

المشاركة العمالية في التنظيمات النقابية... ممارسات وتمثلات

دراسة ميدانية على عمال ثلاث مؤسسات عمومية بسعيدة

Labor participation in trade union organizations ... practices and representations

A field study on the workers of three public institutions in Saida

براهمي محمد¹

جامعة وهران 2- محمد بن أحمد

brahmi.mohamed@univ-oran2.dz

أ.د. مولاي الحاج مراد

جامعة وهران 2- محمد بن أحمد

mhmourad@yahoo.fr

تاريخ الوصول: 2020/04/15 القبول: 2020/10/06 النشر علي الخط: 2021/06/15

Received: 15/04/2020 Accepted : 06/10/2020 Published online : 15/06/2021

ملخص:

تهدف الدراسة الراهنة إلى التعرف على واقع عمل نقابة عمال ثلاث مؤسسات عمومية (مؤسسة الاسمنت ، الجير والجبس، الحبوب) بسعيدة، بهدف الوقوف على مدى نجاحها في أداء دورها، من حيث حماية مصالح و حقوق العمال، وتقديم الخدمات الضرورية لهم من الجوانب الاقتصادية و الصحية، بالإضافة إلى التعرف على تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي (الاتحاد العام للعمال الجزائريين. UGTA)، وكذا عوامل مشاركة العمال في التنظيمات النقابية، وذلك بعد التغيرات و التحولات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية التي عرفتها المؤسسة العمومية، حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة قدرت ب 340 مفردة وبعد التحقق الامبريقي والتحليل الكمي والكيفي للبيانات المستقاة من ميدان الدراسة توصلنا إلى أن التنظيم النقابي مازال بعيدا عن خلق حراك اجتماعي على المستويات الاقتصادية و الاجتماعية والمطلبية. كما كان لهذه التغيرات الأثر الهام في خلق صراع بين العمال و النقابة الممثلة لهم بدل أن يكون الصراع بين النقابة والإدارة.

الكلمات المفتاحية: التمثلات - النقابة - العمل النقابي - العمال - المشاركة العمالية.

Abstract:

The current study aims to identify the reality of the work of a trade union of three public institutions (Cement, Lime, Gypsum, Grain) In the wilaya of Saida, with a view to determining the extent of its success in fulfilling its role, in terms of protecting the interests and rights of workers, and providing the necessary services to them from the economic aspects and Health, in addition to identifying the representations of workers to perform(the Trade Union Organization (UGTA), as well as the factors for workers' participation in trade union organizations, after the economic, social and cultural transformations that the public institution has known, where we relied on the descriptive approach and were chosen A sample of the study population was estimated at 340 singles. After the empirical verification and quantitative and qualitative analysis of data from the field of study, we concluded that the union organization is still far from creating social mobility at the economic, social and demand levels. These changes also had an important impact in creating a conflict between workers and the union. Actress them instead of the conflict between the union and management.

Key words: representations - union - union work - workers - labor participation.

1. مقدمة:

العمل النقابي هو شكل من أشكال النضال، الذي بلوره الواقع المتري للعمال في المصانع البرجوازية، من خلال الاضطهاد و الاستغلال، الذي عانوا منه كثيرا هذا ما ولد لديهم بضرورة الاتحاد، و التكتل من أجل العمل المنظم لاسترداد حقوقهم، و فرض تشريعات و قوانين تنظم علاقات العمل.

وقد تشكلت الحركات النقابية في ظروف اجتماعية خاصة، و لأول مرة في بريطانيا العظمى على شكل اتحادات نقابية سنة 1720، إذ رفع الخياطون مطالبهم إلى البرلمان لزيادة أجورهم، و تخفيض ساعات العمل و لنجاح هذه التجربة انقلبت إلى كل من فرنسا و ألمانيا وأمريكا¹. ولما تعدى تطبيق القانون الخاص بالنقابات التراب الفرنسي إلى مستعمراتها منها المغرب العربي، استطاع العمال الجزائريون في المهجر الانخراط في النقابات الفرنسية، و من ثمة بدأ التفكير في تأسيس عمل نقابي جزائري بقيادات، و إطارات نقابية جزائرية. و يعتقد المحللون أن أول تنظيم نقابي كان في 1880 الذي شهد تجمع نقابي لعمال المعادن لجزائر، ليتوالى بعده تأسيس التنظيمات النقابية، و التي مست العديد من الصناعات و المهن كعمال المطابع و التجليد . وكانت الانطلاقة الحقيقية للحركة النقابية الجزائرية، مع تاريخ تأسيس الاتحاد العام للعمال الجزائريين في 1956 نتيجة نضوج النشاط النقابي الجزائري، وبعدها جاءت مرحلة الاستقلال، حيث ظلت فيها الحركة النقابية مدعومة بتعبئة الجمهور، فكانت تعمل على محو آثار الفقر و النهوض بالتنمية.

إلا أن الأزمة الاقتصادية التي ضربت الجزائر، في ثمانينيات القرن العشرين أدت بالحكومة، إلى إدخال مجموعة من الإصلاحات كإعادة الهيكلة، و الخصخصة و اللجوء إلى منظمات دولية كصندوق النقد الدولي، لتغطية العجز الذي مس الخزينة العمومية. و هذا مقابل مجموعة من الشروط التي فرضها الصندوق، و من بينها الحد من الإنفاق العام و الحد من الأجور، و الإعانات الاجتماعية، و كانت تبعات هذه السياسة النقدية جد وخيمة على العمال. حيث تدهورت الأوضاع الاقتصادية، و الاجتماعية و انتهت بانفجار اجتماعي، تجسد في أحداث أكتوبر 1988 التي فسحت المجال للتعديدية الحزبية، و النقابية ؛ فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة التي أرادت أن تعيد استقلالية النقابات، من الاحتواء السياسي²، هذه التعددية التمثيلية للعمال أدت إلى بلورة تمثلات للعمل النقابي عند العمال، وقد جاءت هذه الدراسة، لتناول العوامل التي تؤثر على تشكيل هذه التمثلات، فهل المنصب الذي شغله العامل، و الأقدمية في العمل، وكذلك الانتماء النقابي، و تحقق مطالب العمال تأثير على تمثلات العمال للعمل النقابي، و عليه جاء التساؤل الأساسي للإشكالية كما يلي:

ما هي العوامل التي تؤثر على تمثلات العمال اتجاه أداء التنظيم النقابي داخل المؤسسات العمومية (الاسمنت، الجير والجبس، الحبوب) بسعيدة ؟ و منه التساؤل الفرعيان الآتيان:

- هل تتأثر مشاركة العمال في التنظيم النقابي بهذه التمثلات؟.
 - هل ساهم كل من ضعف القاعدة العمالية وتبعية النقابة للإدارة في ضعف الأداء النقابي؟
- الفرضيات:

طبقا لتساؤلات الإشكالية كانت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

¹ صابر بركات، كيف تؤسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية، سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي العدد 2، مصر، بدون سنة، ص 82-83

² خالد حامد، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط 2، الجزائر، 2017، ص 242

- هناك علاقة بين التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المؤسسة وتمثلات العمال لتموقع النقابة داخل المؤسسة العمومية.

- يؤدي ضعف القاعدة العمالية وتبعية النقابة للإدارة إلى ضعف أداء التنظيم النقابي

2. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة للوصول إلى مجموعة من الأهداف أهمها .:

- معرفة تمثلات و تصورات العمال للعمل النقابي في المؤسسة العمومية.

- معرفة دور و واقع العمل النقابي في المؤسسة العمومية.

- التعرف على المؤثرات التي تشكل هذه التمثلات .

3. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة 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 الآليات، التي يعمل بها هذا التنظيم و في الحقيقة مساهمتها من خلال طرح هذا الموضوع، يكمن في محاولة معرفة تمثلات العمال للأداء النقابي، من خلال تأثير بعض العوامل في تشكيلها، و من أهمها المنصب الذي يشغله العامل و الأقدمية و أيضا الانتماء النقابي. التجنيد والتحسيس التي تقوم به المنظمة النقابية.

4. تحديد المفاهيم:

تعريف التمثلات:

هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم التمثلات ، ففي الحقل السوسيولوجي تناول إميل دوركايم هذا المفهوم عام 1898 م وربطه بالوعي الجمعي من خلال اعتباره "التمثلات مجموعة من المعتقدات و المشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد، وتسود هذه المعتقدات مما يختلف القطاع الجغرافي و تعددت أشكاله،لذا تعتبر رابط بين جيل و آخر"¹.

ويعرفها ماكس فيبر **weber max** أنها : "معنى تقليدي مأخوذ من الفلسفة تمثل في معناها الأصلي مجموعة أفكار و صور و الآراء وتنظيم للمعارف ،هي حاضرة نوعا ما في الضمير الإنساني"²

يؤكد أحمد زكي بدوي على التوجه الدوركايمي في فهمه للتمثلات و يعرفها على أنها : "تصورات جماعية ،تعكس تاريخ الجماعة أو تجاربها خلال الزمن ،و تعبر عن المشاعر الجماعية و الأفكار التي تزود الجماعة بوحدة الفريدة، وبذلك تعتبر عاملا هاما يساهم في تضامن المجتمع"³.

كما يعرفها دينيس جودلات **Denis Jodelete** بأنها : "مجموعة من التصورات لعدة مواضيع أو ظواهر معينة لمجتمع معروف، وهو عرض الآراء و الصور و أفكار حاضرة في فكر الإنسان ،يسيرها الإدراك الفكري للواقع الاجتماعي ،كما عرفها أيضا "هي المحتوى الذي يضم المعارف و الآراء و المواقف ،و هذا المحتوى له علاقة بشيء ما "¹.

¹ علي محمود إسلام الفار، معجم علم الاجتماع -إنجليزي- عربي، دار المعارف،مصر،2000،ص84

² محمد محمد الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ،دار المسيرة للنشر و التوزيع و الطباعة،عمان،2011،ص55

³ أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في الدول العربية ، دار النهضة،بيروت،1985،ص297

التعريف الإجرائي للتمثلات: نقصد من هذا المفهوم في بحثنا هذا الأفكار و القيم و التصورات الذهنية التي يحملها العامل حول العمل النقابي أو هي التصورات التي يكونها العامل حول موضوع العمل النقابي بتأثير مجموعة من العوامل على رأسها الأقدمية و المنصب الذي يستغله.

العمال: حسب القانون الجزائري 11/90، فقد عرف العامل في المادة 02 إن "العمال الأجراء هم كل الأشخاص الذين تؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب، في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبعيا أو معنوي عمومي أو خاص يدعي المستخدم"².

التعريف الإجرائي للعمال: العمال جمع العامل و هو كل شخص يعمل لمصلحة صاحب العمل، و تحت إرادته أو إشرافه مقابل أجر و لو كان بعيدا من نظراته.

النقابة: لغة تعني الرئاسة و يقال لكبير القوم نقيبا أو رئيسا أو عقيدا . و من هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين و سواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (اتحاد) لذوي المهن و الحرف سميت (نقابات)³.

التعريف الإجرائي للنقابة: النقابة هي تنظيم اختياري يمثل العمال، و يدافع عن مصالحهم و حقوقهم كما تعد النقابة الطرف الأساسي في مجال نزاعات العمل.

النقابة العمالية:

يعرفها "سيدني وبيير": "منظمة دائمة من العمال الأجراء، و تهدف إلى تحسين ظروف العمل، و صيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل ودخله". وأشار للنقابة العمالية في معرض حديثه عن النقابات و التعاونيات، فتشير الأولى إلى مجموعة متعددة، في المقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة و تشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة.⁴

التعريف الإجرائي للنقابة العمالية: النقابة العمالية هي اتحاد يضم العمال، المشتغلين في مهنة أو حرفة معينة بغرض تحسين أحوال عملهم، من حيث الأجور، ساعات العمل و الظروف التي يعملون فيها، حيث يتمثل الهدف الأسمى للنقابة العمالية في تدعيم الوضع المهني للعمال. **المشاركة العمالية:**

يعرفها "ميشال بازكس" (Michel Bazex): بأنها مفهوم يتضمن المفاوضات الجماعية و كل أشكال المشاركة و التمثيل العمالي، وهي مفهوم شاملا يرتبط بمفاهيم جزئية منها: الديمقراطية الصناعية، الحرية النقابية... وتهدف إلى مشاركة العمال في الدفاع عن مصالحهم، الاجتماعية و المهنية والتدخل في السياسة الاقتصادية.⁵

التعريف الإجرائي للمشاركة العمالية: هي مساهمة أطراف العمل (العمال - أرباب العمل - الدولة) في اتخاذ القرار على جميع المستويات أي مشاركة العمال في الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية والصحية بواسطة تنظيم علاقات العمل وتأسيس أجهزة التفاوض الجماعي، والتي يلتقي من خلالها ممثلي العمال و الإدارة.

¹ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص 48

² عبد الرحمن خليف، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، ط 2008، ص 1، ص 15

³ أحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005، ص 26

⁴ علي محمود إسلام، معجم علم الاجتماع، دار المعارف، مصر، 2000، ص 122

⁵ عبد العاطي السيد، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، الإسكندرية، 1985، ص 164

5. الإطار النظري للدراسة:

1.5 الإرهاصات الأولى لظهور العمل النقابي :

عندما قامت الحركة النقابية أول مرة اتسم العمل النقابي بطابع الكفاح الإنساني النبيل، في سبيل حماية العمال، و لم يكن هناك شك ينتاب المفكرين، في قداسة المهمة التي تتصدى لها النقابات، و تجعلها تقف أمام جائحة الاستغلال الرأسمالي، و ضراوة الريح ووحشية المنافسة، التي كان على العمال أن يدفعوا ثمنها. و بدأت الحركة النقابية طريقها الطويل، طريق التجربة و الخطأ، و شهد النصف الأول من القرن التاسع عشر التجارب العديدة المريعة، و المستيئة التي قام بها العمال، و باءت بالفشل حتى انتهت إلى الأسلوب الوحيد، وقتئذ من التنظيم النقابي، الذي أثبت نجاحا و استطاع أن يقف أمام الرأسمالية، هو ذلك التنظيم الذي أطلق عليه سيدني و بياتريس وب(لموديل الجديد). و كان يقوم على التنظيم المهرة على أساس الحرفة و اعتبر قيام الجمعية المندجة للمهندسين 1851 بداية لهذا النوع الناجح من التنظيم النقابي. في هذه الفترة التي بدأت الحركة النقابية فيها تفقد الكفاحية الشعبية، و تتوقع في التنظيم الحرفي، كانت الثورة الفكرية على الرأسمالية، تختمر و كانت بذور الاشتراكية تثمر (البيان الشيوعي)، الذي وضع أساس الماركسية الحاسمة و لما كانت الاشتراكية

- كالنقابية - تقوم على الطبقة العاملة و تقاوم الرأسمالية فقد وجدت علاقة وثيقة بين النقابية، و الاشتراكية من الأيام الأولى لها¹.

و في بريطانيا على وجه التحديد كانت الحركة النقابية، أسبق من الحركة الاشتراكية و ظهرت النقابية الحرفية في الخمسينات، و مع أنها رزقت في بعض المنعطفات، التي اضطرت إليها عدد من المفكرين المتعاطفين، إلا أنها بعد فترة قصيرة تخلص منهم، و استقلت بعملها و رضيت أسلوبها، و مضت في طريقها. واختلف الأمر بالنسبة للاشتراكية مع أنها في البداية و قبل أن تتأصل، و تتعمق قسما من التنظيم، و العمل النقابي أو تنتهي إلى ما انتهت غليه ناصرت العمل النقابي. إلا أنها قاومت مقاومة شرسة، و على أسس مبادئه التنظيم النقابي الحرفي الذي ظهر في بريطانيا، و الذي أصبح (الماركة المسجلة)، لهذا النوع من النقابات الذي انتشر، في الخمسينات حتى الثمانينات و انتقل من بريطانيا، إلى بقية دول العالم و أوجد هذا الخلاف، ما بين الفكر الاشتراكي و التنظيم النقابي الحرفي، نوعا من التوتر و الشك بين المعسكرين، حتى ظهر لينين و فرض وجهة نظر على الحركة النقابية، و الاشتراكية و طبقا لهذا فيجب أن تكون النقابة، أداة الحزب لتوجيه العمال، و تعبئتهم لتحقيق السياسة الاشتراكية .

و ما بين ماركس ولينين، ظهر مفكرون اشتراكيون كثيرون، عالجوا الموضوع وكان معظمهم -شأن الأتباع -أكثر ماركسية، من ماركس فهووا بالنقابية، من حائق ونزلوا بها إلى الحضيض، ورأوا أنها عندما تترك لنفسها تكون عقبة في الطريق، وأن الواجب استلحاقها، وأما القضاء عليها بينما، ناصرت قلة قليلة الفكرة النقابية ورأت لها دورا مستقلا قائما بذاته، و يجب على الاشتراكيين معرفتها ورأى، فريق ثالث أن للنقابة دورها شرط أن تتحالف مع الحزب².

2.5 بعض النظريات التي تفسر ظهور النشأة النقابية:

النظرية الأخلاقية للنقابة³: يرجع أصل هذه النظرية إلى القرن 19 في أوروبا، حيث بدأ ظهور الأفكار المثالية و الاشتراكية، التي تهدف إلى إعادة تشكيل المجتمع وفقا للأطر معرفية جديدة، وقد اهتمت هذه النظرية بالمبادئ الأخلاقية و الدينية كالعدل والمساواة، حيث رأى

¹ جمال البنا، أزمة النقابية، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1981، ص 88-89

² جمال البنا، نشأة الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، بدون تاريخ، ص 82-83

³ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005 ص 195

أصحابها أن أصل نشأة النقابات يعود إلى الأفكار الاشتراكية المثالية و المسيحية، التي عمل على نشرها كل من سان سيمون (1960-1825) و فرييه (1772-1837) برودون جوزيف (1809-1865) و غيرهم التي تنادي بإعادة توزيع الثروة، وفقا للعدالة الاجتماعية و المساواة الإنسانية، ولذلك فإن النقابات ستقوم بدور بارز في تحقيق هذه الأهداف، ومنه فإنها تعتبر أهم وسيلة للقضاء على اللادالة، التي نتجت عن تراكم الثروة في أيادي بعض الأفراد نتيجة للمنافسة الشديدة، هذا الأمر الذي أدى بالبعض إلى إعادة النظر في ظاهرة المنافسة. و لذلك كان من الضروري تشكيل نقابات بغية إعادة توزيع الثروة بصفة عادلة، بين جميع الأفراد و عليه، فإن العدل كأساس لتكوين النقابة يمثل حصنا في مواجهة استغلال أرباب العمل من وجهة، وضد توجيهات النقابة المطلبية والثورية من جهة أخرى، و إجمالا يمكننا القول إن هذه النظرية نظرت إلى النقابات كوسيلة ضرورية لمجابهة الظلم الاجتماعي الواقع على الأفراد، الناتج عن اللادال و عن المنافسة الشديدة بين العمال و أرباب العمل و بذلك تصبح النقابة كحتمية للقضاء عليها و تحقيق العدالة.

نظرية المضامين الاقتصادية¹: تنطلق هذه النظرية في تحليل و تفسير نشأة النقابات من بدايات ظهور العمل الصناعي و كيفية القضاء على النظام الطائفي، الأمر الذي أدى إلى خلق ظروف، و شروط عمل جديدة عملت على ظهور فجوة بين العمل و رب العمل، و هذا الأخير الذي فرض شروطه على العامل الذي لم يجد أمامه سوى القبول بها و العمل وفقها، غير أن هذا الوضع لم يستمر طويلا نتيجة لوعي العمال و إيمانهم بضرورة التكتل من أجل ضمان شروط أفضل للعمل و تحقيق مصالحهم الاقتصادية، وعليه تم تكتل العمال في شكل اتحادات و نقابات بغية الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية في مواجهة رب العمل، و قد تم التركيز على مطالب معينة منها: الأجور، مدة العمل، الظروف الفيزيكية للعمل، الضمان الاجتماعي و غيرها... و هذا من أجل رفع الغبن و الظلم الواقع عليهم، و لقد عملت النقابة هنا على تحقيق هدفين أساسيين، الأول يتعلق بشروط العمل، و ضرورة تحسينها و الثاني يتعلق بالعمال، و تحديددهم حسب عدد الوظائف بغية القضاء على المنافسة في ما بينهم، و هي في سعيها لتحقيق هذه المطالب اعتمدت عدة وسائل يمكن إجمالها في ما يلي:

الأول تتمثل في طريقة الضمان المتبادل، و ذلك عن طريق وضع صندوق لتعويض العمال، أثناء الإضرابات و **الثانية** هي المفاوضة الجماعية، بين النقابات و أرباب العمل، من أجل الحصول أو التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين، و **الثالث** هو التشريعات العمل عن طريق الضغط على الدولة، من إصدار قوانين تضم حقوق العمال معه.

-النظرية الماركسية: يرتبط موضوع النقابة ارتباطا وثيقا بظاهرة النضال العمالي، الذي كان نتيجة للاختلال التوازن، و هو ما عبر عنه ماركس بالصراع، حيث ربط تصوره للدور المطلبي للنقابة، مع تطور الرأسمالية واستغلالها للطبقة العاملة، ويرى فيها السبب الموضوعي لوجود النقابات، و هذا الوجود الذي لا يجب أن يقتصر على المطالب الاقتصادية المثلثة في تحسين الأجور، و ظروف العمل، بل أن تتخطاها على المطالب سياسة اجتماعية، كما يرى الاتجاه الماركسي، أن التنظيمات النقابية ليست أهدافا بحد ذاتها، إنما هي مؤسسات أساسية لزيادة التماسك بين العمال، و يرى ماركس أن تحسين أوضاع العمال المادية، و الاجتماعية، لا يأتي إلا من خلال تنظيم العمال في منظمات نقابية، تشارك في ظروف العمل و شروطه على المستويات².

¹ القرعي أحمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتاب، مصر، 2007، ص 270

بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري

² قسنطينة، الجزائر، 2007، ص 45

6. سيرورة الحركة النقابية في الجزائر:

1.6 مرحلة ما قبل الاستقلال:

((تاريخيا، تعرف العامل الجزائري، و بكثافة 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))¹، إلى جانب كون العمال الجزائريين، "كانوا يحتلون القاعدة العمالية الفرنسية بسبب ضعف تأهيلهم، قلة تجربتهم المهنية و المطلوبة، و أصولهم الريفية، التي ربحتها النقابة الفرنسية الأخرى أو أرباب العمل"، إلا أن الحركة النقابية لم تقتصر بعمال المهجر فقط، حيث كانت هناك بعض النقابات بالجزائر مثل نقابة (CGT) بالجزائر، و تم إنشاء لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر (CCSCA) ولقد كان الكثير من النقابات الجزائرية علاقة بالعمل السياسي، (أكان هذا السياسي حزبا وطنيا قبل الاستقلال، أو دولة وطنية، أو حزبا في السلطة، بعد الاستقلال في 1962) فيما يخص مرحلة ما قبل الاستقلال، تكونت نقابات عديدة مثل الاتحاد العام للنقابات الجزائرية، الذي أسسته الكونفدرالية العامة للشغل، و اتحاد نقابات العمال الجزائريين، الذي كونه التيار المصالي والاتحاد العام للعمال الجزائريين (1956) الذي استقطب العديد من العمال الجزائريين، بسبب الظروف الاجتماعية، و السياسية التي كانت تعيشها الجزائر، و انضمت النقابات آنذاك (عدة إضرابات سياسية ناجحة، كان أهمها إضراب 05 جويلية 1956 و 15 أوت 1956، و خاصة إضراب جانفي 1957، بالتنسيق مع قيادة جبهة التحرير الوطني) و حتى بعد نفي قادة العديد من النقابات أو سجنهم، استمر العمل النقابي سرا، وفي المهجر إلى غاية الاستقلال.

2.6 مرحلة ما بعد الاستقلال :

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

❖ مرحلة الأحادية النقابية :

هي المرحلة الممتدة من 1962 إلى 1988، أي مع أحداث أكتوبر التي جعلت الجزائر تدخل في مرحلة سياسية جديدة، و عموما فإن خصائص العمل النقابي في هذه المرحلة هي :

- النقابة تحولت إلى جزء هياكل الدولة - الحزب
- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال، لصالح مشاريع الدولة السياسية و الاقتصادية.
- قامت النقابة ضمن هذه الأوضاع بالدفاع جزئيا عن بغض الفئات العمالية، الأكثر حرمانا و الأقل تجربة مطلوبة
- و أخيرا، تحولت النقابية إلى وسيلة ترقية اجتماعية، و هو الوضع الذي ساعد عليه أكثر الطابع الرجعي للتسيير الاقتصادي

❖ مرحلة التعددية النقابية :

- مع مرحلة التعددية السياسية، أصبحت للنقابة خصائص جديدة، و هي :
- ابتعاد جزئي و شكلي في الكثير من الأحيان عن النظام السياسي و الدولة.
- تعددية نقابية، و اعتراف أكثر بالاختلاف و الفتوية.

¹ عبد الناصر جابي، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، 2001، ص 84

- دفاع عن فئة عمالية أوسع¹.

- ديمقراطية أكثر داخل الهياكل النقابية على وجه الخصوص

7. الدراسة الميدانية:

1.7 الإجراءات المنهجية:

أ - **المنهج:** انطلاقاً من موضوع دراستنا و فهمنا للمنهج كما يعرفه أ.د علي غربي بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة، من أجل اكتشاف الحقيقة² وعليه فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة هذه الدراسة .

ب - **مجالات الدراسة :**

- **المجال الجغرافي (المكاني):** تم اختيار ثلاث مؤسسات عمومية (الاسمنت، الجير و الجبس، الحبوب) لأنها مكان تواجد الباحث، مما يسهل عليه جمع البيانات من خلال تطبيق استمارة المقابلة. إضافة لمعرفته بميدان البحث التي تمنحه حرية الحركة .

- **المجال الزمني:** تمت الدراسة الميدانية تقريباً بالموازاة مع الدراسة النظرية ، و قد كان هذا المقصود من طرفنا حيث أننا أردناها، دراسة يتجانس فيها الجانب النظري مع الجانب الميداني، لنتمكن من خلال ذلك أن نلامس الواقع الذي يعيش فيه ، و يعمل فيه العمال في المؤسسة ، و فهم الأسباب الحقيقية التي جعلتهم اليوم لا يتجهون بشكل كبير إلى العمل النقابي . فقد بدأت الدراسة في شهر سبتمبر 2019 حيث بدأ المشروع في التراث السوسولوجي عن الأبحاث ذات صلة من أجل بناء تصور حول الدراسة و كيفية إجرائها ميدانياً هذا فيما يخص الجانب النظري ، أما الجانب التطبيقي فقد دام شهرين ، بدءاً من تاريخ 01 نوفمبر 2019.

- **المجال البشري :**

اشتملت الدراسة على العاملين ب ثلاث مؤسسات عمومية (مؤسسة الاسمنت، مؤسسة الجير، مؤسسة الحبوب) ب سعيده و الذين بلغ عددهم 340 عامل والجدول رقم 1 يمثل جنس المبحوثين حسب مؤسسة الانتماء.

جدول رقم 01 : يوضح جنس المبحوثين و مؤسسة الانتماء

الفئة المهنية الجنس	مؤسسة الاسمنت	مؤسسة الجير و الجبس	تعاونية الحبوب	المجموع	ن.م. %
ذكر	93	98	107	298	87.64%
أنثى	16	14	12	42	12.34%
المجموع	109	112	119	340	100%

المصدر: من إعداد الباحث بناء على المعلومات من الدراسة الميدانية

¹ العياشي عنصر، النخبة النقابية المحلية، تكوينها و تمثلائها، وثيقة عمل، المركز الوطني للأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية و الثقافية، 1999، ص145

² ميلود سفاري، "البحث الاجتماعي ضوابط و احترازات"، مقال ضمن كتاب: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، تحرير فضيل دليو، علي غربي، قسنطينة: منشورات جامعة منتوري، 1999

- تشير الشواهد الكمية إلى أغلبية الباحثين هم من صف الذكور حيث بلغ تعدادهم 298 عامل ذكر من مجموع عدد الباحثين و بالتالي قدرت نسبة التمثيل 87.64٪. بينما بلغ عدد الباحثين من العنصر النسوي في المؤسسات الثلاثة 42 امرأة عاملة بنسبة 12٪. وتعتبر النسبة الخاصة بالنساء العاملات ضئيلة إذا ما قورنت بنسبة العمال الذكور ولعل مرد ذلك إلى اعتبارات عدة أهمها :
- البيئة الجغرافية التي تتواجد فيها المؤسسات الثلاث تعتبر ضمن المناطق المحافضة التي يلعب فيها العامل الديني بعدا رئيسيا من خلال الأفكار المتعلقة باختلاط الرجال و النساء.

- طبيعة العمل في هذه المؤسسات الثلاث الذي يحتاج إلى العنصر الذكوري لوجود بعض الأعمال الشاقة التي لا تتحملها المرأة.

2.7- أداة الدراسة: يتطلب تصميم الدراسة الميدانية توفر مجموعة من الوسائل اللازمة لذلك، كالمنهج المستخدم، واستبانة البحث، والأدوات المستعملة فيه، والبرنامج الذي يتم استخدامه لمعالجة وتحليل البيانات التي يتم جمعها إحصائيا، إضافة إلى أدوات التحليل الإحصائي والاستدلالي المستخدمة، وأخيرا قياس مدى ثبات وصدق المعلومات المتحصل عليها، وقد اعتمدت الدراسة على أداة الاستمارة و المقابلة في جمع البيانات

أولا: الاستمارة:

استخدمت الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات من الميدان، وقد حوت (36) سؤالا، قسم منها يضم (06) أسئلة تتعلق بالبيانات العامة، التي يعتمد عليها في تحديد مواصفات العينة و حالة أفرادها، (السن، الحالة الزوجية، الإعالة، و تاريخ الانخراط في النقابة، والمستوى المهني والتعليمي، وتاريخ الانخراط في العمل في المؤسسة ميدان الدراسة).

ويتناول القسم الثاني بيانات حول عملية تنظيم النقابة التي ينتمي إليها الباحث (برنامجها، طريقة الانخراط بها، طرق التعيين بها، عملها، هدفها، ووسائل تعاملها مع العمال ومع الأحداث...).

أما القسم الثالث، فيخص البيانات التي تكشف لنا عن تمثيلات، وطبيعة دوافع المستجوبين للاشتراك في التنظيم النقابي، وعلى اعتبار أن هذا القسم يشكل العمود الفقري للبيانات التي تحدد نتائج الدراسة، فقد اتخذ الباحثان إجراءات تطمح إلى القدرة على الصدق، في الكشف عن عوامل مشاركة العمال في التنظيم النقابي.

ثانيا: المقابلة:

وتمثلت هذه الإجراءات في إعداد دليل للمقابلة قبل إعداد الاستمارة المعتمدة. حيث قام الباحثان بجمع بيانات من خلال تطبيق الدليل على عشرون فردا، أما طبيعة هذه البيانات فكانت غزيرة، حيث كان الباحثان يثيران كل بند من بنود الدليل أمام الفرد ليتحدث حوله بحرية، فنقوم بتسجيل كل التصريح، وكان في كثير من الأحيان يستوضح الفرد المزيد من المعلومات.

بعد الانتهاء من عملية تطبيق الدليل، شرعنا في البحث في مرحلة تصنيف تصريحات العشرون فردا، فكنا نعلم على القضايا التي تشكل القواسم المشتركة في التصريحات على هامش الدليل، ثم نتقل بعد ذلك إلى القضايا المختلف حولها، وقد شكلت لنا هذه التصريحات، المادة الخام التي اعتمدنا عليها في صياغة الاستمارة، فالباحثان من خلال الدليل حاولا وضع استمارة من صميم اهتمام عمال المؤسسات الثلاث محل الدراسة.

وقد انقسمت أسئلتها إلى:

- 1- أسئلة مفتوحة: تم تصميمها لإتاحة الحرية للباحث في إجابته لبعض الأسئلة التي تقتضي تنوع الآراء.
- 2- أسئلة مغلقة: و هي الأسئلة التي تحوي إجابات محددة وما يميز هذا النوع الأخير هو تسهيل تكميم الإجابات، و لكنها في نفس الوقت تفيد الباحث وتحد من حرية الإجابة. أما من حيث المتغيرات فقد قسمت إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: البيانات الشخصية (من 1 إلى 6)
الجزء الثاني: تمثيلات وعوامل المشاركة العمالية (من 7 إلى 21)
الجزء الثالث: الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها كل مؤسسة وتموقع النقابة (من 22 إلى 36).

الاقدمية في العمل

جدول رقم 02 : يوضح الاقدمية في العمل

المجموع		تعاونية الحبوب		مؤسسة الجير و الجبس		مؤسسة الاسمنت		الفئة المهنية
								الاقدمية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
/	/	/	/	/	/	/	/	من 01 إلى 05 سنوات
22.35%	76	25.21%	30	23.21%	26	18.34%	20	من 05 إلى 10 سنوات
33.82%	115	35.29%	42	33.93%	38	32.11%	35	من 10 إلى 15 سنة
25.58%	87	26.05%	31	20.53%	23	30.27%	33	من 15 إلى 20 سنة
18.23%	62	13.44%	16	22.32%	25	19.26%	21	أكثر من 20 سنة
100%	340	35%	119	32.94%	112	32.05%	109	المجموع

المصدر: من إعداد الباحث بناء على معلومات من الدراسة الميدانية

- يتبين من البيانات الإحصائية أن نسبة التي تشكل الأغلبية هي فئة ما بين 10 إلى 15 سنة و هذا بنسبة 35.29% وتليها النسبة 30.27% والتي تعبر عن الباحثين الذين تتراوح مدة عملهم بمؤسسة الاسمنت ما بين 15 إلى 20 سنة و إذا جاز لنا إعطاء قراءة إحصائية فإننا نتوصل إلى أن المجموع الفئتين السابقتين يساوي 65% وهو دليل على أن المدة الزمنية المستغرقة بالمؤسسات مجال الدراسة ، هي لأكثرية من الباحثين ذات المجال الزمني 10 إلى 15 سنة و هذا يعبر على أن أغلبية العمال عايشوا أهم التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على المؤسسات الثلاث. كما أن الأقدمية في العمل شرط ضروري للمشاركة و الانخراط في النقابة و نشاطها يعكس هذه القدرة على تقييم هذه النشاطات و تحقيق المصالح و الدفاع عنها .

المشاركة في الهيئة النقابية:

عادة ما ينخرط العمال الصناعيين في الجزائر في هذه الهيئات النقابية آملين 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 3: يبين المشاركة في نقابة المؤسسة

المشاركة في النقابة	التكرارات	النسبة
نعم	339	99.70
لا	1	0.30
المجموع	340	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معلومات الدراسة الميدانية

نخلص من خلال الجدول 3 أن أغلبية المبحوثين مشاركين في الخلية النقابية أي أكثر من 99 % من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم منخرطون في هذه الخلية النقابية. فهذا الانخراط تبرره نوع من الممارسات النقابية، والمتبعة 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 أداتية 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.

تحقيق النقابة لمطالب العمال

إن انضمام العمال للهيئة النقابية في مؤسستهم يبقى انضماماً عفوياً أو روتينياً. فالعمال عرفوا هذا النوع من الانخراط منذ فترة معينة من الزمن وهذا منذ دخولهم الميدان الصناعي مثلاً، والذي يعتبرونها نوعاً من الانخراط العادي والذي لا يجب تجاوزه خوفاً من ضياع بعض الامتيازات. فدورهم يبقى دوراً انتهازياً ما دام أنهم لا يستطيعون الاستغناء عن هذه الهيئة، والتي تبقى في رأيهم أملهم الوحيد أثناء الأزمات التي يمرون بها وهيكلًا ينظم مجهودهم للمطالبة برفع الأجور ومعارضة عملية خصخصة المؤسسة الصناعية أو غلقها.

¹ LOCKWOOD, D., « The new working class », in archives européennes de sociologie, vol. 1, 1960 : pp248-249

الجدول رقم 4: يبين مدى تحقيق النقابة لمطالب العمال

تحقيق مطالب العمال	التكرارات	النسبة %
نعم	239	70.29
لا	101	29.70
المجموع	340	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معلومات الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4 أن أغلبية المبحوثين أي نسبة 70.29% من المبحوثين يرون أن الهيئة النقابية في مؤسستهم استطاعت أن تحقق لهم مطالبهم، بينما 29.70 % من هؤلاء المبحوثين يرون عكس ذلك. فهذه النسبة قد تعبر، أن هناك حقيقة فئة من العمال، التي ترى بأن الهيئة النقابية لم تستطع أن تحقق مطالبهم. أردنا معرفة إلى أي مؤسسة ينتمي إليها هؤلاء المبحوثون والتي من خلالها نستطيع أن نلاحظ أن هناك فوارق بين المؤسسات الثلاث المدروسة، والتي قد تؤثر على فعالية نقابتها، وبالتالي نظرة العمال إلى هيئتهم النقابية داخل مؤسستهم. فكل مؤسسة عرفت أو تعرف مصير ما في مسارها الإنتاجي أو تسييرها والذي ينعكس على مدى نجاحها أو إفلاسها، وبالتالي يقيم العمال مقارنة بين مؤسستهم والمؤسسات الأخرى الموجودة بالمنطقة.

الجدول رقم 5: يبين مدى تحقيق النقابة لمطالب العمال وعلاقتها بمؤسسة الانتماء

المؤسسة	تحقيق النقابة لمطالب العمال		المجموع
	نعم	لا	
الاسمنت	تكرارات	46	147
	%	31,30	100
الجير و الجبس	تكرارات	30	127
	%	23,62	100
الحبوب	تكرارات	25	66
	%	37,87	100
المجموع	تكرارات	101	340
	%	29.70	100

المصدر: من إعداد الباحثين بناء على معلومات الدراسة الميدانية

يبرز لنا الجدول رقم 5 أن هناك توزيعاً قريباً من التساوي بين العمال عبر المؤسسات الثلاث، وحتى لو كان هناك فرق طفيف في حالة مبحوثين مؤسسة الجير و الجبس الذين صرحوا بأغلبية تصل إلى 76.37% حيث يرون أن نقابة مؤسستهم حققت مطالبهم، فالمعطيات التي بحوزتنا تبين لنا أن هناك توافقاً بين المبحوثين في المؤسسات الثلاث، وأن تقريباً ثلث المبحوثين في كل مؤسسة يرى أن نقابتهم لم تحقق لهم مطالبهم. وتكشف لنا تصريحات المبحوثين الذين قابلناهم، عن ما هي المطالب التي استطاعت النقابة أن تحققها لهم وما هي المطالب التي أخفقت في تحقيقها؟

يصرح أحد المبحوثين، والذي يمثل رأي زملائه الذين يرون أن المؤسسة قد حققت لهم بعض المطالب:

"النقابة في بعض المرات تقوم بالدور أنتعها في بعض الأحيان الله غالب راها كاين 600 أو 650 خدام ينخرطوا وعندهم بطاقة الانخراط ، تقوم بالتحاور مع المديرية العامة للمؤسسة من أجل الزيادة في الأجور، على المستوى الوطني تقوم بدورها علاش ما تقوم بدورها هناك بعض السلبيات ولكن النقابة بالنسبة للمؤسسة أنتعنا قائمة بدورها كيما ينبغي شهادة لله الحاجة اللي نطلبوها تجيبها لنا " (عامل بمؤسسة الاسمنت 54 سنة).

يبرز لنا هذا التصريح 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 يقتنع هؤلاء العمال بدور الهيئة النقابية في مؤسستهم ما دام أنها تحقق لهم كل ما يطلبونه والتي تبقى هذه المطالب في رأينا مطالب آنية تتمثل في المطالبة بالزيادة في الأجور.

أما أولئك المبحوثون الذين يرون بأن النقابة لم تستطع تحقيق مطالبهم، فيصرح أحد المبحوثين، والذي يمثل هذا الاتجاه في رأينا: "النقابة ضعيفة حتى على المستوى الوطني لأنها لا تدافع على حق العامل،... بكري كانت أحسن من اليوم النقابيين ليسوا في المستوى لو نكون متحدين نكون أقوىاء الإتحاد النقابي ضعيف جداً. إن ضعف النقابة ساهم في تسريح العمال ، هناك عوامل عدة دخلت في تسريح العمال" (عامل في مؤسسة الحبوب 48 سنة)

تبقى الهيئة النقابية في المؤسسات التي عانت من مشاكل الطرد أو التهديد بالغلق، عرضة لعدة انتقادات من طرف العمال. فيرونها أنها ضعيفة ولم تستطع أن تقدم أي خدمة لعمالها. إن الواقع الذي وصل إليه العمال أثر على نظرهم لهذه الهيئة النقابية سبب 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 وهناك عدم الاهتمام بالنشاط النقابي.

فالواقع الذي وصلت إليه النقابة والمشاركة الفعالة للنقابيين لا يخص الجزائر فحسب وإنما تعتبر ظاهرة عالمية ما دام أن هناك عوامل أثرت على مصداقية وسبب وجود هذه الهيئة النقابية. ففي فرنسا مثلاً، بعدما عرف هذا البلد عدة تحولات في سوق العمل أثرت على اليد العاملة الفرنسية، يرى كل من Vatin و Pillon: "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 الصناعية"¹. فالتحولات التي عرفها ميدان العمل من حيث تنظيم العمل وتسيير الموارد البشرية أثر على العمل النقابي ونزع كل أسباب وجود هذه الهيئة في المؤسسات الاقتصادية².

يشعر العمال أن الأسباب التي كانت تبرر وتشجع وتحدد دور وممارسة الهيئة النقابية في المؤسسة الصناعية، أصبحت جد ضعيفة، فلا يمكن أن يعول على هذه الهيئة النقابية ما دام أنها أصبحت عاجزة على الوقوف أمام الإدارة الساعية إلى تسريح العمال وإحالتهم على البطالة.

¹ Thierry pillon ,François vatin ,Traité de sociologie du travail ,Octares Edition,2003,p :332

² الجريدة الرسمية، الباب الخامس الخاص بمشاركة العمال، 1990

- تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي:

يعد التمثيل النقابي أحد المهام الأساسية التي يظهر فيها نوع من المنافسة بين العمال للوصول إلى تلك المناصب وذلك من أجل القيام بمهمة التمثيل. فالانتخابات الخاصة باختيار ممثلي العمال تعد اللحظة التي يتحرك فيها العمال ليشكلوا نوع من التقسيم الفتوي وهذا من أجل حصول إحدى الفئات على مهمة الإشراف على الهيئة النقابية.

لقد عمدت الدولة على سن نصوص تشريعية¹ 90-11 ، أدت إلى تشكيل هيئة تشجع مساهمة العمال في تسيير المؤسسة. فلجنة المشاركة تتكون من مندوبين اجتماعيين Des Délégués sociaux، ودورهم يتمثل في عقد اجتماعات شهرية لدراسة وتقييم تسيير المؤسسة والقرارات الإدارية. فأصبحت هذه الهيئة الجديدة في ظل هذه الظروف تعد نوعاً من الهيئات المنافسة للهيئة النقابية والتي أثرت على دور ومهمة النقابة في المؤسسة الصناعية. فلجنة المشاركة استطعت أن تتكفل ببعض المهام التي كانت تعد من مهام الهيئة النقابية في ظل القانون العام للعمال SGT و التسيير الاشتراكي للمؤسسات GSE ، وذلك عن طريق دراسة ملفات اجتماعية خاصة بالعمال.

فالمشاركة في الانتخابات الخاصة في اختيار الأعضاء النقابيين الذين يكون لهم الشرف في تمثيل العمال تعد من النشاطات التي تشجع العمال على البحث عن ممثلين أكفاء ونزهاء يمكن التعويل عليهم من أجل تحقيق بعض مطالب العمال وكذا الوقوف أمام الإدارة في بعض التجاوزات التي تمس وتؤثر عن الفئة العمالية.

الجدول رقم 6: يبين المشاركة في الانتخابات النقابية

المشاركة في الانتخابات	التكرارات	النسبة
نعم	282	82,94
لا	58	17,05
المجموع	340	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معلومات الدراسة الميدانية

نرى أن الأغلبية يشاركون في الانتخابات الخاصة بالمؤسسة والتي عادة ما تكون خاصة باختيار ممثلي العمال. فأغلبية الباحثين صرحوا بأنهم ينتخبون في هذه الانتخابات بنسبة 82.94 % من الباحثين. فالمشاركة في الانتخابات تعد الورقة الراجعة بالنسبة للعمال حيث يرى هؤلاء العمال أن مساهمتهم في اختيار ممثليهم هي نوع من الضمانات للجوء إلى الهيئة النقابية في حالة تعرضهم إلى أزمة ما. ولكن رغم هذه المشاركة القوية للعمال في اختيار ممثليهم إلا أنهم يرون أن هناك دائماً نقصاً في أداء مهمة التمثيل. أغلب الباحثين الذين قابلتهم يرون أن نقاباتهم هي الهيئة التي من خلالها يستطيع الممثلون النقابيون تحقيق بعض المصالح الذاتية بالأساس.

يصرح أحد الباحثين:

" من يريد التقاعد *la retraite* يذهب إلى النقابة ومن يريد *la promotion* يذهب إلى النقابة" (عامل بمؤسسة الاسمنت 52 سنة) ويصرح بمحور آخر:

¹Cf. Jean-Pierre Durand, La chaine invisible, Travailler aujourd'hui : Flux Tendu et servitude volontaire, paris :Edition du seuil, 2004, p :306

"النقابة ما عندها حتى جهد مع المديرية، والنقابة التي ليست لها اهتمام بالعمال وحقوق العمال باش تطلع؟ النقابة لها مسؤولية باش يجيوا لي حقي، يجب أن يوفق بين العامل والمؤسسة وخاصة في هذا الوقت، يطلع نقابي على نفسه من أجل قضاء مصالحه يكون في الورشة عندما ينتخب عليه يطلع إلى البيرو راه تم يتمتع وعنده أجرة عالية. وما يجيبش فائدة للعمال، عنده *une prime* اتنع السيارة وعنده وعنده.... عليها يتسابقون ويعاهدون العمال على أنهم يناضلون من أجل حقوق العامل ولكن عندما يطلعون إلى هناك حاجة أخرى" (عامل بمؤسسة الجير و الجبس، 49 سنة).

يلخص لنا هذان التصريحان تمثلات العمال للهيئة النقابية في مؤسساتهم، فهذه التمثلات هي صورة عن تلك الممارسات اليومية داخل الهيئات النقابية. وكأن هذه الهيئة أصبحت مؤسسة إدارية داخل المصنع 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 والمخابرة مع إدارة المؤسسة من أجل تحقيق أموره المهنية مثل الذهاب إلى التقاعد مع نوع من الامتيازات أو تحقيق نوع من الترقية المهنية التي لا يستطيع أن 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. ويصرح أحد المبحوثين قائلاً: " النقابة ليس هناك نقابة لم تقم بدورها لا تتكلم عن الخدام، يأتي العامل بطرح مشكله الصحي فيقول أن الطبيب يطلب من المؤسسة أن تغير له منصب العمل، ولكن لم أحقق مطلب الطبيب لأن النقابة لم تساعدني" (عامل بمؤسسة الاسمنت 48 سنة).

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 تمثل النقابة وشرعية ما تترتب عنه آثار سلبية على نظرة العمال للعمل النقابي والهيئة النقابية على المستوى الوطني على حد سواء.

الجدول رقم 7: يبين رأي العمال حول العمل النقابي في الجزائر

العمل النقابي في الجزائر	التكرارات	النسبة %
جيد	0	0
متوسط	36	10.58
عمل غير مقنع	223	65.58
عمل ضعيف	59	17.35
بدون جواب	22	6.47
المجموع	340	100

المصدر: من إعداد الباحثان بناء على معلومات الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم 7 أن أغلبية المبحوثين ترى أن العمل النقابي في الجزائر غير مقنع أي نسبة 65.58% من المبحوثين من يرون ذلك. كما أن هناك 17.35 % من المبحوثين يعتبرون أن العمل النقابي في الجزائر ضعيف. إن هذه النتائج قد تفسر تلك النظرة التي يحملها العمال للمؤسسة النقابية على المستوى المحلي. فهم لا يرون أي جدوى من وجود هذه النقابة ما دام أنها لم تستطع أن تحسن من

وضعتهم المادية. وهذا ما يجعلهم في بعض الحالات يطالبون بتغيير أولئك الممثلين النقابيين والعمل على تشجيع أعضاء جدد يمتازون بنوع من النزاهة ولديهم مستوى دراسي عالي يسمح لهم الدخول في مفاوضات مع الحكومة.

يصرح أحد المبحوثين: "النقابة تتدخل في غير صالح المؤسسة، النقابيون ليسوا في المستوى. يدخل إلى النقابة من أجل أن يحمي نفسه، ليست في المستوى، ليست حرة.. أهنأ في المؤسسة النقابة تضر بالمؤسسة في الجزائر التي قاري جابد روحه واللي مقرش يتقدم" (عامل بمؤسسة الاسمنت، 47 سنة)

يتبين من خلال هذا التصريح أن صورة النقابة في نظرة العمال تبدو كهيئة مضادة للمؤسسة وبعيدة عن التمثيل الحقيقي لعمالها الأمر الذي يستوجب إعادة تجديد الممثلين النقابيين. وكأن هناك احتكار لهذه المناصب من طرف أشخاص يخدمون مصلحة النظام. فالعمال يطالبون بتجديد النقابة الجزائرية من القمة إلى القاعدة. ولكن أنه ليس من السهل العمل على القضاء على هذه الممارسات النقابية. ففي إحدى بحوثه الميدانية بمصانع الحجار يرى عنصر العياشي: "نلمس لدى النخبة النقابية الترحيب بعهد التعددية الحزبية التي تسمح بالتنافس القائم على الفعالية والكفاءة، وفي ذات الوقت، الخوف من فقدان مناصب القيادة لصالح أجيال جديدة¹.

وهكذا يمكن أن نتصور الوضع الذي تعيشه الهيئة النقابية في ظل احتكار السلطة من طرف نخبة من النقابيين الذين يقفون ضد أي محاولة ظهور نقابات غير نقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين الذي ظل الحليف الأكبر للنظام السياسي في الجزائر بجموده وطابعه الإصلاحية.

خاتمة:

تكسي المشاركة النقابية في الجزائر، كغيرها من الدول أهمية كبيرة نظرا لتأثيرها على سياسات الدول، وخياراتها الإستراتيجية، إلا أن المشاركة النقابية قد تتميز من المجتمع لآخر، بمواصفات حسب ظروف ذلك المجتمع، وخصائصه، لذلك فإن سيرورة التاريخية و الظروف الاجتماعية، و الاقتصادية للمجتمع الجزائري، قد تجعل المشاركة النقابية و العمل النقابي يتميز ببعض المواصفات التي تميزه عن غيره بفعل تلك الخصوصيات، فقد ظلت المنظمة النقابية في الجزائر محل دراسات واسعة في العلوم الاجتماعية لما لهذه الهيئة من أهمية في علاقات العمل. فلا يمكن تصور وجود علاقات عمل بدون الهيئة النقابية فهي التي تعمل على الدفاع عن مطالب العمال والوقوف كحاجز أمام التجاوزات التي تصدر من طرف أرباب العمل. إلا أن طبيعة المشروع التنموي الجزائري القائم على إنشاء قاعدة صناعية لتحديث الاقتصاد الوطني حمل معه تشكيل طبقة عمالية وما رافق ذلك من بروز التنظيم النقابي متشعباً برؤية إيديولوجية وثقافة سياسية تجسّد وعي العمال بمصالحهم في وجه مصالح أرباب المؤسسات الصناعية. وتعتبر الخلية النقابية هنا هي الممثل الشرعي لمصالح الطبقة العاملة. وقد أسندت لها أدوار وصلاحيات كبيرة في مسألة تسيير المؤسسة الصناعية. ففي ظل التسيير الاشتراكي للمؤسسات أصبحت النقابة في نظر العمال الهيئة الوحيدة لحماية حقوقهم. وبالتالي أصبح الحق النقابي بالنسبة للعمال سلاحاً يستخدمونه ضد كل الإطارات المشرفة والمسيرة والتي يعتبرونها طرفاً آخر لا يمكن التعاون معه من أجل تحقيق الهدف المنشود التي وجدت من أجله المؤسسة وإنما يجب معاكسته وعدم تنفيذ أوامره. ومن هذا المنطلق حاولت الدراسة المتواضعة معرفة تمثيلات العمال للوجه الحقيقي لأداء التنظيم النقابي، ومن ثم تأثير تلك التمثيلات على مشاركتهم في التنظيم النقابي، كونه فعل اجتماعي قائم داخل نسق مؤسسي، يمارس بين الفاعلين داخل النسق الشركة إن نقابة المؤسسات الثلاثة، و ما تمثله من ثقل اقتصادي، خارج قطاع المحروقات، وإنتاجها لمادة (الاسمنت و الجير والجبس) في غاية الأهمية للدولة الجزائرية، و بالرغم ما تشهده معظم القطاعات على المستوى الوطني، من شلل عام و هذا في

¹ العياشي عنصر، الإطارات في المنشأة العمومية: الهوية و الطموحات، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول التنمية و الثقافات الوطنية، الجزائر 13 14 15 ماي

وجود إضرابات مفتوحة تحاول النقابة من خلالها الوصول إلى أهداف معلنة وأخرى غير معلنة، و عليه هدفت الدراسة إلى معرفة تمثيلات العمال للأداء النقابي، و عوامل مشاركتهم في النقابة. وسنحاول الآن تلخيص أهم النتائج:

- 1/ بعد النقابة عن الطبقة العاملة و ارتباطها بالقيادات العليا جعلها تفقد ثقة العمال و أصبح تمثيلها شكلي
- 2/ سوء العلاقات الاجتماعية في ظل الظروف الاجتماعية المتميزة بغلاء المعيشة مقارنة بمستوى الأجور و في ظل تغير البيئة الاجتماعية جعل الفعل الاجتماعي مبني على مبدأ اللاتقنة و التضامن الاجتماعي و هو تضامن شكلي لا يرقى إلى مستوى التضامن الفعلي و إلى المصير المشترك بين العمال
- 3/ تحولت الحركة النقابية إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئة الاجتماعية و هو الوضع الذي شاهد عليه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي.
- 4/ يتبين ضعف الطبقة العاملة من خلال محدودية التعبئة في نقابات وأحزاب تمثل مصالحها و يعود ذلك إلى حد بعيد ليس لغياب هذه النقابات، والأحزاب بل لعلاقات المحسوبية السائدة، في المؤسسات الصناعية كما في غيرها، كثيرا ما يستخدم العمال من قبل أفراد هم عادة من الأقارب والمعارف، أو بواسطة هؤلاء و في نطاق التعارف، و الانتماء الفئوي، مما يضعف احتمالات حصول الوعي الطبقي المطلوب .
- 5/ إن المجتمع الجزائري يعتبر إلى حد بعيد مجتمع تقليدي يختلف عن المجتمعات التعاقدية الحديثة، و أن يسير في هذا الاتجاه و لكن ببطء شديد، بفعل ارتباطه بالقيم التقليدية . فيكفي أن نلاحظ مجرى الانتخابات لنقف على الطبع القبلي و الجهوي و العشائري الذي يميز مختلف التحالف، في مقابل غياب البرامج و المشاريع عن النقاش السياسي أو حسم نتائج الانتخابات، و انطلاقا من خصوصية المجتمع التقليدية، فإن القيم التفاوضية في المجتمع الجزائري تنظر إلى النزاع على أساس سلمي، يؤدي إلى الضعف و الفرقة، و بالتالي ثقافة المجتمع لا تجبذ الاختلاف، و تميل إلى التجانس والتضامن ولو بصورة كاذبة، و هو ما يعيق تكريس العمل النقابي، و توسيع دائرة المشاركة النقابية .
- 6/ أن الشعوب التي تعيش من الربيع النفطي قد تجد صعوبة كبيرة في إيجاد عمل نقابي مؤثر، لأنه بكل بساطة النظام السياسي في غنى عن تلك المجتمعات طالما أنه يعيش من الربيع النفطي، ولا يعتمد على مداخيل الضرائب، أو إنتاج ذلك المجتمع لذلك قد يفقد أي نشاط أو عمل نقابي فاعليته في المهيد

قائمة المراجع:

- 1- إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الأردن، 2005.
- 2- البنا جمال، أزمة النقابية، المطبعة العربية الحديثة، القاهرة، 1981.
- 3- البنا جمال، نشأة الحركة النقابية وتطورها، مطابع الجامعة العمالية، القاهرة، بدون تاريخ.
- 4- السيد عبد العاطي، علم الاجتماع الصناعي، دار المعارف، الإسكندرية، 1985
- 5- القرعي احمد يوسف، الحركة النقابية الإفريقية في عالم متغير، الهيئة العامة للكتاب، مصر، 2007.
- 6- بدوي أحمد زكي، علاقات العمل في الدول العربية، دار النهضة، بيروت، 1985.
- 7- بن سلامة زهية، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مذكرة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2007
- 8- جابي عبد الناصر، الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، المعهد الوطني للعمل، 2001،
- 9- خالد حامد،، نزاعات العمل في ظل التحولات السوسيو-اقتصادية في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، ط2، الجزائر، 2017.

- 10- خليفني عبد الرحمن، الوجيز في منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، دار العلوم للنشر و التوزيع، الجزائر، ط1، 2008.
- 11- سفاري ميلود، "البحث الاجتماعي ضوابط و احترازا"، مقال ضمن كتاب: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، تحرير فضيل دليو، علي غربي، قسنطينة: منشورات جامعة منتوري.
- 12- صابر بركات ، كيف تأسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ،سلسلة العمال و الحراك الاجتماعي العدد الثاني، مصر ، ب س ن .
- 13- ضياء مجيد الموسوي ،سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ،ديوان المطبوعات الجامعية ط1، الجزائر ، 2007.
- 14- علي محمود إسلام الفار ، معجم علم الاجتماع-انجليزي-عربي ، دار المعارف، مصر، 2000.
- 15- عنصر العياشي، "النخبة النقابية المحلية: تكوينها وتمثالتها"، وثيقة عمل ، المركز الوطني للأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، فبراير، 1999.
- 16- عنصر العياشي، الإطارات في المنشأة العمومية: الهوية و الطموحات، مداخلة مقدمة للملتقى الدولي حول التنمية و الثقافات الوطنية، الجزائر 13 14 15 ماي 1995.
- 17- أنظر الجريدة الرسمية، الباب الخامس الخاص بمشاركة العمال، العدد 17 ، 1990/04/25.
- 18- محمد محمود الجوهري ،علم الاجتماع الصناعي و التنظيم، دارالمسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ط2، عمان، 2011.

- 19-Cf. Jean-Pierre Durand, La Chaîne invisible , Travailler aujourd'hui : Flux Tendu et servitude volontaire, Paris : Edition du Seuil, 2004,p :306.
- 20-D. Guerid, « L 'entreprise industrielle en Algérie : les limites d'une acculturation », in D. Guerid (ed.), Cultures d'entreprise, Oran : CRASC, 1997,p :130.
- 21-LOCKWOOD,D., « **The new working class** »,in archives européennes de sociologie,vol.1,1960
- 22-S.Chikhi, « Syndicat et classe ouvrière »in DJERBAL, D, et BENGUERNA, M, (eds.)Mouvement social et Modernité : Hommage à SaidChikhi, Alger : NAQD/SARP, 2001,p :160.
- 23-Thierry Pillon, & François Vatin, Traité de Sociologie du Travail, Toulouse : Octares Edition, 2003,p :332.