

تمثلات العمال للعمل النقابي في الجزائر

دراسة سوسيولوجية ميدانية بمؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة

محمد براهيم¹، مولاي حاج مراد²

1- قسم علم الاجتماع- جامعة وهران 2 محمد بن احمد

brahmi.mohamed@univ-oran2.dz

2- قسم علم الاجتماع- جامعة وهران 2 محمد بن احمد

mhmourad@yahoo.fr

تاريخ الإرسال: 2020/05/01؛ تاريخ القبول: 2021/04/20

Workers' representations of unionization in Algeria**A sociological field study at the Saida Cement Corporation****Abstract:**

The trade union movement in Algeria went through historical sociological conditions that contributed to shaping the main features of trade union activity in Algeria. Where the first signs of growing up were marked by difficulty on one side and slow on the other side. However, the occupational awareness of the Algerian workers has led to a flourishing trade union activity and a qualitative leap in the history of the Algerian labor movement, and the current study comes to know the representations of workers to perform the trade union organization (the General Union of Algerian Workers) in light of socio-economic changes

Key words: Representations; union; workers; trade union; union action

الملخص:

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 و البطء من جانب آخر ، إلا أن الوعي المهني لدى العمال الجزائريين أدى إلى ازدهار النشاط النقابي و إحداث قفزة نوعية في تاريخ الحركة العمالية الجزائرية، و تأتي الدراسة الراهنة

لمعرفة تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي (الاتحاد العام للعمال الجزائريين) في ظل التغيرات السوسيو-اقتصادية.
الكلمات المفتاحية: التمثلات؛ النقابة؛ العمال؛ النقابة العمالية؛ العمل النقابي
مقدمة:

العمل النقابي هو شكل من أشكال النضال، الذي بلوره الواقع المتردي 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 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 و أمريكا.

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 إدارات 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 والتجليد. 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 (بركات، العدد الثاني: 64)، 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 فسحت المجال للتعددية الحزبية والنقابية فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة التي أرادت أن تعيد استقلالية النقابات من الاحتواء السياسي (حامد، 2008:116)، هذه التعددية التمثيلية للعمال أدت إلى بلورة تمثلات للعمل النقابي عند العمال. وقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن العوامل التي تؤثر في تشكيل هذه التمثلات.

مما سبق يمكن للإشكالية الراهنة طرح التساؤل الرئيسي التالي:

- ما هي العوامل التي تؤثر على تمثلات العمال اتجاه أداء التنظيم النقابي داخل شركة الإسمنت بسعيدة؟ ومنه التساؤلات الفرعية الآتية:
- هل للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية دور في تمثلات العامل نحو النقابة بمؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة؟
 - هل يعود ضعف الأداء النقابي لعدم وجود قاعدة عمالية بمؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة.

الفرضيات:

- طبقا لتساؤلات الإشكالية كانت فرضيات الدراسة على النحو التالي:
- للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المؤسسة دور في تمثلات العمال حول تموقع النقابة داخل مؤسسة الإسمنت بسعيدة.
 - يعود ضعف النقابة وتبعيتها لإدارة المؤسسة إلى ضعف القاعدة العمالية.
 - تحديد المفاهيم:
 - مفهوم التمثلات:
- هناك العديد من التعاريف التي تناولت مفهوم التمثلات، ففي الحقل السوسيولوجي تناول إميل دوركايم هذا المفهوم عام 1898م وربطه

بالوعي الجماعي، من خلال اعتبار «التمثلات مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد، وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعددت أشكاله، لذا تعتبر رابطا بين جيل وآخر» (دوركاييم، 1966: 23)

- كما يعرف **سيكا جون ماري** التمثلات الاجتماعية على أنها «شكل من أشكال المعرفة الاجتماعية المشتركة لها رؤية وظيفية تساهم في بناء الواقع الاجتماعي». (Seca, 2010:139)

- من خلال هذه المعاني التي يتخذها مفهوم التمثل نستخلص أنه مفهوم واسع جداً. فنحن في هذا البحث المتعلق بالنقابة نريد الكشف عن التمثلات التي يشكلها العمال حول العمل النقابي، ومحاولة معرفة المعنى والصورة التي يشكلها العمال اتجاه هذا الموضوع، وذلك من خلال مؤشرات مختلفة.

من هذا كله يمكن وضع التعريف الإجرائي التالي:

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.

- مفهوم العمل النقابي:

عرفه جون دانيال رينو: «بأن العمل النقابي يتجسد في أدوار النقابات التي ترمي إلى الحد من تدهور الحالة المهنية والاجتماعية للعمال عن طريق المفاوضات الجماعية وترسيخ الديمقراطية الصناعية ورفع أجور العمال وتهيئة الظروف الملائمة للعمال» (Reynand, 1995 : 113)

ومنه نستخلص أن النقابة هي منظمة تتكون من مجموعة من الأعضاء والممثلين هدفها الدفاع عن مصالح وحقوق العمال من تعسف أرباب العمل.

أهداف الدراسة:

- تهدف هذه الدراسة للوصول إلى مجموعة من الأهداف أهمها :
- معرفة تمثلات وتصورات العمال للعمل النقابي في شركة الإسمنت.
 - معرفة دور وواقع العمل النقابي في مؤسسة الإسمنت.

- التعرف على المؤثرات التي تشكل هذه التمثلات.

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، وفي الحقيقة مساهمتها في طرح هذا الموضوع يكمن في محاولة معرفة تمثلات العمال للأداء النقابي، ومدى تأثير بعض العوامل في تشكيلها ومن أهمها المنصب الذي يشغله العامل والأقدمية وأيضا الانتماء النقابي.

وتكمن أهمية هذه الدراسة في محاولة إبراز تمثلات العمال بالنسبة لأداء التنظيم النقابي الممثل لهم داخل المؤسسة الصناعية، وذلك بالتعرف والكشف عن ما يلي:

1- الكشف عن مساهمة النقابة في تحقيق الارتباط الوظيفي للعاملين بالمؤسسة الصناعية. ففي إحدى مقالاته يصرح جمال غريد: عملت السياسات الإصلاحية للمؤسسة الصناعية على تقويت المؤسسات الصناعية والقضاء على سلطة مديري هذه المؤسسات. وبالتالي عملت السلطة السياسية على احتكار النظرة الشاملة للمؤسسة وقراراتها الإستراتيجية. كما عملت هذه المعارضة على الانتشار داخل المؤسسة لتشكل عائقا أمام كل مواظبة صناعية أو بالأحرى كل جهد تثقيفي... وهكذا فالمنطق السياسي هو السائد وليس الاقتصادي. (D.geurid, 1997:130)

2- التعرف على دور النقابة في توليد الشعور بالانتماء لدى العاملين بالمؤسسة الصناعية.

3- التعرف على مساهمة النقابة في الدافعية نحو العمل للعاملين بالمؤسسة الصناعية.

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 من الاستبانة.

وطالما أن جوهر هذه البحث هو دراسة التمثلات حول العلاقة بين النقابة والرضا الوظيفي للعاملين، اعتمدت على المنهج الوصفي للتعبير عن موضوعها، وتحليلها، والكشف عن العلاقة بين متغيرها المستقل والمتغير التابع. والمنهج الوصفي يستعمل على نطاق واسع في العلوم الاجتماعية والسلوكية، وهو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها، عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة، وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. كما يساهم هذا المنهج في توفير البيانات، وتحليل الظواهر والحقائق حول المشكلة تحت الدراسة.

أولاً: التأسيس النظري للدراسة:

1- سيرورة الحركة النقابية في الجزائر:

(أ) مرحلة ما قبل الاستقلال:

«تاريخيا، 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» (جاي، 2001، ص84)، إلى جانب كون العمال الجزائريين كانوا يحتلون القاعدة العمالية الفرنسية بسبب ضعف تأهيلهم، قلة تجربتهم المهنية والمطلبية وأصولهم 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)، والذي استقطب العديد من العمال الجزائريين بسبب الظروف الاجتماعية والسياسية التي كانت تعيشها الجزائر، ونضمت النقابات آنذاك عدة إضرابات سياسية ناجعة، كان أهمها إضراب 05 جويلية 1956 و15 أوت 1956، وخاصة إضراب جانفي 1957 بالتنسيق مع قيادة جبهة التحرير الوطني، وحتى بعد نفي قادة العديد من النقابات أو سجنهم، استمر العمل النقابي سرا، وفي المهجر إلى غاية الاستقلال. (جغول، 1983:152)

(ب) مرحلة الاستقلال:

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

1- 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 هيكل الدولة.
- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية. فيرى سعيد شيخي في هذا المضمرة 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 (chikhi, 2001:160)
- 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 الرجعي للتسيير الاقتصادي.

2- مرحلة التعددية النقابية:

مع مرحلة التعددية السياسية، أصبحت للنقابة خصائص جديدة،

وهي:

- ابتعاد جزئي وشكلي في الكثير من الأحيان عن النظام السياسي والدولة.

- تعددية نقابية واعتراف أكثر بالاختلاف والفئوية.

- دفاع عن فئة عمالية أوسع (العايشي، 1999:145).

- ديمقراطية أكثر داخل الهياكل النقابية على وجه الخصوص.

ثانيا: الإجراءات المنهجية:

1- **منهج الدراسة:** انطلاقا من موضوع دراستنا و فهمنا للمنهج كما يعرفه علي غربي بأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة (سفاري، 1999:144) اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لطبيعة هذه الدراسة.

2- **مجالات الدراسة:**

أ- **المجال الجغرافي (المكاني):** تم اختيار شركة الإسمنت لأنها مكان تواجد الباحث مما يسهل عليه جمع البيانات من خلال تطبيق استمارة المقابلة. إضافة لمعرفته بميدان البحث الذي يمنحه حرية الحركة.

تقع شركة الإسمنت SCIS بولاية سعيدة بدائرة الحساسنة تبعد تحديدا عنها حوالي 3 كلم و ب 20 كلم عن ولاية سعيدة.

- تحوي مؤسسة الإسمنت لولاية سعيدة على منجمين:

منجم الكلس: يبعد عن الشركة حوالي 1500 م يتم نقل هذه المادة عن طريق البساط الميكانيكي بعد عملية التفجير والتكسير .

منجم الطين: يقع بدائرة عين الحجر ويبعد عن الشركة بحوالي 25 كلم ويتم نقل المادة بالشاحنات. تبلغ المساحة الكلية للشركة حوالي 23 هكتار كما يلي:

- 08 هكتارات مساحة مغطاة

- 11 هكتار مساحة غير مغطاة

ب- **المجال الزمني:** تمت الدراسة الميدانية تقريبا بالموازاة مع الدراسة النظرية، وقد كان هذا مقصوداً من طرفنا، حيث إننا أردناها دراسة يتجانس فيها الجانب النظري مع الجانب الميداني، لتتمكن 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 التنقيب في التراث السوسولوجي عن الأبحاث ذات الصلة من أجل بناء تصور حول الدراسة وكيفية إجرائها ميدانيا هذا فيما يخص الجانب النظري، أما الجانب التطبيقي فقد دام شهرين، بدءا من تاريخ 01 نوفمبر 2019

ج- المجال البشري:

اشتملت الدراسة على العاملين بمؤسسة الإسمنت والذين بلغ عددهم 380 عاملا يشغلون رتبة: إطار، تحكم، تنفيذ.

3- أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة في جمع البيانات على:

1- **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 وحالة أفرادها، (السن، الحالة الزوجية، الإعاقة، وتاريخ 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 المبحوث (برنامجها، طريقة الانخراط بها، طرق التعيين بها، عملها، هدفها، ووسائل تعاملها مع العمال ومع الأحداث...) أما القسم الثالث، فيخص البيانات التي تكشف لنا عن تمثلات، وطبيعة دوافع المستجوبين للاشتراك في التنظيم النقابي، وعلى اعتبار أن هذا القسم يشكل العمود الفقري للبيانات، التي تحدد نتائج الدراسة، فقد اتخذنا إجراءات تطمح إلى القدرة على الصدق، في الكشف عن عوامل مشاركة العمال في التنظيم النقابي.

2- **المقابلة:** وتمثلت هذه الإجراءات في إعداد دليل للمقابلة قبل إعداد الاستمارة المعتمدة. حيث قمنا بجمع بيانات من خلال تطبيق الدليل على عشرين فردا، أما طبيعة هذه البيانات فكانت غزيرة، حيث كنا نثير كل بند من بنود الدليل أمام الفرد ليتحدث حوله بحرية، فنقوم بتسجيل كل

التصريح، وكنا في كثير من الأحيان نستوضح 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 نتنقل بعد ذلك إلى القضايا المختلف حولها، وقد شكلت لنا هذه التصريحات، المادة الخام التي اعتمدنا عليها في صياغة الاستمارة، فمن خلال الدليل حاولنا وضع استمارة من صميم اهتمام عمال المؤسسة محل الدراسة.

4- عينة البحث و طريقة اختيارها:

تعرف العينة بأنها مجتمع الدراسة الذي تجمع منه البيانات الميدانية، وتعتبر جزءاً من الكل وشرطها أن الجزء يحمل مواصفات وخصائص الكل، أي يقصد بها تمثيل المبحوثين للمجتمع الأصلي المأخوذ من منه.

والعينة أنواع منها العشوائية البسيطة أو الحصصية أو المنظمة، ولكل نوع شروطه ومقاييسه، وفي هذا البحث تم استبعاد العمال غير الدائمين عددهم 100 واكتفينا بالعمال الدائمين المباشرين للإنتاج والذين يقع عليهم عبء العمل والإنتاج من جهة وتشابههم في العمل من جهة أخرى، يختلفون فقط بحسب المهارة في العمل، وعليه استخدمنا العينة الحصصية لضمان التمثيل الحقيقي للمجتمع الأصلي.

والجدول التالي يوضح توزيع العمال بحسب المهارة في العمل.

عمال المؤسسة	إطارات	تحكم	تنفيذ	المجموع
المجموع	80	90	110	280

يوضح الجدول مجتمع البحث المتكون من الفئات الثلاثة (إطارات – تحكم – تنفيذ) كم يوضح المجموع الكلي لمجتمع البحث.

$$\text{مجموع الفئة العمالية} \times 100 = \frac{\text{النسبة التمثيلية}}{\text{العدد الكلي}}$$

$$\text{الإطارات} = \frac{100 \times 80}{280} = 28.57 = 29 \text{ عاملا إطارات}$$

$$\text{أعوان تحكم} = \frac{100 \times 90}{280} = 32.14 = 33 \text{ عاملا تحكم}$$

$$\text{أعوان تنفيذ} = \frac{100 \times 110}{280} = 39.28 = 39 \text{ عامل تنفيذ.}$$

وبجمع النسب نحصل على العينة الكلية المختارة من عمال الفئات الثلاثة والتي تساوي 100 عاملا
الجدول التالي يوضح عدد العمال المختارين (حسب درجة المهارة) للفئات الثلاث:

المجموع	أعوان التنفيذ	أعوان التحكم	الإطارات	عمال المؤسسة
100	39	32	29	المجموع

ولمعرفة النسبة المئوية للعينة الكلية من المجتمع الأصلي حيث:

$$\text{عدد أفراد العينة} = 100 \text{ عاملا} \times \frac{100}{280} = 36\%$$

ثالثا: الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية:

بعد القراءة النظرية التي حاولنا من خلالها الإحاطة بالدراسة من الجوانب الأدبية والنظرية، يأتي الإطار الميداني لنعرض فيه البيانات التي تم جمعها من المؤسسة محل الدراسة، كما سنتناول قراءة في البيانات والتعليق عليها وتحليلها. وفي الأخير سنعرض النتائج العامة التي تم استنتاجها من الدراسة.

جدول رقم 01: يوضح خصائص العينة حسب الجنس و الفئة المهنية

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئة المهنية
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	الجنس
88	88%	37	94.87%	28	87.5%	23	79.31%	ذكر
12	12%	02	5.12%	04	12.5%	06	20.68%	أنثى
100	100%	39	100%	32	100%	29	100%	المجموع

- تشير الشواهد الكمية إلى أن أغلبية المبحوثين هم من صنف الذكور، حيث بلغ تعدادهم 88 عاملاً ذكراً من مجموع عدد المبحوثين، وبالتالي قدرت نسبة التمثيل 88%. بينما بلغ عدد المبحوثين من العنصر النسوي بمؤسسة الإسمنت 12 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 مؤسسة الإسمنت، التي تعتبر ضمن المناطق المحافظة التي يلعب فيها العامل الديني بعدا رئيسيا من خلال الأفكار المتعلقة باختلاط الرجال و النساء.

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

وفيما يخص هذا المقال فإن توزيع المستوى التعليمي يعطينا فرصة للتعرف على مختلف المواقف والتمثلات التي قد تختلف باختلاف المستوى التعليمي وما ينجر عنه من آثار على المستوى المهني، والجدول التالي يبين لنا علاقة السن بالمستوى التعليمي لكل أفراد العينة دون تقسيمها إلى فئات.

جدول رقم 02: يوضح علاقة السن بالمستوى التعليمي

النسبة المئوية	المجموع	51 سنة فأكثر	41 إلى 50 سنة	30 إلى 40 سنة	18 إلى 29 سنة	السن / المستوى التعليمي
01%	01	01	/	/	/	ابتدائي
10%	10	/	/	10	/	متوسط
08%	08	/	/	03	05	ثانوي
81%	81	07	49	20	05	جامعي
100%	100	08	49	33	10	المجموع %

- يوجد في المرتبة الأولى ذوي المستوى التعليمي الجامعي بنسب 81% بناءً على المعلومات التي تم جمعها بالاستمارة وبعد اطلاعنا على الوثائق الرسمية لمؤسسة الإسمنت المتعلقة بطبيعة عمل ودور كل عامل داخل المؤسسة (Fiche De Poste) تبين لنا أن أغلب عمال التحكم وعمال التنفيذ لهم مستوى جامعي لكنهم يشغلون وظائف لا تتطلب مستوى جامعي، وكان هذا ضمن سياسة المؤسسة لرفع شاغلي الوظيفة لكنها اصطدمت بواقع هو أن الإطارات وعمال التحكم وأغلب أعوان التنفيذ لهم نفس المستوى الجامعي مع تفاوت في المناصب، وهذا ما أدى إلى وجود صراع بين هذه الفئات والذين رأوا أن النقابة هي المسؤولة عن حل هذا الإشكال أما أضعف نسبة فقد سجلت لدى فئة المستوى الابتدائي، والذي وصلت نسبتهم إلى 01% من مجموع العينة .
وفيما يخص عامل السن لدى عمال شركة الإسمنت، تؤكد نسب الجدول رقم 02 على أن أكبر نسبة للمبحوثين الذين تتراوح أعمارهم بين 41 إلى 50 سنة بنسبة 49% من المجموع الكلي للعمال، من هنا فإن هذا السن يسمح بازدياد إدراك العمال لقضايا النقابة ومصالحها وأهدافها، وبالتالي يستطيعون كشف تنظيم وهيكله النقابة وكيفية تعاملهم معهم (السبل والوسائل للدفاع والمطالبة بالحقوق والمصالح). وسوف نعتمد على متغير الأقدمية في تفسير بعض المواقف والتمثلات وتبيان الدور الذي يلعبه في اختلاف تلك التمثلات.
جدول رقم 03 : يوضح توزيع مفردات العينة حسب الأقدمية في العمل

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئة المهنية
ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	الأقدمية
17	17%	09	23.07%	03	9.37%	05	17.24%	من 05 إلى 10 سنوات

من 10 إلى 15 سنة	07	24.13 %	15	46.9 %	20	51.28 %	42	42 %
من 15 إلى 20 سنة	10	34.48 %	02	6.25 %	10	25.64 %	22	22 %
أكثر من 20 سنة	07	24.13 %	12	37.5 %	00	00 %	19	19 %
المجموع	29	100 %	32	100 %	39	100 %	100	100 %

- من خلال البيانات المتحصل عليها في هذا الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية، نلاحظ أن أكبر نسبة من أفراد العينة لهم أقدمية ما بين 10 إلى 15 سنة وهذا بنسبة 42٪، وتليها النسبة 22٪ والتي تعبر عن المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم بمؤسسة الإسمنت ما بين 15 إلى 20 سنة، نتوصل إلى أن مجموع الفئتين السابقتين يساوي 64٪، وهو دليل على أن المدة الزمنية المستغرقة بالمؤسسة مجال الدراسة هي للأكثرية من المبحوثين ذات المجال الزمني 10 إلى 15 سنة. والشيء الذي يمكن أن نستخلصه هو أن أغلبية فئات العمال سواء كانوا إطارات أو أعوان تحكم أو عمال تنفيذ عايشوا أهم التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي طرأت على المؤسسة كما نستخلص أن أغلب فئات العينة ذوا خبرة متوسطة. مما يمكن قوله هو أن عنصر الأقدمية يلعب دورا هاما في المسار اليومي للعمل وفي الإنتاج. فالمؤسسة سوف تريح الكثير من الوقت بدلا من تضييعه في التكوين وإنهاك إمكانياتها المادية، كما أن الأقدمية في العمل شرط ضروري للمشاركة والانخراط في النقابة.

ومنه نستخلص أن متغير الأقدمية يلعب دورا في اختلاف مواقف وتمثلات العمال وفي تحديد رضاهم عن التنظيم النقابي فهل كلما كانت الأقدمية لدى العمال كبيرة كان انخراطهم في النقابة سلبيا؟ أم كلما قلت أقدميتهم زاد رضاهم وانخراطهم في العمل النقابي؟ ولمعرفة الإجابة قمنا بإعداد الجدول التالي:

جدول رقم 04 يوضح عدد سنوات الانخراط في النقابة

المجموع الكلي		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	سنوات الانخراط
19%	19	15.38%	06	25%	08	17.42%	05	أقل من 05 سنوات
68%	68	76.92%	30	56.25%	18	68.96%	20	من 10 إلى 20 سنة
13%	13	7.69%	03	18.75%	06	13.8%	04	20 سنة فأكثر
100%	100	100%	39	100%	32	100%	29	المجموع

- 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، كما تدل البيانات الإحصائية في الجدول أعلاه أن نسبة 68% من مجموع أفراد العينة يتراوح عدد سنوات الانخراط في النقابة من 10 إلى 20 سنة، وبمقارنة فئات البحث بالنسبة لعدد سنوات الانخراط في النقابة نجد أن أقدمية عمال التنفيذ في العمل النقابي تفوق الإطارات، والذين بدورهم يفوقون عمال التحكم وربما هذا الفارق يرجع إلى الأقدمية في العمل بالمؤسسة إضافة إلى حاجة عمال التنفيذ أكثر إلى النقابة مقارنة بالفئات الأخرى.

جدول رقم 05 يوضح درجة الانخراط في النقابة

المجموع الكلي	أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات الاحتمالات	
	%	ت	%	ت	%	ت		
%70	70	%76.92	30	%62.5	20	%68.96	20	منخرط فقط
%23	23	%17.94	07	%28.12	09	%24.13	07	مناضل
%07	07	%5.12	02	%3.37	03	%6.89	02	قيادي
%100	100	%100	39	%100	32	%100	29	المجموع

- 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 ويرجع السبب في ذلك إلى عوامل كثيرة منها أن العامل يعتقد أن النقابة لن تفعل له شيئا، وهذا ما صرح به بعض عمال التنفيذ، أما بالنسبة للإطارات فقد أرجعوا عدم نضالهم داخل النقابة بأن النقابة لن تفعل لهم شيئا و أن لديهم فرصة للتقدم في عملهم، مما سيحسن وضعهم و يغنيهم عن النقابة، مما يدل على أن الانخراط في النقابة ليس له علاقة بتمسك هذه الأخيرة بالدفاع عن العمال. ومنه نستخلص أن انخراط العمال في التنظيم النقابي هو انخراط شكلي(الانخراط من أجل الانخراط)، فهل عدم الانخراط في العمل النقابي في مؤسسة الإسمنت يدفع العمال لعدم المشاركة في انتخاب الفرع النقابي؟

جدول رقم 06 : يوضح مشاركة العمال في انتخاب الفرع النقابي

محمد براهيم

Almawaqif

brahmi.mohamed@univ-oran2.dz

Vol.17N°: spéciale janvier 2022

المجمع الكلي		لا		نعم		الاحتمالات الفئات
%	ت	%	ت	%	ت	
%100	29	%13.80	04	%86.20	25	إطارات
%100	32	%6.25	02	%93.75	30	أعوان التحكم
%100	39	%23.07	09	%76.92	30	أعوان التنفيذ
%100	100	%15	15	%85	85	المجموع

- تدل الإحصائيات البيانية على أن هناك إقبلاً كبيراً من طرف العمال على انتخاب الفرع النقابي قدرت بـ85 عاملاً مقابل 15 عاملاً لا ينتخبون الفرع النقابي، ويدل 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 (الإطارات ، تحكم ، تنفيذ) تشارك في انتخاب الفرع النقابي، حيث بلغت نسبة أعوان التحكم %39.29 متساوية مع أعوان التنفيذ. في حين صرح 15 عاملاً أن الانتخابات غير نزيهة، وكانت مبرراتهم أن الانتخابات تتم عن طريق قرابة الدم والجهة، والعروشية 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 المترشحون 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 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، والمحابة 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 للمبوهين 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 وهذا ما سوف نراه في الجدول اللاحق.

الجدول رقم 07 : يوضح كيف هي ظروف العمل

المجموع العام		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة غير مهياة		الفئات الاحتمالات
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
%24	24	10.2	04	15.62	05	51.7	15	مهياة		
%49	49	56.4	22	78.12	25	6.89	02	التعنت	غير مهياة	
/	/	/	/	/	/	/	/	معاملة سينة		
%02	02	5.12	02	/	/	/	/	أخرى تذكر		
%51	51	24	24	25	25	02	02	المجموع الجزئي		
%25	25	28.2	11	6.25	02	41.3	12	نوعا ما		
%100	100	100	39	100	32	100	29	المجموع		

تشير الإحصائيات الكمية أن 51٪ من إجمالي مجتمع البحث أجابوا بأن ظروف العمل غير مهيأة، و عند الاستفسار عن الأمر طلباً لتوضيح الأسباب الحقيقية، التي تقف وراء ذلك أشار 49٪ أن الأمر يعود إلى التعتُّت المُمارَس من طرف الإدارة بالتواطؤ مع النقابة، ومن ذلك يتضح كما صرَّح العمال على أنَّ منطقة الحسا سنة بسعيدة (موقع الشركة) منطقة باردة جدا شتاءً وترتفع فيها درجة الحرارة صيفا إضافة إلى غياب أماكن تغيير الملابس وإلى غياب المكيفات الهوائية صيفا، مما يؤثر سلبا على القيام بكافة أعمالهم بفعالية، و لكن تبين من خلال ملاحظتنا أن المؤسسة تبدي اهتماما كبيرا بشراء المعدات ولا تهتم بالموارد البشري (العامل) بمعنى عدم الاستثمار في العامل الذي هو أساس الإنتاج مقابل صمت للنقابة أمام كل ما يحدث رغم مطالبة العمال مرارا و تكرارا بتحسين ظروف العمل، وهذا يدل على أن المؤسسة الجزائرية لا زالت لحد الآن تسير وفق مبادئ النظرية الكلاسيكية التي ترى أن العامل تابع للآلة وهو جزء من العملية الإنتاجية.

الجدول 08 : تدخل النقابة في تحديد نسبة الأرباح

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الرأي
100	100	39	39	32	32	29	29	نعم
/	/	/	/	/	/	/	/	لا

- تشير البيانات الإحصائية إلى أن كل العمال أجمعوا أن النقابة تتدخل في تحديد نسبة الأرباح التي تحصل عليها المؤسسة. وعند استفسارنا عن الأمر اتضح لنا أن مشاركة النقابة في تحديد نسبة الأرباح موجودة في القانون الداخلي للمؤسسة من خلال عقد (convention) المجمع بثلاث سنوات مع المديرية العامة لمجمع إسمنت الجزائر (GICA).

الجدول 09: التعرض لحوادث العمل و طبيعة التكفل

المجموع العام		أعوان التنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة غير مهياة	الفئات الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
/	/	/	/	/	/	/	/	عيادة المؤسسة	نعم
5	5	/	/	15.6	5	/	/	حسابك الخاص	
52	52	51.2	20	53.1	17	51.7	15	المصحات العمومية	
13	13			31.2	10	10.3	03	أخرى	
70	70	20	20	32	32	18	18	المجموع الجزئي	
30	30	48.7	19	/	/	38	11	لا	
100	100	%100	39	%100	32	%100	29	المجموع	

- تشير الإحصائيات البيانية إلى أن الأغلبية من المبحوثين أجابوا بأن العناية الطبية تكون على المصحات العمومية، في حين عبرت نسبة 15.6% أن العناية الطبية تكون من أمواهم الخاصة بمعنى أن العامل يتكفل بنفسه عند تعرضه لحادث عمل داخل المؤسسة، في حين صرحت نسبة 30% بعدم تعرضهم إطلاقا لحوادث العمل، ولكن اتضح للباحث 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. 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.

الجدول رقم 10: رأي العمال في مطالبة النقابة برفع الأجور

المجموع الكلي	أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات الرأي
	ت	%	ت	%	ت	%	
27	27	38.46%	15	37.5%	/	/	نعم
73	73	61.53%	24	62.5%	100	29	لا
100	100	100%	39	100%	100%	29	المجموع

إن الأكثرية من مجموع العمال المبحوثين بمقدار 73 % رجحوا أن النقابة لا تطالب برفع الأجور، مقارنة بارتفاع الأسعار وعند 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: (pillonovatin) «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» (thierry, francois :2003,332)، 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 (Durand,2004:306)

الجدول رقم 11 : قيام الإدارة بالاتصال بالعمال من خلال مشاركة النقابة

المجموع	أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات الرأي	
	%	ت	%	ت	%	ت		
%32	32	%7.69	03	%21.87	07	%75.86	22	نعم
%68	68	%92.30	36	%78.12	25	%24.13	07	لا
%100	100	100	39	100	32	100	29	المجموع

إن نسبة 68 % من مجموع المبحوثين تعتبر أن الإدارة، في ظل التغيرات الاجتماعية و الاقتصادية التي شهدتها المؤسسة، لم تفتح المجال بصورة دائمة أمام العمال للتعبير بكل حرية عن مقترحاتهم، حيث بينوا بأن الإدارة في ظل التغيرات الاقتصادية (الاستثمارات) أغلقت كل المنافذ لتمير اقتراحات العمال إليها، وبالتالي لا مجال للحديث عن حرية التعبير، في حين بينت الإحصائيات على أن ما نسبته 32% جاءت تصريحاتهم مغايرة تماما، حيث أجمعوا أن الإدارة في ظل التغيرات التي تعرفها المؤسسة، خاصة الاقتصادية منها، تفتح المجال بصورة دائمة أمام العمال للتعبير بكل حرية عن مقترحاتهم، ويمكننا تفسير ذلك أن المؤسسة في ظل هذه التغيرات التي تشهدها تحاول كسب ثقة العمال حتى تتفادى حالة التذمر التي عبر عنها العمال.

الجدول رقم 12 : قيام النقابة بمشاركة الإدارة العليا من أجل تحسين ظروف العمل

المجموع	أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات	
	%	ت	%	ت	%	ت		
%32	32	%7.69	03	%21.87	07	%75.86	22	نعم
%68	68	%92.30	36	%78.12	25	%24.13	07	لا
%100	100	100	39	100	32	100	29	المجموع

								الرأي
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
23%	23	23.07%	09	6.25%	02	41.37%	12	نعم
63%	63	76.92%	30	84.37%	27	20.68%	06	لا
4%	4	/	/	9.37%	03	3.44%	01	محايد
10%	10	/	/	/	/	34.48%	10	إجابة أخرى
100%	100	100%	39	100%	32	100%	29	المجموع

من خلال هذا الجدول صرحت لنا ما نسبته 63% من العمال بأن 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 عمله حيث إن العمال في المؤسسة يعيشون وسط ظروف عمل سيئة ومشاكل مهنية خاصة، مما يؤثر على حياتهم الاجتماعية ووضعيتهم الاقتصادية، لذا نراهم دائما يطالبون بتحسين ظروف عملهم، وهذا ما يفسر لنا الاستياء الكبير للعمال من نقابتهم، أما نسبة 10% تمثل مجموع المبحوثين الذين أجابوا بإجابة أخرى حيث عبر أغلبهم بأن هذا الأسلوب في معاملة العامل غير أخلاقي وعددهم 08، في حين صرح اثنان (02) من العمال أن المناخ داخل المؤسسة لا يسمح للعامل باستغلال كامل طاقته في العمل والإبداع في العمل داخل مؤسسة الإسمنت، إضافة إلى أن أسلوب التعامل مع العمال غير عادل.

ومما يستخلص من هذه الأرقام أن هناك علاقة منطقية متداخلة بين الرضا عن ظروف العمل داخل المؤسسة والرضا عن النقابة وهكذا نستنتج أن ظروف العمل السيئة التي عير عنها العمال وهي محدد جزئي سوف يؤثر على مواقف العمال وتمثيلاتهم نحو التنظيم النقابي. ومن خلال الجدول رقم 13 سوف نحاول معرفة رضا العمال عن النقابة من خلال مواقفها أمام الإدارة.

الجدول رقم 13 : رضا العمال في تمثيل النقابة أمام الإدارة

المجموع	أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات الرأي
	ت	%	ت	%	ت	%	
/	/	/	/	/	/	/	راضي
15	15%	5	5%	5	5%	5	راضي نوعا ما
70	70%	30	30%	25	25%	15	غير راضي
15	15%	04	4%	02	2%	09	محايد
100	100%	39	39%	32	32%	29	المجموع

تفيد بيانات الجدول أعلاه أن النسبة الغالبة (الأغلبية) من المبحوثين على مستوى شركة الإسمنت غير راضين عن نقابتهم على التوالي (51.72% -78.12%-76.92%) (إطارات، أعوان تحكم، أعوان تنفيذ) حيث صرحوا بأنهم يشعرون بضعف النشاط النقابي، وتواطؤ النقابة مع الإدارة، في حين أقر نسبة 15% خاصة من فئة الإطارات بقوة النشاط النقابي حيث أرجعوا ذلك إلى حرصها على تبليغ انشغالاتهم بكل أمانة

إلى الإدارة العليا ولمعرفة الأسباب التي جعلت العمال غير راضين عن تمثيل النقابة لهم قمنا بإعداد الجدول التالي :

الجدول رقم 14 أسباب عدم رضا العمال عن النقابة

المجموع		أعوان التنفيذ		أعوان التحكم		إطارات		الفئات الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
/	/	/	/	/	/	/	/	عدم مناسبة العمل النقابي
%07	07	%17.94	07	/	/	/	/	عدم تحقيق منجزات العمل النقابي للأمال وتطلعات العاملين
%02	02	%5.12	02	/	/	/	/	عدم مهنية النقابيين
%15	15	/	/	/	/	%51.72	15	عدم قدرة النقابة على الحد من تدخلات الإدارة
%09	09	%5.12	02	6.25	02	%17.24	05	عدم تواجد المرأة يتناسب مع عدد العاملات النساء
%67	67	%71.79	28	93.75	30	%31.03	09	انحياز النقابة لإدارة
100	100	100	39	100	32	100	29	المجموع

67% من مجموع المبحوثين أجابت بأن عدم رضاهم عن نقابتهم يرجع إلى انحياز النقابة للإدارة.

15% من مجموع المبحوثين (أغلبهم من الإطارات) ترى بأن النقابة غير قادرة على الحد من تدخلات الإدارة، أما باقي النسبة و المقدر ب 17% من إجمالي المبحوثين تنفي درايتها بوجود انحياز إلى الإدارة بينما أرجعت عدم رضاها إلى أسباب أخرى كعدم مهنية النقابيين و عدم تحقيق منجزات العمل النقابي و عدم وجود حضور المرأة في النقابة يتناسب مع عدد العاملات في المؤسسة.

وقبل قراءة وتحليل هذه المعطيات يجب الإشارة إلى أن مسألة قبول أو رفض عمل المرأة عموما ارتبطت بالحراك المجتمعي في الجزائر،

وعمليات التمدن بالدرجة الأولى و في هذا السياق يرى مولاي حاج مراد: «أن الشرعية التي اكتسبتها المرأة في التعليم و موافقة الأسرة على ذلك لم يمنحها شرعية الخروج للعمل» (مراد، 2005: 284) فالمجتمع الجزائري بقيمه التقليدية والمحافظه، التي لا زالت ذات حضور قوي نسبيا لم يسمح للمرأة بالخروج إلى العمل، إلا إذا كانت مؤهلة فحضورها الضعيف في عالم الشغل يعكس حضورها الضعيف في المنظمة النقابية. و يمكن إرجاع ذلك للهيمنة الذكورية التي تكلم عنها بيار بورديو انطلاقا من الاختلافات الفيزيولوجية الملاحظة يتم خلق تصنيف جسدي يصف الفوارق السسيوالتقافية بين الذكور والإناث من خلال هذا يتبين أن الرفض مرتبط بالدرجة الأولى وظاهريا بمسألة الدور المنزلي للمرأة في الرعاية والتربية والقيام باحتياجات الزوج أي التقسيم الكلاسيكي للعمل.

رابعاً: تحليل وتفسير نتائج الدراسة:

-تحليل وتفسير نتائج الفرضية الأولى والتي مفادها: «للتحولات الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها المؤسسة دور في تمثلات العمال لتموقع النقابة داخل مؤسسة الإسمنت بسعيدة».

لقد خلصت هذه الدراسة بعد التحقق الأمبريقي للفرضية الأولى على صدقها، والتي تشير إلى علاقة مختلف التحولات التي تعيشها المؤسسة (شركة الإسمنت)، وأداء التنظيم النقابي داخل المؤسسة. الأوضاع الاقتصادية : في هذا الإطار كشفت الدراسة على أن النقابة تعاني من تراجع في دورها نتيجة السياسة التي تنتهجها، وإهمالها لدورها في مراقبة صرف المال في الاستثمارات الذي يعتبر في اعتقاد العمال وظيفة أساسية للعمل النقابي، ذلك أنّ الخلل في أي صفقة سيؤثر سلبا على العمال فصفقه شراء مُعدات طالها الغش، سيكون من يعمل بها بعد تسليمها هو العامل، كذلك من أخلاقيات النقابة نكران الذات ولكن النقابة في هذه المؤسسة التي هي ميدان الدراسة، حسب رأي أغلب العمال فتحت صدرها لكل وصولي انتهازي، تحركه مصالحه الذاتية الضيقة، أي أن النقابة أصبحت جسرا للارتقاء، ومنه للاغتناء ثم بعد هذا المسار يعود ليفترس العمال الذين كانوا جسره للعبور إلى عالم المال والثراء .

إن تموقع التنظيم النقابي ضمن تحالف مع الإدارة ساهم في استغلال كبير للطبقة العاملة و تدهور الوضع الاجتماعي للعمال، نتيجة

الظروف السيئة التي يعمل فيها العمال، خاصة أن هذا التحالف بين النقابة و الإدارة جعل الفساد سمة الوضع الاقتصادي، و الاجتماعي في المؤسسة. و إن العمل النقابي يئن تحت وطأة هذا التحالف الذي يستعمل سياسة الإخافة تارة ويلجأ للإقناع و الإغراء تارة أخرى، و في أحيان كثيرة يدور الفاعل النقابي في دائرة الاستعمال و التسخير لضرب العمال.

- تحليل وتفسير نتائج الفرضية الثانية والتي مفادها «يعود ضعف النقابة وتبعيتها للإدارة المؤسسة إلى ضعف القاعدة العمالية».

حاولنا التحقق من صدق هذه الفرضية، من خلال المقابلة التي أجريناها مع قيادات النقابة المتكونة من رئيس الفرع النقابي بالشركة، والنائب المكلف بالشؤون المالية إضافة إلى نائبين آخرين مكلفين بالشؤون الاجتماعية والثقافية.

حيث تم إجراء المقابلة مع رئيس الفرع النقابي بمؤسسة الإسمنت (ر.ع) وهو رئيس مصلحة مكلف بشراء المعدات، من مواليد سنة 1968 بسعيدة متزوج ينتمي إلى عائلة بسيطة، اكتف في مساره التعليمي بمستوى السنة الثالثة ثانوي تم التحاقه بالشركة سنة 1987 ليتدرج في المناصب من عامل بسيط إلى رئيس مصلحة. كان رأيه في انتقادات العمال للنقابة، أن أي عمل له منتقدوه إنما بكل أسف هناك بعض العمال جعلوا شغلهم الشاغل مهاجمة النقابة، أما في سؤالنا عن ضعف النقابة فأرجعه إلى ضعف الانخراط في النقابة، أما عن المكاسب التي حققتها النقابة فأجابنا بأن هناك الكثير من الإنجازات منها: ترقية بعض العمال والمساهمة في تحديد أرباح الشركة إضافة إلى المشاركة في الاتفاقيات الجماعية، كذلك أرجع ضعف النقابة بقوله «كيف يمكن أن ننسب ميزان القوة لصالحنا في العلاقة مع الإدارة؟ وجزء كبير من العمال والعاملات يخشون الانخراط في العمل النقابي»، وفي سؤالنا حول قيام النقابة بالتهديد بأعمال (كالإضراب) وهي تعلم بعدم قيام العمال بالتطبيق فكانت إجابته ب نعم، وهذا ما أدى إلى ضعف النقابة في المؤسسة في رأيه.

وقد أفاد نائب مكلف بالشؤون المالية، يشتغل بالأمن الصناعي بالمؤسسة (شركة الإسمنت) من مواليد 1965 ببليدية المعمورة بسعيدة

متزوج، ينتمي إلى عائلة تشتغل بالفلاحة اكتفى في مساره التعليمي بمستوى السنة الثالثة ثانوي. يعمل بالشركة منذ سنة 1992 حول رأيه في انتقادات العمال للنقابة أنها مقبولة وهو الآخر أرجع ضعف النقابة إلى ضعف الانخراط في النقابة، بالإضافة إلى انحياز بعض قيادة النقابة إلى الإدارة وتغليب المصلحة الشخصية على المصلحة العامة للعمال. وفي ما يخص الإنجازات التي حققتها النقابة فأجابنا بأن هناك إنجازات تتعلق بالتدخل في تسوية وضعية بعض العمال، بالإضافة إلى بعض الترقيات التي مست أغلب العمال.

أما النائبان المكلفان بالشؤون الاجتماعية والثقافية فكانت إجابتهما متقاربة جدا فهم من مواليد (1973-1971) بالحساسنة متزوجان ويعملان معا بمصلحة الأمن الصناعي بالمؤسسة، وكانت إجابتهما حول انتقادات العمال للنقابة أن إرضاء الناس غاية لا تترك فهما حققت من مكاسب للعمال، فإن الأغلبية من العمال يبقون غير راضين عن النقابة أما سؤالنا حول ضعف النقابة فأرجعاه كذلك إلى ضعف الانخراط في النقابة، وهذا ما أدى إلى عدم استطاعة النقابة فرض نفسها وقراراتها على الإدارة. أما فيما يخص المكاسب التي حققتها النقابة فأجابنا أن هناك الكثير من الإنجازات التي استطاعت النقابة تحقيقها منها ترقية بعض العمال وتحسين ظروف العمل ورفض بعض المناقصات المشبوهة بالإضافة إلى الضغط على الإدارة فيما يخص تقسيم أرباح الشركة.

ومن خلال تحليل مقابلتنا نستنتج أنه فعلا يعود ضعف النقابة وتبعيتها للإدارة بالأساس إلى ضعف القاعدة العمالية.

الخاتمة:

حاولت الدراسة الراهنة معرفة تمثلات العمال للوجه الحقيقي لأداء التنظيم النقابي كونه فعل اجتماعي، قائم داخل نسق مؤسسي يمارس بين الفاعلين داخل نسق الشركة. كما أن نقابة شركة 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، وبعد التحليل الكمي والكيفي توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج هي:

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، وفي ظل تغير البيئة الاجتماعية، جعل الفعل الاجتماعي مبنياً على مبدأ اللاتفة. والتضامن الاجتماعي هو تضامن شكلي لا يرقى إلى مستوى التضامن الفعلي وإلى المصير المشترك بين العمال.

3/ تحولت الحركة النقابية إلى وسيلة ترقية اجتماعية لبعض الفئات الاجتماعية و هو الوضع الذي ساهم فيه أكثر الطابع الريعي للتسيير الاقتصادي.

المراجع :

- العياشي عنصر، (1999). النخبة النقابية المحلية، تكوينها وتمثلاتها، وثيقة عمل، الجزائر، المركز الوطني للأبحاث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية.
- جابي عبد الناصر، (2001). الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية، الجزائر: المعهد الوطني للعمل
- جغلول عبد القادر، (1983). تاريخ الجزائر الحديث، دراسة سوسيولوجية، بيروت، دار الحداثة للنشر والتوزيع.
- خالد حامد، (2008). منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية، الجزائر: دار الجسور للنشر والتوزيع.
- سفاري ميلود، (1999). البحث الاجتماعي ضوابط واحترازات، مقال ضمن كتاب: أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، تحرير فضيل دليو، علي غربي، قسنطينة: منشورات جامعة منتوري.
- صابر بركات، كيف تأسس نقابة عمالية، المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، سلسلة العمال والحراك الاجتماعي العدد الثاني، مصر، ب س ن .

- مولاي حاج مراد، (2005)، **العمال الصناعيون في الجزائر "تمثلات وممارسات"**، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة، رسالة دكتوراه في (علم الاجتماع)، جامعة وهران، الجزائر
 - اميل دور كايم، (1966). **علم الاجتماع والفلسفة**، ترجمة حسين أنس، ط1. مصر، المكتبة المصرية.

-Cf. Jean-Pierre Durand,(2004)**La Chaîne invisible , Travailler aujourd'hui** : Flux Tendu et servitude volontaire, Paris : Edition du Seuil.

-D. Guerid,(1997) « **L 'entreprise industrielle en Algérie** : les limites d'une acculturation », in D. Guerid (ed.), *Cultures d'entreprise*, Oran : CRASC

-Jean Daniel Reynand,(1995),**les syndical en France**,edition du seuil.t1

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

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

-Thierry Pillon, & François Vatin,(2003)**Traité de Sociologie du Travail**, Toulouse : Octares Edition

للإحالة على هذا المقال:

- براهيم محمد، مولاي حاج مراد، (2022)، «تمثلات العمال للعمل النقابي في الجزائر- دراسة سوسيولوجية ميدانية بمؤسسة الإسمنت بولاية سعيدة» المواقف، المجلد: 17، العدد: خاص، جانفي 2022، ص ص 111-140.