

تمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة الجزائرية

دراسة ميدانية عن عمال مؤسسة سونلغاز بسعيدة

Workers' representations of the union presence in the Algerian establishment (A field study on the workers of the Sonelgaz Corporation in the state of saida)

جامعة محمد بن أحمد- وهران/2 الجزائر	علم الاجتماع	براهمي محمد Brahmi Mohamed* (Brahmi.mohamed@univ-oran2.dz)
جامعة محمد بن أحمد- وهران/2 الجزائر	علم الاجتماع	مولاي حاج مراد Moulai Hadj Morad (mhmourad@yahoo.fr)
DOI: 10.46315/1714-012-001-013		

الإرسال: 2021/01/09 القبول: 2021/05/03 النشر: 2023/01/16

ملخص: الهدف من هذه المساهمة هو دراسة أثر الحضور النقابي داخل المؤسسة الاقتصادية، على مدى تحقيق المطالب الاجتماعية للعمال. وكيف يتمثل العامل الوجود النقابي وفعاليتته، وأثر ذلك على دوافع مشاركة العمال في التنظيم النقابي، وقد اعتمدنا على المنهج الوصفي في الدراسة. وتم اختيار عينة قصدية متكونة من 33 عاملا وعاملة بمؤسسة توزيع الكهرباء والغاز (سونلغاز) بسعيدة.

وقد توصلت نتائج الدراسة أن نظرة الباحثين للتمثيل النقابي تبقى في مجملها نظرة سلبية لهذا التمثيل، فيرون أن ليس هناك تمثيل فعلي، وأن التنظيم النقابي لم يكن في مستوى طموحاتهم.
الكلمات الدالة: التمثلات؛ النقابة؛ الحضور النقابي؛ العمال.

Abstract:

The aim of this contribution is to study the impact of union presence with in the economic institution on the extent to which workers' social demands are met. And how is the union presence factor And its effectiveness and its impact on the motives for workers' participation in the trade union organization. We have relied on the descriptive approach in the study and an intended sample of 33 workers working in the Saida Electricity and Gas Distribution Corporation (Sonelgaz) was chosen.

The results of the study found that the respondents' perception of union representation remains in general a negative view of this representation, and they see that there is no actual representation, and that the union organization was not up to their aspirations.

Key words: representations; union; trade union work; workers

1- مقدمة (Introduction):

يمتاز عالم الشغل بالعلاقات السوسيو-مهنية، التي تأخذ أشكالاً مختلفة ومستويات متعددة. فمنها ذات الطابع التصاعدي، وأخرى تنازلي وفي أحيان أخرى تمتاز بالطابع الأفقي. في خضم هذه الوضعية تنبثق وضعيات عمل قد تكون ايجابية وقد تكون عكس ذلك، بمعنى آخر علاقات عمل ببناء ينتابه التفاهم والتعاون واحترام لمبادئ العمل. لكن في أحيان أخرى تنشأ صدمات وصراعات بين الرؤساء والمرؤسين وكذا بين العمال من نفس الفئة.

من هنا ظهر العمل النقابي لتسوية النزاعات في بيئة العمل، وكذا الدفاع عن حقوق العمال في حالة تجاوزها من قبل الأطراف 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 ودرجاتها (عامل مسؤول، إطار سامي، إطار، عامل مهارة، عامل تنفيذ...) في حاجة إلى السند والإطار الحقوقي الذي يحتكمون إليه، من أجل السير الحسن للعلاقات المهنية، وكذا المحافظة على استقرار المؤسسة والرقى بها إلى الأفضل. لقد أصبحت تجربة العمل النقابي، بالنسبة للعمال الجدد، بعد انخراطهم في العالم الصناعي حاملة معها مهمة تمثيل العمال أمام الإدارة الصناعية للمطالبة بالحقوق المادية والمعنوية، خاصة أثناء الأزمات الاجتماعية. فظهور المنظمة النقابية ونضالاتها داخل المؤسسة يعد نوعاً من القنوات التي ساهمت في انتشار "ثقافة عمالية" لدى الفئات المهنية. فالبعض من العمال لم تكن له معرفة سابقة بهذا النوع من المنظمة النقابية إلا بعد أن أصبح عاملاً في المؤسسة الصناعية العمومية. ولكن تبقى مشاركة هؤلاء العمال في العمل النقابي ظرفية تمر تارة بفترات من النشاط والفعالية وتارة أخرى بالفتور والانطواء.

وقد جاءت هذه الدراسة للكشف عن العوامل التي تؤثر في تشكيل هذه المشاركة بالنسبة للعمال وتمثلاتهم للتنظيم النقابي الذي يتبنى الدفاع عنهم.

مما سبق يمكن للإشكالية الراهنة طرح التساؤل الرئيس التالي:

ما العوامل التي تؤثر على مشاركة العمال في التنظيم النقابي داخل مؤسسة سونلغاز

بسعيدة؟

ومنه التساؤل الفرعي:

هل يحقق التنظيم النقابي مطالب العمال بمؤسسة سونلغاز بسعيدة؟

ما تمثيلات العمال للعمل النقابي بمؤسسة سونلغاز بسعيدة؟ وهل تؤثر هذه التمثيلات على

مشاركتهم في العمل النقابي؟

الفرضيات:

طبقا لتساؤلات الإشكالية كانت فرضيات الدراسة على النحو التالي:

- يساهم الحضور النقابي داخل المؤسسة في تحقيق مطالب عمال سونلغاز بسعيدة.

- تختلف تمثلات العمال لأداء التنظيم النقابي باختلاف الأصناف السوسيو مهنية لهؤلاء العمال

تحديد المفاهيم:

- الدلالة المفهومية للتمثل:

مصطلح التمثل ورد في لسان العرب بمعنى «ماثل الشيء أي شابهه والمثال هو الصورة، ومثل له الشيء أي صورته ومثلت له تمثيلا صورت له مثاله كتابة أو غيرها» (ابن منظور، 1989) وقد ورد مفهوم التمثلات في قاموس علم الاجتماع هي «شكل من أشكال المعرفة الفردية والجماعية تختلف عن المعرفة العلمية، وتحتوي على معالم معرفية، ونفسية واجتماعية متفاعلة فيما بينها، التمثلات تهدف إلى إعادة إنتاج الواقع الاجتماعي المعاش» (le robert,1999,p.450) ومن جهة أخرى فعل التمثل هو فعل فكري أو ذهني من خلاله يتم الربط بين شخص وموضوع، وبطريقة أخرى هو إعادة إنتاج ذهني لشخص، شيء، حدث مادي أو معنوي، فكرة أو غيرها، وحسب Serge Moscovici «التمثل مرتبط بصورة ومعنى»

(Moscovici,1998,p.367)، من خلال هذه المعاني التي يتخذها مفهوم التمثل نستخلص انه مفهوم واسع جدا، فنحن في هذه الدراسة المتعلقة بتمثلات العمال للحضور النقابي في المؤسسة نريد الكشف عن التمثلات التي يشكلها العمال اتجاه العمل من جهة والعمل النقابي من جهة أخرى، ومحاولة معرفة المعنى والصورة التي تتشكل لدى العامل الجزائري.

- يعرف الحضور النقابي: على انه ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من أجل

التعرف على المشاكل والمطالب العمالية، والعمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل وتلبية المطالب المختلفة.

وقد يظن البعض أن الحضور النقابي ظاهرة خاصة بالنظام الرأسمالي، وأنها بالتالي تصبح غير ضرورية أو غير ذات موضوع إذا ما أخذ المجتمع بالنظام الاشتراكي حيث يسيطر الشعب على وسائل الإنتاج. إلا أن ذلك ليس صحيح، فالنقابات موجودة مثلا في كل المؤسسات إذ يقع عليها

عبء هام هو المشاركة في تنفيذ خطط التنمية والعمل على رفع الكفاءة الإنتاجية والمستوى الثقافي والاجتماعي لأعضائها، وتعميق الوعي لدى العمال.

وتهدف هذه الدراسة للوصول إلى مجموعة من الأهداف أهمها:

-دراسة الحركة النقابية في القطاعات الاستراتيجية وكمثال مؤسسة الكهرباء والغاز بسعيدة.

- معرفة تمثيلات وتصورات العمال للعمل النقابي في المؤسسة العمومية.

- معرفة دور وواقع العمل النقابي في المؤسسة العمومية.

- التعرف على المؤثرات التي تشكل هذه التمثيلات.

أما أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع، الذي نعالجه والإشكالية التي تطرحها، النتائج التي تم التوصل إليها، إضافة إلى أثرها في النقاشات المهمة بنفس الموضوع، وفي الحقل المعرفي الذي طرحت ضمنه بشكل عام، 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 من خلال طرح هذا الموضوع، يكمن في محاولة معرفة تمثيلات العمال للاداء النقابي من خلال تأثير بعض العوامل في تشكيلها، ومن أهمها المنصب الذي يشغله العامل والأقدمية وأيضا الانتماء النقابي. التجنيد والتحسيس التي تقوم به المنظمة النقابية.

-الدراسات السابقة :

1-دراسة رايت ميلز W. MILLSS: أجري "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 وبمدى 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 ايجابي نحو النقابة. وفي غياب مثل هذه العلاقات تظهر اتجاهات معادية للنقابة، وبشكل عام، فإن الاتصالات مع أعضاء النقابة تميل الى ازالة العداء للنقابة.

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

ج-العامل المني، عدم الرضا عن العمل، الشعور بالضغط، عدم التمكن من الترقية في العمل، تؤثر على اتجاهات العمال نحو النقابة (Mills,1979,346).

2- دراسة ألبير ميستر: " قام بدراسة على عينة من العمال بأحد المصانع اليوغسلافية المسيرة ذاتيا، وكانت مشاركة العمال في العمل النقابي احدى جوانب الدراسة، ويضم المصنع الذي أجريت بع الدراسة 850 عاملا ومستخدما، وتتكون الهيئة النقابية من 15 عضوا موزعين كالآتي:
3 مستخدمين و12 عاملا: اثنان منهم نصف مهرة وثمانية مهرة. أما الاثنان الآخرين فهم من ذوي المهرة العالية، ويسهم المصنع ب 4 على 5 من الميزانية المخصصة للنقابة، بينما تشكل اشتراكات المنخرطين الخمس الباقي.

وقد دلت اجابات العمال على الأسئلة الخاصة بالاتجاه نحو النقابة: أن 1 على 3 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 والإجازات، أما مهمة الدفاع عن حقوق العمال فتأتي في المرتبة الثانية. ولا ينظر المستجوبون إلى النقابة على أنها تنظيم في امكانه تحقيق تحسينات في عملهم، فهذه التحسينات في رأيهم تصدر عن:

-المسؤولين القياديين 78 عدد الاجابات

-أجهزة التسيير الذاتي العمالي 97 اجابة

-الاجهزة العمالية (النقابية) 8 اجابات

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 (ألبير، 1965، 281).

3- دراسة الأستاذ على الكتز: تطرق هو الآخر إلى موضوع الطبقة العاملة وممارستها النقابية وهذا من خلال أطروحة دكتوراة الدولة عام 1983 والمعنونة:

(Monographie d une expérience industrielle en Algérie, le complexe sidérurgique d ElHadjar–Annaba

من خلال هذا البحث المعمق والمفصل، تطرق الباحث إلى فترة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، من خلال المجالس العمالية للوحدات ويلخص الوضعية فيما يلي:

- عند أي غضب لازم أن يمثلوا أمام لجنة التأديب للنقابة الوطنية والتهمة هي، عدم العمل على تهدئة الوضع أي الغضب العمالي.

- كما يقول أن التسيير الاشتراكي للمؤسسات لم يخفف من الصراعات بل يزيد في حدتها، والنقابة في عهد التسيير الاشتراكي للمؤسسات أمرا حتميا لأن القانون يفرضها فقط.

تطرق إلى مختلف التحالفات التي يمكن أن تقيمها النقابة في المصنع بين:

- التكنوقراطيين والنقابة.

- البيروقراطية النقابية والنقابة.

كما ركز على حالة المهندسين الذين تحولوا إلى تكنوقراطيين. ومن خلال عمله بورتريه لنقابي (le portrait d'un syndicaliste) حصل عدم رضا العمال عن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ولأعمالهم بالنقابة في ذلك الوقت، وإلزامية الرجوع إلى الوراثة أحيانا. كما تطرق الأستاذ علي الكنز إلى أول إضراب بمركب الحجارة سنة 1978 (El-Kenz,1983,85).

4- الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي؟

وهي رسالة ماجستير في تسيير الموارد البشرية بجامعة متنوري قسنطينة 2009-2010 من إعداد شطبي حنان ، وتهدف الدراسة إلى مدى تأثير الحركة النقابية للأساتذة والعمال في الجامعة على الأداء البيداغوجي وتهدف بصفة عامة لاكتشاف الارتباط الموجود بين الحركة النقابية للأساتذة والعمال والأداء البيداغوجي في الجامعة واعتمدت في ذلك تقنية الاستمارة ، وتكونت العينة من 143 أستاذ 288 عاملا ومن خلال تحليلاتها للاستمارة توصلت إلى مجموعة من النتائج المتعلقة بطبيعة العلاقة التي تربط بين الحركة النقابية للعمال والأساتذة في الجامعة والأداء البيداغوجي.

واعتمدت الدراسة على المنهج التاريخي، الوصفي، التحليلي، الإحصائي، ومنهج دراسة الحالة وكل من تقنية الاستمارة، المقابلة، بالإضافة إلى وثائق والسجلات حول الحركة النقابية. من نتائج الدراسة ان نسبة 82.1 من العمال اعتبروا نشاط الاتحاد العام للعمال الجزائريين ليس دافع نهائيا له و61.4 منهم اعتبروه معرقلًا له، في حين 36.6 اعتبروه ليس دافع وليس معرقل للأداء البيداغوجي.

5- دراسة جحا زهيرة: النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير 2012-2013 وتم إجراء هذه الدراسة بالمؤسسة العمومية لمطاحن يسدي راشد قسنطينة وتهدف الدراسة إلى التعرف على طبيعة النقابة في المجال الصناعي بعد هذا التحول، من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها وأساليب العمل لتحقيق المطالب المهنية والاجتماعية. اعتمدت هذه الدراسة على العينة العشوائية للمجتمع الأصلي واكتفت العينة بالعمال المباشرين للإنتاج واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وكل تقنية الاستمارة والمقابلة والملاحظة.

ومن نتائج الدراسة أن النقابة في المؤسسة مكان البحث وفروعها الموجودة بالوحدات الإنتاجية أفرزها التحول الاقتصادي فتطورت وتغيرت بتطوره وهي تحمل خصوصياتها في وقت تجابه فيه انخفاض القدرة الشرائية للعمال ونماء حاجياتهم وخاصة المادية وباستمرار ويتلخص دورها في قدرتها على تحقيق المطالب المهنية والاجتماعية للعمال وهذا الدور يتحدد بمدى قدرتها على هيكلة وتنظيم نفسها ونوعية الأساليب التي تستخدمها لأداء دورها في المؤسسة التي تنتهي إليها.

تلخيص على الدراسات السابقة:

نلاحظ من خلال الدراسات السابقة للنقابة أن لكل دراسة زاوية مختلفة ويعود هذا الاختلاف إلى الرغبة الشخصية للباحث في اختيار الموضوع بالإضافة إلى الظروف الاجتماعية والسياسية التي يمكن أن يكون لها دور في اهتمام الباحث بالموضوع.

ولكن مع هذا الاختلاف إلا أن كل الدراسات تسعى إلى الاهتمام بالعلاقات العمالية من خلال التفاعل بين العمال وأرباب العمل، وهذا ما أدى بالباحثين إلى محاولة فهم واقع النقابة من حيث هيكلتها وتنظيمها ومطالبها المهنية والاجتماعية.

ومن خلال ما سبق فيمكننا القول أن دراستنا الحالية كانت قريبة نوعا ما من الدراسات السابقة التي ذكرناها ولكن كان هدفنا الأساسي هو محاولة معرفة أهم العوامل المؤدية بعمال القطاع العمومي إلى المشاركة في التنظيمات النقابية.

1-نشأة وتطور العمل النقابي 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، 84، 2001)، 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 بعمال المهجر فقط، حيث كانت هناك بعض النقابات بالجزائر مثل نقابة (CGT) بالجزائر وتم إنشاء لجنة التنسيق للنقابات المتحدة بالجزائر (CCSCA) ولقد كان 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، ونظمت النقابات آنذاك عدة إضرابات سياسية ناجعة، كان أهمها إضراب 05 جويلية 1656 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. (جفلول، 1983، 152).

(ب) مرحلة ما بعد 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 هياكل الدولة.

- تحولت النقابة إلى وسيلة تجنيد للعمال لصالح مشاريع الدولة السياسية والاقتصادية. فيرى سعيد شيخي 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 بالإيديولوجية 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 الربعي 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 (العياشي، 145، 1999).

- ديموقراطية أكثر داخل الهياكل النقابية على وجه الخصوص

2- الإجراءات المنهجية:

1- منهج الدراسة: تختلف مناهج البحث باختيار طبيعة المواضيع والتخصصات والهدف الذي يرمي إليه كل موضوع، فنظرا لطبيعة الموضوع المتمثل في الأداء النقابي اساس مشاركة العمال في المؤسسة الاقتصادية وواقع ذلك في مديرية توزيع الكهرباء والغاز للغرب بسعيدة بغية اختبار صحة الفرضيات التي بنيت على أساسها الدراسة، فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي كالذي استعمل في توظيف بعض جوانب الدراسة مثل التعاريف والمفاهيم المرتبطة بالموضوع، كما اعتمدنا على الأسلوب التحليلي من خلال تحليل علاقة فعالية أداء التنظيم النقابي وتمثلات العمال للنقابة في مؤسسة سونلغاز بسعيدة.

وقد أجريت هذه الدراسة على مستوى مديرية الكهرباء والغاز بولاية سعيدة الكائن مقرها بحي احمد مدغري، وهي إحدى فروع الشركة الجزائرية لتوزيع الكهرباء غاز الغرب للشركة الأم المؤسسة العمومية

كهرباء وغاز خلال الموسم الجامعي 2020/2019 بداية من شهر أفريل إلى غاية نهاية شهر جويلية. وهذه الفترة التي شهدت ظروف خاصة جراء جائحة كورونا وكيف أثرت على سير عمل المؤسسات حيث اضطرت المؤسسة ميدان الدراسة التخلي عن نصف عمالها عن طريق منح عطلة مسبقة للعمال، الأمر الذي دفعنا لاختيار عينة قصدية. EGA

وقد شمل مجتمع الدراسة العاملين بمؤسسة سونلغاز بولاية سعيدة، إذ تم توزيع (42) استبانة على العاملين في هاته الوحدة، وتم استرداد (33) استبانة صالحة للتحليل.

أدوات جمع البيانات: بعد الاطلاع على الأدبيات والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة، قام الباحثان بتطوير استبانة موجهة لعمال مؤسسة سونلغاز، للتعرف على آرائهم حيال مشكلة الدراسة وعلاجها وقد تكونت استبانة الدراسة من أربع محاور كما يلي:

المحور الأول: يتكون من البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة ويتكون من 06 فقرات
المحور 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...) وتتكون من 19 فقرة.
المحور 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 اتخذ الباحثان إجراءات تطمح إلى القدرة على الصدق، في الكشف عن عوامل مشاركة العمال في التنظيم النقابي. ويتكون من 18 فقرة.

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، فكننا 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 للمبحوث في إجابته لبعض الأسئلة التي تقتضي تنوع الآراء.

2- أسئلة مغلقة: وهي الأسئلة التي تحوي إجابات محددة وما يميز هذا النوع الأخير هو تسهيل تكميم الإجابات، ولكنها في نفس الوقت تفيد المبحوث وتحد من حرية الإجابة. أما من حيث المتغيرات فقد قسمت إلى ثلاثة أجزاء:

الجزء الأول: البيانات الشخصية (من 1 إلى 6)

الجزء الثاني: تمثلات وعوامل المشاركة العمالية (من 7 إلى 21)

الجزء الثالث: الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها كل مؤسسة وتموقع النقابة (من 22 إلى

36)

- ثبات أداة الدراسة: لغرض التحقيق من ثبات الأداة تم استخراج معامل الاتساق الداخلي (ألف كرونباخ) للتأكد من مدى تناسق استجابات أفراد العينة على فقرات كل بعد من ابعاد الدراسة، وبلغت قيمة معامل الثبات للأداة ككل 0.916 وهذا يعني درجة عالية من المصدقية في الإجابات مما نلاحظ أن هناك علاقة ترابط جيدة ومنه يمكن اعتبارها قيمة عالية ومناسبة لأغراض الدراسة والجدول رقم 01 يوضح ذلك.

الجدول رقم 01 : صدق وثبات الاستبانة

ألفا كرومباخ	عدد الفقرات	المتغيرات
0.815	15	تمثلات وعوامل المشاركة العمالية
0.941	15	الظروف الاجتماعية والاقتصادية التي شهدتها كل مؤسسة وتموقع النقابة
0.886	30	الثبات الكلي

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS الإصدار: 23

- أساليب تحليل البيانات: بعد جمع بيانات الدراسة الميدانية تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS

الخاص بالعلوم الاجتماعية لتحليل بيانات الدراسة والأدوات المستخدمة ما يلي:

- النسب المئوية والتكرارات

- اختبار ألفا كرونباخ's Alpha Cronbach لمعرفة ثبات فقرات الاستبانة

3- الإطار التطبيقي للدراسة الميدانية:

وبناء عليه تم إعداد كافة الجداول الإحصائية والتي مصدرها تحليل الباحثين

وبغرض التعرف على المتغيرات الشخصية لأفراد عينة الدراسة، تم استخراج التكرارات والنسب

المئوية لهذه المتغيرات والجدول رقم 02 يبين ذلك

الجدول رقم 02: توزيع عينة الدراسة حسب المتغيرات الشخصية

النسبة المئوية	التكرار	فئات المتغير	
%51.1	17	ذكر	الجنس
%48.5	16	أنثى	
%21.2	7	أقل من 30 سنة	السن
%45.5	15	31-41 سنة	

%30.3	10	50-41 سنة	المستوى التعليمي
%3.0	1	أكبر من 50 سنة	
%27.27	9	ثانوي	الأقدمية في المؤسسة
%66.66	22	جامعي	
%6.06	2	دراسات عليا	المجموع
%21.2	7	أقل من 5 سنوات	
%33.3	11	من 5-10 سنوات	
%24.2	8	من 10-15 سنة	
%21.2	7	أكثر من 15 سنة	
%100	33		

المصدر: بناءً على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية
-درجة الانخراط في النقابة:

جدول رقم 3 يوضح درجة الانخراط في النقابة

النسبة %	التكرار	التكرارات درجة الانخراط
72.7	24	منخرط فقط
21.2	07	مناضل
6	02	قيادي
100	33	المجموع

المصدر: بناءً على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية

تدل درجة الانخراط في العمل النقابي على الأعضاء المشاركين في هذا العمل كما تدل على روح الفريق وعلى الرضا عن هذا العمل كذلك تدل على تماسك جماعة النقابة ، لكن من خلال حديثنا مع العمال عن الدرجة 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 الموظف يعتقد أن النقابة لن تضع له شيئا وهذا ما صرح به البعض عمال التنفيذ ، أما بالنسبة للإطارات فقد أرجعوا عدم نضالهم داخل النقابة بأن النقابة لن تضع لهم شيئا وأن لديهم فرصة للتترقي في عملهم مما سيحسن وضعهم ويغنيهم عن النقابة .

-نظرة العمال للحاجات المادية (الأجر) :

من خلال دراستنا هذه استطعنا أن نجد فئتين من العمال لهم نظرة مختلفة عن الأجر الذي يتقاضونه. وهذا الفرق له أسبابه المنطقية المرتبطة بالمنصب الذي يشغله العامل في المؤسسة وحسب

الفئة التي ينتمي إليها العامل. وإذا كانت المشاركة النقابية في ضبط الأجور غير على مستوى الوحدة غير ممكنة، فهل هي من اختصاص الادارة على مستوى الوحدة بمفردها؟ في الواقع أن الأجور لاتتم في القطاع العام بهذا الشكل وبهذه البساطة فأى زيادة في الأجور تتم من فوق وهو اجراء طبيعي في دولة تعتمد سياسة التخطيط، ففي الجزائر، تعتبر الدولة أكبر مالك لوسائل الانتاج، وهي حين تقر أي زيادة، فإنها تفعل ذلك لتؤكد مصداقيتها والتزامها بالعمل على القضاء على الفوارق بين الطبقات.

ولمعرفة درجة الرضا عن الأجر لدى المبحوثين من خلال ممارسة العمل الصناعي، سألنا مبحوثين عن رأيهم في الأجر الذي يتقاضونه. فالإجابات جاءت كما هو ملاحظ في الجدول رقم 4.

الجدول رقم 4 يبين نظرة المبحوثين للحاجات المادية

النسبة %	التكرارات	الأجر
33.7	11	الأجر كاف للعيش
45.4	15	الأجر متوسط
21.1	7	الأجر غير كاف
100	33	المجموع

المصدر: بناءً على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم 4 أن تقريباً نصف المبحوثين يرون في أن الأجر الذي يتقاضونه، أجر متوسط (نسبة 45.4%). فالأجر المتوسط يعني أن المبحوثين مرتاحون وراضون عن هذا الأجر ويحبذون أن يكون هناك استقرار في عملهم من أجل مواصلة الحصول على هذا الدخل. فنظراً لتفشي ظاهرة البطالة وتدني القدرة الشرائية في المجتمع فإنهم يرون أنفسهم محظوظين. وهناك نسبة 33.7% يرون أن أجورهم كافية للعيش حياة مريحة. فإنهم يتقاضون هذا الراتب ولهم مساعدات من طرف المؤسسة لشراء بعض الحاجات. أما الفئة المتبقية والتي ترى بأن الأجر غير كاف تعادل نسبة 21.1%. وبناءً على هذه النسبة حاولنا معرفة رأي العمال في مطالبة النقابة للإدارة برفع الأجور والجدول رقم 5 يوضح ذلك.

الجدول رقم 5: رأي العمال في مطالبة النقابة برفع الأجور

النسبة %	التكرار	الرأي التكرار
27.2%	9	نعم
72.7%	24	لا
100%	33	المجموع

المصدر: بناءً على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية

إن الأكثرية من مجموع العمال المبحوثين بمقدار 72.7% رجحوا أن النقابة لا تطالب برفع الأجور مقارنة بارتفاع الأسعار، حيث تبرز لنا هذه النسبة 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 أنية، تتمثل في المطالبة بالزيادة في الأجور. في حين رأى بعض العمال و نسبتهم 27.2% 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 لمؤسسة الكهرباء والغاز 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: «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)

تمثيلات العمال للعمل النقابي في مؤسسة سونلغاز:

الجدول رقم 6 يبين المشاركة في نقابة المؤسسة

النسبة	التكرارات	المشاركة في النقابة
96.96	32	نعم
3.03	1	لا
100	33	المجموع

المصدر: بناءً على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية

نخلص من خلال الجدول 6 أن أغلبية المبحوثين مشاركين في الخلية النقابية أي تقريبا 97% من المبحوثين الذين صرحوا بأنهم منخرطون في هذه الخلية النقابية. 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 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 النقابية (Lockwood,1975,204).

تحقيق النقابة لمطالب العمال:

إن انضمام العمال للهيئة النقابية في مؤسستهم يبقى انضماماً عفويّاً 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 أمّ لهم الوحيد أثناء الأزمات التي يمرون بها وهيكللاً ينظم مجهودهم للمطالبة برفع الأجور ومعارضة عملية خصخصة المؤسسة الصناعية أو غلقها.

الجدول رقم 7 يبين مدى تحقيق النقابة لمطالب العمال

تحقيق مطالب العمال	التكرارات	النسبة %
نعم	25	75.7
لا	8	24.2
المجموع	33	100

المصدر: بناءً على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول رقم 7 أن أغلبية المبحوثين أي نسبة 75.7% من المبحوثين يرون أن الهيئة النقابية في مؤسستهم استطاعت أن تحقق لهم مطالبهم، بينما 24.2% 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

ومن هؤلاء المبحوثون الذين يرون بأن النقابة لم تستطع تحقيق مطالبهم، يصرح 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 أقوياء الاتحاد النقابي ضعيف جداً. إن ضعف النقابة ساهم في تسريح العمال، هناك عوامل عدة دخلت في تسريح العمال" (عامل ميكانيكي 43 سنة).

تبقى الهيئة النقابية في المؤسسات التي عانت من مشاكل الطرد أو التهديد به، 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 إضافة إلى عدم الاهتمام بالنشاط النقابي. فالواقع الذي وصلت إليه النقابة والمشاركة الفعالة للنقائيين لا يخص الجزائر فحسب وإنما تعتبر ظاهرة عالمية ما دام أن هناك عوامل أثرت على مصداقية وسبب وجود هذه الهيئة النقابية

-تمثلات العمال للتمثيل النقابي:

الجدول رقم 8 يبين المشاركة في الانتخابات النقابية للمؤسسة

النسبة	التكرارات	المشاركة في الانتخابات
90.9	30	نعم
9.09	03	لا
100	33	المجموع

المصدر: بناء على المعلومات المستقاة من الدراسة الميدانية

نرى أن الأغلبية يشاركون في الانتخابات الخاصة بالمؤسسة والتي عادة ما تكون خاصة بإختيار ممثلي العمال. فأغلبية المبحوثين صرحوا بأنهم ينتخبون في هذه الانتخابات بنسبة 90.9% من المبحوثين. فالمشاركة في الانتخابات تعد الورقة الراححة بالنسبة للعمال حيث يرى هؤلاء العمال أن مساهمتهم في اختيار ممثلهم هي نوع من الضمانات للجوء إلى الهيئة النقابية في حالة تعرضهم إلى أزمة ما. ولكن رغم هذه المشاركة القوية للعمال في اختيار ممثلهم إلا أنهم يرون أن هناك دائماً نقصاً في أداء مهمة التمثيل. أغلب المبحوثين الذين قابلتهم يرون أن نقابتهم هي الهيئة التي من خلالها يستطيع الممثلون النقائبيون تحقيق بعض المصالح الذاتية بالأساس.

4- تحليل نتائج الدراسة ومناقشتها:

استطعنا من خلال هذه الدراسة، الخروج ببعض النتائج الهامة جداً في بحثنا هذا، للكشف عن ما تمثله الهيئات النقابية في حياة العمال. فالوضع الذي وصل إليه العمال ومؤسساتهم الصناعية، يتطلب منهم أكثر من أي وقت مضى أن يكونوا فاعلين نشطاء ومؤثرين في هذه الهيئات النقابية ليشكلوا باتحادهم قوة اجتماعية للدفاع عن حقوقهم المهنية وتغيير أوضاعهم المادية والاجتماعية.

تدل النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة على أن العمال أصبح لديهم نوع من المشاركة في الهيئة النقابية والتي تعبر عن مكسب استطاعوا الحصول عليه في ظل انضمامهم إلى المؤسسة الصناعية. تعتبر المنظمة النقابية بالنسبة للعمال المدرسة التي اكتسبوا من خلالها نوعاً من الخبرات والممارسات التي لم يألفوها من قبل. فقد برهنوا على فعاليتهم ونشاطهم في ظل هذه الهيئة النقابية مباشرة بعد أحداث أكتوبر 1988، غير أن هذا النشاط لم يرق بعد إلى مستوى التنظيم المحكم والتأطير الفعال.

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 الإدارة.

وفي هذا الصدد يرى، Michel Verret: " أن هناك أزمة في المنظمة النقابية التي أصبحت غير قادرة على حل أزمة الطبقة العاملة. فهناك أزمة الانخراط والتمثيل النقابي، وتدهور في المشاركة العمالية، والنتيجة على تبرز القوة العاملة وكذا غياب الفئات العمالية في الأحزاب السياسية" (Michel,1995:p.172). 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 يبعدون كل مسؤوليتهم عن ذلك.

أما نظرة المبحوثين للتمثيل النقابي تبقى في مجملها نظرة سلبية لهذا التمثيل، فيرون أن ليس هناك تمثيل فعلي. فكل ما يطمح إليه أولئك المسئولون 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 المبحوثين للنقابة والعمل النقابي في الجزائر ضعيفة وغير مقنعة. فالمركية النقابية، هي عملياً، ممثلة للسلطة أمام العمال وليس العكس كما تعلنه في خطاباتها (جابي، 1995، ص.90-91) وتبقى الهيئة النقابية، في رأيهم، الحليف الأكبر للسلطة والنظام السياسي في البلاد.

5- خاتمة:

إن العمل النقابي في الجزائر لم يكن عند طموحات الطبقة العاملة في الدفاع عن مصالحها وإنتراع الحقوق المشروعة المادية والمعنوية وتوعيتهم بواجباتهم، فقد أظهرت نتائج هذه الدراسة أن هناك عدم رضا من جانب عمال مؤسسة سونلغاز بخصوص إشباع الحاجات المادية (الأجور الخدمات... الخ)، وكشفت الدراسة أيضا أن إشباع الحاجات الايديولوجية(المشاركة- الوعي والاتصال) ليس أكثر حظا فالعمال يدركون بوجه عام ما يدور في المؤسسة ويحملون أعضاء النقابة مسؤولية الوضع غير المرضي، ورغم وجود فروق بدت في بعض الاحيان هامة بين العمال المنخرطين في النقابة وغير المنخرطين فيها، فإنها لم تكن بشكل حاسم في النوع بل في الدرجة فقط إذا استثنينا دافع الاتصال، وإذا كان الحال في المؤسسة هو هذا، لماذا توجد نسبة عالية من انتخاب النقابة (90 بالمائة)، رغم وجود اعتقاد أكده كل العمال وبدون تحفظ مؤداه أن النقابة لم تؤد ما عليها من واجبات إزاء العمال، ألا يبدو في هذا تناقض صارخ؟ وكيف يمكن تفسير ظاهرة صحية (ارتفاع نسبة ال انخراط72.7 بالمائة) في غياب العوامل البارزة المؤدية لانتشارها وتقويتها؟

ويبلغ هذا التناقض الذروة عندما نعرف أن الباحث حاول انتزاع ترتيب دوافع المشاركة من العمال

أنفسهم، وانتهى الى رصد الدوافع التالية(ادريس، 2018، 177):

- 1- الخدمات الاجتماعية
- 2- اللجوء الى النقابة في حال التعرض الى ازمة
- 3- الحصول على مساعدة لحل المشاكل

ولكن الدراسة كشفت أن هذه الحاجات لم تأخذ طريقها إلى التطبيق، ومادام الأمر كذلك، فإننا نجد أنفسنا مصرين 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 سئل العمال فيما إذا كانت المشاركة في النقابة ضرورية حتى وإن كان ذلك لا يقابله الحصول على مكسب فأجاب أغلبهم بالإيجاب، وإذا أضفت الإجابة عن سؤال مماثل طرحناه على المسؤولين النقابيين والتي كان مؤداها: أن اشتراك العامل في النقابة فعل من غير المعقول أن يفكر العامل في عدم الاقدام عليه، فعندما يوظف العامل لأول مرة في المؤسسة لا يجد نفسه في مواجهة الإدارة فقط، بل في مواجهة النقابة أيضا، حيث تعكف على دراسة ملفه لجنة المستخدمين، وهي لجنة مختلطة تضم ممثلين عن الإدارة وممثلين عن العمال. وقد يكون في هذه المواجهة الأولى نوعا من التحفيز للمشاركة في النقابة لأول مرة، فإذا قاوم العامل الجديد الانخراط في البداية، فإنه قد لا يخطر في ذهنه أبدا فيما بعد، فكل الحقائق التي تم جمعها ترجح أن يكون الانخراط في النقابة كنوع من الرغبة في الاقتداء بالآخرين بغض النظر عن النتائج، ونرجح 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" ونعتقد أن تغيير الخطاب السياسي بخصوص تسيير المؤسسات سيحدث رجة نقابية قد تخرجه من حالة الركود الذي هو فيه حاليا.

فمنذ عشرون 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.

6- المصادر والمراجع:

المراجع باللغة العربية:

- ابن منظور. (1988)، لسان العرب، بيروت، دار الجيل.
- جابي عبد الناصر، (1995). الجزائر تتحرك: دراسة سوسيو سياسية للإضرابات العمالية في الجزائر، الجزائر: دار الحكمة.
- ججا زهيرة، (2013). النقابة في المؤسسة الصناعية الجزائرية، رسالة ماجستير في علم الاجتماع، تخصص: تنظيم وعمل، منشورة، جامعة منتوري بقسنطينة، الجزائر.
- شطيبي حنان، (2010). الحركة العمالية في الجامعة الجزائرية دافع أو معرقل للأداء البيداغوجي رسالة ماجستير في تنمية وتسيير الموارد البشرية، منشورة، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر
- جابي عبد الناصر، (2001). الجزائر من الحركة العمالية الى الحركات الاجتماعية، الجزائر: المعهد الوطني للدراسات والبحوث، دار الهدى للنشر والتوزيع
- إدريس بو لكعبيات (2018). أي مستقبل للحركة العمالية، دراسة سوسيوولوجية في تجليات المجتمع المدني الجزائري، الجزائر، ألفا للوثائق
- ألبير ميستر، (1965). الاشتراكية والتسيير الذاتي، ترجمة: نزيه الحكيم، بيروت، ط1، دار الآداب
- المراجع باللغة الأجنبية:
- Le robert, (1999), **Dictionnaire de sociologie**, paris, éditions du seuil
- Cf. Jean-Pierre Durand, *La Chaîne invisible*, (2004) *Travailler aujourd'hui : Flux Tendu et servitude volontaire*, Paris : Edition du Seuil,
- Michel Verret.(1995). *Chevilles ouvrières*, Paris : Editions de l'atelier/ Editions ouvrières
- Mills(W),(1979), *Les Cols Blancs*, Maspero, Paris, Traduction Chassigneux
- Jean Daniel Reynand,(1995),**les syndical en France**, France, edition du seuil.t1 Thierry Pillon, & François Vatin,(2003),**Traité de Sociologie du Travail**, Toulouse : Octares Edition
- David Lockwood, (1975), **Source of variation in working class images**, Edinburgh:The open University, in Geoff Island et al.,(ed),people and work
- EL-kenz,A,(1983), **Monographie d'une experience industrielle en Algérie:complexesidérurgique d'El-hadjar**, these de Doctorat, Université Paris 8, Paris