

# تأثير هاجس خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية في سلوك وتصرفات العمال

د. سماش نادية باحثة دائمة في المركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية وهران CRASC

## التقديم

شهدت المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية تحولات عميقة في طرق تسيرها من خلال الأنظمة التسييرية المستوردة من الخارج الأمر الذي حتم عليها تجريب كل نظام على حدى خاصة النظام الاشتراكي الذي حملها إلى تكبد نتائج جد وخيمة الأمر الذي دفعها إلى البحث عن حلول كالغلق و الخوصصة تلك الأخيرة ساهمت في انتشار الخوف والقلق لدى شريحة العمال مما أثر ذلك في سلوكهم وتصرفاتهم ذلك ما سنحاول الوقوف عليه في المداخلة أي معرفة واقع سلوك وتصرفات العمال الصناعيين في ظل التحولات السوسيو اقتصادية في المجتمع.

**الكلمات المفتاحية:** الجزائر، الخوصصة، المؤسسة، العمال، السلوك

ظهرت مصطلحات عديدة في الآونة الأخيرة للتعبير عن عملية تحويل بعض الوحدات الإنتاجية على المستوى الوطني من نطاق القطاع العام إلى نطاق القطاع الخاص، من أبرزها الخوصصة ونزع الملكية العامة وغيرها ولكن من أكثر المصطلحات شيوعا في الاستخدام تعبير الخوصصة، حيث ظهرت عدة تعاريف لها فيعرفها البعض على أنها نقل الملكية مشروع من القطاع العام إلى القطاع الخاص، كما أنها تعتبر عملية انتقال الملكية والإدارة التشغيلية للمؤسسات المملوكة للدولة إلى القطاع الخاص إما جزئيا أو كليا، ويمكن للقطاع الخاص أن يكون إما مؤسسات أو رجال أعمال أو شركات أجنبية.

من جملة هذه التعريفات يمكن أن نستنتج أن الخوصصة تتمثل في زيادة الدور الذي يقوم به القطاع الخاص في ملكية وتشغيل وإدارة الوحدات الإنتاجية في المجتمع، بغرض تحسين الكفاءة الإنتاجية لهذه الوحدات بما يخدم أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، من هذا المنطلق يمكن لنا تسليط الضوء على أثر هذه العملية في تسيير الموارد البشرية أو بالأحرى التساؤل عن آثار خوصصة المؤسسات الاقتصادية العمومية على تصرفات وسلوكات العمال داخل المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة (الحديد) فرع تريفيلور وهران؟

للإجابة عن هذا التساؤل سنقوم ببلورة بعض الفرضيات الآتية:

- تأثير عملية الخوصصة على سلوكات وتصرفات العمال وبالتالي تأثيرها على المصلحة العامة للمؤسسة.

- كلما زاد هاجس الإحساس بالإحالة على البطالة لدى العمال كلما زاد عدم الرضى المهني لديهم.

فيما يخص دراستنا لأثر هاجس البطالة على سلوك وتصرفات العمال الصناعيين المنفذين فقد اعتمدنا على نظرية التحليل الاستراتيجي لمشال كروزي إذ يعد هذا التحليل الأكثر ملائمة لتفسير الظاهرة التنظيمية إذ تعد "طريقة التحليل الاستراتيجي للتنظيمات أفضل وسيلة لفهم، ثم تحليل السلوكات اليومية للفاعلين داخل المؤسسة (Crozier, 1977, 1984, Freidberg)، كما استعنا بالمنهج الوصفي التحليلي قصد جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة.

اعتمدنا على طريقة دراسة الحالة، نظرا لاعتبارها الطريقة الفعالة لتحقيق أهداف هذه الدراسة التي تعد بمثابة دراسة وصفية تساعدنا على التعرف على الخصائص السلوكية للعمال الصناعيين محل الدراسة.

اقتصر الجانب الميداني داخل نطاق المؤسسة الوطنية لتحويل المنتوجات الطويلة (الحديد) المتواجدة بوهران، وقد تم اختيار عينة تتكون من 20 مبحوث عند إجراء المقابلات النهائية.

## I- تأثير عملية الخصخصة على تسيير اليد العاملة بالمؤسسة:

أبرزت الإصلاحات الاقتصادية المطبقة في الجزائر التي كانت تستهدف المؤسسة الاقتصادية بالخصوص باعتبارها المعيار الذي يعبر عن حقيقة تطور الاقتصاد الوطني ، نتائج أثرت على هذه المنظمة سواء كانت النتائج سلبية أو إيجابية مباشرة أو غير مباشرة، داخلية أو خارجية عن طريق التأثير على الوظائف التي تقوم بها كالوظيفة الفنية(الإنتاج) والوظيفة المالية والوظيفة الاجتماعية (الموارد البشرية) ، وباعتبار وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة التي تقوم بتزويد وترقية عامل إنتاجي مهم وهو الفرد، فإنها تسعى دائما إلى استثماره من أجل تحقيق مستوى عال من الإنتاجية وهو الهدف الذي تسعى إليه المؤسسة من أجل تلبية رغبات الفرد العامل، وبما أن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تعيش في محيط يتميز بالاستقرار فإنها هي الأخرى تتفاعل مع هذا التغيير خاصة الوظيفة البشرية حيث يمكنها التأثير على المستوى الداخلي وعلى المستوى الخارجي لها.

لا شك أن الإصلاحات الهيكلية الأخيرة (الخصخصة) التي مست بصفة خاصة المؤسسة الاقتصادية نجحت عنها آثار تختلف من حيث طبيعتها ، ونظرا للتطور الذي شهده الفكر التسييري للمؤسسة بعدما كان ينظر لها في البداية على أنها نظام مغلق لا يتفاعل مع المحيط الخارجي، وأنها تستطيع النمو بغض النظر عن التطورات التي تحدث خارج المؤسسة، أثبتت الأحداث والدراسات المتخصصة (Kerebel,2009,dexième partie) في مجال تسيير المؤسسة أن هذه الأخيرة لا يمكنها الاستمرار ما لم تتفاعل معه، بذلك اعتبرت المؤسسة الاقتصادية نظاما مفتوحا يتكون من عدة أنظمة جزئية تتفاعل فيما بينها وتسمى إلى تحقيق أهداف من شأنها المساهمة في تحقيق الأهداف العامة للنظام.

على غرار هذا المفهوم فإن المؤسسة الاقتصادية الجزائرية تندرج في هذا السياق والدليل على أنها في كل مرحلة من مراحل الإصلاح الاقتصادي إلا وكانت معنية به، وبما أن وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة تعتبر نظاما مفتوحا هو الآخر يتفاعل مع محيطه، فإنها هي الأخرى كانت معنية بهذا الإصلاح من حيث التأثير في محيطها الداخلي والخارجي، من خلال ما تقدم ستحدث عن عنصر مهم أفرزته هذه الأخيرة (الخصخصة) داخل المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ألا وهو تحقيق رضا العاملين وانتمائهم التنظيمي للمؤسسة.

عرفت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية عدة أزمات على مستوى التسيير ، الانتاج ، اليد العاملة المؤهلة أو مثلما يقال الرجل المناسب في المكان المناسب أدت إلى متغيرات في اقتصاديات الجزائر والتي انعكست بالسلب في موازينها الاقتصادية وخاصة ميزان المدفوعات، هذا ما أثقلها بالديون الخارجية ووضعها أمام مصاعب في إدارة وخدمة الديون، وقد حاولت الخروج من الأزمة المالية بإتباع عدة أساليب كإتباع سياسة تراكم متأخرات الدين والتوقف عن سداد أقساطه أو الاستجابة لنصائح صندوق النقد الدولي بإتباع منهج الموازنة والتكيف والاستمرار في خدمة الدين أو إعادة جدولة الديون بمعنى إعادة ترتيب شروط سداد الدين الأصلي والفائدة على الأقساط المستحقة ، كل هذا أدى بالدولة إلى توقيف الدعم الذي كانت تقدمه هذا ما أدى بالمؤسسات إلى الهلاك والإفلاس وتسريح موجة كبيرة من عمالها وبيع المؤسسات وخصصتها.

من هذا المنطلق فإن تسريح العمال (نوار،2012، الفصل الأول والثاني) من العمل اعتبر مساس بلقمة العيش لهذه الفئة وفقدان هويتها داخل المجتمع هذا فيما يخص العمال المسرحين، أما من لم تمسسه هذه العملية داخل المؤسسة مجتمع البحث فإن هذا الإجراء يؤثر إيجابيا على الفرد والمؤسسة على حد سواء، فالتأثير على الفرد يكون من جانب رضاه عن العمل الذي يقوم به وبالتالي تنمية مشاعر الانتماء التنظيمي للمؤسسة مما سيساعد على تحقيق الأداء الأفضل لها لأن الرضا عن العمل والانتماء التنظيمي يعتبران من المعايير التي تبين مدى ولاء الأفراد العاملين لمؤسستهم، والقصد من الرضا هو " الحالة النفسية التي يشعر بها الفرد وفقا لدرجة إشباع حاجته، فكلما زادت هذه الدرجة زاد الرضا"(سيد مصطفى،1999، 401)، كما "يعبر الرضا الوظيفي عن السعادة التي تتحقق في عدة مجالات تكون موضعا لرضا الفرد في العمل أو عدم رضاه (سيد خطاب، 60،1999).

وقد تكون للعامل في المؤسسة الجزائرية الاقتصادية العمومية موضع الإصلاح الاقتصادي هذه الحالة النفسية المعبرة عن السعادة من جراء إبقائه وعدم تسريحه مما ينعكس بالإيجاب على معدلات الإنتاجية البشرية أو إنتاجية العامل ، وهذا ما لمسناه بالفعل في مجتمع البحث حيث أكد بعض المبحوثين الذين عايشوا فترات التحويل والتغيير داخل مؤسستهم رضاهم عن البقاء للعمل داخل هذه المؤسسة حيث اتفقوا على قول: **"نحن عندنا الحظ لأننا لم نخرج في التسريح الإرادي لذلك نحن مجبرون على العمل والرضا عنه، لأن فرص العمل قلت والشباب يعانون من البطالة ربي يستر الأيام المقبلة"**

من خلال هذا التصريح نلاحظ أن أزمة الشغل في المجتمع أعطت بعدا آخر لشعور العمال بالرضا عن منصب العمل أو لقمة العيش على حد تعبيرهم رغم نقص عدة أشياء عندهم ورغم بعض المطالب لتحسين ظروف معيشتهم إلا أنهم راضون عن فرصة العمل التي وجدوها داخل هذه المؤسسة في حين يوجد شباب بطال.

إن رفع الإنتاجية من خلال تطوير الآلات أو الأجهزة وتحسين وتبسيط طرق العمل لا يكفي وحده ما لم يكن هناك اهتمام بالجوانب النفسية للعاملين وجعله يشعر باهتمام المؤسسة به، فهذا الإهتمام يترتب عنه آثار منها ارتفاع الإنتاجية؛ تحسین سلوك التعاون والانتظام في العمل، انخفاض معدلات التغيب، التقليل من الحوادث وإصابات العمل؛ نقص القلق الوظيفي، التخفيف من حدة الصراع بين العمال.

نظرا للتطور الذي عرفته إدارة الموارد البشرية في رؤيتها للأهداف المخططة بالانتقال إلى اتجاه اقتصادي تحكمه معايير اقتصادية كتقليل التكلفة موازاة مع زيادة الإنتاجية، بمعنى ذلك " يجب أن تكون أهداف وظيفة الموارد البشرية اقتصادية أكثر منها اجتماعية (Meignant, 1995, 34)، وهو التوجه الذي انتقلت إليه المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ففي مراحل الإصلاحات الأولى (إعادة الهيكلة المالية والعضوية)، كانت الدولة تولي اهتماما كبيرا إلى الناحية الاجتماعية للعمال لدرجة وصلت فيها المؤسسة إلى تحقيق خسائر مالية والاستمرار في تحمل تكاليف اجتماعية، وبعد دخولها في مرحلة جديدة تتعلق باستقلالية التسيير أطلق العنان شيئا فشيئا لترشيد تكاليفها والتخفيف من الأعباء الاجتماعية، ومع تطبيق الإصلاحات الأخيرة المتمثلة في خصخصة الملكية والتسيير الذي انجر عنها التخلي عن العمالة الزائدة عن حاجة المؤسسة والذي ينجر عنه مفهوم يعرف في أدبيات التسيير بالانتماء التنظيمي بالنسبة للعمال المحتفظ بهم، الأمر الذي أدى إلى إفراز بعض السلوكات لدى هؤلاء العمال للحفاظ على منصب العمل في حال خصخصة مؤسستهم كالتقرب من المسؤولين الكبار عن طريق الهدايا أو دعوتهم للغداء ، أو نقل الأخبار لهم عما يدور داخل المؤسسة وعن شخصهم... هذا ما صرح به معظم العمال المبحوثين ففي مقابلة مع مساعد منفذ، 26 سنة عمل صرح قائلا: **"أصبحنا في كل مرة نسمع الجديد عن الشركة وأنها ستباع لذلك يجب علينا أن نعمل كما يحبون كي نحافظ على لقمة عيشنا في كلتا الحالتين عند بيع الشركة أو ابقائها المهم ننتظر كل شهر الأجر"**

من خلال هذا التصريح نلاحظ أهمية الاحتفاظ بمنصب العمل بغض النظر عن الطرق أو الوسائل المتاحة للعمال للإبقاء على وجودهم وكيانهم داخل هذا المجتمع وعليه فإن "الانتماء التنظيمي يعبر عن استثمار متبادل بين المؤسسة والفرد باستمرار العلاقة التعاقدية" (سيد خطاب، 1999، 71)، وهو الشعور الذي يحس به الفرد العامل الجزائري الذي استثنى من التسريح أو الإحالة على البطالة، ما يثير فيه دافع الرغبة في بذل طاقته وإخلاصه للمؤسسة كنظام اجتماعي خاص في ظروف تناقض فرص العمل، الأمر الذي ينتج عنه تطابق بين أهداف الفرد وأهداف المؤسسة لاسيما أن بعض المؤسسات المخصصة أصبح جزء من رأس مالها ملكا للعمال ، هذا ما يجعلهم مستعدون لبذل جهود كبيرة والقيام بأعمال تطوعية وتحمل مسؤوليات إضافية، على غرار هذا العامل الذي يؤثر على الانتماء التنظيمي هناك عدة عوامل أخرى تؤثر في هذا الانتماء تنعكس في شعور يتولد لدى الفرد العامل يعبر عنه بحاجات يجب أن يلبها.

تؤثر العوامل الخارجية كظروف سوق العمل وفرص الاختيار على درجة شعور الفرد بانتمائه إلى المؤسسة، حيث كلما كان هناك رواج في الظروف الاقتصادية وتعددت فرص العمل المتاحة كلما أدى ذلك إلى انخفاض مستوى الانتماء التنظيمي ومن جهة أخرى تؤثر أحوال الكساد وارتفاع البطالة وانخفاض الفرص الوظيفية المتاحة على مستوى الانتماء التنظيمي بالارتفاع، وبالنظر إلى تأثير هذا العامل على انتماء الفرد إلى المؤسسة فالأوضاع الاقتصادية بعد تطبيق إصلاحات هيكليّة على المؤسسة تبين وجود نسبة كبيرة من البطالة نتجت عن تسريح العمال من مناصبهم، أما الفئة التي لم تسرح فيتولد لديها الشعور بالانتماء والولاء لمؤسستهم.

## – تأثير هاجس البطالة في سلوك العمال: II

طبقا لمنظمة العمل الدولية فإن العاطل عن العمل هو كل شخص قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى، تعتبر إذن البطالة ظاهرة ذات أبعاد مختلفة فهي ظاهرة اقتصادية تبين وجود خلل في النشاط الاقتصادي، كما تعتبر في نفس الوقت ظاهرة اجتماعية لم لها من آثار اجتماعية على تركيبة المجتمع، ولعل البعدين الاقتصادي والاجتماعي للبطالة يزيدان من تعقيدها ويفرضان اعتماد وسائل تحليل متعددة لفهم طبيعتها وآثارها ومن ثم محاولة تحديد آليات التأثير فيها.

لعل الغالب في تحليل ظاهرة البطالة هو اعتماد المقاربات الاقتصادية والاجتماعية من أجل فهم وتفسير الظاهرة، لذلك نجد أن العديد من الدراسات الاقتصادية تحاول فقط فهم الظاهرة من وجهة نظر محددة دون محاولة فهم العلاقات المعقدة والسببية التي تؤثر في البطالة وكيفية تغير الظاهرة نفسها في حالات عامة و خاصة أو الحالات النمطية، فمحاولة فهم الظاهرة وفق أبعاد مختلفة يساهم في دقة التحليل كما يؤدي إلى معرفة العلاقات المسببة للظاهرة وكيفية تغيرها ومن ثم أمكن طرح بعض التصورات النظرية والواقعية للبطالة انطلاقا من تحليل معمق، من هذا المنطلق سنحاول تفسير العلاقة بين البطالة ومدى تأثيرها في تصرفات العمال الجزائريين، انطلاقا من التساؤل حول ما إذا كان هاجس البطالة وانخفاض فرص العمل في السوق يساهم في إفراز سلوكيات إيجابية أو سلبية لدى العمال، فوجدنا نوع من أنواع البطالة داخل مؤسسة مجتمع البحث ألا وهي البطالة الدورية (الظرفية).

ينتج هذا النوع عن الظروف والأزمات الاقتصادية حيث نجده داخل المؤسسات الاقتصادية العمومية التي تضررت من الأزمة الاقتصادية والمالية ، مما أدى ذلك إلى تسريح العمال أو إبقائهم تحت شروط اعتبرت بالنسبة للعمال المبحوثين شروط تعجيزية لكن ما هوّن الأمر عليهم صعوبة إيجاد منصب عمل قار داخل مؤسسات أخرى، هذا ما تم تأكيده من خلال المقابلات التي اجريت مع المبحوثين الذين فاقت مدة عملهم العشرين سنة حيث أجمعوا على أن هناك صعوبة في إيجاد عمل خارج هذه المؤسسة الأمر الذي جعلهم يرضخون -حسبهم- إلى ظلم وتسلط المسؤولين عنهم، حيث استشهدوا بأمثلة حول عمال تم تسريحهم سنوات التسعينيات الذين يعيشون في بطالة رهيبية بغض النظر عن ممارستهم لبعض الأعمال كبيع بعض الملابس على أرصفة الشوارع في المدينة الجديدة، لكنهم يضيفون أن هؤلاء يعيشون دائما في خوف من رجال الأمن الذين في كل مرة يأخذون من هؤلاء العمال المسرحين الأشياء التي يبيعونها ويقومون بمصادرتها، الأمر الذي خفف من شدة التذمر لدى العمال الذين لا يزالون يمارسون عملهم داخل مؤسسة تريفيلور ، لهذا نجد أن مثل هذا النوع من البطالة يؤثر في سلوك العمال من حيث الاكتفاء بما هو موجود عن طريق إجراء مقارنات مع ما يجري خارج مؤسستهم.

بالعودة إلى التساؤل المطروح آنفا فإن عملية الإصلاح الاقتصادي للمؤسسات الجزائرية مقرونة بعملية التسريح، وتساؤل حماية الشغل التي كان القطاع العام يتكفل بها شيئا فشيئا مع تحول مؤسسات القطاع العام إلى القطاع الخاص الذي لا يقبل تشغيل أعداد زائدة من العمال والإطارات، فالمؤسسات العمومية كانت تلعب دورا اجتماعيا له أهمية كبيرة طيلة الفترة الممتدة من السبعينيات إلى أواخر الثمانينات من القرن العشرين خاصة على مستوى الشغل، " ومع بداية القانون المتعلق بتوجيه المؤسسات سنة 1988، الذي يهدف إلى تشجيع المؤسسات على العمل وفق قواعد التسيير الخاص والذي يسمح للمسييرين تسيير

مؤسستهم خارج التدخل المباشر للدولة في نشاطاتها قل هذا الدور الاجتماعي" (ABDELADIM, 1998, 21)، وإذا كانت عملية التصحيح مكنت من استرجاع التوازنات الاقتصادية الكلية فإن الأوضاع الخاصة بالتشغيل تدهورت بانتظام "فغياب الاستثمارات الجديدة التي تخلق مناصب عمل جديدة والتي لها شأن من جانب المؤسسات العمومية أو الخاصة إلى جانب التسريح للأجراء على إثر عمليات إعادة الهيكلة وحل المؤسسات، كلها عوامل ساعدت على تفاقم البطالة التي تزايدت نسبتها فكانت النسبة إلى غاية 1985 17% وارتفعت إلى 30% في السداسي الأول من سنة 1998".

وفي تقرير أعده المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (CNES) حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني من سنة 1999 يوضح أن معدل البطالة حسب الديوان الوطني للإحصائيات قارب 32%، وفي دراسة أجراها كلاوس أندلز بعنوان "توقعات سوق العمل في الجزائر"، فإن معدلات البطالة المقدرة إلى سنة 2003 في ارتفاع دائم سواء في حالة النمو المرتفع الذي سوف يحققه الاقتصاد الوطني، أو المنخفض والجدولين التاليين يبينان تطور معدلات البطالة في كلا الحالتين (صندوق النقد الدولي، 16، 159/1996):

#### جدول يوضح تطور معدل البطالة حسب النمو المرتفع

تنبؤات الدراسة %						تقديرات %			
2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	
30.4	30.0	29.5	29.1	28.7	28.4	28.3	28.0	28.1	معدل البطالة

#### جدول يوضح تطور معدل البطالة حسب النمو المنخفض

تنبؤات الدراسة %						تقديرات %			
2003	2002	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	
32.5	31.6	30.8	30.0	29.3	28.6	28.3	28.0	28.1	معدل البطالة

لقد كان لبرنامج التصحيح الهيكلي (إعادة الهيكلة) للقطاع الاقتصادي نتائج وخيمة على الجهة الاجتماعية منها تزايد معدل البطالة نتيجة لعدم وجود استثمارات جديدة، تدفق سنوي للشباب الحاملين للشهادات إلى جانب تسريح العمال بفعل حل مؤسستهم، فقد بلغ عددهم إلى جوان 1998 حوالي 213 ألف عامل مسرح، "بالإضافة إلى ذلك عرف مستوى المعيشة تدهورا كبيرا، نتيجة لتحرير الأسعار حتى عام 1996، ثم عرفت القدرة الشرائية نوع من الاستدراك بدءا من سنة 1997 بفعل انخفاض معدل التضخم، رغم ذلك وبفعل آثار التسريح فإن 4 ملايين شخص يعيشون ما دون الفقر" (بوزيدي، 1999).

من خلال ما تقدم نلاحظ أن معدل البطالة كان في نمو وارتفاع مستمر منذ أحداث أكتوبر 1988، بالرغم من كل التدابير والإصلاحات التي قامت بها الدولة، لكن هذه التغييرات والإصلاحات برزت في الميدان السياسي أكثر منها في الميدان الاقتصادي مما حتم على رئيس الجمهورية الشاذلي بن جديد تغيير الحكومة، جاءت حكومة مولود حمروش أساسا بتكريس وتحسيد استقلالية المؤسسات في الواقع، وإدخال آليات نظام السوق بالنسبة للمؤسسات وإعطاء المبادرات والحريات للمؤسسات من أجل التكيف مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي الجديد، واستخدام مقاييس التسيير السليم وتحرير قدرات الموارد البشرية من أجل الاستخدام العقلاني للإمكانات والطاقات المتاحة وبالتالي رفع المردودية وتحقيق الفعالية مما يسمح بالقضاء على أساليب الرداءة.

من أجل تكريس ذلك ميدانيا تم صدور مجموعة من القوانين (انظر المراجع)، التي كانت تهدف إلى التوجه التدريجي نحو اقتصاد السوق ثم عزز ذلك بصدور قانون النقد والقرض رقم 10/90 المؤرخ في 14/04/1990، وقانون توجيه الاستثمارات رقم 12/93 المؤرخ في 05/10/1993.

لكن رغم هذه الإصلاحات فقد واجهت المؤسسة الاقتصادية العمومية الصناعية صعوبات جمة يتمثل جوهرها في رفع خيالي لأسعار المنتجات من قبل مسيري المؤسسات الاقتصادية العمومية دون محاولة تقليل التكاليف ورفع الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى استياء في وسط فئات الجماهير الواسعة التي لم تفهم المغزى الحقيقي للإصلاحات فبقيت متخوفة منها، إلى جانب استمرار الذهنيات والعقليات السابقة في هذه الفترة كما صاحب هذه الإصلاحات تطورات أمنية خطيرة أدت إلى المساس بالكثير من المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية العمومية، الأمر الذي جعل الاقتصاد الوطني يعاني من اختلالات كثيرة وهذا ما وقفنا بالفعل عليه داخل مؤسسة تريفيلور ، أين لاحظنا ورشات شبه فارغة من الموارد المادية والبشرية، بمعنى أنها أصبحت هياكل جوفاء يخاف الفرد الدخول إليها، أما ماهو متبقي من الورش فهو في غرفة الإنعاش آلات قديمة بالرغم من تجديدها حسب المسؤولين عدة مرات، عمال مظهرهم الخارجي يوحي بالخوف من أي شيء بمعنى الخوف من الحديث مع أي شخص غريب تم اعتباره جاسوسا لصالح إدارة المؤسسة، فبقدر ما حاولنا التقرب منهم إلا ووجدنا حاجز من نظرات الريبة والشك هذا في بداية الأمر ، لكن بمجرد الحديث إليهم وشرح مهمتنا تم الترحيب بنا والإجابة على معظم استفساراتنا، وكان السؤال المتعلق بالعمل وسوق الشغل قد فجر مكنونات العمال المبحوثين، حيث صرح أحد المبحوثين ( عامل منفذ، 20 سنة عمل) قائلا: "ماهو العمل الذي تتحدثين عنه هل أنت لا ترين ما يحدث في البلاد الناس أصبحت تقتل نفسها بالنار قصد ايجاد عمل والدولة أصبحت تتفرج عليهم مثلما يقول المثل حشيشة أكلها حمار"

ويضيف مبحوث آخر (رئيس فريق عمل، 30 سنة عمل) قائلا: "أنا أفضل قتلي على أن أخرج من منصب عملي فالأمور أصبحت جد صعبة فكلما طرقت باب إلا وزاد انغلاقا نحن نرجو أن يتكوننا في مناصب عملنا حتى أننا أصبحنا نخاف من التكلم عن حقوقنا لسبب واحد وهو الحفاظ على مصدر عيشنا".

من خلال هذين التصريحين نلاحظ مدى التخوف من التسريح من العمل نتيجة لاحتكاك العمال بالمجتمع ومعرفة ما يجري فيه من أحداث ففي قول "الناس راهي تحرق روحها" دلالة على تأزم الأوضاع بالرغم من الإصلاحات الكبيرة وسياسات وبرامج ومخططات التشغيل- باختلافها- المنتهجة من قبل الدولة ، إلا أن الأمور في نظر المجتمع لا تزال تتفاقم بسبب ضعف الدخل ، قلة فرص العمل وازدياد ارتفاع أسعار المواد الغذائية خاصة مع بداية سنة 2011 ، ومع اندلاع ثورات الخبز كما سميت في بعض الدول العربية-الأمر الذي أعطى صورة سلبية حول ما يجري داخل البلاد (الجزائر)- تم خلق سلوكيات داخل المؤسسة محل البحث والدراسة لدى عمالها الذين يرون من تأزم أوضاع المعيشة وكثرة الإضرابات دليل على فقدان منصب العمل ، الأمر الذي يجعلهم يعملون كل ما في وسعهم -على حد تعبير المبحوثين- على الحفاظ على هذا المنصب بتحليل الرشوة، الاعتماد على السحر والشعوذة، حيث في تصريح معظم المبحوثين تم القول بأن "الحاجة تبرر الوسيلة وأن الاعتماد على الرقاة أصبح أمر ضروري للحفاظ على منصب عملهم".

أيضا نلاحظ تغلب لغة العنف في خطابات العمال أين أصبح العمال يفضل الموت أي يقتل نفسه أو يحرقها على أن يضيع منصب عمله، بمعنى أن العامل أصبح متأثر بما يجري داخل البلاد وخارجها فحرق النفس أو كما تسمى ثورة البوعزيزي (الشاب التونسي بوعزيزي الذي حرق نفسه بسبب البطالة عام 2011) أصبحت موضة الوقت الراهن إما أحصل على شيء أو احرق نفسي خاصة فيما يخص العمل هذا على المستوى الخارجي ، أما على المستوى الداخلي فالعامل جزء لا يتجزأ من المجتمع الجزائري ونحن نعلم الظروف الأمنية الصعبة التي مرت بها الجزائر أواخر القرن العشرين لذلك فقد تأثرت نفسيته وبالتالي تصرفاته وسلوكه

بمذه الاوضاع الصعبة من خلال استعماله لعبارات لا تخلوا من كلمات القتل ، الحرق، الشعور بالكره والمقت اتجاه الآخرين خاصة المسؤولين عن العمل.

المؤسسة الاقتصادية العمومية إذن أصبحت تعاني من آثار داخلية وخارجية تتمثل الأولى في ارتفاع معدل دوران العمل نظرا لنمط التوظيف الذي تتبعه المؤسسة حيث نظام التعاقد هو الذي يميز إجراءات التوظيف وكذلك راجع للتسريح المكثف للعمال، هذا ما يؤثر على استقرار العمالة داخل المؤسسة و لا يساعدها على تقييم أداء الأفراد الذي يعتبر الركيزة الأساسية التي يجب أن تقوم عليها أي منظمة.

أما الآثار الخارجية التي تظهر جليا في محيط المؤسسة فتأثيراتها لا تقل حدة عن الآثار الداخلية التي تكمن أساسا في اشتداد البطالة، هذه الظاهرة التي لا يخلو منها أي بلد ولكنها تفاقمت في الجزائر بفعل الإصلاحات الاقتصادية الأخيرة ما جعلت سوق العمل يشهد اختلالات أكبر، الأمر الذي يساهم في انخفاض القدرة الشرائية التي تعتبر الأثر الخارجي الثاني، حيث تبقى الأجور الحقيقية منخفضة بسبب ارتفاع الأسعار مقارنة بارتفاع الأجور الإسمية الممنوحة ، وللتخفيف من حدة البطالة طبقت عدة برامج مثل برامج التشغيل المأجور بمبادرة محلية، والأشغال ذات المنفعة العامة ذات الكثافة العالية من اليد العاملة، وعقود ما قبل التشغيل، وبرنامج إنشاء المؤسسات المصغرة، وكذلك برنامج القروض الصغرى، إلا أن هذه الإجراءات لا تكفي لحل مشكلة البطالة خاصة على المدى الطويل.

### **III- تأثير الأبعاد الاجتماعية والثقافية والسياسية في سلوكات العمال:**

إن ما يزيد في تدهور الوضع الاقتصادي العام تلك التأثيرات السلبية التي تمارسها الجوانب السياسية والاجتماعية والأمنية بحيث تغذيها وتزيد من درجة تعقيدها، فتدهور القدرة الشرائية لدى شريحة العمال الناتجة عن الإصلاحات الأخيرة (إعادة الهيكلة، خصوصية المؤسسات العمومية)، ودخول عمالة جديدة إلى سوق العمل الأمر الذي ينقص من قدرتهم الشرائية بدرجة كبيرة، أمام هذا الوضع الخطير كيف يمكن للعامل الذي يتقاضى أجرا لا يمكنه من إشباع حاجياته الفيزيولوجية أن يتولد لديه حافز الإنتاج والإبداع؟ ، الوضع الذي لا تستطيع وظيفة الموارد البشرية في المؤسسة التحكم فيه وإنما تستطيع معرفة أسباب هذه الحالة من أجل اتخاذ التدابير على الأقل التخفيف من حدتها والتخفيف كذلك من شدة عدم رضا العامل على تردّي مستواه المعيشي.

من هذا المنطلق نلاحظ أن ما يميز هذا الجانب من الأزمة الراهنة هو الاختلال الحادث في سلم المعايير والقيم التي تحكم وجود المجتمع وتنظيمه وتسييره بما أنه مجموعة من العلاقات ذات الطابع المؤسسي التي تخضع لقواعد تحظى بالاتفاق النسبي للأفراد والجماعات" (العايشي، 1996، 43)، ويتجلى ذلك الاختلال القيمي بحدّة في غياب إطار مرجعي يمثل قاعدة مقبولة لبلورة نماذج الفعل وأنماط السلوك والعلاقات، وفي الوقت نفسه معيارا لتقييم تلك النماذج والأنماط الفعلية مقابل نموذج قيمي وصولا حسب عنصر العياشي إلى تحقيق توزيع فعال للجزءات المستحقة في كل حال ووضع.

تبدو هذه القضايا بوضوح أكبر في مجال الممارسة من خلال تدهور قيم العمل والأداء الفعال والفعالية والكفاءة... هذا ما لاحظناه مباشرة في مجتمع البحث حيث نجد عمال لا مبالين، تعساء حسب تعبيرهم لا يقدرّون على التأقلم مع هذه التحولات الجديدة التي طرأت على مفهوم العمل، وعلى أساليب القيام بما هو مطلوب منهم، ظروف عمل غير لائقة، لا يجدون مكان نظيف للغذاء أو العشاء، الأمر الذي ساهم في تفشي قيم لأخلاقية بالمفهوم العملي، أي أن العامل أصبح لا يكتثر لما يدور حوله حتى لو تعطلت آلة الإنتاج أمامه لا يبلغ المسؤول المباشر عنه حتى يلاحظ ذلك بنفسه، مما ساهم أيضا في انتشار أمراض نفسية كالكراهية، الغيبة وأمراض اجتماعية أيضا كتحلليل الرشوة ونقل الأخبار ونشر الإشاعات حول أي أمر ، المهم في ذلك أن العامل تجاوز فكرة المؤسسة من حقي وحق أولادي، إلا أنها أصبحت خاصة بالمسؤول الأول وحاشيته على حد تعبير أحد

المبحوثين والذي أجمع على رأيه معظم أفراد العينة في مقابلة مع عامل تشحيم الآلات، 25 سنة عمل يقول: "أصبحت آتني إلى العمل غصبا عني فلا بديل عن ذلك فلو توقفت عن العمل عائلتي ستأذى كثيرا من ذلك" ويضيف قائلا: "أنت تلاحظين بعينك بأنه لا يوجد ماء ولا إنارة حتى المرحاض لا تستطيعين الدخول إليه وعندما نتكلم يضعوننا (المسؤولين) نصب أعينهم ويصفوننا بأننا أصحاب مشاكل تظني أن هذه الشركة ملك والديهم هم من بنوها". في إشارة منه إلى أن سوء المعاملة من قبل المسؤولين زادت الطين بلة بمعنى أن قيمة العمل تغيرت، والعمل بشكل إيجابي وأداء فعال وبمردودية أعلى لم تصبح واردة لدى هؤلاء العمال بالرغم من أنها عناصر قيمة أساسية لقيام مجتمع مؤسس على الاستغلال الرشيد لموارده البشرية والمادية.

لا بد حسب مجموعة من الباحثين والمختصين أمثال علي الكنز وعنصر العياشي من تأكيد الجانب الاجتماعي والثقافي للأزمة بأنها ترتبط في جزء كبير منها بعجز المجتمع عن تحقيق الانتقال من وضعية تقليدية متميزة بسيطرة بني اجتماعية قائمة على روابط الانتماء لمجموعات تضامنية محدودة في الزمان والمكان، تحد هويتها عوامل مثل القرابة والدين واللغة في عزلة عن التفاعل مع المحيط، ومواجهة التحديات والضغط التي يفرضها وسط ثقافي متنوع ومتحدد في تكوينه وتعايره ومرجعياته.

كما يتجسد البعد الاجتماعي للأزمة في فشل المؤسسات الاجتماعية وعجزها عن أداء دورها ووظيفتها بفعالية، بما في ذلك الأسرة والمدرسة، ومنظومة التكوين والتعليم عموما، هناك مظهر آخر يتجلى فيه البعد الاجتماعي للأزمة ويتمثل في اتساع فجوة التفاوت الاجتماعي بين الفئات والشرائح المختلفة، وتزايد درجة الاستقطاب التي تعرفها بنية المجتمع، بخاصة أن هذا التفاوت يفقد أسسا مشروعة إذ يقوم على مجموعة عناصر تعتبر موضع احتجاج ومعارضة من قبل الغالبية الفاعلة في المجتمع عمال، إيطارات، بقية المجتمع المدني لأنه ارتبط بالتشكيل السريع لثروات ضخمة وبطرق مشبوهة وغير مشروعة كالمضاربة واختلاس الأموال العمومية... (نفس المرجع)، هذه الفكرة وجدناها مجسدة بالفعل لدى مجتمع البحث الذي بين امتعاضا مما هو حاصل من تحولات داخل المجتمع حيث يشعر العمال بعدم المساواة واللاعدل حسب تعبيرهم إذ يقول أحد الباحثين مقابلة رقم 17، عامل منفذ، 21 سنة عمل: "أصبحت عندما أنظر إلى الناس من ورائي قد أصبح لديهم كل شيء اغار منهم وأتمنى أن يقولون لي ماذا يفعلون حتى أعمل مثلهم لأن المال أصبح كل شيء الآن فهو يجعلك ذو كلمة وهيبة أكثر من أي شيء آخر" من خلال هذا التصريح نلاحظ أن العامل أصبح يدور في دوامة المال من لديه أكثر يحظى بنفوذ أكثر وكلمته تكون مسموعة في حين أن شريحة العمال حسب محرومة باقية في مكائها، الأمر الذي ولد ظواهر مرضية أخرى كالحسد والغيرة وتمني زوال النعمة من يد الغير، نتج عن كل ذلك رفض مزدوج للتفاوت الاجتماعي الحاد الذي يميز بنية المجتمع منذ منتصف الثمانينات أولا لما يرتبط به من شعور بالظلم واللامساواة، وعدم تكافؤ الفرص مهما كانت المبررات والمسوغات الثقافية والإيديولوجية، ثانيا وحسب دائما عنصر العياشي قيام ذلك التفاوت على أسس غير مقبولة اجتماعيا وثقافيا مما يعني عدم خضوعها لضوابط مهما كان مصدرها وطبيعتها.

أما من الناحية السياسية بالإضافة إلى كل ما سبق نلاحظ أن هنالك سيطرة نمط من الحكم والإدارة يتميزان بمركزية ونزعة بيروقراطية مفترطين، حيث تؤخذ أهم القرارات مثل أبسطها في أعلى قمة الهرم، الشيء الذي عطل كافة فرص التفاوض والحوار وبالتالي مشاركة المستويات السفلى في عمليات اتخاذ القرار (الورش، القسم، الوحدة، المؤسسة)، فالمبدأ الأساسي لكل مشاركة ليس الحوار حول الأهداف الكبرى فحسب كما يقول كروزي بل هو التفاوض حول تسيير وإدارة شؤون الحياة اليومية في أماكن العمل، والمفاوضة المقصودة هنا تمثل ممارسة يومية تضع توازن المؤسسة وأسلوب تسييرها موضع الاختبار باستمرار، ولكنها مفاوضة تستحق المغامرة بقبولها وممارستها لما تفتحه من آفاق واعدة أمام جميع الأطراف للتطور والتقدم.



وعليه فإن جميع الأبعاد الثقافية والاجتماعية والسياسية والاقتصادية تعمل مع بعض في التأثير على سلوكيات العمال وتصرفاتهم بغض النظر عن مستواهم العلمي أو الاجتماعي أو حتى المنصب الذي يشغلونه.

#### خاتمة:

إن الأزمة الاقتصادية التي مسّت العالم أجمع أَلقت ببعض من سلباتها على الاقتصاد الجزائري الذي شهد تدهورا كبيرا في مختلف القطاعات خاصة الصناعية منها ، أين غلقت المؤسسات وسرّح عمالها ، أما العمال الباقون داخل المؤسسات التي لم تغلق بعد فهم يعانون من تدهور الأوضاع المهنية هذا ما لاحظناه داخل المؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة (الحديد) حيث تم غلق ورشتين مهمتين -"الفرن والمصفحة"- اللتان كانتا تشغلان عدد كبير من العمال ، الذي بموجبه تم تسريح عدد هام من اليد العاملة أما ما تبقى منها فكما ذكرنا أعلاه فإنها تعاني من سوء ظروف العمل ، كنقص الإنارة ، أماكن تغيير الملابس والأكل غير نظيفة، عدم ارتداء العمال لملابس العمل وكل مستلزماته... الأمر الذي يدل على أن المؤسسة تعاني من مشاكل في مختلف المجالات المادية والمالية التي انعكست بالسلب على تسيير اليد العاملة بها ، مما ساهم ذلك في اتساع الفجوة بين المسيرين وعمال التنفيذ ، بعدم رغبة احتكاك كل منهما بالآخر تجسد في سلوك التفاوضي عن الأخطاء من قبل المنفذين وسلوك عدم تتبع العمل والعمال من قبل المسؤولين يرجع هذا إلى انتشار كلام وإشاعات حول غلق المؤسسة ، مما ترتب عن ذلك قيمة تحطّي راسي وتفوت بمعنى أن الكل أصبح لا يكثرث بما يقوم به الآخر إلا في موضع واحد وهو المحافظة على منصب العمل بشتى الطرق.

ولأن المؤسسة (المنظمة) تمثل نسقا اجتماعيا مفتوحا فإن هذه الأخيرة لا يحدد تفاعلات العاملين فيها فقط عناصرها الداخلية، بل أيضا اعتبارات عديدة مصدرها بيئتها الخارجية -بمجال نشاطها- خاصة منها الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ، لدى نجد أن الظروف المتذبذبة التي يعيشها الاقتصاد الوطني بشكل عام تؤثر على السير الحسن للمؤسسات الاقتصادية العمومية بما فيها المؤسسة الوطنية لتحويل المنتجات الطويلة (الحديد) وبالتالي تؤثر في سلوك عمالها من حيث تغيير الذهنيات من جهة وطرق المعاملة والتعامل من جهة أخرى إذ أن العامل يعتبر حلقة الوصل بين المجتمع والمؤسسة، وبالتالي يعرف ما يجري على مختلف الأصعدة خاصة تلك المتعلقة بالجانب المادي له.

وباعتبار أن العالم أصبح قرية صغيرة يحكم التطور الهائل في أجهزة الاتصال فإن كل ما يحدث فيه من أمور وأزمات مختلفة في مقدمتها الأزمات الاقتصادية خاصة الأخيرة منها الأزمة المالية لسنة 2008 "أزمة العقار"، ساهمت في انتشار جو من الخوف والريبة لدى العمال داخل هذه المؤسسة TPL التي أعتبر عمالها "المبحوثين" أن الجو غير المستقر أصبح يهدد كيانهم وتواجدهم داخل المصنع، بمعنى أن المؤسسة ستخصص أو تغلق وبالتالي تقوم بتسريح عمالها الأمر الذي حدث في السنوات الأخيرة من القرن الماضي (القرن 20)، مما أثر ذلك في نفسياتهم وبالتالي في سلوكهم وتصرفاتهم التي تجسدت كما ذكرنا آنفا في سلوك الحفاظ على منصب العمل بشتى الطرق بمعنى الغاية تبرر الوسيلة، خاصة لأولئك الذين تقترب فترة عملهم من النهاية، أي اقتراب سن التقاعد لديهم.

لدى فإننا نلاحظ أو كنتيجة توصلنا إليها في هذا المجال أن مختلف الأزمات الاقتصادية التي مرت بها الجزائر كان لها الأثر البالغ على تصرفات وسلوكيات العمال داخل المؤسسة مجتمع البحث فإجراء المقارنات بين مختلف الفترات التسييرية خاصة الاشتراكية منها من قبل العمال ماهو إلا دليل على وعي العمال بشكل كبير بما يحدث وما يهدد كيانهم كشريحة عمالية.

#### قائمة المراجع:

- العياشي عنصر ، العياشي عنصر: سوسيولوجية الديمقراطية والتبمر بالجزائر ، دار أمين للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، الطبعة الأولى ، 1996.

-بوزيدي عبد المجيد: تسعينيات الاقتصاد الجزائري، موفم للنشر والتوزيع، الجزائر، 1999.

- سيد خطاب عايدة ، الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية في ظل إعادة الهيكلة، الاندماج، مشاركة المخاطر، مكتبة عين شمس، القاهرة.

- سيد مصطفى أحمد ، إدارة الموارد البشرية: منظور القرن الواحد والعشرين، مكتبة الأنجلومصرية، القاهرة، 1999.

- ناجي بن حسين، البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر، مقال تم نشره في " مجلة الاقتصاد والمجتمع الصادرة عن مخبر المغرب الكبير الاقتصاد والمجتمع"، العدد الأول، 2002

- نوار فؤاد ، المؤسسة في أزمة والثقافة العمالية، دراسة أنثروبولوجيا حول العمال المسرحين من ENTPL (1995-2000) وحول العمال المستخدمين الحاليين في تريفيلور، أطروحة دكتوراه في الأنثروبولوجيا، جامعة وهران، 2012.

- صندوق النقد الدولي "مقتبس من دراسة غير منشورة"، صندوق النقد الدولي، 1996، تحت عنوان "توقعات العمل في الجزائر".

\* مجموعة القوانين المتمثلة فيما يلي:

-القانون رقم 1/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بإعادة توجيه المؤسسات الاقتصادية العمومية.

-القانون رقم 2/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بالتخطيط.

-القانون رقم 3/88 المؤرخ في 12/01/1988 المتعلق بإنشاء صناديق المساهمة.

-القانون رقم 25/88 المؤرخ في 12/07/1988 المتعلق بتوجيه الاستثمار الخاص.

-القانون رقم 29/88 المؤرخ في 19/07/1988 المتعلق بإعادة تنظيم احتكار الدولة للتجارة الخارجية.

-القانون رقم 12/89 المؤرخ في 05/07/1989 المتعلق بالأسعار والمنافسة.

- ABDELADIM Leila, Les privatisation d'entreprises publique dans les pays du Maghreb, les éditions internationales, Paris , 1998

- Crozier . Michel , L'entreprise à l'écoute , Edition le seuil , 1984.

-Crozier. M, Freidberg.E, L'acteur et le système, édition du seuil, Paris, 1977

-Kerebel Pascal, Management des risques, édition d'organisation EYROLLES ,Paris, 2009-

-MEIGNANT Alin, Les compétences de la fonction ressources humaines, Edition Liaisons ,Paris-

- د. سماش نادية ، أستاذة بحث (باحثة دائمة ) بالمركز الوطني للبحث في الأنثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (الكراسك) ، وهران، الجزائر

<sup>1</sup>- عمالة: اليد العاملة الجديدة من مختلف شرائح المجتمع سواء أكانت ذات مستوى تعليمي أم لا بالإضافة إلى اليد العاملة الأجنبية خاصة في قطاع البناء والأشغال العمومية الآتية من بلدان آسيا كالصين مثلا

<sup>1</sup>- الرقاة: هم أشخاص يعملون بقراءة القرآن على المسحور لفك السحر عنه أو طرد الجن المتلبس به.

ملاحظة: لقد تم إدراج هذه الدراسة قصد ربط المعطيات فيما بينها لأن البطالة تم إبراز معالمها ابتداء من التسعينيات وإعطاء أهم التنبآت حول زيادتها أو نقصانها في الألفينيات