



جامعة زيان عاشور الجلفة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديموغرافيا



نماذج العمال للعمل النقابي

دراسة ميدانية لعمال ولاية الجلفة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إشراف الدكتورة:

سفاصن سعيدة

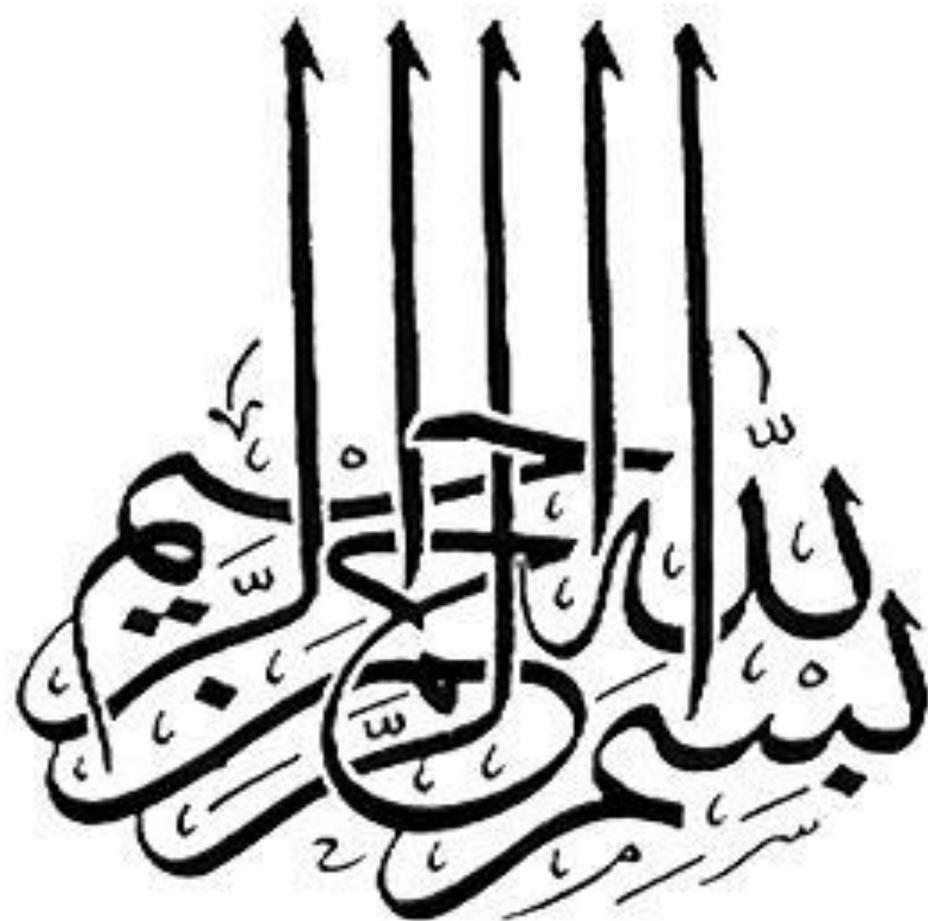
إعداد الطالبة:

ركرك هجيرة

لجنة المناقشة:

- | | | |
|-----|-------------|--------|
| أ.1 | عباس ياسين | رئيسا |
| أ.2 | سفاصن سعيدة | مقررا |
| أ.3 | لكحل خيرة | مناقشا |

السنة الجامعية: 2016/2017



شكر وتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات و تنتزل برحمته البركات و ينفرج بقدره الأزمات خالق الأرض و السماوات ، الذي أعاننا بفضلله و كرمه على إنجاز هذا العمل و إتمامه . أتوجه بالشكر الجزيل للأستاذة الفاضلة سفاصن سعيدة التي لم تبخل عليا بجهدھا بالإرشاد و التوجيه لإتمام هذا العمل بشكل التام و مثابرتها معي . جزاها الله خيرا .

كما لا أنسى الأساتذة الأفاضل الذين ساعدوني بما قدموه لي من معلومات و أخص بالذكر الأستاذ : زبيري حسين ، و الأستاذ بوكربوط عز الدين .

و إلى جميع موظفي الولاية ، وأشكر كل من وقف إلى جانبي و إلى كل من ساهم بالكثير و القليل من أجل إتمام هذه الدراسة و الكمال لله وحده عز وجل و إليه يرجع الفضل و الثناء كله هو نعم المولى و نعم النصير .

الإهداء

و إلى روح أختي الغالية رحمها الله
إلى أمي و أبي حفظهما الله
و إلى جدي الغالية
و كل أخواتي ، وأولادهم .
إلى زملائي سنة ثانية ماستر علم إجتماع تنظيم وعمل

الفهرس

الصفحة	المحتوى
	شكر و تقدير
	فهرس الجداول.....
أ	مقدمة
-	الفصل الأول : المقاربة المنهجية للدراسة
05	أسباب اختيار الموضوع.....
05	أهداف الدراسة.....
05	أهمية الدراسة.....
07	الإشكالية.....
09	الفرضيات.....
09	تحديد المفاهيم.....
14	المقاربة النظرية للدراسة
15	الدراسات السابقة
17	صعوبات الدراسة.....
-	الفصل الثاني : العمل النقابي
19	تمهيد:
20	تاريخ الحركة العمالية في العالم
20	بريطانيا الرأسمالية بين اليد العاملة و مكننة الإنتاج :.....
24	الحركة العمالية في فرنسا
27	النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية
28	الحركة النقابية في الجزائر.....
28	النقابة العمالية في الجزائر قبل الإستقلال
30	الهجرة كعامل أساسي لتكوين وعي نقابي لدى العمال الجزائريين.....
34	الحركة النقابية في الجزائر بعد الإستقلال.....

34 الحركة النقابية في فترة التعددية الحزبية
37 الأزمة النقابية في الدول العربية
38 أسباب الأزمة النقابية
42 خلاصة الفصل :
- الفصل الثالث : التمثلات
43 تمهيد:
44 تاريخ مفهوم التمثلات الإجتماعية
45 نظرية التمثلات الإجتماعية
46 دور كايم و التماثلات الإجتماعية
49 خصائص ووظائف التمثل الإجتماعي
49 خصائص التمثل الإجتماعي
50 وظائف التمثل الإجتماعي
53 كيفية عمل التمثلات الإجتماعية وطرق إستخراجها
55 خلاصة الفصل :
- الفصل الرابع : أسس الدراسة المنهجية
56 تمهيد:
57 المنهج المستخدم
57 أدوات جمع البيانات
58 نوع العينة وكيفية إختيارها
59 مجالات الدراسة
83 عرض ومناقشة نتائج فرضيات الدراسة
85 إستنتاج عام :
86 خاتمة :
87 المراجع :
- الملاحق :

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
61	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الجنس	01
61	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب السن	02
62	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المستوى التعليمي	03
63	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأقدمية	04
64	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب المنصب	05
65	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الإنخراط أو عدم الإنخراط في النقابة	06
66	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب نوع النقابة المنتمي إليها	07
67	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب سبب عدم الإنخراط في النقابة	09
68	يوضح مدى سعي النقابة لتحقيق طموحات العمال	10
69	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الرضا عن النقابة	11
70	يوضح رأي الموظفين حول وجود تمثيليتين نقابيتين في المؤسسة	12
71	يوضح توزيع عينة الدراسة وفق المنصب و سبب الإنخراط	13
72	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النقابة الفاعلة في المؤسسة و المنصب	14
73	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب النقابة التي تفتح مجالاً للتعبير عن مشاكلهم	15
74	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب الأمر غير راضي عنه في النقابة	16
75	يوضح رأي الموظفين حسب رأيهم في النقابة وفق مناصبهم	17
76	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب تصورهم لأداء النقابة	18
77	يوضح توزيع عينة الدراسة المنخرطة حسب الأقدمية	19
78	يوضح النقابة الفاعلة حسب الأقدمية و المنصب	20
79	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب تقييم أداء النقابة وفق الأقدمية	21
80	يوضح توزيع عينة الدراسة حسب تقييم فعالية النقابة وفق الأقدمية و المنصب	22
81	يوضح مدى سعي النقابي للحصول على مكاسبهم الشخصية	23

ملخص :

ظهر العمل النقابي في العالم كنتيجة لواقع ظروف العمل المتردية، وكشكل من أشكال الإنتفاضة لتحسين ظروف العمل لذلك ظهرت فئات عمالية قوية تزامنت مع الثورة الصناعية أما العمل النقابي في الجزائر فقد ظهر بفضل جهود المهاجرين حيث كانت الهجرة عامل أساسي لظهور النقابات في الجزائر إذ ساهمت في نمو الوعي النقابي لديهم، فظهر بذلك الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 26 فيفري 1956، والنقابة تعتبر من التنظيمات الهامة داخل المؤسسات لما تكتسبه من أهمية بالغة من حيث تأثيرها على العامل، وقد أردنا من خلال دراستنا تسليط الضوء على تماثلات العمال حول العمل النقابي ، وماهي العوامل التي تؤثر على تماثلاتهم؟ وتوصلنا إلى فرضيات وهي أن التماثلات تختلف باختلاف التنظيم النقابي وكذا باختلاف المنصب ، أيضا تختلف حسب عامل الأقدمية . وقد إتبعنا في دراستنا المنهج الكمي وإستعملنا أداة الإستمارة حيث تم التوصل إلى مجموعة من النتائج و هي تثبت صدق فرضيتنا وكانت كما يلي : النقابة من وجهة نظر العمال لا تعمل على تحقيق طموحاتهم و تصوراتهم ،الموظفين غير راضيين عن نشاط النقابة،لأنهم لا يشعرون أنها تدافع عنهم أو تمثلهم ،تقييم أداء النقابة كان ضعيف و ذلك لأنها لا تحقق مصالح العمال،عدم تحقيق مكتسبات يرغب العمال بها .

الكلمات المفتاحية : التماثلات ، العمال ، العمل النقابي ، النقابة العمالية .

Résumé:

L'action syndicale dans le monde a émergé en raison de la réalité des conditions de travail se détériorent, et comme une forme de l'intifada pour améliorer les conditions de travail ont vu le jour a coïncidé avec la richesse industrielle groupes de travail si forte, alors que l'action syndicale en Algérie a vu le jour grâce aux efforts des immigrants où la migration est un facteur clé pour l'émergence des syndicats en Algérie, ce qui contribue à la croissance la sensibilisation du syndicat ont apparu que l'Union générale des travailleurs algériens au Qatar Février 1956, et le syndicat est l'une des organisations importantes au sein des institutions de ce Tkedzih d'une grande importance en termes de son impact sur le travailleur, et nous voulions dans notre étude mettent en évidence les symétries travailleurs sur le travail syndical, mah Les facteurs qui influent sur la Tmathlathm? Et nous sommes arrivés aux hypothèses est que les symétries différent dans les différentes organisations syndicales, ainsi que la position modifiée, et varient aussi en fonction du facteur d'ancienneté. Nous avons adopté une approche quantitative dans notre étude et nous avons utilisé l'outil de questionnaire a été atteint à un ensemble de résultats oohhs prouver la sincérité de notre hypothèse était la suivante:

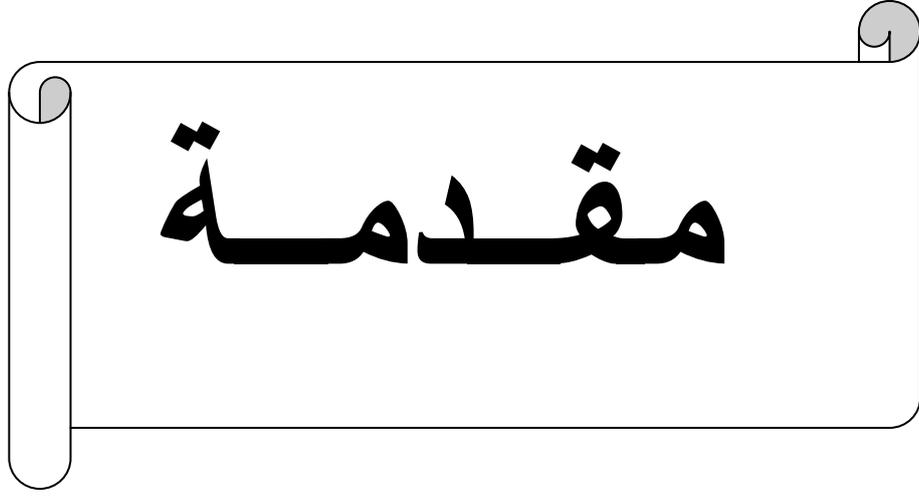
Le syndicat du point de vue des travailleurs ne travaillent pas à réaliser leurs aspirations et leurs perceptions, les employés ne sont pas satisfaits de l'activité du syndicat, parce qu'ils ne se sentent pas les défendre ou les représenter, d'évaluer la performance de l'union était faible et donc comme si elle ne parvient pas à les intérêts des travailleurs, le manque de travailleurs de revenus les veut.

Mots-clés: symétries, travailleurs, syndicales, syndicales

Abstract :

The trade union activity in the world emerged as a result of the reality of deteriorating working conditions and as a form of uprising to improve working conditions. Thus, strong labor groups emerged in the industrial revolution. The trade union activity in Algeria was manifested by the efforts of immigrants. Migration was an essential factor for the emergence of trade unions in Algeria. The Union of Algerian Workers was formed on February 26, 1956. The union is considered one of the most important organizations within the institutions because it is of great importance in terms of its impact on the worker. In our study, we wanted to highlight the workers' similarities about union work, Factors affecting their symmetries? We have come to hypotheses that the symmetries vary according to the trade union organization as well as the different position, also vary according to the factor of seniority. In our study, we followed the quantitative approach and used the questionnaire tool, where a set of results was reached. It proves the validity of our hypothesis. It was as follows: The union from the point of view of the workers does not work to achieve their ambitions and perceptions. The employees are dissatisfied with the activity of the union. Or represent them, the evaluation of the performance of the union was weak because it does not achieve the interests of workers, not to achieve gains desired by the workers.

Keywords: representation, workers, union work, trade union.



مقدمة

مقدمة:

تعتبر النقابات من المنظمات الهامة في المجتمع ، نظرا لما تقوم به من مهام تسعى من خلالها إلى الدفاع عن مصالح العمال ، وذلك من خلال الضغط على أرباب العمل و الحكومات من أجل تحقيق مطالبها ، وذلك وفق جملة القوانين و التشريعات التي تحكمها و تنظم عملها و علاقاتها .

الحديث عن الطبقة العاملة و النقابة العمالية في المجتمع الجزائري ليس بالأمر السهل وذلك لإختلاف المجتمع الجزائري عن المجتمع الغربي من حيث بنيته ، فتشكل الطبقة العاملة في أوربا إرتبط بتطور نمط الإنتاج الرأسمالي ، وكذا التطور السريع للقوى المنتجة ، إضافة إلى ظهور علاقات إجتماعية سمحت بتشكل طبقة عمالية ناضلت من أجل إستقلالها عن باقي الطبقات الأخرى .

وحتى قبل الإستعمار الفرنسي شهدت الطبقة العاملة غيابا بالمعنى الحقيقي ، وهذا راجع إلى نمط الإنتاج الإقتصادي الجزائري الذي تميز بالطابع القبلي الإجتماعي ، وقد إستطاعت الطبقة العاملة أن تنظم صفوفها و تقود نضالها في أن تجعل شروط العمل أكثر إنسانية ، ووضع حد لأشكال الإستغلال المختلفة ، وما زالت لحد الآن تقوم بوظيفتها لكون المجتمع في حالة ديناميكية متواصلة ، ومنه جاءت هذه الدراسة لتحاول التعرف على تمثلات العمال للعمل النقابي في مقر ولاية الجلفة ، ومن أجل الكشف عن

هذا الموضوع أكثر و معرفة مختلف جوانبه الهامة قمنا بتقسيم العمل إلى خمس فصول هي :

الفصل الأول هو الإقتراب النظري للدراسة ، قمنا فيه ببناء إشكالية الدراسة و التساؤل العام و التساؤلات الجزئية و الفرضيات و أسباب إختيار الموضوع ، أهمية الدراسة ، تحديد المفاهيم ، المدخل النظري ، الدراسات السابقة .

الفصل الثاني تناولنا فيه موضوع النقابة إبتداءا من النقابة حول العالم ، وصولا إلى النقابة في الجزائر و كذا الأزمات التي شهدتها هذه الأخيرة.

الفصل الثالث تطرقنا فيه إلى موضوع التمثلات الإجتماعية من حيث تاريخ المفهوم و أهم المقاربات النظرية التي تناولته .

الفصل الرابع هو جانب الإجراءات المنهجية للدراسة تم التطرق إلى المنهج المستخدم و عينة الدراسة و أدوات جمع البيانات وكذا مجالات الدراسة ، أما الفصل الخامس تناولنا فيه عرض و تحليل نتائج الدراسة ، حيث قمنا بعرضها و تفرغها في جداول و قمنا بتحليلها وصولا إلى تفسيرها و مناقشة الفرضيات و الخروج بأهم نتائج الدراسة ، وأخيرا إنتهت بقائمة المراجع و كذا قائمة الملاحق .

الفصل الأول : المقاربة المنهجية للدراسة

01- أسباب اختيار الموضوع

02- أهداف الدراسة

03- أهمية الدراسة

04- الإشكالية

05- الفرضيات

06- تحديد المفاهيم

07- المقاربة النظرية

08- الدراسات السابقة

09- صعوبات الدراسة

أسباب إختيار الموضوع :

إن إختيار موضوع البحث لا يتأتى من الفراغ ، وإنما تحيطه مجموعة أسباب يمكن تقسيمها إلى أسباب ذاتية و أخرى موضوعية .

أسباب ذاتية :

الرغبة الشخصية في معالجة و دراسة النقابة و فهم الآليات التي يعمل بها هذا التنظيم خاصة بعد الاضطرابات التي شهدتها النقابة في الوسط المهني .

أسباب موضوعية :

يعتبر موضوع النقابة العمالية من المواضيع المهمة في علم الإجتماع التنظيم والعمل و التي يتم تناولها من قبل الباحثين و بطرق طرح مختلفة بإختلاف أهداف البحث ، ولذلك فقد تم في هذه المذكرة تسليط الضوء على موضوع تماثلات العمال حول العمل النقابي و هذا من أجل فهم و توضيح تماثلات العمال داخل مقر الولاية نحو نقابتهم .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة الوصول إلى مجموعة من الأهداف أهمها :

- معرفة تماثلات و تصورات العمال للعمل النقابي في مقر الولاية .
- معرفة دور و واقع العمل النقابي في مقر الولاية .
- التعرف على المؤثرات التي تشكل هذه التماثلات .
- المساهمة ولو بالقليل في إثراء مكتبة قسم علم الاجتماع .

أهمية الدراسة :

تتمثل أهمية هذه الدراسة في أهمية الموضوع الذي نتناوله ، بحيث يعتبر موضوع النقابة من المواضيع الذي حاول الفكر السوسيولوجي سواء من حيث البنية أو من حيث الوظائف وكذلك من خلال الآليات التي يعمل بها هذا التنظيم وفي الحقيقة مساهمتنا من خلال طرح هذا الموضوع يكمن في محاولة معرفة تماثلات العمال للعمل النقابي من خلال تأثير بعض العوامل في تشكيلها ومن أهمها المنصب الذي يشغله العامل والاقدمية وأيضا الانتماء النقابي .

الإشكالية :

إن العمل النقابي هو شكل من أشكال النضال الذي بلوره الواقع المتردي للعمال في المصانع البرجوازية من خلال الإضطهاد و الإستغلال الذي عانوا منه كثيرا هذا ما ولد لديهم وعيا بضرورة الإتحاد و التكتل من أجل العمل المنظم لإسترداد حقوقهم و فرض تشريعات و قوانين تنظم علاقات العمل .

وقد تشكلت الحركات النقابية في ظروف إجتماعية خاصة و لأول مرة في بريطانيا العظمى على شكل إتحادات نقابية سنة 1720، إذ رفع الخياطون مطالبهم إلى البرلمان لزيادة أجورهم و تخفيض ساعات العمل و لنجاح هذه التجربة إنتقلت إلى كل من فرنسا و ألمانيا و أمريكا .

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

و يعتقد المحللون أن أول تنظيم كان في 1880 الذي شهد تجمع نقابي لعمال المعادن لمدينة الجزائر ليتوالى بعده تأسيس التنظيمات النقابية و التي مست العديد من الصناعات و المهن كعمال المطابع و التجليد.

وكانت الإنطلاقة الحقيقية للحركة النقابية الجزائرية مع تاريخ تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين في 26 فيفري 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 والخصوصة 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 جد وخيمة على العمال حيث تدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وانتهت بانفجار اجتماعي تجسد في أحداث أكتوبر 1988 التي فسحت المجال للتعددية الحزبية والنقابية فظهرت مجموعة من النقابات المستقلة التي أرادت أن تعيد استقلالية النقابات من الاحتواء السياسي .

هذه التعددية التمثيلية للعمال أدت الى بلورة تماثلات للعمل النقابي عند العمال وقد جاءت هذه الدراسة لتناول العوامل التي تؤثر على تشكيل هذه التماثلات ، فهل المنصب الذي يشغله العامل والاقدمية في العمل وكذلك الانتماء النقابي تأثير على تماثلات العمال للعمل النقابي وعليه جاء التساؤل الأساسي للإشكالية كما يلي :

ماهي العوامل التي تؤثر على تماثلات العمال للتنظيمات النقابية داخل مقر ولاية الجلفة ؟ ومنه التساؤلات الفرعية الآتية :

- هل تختلف تماثلات العمال باختلاف التنظيم النقابي ؟
- هل تؤثر أقدمية العمال على تماثلاتهم من التنظيمات النقابية ؟
- هل المنصب الذي يشغله العامل يؤثر على تماثلته إتجاه النقابة ؟

الفرضيات :

- طبقا لتساؤلات الاشكالية كان فرضيات الدراسة على النحو التالي :
- تختلف تماثلات العمال بحسب إختلاف التنظيم النقابي .
 - تتغير تماثلات العمال إزاء التنظيمات النقابية باختلاف مناصبهم.
 - تؤثر أقدمية العامل على تماثلته إتجاه التنظيمات النقابية .

تحديد المفاهيم:

التماثلات :

هناك العديد من التعاريف الي تناولت مفهوم التماثلات ، ففي الحقل السوسيولوجي تناول إميل دور كايم هذا المفهوم عام 1898م وربطه بالوعي الجمعي من خلال اعتباره " التماثلات مجموعة من المعتقدات والمشاعر العامة لدى أعضاء المجتمع الواحد، وتسود هذه المعتقدات مهما اختلف القطاع الجغرافي وتعددت أشكاله، لذا يعتبر رابط بين جيل وآخر".¹

¹ محمد أحمد بيومي ، تاريخ التفكير الإجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، مصر ، 2003، ص248.

ويعرفها ماكس فيبر Max weber أنها : "معنى تقليدي مأخوذ من الفلسفة تمثل في معناها الأصلي مجموعة أفكار وصور و الآراء و تنظيم للمعارف، هي حاضرة نوعا ما في الضمير الإنساني " . 2

كما يعرف سيكا جون ماري التماثلات الاجتماعية على انها "شكلا من أشكال المعرفة الاجتماعية المشتركة لها رؤية وظيفية تساهم في بناء الواقع الاجتماعي" . 3
يعرف ابريك Abric التماثلات الاجتماعية " أنها مجموعة منظمة و مبنية من المعلومات و المعتقدات و الآراء و الاتجاهات التي تشكل نظاما معرفيا اجتماعيا معيناً " . 4

يؤكد أحمد زكي بدوي على التوجه الدوركيامي في فهمه للتماثلات ويعرفها على انها : " تصورات جماعية ، تعكس تاريخ الجماعة أو تجاربها خلال الزمن ، وتعبر عن المشاعر الجماعية و الأفكار التي تزود الجماعة بوحدتها الفريدة ، وبذلك تعتبر عاملا هاما يساهم في تضامن المجتمع " . 5

أما التعريفات السيكولوجية فنجد تعريف موسكوفيسي الذي يحدد مفهوم التماثلات بأنها : " نسق من القيم والمفاهيم والسلوكات المرتبطة بسمات ومواضيع يحدد معالمها الوسط الاجتماعي على اعتبار أن التماثلات الفردية في أغلب الأحيان تستدخل من طرف الأفراد بطريقة تصاحب بالعنف والقهر، وهذا ما يجعلهم يفكرون ويتمثلون الآخر والذات بكيفية لا تخالف القواعد الاجتماعية، فالتماثلات الاجتماعية وحدات أو مجموعات دينامية يتجسد مجالها في إنتاج أفعال وعلاقات تتمحور حول المحيط بطريقة تعدل هذه العلاقات والأفعال وليس في إعادة إنتاج هذه الأفعال أو هذه العلاقات كرد فعل لمثير خارجي

² علي أحد بومعزة ، تماثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية ، رسالة لنيل الماجستير ، جامعة قسطينة ، الجزائر ، 2010 ، ص 30

³ Seca Jean- Marie , Les représentations Sociales ,Paris, Armand Colin , VUEF, Paris , 2002.p37

⁴ jean claude abric Pratiques sociales et . représentations sous la direction Paris, PUF,1994, p13

⁵ لبعق زينب ، تماثلات الصحة و المرض و الممارسة التطبيقية في المجتمع الحالي ، رسالة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2011-2012) ص 14

معطى كما أن التمثلات الاجتماعية، حسب موسكوفيسي تكاد تكون أشياء ملموسة ...إذ أنها منتشرة في كل مكان و تتمظهر خلال الكلام والحركة واللقاء في عالمنا اليومي".⁶

كما يعرفها دينيس جودلات Denis Jodelete بأنها: " مجموعة من التصورات لعدة مواضيع أو ظواهر معينة لمجتمع معروف، وهو عرض الآراء والصور وأفكار حاضرة في فكر الإنسان، يسيرها الإدراك الفكري للواقع الاجتماعي، كما عرفها أيضا " هي المحتوى الذي يضم المعارف والآراء والمواقف، وهذا المحتوى لو علاقة بشيء ما ."⁷

التعريف الإجرائي للتمثلات :

نقصد من هذا المفهوم في بحثنا هذا الأفكار والقيم والتصورات 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 :

العمال جمع العامل وهو كل شخص طبيعي يعمل لمصلحة صاحب العمل وتحت إرادته أو إشرافه مقابل أجر ولو كان بعيدا من نظراته.⁸

حسب القانون الجزائري 11/90، فقد عرف العامل في المادة 02 أن " العمال الأجراء هم كل الأشخاص الذين يؤدون عملا يدويا أو فكريا مقابل مرتب ، في إطار التنظيم و لحساب شخص آخر طبيعي أو معنوي عمومي أو خاض يدعي المستخدم " .

⁶Moscovici S : La représentation Sociale, Le grand dictionnaire de psychologie, Larousse, 1992.P667

⁷ Moscovici S : La représentation Sociale, Le grand dictionnaire de psychologie, Larousse, 1992

⁸محمد محمود الجوهري، علم الاجتماع الصناعي و التنظيم ،، دار المسيرة ، عمان -الأردن . ط2009،1،ص361.

النقابة :

لغةً تعني الرئاسة ويقال لكبير القوم نقيباً أو رئيساً أو عقيداً. ومن هنا جاءت تسمية نقيب الأطباء أو نقيب المعلمين وسواهما، وعلى ذلك تم تأسيس (رابطة) أو (جمعية) أو (اتحاد) لذوي المهن والحرف سميت (نقابات).⁹

النقابة العمالية:

يعرفها "سيدني ويبر" بأنها : "منظمة دائمة من العمال الأجراء وتهدف إلى تحسين ظروف العمل وصيانة العمال من الأخطار التي تدهمهم خارج العمل وداخله".¹⁰ وأشار للنقابة العمالية في معرض حديثه عن النقابات والتعاونيات، فتشير الأولى إلى مجموعة متعددة يمكن أن تكون سياسية طائفية وإقليمية فيمكن أن نجد تنظيمات تغطي من عدة نقابات وبالمقابل نجد أخرى لا تغطي من طرف أي نقابة وتشير الثانية إلى ضرورة تواجد تعاونية لكل مهنة .

والنقابة العمالية هي :

أي تنظيم للعاملين ينشأ بغرض إحلال أو محاولة إحلال المساومة الفردية في سوق العمل وتسعى النقابة بصفة عامة إلى ضمان الأجور و ظروف العمل و تخضع لقواعد تطبيق بضرورة منسقة على كافة أعضائها.¹¹

العمل النقابي :

يعرف العمل النقابي في المعاجم اللغوية كالتالي :

العمل : هو بذل جهد عضلي أو فكري .

النقيب : عريف الجماعة و الجمع نقباء ، و النقيب وهو شاهد الجماعة و ضمينهم ، ونقب عليهم ينقب ، نقابة .

⁹ حمود عقلة العنزي ، المفاهيم العشر في إدارة العمل النقابي، الإتحاد الوطني لطلبة الكويت، فرع جامعة الكويت، 200ص08

¹⁰ بالمهدي سكيبة، رضاني حليلة ، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال ، مذكرة ماستر ، علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة ورقلة ، 2013،ص09.

¹¹ نفس المرجع السابق ،ص 10

كما يعرف أيضا: على أنه ممارسة يومية تحصل في إطار التشكيل النقابي من أجل التعرف على المشاكل و المطالب العمالية ، و العمل وفق برنامج محدد في إطار النقابة لإيجاد حلول للمشاكل و تلبية المطالب المختلفة .¹²

التعريف الإجرائي للعمل النقابي :

العمل النقابي: هو عمل تطوعي من أجل خدمة العمال و يدفع نحو تحسين الحالة المادية و الإجتماعية للعامل وفق القانون و يتم الإتفاق عليه في إطار هيئة تأسيسية تتمتع بصلاحيات مستقلة تسمى النقابة .

الولاية : " عبارة عن جماعة عمومية إقليميه تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و القانوني وهي تشكل مقاطعة إداريه للدولة فهي تشرف على مجموعة من الدوائر والبلديات ويشرف على تسييرها شخص يدعى الوالي ."

ونشأت ولاية الجلفة بموجب الأمر رقم 74-69 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1974¹³

المقاربة النظرية :

إن الملاحظ للدراسات التي تناولت موضوع النقابة ، يجد أن هناك تنوع في المقاربات حيث تم تناول الطرح السيكلوجي للنقابة الذي ينطلق من الجانب النفسي و الإجتماعي للعامل وهذا في بداية نشأتها.

وقد تعددت المداخل السيوسيلوجية لموضوع النقابة و تنوعت ، وفي موضوع دراستنا هاته تم إعتداد إحدى المقاربات التي تبناها Denis jodelet وقد تم التركيز على المقاربة الأولى و الرابعة لنظرية التمثلات الإجتماعية .

المقاربة الأولى التي تفضل على وجه الخصوص النشاط الإدراكي المعرفي للفاعل في النشاط التمثلي فالفاعل هو فاعل إجتماعي ، حامل لأفكار وقيم ونماذج سلوك أخذها عن

¹² بوضيف مريم ، العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، جامعة ورقلة ، 2014،ص7.

¹³ قانون علاقات العمل رقم 90-11، الجريدة الرسمية ، عدد17، المؤرخة في 26 رمضان 1411م الموافق لـ :21

جماعة الإنتماء أو عن إيديولوجيات منتشرة في المجتمع و يتشكل التمثل الإجتماعي حينما يكون الفاعل في وضعية تفاعل إجتماعي أو أمام محفز إجتماعي ، بحكم أن الفاعل هنا هو الموظف وحاولنا فهم تمثلاتهم إتجاه النشاط التمثلي و الذي يتمثل في العمل النقابي .

إضافة إلى المقاربة الرابعة و التي تهتم بإبراز أهمية الممارسة الإجتماعية ، إن الفاعل هو فاعل إجتماعي و إن التمثل الذي ينتجه يعكس المعايير المؤسسية المرتبطة بوضعه أو الإيديولوجيات المرتبطة بالمكانة التي يحتلها ، بمعنى أننا حاولنا معرفة تمثلات العمال للعمل النقابي من خلال المعايير المرتبطة بوضعه و من خلال المنصب الذي يشغله العامل .

الدراسات السابقة :

هي فحص و مراجعة الإنتاج العلمي الذي يتناول الموضوع وهي خطوة منهجية أساسية في إعداد أي بحث ، وقد توفرت مجموعة من الدراسات التي تناولت تماثلات العمال للعمل النقابي و من هذه الدراسات إختارنا :

الدراسة الأولى : تماثلات عمال القطاع الصناعي الخاص الواقع المهني ، سيد علي مولود مذكرة لنيل شهادة ماجستير تخصص تنظيم و عمل ، جامعة الجزائر .

تمحورت إشكالية هذه الدراسة على كيفية تمثّل عمال القطاع الصناعي الخاص أبعاد الواقع المهني و تحت أي تأثير ؟ هل يحمل العمال تماثلات لهذا الواقع تتوافق و خصائصهم السوسيوثقافية و إستعداداتهم الشخصية ؟ و تفرعت إلى مجموعة من الأسئلة الفرعية هي :

هل تتباين هذه التمثلات كلما تصادمت مصالح العمال مع مصالح أرباب العمل بسبب إستراتيجية تسيير الموارد البشرية المطبقة ؟

هل يمكن أن تتأثر هذه التمثلات الإجتماعية تحت وقع إختلاف المهن و المهام ؟

وقد جاءت الفرضيات على النحو التالي :

تزيد الإستراتيجية المطبقة من طرف أرباب العمل لتسيير الموارد البشرية من تعميق الهوى بين مختلف جماعات العمال في المؤسسة ، هذه الجماعات التي يتسبب في رسمها و هيكلتها التقسيم التقني للعمل ما يؤدي إلى تباين التمثلات الإجتماعية التي تحملها (هذه الجماعات) تجاه الواقع المهني و مختلف أبعاده.

يتمثل عمال القطاع الصناعي الخاص بأبعاد الواقع المهني بتمثلات إجتماعية تغلب عليها السمات السلبية . كلما تناقضت مصالحهم ومصالح أرباب العمل بفعل إستراتيجية تسيير الموارد البشرية المطبقة و أهدافها .

تتباين التمثلات الإجتماعية التي يحملها العمال تجاه أبعاد الواقع المهني (بين السمات الإيجابية و السلبية) باختلاف المكانة التي يحتلها كل عامل وسط العملية الإنتاجية جراء التقسيم التقني للعمل المعمول به في المؤسسة . فكلما كان العامل مؤهلاً أو شاغلاً لمهمة مركزية غلبت على تمثلاته السمات الإيجابية ، في حين أنه كلما كان شائعاً و فاقداً لأدنى تأهيل طغت عليها (هذه التمثلات) السمات السلبية .

وقد خلصت هذه الدراسة إلى نتيجة هي أن علاقات العمل تلعب دوراً بالغ الأهمية في منح و تحديد هوية الأفراد داخل التنظيم، هذه الهوية التي ستغادر أسوار المؤسسة لتستثمر من طرف مختلف التفاعلات ما بين الأفراد، وسيبصم الأفراد هذه المهن منه سيقول أن هذا طبيب و ذلك مهندس، هذا مزارع و ذلك مدير، و سيفي كل حسب مكانته الاجتماعية في سلم القيم و سيظهر الغني و الفقير المتعلم و الجاهل ، المثقف و الساذج.

الدراسة الثانية: تماثلات العمال للعمل النقابي في المؤسسة ، بن دادي إنصاف ،مذكرة مكملة لنيل متطلبات شهادة ماستر أكاديمي في علم الاجتماع تنظيم وعمل،جامعة ورقلة.

وتمحور التساؤل الرئيسي فيها حول واقع تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في المؤسسة الجزائرية للمياه ؟ أما التساؤلات الفرعية فهي :

ماهي تصورات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه لنجاعة العمل النقابي ؟

ما هي أبرز الوسائل التي تتيح للنقابة العمالية تحقيق طموحات عمال مؤسسة الجزائرية للمياه ؟

أما عن فرضيات الدراسة فهي كالتالي :

ترتبط تمثلات العمال لنجاعة العمل النقابي في مؤسسة الجزائرية للمياه بورقلة بمدى تحقيق تطلعاتهم و توقعاتهم المهنية و الإجتماعية .

تتوقف تطلعات العمال لنجاعة العمل النقابي على مدى تحقيق المكاسب الإجتماعية و المهنية .

الوسائل الفعالة لتحقيق طموحات العمال في المؤسسة هي المشاركة في إتخاذ القرار .

وقد خلصت هذه الدراسة إلى نتيجة وهي أن وجود نشاط نقابي غير فعال من شأنه أن يؤثر سلبا على الآفاق المستقبلية في ما يخص الحالة الإجتماعية للعمال .

صعوبات الدراسة :

يواجه كل باحث في دارسته صعوبات عدة ، و القصد من ذكر هذه الصعوبات هو تقديم صورة واقعية عن الظروف التي تمت بها الدراسة و ليس تبرير النقائص التي شابتها .والصعوبة التي تلقيناها في دارستنا هذه تمثلت في تحفظ بعض الموظفين إزاء إبداء آرائهم حول الموضوع وهذا ما تطلب منا اللجوء إلى نوع الاستعطاف و إقناعهم بان الأمر لا يعدو أن يكون مجرد مساعدة لإنهاء إعداد مذكر التخرج .

الفصل الثاني : تاريخ الحركة العمالية في العالم

تمهيد :

المبحث الأول: تاريخ الحركة العمالية في العالم

المطلب الأول : بريطانيا الرأسمالية بين اليد العاملة ومكننة الإنتاج.

المطلب الثاني: الحركة العمالية في فرنسا.

المطلب الثالث : النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية

المبحث الثاني : الحركة النقابية في الجزائر.

المطلب الأول : النقابة العمالية الجزائرية قبل الاستقلال .

المطلب الثاني : الهجرة كعامل أساسي لتكوين وعي نقابي لدى العمال الجزائريين.

المطلب الثالث : الحركة النقابية في الجزائر بعد الإستقلال.

المطلب الرابع : الحركة النقابية في ظل التعددية الحزبية .

المبحث الثالث: الأزمة النقابية في الدول العربية.

المطلب الأول : تعريف الأزمة.

المطلب الثاني : أسباب الأزمة النقابية.

خلاصة

تمهيد :

في هذا الفصل سنتناول تنظيم النقابة من حيث تطورها التاريخي بعرض أهم المحطات التاريخية التي ساهمت في تطوير النقابة على المستوى العالمي ،ثم التطرق إلى التجربة الجزائرية في العمل النقابي من خلال ثلاث محطات تاريخية بلورت عواملها النشاط النقابي والتي تتمثل في مرحلة الاستعمار،مرحلة الاستقلال ومرحلة التعددية وعرض هذا السياق التاريخي ليس من باب الحشو وإنما هو لفهم سيرورة العمل النقابي .

المبحث الأول: تاريخ الحركة العمالية في العالم**المطلب الأول : بريطانيا الرأسمالية بين اليد العاملة ومكننة الإنتاج.**

عرفت المجتمعات "أوربا" تحولات وتغيرات كانت نتيجة تراكم ظروف اقتصادية اجتماعية وسياسية مترابطة فيما بينها وصولا إلى التحول الجديد الذي حدث بعد والذي يطلق عليه مفهوم "النظام الصناعي" وقد تميز هذا النظام بظهور سوق أوسع ووسائل للنقل "السكك الحديدية" كما أنه شهد تغير في وسائل الإنتاج وأيضا تغير في طبيعة اليد العاملة الذي أدى إلى زيادة الطلب على منتجات النظام الحرفي مما أحدث قطيعة بين وسائل الإنتاج القديمة التي عرفها النظام السابق ووسائل الإنتاج الذي يستعملها النظام الصناعي حيث شهدت خروج العامل من الورشة إلى المانيفاكنتورة إلى المصنع حيث تميز بتمركز اليد العاملة وزيادتها، وتبني تقسيما اجتماعيا جديدا وتغير جذري في البنية الاجتماعية لأوروبا¹.

ففي "عام 1841 كتب أدولف بويي: Adolphe Boyer" الآن مع تقسيم العمل، مع تقسيم العمل والإجراءات الجديدة والآلات، يميل أغلب الدول إلى المكننة الصرفة، والعمال اليدويون من مختلف المهن سيطردون ولن تكون لهم أعمال معينة يقوم بها... قريبا لن نكون في حاجة إلى عمال إلا في حمل الأثقال، والقيام بالتسويق سيسمح لهم ذكائهم بفهم أن المجتمع يرفضهم وينبذهم. فمن خلال تبسيط طرق التصنيع فلن يكون الإنسان في حاجة لا إلى قوة الجسدية ولا إلى كفاءته، ولن يكون أكثر ضروري من طفل.."، وبدأ

¹Edouard Dolléans .histoire du mouvement ouvrier .tome i :1830-1871.Paris.Librairie Armand colin 4^e édition .1948p10.

العامل يشعر فرديا بعدم منفعته، أم عن العقد الذي بين الحرفي والعامل فقد انقطع، والمصلحة العامل اليدوي ابتعدت وفي حالات انفصلت عن العمل.

وهذا بدأ يتشكل نوع من الوعي العالمي "النقابي" داخل المصانع حيث أن النظام الرأسمالي بني أساسا على تفكيك العلاقات الاجتماعية وبرزت النقابة كتنظيم اجتماعي لتخلق نظاما اجتماعيا موازيا مبني على العلاقات الجديدة قائمة على الدفاع على العمال وعلى إيجاد ما يسمى بالتضامن العالمي، إن أول بوادر ظهور وبروز حركة نقابية يرجع إلى تأسيس الجمعيات المهنية الذي بادرت به بريطانيا عام 1925 عن طريق جمعيات تسعى للدفاع عن الحقوق المادية والمعنوية لمنخرطيها¹.

إن تركيز النظام الرأسمالي على حرية الفرد وعلى الملكية الخاصة كان يحد من التكتلات الجماعية ولا يعترف لمفهوم الحرية الجماعية وقد قال آدم سميث أن هناك يد خفية تنظم الاقتصاد وهي قوانين طبيعية تعتمد على العرض والطلب وتكتلات جماعية من شأنها كسر القوانين الطبيعية لذلك حوربت كل أشكال التكتلات الجماعية العمالية بما في ذلك الاتحادات المهنية لأنها تمس الحرية الاقتصادية، ففي نظر الرأسمالية قوى العمل يجب أن تباع وتشتري في إطار فردي فقد تميزت التنظيمات العمالية ما قبل النقابة بثلاث خصائص هي:

السرية: "لتسعى إلى تقوية نفسها"، المحلية: "ملتزمة بالمصنع"، الفئوية: "حسب المهنة"². وكان أكبر الاهتمامات الاتحادية المهنية قائمة "على تنظيم الموارد والمساعدات لتغطية الأخطار الأساسية على العمال كما أنها قامت بتأمين الاستشارات القانونية بمساعدة العمال على الوقوف في وجه أرباب العمل وأيضا عن طريق مراقبة صائبة للتأهيل باعتبار العمل سلعة وجميع الأسواق خاضعة لقانون العرض والطلب"³.

لقد عمل القادة النقابيون على إيجاد مجالس محلية للصناعة تصبح مراكز دائمة لتلاقي الممثلين عن العمال،"حيث ظهرت الحركات العمالية في بريطانيا على شكل اتحادات

¹ جورج لوفران، تاريخ الحركة النقابية في العالم، تر، إلياس مركي، منشورات عويدات، بيروت، ص09، نقلا عن رسالة

دكتوراه في علم الاجتماع، للدكتور: زبيرى حسين، النقابات المنتقلة في الجزائر، ص79.

² نفس المرجع، ص11.

³ جورج لوفران، مرجع سابق، ص12.

مهنية أولها عام 1720 حيث رفع الخياطون في لندن تظلماتهم إلى البرلمان حيث أن عمال الخياطة في دن وضواحي المدن الذين تجاوز عددهم 7000 تتادوا لإنشاء جمعية بقصد زيادة أجورهم وتخفيض يوم العمل ساعة واحدة إلى غير ذلك من العناصر ومن أجل تحقيق هذا الهدف دون كل واحد منهم اسمه على سجلات ووضعت أمام المتاجر ومراكز الاجتماعات التي كانوا يترددون عليها وقد جمعوا مبالغ محترمة تساعدهم على الدفاع على نفوسهم في حل تعرضهم للملاحقات¹، وقد ظهرت عدة اتحادات مماثلة لدى عمال الصفوف خاصة في المنطقة الغربية في بريطانيا.

في الواقع ظهرت الجمعيات الدائمة للأجراء قبل نظام الصناعة اليدوية بحوالي نصف قرن، ولا تزال حتى الآن حيث المهن التي يسيطر عليها العمل اليدوي، إن العامل الحاسم في الموضوع لم يكن التحول التقني الذي شهدته الورشات الحرفية فقط بل الطلاق بين العمل وملكية وسائل الإنتاج، حيث تكونت الاتحادات حتى قبل أن تظهر الآلات حيث قال "WEBB": أن تكوين الجمعيات المنشقة للتصدي لإرادة الأسياد يتطلب حد أدنى من الاستقلالية وقوة الشخصية وهذا لا يتحقق إلا عند العمال الذين حققت لهم الأعراف والتنظيمات الإدارية مع الوقت مستوى معيشي لائق بفضل فرص التأهيل ولم تنشأ الاتحادات الأولى بقصد تحسين الأوضاع المتردية بقدر ما قامت بقصد الدفاع عن وضع لائق ولم تكن دوافعها ثورية بل كانت محافظة².

في أواخر القرن 18 انتشر "إضراب في وسط عمال النسيج في مقاطعتين ببريطانيا فأقلق ذلك سلطات العمل فأقر البرلمان نصا بعد موافقة الملك يقضي بمعاينة أي تكتل وذلك كان سنة 1799 وقد كان تطبيق هذا النص صارما في الصناعات الحديثة أما في الصناعات الحديثة حيث ترسخت التقاليد فقد كان أكثر تسامحا وليونة وأصبح بالتالي إنشاء اتحادات جديدة من الأمور الصعبة في حين توصلت الاتحادات القائمة إلى المحافظة على وجودها تحت أشكال جمعيات تعاونية إلى سنة 1811 حيث قام عصيان أدى إلى تخريب الآلات وانتشر هذا العصيان إلى كل بلد داخل عالم الصناعة³.

¹ جورج لوفران ، مرجع سابق، ص 14.

² Edouard Dolleans. .Op.cit.p.30

³ جورج لوفران، مرجع سابق، ص 25.

في سنة "1825-1826" رفع الحضر القانوني عن التكتلات وأصبحت اتحادات مرخصة ومقبولة في مفاوضات الجماعة هكذا وصل العمال البريطانيون على حق التجمع قبل زملاءهم الفرنسيين بأكثر من نصف قرن ولم يتكرس هذا المكسي بنص شرعيا إلا بفضل العمل الدؤوب الذي قام به الخياط "فرنسيس بلاس" بقصد وضع تنظيم للتجمع العمالي وضبطه وقد ظهر بعد ذلك الاتحاد التضامني للنقابات الذي كان يضم أكثر من 500 ألف منخرط من مختلف الفئات المهنية سنة 1833 مما أقلق الحكومة فأعدت نسا لمواجهة الحركة مفاده حظر أداء يمين الطاعة لجمعية غير قانونية¹، "ولقد شهدت الحركة العمالية والنقابية اضطرابات في علاقتها مع الحكومة وأرباب العمل فقد فرض أرباب العمل على العامل الجديد توقيع صك يتعهد به هذا العامل بعدم الانتساب إلى النقابة ولذلك حاولت هذه الاتحادات الاندماج مع الرأسمالية ولو كان اندماجا جزئيا لأجل المحافظة على الحد الأدنى من العمل".

لقد عرفت الاتحادات المهنية تطورات وتغيرات جعلتها تميل إلى التنسيق والتنظيم وقد أعطى عمال الميكانيكا المثل في ذلك عام 1850 ثم تبعهم عمال النجارة عام 1852 حيث اتحدت فيما سمي بـ "المجلس العام للاتحادات"².

وقد أقيم سنة 1881 الاتحاد الاشتراكي الديمقراطي المتأثر بالماركسية وقد عرفت الحركات العمالية والنقابية آنذاك تحسنا ملحوظا فقانون 1871 منح نقابات المكاسب في إيجاد اتحادات علنية أما قانون 1875 فقد أجاز التحرك والقيام بالإضرابات بشرط عدم اللجوء إلى العنف، ولم يعد الإضراب مخالفة جماعية³.

المطلب الثاني: الحركة العمالية في فرنسا.

تعتبر الفترة ما بين 1830 و1863 فترة نمو غير متكافئ لكل من بريطانيا التي شهدت تطورا للرأسمالية بالمقارنة مع فرنسا التي كانت العكس. لذلك عرفت الحركة النقابية انتشارا واسعا من بريطانيا مهددا الأصلي إلى باقي الدول الأوروبية ومنها فرنسا التي عرفت الممارسة النقابية كوسيلة للحماية والدفاع عن الحقوق العمالية وكان ذلك في

¹Edward dolleans.opicit.p.30

جورج لوفران، نفس المرجع ، ص 30.

نفس المرجع، ص30.

21 مارس 1884 وقد عرفت فرنسا منذ هذه الفترة تعددية نقابية واسعة ولعل أبرز تلك النقابات التي ميزت عالم الشغل بفرنسا نذكر: الكنفدرالية العامة للشغل C.G.T، وتعتبر أولى تلك النقابات والأكثر تأثير بالنظر إلى تاريخها وبالنظر إلى قدراتها المتفاوتة في التعبئة، وأيضا مهمة لما كان لها من دور في تشكيل النقابيين الجزائريين الذين التحقوا بها ابان الاستعمار الفرنسي، وكان لها الأثر الواضح في تشكيل نقابة جزائرية من الناحية التنظيمية ومن الناحية الإيديولوجية، الكنفدرالية الفرنسية الديمقراطية للعمال C.F.D.T، قوى العمل F.O، الكنفدرالية الفرنسية للعمال المسيحيين C.F.T.Ck، CFE، USS، UNSA، CGC، و "هذا التنوع يفسر من خلال تقليد تاريخي مزدوج وتطوره خلال أكثر من قرن، الأولى والناجحة عن الحركة العمالية التي ولدت الكونفيدريالية العامة للشغل، للقوى العاملة F.O، الكتلكة الاجتماعية التي ولدت كل من CFDT، CFTS"¹.

قبل ظهور هذه الحركات العمالية لم يكن مسموح للعمال أو الطبقة البروليتارية بالاحتجاج لذلك أنشأت تنظيمات سرية للدفاع عن مصالحهم المادية فلم يكن ظهور الحركة العمالية بفرنسا بسبب الثورة الصناعية التي عرفتها بريطانيا ولكن من خلال تكتل اليد العاملة داخل المصنع والتي أصبحت تمثل قوة فعالة ولها وزن.

في سنة 1830 ظهرت معارضة أرباب العمل الذين كانوا يقلصون الأجور لتطوير الآلة (الآلة على حساب العامل) وفي هذه الظروف بدأت الطبقة العاملة تخرج من السرية حيث شهدت المصانع عدة احتجاجات واضطرابات إلا أنها قوبلت بعدم الاهتمام من قبل السلطات وعندها بدأ تبلور فكرة تأسيس النقابات في فرنسا من أهم عوامل بروز النقابات في فرنسا على المصانع، الوعي الطبقي بين العمال وتشكل ما يسمى بالصراع الطبقي.

في هذه المرحلة تشكلت ما يسمى بالغرفة النقابية² المنتجة مشكلة من عمال وتضم 312 عامل حيث بين 1868 و1870 تم تأسيس أكثر من 67 غرفة نقابية" وفي هذا الوقت تم إنشاء الفدرالية الوطنية للجلود والفدرالية الوطنية للبرونز أما في سنة 1869 تشكلت الغرفة الفدرالية للمنظمات العمالية بباريس وبالموازاة كان العمال لا يزالون يعانون من الاضطهاد ومنع التجمعات بل أكثر من ذلك الوصول إلى الفصل عن العمل وبمواصلة

¹Edouard Dolleans, *Op.cit*, P25.

²Edouard Dolleans, *Op.cit*, p27

النضال والعمل النقابي تم في 04 أبريل 1874 تنظيم نقابات عمالية في المدن الكبرى التي كانت تطمح على حرية أكبر في النشاط النقابي¹. وقد كان لسفر البعثة العمالية من الفرنسيين عام 1862 إلى لندن الأثر الواضح على العمل النقابي الفرنسي، حيث ربط النقابيين الفرنسيين علاقات قوية مع التجار الموحدين البريطانية Trade Unioniste، وخلال أيام إقامتهم تلقوا استقبال مميز من طرف الرفقاء البريطانيين، وفي العالم الموالي تم تنظيم لتجمع في لندن تضامنا مع العمال البولونيين وقد دعوا البارسيين، إلى هذا اللقاء وفي هذه الفترة أين تمت الدعوة إلى تنظيم مؤتمر دولي من أجل التوافق حول وسائل وأدوات الصراع ضد الرأسمالية، ومنع ظهور يد عاملة غير منظمة والتي تساهم في خفض الأجور².

وقد شكلت مشاركة الحركة النقابية الفرنسية بمعرض فيلادلفيا مرحلة حاسمة في تبلور أفكار جديدة حيث تم طرح عدة أفكار في أول مؤتمر انعقد بين 02 و10 أكتوبر 1876 في باريس وقدم لائحة من المطالب أهمها: تقليص ساعات عمل المرأة على 08 ساعات والاعتراف بالحق النقابي، التقاعد، التعليم المجاني.

ظهرت فيديرالية التنظيمات العمالية عام 1869 وفي 1908 تم عقد مؤتمر فيديرالية الغرف حيث تشكله 157 غرفة وأقامت هذه الفدرالية مؤتمر عام 1893 أثبتت فيها الأحكام التالية³:

- كل النقابات الموجودة يجب عليها الانتساب إلى فيديراليتهم المهنية أو إنشاؤها في حالة لم تكن موجودة.
- التشكل على شكل فدراليات محلية أو غرف للعمل على يجب أن تبيني على أساس فدرالية وطنية.

لقد عرفت فرنسا في سنة 1919 ظهور ما يسمى بـ "المجلس الاقتصادي الاجتماعي" حيث من خلاله استطاعت الحركة النقابية إثبات وجودها، إذ أن هذا المجلس كان مكانا للقاء ممثلين عن النقابات وعن الحكومة وكان أيضا يقوم بدراسات تساعد على إنجاز

¹Ibid.210

² Ibid.p.211

³ Edouard Dolleans, Op.cit.p.218

مشاريع اقتصادية واجتماعية كما إنه يقوم بتقديم تقارير في كل سداسي حيث كان يكلف بمهام استشارية في بادئ الأمر كانت كل نقابة تضم فئة معينة وهذا ما سمي بـ "النقابات الفئوية" ونتيجة التحولات التي عرفتها الصناعة مع ظهور صناعات كبيرة أدى ذلك إلى التحول في صيغة تشكيل النقابات من نقابات فئوية إلى تكوين تجمعات نقابية كبيرة وقد صاحب هذا أيضا في عدد العمال. وقد عرفت في هذه الأثناء الحركة العمالية قوة وفعالية كبيرة، والإضراب الذي قام به عمال السكك الحديدية سنة 1920 كان أكبر دليل على هذه القوة، إلا أنها عميقة حيث انقسمت إلى الكنفدرالية العامة للعمل والكنفدرالية العامة للعمل الموحد CGTU، وقد تميزت هذه المرحلة بالركود والصراع كما تميزت بتأسيس الجبهة الشعبية عام 1936 وقد عرفت انشقاقات أعمق بعد الحرب العالمية الأولى وسببهم هو اختلافهم بين مؤيدين ومعارضين للحرب.

المطلب الثالث : النقابة في الولايات المتحدة الأمريكية

انطلاقا من الخمسينيات دخلت علاقات العمل بالنسبة للعمال النقابيين في طور أقل صراع سياسيا فالنمو الاقتصادي المتزايد والخيرات ترجمة في شكل أجور. إلا أن هذا النمو يتوقف في السبعينات والعمال الأمريكيين كانوا الأوائل الذين دفعوا ثمن هذا التحول والذي تعلق بالسيطرة منذ عهد الرئيس ريغان كل المؤسسات صارت الهدف المباشر بهجوم أرباب العمل والسياسيين ويظهر من هنا أن تطور العمل النقابي في أمريكا تميز بنقد لاذع للنشاط النقابي.

والنشاط النقابي في أمريكا هو نشاط غير سياسي فلا مسألة لصراع الطبقات ولا للأيديولوجية الثورية، يمكن للنقابي أن يعبر عن بعض مشاكل المجتمع (مساندة الحرب في فيتنام) ولكن لا يتوجهون بالاهتمام إلى النظام لأنه قانونيا الدولة هي الفاعل في الحياة الاقتصادية¹ Biglabour avec big business.

تعمل النقابة في أمريكا بشكل تعاوني بحسب التقاليد الأمريكية وهي في ذلك تهدف إلى مناقشة المعاهدات الجماعية التي تدير الأجر وهذا عدة مرات في السنة، ظروف العمل، العطل، مشاركة المؤسسة في المساهمة في الضمان (المرض، التقاعد).

¹ Franck Louis-R. «Les grands courants du syndicalisme American de la guerre a la reconstruction». Ln – Politique etranger N4 -1946-. P.55.

إن الميكانيزم التي تقوم به النقابة يسمح بمحاولات الحوار قبل أي إضراب وأرباب العمل يسمحون بهذا العمل النقابي المطبقي الذي لا يطالب في المشاركة في مسار اتخاذ القرار الذي هو من حق المسير لوحده.

أكبر النقابات في أمريكا هي AFL CO، 1955 وهي عبارة عن كونفيدرياليات تتكون من 90 نقابة مهنية وكل نقابة مهنية تحتوي فروع محلية وكل فرع محلي يحوي وحدات للحوار Bargaining Units.

وبحسب القانون الداخلي يوجد نقابة داخل المؤسسة بعد طلب أكثر من 30 من العمال، وقد تراوحت هذه النسبة من 35 من العمال عام 1945 إلى 11 سنة 1995.

المبحث الثاني : الحركة النقابية في الجزائر.

المطلب الأول : النقابة العمالية الجزائرية قبل الاستقلال .

كانت الجزائر في مطلع القرن 19 بلدا زراعية ريفيا "إذ كان أكثر من 95% من السكان يقطنون في الأرياف و يعيشون على الزراعة و تربية المواشي ، لكن مع إحتلال فرنسا للجزائر و تجريده للملكية من السكان الأصليين ، أصبح الكثير منهم بدون عمل ، فأصبحوا يشكلون طبقة بروليتارية هائلة " ¹ ، خاصة بعد تحول العمال الأصليين إلى مجرد عاملين في الطبقات الكادحة حزمة للمصالح الإقتصادية الفرنسية ، وما زاد من المعاناة أكثر هو غياب الجانب الحرفي المتطور نسبيا و غياب العمال الماهرين ، وبقيت هذه الوضعية على حالها إلى أن قامت فرنسا بإنشاء " منشآت إقتصادية رأسمالية في قطاعات المناجم و الزراعة و الصناعة التحويلية لتزويد فرنسا بالمواد الخام ، بالإضافة إلى المواد الزراعية و المعدنية ، تحول الجزائريين إلى العمل في هذه المنشآت على أمل تحسين ظروفهم المادية " ²

لكن العكس هو الذي حدث وزاد الإستغلال وغادر الكثير منهم هذه المنشآت لتزيد البطالة عام 1955 حوالي 850.000 شخص.

ومن الفئات الإجتماعية الرئيسية للطبقة العاملة في الجزائر خلال الإمتلاك نجد : ³

¹ محمد جواد رضا : العرب و التريبة و الحضارة ، إختيار الصعب، مركز الدراسات الوحدة العربية، ط3، 1993، ص170.

² عبد القادر غول : تاريخ الجزائر الحديثة، دراسة سوسولوجية، دار الحداثة للنشر و التوزيع، بيروت، 1983، ص152.

³ هيلموت نيموشوفسكي : العوامل و الآليات الموضوعية لتشكيل الطبقة العاملة في الجزائر خلال الفترة الإستعمارية، مجلة منظمة العمل العربية، العدد3، الجزائر 1979 ص266.

- البروليتارية الفلاحية كانت الأغلبية حوالي 150.000 عامل يعملون في اليوم 10 ساعات مع تدني الأجور .
- البروليتارية الصناعية وتضم من 185000 إلى 14.000 عامل .
- عمال البناء وبلغ عددهم 140000 عامل وكانوا يد عاملة رخيصة .

هذه الوضعية ساهمت ولو بنسب ضئيلة في بداية تشكل الوعي ولعل : " قانون الأهالي صدر سنة 1874 و الذي يمنع على الجزائريين تنظيم أي تجمعات و تشكيل نظريات أي نوع كان ولم يستثن هذا القانون التنظيمات النقابية ومن عام 1878 ثم إنشاء الغرفة النقابية لعمال المعادن في مدينة الجزائر ، كما تم إنشاء الغرفة النقابية لعمال الطباعة الحجرية في نفس المدينة " ¹.

لتظهر بعدها بوادر " الكفاح النقابي الجزائري في إضرابات عمال النقل و الخدمات عامي 1903 و 1907 وفشل ذلك بسبب الحرب العالمية الأولى في الفترة 1914-1918، وزيادة عدد النقابات الفرنسية في الجزائر لتصل سنة 1924 إلى 203 في الجزائر ، 82 نقابة في وهران ، و 55 نقابة في قسنطينة ."²

لم تظهر "نقابة وطنية جزائرية" إلا مع تأسيس حزب جديد لـ: مصالي الحاج المتمثل في الحركة الوطنية الجزائرية MNA، للرد على جبهة التحرير الوطني ونقابتها المزمع تأسيسها، وتمثلت الحركة النقابية المصالية في اتحاد نقابات العمال الجزائريين USTA، بالاتفاق مع نقابات فرنسية، حيث ضمت 5000 جزائري مهاجر منخرط، لتعتبر بذلك أول نقابة جزائرية ولدت بالمهجر وكان ذلك في 14 فيفري 1956 بقيادة محمد رمضان، والتي كانت تعمل ضد جبهة التحرير الوطني ضد الشيوعيين والناصرين ولقد صرح أحد قادتها آنذاك أحمد عفري في لقاء في باريس 21 فيفري من "USTAتمثل جميع العمال بغض النظر عن أصولهم ودينهم وفلسفتهم"³، وقد أقامت هذه الأخيرة مؤتمرها الأول في جوان عام 1957 والذي شمل 300 منتدب وفيه تم المناداة بتحرير المرأة الجزائرية وحول

¹ مجموعة من الباحثين ، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ،الجزائر1982ص71.

² نفس المرجع السابق ص77

³ François WEISS ? Doctrine et action syndicale en Algérie, p.29.

التصنيع والإصلاحات الزراعية في الجزائر، كما تناولت أيضا مواضيع متعلقة بالبترول بالصحراء الجزائرية.

يظهر أن هذه الأخيرة لم تكن تضم إلا العدد القليل من المنخرطين يعدون بالمئات بالجزائر وأغلبهم من سائقي الحافلات، إلا أنها في فرنسا (25 جانفي 1957) كانت تضم عدد لا بأس به من المنخرطين خاصة في الغرب والشمال الفرنسي (من المصاليين تاريخيا)".

وفي هذه الأثناء قررت جبهة التحرير الوطني إنشاء ما سمي آنذاك بالودادية العامة للعمال الجزائريين AGTA¹ والتي سبقها "إعادة تنظيم وهيكله العمال الجزائريين بالمهجر حيث قسمت إلى خلايا وأفواج وولايات: فكانت الخلية تتكون من 6 إلى 7 مناضلين، والفوج من 15 إلى 20 شخص، القسمة أو المنطقة من 5200 إلى 8000 شخص أما الولاية من 25000 إلى 30000 شخص"، وقد وجه محمد البجاوي² تعليمات إلى العمال الجزائريين بفرنسا بالبقاء داخل النقابات الفرنسية مع الفرنسيين وتأييدهم في مطالبهم.

المطلب الثاني : الهجرة كعامل أساسي لتكوين وعي نقابي لدى العمال الجزائريين.

يرى البعض أنه من الصعب الحديث عن وجود طبقات اجتماعية "وفقا للتصور الماركسي التقليدي خلال الظرف الاستعماري السابق للاستقلال³؛ واعتبر غالسيو (Gallissot) أن هذا التصور تابع من فكر استعماري جديد لا يأخذ بعين الاعتبار الخصوصيات الوطنية، وأنه بمثابة: «عملة مزيفة أجنبية لا يمكن صرفها لا في المغرب العربي، ولا في العالم الثالث»⁴، فبرأيه تتجلى الطبقة الاجتماعية عندما تكون واعية بمكانتها في الإنتاج⁵. ويضيف بأن البروليتارية دنيا نجمت عن النزوح وعن الفقر الريفي⁶.

¹ Rene GALLSSOT ? Dictionnaire biographique de mouvement ouvrier Maghreb, Algérie: Engagement sociaux et ¹ question national de la colonialisation a l independence de 1830a 1962, edition de LAATELIER; Paris,2006,p.29.

² مجاهد في صفوف جبهة التحرير الوطني وتم إرساله إلى فرنسا للعمل على تأطير الجالية الجزائرية وربطها نضاليا بالجبهة وقد كان مكلفا أيضا بالتصفية الجسدية لمصالي الحاج.

³ ANDREE (M): Les classes en Algérie, in Cahiers internationaux de sociologie. Volume 38, 1965, p.207.

⁴ GALLISSOT (René) : Maghreb Algérie, Classes et Nation, tome 1, Arcantere, p.206.

⁵ Ibid., p.265.

⁶ GALLISSOT, Maghreb Algérie, tome2, p.32.

ويُفرق بعض الباحثين بين مرحلتين من مراحل ظهور الطبقة الاجتماعية الباحثة عن العمل¹: مرحلة الأولى تبدأ مع دخول الاحتلال الفرنسي في سنة 1830. حيث بدأ يتشكل فيها قطاع الملكية الاستعمارية بمصادرة أراضي الجزائريين، وإبعادهم على الأراضي الوعرة وضعيفة الإنتاج. ويتحول فيها الفلاحين الجزائريين إلى بائعين لقوة العمل. سواء كانوا عمالا زراعيين مؤقتين، أو موسمين، أو دائمين، أو خماسة ملحقين هامشيا بملكية المستوطن. مما أدى إلى ظهور كتلة من الفلاحين بلا أرض، ولا عمل أو تأهيل في قطاع الصناعة الإخراجية. وبالتالي اتجهت الجماهير الريفية نحو المدن تدريجيا بحثا عن العمل.

ومرحلة ثانية تبدأ في حوالي سنة 1880 إلى غاية 1954. وهي المرحلة التي تدعم فيها الاستعمار، وعرف الاستقرار. وظهرت فيها قوى جديدة في المجتمع، ونشبت صراعات عمالية متعددة الأشكال، وإضرابات وتظاهرات.

ولقد عان فيها الجزائريون بعد الحرب العالمية الثانية سوء المعيشة، وندرة السلع وارتفاع أسعارها، وانتشرت البطالة. وعاش الذين حصلوا على عمل سواء في المناجم أو سكك الحديد أو الموانئ أو في مزارع المستوطنين، مخاطر العمل غير المؤهل وسيئ الأجرة، والذي كان مدعم بالتمييز العرقي².

ببروز مراكز تجمع العمال في ورشات البناء والسكك الحديدية وكذلك بالحركية التي عرفت الموانئ في المدن الكبرى خاصة الجزائر العاصمة ووهران وعنابة، كل هذا أوجد نوع من الهجرة الداخلية³، التي سمحت بانتقال العمال الجزائريين من مركز إلى آخر، وقد كان لهذا التنقل دورا فاعلا في تشكيل نوع من الشبكات العمالية الجزائرية على شاکلة الشبكات العمالية لباقي الأوروبيين كالأيطاليين والبولونيين، وظهر هذا أكثر عندما كان الانتقال خارج الجزائر وفي اتجاه فرنسا التي استقدمت الآلاف من العمال الجزائريين إلى المصانع الحربية لتعويض العجز الناتج في اليد العاملة. إن الحرب هي التي دفعت هذا الحراك من خلال دعوة الجنود وكذلك العمال، فهناك 180000 عسكري استقدموا من

¹ FARES (M), La Participation des travailleurs algériens émigrés en France à la lutte de libération nationale : 1954-1962, in Le retentissement de la révolution algérienne, C.N.E.H, colloque 24-28 nov. ENAL-GAM, Alger, Bruxelles, p.110.

² FARES (M), op.cit. P190.

³ FARES (M), Ibid. P197.

الجزائر ويجب كذلك حساب العمال المستعمرين "Les travailleurs coloniaux" الذين وظفتهم الوزارة الفرنسية للعتاد الحربي انطلاقا من 1916 لتدعيم اليد العاملة ... في داخل مصانع الحربية -18000 تونسي، 35000، مغربي، 80000 جزائري- إنهم أكثر من 3000000 شمال إفريقي دخلوا فرنسا¹. وإن كان السلطات الفرنسية قد قامت بترحيل عددا كبيرا منهم بعد ذلك ما بين 1920-1921، وهنا انطلقت عمليات الذهاب والإياب من وإلى فرنسا، ففي التحقيق الرسمي الذي جرى رسميا في فرنسا عام 1912 قدر عدد الجزائريين الموجودين في فرنسا ما بين 4000 إلى 5000 جزائري، منهم حوالي 2000 من مناطق القبائل وهم من أقدم المهاجرين إلى فرنسا من الجزائر، وكان هؤلاء يعملون في الأعمال الشاقة في مصافي البترول و مصنع الصابون، وبميناء مرسيليا، في حين كان هناك أكثر من 1500 عاملا جزائري يعملون في مناجم الفحم والصلب والحديد في شمال فرنسا، وهناك من كان يعمل في باريس في مصفاة السكر وشركة النقل العمومية².

لقد قلنا أن عملية الهجرة التي عرفتھا العمالة الجزائرية والمغاربة على العموم عرفت تكتلات وشكلت على هيئة شبكات مكنت من حدوث انسجام بينها وتوافق في "اختيار النقابة الوحيدة المنفتحة على الأجانب والمهاجرين، إنها النقابية الشيوعية والممثلة في CGTU آنذاك والتي تعتبر امتدادا للنقابة الثورية ...". إنه المكان الذي انطلق منه نجم شمال إفريقيا

ENA، والذي استقل عنها عام 1926 بقيادة **مصالي الحاج**، وضيف أبو القاسم سعد الله في كتابة الحركة الوطنية من أن هدف تأسيس نجم شمال إفريقيا هدفان: الهدف البعيد: استقلال الجزائر الكامل بالوسائل الثورية، الهدف القريب: الدفاع عن مصالح ومطامح عمال شمال إفريقيا في فرنسا، وإذا كان نجم شمال إفريقيا ولد شماليا إفريقيا فإنه صار منذ 1927 جزائريا صرفا ولقد تمكن الجزائريون والمغاربة على العموم من التعرف عن قرب عن النشاط النقابي في إطار النقابات الثورية ومن خلال انضمامهم إلى

¹ Rene GALLSSOT, Le Maghreb de traverse, Op.cit.p.97

² سعدي بزيان، دور الطبقة العاملة الجزائرية في المهجر في ثورة نوفمبر 54، التاريخ السياسي والنضالي للعمال الجزائريين في المهجر من نجم شمال إفريقيا إلى الاستقلال، مطبعة هومة، من دون سنة الطبع، ص08.

CGTU "نقابية ثورية وشيوعية التي فرضت نفسها، والتي يمكن أن نلاحظها، من خلال الجريدة الشيوعية" الصراع الاجتماعي "حيث كانت CGET تستعملها كمنبر لها... " والتي كانت تدافع على مطلب استقلال المستعمرات من خلال البحث عن التحالف مع الوطنيين من الشعوب المقهورة" ولقد لقت هذه الفكرة تجاوبا كبيرة في الجزائر من قبل "الشباب الجزائري Jeunes Algériens" إذن النقابيون الجزائريون تكونوا خاصة في المهجر في ظل النقابات الفرنسية.

المطلب الثالث : الحركة النقابية في الجزائر بعد الإستقلال.

لقد كانت الجزائر منهكة و في شكلها المتخلف و كذلك المنهوب و الذي تقننت فرنسا في إستغلاله قرابة 132 سنة ، و التي عمدت خلال هذه الفترة إلى طمس الهوية وكذا سياسة التجهيل المتبعة مما أثر على عدم مسايرة الوعي كما في دول أوروبا تحديدا ، و للتخفيف من حدة هذا الواقع عمدة الدولة حينها إلى تحريك التنمية في المجال الصناعي ومنه التخفيف من البطالة التي كانت منتشرة حينها ، " وبرز يد عاملة حديثة فأصبحت بحاجة متناسبة للإطارات حتى يتسنى تنظيم العمل بإعتباره شرطا أساسيا لتحقيق الإنتاج " ¹.

هذه الوظيفة وإذا أضفنا لها اليد العاملة في الفلاحة و الحرف و الإتجاه نحو النشاط الصناعي أثر في وجود فكر عمالي واحد وكذا إنقسام اليد العاملة بين الوظيفة العمومية و القطاع الخاص أثر هو الآخر . وبدورها مرحلة ما بعد الإستقلال تنقسم إلى مرحلتين و هما مرحلة الحزب الواحد و مرحلة التعددية الحزبية .

المطلب الرابع : الحركة النقابية في ظل التعددية الحزبية .

1مرحلة الحزب الواحد (1962-1988):

بإسترجاع الإستقلال ووجود جميع القطاعات بدون تمويل مالي و لإدارة عمل الجزائريين على التسيير الذاتي للمصانع و المزارع وفق منظور إشتراكي للخروج من

¹Said chikri :question ouvrir et rapport sociaux en algérie in NAQD.Mars 1994.pp :3-9

الأزمة ، وفي هذه الظروف عقد الإتحاد العام للعمال الجزائريين مؤتمره الأول عام 1963 لي طرح فيه مشاكل ما بعد الحرب .

وفي هذه الفترة شهدت تناقضات و تساؤلات هل سبق الإتحاد العام للعمال الجزائريين تحت إشراف حزب جبهة التحرير الوطني أو الحكومة أم لا ؟ وهو ما عجزت عنه لغياب الخبرة و التجربة في ممارسة النقابة .

وفي سنة 1971 شرع في تطبيق برنامج إقتصادي جديد عرف بالتسيير الإشتراكي للمؤسسات ولكنه فشل ومع الأزمة البترولية سنة 1986، قامت الدولة بإعادة هيكلة القطاع الصناعي مرتين عام 1982 وعام 1988 وإستقلالية المؤسسات ، ودخلت الجزائر في إصلاحات سياسية عميقة رغم الأوضاع و تسريح العمال و المشاكل الإجتماعية و إرتفاع البطالة إلى أن دور الإتحاد كان سلبيا .

وتجدر الإشارة إلى أن الوضع الإقتصادي للجزائر يتلخص في تلك الحقيقة بما يلي ¹:

أ- قيام الحكومة الفرنسية بنهب الأراضي الزراعية الجزائرية الخصبة و إرغام الجزائريين على الإنتقال إلى أراضي أقل خصوبة أو العمل كأجراء في أراضيهم ويوجه الإنتاج الزراعي نحو التصدير إلى فرنسا.

ب- تصدير المواد الغير مصنعة (الخام) إلى الخارج وتملاً الأسواق الجزائرية بالمواد المصنعة الفرنسية .

ت- إن دخل الفرد الجزائري كان متدنيا في حين كان المستعمرون يجنون أرباحا هائلة من عرق الشعب الجزائري .

ووصول الجبهة الشعبية إلى الحكم في فرنسا غير ظروف الحياة السياسية في الجزائر فقد خلق نوعا من المناخ الديمقراطي خاصة بعد إلغاء قانون الأهالي مما سمح للجزائريين بالوصول رسميا إلى مسؤوليات نقابية ، وقد زاد عدد النقابيين الجزائريين بصورة ملحوظة .

¹ الإتحاد العالمي للنقابة : الإستعمار الفرنسي يضطهد الحركة النقابية في الجزائر ، ترجمة وليم سارة ، دار الفكر ، دمشق 1958ص37.

ليضيف الأستاذ عبد الناصر جابي بأنه " تمت التجربة النقابية للعمال الجزائريين أساسا في قطاعات صناعية كالميكانيك و المناجم و البناء ،وحاولت بعض فروع هذه النقابة أن تتجزأ وذلك بسماعها لبعض الوجوه الجزائرية بالوصول إلى مواقع القيادة في 1954 مكونة الإتحاد العام للنقابات ، لكن إندلاع حرب التحرير بعد ستة أشهر أوقف علميا نشاط هذه النقابة " ¹

لنصل إلى مرحلة حاسمة من تاريخ العمل النقابي في الجزائر وهو تأسيس الإتحاد العام للعمال الجزائريين سنة 1956، وساهم هذا الأخير في دعم الثورة و تجنيد عمال العالم دعما للنضال الذي يخوضه الشعب الجزائري بهدف طرد الإحتلال الفرنسي ،وفور تأسيسه أنضم إلى الإتحاد الدولي للنقابات الحرة وحصل على دعم متواصل في نضاله ضد الإستعمار بمختلف المحافل الدولية ،إلا أن السلطة الفرنسية لم تكن في غفلة من أمرها بإطلاقها شرارة القمع بإتباعها سياسة السجن و الإعتقال ومنهم عيسات إيدير و 40 ناشط بعد مرور 03 أشهر فقط عن تأسيس الإتحاد ، ضف إلى ذلك القضاء على الصحافة العمالية وحتى مصادرة العقارات .

وبعد الإستقلال إستعاد الإتحاد العام للعمال الجزائريين نشاطه على أسس جديدة .

2- الحركة النقابية في ظل التعددية الحزبية :

بعد إقرار دستور 23 فيفري 1989 لم " يبق الحق النقابي مقتصرًا على الإنخراط أو الإنسحاب من النقابة الوحيدة الإتحاد العام للعمال الجزائريين ،بل أصبح حقا كاملا ، أي في تكوين تنظيمات نقابية متعددة ، وحق الإنخراط أو الإنسحاب في إمكان أي تنظيم نقابي " ².

بل و إرتقى العمل النقابي إلى حد التفاوض الجماعي وحق الإضراب و تكوين الإتحاديات و الكنفدراليات النقابية .

كما تجسدت العديد من الحريات و التي نص عليها دستور 1989 في مجموعة القوانين ومنها :

¹ناصر جابي : الحركة النقابية الجزائرية ، يومية السفير اللبنانية ،2014.

²أحمية سليمان : الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2012،ص

- قانون 02-90 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل و تسويتها .
- قانون 03-90 المتعلق بمفتشية العمل.
- قانون 04-90 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل و المعدل و المتمم بمقتضى قانون 28-91.
- قانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل الفردية معدل و متمم بقوانين 91،96،97.
- قانون 14-90 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي خارج عن نقابات قطاعية مهنية مستقلة .

المبحث الثالث: الأزمة النقابية في الدول العربية.

المطلب الأول : تعريف الأزمة.

عرفت الأزمة بأنها : «لحظة حرجة وحاسمة تتعلق بمصير الكيان الإداري الذي أصيب بها مشكلة بذلك صعوبة حادة أمام متخذ القرار، وتجعله في حيرة بالغة»¹.

والأزمة بهذا المفهوم تأخذ بعدين أساسيين هما :²

- يعد الرعب الناجم عن التهديد الخطير للمصالح والأهداف الجوهرية الخاصة بالكيان الإداري الحالية والمستقبلية.

- يعد الزمن عن الوقت المحدد لأنه قرار سريع وصائب، ولا يتضمن أي خطأ قصد احتواء الأزمة.

تعريف الأزمة النقابية:

« هي تلك الصعوبات والعراقيل والاختلالات والمشاكل التي تقوم داخل النقابة »³.

المطلب الثاني : أسباب الأزمة النقابية.

ترجع أسباب الأزمة إلى العديد من العوامل ومنها:⁴

أ- العامل الاقتصادي: وذلك بسبب هشاشة النسيج الاقتصادي والضعف العددي للطبقة

العاملة نفسها وضعف الاقتصاد يتأثر بالخصوصة والمؤسسات الدولية وتقليص

مناصب الشغل.

ب- العامل السياسي: حيث أنه هناك تتعاطى الدولة مع النقابات ليس بصفتها شريكا

في إطار التجاري والتشاور وبذلك سيادة التفكيك وإحداث نقابات قصد التشتيت وقمع

المناضلين وبروز مجموعات في محاولة لتفكيك نقابات وبناء أخرى.

¹حسن باز: إدارة الأزمة الأمنية بين نقطتي الغليان والتحول، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، ط1، لبنان، 2001، ص33

²معن محمود عياصرة، مروان محمد بن أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد لمنشر والتوزيع، ط1 عمان الأردن، 2008، ص75.

³معن محمود عياصرة، مروان محمد بن أحمد، نفس المرجع سابق، ص76

⁴اسماعيل قيرة، عمي غربي: سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2001، ص80.

ت- العامل الإجتماعي: تظهر الأزمة في غياب التغطية الصحية وضعف الأجور وتقشي الأمراض الإجتماعية والتمزق الاجتماعي والضغط الضريبي على المأجورين مما أدى إلى نشوء حركات اجتماعية خارج الإطارات النقابية.

إن المتتبع لتاريخ الحركة النقابية في الدول العربية يرى بوضوح مدى التشابه شبه الكلي في ظروف نشأة النقابات ووجود إشكالات رافقت مراحل تطورها ونسجل العديد من النقاط ومنها:

- لم يكن تأسيس النقابات في العامل العربي كرد فعل مطلبية للطبقة العاملة.
- الاعتماد على الأجانب من شيوعيين واشتراكيين وكوادر الأحزاب الوطنية في تشكيل هذه النقابات.

- تزامن نشوء النقابات مع نشوء أحزاب وطنية وشيوعية وأحزاب قوية كما طغى الجانب الوطني على الاجتماعي.

- لعل من أهم مظاهر الأزمة النقابية كما يلي:¹
- التشتت النقابي الذي أصبح يتخذ أبعاد خطيرة بعد تشكيل لجان خارج الإطارات النقابية.

- ضعف الانخراط النقابي وضعف نسبة تجديد الأطر النقابية التي شاخت وتشبعت بالتقاليد القديمة وضعف تأثير الشباب وهذا العنصر لا يقتصر فقط على العالم العربي بل يتعداه إلى العالم الغربي ونفصل في ذلك إذ تقيد احصاءات عام 1998 الصادرة عن منظمة العمل الدولية أن نسبة الانخراط النقابي إلى مجموع القوى العاملة تراجعت في ما بين 1985 و عام 1995 بالمقادير التالية:²

- تراجعت في ايطاليا من 47 الي 35 من المئة.

- وفي النمسا من 51 إلى 41 في المئة.

- وفي إنجلترا من 45 إلى 32 في المئة .

¹ ادريس بولكعبيات: مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006، ص52.

² مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت، 2006، ص267.

- وفي ألمانيا من 41 إلى 28 في المئة.
- وفي فرنسا من 14 إلى 9 في المئة.
- إنحسار البرامج النقابية في الجوانب الإقتصادية .
- أزمة ذاتية تتجلى في غياب الديمقراطية الداخلية وعدم إحترام المبادئ الأربعة الموجودة في كل النقابات ، التقدمية ، الإستقلالية ، الديمقراطية ، الجماهيرية .
- ضعف تكوين الممثلين النقابيين وخاصة فيما يتعلق بموضوع المفاوضات بطريقة جيدة لتمثيل العمال و الدفاع عن حقوقهم .

وأضيف هنا غياب التنسيق بين النقابات ولو في القطاع الواحد وحاولت الإنفراد بالقرارات المتعلقة بوسائل الضغط ما يحطم قيمة العمل و الإكثار من الإضرابات دون تحقيق الأهداف ومنه ضرورة وجود إستراتيجية موحدة قصد تحقيق المطالب بأقل الخسائر و أيضا ضرورة الإرتقاء بالوعي النقابي من خلال تمكين النقابيين المؤهلين لقيادة النقابات و الإبتعاد عن الأهواء والمصالح الشخصية و تغليب المصلحة العامة وأورد هنا بعض الأزمات بالتفصيل .

1- أزمة الهوية و الإتجاه :

إستمرت هذه الأزمة منذ الإستقلال ، حيث لم تتمكن النقابات العمالية في الكثير من الدول العربية ومنها الجزائر ، العراق ، سوريا ، مصر ..بان تصبح ممثلة للحركة العمالية و إنعكاسها للإرادة الحرة لأعضائها ولم تكن في مستوى الطبقة العاملة و شأنها شأن الدول الإشتراكية كانت النقابات سندا لمختلف السياسات و البرامج الحكومية ، الأمر الذي أفقدها هويتها و سجل إغتراب العمال عن مؤسستهم ، وتحدث أزمة الهوية في حال تسجيل صعوبة في إنصهار كافة أفراد أي عمل أو تنظيم و عدم إندماج لأن " الإندماج يتوقف على مدى كفاءة التنظيم في الكشف عن إحتياجات أو عالم و طموحاتهم و مشكلاتهم داخل التنظيم و خارجه .وكشفت الدراسات الأمريكية على أن الحاجات تتعلق¹

مصطفى الفيلاي، مرجع سابق ، ص269¹.

بالإستقرار و الإطمئنان ، و إستيعاب وهضم مدلولات القواعد التنظيمية للتنظيم و إدراك إتصاله ¹ . و الأسباب الأساسية لحدوث أزمة الهوية هي :

- التباين العرقي .
- التخلف الإقتصادي و الحضري.
- التفاوت الطبقي.
- دور الأزمة التنظيمية إستمرار ووجود.

ويكون التحدي الأكبر في هذه الأزمة هو الحفاظ على الوجود في ظل السياسات الاقتصادية و خاصة عند الاتجاه من القطاع العام إلى الخاص و خصخصة الشركات الكبرى فظاهريا وجود العمل النقابي يكون في القطاع الخاص و النظام الرأسمالي أكثر نشاطا إلا في حالة الدول العربية و الذي يسيطر القطاع العمومي بأكثر من 90% مجمل النشاط الاقتصادي ، نسجل قصور العمل النقابي بهذا التحول و الذي أثر على الجانب التنظيمي و الهيكلي .

2-الأزمة الثقافية :

إن الساحة العربية تشهد خطابين بين نقابيين ، أولها خطاب الثقافة الرسمية التي تمثلها الأنظمة الحاكمة و خطاب الثقافة الدينية و يمكن الجزم بغياب خطاب العدالة و المساواة و الحماية الإجتماعية و الديمقراطية و حقوق الإنسان و حرياته الأساسية و الإكتفاء بالشعارات و محاولة إضفاء صورة خارجية للأوضاع المزرية و غياب حقوق الطبقة العاملة .

¹ محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية إلى صناعة، الاندماج والاعتراب، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه، الحلقة الثالثة في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1983، ص198.

خلاصة

يتبين معنا مع تناولنا لأهم المحطات التاريخية التي ساهمت في التأسيس للعمل النقابي سواء على المستوى العالمي أو الوطني أن العمل النقابي كان نتيجة نضال وكفاح لأجل تحسين ظروف هذه الطبقة العاملة التي تشكلت مع النظام الرأسمالي وذلك عن طريق اعتراف أرباب العمل بحقوق العمال من خلال التشريعات القانونية للعمل . وأيضا من خلال النضال ضد كل أشكال الاستغلال أو الخروج عن المبادئ العالمية التي تعمل وفقها كل النقابات العمالية كما بين لنا خلال مرحلة التعددية السياسية .

الفصل الثالث : التماثلات الإجتماعية

تمهيد :

المبحث الأول : تاريخ مفهوم التماثلات الاجتماعية

المطلب الأول : تاريخ مفهوم التماثلات الاجتماعية

المطلب الثاني : نظريات التماثلات الاجتماعية

المطلب الثالث: دوركايم و التماثلات الجمعية

المبحث الثاني : خصائص ووظائف التمثل الإجتماعي

المطلب الأول : خصائص التمثل الاجتماعي

المطلب الثاني : وظائف التمثل الإجتماعي

المطلب الثالث : كيفية عمل التماثلات الاجتماعية

خاتمة :

تمهيد :

سنتطرق في هذا الفصل إلى موضوع التمثلات ، و التي سنتعرض فيها إلى مفهوم التمثلات وكذا أهم نظرياتها، وهذا بغية توضيح وتبسيط المفهوم أكثر من أجل التعرف على التمثلات الاجتماعية للأفراد حول العمل النقابي ، وفي فصلنا هذا سنتطرق لمفهوم التمثلات الاجتماعية تاريخها و كيفية عملها و نظرياتها .

المبحث الأول : تاريخ مفهوم التمثيلات الاجتماعية

المطلب الأول : تاريخ مفهوم التمثيلات الاجتماعية

يستخدم هذا المصطلح ليشير إلى فكرة معينة توجه الفهم وهناك منظورات مختلفة للتمثيلات ، في العلوم الاجتماعية حيث تعتبرها أدوات تستخدم في البحث، يفكر الباحث في ضوءها، فهي مركبات عقلية، تعكس وجهة نظر معينة، وتركز على بعض جوانب الظواهر، في الوقت الذي تتجاهل فيه ظواهر أخرى ولذلك فإن التمثيلات التي يستخدمها شخص معين لها تأثير هام في إدارته للواقع.¹

والتمثل هو عملية استرجاع ذهني لموقف أو ظاهرة مؤثرة في حياة الفرد بواسطة صورة أو رمز أو علامة، وبالنسبة لقاموس علم الاجتماع تعد التمثيلات الاجتماعية شكلا من أشكال المعرفة الفردية والجماعية المتميزة عن المعرفة العلمية، فالتمثيلات الاجتماعية حسب المنظور الاجتماعي هي نمط من التفكير التعميمي والوظيفي من طرف جماعة اجتماعية بهدف التواصل مع محيطها الاجتماعي وبتأثير منه، بغية فهم هذا المحيط ومحاولة التحكم فيه.²

ويرجع الفضل في اكتشاف مفهوم التمثيل الاجتماعي إلى إميل دوركايم سنة 1898 حينما قارن بين التمثيلات الفردية والتمثيلات الجماعية، وذلك في مقال مشهور له نشر في مجلة المتافيزيقيا والأخلاق، حيث يرى دوركايم أن الفرد يتصرف من خلال الجماعة، ويعتبر التمثيل كمؤثر من طرف ظواهر المجتمع على أفكار الفرد، فهو معرفة اجتماعية متعلقة بالتنشئة الاجتماعية وناتجة عنها للبناء الاجتماعي وما يحمله من ظواهر.

امتد الاهتمام بهذا المفهوم إلى مختلف الحقول مثل علم النفس الاجتماعي ، علم النفس المعرفي ، علوم التربية ، إذ يشير مفهوم التمثيل إلى العملية الذهنية التي يستوعب فيها الذهن المعطيات الخارجية أي معطيات الواقع بعد أن يحتك بها الفرد و يضيف عليها

¹ مليكة جابر ، التمثيلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج ، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية ، العدد 18 ، الجزائر 2015 ، ص28

² نفس المرجع ، ص28

مستويات شخصيته المختلفة فتتجمع بذلك لدى الفرد صور عن تلك المعطيات كحصيلة مما يكون بالتالي تمثالا لها.¹

المطلب الثاني : نظريات التمثيلات الاجتماعية

توجد اليوم العديد من المقاربات التي تدرس تبلور التمثيلات الاجتماعية ، و يشير Denise Jodelet إلى 06 وجهات نظر ، حيث أن كل مقارنة تفضل وجها من أوجه التمثيلات ، تشكل التمثيلات الاجتماعية :

- المقاربة التي تفضل على وجه الخصوص النشاط الإدراكي المعرفي للفاعل في النشاط التمثلي ، إن الفاعل هو فاعل اجتماعي حامل لأفكار و قيم و نماذج سلوك أخذها عن جماعة الانتماء أو عن إيديولوجيات منتشرة في المجتمع ، و يتشكل التمثل الاجتماعي حينما يكون الفاعل في وضعية تفاعل اجتماعي أو أمام محفز اجتماعي.
- المقاربة التي تؤكد على الجوانب الدالة في النشاط التمثلي ، إن الفاعل هو منتج المعنى و عبر تمثله يتم التعبير عن المعنى الذي يضيفه على تجربته في العالم الاجتماعي ، إن التمثيلات الاجتماعية و لأنها تتشكل انطلاقا من الرموز الاجتماعية و القيم المتعارف عليها من قبل المجتمع فهو بذلك انعكاس لهذا المجتمع .
- أما المقاربة الثالثة فتطرح التمثيلات الاجتماعية من زاوية الخطاب ، إن الخصائص الاجتماعية للتمثل تشتق من وضعية الاتصال و الانتماء الاجتماعي للفاعلين المتحدثين غايات خطابهم .
- المقاربة الرابعة تهتم بإبراز أهمية الممارسة الاجتماعية ، إن الفاعل هو فاعل اجتماعي و إن التمثل الذي ينتجه يعكس المعايير المؤسساتية المرتبطة بوضعه أو الإيديولوجيات المرتبطة بالمكانة التي يحتلها .
- المقاربة الخامسة فتركز على الطابع الديناميكي للتمثيلات الاجتماعية انطلاقا من واقع أن التفاعلات الاجتماعية بين أعضاء جماعة أو بين الجماعات نفسها هي التي تساهم في بناء هذه التمثيلات .

¹ مليكة جابر ، مرجع سابق ، ص 29

- و أخيرا المقاربة السادسة التي تحلل تجليات التمثيلات الاجتماعية انطلاقا من فكرة إعادة إنتاج الأنماط الفكرية القائمة اجتماعيا، إن الفرد محدد بالإيديولوجيات السائدة في المجتمع الذي يعيش فيه.

يرى Jodelet أن التمثيلات الاجتماعية تؤدي إلى حقول التطبيق مثل التربية و نشر المعارف و الاتصال الاجتماعي.¹

المطلب الثالث: دوركايم و التمثيلات الجمعية

مقاربة اجتماعية:

في موضوع الاتجاه السوسولوجي و نظرية التمثيلات، يعود الفضل إلى "سيرج موسكو فيشي" ، الذي يعتبر أول من بحث في التراكمات الدوركايمية مستخرجا مفهوم التمثيلات بشكل عام، سواء تعلق الأمر بالتمثيلات الجماعية أو التمثيلات الفردانية و الاجتماعية، هذا ما دفع "سيرج موسكو فيشي" إلى القول في إحدى التقارير التي قدمها: "بأن عصرنا هذا، هو عصر التمثيلات الاجتماعية بدون منازع ، لأنها تسمح لنا - كموضوع للبحث - بالانتقال من الوصف المباشر للمواضيع المدركة ، إلى مرحلة التفسير لدلالاتها الاجتماعية و الثقافية و القيمية و المعرفية، و تنقلنا كذلك من اللفظي ذي الصبغة التعبيرية الصرف ككلام أو خطاب، إلى ما هو ملموس و قابل للمعاينة، قد يعكس الحقيقة الواقعية داخل الأوساط الاجتماعية و الثقافية، أو الحقيقة الوهمية المتمثلة في البنية المعرفية - للفرد - كأراء ومنمطات.

إن التحديد الدوركايمي للتمثيلات عموما، انطلاقا من المنظور السوسولوجي المحض، ظل موجها فيما أسماه دوركايم بالتمثيلات الجمعية،² معتبرا إياها، مجموعة من التراكمات القيمية و المعيارية المنتجة من طرف المجتمع، و الخارجة عن الشعور الذاتي للأفراد الاجتماعيين ، كما انها غير قابلة للخضوع لذواتهم الفردانية بحكم طابعها الجمعي

¹ حسان مارني، <<مفهوم الهوية في الفكر السوسولوجي المعاصر>> مجلة الشؤون الاجتماعية، العدد 18، 2009، ص

174-175

² بحث لنيل دكتوراه الدولة تخصص علم النفس الاجتماعي، في موضوع: تمثيلات المتعلمين للمعرفة المدرسية و علاقتها بتوافقهم الاجتماعي. جامعة محمد الخامس، كلية الآداب و العلوم الإنسانية بالرباط، 2004.

المؤثت لفضائها الاجتماعي الذي ينصهر فيه الأفراد إكراها و بصفة قهرية إن صح القول.

وهذا ما يؤكد "دوركايم" بشكل صريح بقوله: "إذا كان بإمكاننا القول - لاعتبارات معينة - بأن التمثيلات الجمعية خارجة عن وعي الأفراد {أي مستقلة عنهم} فذلك لان تلك التمثيلات غير منبثقة من وعي أفراد منعزلين عن بعضهم البعض، و إنما هي صادرة عن العلاقات القائمة بينهم، و هو أمر جد مختلف. و لا شك أن كل واحد يساهم في بلورة تلك التمثيلات المشتركة. إلا أن المشاعر الخاصة - بالأفراد - لا تصبح اجتماعية إلا عندما تنتظم بفعل قوى فريدة من نوعها، أي قوى يطورها تجمع الأفراد فيما بينهم. و تبعا لتلك التفاعلات المتبادلة و التركيب الذي تنتج عنه تصبح تلك المشاعر و التمثيلات الخاصة شيئا آخر".¹

هذا يفسر بأن مشاعر الأفراد الذاتية لا حقيقة لها إلا من جرّاء التأثيرات الممارسة بواسطة الفعل الاجتماعي الذي يوجهها و يبلور أبعادها و مقاصدها بناء على الأصل الاجتماعي . و يفهم من هذا التصور كون التمثيلات الجمعية هي نتاج التزاوج الحاصل في التمثيلات الفردية، و لكنها تبقى خارجة عن إرادة الأفراد الذاتية، و إجباريتها متعمدة ؛ ذلك لأن نوات الأفراد لا تتحدد إلا من خلال الأنساق المجتمعية، التي تلعب دورا استراتيجيا في صقلها، و إعطائها التطبيع الاجتماعي المتعارف عليه.

كما أن أنماطا من السلوكات، و ضروبا من التفكير و الشعور تتميز بأنها خارجة عن الفرد و تتمتع بقوة و قهر اجتماعي فوقي، بل يعتبرها "دوركايم" كظواهر اجتماعية . وللدفاع عن و جهة نظره هاته يضرب "دوركايم" مثلا في الموضوع: تتألف الخلية الحية من عناصر كيميائية، و تكون خارجة عنها؛ و هذا هو ما يتجسد -حسب "دوركايم" - تماما في كل مجتمع، حيث نجد ظواهر اجتماعية لها خصائص متميزة عن خصائص الأفراد... و لكنها خارجة عنهم.²

¹ Sous la direction de, S ;MOSCOVICI : Psychologie sociale,p :380

² بحث لنيل دكتوراه الدولة تخصص علم النفس الاجتماعي،مرجع سابق .

و هذا بدوره هو الذي يجعل تلك الظواهر مختلفة نوعيا عن الظواهر السيكولوجية التي تبقى محدودة في نطاق ذاتية الفرد و بشكل منعزل عن السياقات الاجتماعية. بمعنى آخر أن المنظومة المجتمعية بتركيباتها المختلفة أو المتجانسة على المستوى السياسي و العقائدي و القيمي و السوسيو ثقافي هي التي تمنح للتمثيلات الجمعية حقيقتها الواقعية في التغيير و في الاندماج الثقافي داخل الأوساط المجتمعية المعدة لهذا الغرض. نخلص إذن من خلال هذه التحديدات العامة المعطاة للتمثيلات الجمعية من طرف " دوركايم"، كون استدلال الأفراد وبرهانهم على الوقائع و الأحداث الواقعية، تعتبر عاملا من ضمن العوامل المتحكمة في التمثيلات الاجتماعية؛ وترتكز هذه البراهين - حسب "دوركايم" - على حالة تطور المجتمع، و تنظيمه السياسي و العقائدي، و على مؤسساته و بنياته المتحكمة في كيانه؛ يعني هذا انه كلما كان هناك نضج سياسي و سوسيوثقافي داخل المجتمع، كل ما كانت هذه التمثيلات الاجتماعية انعكاسا مباشرا لذلك النضج على جميع المستويات².

وهكذا يعتبر المجتمع من وجهة نظر "دوركايم" المؤتمن الوحيد للمعرفة الموضوعية، أي أن التمثيلات الجمعية تشكل الخطاب الذي من مهامه تمرير المعرفة نحو أفراد المجتمع، কিفما كانت طبيعة هذا الخطاب، سواء أكان قهريا أو تراتبيا؛ و هذا ما يبرر ظاهرة الحتمية المجتمعية التي يقر بها "دوركايم"، في تفسيره للمجتمع ككل و لأعضائه المنتمين إليه، باعتباره إطارا مرجعيا يعود له الأفراد الاجتماعيون لبناء الحقيقة و فهم ما يجري في أوساطهم الاجتماعية، و يهدف حسب و جهة نظر "دوركايم"² إلى تشكيل ما يسميه بالضمير الجمعي، كشكل من الإستشارك في التصورات و الأنساق الاجتماعية الأساسية و القيم السائدة {الدين-القانون- الأخلاق} المستقلة عن التصورات الفردية؛ وبذلك ينتقل الضمير الجمعي من المستوى السيكولوجي للجماعة إلى عالم الأفكار المتداولة بين الجموع، عبر تمثيلاتهم لهذه الأنساق الاجتماعية الممارسة في الواقع الاجتماعي، ويعتبر الضمير الجمعي في هذا السياق الفاعل الجمعي الوحيد في

¹ Sous la direction de, S ; MOSCOVICI : Psychologie sociale, ibid. p : 380

² Sous la direction de, S ; MOSCOVICI : Psychologie sociale, ibid. p : 383

شكل وبنية التمثيلات الجمعية كما هي ممارسة اجتماعيا من طرف المجتمع كناظم لها.

المبحث الثاني : خصائص ووظائف التمثل الإجتماعي

المطلب الأول : خصائص التمثل الاجتماعي

لكي نتوصل إلى فهم أفضل للتمثل فاننا سوف نوضح خصائصه و وظائفه ،
فمفهوم التمثل غني جدا و معقد جدا إذ أنه ليس من السهل تحديده ، و للتمثل خمس
خصائص أساسية كما يقرها : Jodelt :

1- دائما هنالك تمثل لموضوع ما فلا يوجد تمثل بدون موضوع ، فالموضوع له
علاقة ، تفاعلية مع الفاعل .

2- للتمثل طبيعة صورية : إن مفهوم الصورة لا يعني إعادة انتاج الواقع و إنما
يرجع الى المخيال الاجتماعي و الفردي .

3- شكلي للتمثل طبيعة رمزية و دالة : فللتمثل وجهين رمزي وشكلي .

4- الموضوع يكون على شكل رموز و تترجم و يكون لها معنى. والمعنى هو
الخاصية الأكثر وضوحا في التمثيلات الاجتماعية .

5- للتمثل طابع بنائي : أي بناء الواقع الاجتماعي .

6- للتمثل خاصية مستقلة و خلاقية : أي لها تأثير على المواقف و السلوك .¹

المطلب الثاني : وظائف التمثل الإجتماعي

وظائف التمثل الاجتماعي :

الوظائف الإدراكية: لتمكين الأفراد من دمج البيانات الجديدة في أطر الفكر و هو ما
كشف عنه Serge Moscovice La psychanalyse ، في كتابه التحليل النفسي :²
هذه المعرفة عنه أو الأفكار الجديدة تظهر أكثر خاصة من جانب بعض الفئات في
المجتمع من الصحفيين والسياسيين والأطباء ، والمدربين

¹ Fr.Wikipedia.org.05/01/2012

² Edublog.tarbiya.ma/blogs/education_oujda/archive. 10/03/2009

- وظائف بتفسير وتأويل الواقع : هي طريقة تفكير وتفسير العالم ، والحياة اليومية والقيم والسياق الذي يؤثر ببلورة و بناء الواقع ، و هناك دائما الإبداعية والأداء الفردي والجماعي ، هذا هو السبب في أنها ليست ثابتة إلى الأبد و إنما تتطور ببطء.
- وظائف تحديد الهوية : التمثل استخدم لتحديد مواقع الأفراد والجماعات في المجتمع وهي متوافقة مع نظم ومعايير القيم الاجتماعية والتي حددت تاريخيا و الشخصية الايجابية هي المتطابقة مع المعايير و القيم المحددة تاريخيا واجتماعيا.
- وظيفة لتوجيه السيرة والسلوك : التمثل الاجتماعي يحمل معنى فإنه يخلق الصلة لأن له وظيفة اجتماعية، وهو يساعد الناس على التواصل والتحرك في البيئة والعمل ، و خلق المواقف والآراء والسلوكيات ، كما أن للتمثل الاجتماعي جانب وصفي : " يعرف ما هو قانوني ، مقبول أو غير مقبول في السياق الاجتماعي ."
- وظائف تبرير الممارسات : هي مرتبطة بالوظائف السابقة و التبرير المسبق للمواقف المتخذة و السلوكيات ، و هي تؤثر بصفة خاصة على العلاقات بين المجموعات . إن الدور الجديد للتمثل حسب Abric: هو الحفاظ وتعزيز الوضع الاجتماعي للمجموعة.
- إن التمثل الاجتماعي يتيح فهما أفضل للأفراد والجماعات ، في تحليل الطريقة التي تمثل نفسها والبعض الآخر والعالم ، فلتحليل دور رئيسي في دراسة المنطق السليم و أيضا العلاقات الاجتماعية بوجه عام.¹

التمثيلات الاجتماعية ارث اجتماعي:

أغلبية تمثلاتنا هي متناقلة عن طريق عمليات التوريث المختلفة التي تكون تفاعل مختلف المؤسسات الاجتماعية و غيرها ، الشيء الذي يعني في غالب الامر أننا نتعلم

¹ Jean-Claude Abric, op,cite,p 15-17

البناء المحضر مسبقا للعالم الذي يحيط بنا فكل تمثل اجتماعي مبني حسب الفئات الاجتماعية ، للفرد و يشارك فيه مجموعة من الأفراد .¹

إن التمثيلات الاجتماعية تحمل من جهة الطابع الانتمائي الاجتماعي للأفراد و تضمن شخصيتهم ومن جهة أخرى تسمح نفس هؤلاء الأفراد تمييز الآخرين أولئك الذين لا يتقاسمون و لا يتشاركون معهم نفس التمثيلات ، والذين سيبدون لهم مختلفين إذ تعتبر التمثيلات كشكل من أشكال التعبير الاجتماعي و الثقافي ، إذ أن نظام التمثيلات يعكس خاصة ما يحصل في المجتمع ككل ، و يرتكز أساسا على الأيديولوجيات .²

كما أن التمثيلات نتيجة لديناميكية اجتماعية كما ان التمثيلات الاجتماعية هي طريقة لفهم مظهر من مظاهر الثقافة السائدة في بيئة اجتماعية محددة ، و تتميز بقدرتها على التحكم بالقوة أو بالفعل المرتبط بهذا المظهر .

ان التساؤل و البحث حول التمثيل الاجتماعي لموضوع ما ، لا ينفك عن ربطه بالمخيل الاجتماعي ، إذ أنه بعد لقاء النظر على مختلف المقاربات نجد تداخل دال بين المخيل و سلسلة المعاني ونظام الرموز وصولا الى التمثيلات الاجتماعية ، يمكن اعتماد على اعتبار أن المخيل وعاء للتاريخ الاجتماعي بالمعنى الدال للمصطلح و اعتبار مدلوله هو نتاج النظام الرمزي المستعمل كأداة تمظهره و موقعه التمثيل الاجتماعي كأحد وحدات سلسلة المعاني المتولدة من المخيل الاجتماعي مع استنادها المتحرك الى نقاط تعليق مرتسمة على النظام الرمزي باعتباره تجسدا للحظة من لحظات التاريخي الاجتماعي أي إعتبار التمثيلات الاجتماعية رهينة المخيل الاجتماعي و جزء مرتبط به.³

¹ ميلود سيد علي ، تمثيلات عمال قطاع الصناعي الخاص للواقع المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة الجزائر ،2005، ص 32.

²Christine Bonardi, Nicholas Roussiau ,IPID. Paris , 1999 , pp 40-44

³ بشرى عناد مبارك ،" التمثيلات الاجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة الاجتماعية لدى المنتمين للأحزاب السياسية "، مجلة الفتح ، العدد 51 سبتمبر 2012 ، ص 19

المطلب الثالث : كيفية عمل التمثيلات الاجتماعية

ومن الضروري الآن النظر في هيكل التنظيم والتمثل أي الكيفية التي يتم تشكيلها إذ أن التمثل يعرف على عنصرين :

مكوناته من جهة وتنظيمه أي العلاقة بين هذه العناصر من جهة أخرى و بعبارة أخرى فإن مضمون وهيكل التمثل مكونات مترابطة وفي الممارسة، العملية لدارسة التمثيل الاجتماعي لا بد من تحديد ما يسمى structural invariants والعلاقات التي تربط بها.¹ حينما يتشكل التمثل يتم حدوث عمليتين : الأولى إضفاء الطابع الموضوعي عن الشيء و الثانية تشكل نواة محورية ، إن إضفاء الطابع الموضوعي يسمح للأفراد بتملك و إدماج الظواهر و المعارف المعقدة و يتضمن الترسخ ثلاث مراحل :

- 1- فرز المعلومات وفق المعايير الثقافية و المعيارية ، ما يسمح باستبعاد جزء منها.
- 2- تكوين نموذج أو نواة تصويرية ، إن المعلومات التي يتم الاحتفاظ بها تنتظم على شكل نواة بسيطة ملموسة و مصورة و مشتقة من الثقافة و المعايير الاجتماعية.
- 3- إضافة طبيعة معينة خصائص معينة على العناصر ، و يبنى حول النواة التصويرية أغلب التمثل .

الترسيخ : يعني الجذور الاجتماعية للتمثل و موضوعه وهذه العملية تتضمن عدة جوانب منها إعطاء المعنى بمعنى إعطائه دلالة معينة من قبل الجماعة.²

الفائدة : عناصر التمثل لا تعبر عن العلاقات الاجتماعية فقط و إنما تساهم في بنائها .

- للتمثل الاجتماعي ثلاثة أبعاد هي الاتجاهات والمعلومات ونطاق التمثل وفقا ل Serge

: Moscovici

* الاتجاهات : انها تعبر عن موقف و توجه عام ، إيجابي أو سلبي بالنسبة لموضوع التمثل .

رفيق مناخ ، تحليل سوسيولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة ، دراسة اجتماعية حول التمثيلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة¹ الولايتية للتشغيل، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة عنابة ، الجزائر 25-30

² Serge.Moscovici,La psychanalyse, son image et son public, Paris, PUF 1961 (2è éd.1976) ,p

- * المعلومات : إن المعلومات تشير إلى مبلغ تنظيم المعارف حول موضوع التمثل قد تكون كثيرة أو قليلة عديدة ومتنوعة ، دقيقة أو نمطية.
- * نطاق التمثل : محتويات التمثل التي تتألف من العناصر المعرفية والعاطفية وهي مجموعة تنظيم وهيكل المعلومات حول الجسم.¹

¹ . www.psychologiesociales.com ،11/03/2009

خلاصة :

من خلال ما تم عرضه في جانب التماثلات الاجتماعية نستنتج أنها عملية جد معقدة و تتكون من عدة جوانب و خصائص ، كما أنها تحتوى على عدة وظائف ومن خلال موضوع بحثنا هذا أردنا التطرق لمفهوم التماثلات من أجل فهم و توضيح تماثلات العمال حول العمل النقابي بمقر ولاية الجلفة ، فتم تناول الطرح الذي تبنته Denise Jodelet و إعتماذ مقارباتها الستة في شرح و تفسير مفهوم التماثلات .

الفصل الرابع : أسس الدراسة المنهجية

تمهيد :

- 01 المنهج المستخدم
- 02 أدوات جمع البيانات
- 03 نوع العينة و كيفية إختيارها
- 04 مجالات الدراسة
- 05 عرض وتحليل البيانات الميدانية

خلاصة :

تمهيد :

بعدها قمنا بتحديد الإشكالية موضوع الدراسة في الجانب النظري ، و الفرضيات و أهمية الدراسة و أهدافها و كذا سبب إختيار الموضوع و من أجل توضيح متغيرات الدراسة أكثر تطرقنا إلى تحديد المفاهيم ، كما تم التطرق لأهم الجوانب الأساسية التي لها علاقة بموضوع بحثنا ، وفي هذا الفصل سوف نعرض الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية ، و التي تعتبر من أهم خطوات البحث العلمي التي يعتمد عليها الباحث لإعطاء الدراسة جانبا كميا وذلك من خلال عرض مجالات الدراسة ، عينة الدراسة و إجراءات تطبيقها و الأساليب الإحصائية المستخدمة و أخيرا خلاصة الفصل .

1- المنهج المستخدم للدراسة :

المنهج في اللغة العربية مصطلح مرادف لكلمتي النهج و المناهج اللتين تعنيان الطريق الواضح أما في اللغة الفرنسية فإن كلمة منهج هي Méthode التي تعبر عن الخطوات الفكرية المنظمة و العقلانية الهادفة إلى بلوغ نتيجة ما .
أما إصطلاحا يعرف على أنه : " طريقة البحث التي يعتمدها الباحث في جمع المعلومات و البيانات المكتوبة أو الحقلية و تصنيفها و تحليلها و تنظيرها " ¹
إن المنهج المتبع في إنجاز هذا البحث هو المنهج الكمي ، وهو المنهج الذي يهدف إلى قياس الظاهرة موضوع البحث .²

2- أدوات جمع البيانات :

إن لكل موضوع أدواته الخاصة للتقرب إليه ، و ذلك راجع إلى طبيعة الموضوع في حد ذاته ، وقد إعتمدنا في موضوعنا على تقنية الإستبيان .

¹ حسان محمد حسن ، مناهج البحث الإجتماعي ، ط1، دار وائل ، عمان ، الأردن ، 2005، ص11.

² موريس أنجرس ، منهجية البحث في العلوم الإنسانية ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون ، د ط القصبة الجزائر

الإستبيان :

تعتبر من أكثر أدوات البحث إستعمالاً من أجل جمع البيانات الخاصة في البحوث السوسيولوجية فهي " مجموعة من الأسئلة المرتبة ، حول موضوع الدراسة يتم وضعها في استمارة ، بواسطتها يمكن التوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع " ¹.

وقد تضمنت الاستمارة على 29 سؤال موزعة على ثلاث محاور هي :

• المحور الأول : تضمن البيانات الشخصية (الجنس، السن، المستوى التعليمي،

الأقدمية، المنصب)

• المحور الثاني : يضم 15 سؤال حول العمل النقابي وتحقيق المكاسب الإجتماعية.

• المحور الثالث : يضم 09 أسئلة حول طريقة عمل النقابة في المؤسسة .

3- العينة وكيفية إختيارها :**3-1- مجتمع البحث :**

ويقصد به مجموعة الأفراد التي تؤخذ منها العينة الإحصائية ، وهي تشترك في خاصية أو أكثر وهو مجموعة ذات خصائص مشتركة من الأشياء أو المفردات ذات الأهمية لدراسة علمية ، في دراسة المجتمع ².

ويتمثل مجتمع البحث لهذه الدراسة في موظفي الولاية بالجلفة .

3-2- العينة : بما أن مجتمع البحث هو محدد والمتمثل في موظفي ولاية الجلفة و البالغ عددهم 300 موظف فقد قررنا أخذ نسبة 30 % منهم أي ما يساوي 90 موظف ، وبما أن مجتمع البحث هو محدد فإن المعاينة إحتماية وكان من المفروض أن تكون العينة عشوائية ولكن لصعوبة تجاوب الموظفين معنا و تخوفهم من الموضوع ، دفع بنا

¹ أعمار بوحوش ، مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005، ص 129.

² الحسن عبد الله و آخرون ، البحث العلمي مفاهيم و أساليب تطبيقاته ، الأردن ، مؤسسة الوراق ، ط2010، ص1، 245.

إلى توزيع الإستمارة على الموظفين الذين إجتهدنا معهم في إقناعهم بالإجابة . ورغم أن هذه العينة لا تمثل المجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا و إنما تمثل العينة نفسها فقط . وطبعاً فإن نتيجة هذه العينة لا تعكس واقع المجتمع الأصلي و إنما تعطي فكرة عن مجموع الأفراد الذين أخذنا منهم المعلومات المتجمعة عندهم .¹

4- مجالات الدراسة :

المجال الزمني :

أجريت الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع بحثنا هذا في الموسم الجامعي 2017/2016 و بدأت دارستنا الميدانية في شهر أبريل ، حيث كان النزول بالاستمارة إلى الميدان يوم : 2017/04/23 حيث وزعنا 90 إستمارة و أرجعت آخر إستمارة في يوم 2017/04/25 . وقد تم إلغاء 10 إستمارات بسبب عدم الإجابة على نصف أسئلة الإستمارة .

المجال المكاني :

أجريت الدراسة الميدانية الخاصة بموضوع بحثنا بمقر ولاية الجلفة وهي : " عبارة عن جماعة عمومية إقليمية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي و القانوني وهي تشكل مقاطعة إدارية للدولة فهي تشرف على مجموعة من الدوائر والبلديات ويشرف على تسييرها شخص يدعى الوالي " . ونشأت ولاية الجلفة بموجب الأمر رقم 74-69 المؤرخ في 02 يوليو سنة 1974² ، وقد كان المقر السابق بحي الفلاح ، إلى غاية 2003 حيث تم تدشين المقر الجديد بحي 5 جويلية بالجلفة ، وهي تحتوى على عدة مديريات و مصالح من أجل التكفل بإنشغالات المواطنين³ ، وتتكون من 12 دائرة و 36 بلدية .

تمهيد :

تكتسي عملية عرض وتوضيح النتائج المتوصل إليها من خلال المناقشة والتحليل، أهمية بالغة في الحكم على مدى صحة أو خطأ الفرضيات، ومن كل ما قدمنا في الدراسة

¹ عامر إبراهيم قنديجلي ، البحث العلمي ، مطبعة عصام ، بغداد ، 1979، ص 61-62.

² قانون علاقات العمل رقم 90-11، الجريدة الرسمية، عدد 17، المؤرخة في 26 رمضان 1411م الموافق لـ 21:

أفريل 1990.

³ أنظر الملاحق

تم التوصل إلى مجموعة من النتائج النظرية، والتي سنحاول فيما يلي من خلال هذا الفصل إثباتها أو نفيها ميدانياً، بتحليل ومناقشة بيانات الدراسة الميدانية على ضوء الفرضيات.

عرض وتحليل البيانات الميدانية:

البيانات العامة:

جدول رقم (01): يبين توزيع المبحوثين حسب الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
76.2	61	ذكور
23.8	19	إناث
100	80	المجموع

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة من المجموع الكلي هي النسبة التي تمثل فئة الذكور والتي تقدر بـ 76.2 % ، في حين نجد نسبة الإناث المقدرة بـ 23.8 % من مجموع أفراد العينة.

يرجع ارتفاع نسبة الذكور لعينة البحث إلى طبيعة العمل الإداري و الذي يمتاز بنظام العطل القصيرة بالمقارنة مع قطاعات أخرى ،حيث أن المرأة لها أدوار أخرى وعلى رأسها دور ربة البيت التي تحتاج إلى وقت أكبرو ذلك من أجل خلق نوع من التوازن بين العمل و البيت ، وعليه فإن العمل الإداري من الأعمال التي تتفادها بعض النساء .

جدول رقم (02): يبين توزيع المبحوثين حسب السن.

النسبة %	التكرار	السن
1.2	1	[25-20]
6.3	5	[30-26]
55.0	44	[40-31]
15.0	12	[45-41]
22.5	18	من 46 فما فوق
100	80	المجموع

يتضح من خلال الجدول المبين أعلاه، أن أكبر نسبة هي الفئة العمرية الثالثة حيث تمثل نسبة 55 % من عينة البحث، ويتراوح أعمارهم ما بين [40-31] و ثم تليها فئة [

46 فما فوق والتي تمثل نسبة مقدرة بـ 22.5 % ثم تليها الفئة العمرية الرابعة وتتراوح أعمارهم ما بين [45-41] بنسبة 15.0 % ثم أخيرا الفئة العمرية [30-26] بنسبة 6.3 % أما الفئة العمرية الأولى من [25-20] فسجلت نسبة 1.3 % وهي أقل نسبة في عينة البحث.

بناء على هذه النسب نلاحظ أن أغلب المبحوثين بنسبة 62 % من فئة الشباب وهذا ليس بشيء غريب عن المجتمع الجزائري الذي تمثل فيه نسبة الشباب ما يفوق 70 % وهي فئة نشيطة وفي أوج وقت العطاء واكتساب الخبرة والكفاءة ولا يستهان بها.

جدول قم (03): يبين توزيع المبحوثين حسب المستوى التعليمي.

النسبة %	التكرار	المستوى التعليمي
8.8	7	متوسط
52.4	42	ثانوي
38.8	31	جامعي
100.0	80	المجموع

يتضح من خلال الجدول أن الفئة الخاصة بالمستوى الثانوي هم أغلب وحدات الفئة بنسبة 52.4 %، ثم تليهم فئة ذوي المستوى الجامعي بنسبة 38.8 % و بأقل نسبة من هم ذوي مستوى متوسط بنسبة 8.8 % .

ويبدو من خلال هذه النسب أن أغلب المبحوثين يتمتعون بمستوى تعليمي مقبول يتراوح بين المستوى الثانوي و الجامعي و التفسير السوسيولوجي لهذا الوضع هو أن طبيعة العمل الإداري الذي يفرضه هذا التنظيم (ولاية) ، فبعض الفئات المهنية لا يستلزم الكثير من الكفاءة العلمية مثل فئة العامل المهني أو الإداري ثم أن الآليات الجديدة في تسيير المؤسسات وعلى رأسها التكنولوجيا الحديثة تتطلب بعض المهارات التي تستلزم مستويات عالية كمستوى الجامعي.

جدول قم (04): يبين توزيع المبحوثين حسب الأقدمية في العمل داخل المؤسسة.

النسبة %	التكرار	الأقدمية في العمل
5	4	أقل من سنة
12.5	10	من 01 إلى 05 سنوات
82.5	66	من 06 إلى 10 سنوات
100	80	المجموع

نستنتج من الجدول المبين أعلاه أن أعلى نسبة من المجموع الكلي هي نسبة العمال الذين يمتلكون الأقدمية في العمل تتراوح بين 06 إلى 10 سنوات بنسبة 82.5 % وتليها نسبة 12.5% والتي تمثل فئة المبحوثين لهم أقدمية في العمل داخل المؤسسة من 01 إلى 05 سنوات و أقل نسبة هي النسبة التي تمثل المبحوثين أو العمال الذين لهم أقدمية وخبرة في العمل أقل من سنة بنسبة 5 % وبناء على ما ذكر سابقا نجد أن المؤسسة تسعى إلى التوظيف المستمر للفئة الشابة الباحثة عن العمل لاستبدال الموظفين بعد إحالتهم على التقاعد، بدون أن ننسى أن من لهم أقدمية وخبرة لا تستطيع المؤسسة الاستغناء عن خبرتهم في العمل لأن لهم دور فعال.

يبدو من خلال المعطيات أن أغلب موظفي الولاية و بنسبة 92 % تتراوح أقدمية العمل فيها بين سنة إلى 10 سنوات وهذا يدل أن هناك توظيف مستمر.

جدول رقم (05) : يبين توزيع عينة المبحوثين حسب المنصب.

النسبة %	التكرار	الفئة المهنية
20.0	16	عامل مهني
75.0	60	عامل إداري
5.0	4	إطار
100	80	المجموع

من خلال الجدول التالي نلاحظ أن أعلى نسبة هي الفئة التي تمثل عامل إداري ، بنسبة تقدر بـ 75 % وتليها النسبة التي تمثل عامل مهني بـ 20 % وتليها الفئة المهنية التي تمثل إطار وتقدر بـ 5 %.

بناء على هذه النسب نجد أن نسبة 75 % التي تمثل فئة العمال الإداريين هي أكبر نسبة في الفئات المهنية، وذلك يرجع إلى طبيعة المؤسسة و طبيعة الخدمات التي تقدمها وخاصة في ما يخص تزويد المواطن بالوثائق الأساسية في تسيير شؤون حياته ، وهذه تستلزم يد عاملة أمام الطلب المتزايد على هذه الوثائق أما فئة العامل المهني فهي تمثل الموظفين الذين يقومون على المحافظة على الهياكل الموجودة في المؤسسة سواء على مستوى الصيانة أو التنظيف ..إلخ

أما فئة الإطارات فهي تمثل أقل نسبة لأنها تمثل مناصب نوعية كرئيس المصلحة .

المبحث الأول : بيانات حول الفرضية الجزئية الأولى

- تختلف تمثيلات الموظفين بحسب إختلاف التنظيم النقابي .

جدول رقم (06): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب الإنخراط في النقابة .

النسبة %	التكرار	الإنخراط
33.7	27	نعم
66.3	53	لا
100	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب تصريحات وإجابات العمال تمثلت في عدم إنخراطهم في النقابة بنسبة 66.3 % ، في حين بلغت نسبة المنخرطين 33.7% .
ومنه نستنتج أن موظفي مقر ولاية الجلفة غير مهتمين بالإنخراط في النقابة وهذا ما ترجمته النسب المبينة في الجدول وهذا يدل على أن هناك أسباب وراء هذا العزوف وربما أهمها هي تلك التماثلات التي تشكلت عند الموظفين من خلال إحتكاكهم بواقع الممارسة النقابية في هذه المؤسسة .

جدول رقم (07): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب نوع النقابة المنتمي إليها

المجموع		سبب الإنخراط				سبب إنخراطك
		فقدان الثقة في باقي النقابات		نقابة فعالة في تحقيق مكاسب العمال		
		%	ت	%	ت	
100	20	5%	1	95%	19	UGTA
100	7	85.7%	6	14%	1	SNAPAP
100	27	25.9%	7	74.1%	20	المجموع

• 27 لا يمثل مجموع العينة و إنما هم الفئة التي تنتمي إلى تنظيم نقابي.

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه، أن أعلى نسبة من المجموع الكلي هي 74.1% و التي تمثل فئة المبحوثين الذين أكدوا أن سبب إلتحاقهم بالنقابة هي أن النقابة فعالة في تحقيق مكاسب العمال بأعلى نسبة 95% عند فئة المبحوثين الذين ينتمون إلى الإتحاد العام للعمال الجزائريين و نقل النسبة إلى 25.9% من المجموع الكلي و التي تمثل فئة المبحوثين الذين أكدوا أن إنتمائهم للنقابة كان لفقدان الثقة في باقي النقابات الأخرى وبأعلى نسبة 85.7% في فئة المبحوثين الذين ينتمون إلى النقابة الوطنية SNAPAP وهذه الإحصاءات في الحقيقة تؤكد لنا على أن التمثيلات العمال للعمل النقابي مؤثر بنوع النقابة التي ينتمي إليها بحيث أن الأغلبية التي تنتمي إلى UGTA تؤكد أنها النقابة الفعالة في تحقيق مطالب العمال ، في حين تؤكد الفئة التي تنتمي إلى النقابة المستقلة SNAPAP أن اللجوء إلى هذا التنظيم هو راجع إلى فقدان الثقة في المرجعية النقابية التي رسمتها UGTA.

جدول رقم (08): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب سبب عدم الإنخراط في النقابة.

المجموع		كيف تقييم أداء النقابة				تقييم أداء النقابة سبب عدم إنخراطك
		حسن		ضعيف		
		%	ت	%	ت	
100	25	4%	1	96%	24	لم تعد النقابة تخدم لمصلحة العمال
100	18	0	0	100%	18	فقدان الثقة في النقابات
100	10	27.3%	3	72.7%	7	عدم الإقتناع بالعمل النقابي
100	53	7.1%	4	92.9%	49	المجموع

• المجموع الكلي لا يمثل العينة و إنما يمثل فقط فئة المبحوثين الذين لم ينخرطوا في النقابة من خلال الجدول يتضح أن أعلى نسبة من المجموع الكلي و التي تمثل 92.9 % هي فئة المبحوثين الذين قيموا أداء النقابة في المؤسسة بضعيف ، و بأعلى نسبة هي التي تمثل فئة المبحوثين الذين كان سبب عدم إنخراطهم في النقابة هو فقدانهم للثقة في هذا التنظيم تليها نسبة 96 % من اللذين يؤكدون أن عدم إنخراطهم هو راجع إلى إعتقادهم أن النقابة لم تعد تخدم مصلحة العمال و تقل النسبة إلى 7.1 % من المجموع الكلي و التي تمثل فئة المبحوثين اللذين قيموا عمل النقابة بالحسن و أعلى نسبة 27.3 % عند فئة المبحوثين الذين شرحوا سبب عدم إنخراطهم للنقابة لعدم الإقتناع بالعمل النقابي .

تظهر النتائج الإحصائية أن تقييم المبحوثين للعمل النقابي هو نتيجة تماثلاتهم لهذا العمل النقابي التي تجسدها آراؤهم حول النقابي و الذي كانت وراء عدم إنخراطهم في مثل هذه التنظيمات وربما فقدان الثقة و بتأكيد على أن النقابة لم تعد تعمل لأجل مصلحة العمال بقدر ما هي وسيلة يستغلها البعض لكسب و الوصول إلى مصالح شخصية من وراء الغطاء النقابي ، وهذا ما يؤكد الجدول التالي .

جدول رقم (09): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب تقييم رأيهم في مدى تحقيق طموحاتهم في العمل من طرف النقابة .

النسبة %	التكرار	السعى لتحقيق طموحات
26.25 %	21	نعم
73.75 %	59	لا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول المبين أعلاه أن معظم العمال يرون بأن النقابة لا تسعى إلى تحقيق طموحاتهم في العمل و ذلك بنسبة 73.75 % ، في حين نسبة 26.25% من فئة المبحوثين يرون أن النقابة تسعى لتحقيق طموحاتهم في العمل . ومنه نستنتج أن أغلب الموظفين يرون بأن النقابة لا تسعى إلى تحقيق طموحاتهم في العمل وذلك لعدم إستفادتهم من أي إمتياز أو منفعة ممكن أن تقدمها النقابة للعمال و لذلك فهو نوع من التذمر . أما نسبة الموظفين الذين يرون العكس فهي الفئة المنخرطة في العمل النقابي وهم من إستفادوا من العمل النقابي لذلك فهم راضيين عنه .

جدول رقم (10): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب رضاهم عن نشاط نقابتكم.

النسبة %	التكرار	الرضا عن النقابة
28.75 %	23	نعم
71.25 %	57	لا
100 %	80	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول المبين أعلاه، أن أكبر نسبة تمثل عدم الرضا عن العمل النقابي بنسبة 71.25% ، في حين كانت نسبة 28.75% من العمال راضية عنه . و نستنتج مما سبق ذكره أن أغلبية العمال غير راضون عن النشاط النقابي في مؤسستهم وهو ما عبروا عنه في الإجابات السابقة عن تقييم أداء النقابة الذي كان سلبي ولهذا فهم غير راضون عن نشاط نقابتهم . وبالتالي ما يتشكل من هذه التصورات عند العمال هو ناتج عن معابنتهم لواقع هذه النقابة وهو ما تؤكد المقاربات النظرية الستة التي ذكرها Denis Jodelet و التي تركز على الطابع الديناميكي للتماثلات الاجتماعية إنطلاقاً من واقع أن التفاعلات بين أعضاء الجماعة هب التي تساهم في بناء هذه التماثلات . وهذا ما يدعم ما جاء من تحليل في الجدول رقم "09" و ربما الأغلبية الذين تشكلت عندهم هذا التصور هم من غير المنخرطين في العمل النقابي .

الجدول رقم (11): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب رأيهم عن وجود تمثيليتين نقابيتين.

النسبة %	التكرار	وجود تمثيليتين نقابيتين للعمل النقابي
31.5 %	25	مكسب للعمال
68.5 %	55	عائق لتحقيق مصالح العمال
100 %	80	المجموع

يظهر من خلال الجدول أن أكبر نسبة 68.5 % من المجموع الكلي للمبحوثين تصورهم للتعددية النقابية هو أنها عائق ويتضح لنا من خلال إجابات الموظفين أن هناك فئة ترغب بهيمنة نقابة واحدة على حساب أخرى لذلك فهي ترى أن التعددية النقابية عائق لتحقيق مصالح العمال .

وهذا راجع ربما إلى غياب التنسيق بين النقابات ولو في القطاع الواحد و الإنفراد بقرارات المتعلقة بوسائل الضغط و هذا ما يحطم قيمة العمل النقابي .

المبحث الثاني : بيانات حول الفرضية الجزئية الثانية .

- تتغير تمثيلات الموظفين إزاء التنظيمات النقابية باختلاف مناصبهم.

جدول رقم(12): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب المنصب و سبب الإنخراط في النقابة.

المجموع	فقدان الثقة في باقي النقابات		نقابة فعالة في تحقيق مكاسب العمال		الرأي المنصب
	%	ت	%	ت	
100%	10	3	70%	7	عامل مهني
100%	16	3	81.25%	13	عامل إداري
100%	1	1	0	0	إطار
100%	27	7	74.08%	20	المجموع

يظهر من خلال هذا الجدول أن أعلى نسبة 74.08% من المجموع الكلي و التي تمثل فئة المبحوثين اللذين كان سبب إنخراطهم في النقابة هو رأيهم أنها هي الفعالة في تحقيق مكاسب العمال و يتبين هذا الرأي بأعلى نسبة 81.25% عند فئة العمال الإداريين ، ثم فئة المهنيين بنسبة 70% وتقل النسبة إلى 25.92% من المجموع الكلي عند فئة المبحوثين اللذين إنخرطو في العمل النقابي بسبب فقدانهم الثقة في باقي النقابات ، وهذا يظهر بأعلى نسبة عند فئة الإطارات بنسبة 100% ثم فئة العمال المهنيين بنسبة 30% و أخيرا فئة الإداريين بنسبة 18.75%.

قراءة هذه المعطيات الإحصائية سوسيلوجيا يؤكد لنا أن تماثلات العمال للعمل النقابي تتأثر بدرجة كبيرة بالمنصب الذي يشغلونه ، بحيث يظهر أن اللذين يمارسون العمل النقابي UGTA هم اللذين يطمحون إلى تحقيق بعض المكاسب من وراء هذا الإنخراط خاصة إذا علمنا أن هذه الفئة الإدارية معنية بالعمل الإداري.

جدول رقم (13): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب النقابة الفاعلة في المؤسسة و المنصب .

المجموع	ما هي النقابة الفاعلة في المؤسسة في رأيك				النقابة الفاعلة		المنصب الحالي
	SNAPAP		UGTA				
	%	ت	%	ت			
100%	15	13.3%	2	86.7%	13	عامل مهني	
100%	48	6.3%	3	93.75%	45	عامل إداري	
100%	3	33.3%	1	66.7%	2	إطار	
100%	66	9.1%	6	90.9%	60	المجموع	

يظهر من خلال الجدول أن أعلى نسبة هي 90.9% من المجموع الكلي تؤكد أن النقابة الفاعلة في المؤسسة هي نقابة UGTA وبأعلى نسبة عند فئة العمال الإداريين بنسبة 93.75% تليها نسبة العمال المهنيين بنسبة 86.7% ثم فئة الإطارات بنسبة 66.7% وتقل النسبة إلى 9.1% من المجموع الكلي عند فئة المبحوثين الذين يرون أن SNAPAP هي النقابة الفاعلة في المؤسسة بأعلى نسبة فئة الإطارات بنسبة 33.3% ثم فئة العمال المهنيين بنسبة 13.3% ثم تأتي فئة العمال الإداريين بنسبة 6.3%. القراءة الإحصائية تدلي لنا بمعطيات جد مهمة تؤكد أن هناك تأثير للمنصب الذي يشغله (الفاعل) الموظف على تمثلاته حول النقابة الفاعلة، فنجد أن الأغلبية التي أكدت أن UGTA هي النقابة الفاعلة في المؤسسة هم من فئة العمال الإداريين و المهنيين الذين ربما يكون مستوى الوعي عندهم بسيط بحيث تعمل النقابة هذه النقابة على إغرائهم

ببعض المزايا و الوعود المرتبطة بالدرجة الأولى بالجانب المادي ، الأجر و بالمقابل نرى فئة الإطارات SNAPAP هي النقابة الفاعلة في المؤسسة بحكم أنها نقابة مستقلة تحاول أن تدافع حقيقة على مكاسب العمال و تكشف زيف نقابة UGTA.

جدول رقم (14): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب النقابة التي تفتح مجالاً للتعبير عن مشاكل وفق مناصبهم.

المجموع	هل تفتح لكم النقابة مجالاً للتعبير عن المشاكل				حرية التعبير	
	لا		نعم		المنصب الحالي	
%	ت	%	ت	%	ت	
100%	16	43.75%	7	56.25%	9	عامل مهني
100%	60	80%	48	20%	12	عامل إداري
100%	4	100%	4	0	0	إطار
100%	80	73.75%	59	26.25%	21	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة 73.75% من المجموع الكلي تؤكد أن النقابة لا تفتح المجال للتعبير عن المشاكل و بأعلى نسبة 100% عند فئة الإطارات و بنسبة 80% عند الإداريين و تقل النسبة إلى 26.25% من المجموع الكلي و التي تمثل فئة المبحوثين الذين أكدوا أن النقابة أبوابها مفتوحة للتعبير عن المشاكل و بأعلى نسبة عن فئة المهنيين بنسبة 56.25% و فئة العمال الإداريين بنسبة 20%.

ومنه نستنتج أن النقابة لا تقوم بمجهودها اتجاه العمال ولا تحاول أن تأخذ شكاويهم بعين الاعتبار ، وتفسيرا بأن النقابة لا تقوم بفتح مجال أمام العامل للتعبير عن مشاكله فيمكن أن يكون هذا فعلا لأن النقابة ليست حاضرة دائما لبعض المشاكل التي تخص الموظفين.

جدول رقم(15): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب الأمر غير راضي عنه في النقابة

المجموع		الشيء غير مرضي في النقابة				الرأي المنصب الحالي
		طريقة الانتخاب		طريقة العمل النقابي		
		%	ت	%	ت	
100%	15	46.7%	7	53.3%	8	عامل مهني
100%	57	64.9%	37	35.1%	20	عامل إداري
100%	4	50%	2	50%	2	إطار
100%	76	60.5%	46	39.5%	30	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه يتبين أن أكبر نسبة هي 64.9% لفئة العمال الإداريين صرحوا بأنهم غير راضين عن طريقة إنتخاب أعضاء النقابة، تليها نسبة 50% لفئة الإطارات ثم 46.7% ، في حين نسبة 53.3% من العمال المهنيين صرحوا بأنهم غير راضيين عن طريقة العمل النقابي و نسبة 50% من الإطارات .
ومنه نستنتج أن العمال غير راضين عن طريقة الإنتخاب ، ما يفسر لنا أن هناك إحتمال وقوع تجاوزات لدى عملية إنتخاب النقابة .

جدول رقم (16): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب رأيهم في النقابة وفق مناصبهم المبحوثين .

المجموع		المنصب الحالي						المنصب النقابة تميل إلى تحقيق أهداف الإدارة
		إطار		عامل إداري		عامل مهني		
		%	ت	%	ت	%	ت	
52	65%	3.75	3	52.5	42	8.75	7	نعم
28	35%	1.25	1	21.25	17	12.5	10	لا
80	100%	5	4	73.75	59	21.25	17	مجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل تصريحات العمال بأن النقابة تميل لتحقيق أهداف الإدارة بنسبة 65 % ، منها 52.5 % لدى العمال الإداريين ثم نسبة 8.75 % من العمال المهنيين و 3.75 % فئة إطارات ، في حين 35% من العمال صرحوا بالعكس منهم 21.25% إداريين ، تليها 12.5% عمال مهنيين ، ثم 1.25% فئة الإطارات .

ومنه يتضح لنا أن معظم العمال يرون بأن النقابة تميل إلى تحقيق أهداف الإدارة ، وذلك من أجل تقادي الاصطدام مع صانعي القرار الذي من شأنهم إلغاء أو تهميش النقابة .

جدول رقم (17): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب تصورهم لأداء النقابة

المجموع		هل يمكنك تصور أداء مؤسستكم دون نقابة للعمال				المنصب الحالي
		لا		نعم		
		%	ت	%	ت	
20	16	11.25	9	8.75	7	عامل مهني
75	60	20	16	55	44	عامل إداري
5	4	2.5	2	2.5	2	إطار
100	80	33.75	27	66.25	53	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نجد أن اغلب المبحوثين صرحوا بأنهم يمكنهم تصور مؤسستهم من دون نقابة وذلك بأعلى نسبة 66.25 % كانت منها 55% فئة العمال الإداريين ، و نسبة 8.75% عمال مهنيين و 2.5 % إطارات . في حين نجد أن 33.75 % من العمال صرحوا بأنهم لا يمكنهم تصور مؤسستهم من دون نقابة ، أيضا كانت أغلب نسبة منهم من فئة العمال الإداريين بنسبة 20 %، تليها نسبة 11.25% عمال مهنيين ، ثم 2.5% فئة الاطارات .

ومن خلال هاته الإجابات يتضح لنا أن وجود النقابة أو عدمه سيان بالنسبة للموظفين و ذلك لإنعدام دورها وفعاليتها داخل المؤسسة .

المحور الثالث : بيانات حول الفرضية الجزئية الثالثة

تؤثر أقدمية الموظف على تمثلاته إتجاه التنظيمات النقابية .

جدول رقم (18): يبين توزيع عينة المبحوثين المنخرطة في النقابة حسب الأقدمية .

المجموع		هل أنت منخرط في النقابة				الإنخراط الأقدمية
		نعم		لا		
%	ت	%	ت	%	ت	
100 %	2	50%	1	50%	1	أقل من سنة
100 %	10	20%	2	80%	8	من سنة إلى 5 سنوات
100 %	68	33%	22	67%	46	من 6 إلى 10 سنوات
100 %	80	36%	25	64%	55	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ ان أعلى نسبة 64 بالمائة من المجموع الكلي تمثل الموظفين غير المنخرطين في النقابة وبأعلى نسبة 80 % عند الموظفين الذين اقدميتهم في المؤسسة تتراوح بين [1-5] سنوات تليها نسبة 67. % من الموظفين الذين تتراوح اقدميتهم من [6-10]سنوات .

في حين تقل النسبة الى 36 بالمائة من فئة العمال المنخرطين في النقابة ، بأعلى نسبة 50 % عند فئة العمال اقدميتهم اقل من السنة .

ومنه نستنتج أن الأقدمية تؤثر على تمثيلات الموظفين للعمل النقابي ومن ثم تؤثر هذه التمثيلات على الانخراط في النقابة ، ويظهر من خلال النسب أن اللذين لديهم اقدمية تتراوح بين 5 الى 10 سنوات عندهم عزوف عن العمل بحكم تراكم التجارب التي مرت عليهم خلال هذه السنوات وتوليد قناعات ان النقابة لا تعمل على من اجل مصلحة العمال فحين ان اللذين انخرطوا في النقابة اقدميتهم في المؤسسة تتراوح بين اقل من سنة

الى 5 سنوات لم يكتشفوا ميدان العمل النقابي بعد ومتحمسين للنضال والدفاع على حقوقهم وحقوق العمال .

جدول رقم (19): يبين النقابة الفاعلة في المؤسسة حسب الأقدمية و المنصب .

المجموع	الأقدمية						المنصب / النقابة الفاعلة		
	أقل من سنة		من [5-1] سنوات		[10-6]سنوات				
	%	ت	%	ت	%	ت			
100%	13	16.36	9	37.5	3	33.34	1	عامل مهني	UGTA
100%	45	74.54	41	50.0	4	0	0	عامل إداري	
100%	2	03.64	2	0	0	0	0	إطار	
100%	2	01.82	1	12.5	1	0	0	عامل مهني	SNAPAP
100%	3	03.64	2	0	0	33.33	1	عامل إداري	
100%	1	0	0	0	0	33.33	1	إطار	
100	66	100	55	100	8	100	3	المجموع	

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل الموظفين فئة العمال الإداريين وكانت النسبة 78.8 % من ذوي الأقدمية من [10-6]سنوات ، تليها فئة الأكثر من من [5-1] سنوات الذين صرحوا بأن النقابة الفعالة في المؤسسة هي UGTA . في حين رأى البعض الآخر و بنسبة 66.7% و من فئة العمال الإداريين ذوي الأقدمية من [6-10] سنوات أن نقابة SNAPAP هي الفعالة ، أيضا العمال المهنيين وبنسبة 33.3% و لنفس الأقدمية ، إرتأؤ نفس الرأي .

ومنه نستنتج أن هذا التباين في الآراء إنما هو وليد إنتماءات العمال للنقابة ، حيث أن النسبة المئوية على هذا السؤال هي الفئة المنتمية للنقابة ، وليس كل أفراد العينة (66 مجيب من أصل 80).

جدول رقم (20): يبين تقييم أداء النقابة حسب الأقدمية .

المجموع		من [6-10]سنوات		من [1-5] سنوات		أقل من سنة		الأقدمية التقييم
		ت	%	ت	%	ت	%	
67.5	54	66.3%	44	80%	8	66.7%	2	ضعيف
13.75	11	12.3%	9	10%	1	33.3%	1	حسن
15	12	16.8%	11	10%	1	0	0	جيد
3.75	3	4.6%	3	0	0	0	0	ممتاز
%100	80	100%	65	100%	10	100%	3	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل الموظفين ذوي الأقدمية من [5-1] سنوات يرون بأن أداء النقابة ضعيف و ذلك بنسبة 80 % ، تلتها بنسبة 66.7% من العمال الأقل من سنة ، ثم بنسبة 66.3% من العمال ذوي أقدمية أكثر من 6 سنوات . في حين صرح آخرون بأن أداء النقابة جيد وهذا بنسبة 16.8% لدى العمال الأكثر من 6 سنوات ، كما صرح عمال ذوي الأقدمية من من [5-1] سنوات بنسبة 10 % أيضا بأن الأداء جيد . ومنه نستنتج أن الموظفين القدامى هم أكثر من غيرهم ممن يعتبرون أن أداء نقابتهم ضعيف و لا يرقى لتطلعاتهم ،وهذا الرأي هو بالتأكيد نتيجة لتراكمات سابقة عاشها الموظف.

جدول رقم (21): يبين توزيع عينة المبحوثين حسب تقييم فعالية النقابة (وفق الأقدمية و المنصب) .

المجموع		المنصب الحالي						المنصب النقابة الفاعلة في المؤسسة في رأيك الأقدمية	
		إطار		عامل إداري		عامل مهني			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
100%	1	0	0	0	0	100%	1	أقل من سنة	UGTA
100%	7	0	0	57.1%	4	42.9%	3	من [5-1] سنوات	
100%	52	3.8%	2	78.8%	41	17.3%	9	من [10-6] سنوات	
100%	2	50%	1	50	1	0	0	أقل من سنة	SNAPAP
100%	1	0	0	0	0	100%	1	من [5-1] سنوات	
100%	3	0	0	66.7%	2	33.3%	1	من [10-6] سنوات	
100%	66	100%	3	100%	48	100%	15	المجموع	

• العينة لا تمثل مجتمع البحث ككل بل المعنيين بالإجابة .

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل الموظفين ذوي الأقدمية من [6-10] سنوات ولدى فئة العمال الإداريين بنسبة 78.8% صرحوا بأن النقابة الفاعلة في المؤسسة هي GUTIA ، كذلك الأمر بالنسبة للعمال ذوي الأقدمية من [1-5] سنوات فئة الإداريين بنسبة 57.1% ، و فئة العمال المهنيين من [1-5] سنوات بنسبة 42.9% يعتبرون GUTIA هي النقابة الفعالة في المؤسسة .

في حين 66.7% من فئة العمال الإداريين ذوي الأقدمية من [6-10] سنوات صرحوا بأن SNAPAP هي النقابة الفعالة في المؤسسة ، وكذلك الأمر بالنسبة فئة العمال المهنيين بنسبة 33.3% و 50.0% من فئة الإطارات وعمال الإداريين ذوي الأقدمية أقل من سنة .ومنه نستنتج أن تقييم النقابة كان من طرف الموظفين ذوي الأقدمية في المؤسسة ، في حين كانت نسبة التعبير عند الموظفين الجدد ضعيفة أو محتشمة . وذلك لأن الأقدمية تلعب دورا في تكوين معلومات و خلفية كاملة تؤهله لتقييم النقابة .

جدول رقم (22): يبين ما مدى سعى النقابي للحصول على مكاسبهم الشخصية على حساب مكاسب العمال .

المجموع	مدى سعى النقابي في المؤسسة للحصول على مكاسبهم الشخصية على حساب مكاسب العمال						التقييم الأقدمية	
	دائما		أحيانا		نادرا			
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
100%	3	0	0	100%	3	0	0	أقل من سنة
100%	9	22.2%	2	77.8%	7	0	0	من سنة إلى 5 سنوات
100%	68	40%	27	37.8%	25	24.2%	16	من 6 إلى 10 سنوات
100	80	33.75	27	43.75	35	20	16	المجموع

من خلال الجدول المبين أعلاه نلاحظ أن أعلى نسبة تمثل الموظفين ذوي الأقدمية من [1-5] سنوات بنسبة 77.8% صرحوا بأنه أحيانا النقابي في المؤسسة يسعى للحصول على مكاسبهم الشخصية على حساب مكاسب العمال، و 37.8% من فئة العمال ذوي أقدمية من [6-10] سنوات، و 100% من العمال الأقل من سنة ،تليها نسبة 40% من 6 إلى 10 سنوات صرحوا بأنه دائما النقابي يسعى للحصول على مكاسبهم

الشخصية ، أيضا بالنسبة للعمال من سنة إلى 5 سنوات بنسبة %22.2 ، في حين كانت نسبة %24.2 من العمال من [6-10] سنوات فقط ممن صرحوا بأنه نادرا ما يسعى النقابي للحصول على مكاسبهم الشخصية .

ومن خلال إستقراء الجدول نستنتج أن النقابي يستغل منصبه لتحقيق مكاسبه الشخصية ولو على حساب مصالح العمال و هذا بإستغلال عهده النقابية ، كما أن عدم الوقوف إلى جانب الموظف في حد ذاته يعتبر تحقيق مكاسب شخصية ، فهو بذلك يسجل نقطة إيجابية لدى مسؤوله .

النتائج العامة للدراسة:

انطلاقاً من تحليل الجداول وما أسفرت عليه، ومن خلال الدراسة الميدانية وبعدما تم تبويب الفرضيات وعرضها وتحليلها إحصائياً، عمدنا إلى تفسيرها في ضوء الفرضيات التي أثارته الدراسة وأهداف البحث حيث كان الهدف الأساسي لها هو إبراز تماثلات العمال حول العمل النقابي ، بالنسبة للفرضية الأولى :

1- نتيجة الفرضية الأولى:

أظهرت الدراسة أن تماثلات الموظفين حول العمل النقابي تختلف باختلاف إنتمائهم النقابي ، حيث لاحظنا أن المنتمين لنقابة UGTA يشعرون بنوع من الرضا عن العمل النقابي ، في حين كان العمال المنتمين SNAPAP عكس ذلك . و منه نجد أن الفرضية قد تحققت بدرجة عالية.

2- نتيجة الفرضية الثانية :

أظهرت الدراسة بالمقر ولاية الجلفة أن أقدمية الموظف تؤثر على تماثلاته إتجاه التنظيمات النقابية ، فمعظم الاشخاص ذوي الأقدمية غير منتمين لأي نقابة ، وقد صرحوا بأن سبب عدم الإنخراط راجع إلى فقدان الثقة في النقابات وكذلك لكون النقابة لم تعد تخدم مصلحة العمال ، إضافة إلى أسباب أخرى تحفظ أصحابها عن ذكرها ، كما أن نتيجة تقييم الأداء الخاص بالنقابة كانت سلبية حيث رأى معظم الموظفين أنها ضعيفة و لا ترقى إلى تطلعاتهم ، كما أنها لا تحقق طموحاتهم في العمل ، لذلك فهم غير راضين عنها ، وهذا راجع إلى خبرتهم الطويلة في العمل ومقارنتهم لمختلف العهديات النقابية التي مرت على مقر ولاية الجلفة .

3- نتيجة الفرضية الثالثة :

أظهرت الدراسة بأن تماثلات الموظفين تختلف باختلاف مناصبهم ، حيث لاحظنا أن تفاوت و إختلاف في تصريحات الموظفين فكانت فئة الإداريين الأكثر من حيث عدم رضاها عن العمل النقابي تليها فئة العمال المهنيين ، في حين فئة الإطارات كانت نوعا ما راضية عنه ، ومنه نستنتج أن مناصب الموظفين تؤثر على تماثلاتهم ، لأنهم و بحكم مناصبهم لا يعانون ما يعانيه الموظف البسيط ، فهو أصلا لا يلجأ للنقابة لحل مشاكله ، كما أن النقابيين يسعون إلى إرضائهم خدمة لمصالحهم .

الإستنتاج العام :

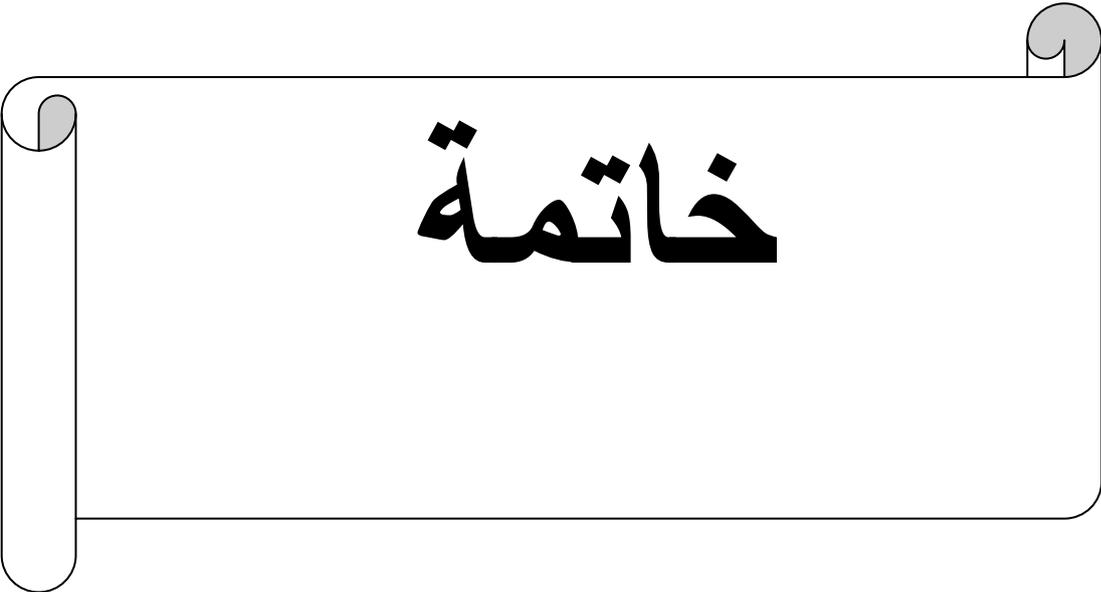
من خلال هذه الدراسة للعمل النقابي حاولنا معرفة ما إذا كان هذا الأخير يعمل على تحقيق تمثيلات العمال في المؤسسة ، وهذا من خلال عينة متكونة من 80 عامل ، وبعد عرض نتائج كل فرضية توصلنا إلى أن العمل النقابي في مقر ولاية الجلفة ليس في مستوى توقعات و تصورات العمال ، فهي لم تقم بتحقيق مكتسبات إجتماعية للعمال . كما أن تعدد التمثيليات النقابية بمقر الولاية (UGTA.SNAPAP) منهم من إعتبره عائق ومنهم من إعتبره مكسب .

إضافة إلى إنعدام التواصل مع النقابة ، أو في مجال حرية التعبير فمثلا النقابة لا تمارس الإضراب كوسيلة ضغط على الإدارة .

و في الأخير إن وجود نشاط نقابي غير فعال من شأنه التأثير سلبا على أداء الموظف فشعوره بالأمان يولد لديه إحساس بالمسؤولية و الإلتناء للمؤسسة مما يجعله يبدع في عمله أكثر ، و لهذا فإن المعادلة الوحيدة التي يمكننا بها تغيير الموازين هي نمو الوعي النقابي لدى الموظفين بانضمامهم جماعيا للنقابات التي يؤمنون بمبادئها وافكارها والتخلي كليا عن فكرة الحياد.

خلاصة :

من خلال هذا الفصل الذي تناول الإجراءات المنهجية المتبعة في موضوع الدراسة ، حاولنا كذلك تعريف الجانب الميداني الذي أجريت فيه الدراسة ، وكيفية النزول إلى الميدان و توزيع الإستمارة و كذا إجراء الدراسة الإستطلاعية من أجل معرفة معلومات حول موضوع الدراسة ، وتحديد عينتها ، وهذا من أجل تقريبكم من الدراسة أكثر على إعتبارها المرحلة التمهيديّة قبل الوصول إلى النتائج النهائيّة .



خاتمة

خاتمة :

من خلال دراستنا هاته حاولنا التعرف على اتجاهات و مواقف موظفي مقر ولاية الجلفة إزاء العمل النقابي بقر مؤسستهم على إعتبره آلية وجدت من أجل حماية حقوقهم و صيانتها.

كما أردنا معرفة مدى نجاح النقابة في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال ، وكذا طريقة عملها في المؤسسة .

إضافة إلى كون العمل النقابي من صميم موضوعات علم الإجتماع ، ومن إهتمامات رواد البنائية الوظيفية ، وقد جاء تأكيدها لضرورة وجود عمل واعي يساهم في تحقيق التوازن و هي السمة الظاهرة للعمل النقابي ، كونه جاء ليعمل على تحقيق نوع من هذا التوازن داخل المجال الذي ينشط به ، من خلال إتباع ميكانيزمات معينة في إطار قانوني ، وهذا ما حاولت الدراسة الوصول إليه بتركيزها على الجانب الإجتماعي .

وفي الأخير لايسعنا إلا التأكيد على أن العمل النقابي ليس بالأمر الهين أو وجود هيكلي فحسب ، ولكن وجودها في مرتبة تشارك مع الآخرين في وظيفة متكاملة من القيم ، وكذا بذل مجهود متواصل نحو تحقيق تمثلات العمال .

قائمة المراجع

قائمة المراجع

المراجع بالعربية :

الكتب :

- 1- أحمية سليمان: الوجيز في قانون علاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر ،2012.
- 2- الإتحاد العالمي للنقابة: الإستعمار الفرنسي يضطهد الحركة النقابية في الجزائر ، ترجمة وليم سارة ،دار الفكر ،دمشق 1958.
- 3- اسماعيل قيرة، عمي غربي: سوسيولوجيا التنمية، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،2001.
- 4- جيل فيريول ،معجم مصطلحات علم الاجتماع، ترجمة أنسام محمد الاسعد ، دار و مكتبة الهلال بيروت 2011 .
- 5- حسن بازرز: إدارة الأزمة الأمنية بين نقطتي الغليان والتحول، المؤسسة الجامعية للدارسات والنشر، ط1، لبنان،2001.
- 6- حسان محمد حسن، مناهج البحث الإجتماعي ، ط1، دار وائل ،عمان ، الأردن ، 2005.
- 7-رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، قسنطينة .
- 8- محمد أحمد بيومي،تاريخ التفكير الإجتماعي، دارالمعرفة الجامعية،مصر ،2003.
- 9- محمد محمود الجوهري،علم الإجتماع الصناعي و التنظيم دار المسيرة ، عمان الأردن ،2009.

- 10- موريس أنجريس، منهجية البحث في العلوم الإنسانية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون ، د ط ، دار القصة ، الجزائر ، 2004.
- 11- عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 2005.
- 12- عبد القادر بعلول: تاريخ الجزائر الحديثة ،دراسة سوسيلوجية ،دار الحداثة للنشر و التوزيع ،بيروت ،1983.
- 13- لحسن عبد الله و آخرون، البحث العلمي مفاهيم و أساليب تطبيقاته ، الأردن ،مؤسسة الوراق ،ط1، 2010 .
- 14- محمد جواد رضا: العرب و التربية و الحضارة ، إختيار الصعب، مركز الدراسات الوحدة العربية ،ط3. 1993.
- 15- مجموعة من الباحثين، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع ،الجزائر 1982.
- 16- منذر الضامن، أساسيات البحث العلمي، ط1، المسيرة، عمان، الأردن 2007.
- 17- مصطفى الفيلاي: مجتمع العمل، مركز دراسات الوحدة العربية، ط 1، بيروت ،2006.
- 18- معن محمود عياصرة، مروان محمد بن أحمد، إدارة الصراع والأزمات وضغوط العمل، دار الحامد لمنشر والتوزيع، ط 1 عمان الأردن ، 2008 .

القوانين والمراسيم:

- 1- قانون علاقات العمل رقم 90-11، الجريدة الرسمية ،عدد 17، المؤرخة في 26 رمضان 1411م الموافق لـ : 21 أفريل 1990.

رسائل ومذكرات :

- 1- بن سلامة زهية ، أسباب نزاعات العمل في المؤسسة ، مذكرة الماجستير ، تخصص تنمية و تسيير الموارد البشرية ، قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا ، جامعة قسنطينة ، 2006.
- 2- بالمهدي سكينه، رمضاني حليلة ، الفعل النقابي ودوره في تحقيق المكاسب الإجتماعية للعمال ، مذكرة ماستر ، علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، ورقلة ، 2013.
- 3- بحث لنيل دكتوراه الدولة تخصص علم النفس الاجتماعي، في موضوع: تمثلات المتعلمين للمعرفة المدرسية و علاقتها بتوافقهم الاجتماعي. جامعة محمد الخامس، كلية الاداب و العلوم الانسانية بالرباط،2004.
- 4- بوضياف مريم ، العمل النقابي ودوره في التضامن بين العمال داخل المؤسسة الصناعية ، مذكرة ماستر علم اجتماع تنظيم وعمل ، كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية ، ورقلة ، 2014.
- 5- رفيق مناح ، تحليل سوسيولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة ، دراسة اجتماعية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل، رسالة لنيل شهادة الماجستير ، عنابة ، الجزائر .
- 6- لبقع زينب ، تماثلات الصحة و المرض و الممارسة التطبيقية في المجتمع الحالي ، رسالة ماجستير ، قسم العلوم الاجتماعية ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة قاصدي مرباح ورقلة (2011-2012).
- 7- علي أحمد بومع ، تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامع الجزائرية ، رسالة ماجستير ، قسم علم الاجتماع ، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، جامعة منتوري قسنطينة ، (2008/2009).

- 8- علي أحد بومعزة ، تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرج في الجامعة الجزائرية ،رسالة لنيل الماجستير ، قسطينة ، الجزائر، 2010
- 9- محمد بومخلوف : انتقال اليد العاملة الريفية إلى صناعة، الاندماج والاعترا، رسالة مقدمة لنيل درجة دكتوراه، الحلقة الثالثة في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، الجزائر، 1983.
- 10- مليكة جابر التمثلات الاجتماعية للطلبة الجامعيين (ما بعد التدرج) لفرص العمل بعد التخرج ، جامعة ورقلة.
- 11- ميلود سيد علي ، تمثلات عمال قطاع الصناعي الخاص للواقع المهني، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، 2005.
- 12- محمد جمال حمودي ، تمثلات المجتمع الجزائري لمرض السرطان ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، تلمسان ، الجزائر ، 2005.

المجلات :

- 1- مراد مولاي الحاج ، >> العمال الصناعيون في الجزائر :ممارسات و تمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة ، انسانيات ، العدد 2 2006.
- 2- ادريس بولكعيبات:مجلة العلوم الانسانية، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر، 2006.
- 3- بشرى عناد مبارك،التمثلات الاجتماعية وعلاقتها بالتوجه نحو السيادة لاجتماعية لدى المنتمين لأحزاب السياسية ، مجلة الفتح ، العدد 51 سبتمبر2012.
- 4- حسان مارني،>>مفهوم الهوية في الفكر السوسيولوجي المعاصر<<مجلة الشؤون اجتماعية،2009.
- 5- ناصر جابي : الحركة النقابية الجزائرية ، يومية السفير اللبنانية ،2014.

6- هيلموت نيموشوفسكي :العوامل و الآليات الموضوعية لتشكيل الطبقة العاملة في الجزائر خلال الفترة الإستعمارية ،مجلة منظمة العمل العربية ،العدد 3 ،الجزائر .1979

المواقع الإلكترونية :

www.serpsy.org ،17/02/2009.

Wikipedia.org.05/01/2012

www.psychologiesociales.com ،11/03/2009

المراجع الفرنسية :

- 1- Christine Bonardi, Nicholas Roussiau, Les représentations sociales , DUNOD , Paris , 1999
- 2- Denise Jodelet, Les représentations sociales, Paris, PUF, 1989.
- 3- Dorra Ben Alaya ,la 10e conférence sur les représentations sociales" représentations, transmission des savoirs et transformations sociales , Tunis, 2010
- 4- Edublog.tarbiya.ma/blogs/education_oujda/archive. 10/03/2009
- 5- François WEISS ? Doctrine et action syndicale en Algérie.
- 6- Jean cloude abric Pratiques sociales et . représentations sous la direction Paris, PUF, 1994.
- 7- Grégory Vos , Qu'est qu'une bonne école , représentation d'adulte et échecs d'élèves, FNRS , 2012.
- 8- Moscovici S : La représentation Sociale, Le grand dictionnaire de psychologie, Larousse, 1992
- 9- Nicolas rossiau .christine bonardi .les représentations sociales et perspectives Sprimont . Mardaga2001.
- 10- Rene GALLSSOT ? Dictionnaire biographique de mouvement ouvrier Maghreb, Algérie: Engagement sociaux et ¹ question national de la colonialisation a independence de 1830a 1962, edition de LAATELIER; Paris,2006.
- 11-Seca Jean- Marie , Les représentations Sociales ,Paris, Armand Colin , VUEF, Paris , 2002.
- 12- Serge. Moscovici, La psychanalyse, son image et son public PUF 1961, Paris.
- 13- Said chikri :question ouvrière et rapport sociaux en algérie in NAQD.Mars 1994.



الملاحق

جامعة زيان عاشور
كلية العلوم الإنسانية والإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا

الإستبيان :

أخي الموظف أختي الموظفة تحية طيبة و بعد :

في إطار إنجاز مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تنظيم وعمل بعنوان " تماثلات الموظفين للعمل النقابي في مقر ولاية الجلفة " .

نضع بين يديك هذا الإستبيان و نرجو منك مساعدتنا في الإجابة عن الأسئلة المطروحة و ذلك بوضع علامة (X) أما الجواب الذي يعبر عن رأيك ، مع التأكد من أن هذه المعلومات ستبقى سرية و لن تستخدم إلا لغرض البحث العلمي.

وشكرا

المحور الأول : البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- السن:
- 3- المستوى التعليمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي
- 4- الأقدمية: أقل من سنة من سنة إلى 5 سنوات من 6 سنوات إلى 10 سنوات
- 5- المنصب الحالي : عامل مهني موظف إداري إطار

المحور الثاني :

- 6- هل أنت منخرط في النقابة : نعم لا
- 7- مانوع النقابة المنتمي إليها : GUTIA SNAPAP
- 8- سبب إنخراطك لهاته النقابة :
- نقابة فعالة في تحقيق مكاسب العمال فقدان الثقة في باقي النقابات أسباب أخرى
- أذكرها
-
-

- 9- لم تنخرط في تنظيم نقابي لأنك :
- لم تعد النقابة تخدم مصلحة العمال فقدان الثقة في النقابات أخرى
- 10- هل يعد أداء نقابتك : ضعيف حسن جيد ممتاز
- 11- هل تسعى نقابتكم لتحقيق طموحاتكم في العمل : نعم لا
- 12- هل أنت راضي عن نشاط نقابتكم : نعم لا أيا كان رأيك لماذا ؟
-
-

- 13- هل حققت نقابتكم الممثلة لك مكتسبات قمت بالمطالبة بها : نعم لا
- 14- هل تعتبر وجود تمثيليتين نقابيتين للعمل النقابي GUTIA و SNAPAP - مكسب للعمال - عائق لتحقيق مصالح العمال
- 15- أيهما أكثر قوة في رأيك ولماذا: GUTIA SNAPAP

.....
.....
.....
16- ما هو تقييمك لطبيعة العلاقة بينك و بين زملائك الذين يمارسون العمل النقابي؟

ضعيفة عادية جيدة للغاية ، في كل الحالات علل لماذا؟

.....
.....

.....
17- هل تسعى النقابة لتحقيق مطالبكم الإجتماعية و المهنية حقا في أرض الواقع؟

نعم لا

18- هل النقابي في المؤسسة يسعى للحصول على مكاسبهم الشخصية على حساب مكاسب العمال؟ نادرا أحيانا دائما

19- هل تتواصل مع نقابتك في المؤسسة؟ نعم لا

20- إذا كان الجواب بنعم فهل هي بشكل؟ نادر متقطع مستمر

المحور الثالث:

21- هل تفتح لكم نقابتكم مجالا للتعبير عن مشاكلكم؟ نعم لا في حالة نعم ماهي:

.....

.....
22- هل تقوم النقابة العمالية في مؤسستكم بعقد إجتماعات مع العمال و الإستماع لإنشغالاتهم؟ نعم لا ، إذا كان الجواب ب: لا أذكر لماذا؟

.....

.....
23- هل تسمح نقابتكم للعمال ككل بالمشاركة في إتخاذ القرارات؟ نعم لا

- في حالة لا فهل هو راجع إلى : تحيز تنظيمي إستحواذ التمثيل النقابي
- 24 هل سبق وأن قامت نقابتكم بتنظيم إضرابات ؟ نعم لا
- 25 هل تعتقد بأن النقابة تميل إلى تحقيق أهداف الإدارة أكثر من تحقيق مصالح العمال ؟

- نعم لا ، في حالة نعم فهل هو راجع :
- سعي ممثلي النقابة لتحقيق مصالحهم الشخصية
- عدم الإصطدام مع الإدارة
- 26 ما هو الشيء الذي لست راضي عنه في نقابتك ولديك الرغبة في تغييره ؟
- طريقة الإنتخاب
- طريقة العمل النقابي
- آخر
- أذكره.....

- ..
- 27 ما هي الوسيلة الأكثر نجاحا في تحقيق أهداف العمل النقابي ؟
- المشاركة في إتخاذ القرار التعاون بين الإدارة و العمال
- 28 هل يمكنك تصور أداء مؤسستكم دون نقابة للعمال ؟ نعم لا
- 29 ماهي الآفاق المستقبلية التي ترونها لنقابتكم ؟
- تحسين الحالة الإجتماعية للعمال
- إعطاء فرص أكثر للعمال في صنع القرار
- أخرى أذكرها.....