

العمل والعمال بالمؤسسة الصناعية العمومية: تصورات وتمثلات

Work and workers in the industrial public entreprise: perceptions and representations

حمزة زريقات حسنية¹

¹ مركز البحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية- وهران، دولة الجزائر

hamzazerigathasnia@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2022/././.. تاريخ القبول: 2022/././.. تاريخ النشر: 2022/././..

ملخص:

تندرج هذه الورقة البحثية في إطار عمل ميداني (دراسة مونوغرافية) التي شملت عمال المؤسسة الجزائرية للسباكة بوهران وحدة الفو المتواجدة بالقطاع الحضري قبيطة والمعروفة من طرف سكان مدينة وهران بـ مؤسسة ديكرو على اسم مالكها السابق الفرنسي ديكرو.

حاولنا في هذه الدراسة القيام بمقاربة لتمثلات العامل الصناعي في إطار العمل العمومي المأجور قصد فهم تمثلات العامل للعمل، للمؤسسة الصناعية العمومية، ولمحيطه الاجتماعي داخل وخارج العملية الإنتاجية، من خلال مجموعة من المؤشرات التي ساهمت في مقاربة: ماهية العامل الصناعي اليوم في المؤسسة الصناعية العمومية؟ ماهي نظرتة للعمل الذي يقوم به؟

كلمات مفتاحية: العمل ، العمال، تمثلات العمال، المؤسسة الصناعية العمومية

Abstract: This article is part of a fieldwork (monographic study). Our main objectif is to study the perceptions and representations of workers in the industrial public entreprise ALFON located in Oran, and commonly known by the

inhabitants of this city under the name of its French owner 'Decro'.

We intend to know the representations of these workers about: work, the public industrial company, and its social environment inside and outside, and this to draw up the profile of this worker and his relationship to work.

Key words : Work, Workers, Representations, Industrial public enterprise.

*المؤلف المرسل: حمزة زريقات حسنية

مقدمة

العمل هو محور أساسي تدور حوله حياة الفرد، فهو عامل في ادماج الإنسان في مجتمعه ومحيطه، ذلك أن العمل يحقق للإنسان ذاته ويجعل لوجوده الاجتماعي معنى . أشكال الاندماج الاجتماعي في المجتمعات الصناعية على اختلافها تقوم على اساس النشاط المهني الذي يضمن للعامل الحماية المادية وبناء علاقات اجتماعية وتنظيم للوقت وللفضاء وذلك حسب منظور دور كايم للعمل، هذا الطرح يتجاوز المفاهيم الأولية للعمل الصناعي في الورشات في اوروبا والتي انتشرت في بريطانيا خاصة حين يربط العامل مفهومه للعمل الصناعي بالآلة .

حاولت الدراسات الحديثة أن تجسد أنماط جديدة للعمل تطبع من خلالها سلوكات العمال، لتؤثر على انتاجيتهم وتمثلاتهم للعمل والتي برزت في الستينيات من القرن الماضي، انطلاقا من بحوث أهمها الدراسة التي قدمها ماك غريغور Mac GREGORE بما تسمى بنظرية Y ونظرية التسيير بالأهداف gestion par objectif (Ruggles, 1998)، حيث حاولت هذه النظريات بناء طرق في العمل والتنظيم لا يشعر فيها العامل بخضوعه لسلطة، بل يعتمد العامل فيها على الاهداف المسطرة لعمله، ونتيجة لذلك يعمل الشخص في إطار محدد لمسؤولياته وفي جو عمل لا يشعره بخضوع لسلطة محددة، ينمى بداخله روح المسؤولية تجاه العمل والمؤسسة والمجتمع، وقد تبني المكتب الدولي للعمل هذه النظريات.

على هذا الأساس، عملنا في البداية بالبحث عن معنى العمل انطلاقا من الدراسات والأطروحات التي تناولت الموضوع في بعده السوسيولوجي ، بالإضافة إلى الدراسات الأجنبية التي قاربت ظاهرت تمثلات العمال بالمؤسسات الصناعية في أوروبا خاصة، نذكر على سبيل الذكر لا الحصر (Touraine, Dubet, & Wieviorka,

(1984) (Friedmann & Naville, 1961) (Meda, (Crozier & Friedberg, 1977) (1998) وغيرهم، ثم في مرحلة لاحقة القيام بمقاربة العامل الصناعي بدراسة ميدانية قصد فهم تمثلاته وسلوكاته في إطار العمل المأجور العمومي.

من خلال الدراسة الميدانية (دراسة مونوغرافية)* التي تمت بوحدة الفو بوهران المختصة في صناعة السباكة والمتواجدة بالقطاع الحضري قمبيطة والمعروفة من طرف سكان مدينة وهران بـ مؤسسة ديكرو على اسم مالكها السابق الفرنسي ديكرو، في الفترة الزمنية بين شهري ماي وجوان 2017 ، باستعمال تقنية الاستمارة والتي شملت مجموعة من الأسئلة حول درجة ارتباط العمال بالمؤسسة، تسييرهم لوقت العمل، ماذا يمثل العمل الصناعي بالنسبة لهم وكيف ينظرون الى مستقبلهم بالمؤسسة . هي اسئلة تم طرحها على العمال على اختلاف شرائحهم المهنية بين اطارات، رجال تحكم وعمال منفذين، وعلى اختلاف تدرجهم في السلم الهرمي للمؤسسة، بالإضافة الى مجموعة من المقابلات مع رؤساء الورشات بما في ذلك بعض الاطارات بالمؤسسة. ساهمت التقنية المستعملة في مقارنة: العامل الصناعي اليوم في المؤسسة الصناعية العمومية، في نظرتة للعمل الذي يقوم به، هل صورة العامل الصناعي التي سادت سنوات التصنيع التي شهدتها الجزائر سنوات السبعينات لازالت راسخة.

* الدراسة المقدمة جزء من محور البحث الخاص بنا بعنوان: " العمل، العمال والخطابات حول الفعل النقابي" والذي يندرج ضمن مشروع بحث مؤسسة تابع لمركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية -الكراسك -بمدينة وهران.

ماهية العامل الصناعي بالمؤسسة الصناعية العمومية

من خلال ما سبق سنتطرق لأهم النتائج التي توصلنا إليها من خلال البحث الميداني المسحي المونوغرافي والتي اسفرت الى ما يلي:

1. من هو العامل الصناعي بوحدة الفو :

المعرفة المسبقة لواقع العمل الصناعي وبنمط العامل الصناعي بالوحدة الفوله دور في عملية التوقع لأنماط السلوك ومحاولة لحل المشاكل التسيير قبل وقوعها، كذا مقارنة سلوك العامل من طرف ادارة الوحدة لمختلف العمال حسب خصائصهم المهنية والاجتماعية او الثقافية تعد مساهمة في التسيير الحسن للموارد البشرية. ساهمت أسئلة الاستمارة الخاصة بالبيانات الشخصية للعمال في معرفة الاصول الاجتماعية للعمال، مهنة الاب والمهن السابقة ، الوظيفة الحالية من ناحية واصول العمال من حيث الانتماء الجغرافي والاصول الحضرية والريفية مع اختلافاتهم الاجتماعية والثقافية.

هل يمكن الحديث اليوم عن العامل الصناعي الكلاسيكي في المؤسسة الصناعية العمومية ؟ هل صورة العامل الصناعي الشائع كما ورد في كتاب جمال غريد " ثقافات المؤسسة" الذي يختلف في تصوراته وتمثلاته للعمل الصناعي لازالت قائمة؟ هل الاصول الاجتماعية للعمال تمكّنت من حمل العمّال على اتباع نوع معين من السلوك؟

انطلاقا من نتائج سلسلة الدراسات التي أجريت ضمن إطار مشروع البحث "SNS الصناعة والمجتمع" (Guerid, Chikhi, & Kenz, 1982) والتي من بينها التفريق بين العامل الكلاسيكي والعامل الشائع المنتشر في المؤسسات الوطنية العمومية،

ونتائج رسالة الدكتوراه للباحث فؤاد نوار حول الأشكال الجديدة للعامل الصناعي أدرجها الباحث ضمن ثنائية عامل " كلاسيكي/شائع" (نوار، 2012).

تعامل العامل الصناعي بوحدة الفومع العمل تتسم بعلاقة تعتمد على الكثير من الانتقائية، يفضل العلاقة الاقتصادية التبادلية أي قوة العمل مقابل الاجر. تعامله داخل الورشات كمكان لبيع جهده العضلي. نتائج التحقيق الميداني المونوغرافي بوحدة ألفوتزاجت أيضا مع ما قدمه الأستاذ دراس عمر في بحوثه حول تسرب العمال من مؤسسات الصناعة البتروكيماوية، حيث استخلص هذا الأخير أن العامل الصناعي بالمؤسسات الصناعية الوطنية يقوم بعمل ألي instrumentale، أي يقدم جزءا من جهده العضلي مقابل اجر معلوم (دراس، 1983).

هذا الطرح يقترب من منظور مدرسة الإدارة العلمية التي ظهرت مع أواخر القرن التاسع عشر، حيث يبني إتباع المدرسة التaylorية مفهوما ميكانيكيا أو وسائليا للعمل " أي العمل مقابل الكسب المادي " في تطبيقها الصارم الذي يختزل عمل العامل في حركة فيزيقية بسيطة، كما يفرق لنا ناصر جابي في كتابه الاحتجاجات النقابية في الجزائريين نوعين من العمال الصناعيين (جابي، 2001، ص 56) :

- العامل الصناعي المركزي: صاحب التجربة المهنية المتعددة تعرف خلال مساره المبني على ظروف العمل اصعب من التي اقترحها عليه القطاع العمومي الصناعي الوطني.

- العامل الصناعي الشائع: تعرف على العمل الصناعي بعد رسوبه من المدرسة مباشرة مما جعل مستواه التعليمي منخفض وهو ما يبرر الكثير من ممارسات التي سادت وحدة الفوكضعف الانتاج و وانتشار ظاهرة التغيب لدى الفئة الفتية من العمال الجدد.

إجابات العمال داخل الوحدة مجتمع البحث تبين أن العامل الصناعي مازال بعيد عن المنظور الحديث للعامل ضمن فضاء العمل، حيث يحقق العامل في هذا المنظور الانتماء والتضامن والتعبير وبالتالي يحقق ذاته لينتهج سلوكات عقلانية مرتبطة بالعامل الكلاسيكي، هذا ما يمكن تفسيره بطبيعة المجتمعات الحديثة المبنية على العلم بشكل كبير، فالمستوى التعليمي ونوع التخصص والخبرة المهنية في المنصب مؤشرات مهمة ساعدتنا على فهم تمثلات العامل الصناعي بالوحدة ، وضيق أفق

تطلعاته المهنية. وهو ما يوضحه الجدول أدناه:

القوى العاملة	ماذا يمثل العمل الصناعي بالنسبة إليك؟				المجموع
	عمل مقابل أجر	عمل في إطار الشهادة المحصل عليها	مثل أي عمل آخر	فرصة للحصول على تكوين	
التكرار	15	8	2	3	28
إطار	53,6%	28,6%	7,1%	10,7%	100,0%
النسبة					
المئوية					
التكرار	11	1	2	1	15
أعوان التحكم	73,3%	6,7%	13,3%	6%,7	100,0%
النسبة					
المئوية					
التكرار	118	8	3	0	129
عمال التنفيذ	91,5%	6,2%	2,3%	0,0%	100,0%
النسبة					
المئوية					
التكرار	144	17	7	4	172
المجموع	83,7%	9,9%	4,1%	2,3%	100,0%
النسبة المئوية					

جدول رقم (01) يوضح الترابط بين الفئة المهنية و تمثلات العمال للعمل الذي يقومون به

2. تمثلات العامل بوحدة ألفو للعمل الصناعي:

يمكن القول عموماً أن منطلقات تعريف ظاهرة العمل قد تتعدد وتتنوع من حيث اعتبار العمل بمثابة المهنة والحرفة بما أنه يمثل نشاطاً مهنيًا يتلقى من أجله الفرد تكوينًا يكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادةً بتجربة وممارسة طويلة.

العمل هو المحور الأساسي الذي تدور حوله حياة الفرد ويمثل قيمته في المجتمع ذلك أن العمل هو الذي يدمج الفرد في مجتمعه ويكسبه العضوية الطبيعية، غير أن نتائج الدراسة المونوغرافية بوحدة ألفو أثبتت أن عمال وحدة ألفو يعتبرون العمل الصناعي عمل شاق كما يعزز شعور اللأمان، نتيجة عدم رضى العمال عن الظروف الفيزيائية للعمل بالورشات بنسبة فاقت أكثر من 14.5% التي تتميز بالضوضاء والروائح الكريهة المنبعثة من انصهار مادة الحديد بالإضافة إلى نقص مجاري التهوية وضعف الإضاءة وقدم الآلات المستعملة والتي حسب تصريحات العمال تهدد سلامتهم الجسدية حيث عبر أكثر من 65.7% من العمال عن عدم رضاهم عن الوضع المهني.

في إطار العمل يبني العمال سلوكيات معينة في العمل نتيجة لتمثلاتهم وتصوراتهم حول العوامل والظروف المادية، الاجتماعية والثقافية التي تتم فيها خطوات العملية الإنتاجية بما أن العمل يأخذ دلالاته من الصورة التي يعطيها العامل له، فإن سلوك هذا الأخير بورشات وحدة ألفو ماهي إلا انعكاسات لتصور ذهني، بمعنى تمثلاته حول العمل الذي يقوم به. الجدول الموالي يوضح نظرة العمال إلى العمل الصناعي بوحدة ألفو التي تختلف تماماً عن نظرة العامل الكلاسيكي الذي تشكل في أوروبا في القرن التاسع عشر.

بما أن العمل هو المحور الأساسي الذي تدور حوله حياة الفرد، فهو عامل في ادماج الإنسان في مجتمعه وفي محيطه ويجعل لوجوده الاجتماعي معنى، ففي

المجتمعات الصناعية اشكال الاندماج على اختلافها تقوم على اساس النشاط المهني الذي يضمن للعامل الحماية المادية وبناء علاقات اجتماعية وتنظيم للوقت وللفضاء، فنجد غالبية العمال المبحوثين نظرتهم لعالم العمل قائمة على اساس مادي بحت وهو(الأجر)، فالعامل الصناعي حسب عينة المبحوثين ليس بحاجة الى تكوين نظري للعمل بالورشات، بل إن التمرن في الميدان كاف لكي يمارس المستخدم مهامه في منصب عمله على اعتبار أن العلاقات مع المؤسسة الصناعية العمومية ومع العمل ضمنيا موجودة حاليا ضمن العلاقة "مؤسسة/ سوق/ منصب عمل" اكثر ممّا هي موجودة ضمن العلاقة "مؤسسة / مدرسة" (نوار، 2017، ص 51).

يمكن اعتبار العمل بمثابة المهنة والحرفة بما انه يمثل نشاطا مهنيا يتلقى من اجله الفرد تكوينا يكتسب مهارات وخبرة ودراية ترتبط عادة بتجربة وممارسة طويلتين، كما يمكن اعتباره كذلك مهارة بما يتطلبه من معارف وقدرات معينة يتم انتقاء الفرد تبعا لاكتسابه اياها وتمكنه منها وهي النتيجة التي تأكدت لدى تحليلنا للجدول رقم (02) الذي يبين الترابط بين الفئات المهنية لوحدة الفو ونظرة العمال إلى العمل الصناعي حيث لاحظنا من مجموع 172 عامل ، ما نسبته 43% تعتبر العمل الصناعي عمل شاق وهي فرصة للحصول على تكوين بنسبة 15.7% في حين تمثلت العمال بان العمل الصناعي هو مصدر رزقهم الوحيد او ما عبّر عليه المبحوثين بلقمة عيش بنسبة 16.9%؛ كما أثار انتباهنا التفاوت الواضح في نسب تمثلات العمال للعمل الصناعي بين الفئات المهنية ، ففي الوقت الذي تركز فيه فئة الإطارات على أن العمل الصناعي هو فرصة للحصول على تكوين بنسبة 46.4% ، تنخفض هذه النسبة لدى عمال أعوان التحكم إلى 26.7% لتصل إلى 7.8% عند عمال التنفيذ حيث تعتبر هذه الأخيرة العمل

الصناعي عمل شاق (48.8%) يتطلب مجهودا بدنيا وتركيزا كبيرا في الورشات،
يشارك ثلث فئة عمال أعوان التحكم هذا الطرح فيما انخفضت النسبة إلى
21.4% عند الإطارات.

القوى العاملة	ما هي نظرتك للعمل (صف لنا العمل الذي تقوم به)؟						المجموع
	لقمة عيش	حرفة	عمل شاق	اجر	الحصول على تكوين	بدون اجابة	
التكرار	7	0	6	1	13	1	28
النسبة إطار المئوية	25,0%	0,0%	21,4%	3,6%	46,4%	3,6%	100%
التكرار	2	1	5	3	4	0	15
أعوان النسبة التحكم المئوية	13,3%	6,7%	33,3%	20,0%	26,7%	0,0%	100,0%
التكرار	20	20	63	16	10	0	129
عمال النسبة التنفيذ المئوية	15,5%	15,5%	48,8%	12,4%	7,8%	0,0%	100,0%
التكرار	29	21	74	20	27	1	172
المجموع النسبة المئوية	16,9%	12,2%	43,0%	11,6%	15,7%	0,6%	100,0%

جدول رقم (02) يوضح الترابط بين الفئة المهنية ونظرة العمال إلى العمل (صفة العمل)

فالعامل الصناعي حسب المبحوثين ليس بحاجة الى تكوين نظري للعمل بالورش ، بل إن التمرن في الميدان كاف لكي يمارس المستخدم مهامه في منصب عمله يعتبر عمال وحدة الفو أن العمل هو المحور الاساسي الذي تدور حياتهم فهو مصدر رزقهم وعامل يضمن قيمتهم في المجتمع على اعتبار أن العمل هو الذي يدمج الفرد في مجتمعه ويكسبه العضوية الطبيعية، كما ان العمل الصناعي هو

حرفة يستفيد منها العامل على المدى القريب والبعيد ، ايدت هذه الفكرة فئة عمال التنفيذ (15.5%) بحكم اعتبارهم للعمل بالوحدة كسب لقوتهم نظرا لقلّة فرص العمل وانتشار للبطالة بالمقارنة بالمستوى التعليمي المحدود لهذه الفئة والتي تحصلت على العمل بالوحدة الفوفي الغالب عن طريق الوساطة.

إجابات العمال داخل الوحدة مجتمع البحث تبين أن العامل الصناعي مازال بعيد عن المنظور الحديث للعامل ضمن فضاء العمل، حيث يحقق العامل في هذا المنظور الانتماء والتضامن والتعبير وبالتالي يحقق ذاته لينتهج سلوكات عقلانية مرتبطة بالعامل الكلاسيكي، هذا ما يمكن تفسيره بطبيعة المجتمعات الحديثة المبنية على العلم بشكل كبير، فالمستوى التعليمي ونوع التخصص والخبرة المهنية في المنصب مؤشرات مهمة ساعدتنا على فهم تمثيلات العامل الصناعي بالوحدة ، وضيق افق تطلعاته المهنية الذي مازال بعيدا عن المنظور الحديث للعمل؛

وكنتيجة مبدئية يمكن القول أن العامل الصناعي بوحدة آفولم يتعدى منظوره للعمل الصناعي الجانب المادي أي العمل قصد الحصول على الأجر نهاية كل شهر، ذلك حسبنا لغياب تنشئة مهنية صناعية نتيجة لفشل المؤسسة الصناعية العمومية في إرساء لثقافة المؤسسة الحديثة، كما كانت بعيدة كل البعد عن التنظيم الحديث وعن قواعد العمل المنتج، لتغزو سلوكات ثقافية نحتت البيئة الاجتماعية والتنظيمية للمؤسسة الصناعية العمومية، يتعلق الأمر بتغلغل الأشكال التقليدية للتعايش الاجتماعي والتي أضحت سمة من سمات المؤسسة العمومية الوطنية وسلوكا شائعا بين العمال رغم تعارضه تعارضا مطلقا مع الفعالية ومفهوم المؤسسة الحديثة ذلك أن داخل المصنع تبني علاقة جديدة بالزمان والمكان كما أن الاندماج في البنيات البيروقراطية الوظيفية هما أمران كافيان لإثبات تكون البروليتاري الصناعي الكلاسيكي في الجزائر.

احالتنا الى اسئلة جوهريه تم ادراجها في استمارة البحث المونوغرافي بناء على فرضية من خلاصة اعمال الباحث جمال غريد حول العامل الشائع ذلك ان بناء فكر عمالي يتشكل وفق الانتماءات الجغرافية للعمال والتي تنعكس على سلوكهم وتصرفاتهم تجاه العمل وتجاه تمثلاتهم للخطابات حول الفعل النقابي.

3. تمثلات عمال وحدة ألفو للنقابة و للفعل النقابي بالوحدة:

يعتبر هذان العنصران (النظرة الى العمل وتمثلات العمال حول النقابة) من أهم المتغيرات التي نستطيع من خلالها معرفة مدى قدرة العمال على التأقلم مع البيئة المهنية التي يعيشون فيها كما أن العمال بنائهم تمثلات وتصورات حول العوامل والظروف التي تتم فيها خطوات العملية الإنتاجية، يبعث في نفوسهم نوع من الارتياح خاصة إذا كانوا متفقيين مع أعضاء فرقة الإنتاج التي ينتمون إليها، مما يخلق جو من الرضى التام عن منصب العمل والسعي نحو عدم تغييره ومحاولة السيطرة على كل ما يدور حوله نتيجة لمعرفته المسبقة بأن أي تغيير في ورشة العمل أو جماعة العمل قد تؤدي به إلى إعادة النظر في عملية التأقلم والتخوف مما يعتبره مجهولا عن العمل الجديد..

من هذا المنطلق سنحاول أن نجيب في هذا الجزء من المحور عن التساؤلات الآتية:

ما هي تمثلات عمال وحدة الفو لممثلهم النقابيين ؟ كيف تؤثر كل من النقابة كوحدة مركزية مالكة لسلطة التفاوض على تمثلات العمال ؟

بالنسبة لتمثلات العمال حول الفعل النقابي ولدور ممثلهم في تحقيق مطالبهم ، اجمع العمال على الانخراط بالنقابة والذي يتم بطريقة الية من طرف ادارة الموارد البشرية والمالية بخصم مباشرة من راتب العامل وهو ما اسفر عن عدم

رضاهم عن ممثلهم بالنقابة من خلال جملة من التعابير المتداولة بين العمال ينعتون بها ممثلهم على سبيل المثال "ناس لاهطة، الغاييين على الساحة، لازم الولاء باش يحقولك المطالب تاك، يضربوا على قرادهم(أي مصالحهم)"

فيما يتعلق بخطابات العمال حول الفعل النقابي لممثلي العمال النقابيين، اجمع غالبية المبحوثين على الغياب الفعلي والحقيقي للنقابة في الدفاع عنهم، في تحسين ظروف العمل، في الوقوف امام تجاوزات الإدارة في توزيع المنح والترقية المهنية ، بالمقابل خطاب ممثلي النقابة مغاير تماما حيث تولي النقابة حسب خطابات ممثلها إلى اهمية التغيير الجذري لأوضاع العمل بالوحدة، من خلال مساعيها لتحويل المصنع ولتجديد الآلات، وبهذا يتم القضاء حسب ممثلها على مشاكل العمال التي يحصرها ضمن خانة الظروف الفيزيكية للعمل بالورشات ، في حين مطالب العمال من خلال إجابتهم على اسئلة الاستمارة تتعدى ذلك ، فهم يطالبون بتقدير لذات العامل، بحسن التعامل، بالاحترام، بالمساواة وبالعدالة في توزيع المنح والخدمات الاجتماعية ذلك حسب العمال، أن اصل مشاكلهم تنبع من الضغوط التي تمارسها الادارة على العمال ومن ضمن ممثلهم على مثل هذه التجاوزات وهو ما يوضحه الجدول الاتي:

القوى العاملة	ما الذي تقترحه من أجل تحقيق مطالب العمال؟			المجموع
	تغيير ممثلي النقابة الحاليين	فتح الإدارة لقنوات الحوار	بدون إجابة	
التكرار	11	14	3	28
إطار النسبة المئوية	39,3%	50,0%	10,7%	100,0%
التكرار	3	10	2	15
أعوان التحكم النسبة المئوية	20,0%	66,7%	13,3%	100,0%
التكرار	68	35	26	129
عمال التنفيذ النسبة المئوية	52,7%	27,1%	20,2%	100,0%
التكرار	82	59	31	172
المجموع النسبة المئوية	47,7%	34,3%	18,0%	100,0%

جدول رقم (03) يوضح الترابط بين الفئة المهنية ما إذا كانت النقابة تقوم بمجهودات في صالح العمال

يعتبر عمال وحدة ألفو النقابة كانت السبب في الأزمة التي يعيشونها حالياً خاصة عند استحضارهم لمجهود ممثلي النقابة في سنوات الثمانينيات الذين يصفونهم بالأقوياء والمهرة والمتمرسين في الدفاع عن حقوق العامل، إما عملهم حالياً يقتصر على خطابات فارغة دون الإسهام والمشاركة في الصعوبات التي يواجهها العمال والوحدة على حد سواء .

يغلب على عمال وحدة ألفو انتشار شعور لامبالاة العمال بخطابات أو كما يسميها العمال الشعارات النقابية التي لا طائل من ورائها، مثل هذا السلوك منتشر لدى عمال الورشات فظاهرة الانفرادية في القرارات تُخلق لما يساهم المسئول في الكثير من الأحيان إلى خلق نوع من الفراغ حوله بتعيين مسئولين ومساعدين مباشرين

متشبعين بثقافة الخضوع (ممثلي النقابة) والذين يحاولون تطبيقها على الورشات بناء على مشروعية منصب عملهم خاصة في غياب تنظيم نقابي قوي يساهم في الدفاع عن حقوق العمال وإيصال مطالبهم وهنا يمكن استحضار تصريح احد عمال الصيانة الذي ذكر لنا ما يلي " من قبل كانوا يستشيروا العمال والنقابة كانت واقفا على مصالحنا ، بكري كانوا الرجال والان المدير وما يقدر يدير والو" مثل هذه التصريحات نلمسها لدى العمال الذين فاقت أقدميتهم بالمؤسسة أكثر من 20 سنة وهم من سايروا مختلف أنماط التسيير التي شهدها المصنع إلى غاية فترة إجراء الدراسة الميدانية.

توصل التحقيق الميداني إلى أن النقابة بوحدة آفو فقدت النجاعة ودورها في حماية العمال الاجتماعية والمهنية على حد سواء ولم تعد النقابة قادرة على تحقيق وعودها من خلال خطاباتها مثل تجديد آلات القديمة فحسب تصريحات العمال أن الأجدر بالنقابة الحالية أن تسهم وبصورة فعالة في معرفة مشاكل العمال اليومية ومساعدتهم في إيجاد الحلول لها ، كما يجدر بممثلي النقابة العمل على فتح قنوات الاتصال بين العمال والإدارة حتى تخفف من حدة الصراع بينهم .

4. خاتمة

من النتائج الدراسية المونوغرافية لوحدة الفو يتضح ان العامل الصناعي اليوم بالمؤسسة الصناعية العمومية يختلف في تركيبته الاجتماعية والمهنية وحتى الثقافية عن العامل الشائع الذي ساد المؤسسات الوطنية في مرحلة التصنيع، كما انه لم يرتقي بعد الى صفة العامل الصناعي الكلاسيكي المعروف مثلا في الشركات الصناعية الكبرى في اوروبا نذكر على سبيل الذكر لا الحصر العامل في شركة فورد مثلا مستقر stable لا يعاني من الانفصام الذي يعانيه العامل الجزائري ، إذ أن الأول يحمل علاقة والاستمرارية والتماثل بين نظام الحياة العامة اليومية وما يحتاجه رب العمل من الانضباطية العمالية، بتعبير ادق اذا كان العامل في شركة فورد مشكلته الاساسية تنحصر في كيفية تعبئة قوة عمله والتمرس التقني l'apprentissage technique مقابل هذا فتمرسه الاجتماعي l'apprentissage social (شكل العلاقات الاجتماعية داخل المجتمع وداخل المصنع) محقق مسبقا على نحو ما توصل إليه الباحث عمار عامر سعيد في كتابه التصنيع في الجزائر: المؤسسة الجزائرية في طور التنمية، على عكس ذلك يوجد العامل الصناعي في وحدة الفو في وضع عقلائي وثقافي غير منسجم ويدفع بالعمال الى انتهاج سلوك الانضباط والاستقرار، مما يدفعهم الى اعادة انتاج انفسهم خارج العملية الانتاجية بالبحث عن عمل موازي في اطار العمل الحر وذلك ضمن ساعات العمل اليومية في الوحدة بانتهاج سلوك التهرب من العمل عن طريق التغيب أو بالتحجج بالعطل المرضية، ليساهم في تحقيق متطلباته من الناحية المادية ويثمن بذلك امتلاكه لحرفة، كما لا يخفي علينا عند دراسة العمل والعمال والخطابات حول الفعل النقابي في وحدة الفو، ما هو الا تعبير عن وضع الطبقة العاملة الصناعية بالمؤسسات العمومية والتي تتطلب معاينة تطور العمل

المأجور، ذلك أن فهم هذه الوضعيات يتحدد بالعودة إلى تتبع مسارات تشكل الطبقة العاملة في الجزائر تاريخيا

الا أنه في الأخير تبقى مسألة البحث عن سبل أكثر نجاعة لحماية عمال الخيار الوحيد للعمال وعلهم تحسين اختيار ممثليهم والعمل على انسجام وتلاحم في المبادئ، للضغط على المسؤول أو صاحب العمل للحد من التجاوزات المسلطة عليهم للحفاظ على المناصب ، ولتأمين المصالح المهنية والاجتماعية وبالتالي لتحسين ظروف معيشتها، وترقية مكانتها في محيط تتنازع فيه المصالح المادية.

5. قائمة المراجع:

1. Crozier, M., & Friedberg, G. (1977). *L'acteur et le système* (éd. 2). Paris: Seuil.
2. Friedmann, G., & Naville, P. (1961). *Traité de sociologie de travail*. Paris: Armand Colin.
3. Guerid, D., Chikhi, S., & Kenz, A. (1982). *SNS Industrie et société*. Document non publié.
4. Meda, D. (1998). *Le travail une valeur en voie de disparition*. Paris: Flammarion.
5. Ruggles, R. (1998). The State of the Notion: Knowledge Management in Practice. *California Management Review*, 40(03), pp. 80-89.
6. Touraine, A., Dubet, F., & Wiewiorka, M. (1984). *Le mouvement ouvrier*. Paris: Fayard.
7. دراس و ع. (1983). ظاهرة تسرب القوى العاملة في الصناعة البتروكيمياوية في الجزائر: دراسة حالة أحد فروع شركة سونطراك. وهران: جامعة وهران.
8. ناصر جابي. (2001). الجزائر من الحركة العمالية إلى الحركات الاجتماعية. الجزائر: المعهد الوطني للعمل.

9. نوار, ف. (2012). المؤسسة في أزمة والثقافة العمالية :دراسة أنثربولوجية حول العمال المسرحين من 1995-2000 *ENTPL* وحول المستخدمين الحاليين في *TREFILOR* وهران :جامعة وهران.

10. نوار, ف. (2017). العامل الصناعي في الجزائر اليوم :قراءة في تغير ملامحه السوسيولوجية In م. بشير, جمال غريد :السوسيولوجي والأنثربولوجي صاحب الشئائية الثقافية . الجزائر :المكتبة الوطنية الجزائرية.