، دار الفكر أفاق ومعرفة متجددة، ط1، دمشق، 2007.
- 44- سهيلة محمد، حوادث العمل وعلاقتها ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية، مجلة دمشق، المجلد 26، العدد الرابع، 2010.
- 45- السويدي محمد، مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري، تحليل سوسولوجي لأهم مظاهر التغير الاجتماعي في المجتمع الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، الجزائر، 1990.
- 46- السيد حافظ درية، السياسة الاجتماعية اتجاهات مستقبلية في ظل العولمة، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2016.
- 47- السيد حنفي عوض، علم الاجتماع الصناعي، مكتبة وهبة، القاهرة، 1992.
- 48- شارل رويبرأجيرون، تاريخ الجزائر المعاصر، ترجمة عيسى عصفور، منشورات عويدات، بيروت، باريس، ط1، 1982.
- 49- شهادة قيادي سابق في الاتحاد العام للعمال الجزائريين بسعيدة، أجريت معه بسعيدة بتاريخ 03 ماي 2020 صباحا
- 50- الصميدعي محمود جاسم، محمد يوسف الساعد، إدارة التسويق: التحليل، التخطيط، الرقابة، دار المناهج، ط4، عمان، 2006.
- 51- العاني هيم، الإدارة بالحوافز، دار كنوز المعرفة والتوزيع، ط1، عمان، 2007.
- 52- عبيد أحمد، على درب نضال العمال الجزائريين لتحقيق الاستقلال النقابي ابان الوجود الاستعماري، مجلة المرشد، الجزائر، عدد09، سبتمبر 1988.
- 53- عدي الهواري، الاستعمار الفرنسي في الجزائر، ترجمة: جوزيف عبد الله، دار الحداثة، بيروت، ط1، 1983.
- 54- عشوي مصطفى، أسس علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
- 55- عنصر العياشي، النخبة النقابية المحلية تكوينها وتمثلاتها، وثيقة عمل، المركز الوطني للأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، الجزائر، 1999.
- 56- عنصر العياشي، تمثلات التمايز الاجتماعي لدى عمال الصناعة بالجزائر، مجلة ثقافات المؤسسة، منشورات مركز البحد في الاجتماعية والثقافية، وهران، 1997.

- 58- غريد جمال، العامل الشائع، عناصر للاقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، في مجلة إنسانيات المجلة الجزائرية في العلوم الاجتماعية والأنثروبولوجيا، العدد 1-1997، تم الاطلاع عليه في <https://insaniyat.revues.org/11389>، 19:35 الساعة 2019/06/12
- 59- غزالي عادل، أثر القيم الاجتماعية على التنظيم الصناعي الجزائري، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2007/2006.
- 60- فارس محمد، أبحاث في تاريخ الحركة النقابية الجزائرية، ترجمة رابح بومحرز وآخرون، عدد 20، مارس 1985
- 61- قاسمي ناصر، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.
- 62- القاضي حسين عبد اللطيف حمدان، قانون العمل، دراسة مقارنة، منشورات الحلبي الحقوقية، طبعة 2009.
- 63- قايدى لخضر في كتاب للأستاذ جابي ناصر، قايدى لخضر، حكاية النقابية الجزائرية، حوار، الشهاب للنشر، 2005، باللغة الفرنسية
- 64- القريشي مدحت ، اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر، عمان، الاردن، ط1، 2007 .
- 65- كاف موسى، استراتيجية العمل النقابي في ظل التغيرات السوسيو اقتصادية، دراسة ميدانية، في مجلة دراسات اجتماعية، المجلد 4، العدد 10، 2012.
- 66- الكفري مصطفى العبد الله: عولمة الاقتصاد، اتحاد الكتاب العرب، دمشق 2011.
- 67- كلمة لوزير التكوين المهني والعمل، أمام المؤتمر السابع للا.ع.ع.ج الذي عقد في مارس 1986 (مجلة الثورة و العمل) العدد 457.
- 68- لوفران جورج، الحركة النقابية في العالم، ترجمة الياس مرعي، دار منشورات عويدات، ط3، بيروت 1986.
- 69- مازة عبلة، دور النقابة ولجنة المشاركة في تنمية العمال والمؤسسة المستخدمة، دراسة نظرية وتطبيقية، المجموعة العلمية للطباعة والنشر والتوزيع، ط1، 2019.
- 70- مجاهدي فاتح، استخدام سياسة HSE كمدخل لتقليل من الحوادث المهنية في المؤسسات الصناعية، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، جامعة حسبية بن بوعلبي، الشلف، العدد الثامن، 2012.

- 71- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الآثار الاقتصادية والاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي، الجزائر، نوفمبر 1998.
- 72- مجموعة من الباحثين: دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، الجزائر، 1986.
- 73- مرابط بغداد، مشاركة منطقة سعيدة في ثورة التحرير المجيدة، دار الكلمة، بدون سنة النشر.
- 74- مقدم عبد الحفيظ، المديرون، دراسات نفسية اجتماعية حول مديري المؤسسات الاقتصادية الجزائرية مركز البحث في الإعلام العلمي و التقني، بن عكنون الجزائر ، 1996.
- 75- مولاي الحاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات، في مجلة إنسانيات المجلة الجزائرية في العلوم الاجتماعية والأنثروبولوجيا، العدد 34- 2006، تم الاطلاع عليه في 2019/06/18 على الساعة 03:49، <https://insaniyat.revues.org/10109>
- 76- النمى إيمان، دور النقابات العمالية في صنع سياسة الحماية الاجتماعية، دار ناشري للنشر الالكتروني، 2014.

المراجع باللغة الأجنبية

- 77- ABDELHAK lamiri, **Gérer l'entreprise algérienne économe**, 1971 .
- 78- Ahmed ben yakoub, **La gestion de l'entreprise industrielle publique**, OPU , Alger , 1987 ,
- 79- Amin S, **Le Maghreb Moderne**, Ed, minuit, Paris, 1970.
- 80- Benguerna mohamed, hommage à Saïd chikhi mouvement social et modernité, **Revue Naqd**, mars 2001. P12
- 81- Bodin et jean, **la mobilité professionnelle interne**, centre d'études et de la recherche sur la qualification, échelon régional de l'emploi de Marseille, juin 1977

- 82- Bor balane(J.C.R), Une notion clef des sciences humaines, **Revue sciences humaines**, N° 27, Paris, Avril
- 83- Borbalane (J.C.R), Op.cit, P 18.
- 84- Boualem bourouiba, **les syndicalistes algériens**, leur combat de l'éveil à la libération 1936-1962, édition dahlab, ENAG , Alger, 2006.
- 85- Bouaza, M., **Saida Aigles Et Hiboux**, , tome1, Edition Dar El Kalima, Alger, 2015
- 86- Bouchama kamel, **Le mouvement ouvrier et syndical en Algérie 1884-1962**, édition el maarifa,,Alger, 2016, p67
- 87- Boudia M, **la formation algérienne précoloniale**, o.p.uAlger, 1981.
- 88- Brahimi Abdelhamid,. **l'économie algérienne d'hier a demain**, office des Publications Universitaires, 1991, P299
- 89- Brooks R., préface pour l'édition française. Tomas., Opcit, préface pour l'édition Française, Paris, **revue NAQD**, Ibid
- 90- Brooks Thomas R, **le labeur et la lutte, histoire du mouvement ouvrier américain**, ed:
ECONO- MICA,
- 91- Callissot R, **l'économie De L'Afrique Du Nord**, P.U.F, Paris, 1988.
- 92- Cf.Boudon raymond, François bauricaud , **Dictionnaire Critique de la Sociologie** , Paris : PUF, 1982
- 93- Chikhi, S, question ouvrière et rapports sociaux en Algérie **Revue NAQD** N°06 ,Mars1994.

- 94-Chikhi,S, syndicat et classe ouvrière in DJERBAL, D, et BENGUERNA, M, (Ed.) mouvement social et modernité : hommage à SaïdChikhi, Alger : **NAQD/SARP**, 2001,P160
- 95 - Crozier Michel et Fiedberg erhard , **L'acteur Et le Système** , Ed : Schwartzenberg, Paris, 1977.
- 96- Crozier M, **Le Phénomène Bureaucratique**, Ed du Seuil, Paris, 1964.
- 97-Daniel labbé et Hubert Landier, **L'Entrepris Face à La Nouvelle radicalisation Syndicale**, Ed Liaisons, 2001.
- 98-Dominique merlie, **Les Enquête De Mobilité Sociale**, PUF, paris, 1^{er} edition, 1994.
- 99- Elouaer Ilyess, **La Mobilité Professionnelle Des Salariés , déterminants et impact sur la performance organisationnelle**, Université Paris Dauphine ,France.
- 100- Ferréol Gilles, Dictionnaire de Sociologie, Ed: Armand Colin, paris, 1977.
- 101- FMI: Font Monétaire International.
- 102- Guerid Djamel: **L'une et l'autre société**, édition CRASC, Algérie, mars1995, p 1Cf. par exemple, D. Guerid, Algérie : l'une et l'autre société, Edition CRASC, 1995.
- 103- Jodelet, Les Représentations Sociales: regard sur la connaissance ordinaire ,**Revue sciences humaines**, N° 27, Paris, Avril 1993.

104- Liabes D, **Capital Privé et Patrons d'industrie En Algérie**, 1962- 1982, propositions pour l'analyse des couches sociales en formation, cread , Avril 1984.

105- Liabes, D, **L'entreprise entre économie politique et société in Algérie et la modernité**, S/la direction de Ali El-Kenz, Dakar/Sénégal, ed. Codersia1989.

106- Megdiche Cyrille, **Techniques De Recherche et Techniques d'analyses en sciences**

107- Mills,W, **Les cols blancs**, **Maspero**, Traduction Chassigneux, Paris,1979 ,

108- Philippe D, **Gestion de l'entreprise industrielle en Afrique**, Edition economica, Paris, 1978.

109- Roger, G, **Mobilité Sociale**, librairie Droz, Genève,1971.

110- Sadi, N, **La privation des entreprise publique en Algérie**, O.P.U, 2006.

111- Seca Jean-Marie, **Les représentations sociales**, Armand Colin, Paris, (2e édition) 2010.

sociales, Epa u 1979, Alger ,

112- Thierry pillon, François vatin ,**Traité De Sociologie Du Travail**, Octares, Edition, Toulouse, 2003.

114- U.G.T.A, **El-Morchid** (Bulletin D'éducation Et De Formation Ouvrière)n° Spécial, Juin 1971.

115- Valensi L, **Le Maghreb Avant la prise d'Alger** Flammarion, Paris 1969.

116- VERRET,M, **Chevilles Ouvrières** ,éditions de l'atelier/ editions ouvrières, Paris , 1995.

117- www.echourouk tv.com

118- <https://www el chaab online>

الرسائل والأطروحات الجامعية:

- 1- بشاينية سعد، المشاركة في عملية اتخاذ القرارات واتجاهات العمال، رسالة ماجستير في علم الاجتماع التنمية، جامعة قسنطينة، سنة الجامعية، 1985/1984
- 2- البلي مسعود، واقع السياسات الاجتماعية في الجزائر ومدى ارتباطها بالتنمية المستدامة، رسالة ماجستير في العلوم السياسية تخصص سياسات عامة وحكومات مقارنة، جامعة الحاج لخضر، باتنة، 2009.
- 3- بن عيسى محمد المهدي: تحليل سوسيولوجي لأزمة العقلنة في التنظيم الصناعي في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1996/1995.
- 4- بن عيسى محمد المهدي، ثقافة المؤسسة، أطروحة دكتوراه علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، الجزائر، سنة 2005/2004
- 5- بودراع فوزي، ثقافة المؤسسة وطبيعة العلاقات الاجتماعية، ماجستير، جامعة وهران، 2014/2013.
- 6- ولكعبيات ادريس، اتجاهات العمال نحو النقابة، رسالة ماجستير، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، 1987، ص 20
- 7- جحا زهيرة، النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، ماجستير، جامعة قسنطينة، 2013/2012
- 8- حردان رقية عبد الله محمد، التعليم والحراك الاجتماعي، دراسة ميدانية بمدينة سوهاج، رسالة دكتوراه، جامعة أسيوط، 1994.
- 9- خالدي محمد، تمثلات السلطة التنظيمية لدى عمال الصناعة بالجزائر، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2005/2004.

- 10- رتيمة فوزيل، القراية والعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 1993/1992
- 11- زعموش فوزية، علاقة العمل النقابي بالعمل السياسي في الجزائر، أطروحة دكتوراه، جامعة قسنطينة1، 2011 / 2012.
- 12- سموك علي، العلاقات الاجتماعية في المؤسسة الصناعية الجزائرية وإشكالية تأسيس هوية عمالية؛ سوسولوجيا فعل الصراع، ماجستير، جامعة عنابة، الجزائر، 1998/1997.
- 13- شطبي حنان، الحركة النقابية العمالية في الجامعة الجزائرية، جامعة قسنطينة، 2010.
- 14- مولاي حاج مراد، العمال الصناعيون في الجزائر "تمثلات وممارسات"، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في (علم الاجتماع)، جامعة وهران، 2005.
- 15- ناصري زاوي، الحركة النقابية المستقلة في قطاع التربية بين الرؤية النظرية والممارسة، مقارنة سوسولوجية لنقابة الكناباست بسعيدة، أطروحة دكتوراه ل م د في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم ، جامعة وهران2، 2021/2020.
- 16- هدي العيد، ترشيد عملية اتخاذ القرار في المؤسسة العمومية الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، 2005.
- 17- الهمامي عبد الرزاق، أي دور للنقابات في ظل واقع اليوم ضمن أفاق الشراكة، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة تونس، غير منشورة.

قرارات، مراسيم وقوانين:

- أنظر المواد 50-59 من القانون 90

- الجريدة الرسمية رقم 2 الصادرة بتاريخ الأربعاء 13 يناير 1988

- الجريدة الرسمية لمداولات المجلس الشعبي الوطني، رقم 112 المؤرخ في 19 نوفمبر 1981، ص5

- حزب جبهة التحرير الوطني، التسيير الاشتراكي للمؤسسات -الميثاق والنصوص التطبيقية - اللجنة الوطنية

للتسيير الاشتراكي للمؤسسات، ديسمبر 1975، الجزائر (الطبعة الشعبية للجيش 1975)، ص11.

- القانون الداخلي للمؤسسة، المادة3

- المادة (02) من المرسوم 80 -242، المؤرخ في 04 أكتوبر 1980 المتعلق بإعادة الهيكلة، ج.ر الصادرة في 04 أكتوبر 1980 -
- المادة 120 من قانون الحزب تنص على أن يكون مسؤولي الهياكل النقابية مناضليه
- المادة(01) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.
- المادة(2) من الباب الأول (أحكام عامة)، الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد48، الصادرة بتاريخ 03 سبتمبر 1995.
- المواد 11-12-13 من الفصل الثاني بعنوان (صناديق المساهمة)، الجريدة الرسمية العدد 2، 13 جانفي 1988
- وثائق المؤسسة
- وثائق مديرية التسيير السياحي بتلمسان
- المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية

الملاحق

الملحق - أ - : جداول إحصائية

الجدول رقم أ:1 يبين تطور المبيعات بمؤسسة الاسمنت بسعيدة

السنة	كمية المبيعات (طن)	رقم الأعمال (مليون دج)	معدل النمو
2006	1034469.10	3121231217.44	-
2007	932915.50	2910329819.89	-7.08%
2008	910616.92	2844601549.00	-1.93%
2009	974185.00	3265855211.10	8.36%
2010	1008400.00	3470889805.00	6.45%
2011	948855.00	3207987653.20	-2.22%
2012	1000502.50	3412471536.65	6.35%
2013	1112440.00	4099488087.40	20.13%
2014	1141675.00	4355018466.01	6.24%
2015	1175790.00	4909961666.71	7.30%
2016	1027855.00	4673121070.41	-4.82%
2017	1228895.00	2844601549.00	-2.22%
2018	1263145.00	6890207634.06	3.45%
2019	1279125.00	7056398298.25	2.41%

المصدر: قسم الإنتاج بمؤسسة الإسمنت.

الجدول رقم أ:2 يبين تطور أرباح المؤسسة

نسبة التغير في قيمة الأرباح الصافية	الأرباح الصافية (مليون دج)	السنة
-	252,5	2006
62.97%	411,5	2007
-16.64%	343	2008
15.01%	394,5	2009
-4.81%	375,5	2010
6.12%	398,5	2011
54.32%	615	2012
12.76%	693,5	2013
-1.29%	684,5	2014
4.74%	717	2015
22.17%	876	2016
34.93%	1182	2017
41.41%	1671,5	2018
-1.58%	1645	2019

المصدر: قسم المحاسبة بمؤسسة الاسمنت

الجدول رقم أ:3 يبين تطور إنتاجية المؤسسة من 2006 إلى 2020

السنة	عدد العمال	إنتاجية العامل (طن)	إنتاجية المؤسسة (طن)	نسبة التغير إنتاجية المؤسسة
2006	380	982,75	364495	-
2007	375	884,72	480225	-11.69%
2008	366	893,22	495060	0.20%
2009	350	1007,94	518230	9.94%
2010	348	1195,18	504140	-0.38%
2011	320	1254,05	470100	3.19%
2012	308	1324,9	475201	1.27%
2013	290	1573,36	318377	12.97%
2014	250	1520,96	450456	2.71%
2015	250	1477,09	462314	2.04%
2016	256	1417,53	472000	-9.16%
2017	275	1634,17	342115	15.59%
2018	277	1570,72	514265	3.84%
2019	280	1572,99	261100	1.13%
2020	287	252,1	230642	/

المصدر: إدارة الموارد البشرية

الجدول رقم أ:4 يبين المشاريع الاستثمارية المعلنة حسب قطاع الأعمال بولاية سعيدة

Montant : Millions de DA

Secteur d'activité	Nombre de projets	Montant	Nombre d'emplois
AGRICULTURE	3	59	41
BATIMENTS ET TRAVAUX PUBLICS	189	16 698	3 583
INDUSTRIES	29	8 776	937
SANTÉ	8	620	91
TRANSPORT	146	2 543	664
TOURISME	3	958	51
SERVICES	9	151	166
TOTAL	387	29 804	5 533

Source : Agence Nationale de développement de l'Investissement (ANDI)

DESIGNATION	Données arrêtées au 31.12.2014
Total population	350 766
Population active	151 180
Taux d'activité	25 %
Population active occupée	252 280
Taux de chômage	16 %

Source wilaya de Saïda

الملحق ب- تقنيات البحث المستعملة

ب 1-الاستمارة

1. الجنس : ذكر () أنثى ()

2. السن :.....سنة

3. مكان الولادة :

ولاية:	دائرة:	المدينة / المنطقة:
--------	--------	--------------------

4. مكان الإقامة

مدينة سعيدة	ضواحي مدينة سعيدة	مدينة أخرى أذكرها

5. الأقدمية في العمل :..... سنة

6. المستوى التعليمي:

1-بدون مستوى () 2-إبتدائي () 3- متوسط ()

4- ثانوي () 5- جامعي ()

7. دائرة العمل الحالي:

1- دائرة الانتاج () 2- دائرة الصيانة () 3- دائرة الشحن ()

8. الحالة العائلية :

1- متزوج () 2- أعزب () 3- أرمل ()

4- مطلق ()

9. عدد الأطفال:

10. حالة السكن: 1-سكن مؤجر () 2-سكن ملك ()

11. عدد الغرف بالمسكن () غرفة

12. هل تسكن بعيدا عن مقر العمل؟ 1- نعم () 2- لا ()

13. هل تمارس نشاط آخر خارج المؤسسة؟ 1- أمارس () 2- لا أمارس ()

14. لماذا اخترت هذه المؤسسة؟.....

15. كم تتقاضى في الأجر شهريا تقريبا؟

1- أقل من 40.000 () 2- من 40.000 إلى 55.000 () 3- من 56.000 إلى 72.000 ()

4- أكثر من 72.000 ()

16. كيف تم التحاقك بهذه المؤسسة؟

1- طلب خطي () 2- تریص في المؤسسة ثم توظيف ()

3- وساطة () 4- التقدم إلى بوابة المؤسسة ()

5- اجابة أخرى ()

17. هل سبق لك وأن عملت في مؤسسة أخرى؟ نعم () لا ()

إذا كانت إجابتك بنعم ، أجب عن أسئلة الجدول الآتي؟.....

المؤسسة	مدة العمل من.....إلى	سبب ترك المؤسسة

18. أين تدربت أو تكونت تعلمت العمل الذي تقوم به ؟

1- في مركز التكوين () 2- في مصنع آخر كنت تعمل به سابقا () 3- في المصنع الحالي ()

19. ماذا يعني لك العمل؟

1- مصدر رزق () 2- ضمان المستقبل () 3- كسب العيش كغيره من الاعمال ()

20. ماذا تمثل لك مؤسسة الإسمنت؟

1- الخبزة () 2- لا () 3- هي الماضي والمستقبل () 4- العمل فقط () 5- مؤسسة
وفقط () 6- العائلة الثانية ()

21. إلى أي من الفئات التالية ترى بأنك تنتمي إليها ؟

1- طبقة المهمشين () 2- طبقة العمال () 3- عمال بسطاء ()

4- الإطارات () 5- العمال المهمين ()

22. هل أنت راض عن ظروف العمل؟ 1- نعم () 2- لا ()

23. ما رأيك في الخدمات الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة؟

1- في المستوى () 2- دون المستوى () 3- شيء آخر ()

24. في كل الحالات ، هل أنت راض عن الرؤساء الإداريين؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض ()

5- غير راض على الاطلاق ()

-وماهي درجة رضاك عن ظروف العمل بالضبط؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض () 5- غير راض على

الاطلاق ()

25. ما رأيك في تطبيق القانون داخل المؤسسة؟

1- يطبق العدل () 2- لا يطبق () 3- يطبق على الضعفاء () 4- ليس لدي

جواب ()

26. ما هو الشيء الإيجابي الذي تراه في مؤسستك؟

- 1-الأجر المناسب () 2-تنسيق العمل مع الزملاء () 3-المسؤول أو المشرف الجيد ()
4-اهتمام الإدارة بالعامل () 5-وجود فرص الترقية () 6-العمل الدائم ()

27. ما هو الشيء السلبي في مؤسستك؟

- 1-صعوبة ظروف العمل () 2-الأجر المتدني () 3-غياب احترام العامل ()
3- تدني الإشراف () 4-فوضى في العمل () 5-الضغط المستمر على العمال ()
6-إجابة أخرى أذكرها (.....)

28. ماهي طبيعة العلاقة السائدة في مؤسستك؟

- 1- تعاون () 2- صراع () 3- خضوع ()

29. في رأيك، ما هي الطرق التي يصل بها الرؤساء إلى المناصب القيادية؟

- 1-الكفاءة () 2- المحاباة () 3- الخبرة () 4- الكفاءة +الخبرة ()
5- المحسوبة+ المحاباة () 6- المحاباة+ الكفاءة () 7-المحسوبة () 8- المحسوبة+الكفاءة ()

30. ولماذا؟.....

31. هل لديك شهادة؟ 1-نعم () 2-لا ()

32. ما نوعها؟ 1-مهنية () 2-جامعية ()

33. هل تعتقد أن الشهادة المتحصل عليها تُسهل لك عملك؟ 1-نعم () 2-لا ()

34. هل تفكر في الترقية؟ 1-نعم () 2-لا ()

- في كلتا الحالتين لماذا؟

.....

35. ما رأيك في الشخص الذي بحوزته شهادة؟

.....

36. ماذا تمثل لك الشهادة؟

1- مجرد حبر على ورق () 2- التفوق النظري () 3- التفوق النظري والتطبيقي ()

4- مصدر أمان في الحاضر والمستقبل ()

37. هل تسهل لك الشهادة الحصول على ترقية؟ 1- نعم () 2- لا ()

38. هل أنت منخرط في النقابة؟ 1- نعم () 2- لا ()

.....- في حالة لا لماذا؟

39. في حالة نعم، متى انخرطت في النقابة؟ ()

40. لماذا انخرطت في النقابة؟

1- من أجل تحسين ظروف العمل () 2- للحصول على ترقية () 3- للحصول على مزايا

مادية ()

41. (يخص الذين أجابوا بنعم، فقط) ما وضعية انخراطك في النقابة؟ 1- منخرط فقط ()

2- مناضل () 3- قيادي ()

42. هل هناك صعوبات تعترض العامل عندما يريد الانخراط في النقابة؟

1- نعم () 2- لا () 3- أحيانا ()

43. هل شاركت (أو تشارك) في انتخاب الفرع النقابي بمؤسستك؟

1- نعم () 2- لا ()

44. هل الانتخابات النقابية نزيهة؟ 1- نعم () 2- لا () 3- أحيانا ()

45. في حالة لا لماذا؟.....

46. هل أنت راض عن الراتب الذي تحصل عليه حاليا؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض () 5- غير راض على الإطلاق ()

- في كل الحالات، هل أنت راض عن النقابة؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض () 5- غير راض على الإطلاق ()

47. هل تعتقد أن الراتب الذي تحصل عليه يتفق مع طبيعة عملك؟

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()
5- غير موافق على الإطلاق ()

48. هل تعتقد أن تدخل النقابة ضروري لتحسين أجور العمال؟

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()
5- غير موافق على الإطلاق ()

49. هل أنت راض عن المنح والعلاوات المقدمة من طرف المؤسسة؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض () 5- غير راض على الإطلاق ()

50. هل تتدخل النقابة في تحديد المنح والعلاوات؟ 1- نعم () 2- لا ()

51. كيف كان أداء النقابة من أجل الحصول على المنح والعلاوات؟

1- جيد () 2- حسن () 3- سيء () 4- وجودها كعدمه () 5- جزء من الادارة ()

52. ما رأيك في درجة تصنيفك(رتبتك - Classification Professionnelle) داخل المؤسسة؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض () 5- غير راض على

الاطلاق ()

53. كيف كان أداء النقابة في الدفاع على درجة تصنيف العمال؟

1- جيد () 2- حسن () 3- سيء () 4- وجودها كعدمه () 5- جزء من الادارة ()

54. هل استفدت من الخدمات الاجتماعية؟

1- نعم () 2- لا () 3- أحيانا ()

- في حالة لا، هل: 1- النقاويون يستغلونها لفائدتهم () 2- الخدمات لا تكفي كل العمال ()

3- تُقسم بطرق ملتوية ()

55. ما رأيك في أداء النقابة من خلال دورها في استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية؟

1- أداء جيد () 2- حسن () 3- سيء () 4- وجودها كعدمه () 5- جزء من الادارة ()

56. في حالة التعرض لحوادث العمل كيف يتم التكفل؟

1- عيادة المؤسسة () 2- حسابك الخاص () 3- المصححات العمومية ()

57. هل تقوم النقابة بالدفاع عن العمال؟

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()

5- غير موافق على الاطلاق ()

58. هل تُحقق النقابة في شكاوى العمال؟

1- نعم () لا 2- () لا 3- أحيانا ()

- في كل الحالات، هل أنت راض عن النقابة؟

1- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض () 5- غير راض
على الاطلاق ()

59. هل تقوم النقابة بتوعية العمال بظروف العمل؟

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()

5- غير موافق على الاطلاق ()

60. هل تدعو النقابة العمال إلى تحسين الإنتاج؟

1- نعم () لا 2- () لا 3- أحيانا ()

61. هل أنت على دراية جيدة بدور النقابة في المؤسسة؟ 1- نعم () لا 2- () لا

62. هل تعتقد أن النقابة تشارك في اتخاذ القرار؟

1- نعم () لا 2- () لا 3- أحيانا ()

63. في كل الحالات، كيف ترى أداء النقابة؟

1- أداء جيد () 2- حسن () 3- سيء () 4- وجودها كعدمه () 5- جزء من الادارة ()

64. عن أي طرف تعبر النقابة عندما تشارك في القرار؟

1- العمال () 2- أعضاء النقابة فقط () 3- العمال والنقابة معا ()

65. قدرة النقابة في المشاركة في صنع القرار كُمَثَل للعمال:

2- راض () 2- راض نوعا ما () 3- محايد () 4- غير راض ()

66. في رأيك من هو أفدر على إتخاذ القرار الذي يكون في مصلحة العمال ؟

1- الإدارة فقط () 2- النقابة فقط () 3- النقابة والإدارة ()

67. هل تعتقد أن مشاركة النقابة في إتخاذ القرار ضرورية؟

1- ضرورية () 2- غير ضرورية () 3- أحيانا ()

68. يرى بعض العمال أن الاتصال بالنقابة يساعدهم على حل مشاكلهم:

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()

5- غير موافق على الاطلاق ()

69. يحصل العمال على المعلومات من اعضاء النقابة حول القوانين التي تصدرها الإدارة:

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()

5- غير موافق على الاطلاق ()

70. يرى بعض العمال أن الانخراط في النقابة يسهل للعامل الاتصال بالإدارة

1- موافق جدا () 2- موافق () 3- موافق الى حد ما () 4- غير موافق ()

5- غير موافق على الاطلاق ()

ب 2- دليل المقابلة

السن:

الحالة العائلية:

المستوى التعليمي:

الأصل الجغرافي:

مستوى تعليم الوالد:

عمل الأب:

عدد الأولاد:

مكان الإقامة:

تاريخ الدخول إلى المؤسسة:

منصب العمل الحالي:

العمل السابق قبل الالتحاق بالمؤسسة:

السؤال التمهيدي:

شهد العالم عامة والجزائر خاصة أزمة صحية من خلال جائحة كورونا ولّد ضغطا

اجتماعيا، بالإضافة إلى أزمة اقتصادية، كيف أثرت هذه الأزمات التي مرّت بها المؤسسة عليك؟

وكيف واجهت ذلك؟

1. ما طبيعة العمل الذي تقوم به داخل هذه المؤسسة وأهمية هذا العمل في المجتمع؟
2. بالنظر إلى الوظيفة التي تشغلها، والأقدمية التي تتمتع بها، هل تستطيع أن تقدم لنا فكرة عن المؤسسة التي تشتغل فيها؟ ومصيرها؟
3. ما رأيك في المشرف؟ وهل يتقبل اقتراحاتك؟
4. في رأيك ماهي الصفات الواجب توفرها في المشرف؟
5. هل أنت راضي عن ظروف عملك؟
6. هل تسود روح التعاون بين العمال لتحقيق أهداف المؤسسة؟
7. هل يكافأ العمال الذين يؤدون عملهم بتميز؟
8. هل تحس بأنك مهم داخل المؤسسة؟
9. هل تحس بالأمان في عملك؟
10. ما هي الخدمات الاجتماعية غير المتوفرة التي ترى أنه من الواجب أن تكون متوفرة في المؤسسة؟
11. كيف تفسر تقلص مهمة النقابة في مؤسستكم؟ وما رأيك في العمل النقابي في الجزائر؟
12. ما نوع المطالب التي ينشدها العمال بالحاح في الوقت الحالي؟
13. في رأيك ماهي أسباب تدهور أوضاع المؤسسة؟
14. هل يوجد تضامن وتفاهم بين العمال في مختلف الورش إن حدث شيء لا يرغبون فيه؟
15. هل يمارس العمال نشاطات و أعمال إضافية خارج المؤسسة؟ في رأيك ما السبب الذي يدفع بهم إلى ممارسة هذا السلوك؟
16. هل سبق وأن تدخلت النقابة من أجل إيقاف إجراءات تعسفية، كالفصل في حق العمال؟ وكيف ذلك؟
17. حسب رأيك، هل ترى أن مناصب العمل مهددة بالتقليص؟
18. من أي فئة تفضل الزواج؟

19. ما رأيك في تعليم المرأة، هل خروجها للعمل خارج البيت ضروري؟ وهل لديك تفضيل لبعض المهن التي ترها تخص المرأة؟
20. ما رأيك في طريقة تربية الأبناء؟
21. هناك عدد كبير من الشباب العاطل في المجتمع، ما هي المهنة التي تفضلها لأبنائك؟
22. ما رأيك في تنظيم النسل؟
23. يمكنكم إضافة ما ترونه ضروري حول الموضوع ولم نتطرق إليه في المقابلة؟

الملحق-ج:

- ✓ محضر اجتماع نقابة مؤسسة الإسمنت
- ✓ صورة تبين احتجاج الفرع النقابي لاتحاد العمال الجزائريين التابع
لولاية سعيدة وتيزي وزو ضد سيدي سعيد
- ✓ منشورات، وخرائط خاصة بمنطقة سعيدة
- ✓ فهرس الجداول

محضر اجتماع

في يوم الأربعاء الرابع والعشرون من شهر جويلية من سنة ألفين وتسعة عشر،
عقدت جلسة عمل على مستوى مديرية الموارد البشرية حضره كل من السادة :

عن المستخدم :

عن العمال :

* السيد: سعدي معمر مساعد الرئيس المدير العام

* السيد: رزقاني عبد القادر رئيس المجلس النقابي

* السيد: إدريس خوجة جمال مدير الموارد البشرية

* السيد: براهدة احمد رئيس لجنة مندوبي المستخدمين

* السيد: شيخ قادة رئيس مصلحة الإدارة العامة

- في إطار تطبيق الملحق رقم 04 للاتفاقية الجماعية لفرع صناعة الاسمنت المسجل بمحكمة الأربعاء البلدية بتاريخ 2019/07/23.

- و بعد التطرق لكيفية منح الصنفين الإضافيين للعامل الذي سيحال على التقاعد حسب الملحق رقم 04 المذكور أعلاه، وخاصة عندما يستفيد العامل من هذا الامتياز حسب المدة المحددة في الملحق، ثم يتراجع عن قراره بعدم الإحالة على التقاعد لأسباب شخصية.

- تقرر ما يلي:

- 1- يتم تجديد الاستفادة من الصنفين الإضافيين.
- 2- يتم إرجاع المعني إلى التصنيف الأولي (نزع الصنفين الإضافيين).
- 3- يتم خصم مبلغ منحة الاستفادة من الصنفين الإضافيين دفعة واحدة عند حساب آخر أجر (STC) للعامل قبل إحالته على التقاعد، علما أن هذا الأخير (آخر أجر STC) يحتوي على منحة الاستفادة من الصنفين الإضافيين بأثر رجعي لمدة خمس سنوات الأخيرة.

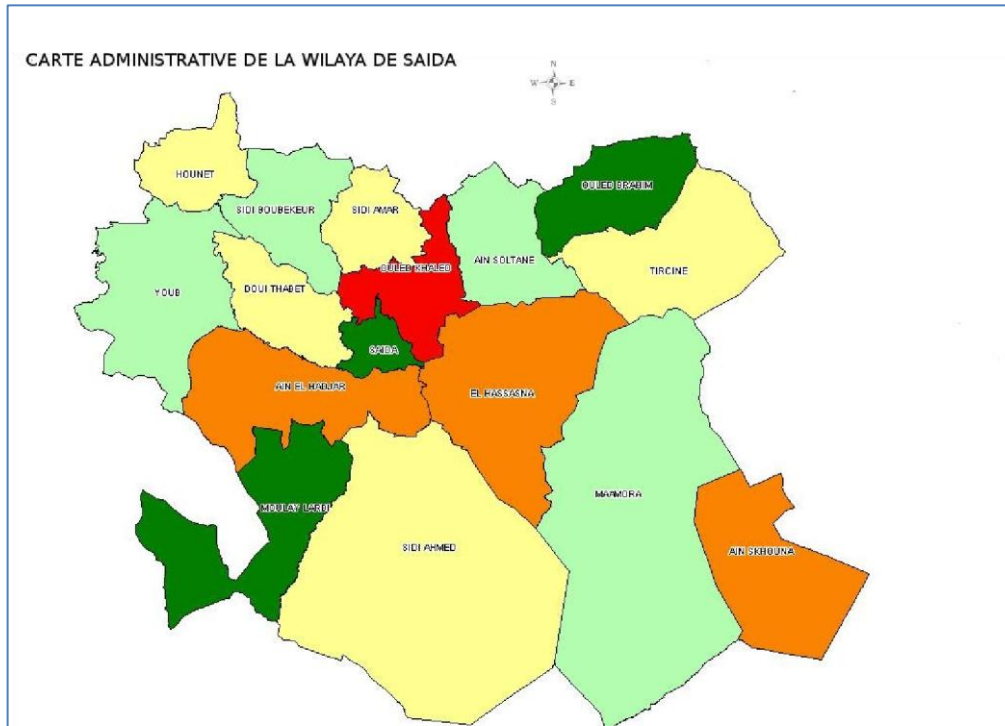
رفعت الجلسة في حدود الساعة 15 سا و 45 دقيقة من نفس اليوم والشهر والسنة

ملاحظة: تعليق هذا المحضر يعتبر إعلام رسمي لكافة العمال.



- نسخة للسيد الرئيس المدير العام

- نسخة للاعلام



Source : D.P.S.B. SAIDA
(ex D.P.A.T.)



الصورة تبين احتجاج الفرع النقابي لاتحاد العمال الجزائريين التابع لولاية سعيدة وتيزي وزو ضد سيدي سعيد

UGTA : marches à Tizi-Ouzou et Saïda contre Sidi Saïd

Par [Arezki Benali](#) -

22 mai 2019 / 15 :18



Photo @El Khabar

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
14	يوضح حجم العينة إلى حجم مجتمع الدراسة	أ
الفصل الأول: النقابات المهنية في العالم، القضايا الاجتماعية والنضال الوطني		
42	يبين تطور أراضي المعمرين بعد الاستلاء عليها حتى بداية الثورة	1:1
43	يبين حصة الاستثمارات الإجمالية في الجزائر قبل الاستقلال	2:1
49	يبين عدد العمال غداة الاستقلال	3:1
الفصل الثاني: تمثلات العمال للتنظيم النقابي خلال مراحل تطور المؤسسة العمومية الجزائرية: استراتيجية الممارسة وآلية التكيف		
73	يمثل شكل القطاع العام بعد الهيكلة العضوية	1:2
76	يبين تطور ظاهرة البطالة في مرحلة إعادة الهيكلة	2:2
الفصل الثالث: المسار التنموي والاضاع الاقتصادية والاجتماعية بمنطقة سعيدة		
104	يوضح المراحل التي مرت بها مؤسسة صناعة الإسمنت	1:3
105	يبين تطور إنتاجية المؤسسة من 2006 إلى 2020	2:3
الفصل الرابع: الخصائص الاجتماعية والمهنية للعمال الصناعيين		
118	يبين سن المبحوثين	1:4
119	يبين توزيع المبحوثين حسب السن والمستوى التعليمي	2:4
120	يبين توزيع المبحوثين حسب السن والحالة المدنية	3:4
121	يبين الحالة العائلية وعدد أولاد المبحوثين	4:4
124	يبين مكان ازدياد أفراد العينة	5:4
125	يبين مكان الإقامة	6:4
127	يبين طبيعة سكن المبحوثين	7:4
129	يبين عدد غرف مساكن المبحوثين	8:4
131	يبين الوضع الاجتماعي للمبحوثين	9:4
132	يبين توزيع سن المبحوثين وممارسة نشاط آخر	10:4
133	يبين التجربة المهنية وعلاقتها بمكان التكوين	11:4
134	يبين توزيع المبحوثين حسب السن والحصول على شهادة	12:4

135	يبين سن المبحوثين وعلاقته بالتفكير في الترقية	13:4
136	يبين الأجر وعلاقته بالتفكير في الترقية	14:4
137	يبين طريقة التوظيف بالمؤسسة وعلاقته بتمثل الشهادة	15:4
139	يبين امتلاك الشهادة وعلاقته بتمثل الشهادة	16:4
الفصل الخامس: المحددات الداخلية الاجتماعية والتنظيمية لتمثلات العمال للعمل		
147	معنى العمل في المؤسسة و علاقتها بالحالة المدنية	1:5
149	يبين كمية الانتاج من(2010-2020)	2:5
150	يبين دائرة العمل المهنية وعلاقتها بتمثل مؤسسة الإسمنت	3:5
152	يبين دائرة عمل العامل وعلاقتها بتمثل الهوية	4:5
154	يبين مواصفات الأعمال الجيدة حسب رأي المبحوث	5:5
155	يبين مواصفات العمل الرديء حسب رأي المبحوث	6:5
156	يبين الرضا عن ظروف العمل وعلاقته بالسن	7:5
158	يبين الرضا عن ظروف العمل و علاقتها بالرضا عن الرئيس المباشر	8:5
160	موقف العمال من الخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة و علاقتها بالرضا عن الرؤساء الاداريين.	9:5
162	يبين موقف العمال من القانون الداخلي و علاقته بالمستوى الدراسي	10:5
164	يبين العلاقة بين رأي العمال في مناخ العمل و دائرة انتماء العامل	11:5
166	نظرة العمال إلى الطرق التي يصل بها الرؤساء إلى المناصب القيادية داخل مؤسسة الإسمنت	12:5
الفصل السادس: العمال الصناعيين ونقابتهم: أي علاقة؟		
175	يبين الانخراط في نقابة المؤسسة	1:6
176	يوضح عدد السنوات الانخراط في النقابة	2:6
177	يوضح دوافع الانخراط في النقابة	3:6
179	يبين صعوبات تعترض العامل عندما يريد الانخراط في النقابة	4:6
179	يوضح درجة الانخراط في النقابة	5:6
183	يوضح مشاركة العمال في انتخاب الفرع النقابي	6:6
184	يبين نزاهة الانتخابات النقابية	7:6
الفصل السابع: الحضور النقابي وإشباع الحاجات المادية للعمال: هل هناك ارتباط؟		

الملاحق

198	يبيّن رأي العمال في تدخل النقابة في تحديد الراتب والعلاوات	1:7
201	موقف العمال من الراتب و علاقته بالرضا عن النقابة	2:7
203	يبيّن الراتب وعلاقته مع طبيعة العمل	3:7
204	يبيّن تدخل النقابة بتحسين الأجور	4:7
206	يبيّن منح العلاوات و علاقتها بالرضا عن النقابة	5:7
210	يبيّن الرضا عن درجة تصنيف العامل و علاقتها بالمهمة المنوطة بالعامل في المؤسسة	6:7
212	يبيّن المستوى الدراسي و علاقته بالرضا عن درجة التصنيف	7:7
214	يبيّن الرضا عن تصنيف العامل وعلاقته بالرضا عن النقابة	8:7
217	يبيّن استفادة العمال من الخدمات الاجتماعية	9:7
218	يبيّن أسباب عدم الاستفادة من الخدمات الاجتماعية	10:7
220	موقف العمال من الخدمات الاجتماعية داخل المؤسسة و علاقتها بالرضا عن النقابة	11:7
223	يبيّن توزيع حوادث العمل حسب السن	12:7
223	يبيّن توزيع حوادث العمل حسب الخبرة	13:7
224	يبيّن توزيع حوادث العمل حسب سبب الإصابة	14:7
225	يبيّن توزيع حوادث العمل حسب المهنة	15:7
225	يبيّن توزيع حوادث العمل حسب الإصابة	16:7
226	التعرض لحوادث العمل وطبيعة التكفل	17:7
الفصل الثامن: أداء التنظيم النقابي والمشاركة العمالية: تمثلات وممارسات		
234	يبيّن رأي العمال في قيام النقابة بالدفاع عن العمال	1:8
235	يبيّن الرضا عن النقابة وعلاقتها بالنظر إلى شكاوي العمال	2:8
237	يبيّن رأي العمال في قيام النقابة بتوعية العمال	3:8
238	يبيّن حث النقابة العمال على العمل	4:8
240	يبيّن معرفة دور النقابة	5:8
246	يبيّن رضا العمال عن مشاركة النقابة في اتخاذ القرار	6:8
249	يبيّن رأي العمال في ماذا تمثل النقابة	9:8
251	يبيّن رأي العمال في الهيئة الأقدر على اتخاذ القرارات	10:8
253	يبيّن انخراط العمال في النقابة وعلاقتها بالمشاركة في اتخاذ القرار	11:8
254	يبيّن أهمية مشاركة النقابة وعلاقتها باتخاذ القرار	12:8

257	يبيّن الاتصال بالنقابة وعلاقته بمحل مشاكل العمال	13:8
258	يبيّن تزويد النقابة العمال بالمعلومات	14:8
259	الاطلاع على آخر التغيرات	16:8
الفصل التاسع: العمال الصناعيين خارج محيط المؤسسة		
272	يبيّن مستوى تعليم والد المبحوث	1:9
277	يبيّن المهن التي مارسها الأباء	2:9
277	يبيّن عدد الأطفال المفضل لدى المبحوثين	3:9
287	يبيّن الفئات الأكثر استجابة لتنظيم النسل حسب رأي المبحوثين	4:9
278	يبيّن نظرة المبحوث للزواج	5:9
279	يبيّن رأي المبحوث للمهنة المفضلة لعمل الزوجة وضرورة العمل من عدمه	6:9
284	يبيّن المهن التي يفضلها المبحوث للأبناء	7:9

« Représentation des travailleurs du secteur public industriel pour la performance de l'organisation syndicale Étude empirique à société du ciment - Saida »

Résumé:

En Algérie, le syndicat souffert de conditions sociales qui ont contribué à la formation des caractéristiques fondamentales de son activité syndicale. Les premiers signes étaient difficiles et lents. Cependant, la conscience professionnelle des travailleurs algériens a conduit à un **Évolution** de l'activité syndicale et à un saut qualitatif dans l'histoire du mouvement syndical algérien, l'union Générale des Travailleurs Algérien (UGTA), ainsi que les facteurs impliqués dans la participation des salariés aux organisations syndicales, ont suivi les changements et transformations économiques, sociaux et culturels identifiés par l'institution publique, afin que nous puissions nous appuyer sur l'approche de la recherche sociale. Un échantillon aléatoire simple a été sélectionné dans la communauté d'étude, qui était estimée à 280, et après une analyse quantitative et qualitative des données sur le domaine d'étude, Nous avons constaté que les représentations des travailleurs envers le syndicat étaient négatives parce qu'ils étaient toujours incapables de répondre aux demandes et aux aspirations des travailleurs sur les plans économique et social.

Mots clés: Représentation, Union, Participation des travailleurs,

«Representation of workers in the industrial public sector for the performance of the syndicate – An Empirical study at cement company - Saida»

Abstract :

In Algeria, the *syndicate* suffered from social conditions that contributed to the formation of the fundamental characteristics of its *syndicate* activity. The first signs were difficult and slow. However, the professional awareness of Algerian workers has led to an evolution *syndicate* activity and a qualitative leap in the history of the Algerian *syndicate* movement, the General Union of Algerian Workers (UGTA), as well as the factors involved in employee participation in *syndicate* organizations, have followed the economic, social and cultural changes and transformations identified by the public institution, so that we can build on the social research approach. A random sample was selected from the study community, which was estimated to be 280 persons, and following a quantitative and qualitative analysis of the field of study data, We found that workers' representations to the *syndicate* were negative because they were still unable to meet workers' demands and aspirations economically and socially.

Key words : Représentation, Syndicat, Participation.

تمثلات عمال القطاع الصناعي العام لأداء التنظيم النقابي

دراسة ميدانية بمؤسسة الإسمنت بسعيدة

المخلص:

مرّت الحركة النقابية في الجزائر بظروف سوسيو تاريخية ساهمت في تشكيل المعالم الأساسية للنشاط النقابي فيها، حيث تميزت البوادر الأولى بالصعوبة من جانب والبطء من جانب آخر، إلا أن الوعي المهني لدى العمال الجزائريين أدى إلى ازدهار النشاط النقابي وإحداث قفزة نوعية في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية، وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي (الاتحاد العام)، وكذا عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، وذلك بعد التغيرات والتحولات الاقتصادية والاجتماعية UGTA للعمل الجزائريين والثقافية التي عرفتها المؤسسة العمومية، من أجل ذلك اعتمدنا على منهج البحث الاجتماعي، وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة قدرت ب 280 مفردة وبعد التحقق الامبريقي والتحليل الكمي والكيفي للبيانات المستقاة من ميدان الدراسة توصلنا إلى أن تمثلات العمال نحو النقابة كانت سلبية لأنها ما زالت عاجزة على تحقيق مطالب العمال وتطلعاتهم على المستويات الاقتصادية والاجتماعية.

كلمات مفتاحية: التمثلات، النقابة، المشاركة العمالية،

