الثقافة العمالية وعلاقتها بأساليب التنظيم بالمؤسسة الصناعية الجزائرية

الطاهر غراز
قسم علم الاجتماع كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، جامعة جيجل. الجزائر.

ملخص:

يشتمل التراث السوسيولوجي على مواضيع هامة جديرة بالدراسة والتحليل من قبل الباحثين في تخصص علم الاجتماع. تعتبر الثقافة التنظيمية التي يحملها العامل من أهم هاته المواضيع التي أصبحت تثير اهتمام الباحثين منذ ثمانينات القرن الماضي، حيث تعتبر القيم الثقافية للعامل ذات أهمية قصوى في فهم وتقصي بعض المشكلات التنظيمية التي أصبحت تميز التنظيمات الصناعية في الجزائر، ومما لا شك فيه أن الثقافة تعد عاملا هاما في مختلف التنظيمات قد يغفل الكثير عن دراستها ومعرفة أثرها على التنظيم.

وباعتبار أن المجتمع الجزائري مجتمع متميز عن غيره لامتلاكه ثقافة خاصة به وهو ما يبرز وجود قيم خاصة بثقافته المستمدة من الثقافة العربية الإسلامية، وهو ما يجعل القيم الثقافية الموجودة داخل تنظيماته الصناعية مختلفة نوعا ما عن القيم الموجودة في الثقافات الأخرى، وتكمن أهمية الموضوع على اعتبار أن المؤسسة الصناعية الجزائرية عايشت أساليب تنظيمية ووسائل تكنولوجية ذات أصول ثقافية غربية وشرقية تحمل إيديولوجيات رأسمالية واشتراكية وأحيانا هجينه غير أنها لم تفلح في تحقيق النهضة الصناعية المنتظرة منها لأنها أغفلت دور الثقافة العمالية المحلية للعامل الجزائري وكيف يمكنها تحقيق التكيف مع الثقافات الوافدة ضمن التكنولوجيات المستوردة.

Résumé:

L’héritage sociologique comprend des sujets importants dignes d'étude et d'analyse par des chercheurs spécialisés dans la sociologie.

La culture organisationnelle est porté par le facteur le plus important après les sujets qui sont devenus d'intérêt des chercheurs depuis les années quatre-vingt du siècle dernier, où sont les valeurs culturelles du facteur d'une importance primordiale dans la compréhension et la recherche de quelques-unes des questions réglementaires que les règlements de l'excellence industrielle sont devenus en Algérie.

Il ne fait aucun doute que la culture est un facteur important dans les diverses organisations ont négligé beaucoup d'étude et de leur impact sur l'organisation.

Étant donné que la société algérienne est distincte de l'autre de posséder une culture qui lui est propre, ce qui met en évidence l'existence de valeurs privées culture dérivée de la culture arabo-islamique, c'est ce qui rend les valeurs culturelles au sein de ses organisations industrielles un peu différentes des valeurs des autres cultures.

L'importance du sujet est que l'entreprise industrielle Algérienne méthodes a expérimentée des moyens de régulation et de technologie avec des origines culturelles occidentale et orientale portent les idéologies du capitalisme et du socialisme et parfois hybrides, c'est qu'il n'a pas réussi à atteindre le progrès industrielle en avance sur eux, car ils néglige le rôle de la culture du travail local pour le travailleur algérien et comment ils peuvent parvenir à s'adapter aux cultures à venir dans les technologies importées.

. تمهيد:

تعاني المؤسسة الصناعية في الجزائر من صعوبات كبيرة في تحقيق الأهداف التي كانت سببا في وجودها ,وهي العمل على تحقيق التنمية والتقدم للمجتمع ككل، هذا ما جعلها محل اهتمام لكثير من الدراسات ولمختلف التخصصات العلمية من جهة ومحورا أساسيا لكل الرهانات والسياسات الاقتصادية للحكومات المتعاقبة من جهة ثانية ولكن كان لكل منها تصوره الخاص لأسباب هذه الأزمة وللحلول المقترحة لها فلا سياسة نقل التكنولوجيا المتطورة ولا سياسة إعادة الهيكلة التنظيمية والمالية ولا سياسة التطهير المالي ولا حتى سياسة التغيير المؤسساتي والقانوني المتمثل في الخصخصة والشراكة أعطت النتائج المرجوة منها .

هذا الإخفاق المتواصل في الدور وفي الأهداف رغم تعاقب السياسات الإصلاحية يجعلنا نتساءل ونبحث عن المعوق الفعلي والحاسم الذي يقف وراء ذلك، في الحقيقة إن الأزمة التي تعرفها المؤسسة الصناعية الاقتصادية في الجزائر ليست حديثة والنقاش العلمي والدراسات الميدانية حولها ليست حديثة كذلك، فمنها من ربطت هذه الأزمة التي تعيشها المؤسسة الاقتصادية بطبيعة البناء الاجتماعي للمجتمع الجزائري، فالأطروحة التي خرج بها" **علي الكنز"1** من دراسته لمركب الحجار بعنابة في الثمانينيات، أرجع أزمة هذا المركب الصناعي والذي اعتبره أحد الأقطاب الرئيسية للصناعة الجزائرية إلى العوامل الثلاث التالية:

1-التركيبة غير الرأسمالية التي تميز البناء الاجتماعي في الجزائر وما ترتب عن ذلك من عجز وقصور في إقامة تنظيم صناعي تايلوري، لأن التايلورية حسبه ليست مجرد تنظيم تقني للعمل فقط بل هي نظام متكامل وليد ونتاج البنية الرأسمالية.

2-أما العامل الثاني الذي يعتبر نتيجة مباشرة للعامل السابق يتمثل في التبعية التكنولوجية التي أصبحت تطبع النشاط الصناعي في الجزائر والذي ترتب عنه تبعية اقتصادية وسياسية.

3-أما العامل الثالث الذي يوليه **علي الكتر** أهمية كبيرة يكمن في التحالف غير المنطقي وضد طبيعة الأمور الذي تم في الجزائر بين شريحتين اجتماعيتين والذي من المفروض أن يكونا لهما مشروعين متناقضين وهما البيروقراطية السياسية من جهة و التقنوقراطية التي تشكلت حديثا وكنتيجة حتمية للنشاط الاقتصادي الصناعي من جهة ثانية فالتحالف المنطقي كان من المفروض أن يكون بين قوتين منتجتين أي التقنوقراطيين من جهة والشريحة العمالية من جهة ثانية لكون أنهما الطرفين المعنيين مباشرة بالنشاط الاقتصادي والصناعي واللذان كان عليهما أن يقفا ضد النخبة البيروقراطية السياسية" الطفيلية "غير المنتجة.

إن هاجس رفع الفاعلية والمردودية والاستقلالية الذي كان من الأسباب الرئيسية في اختيار التكنولوجيا المتطورة أفضى إلى نتيجة معاكسة تماما وهي استمرار وتجدر هذه التبعية سواء على مستوى الإنتاج أو الاستهلاك ونفس المنحى ذهب إليه كذلك" **عبد الرحمن بوزيدة** " **2** بحيث يرى أن أزمة المجتمع الجزائري ومؤسساته الاقتصادية بصفة عامة تكمن في التحويل التكنولوجي الذي قامت به الجزائر والذي لم يفض إلا إلى

بروز نخبة أو فئة اجتماعية جديدة قضت على ما يعيق وجودها من نخب تقليدية منتجة لقيم اجتماعية وثقافية تقليدية أصلية لكنها لم تستطع أن تجعل من هذا الوجود قوة إنتاج حقيقية وفعلية.

أولا : سياسة التنمية الصناعية في الجزائر.

واجهت الجزائر غداة الاستقلال مرحلة انتقالية صعبة جدا جراء الوضعية الاقتصادية المزدوجة التي تشتمل آنذاك على قطاع متطور موجه للتسويق ومندمج مع الاقتصاد الفرنسي من ناحية وقطاع تقليدي فقير وقائم أساسا على الكفاف من ناحية أخرى، فالتنمية هدف تطمح لبلوغه كل الدول وخاصة الدول الحديثة بالاستقلال و السائرة في طريق النمو، وانطلاقا من النظر إلى التنمية على أنها تغير حضاري شامل، تهدف إلى الارتقاء بالمجتمع اقتصاديا و سياسيا ، و نجاحها يتوقف على مدى تفاعل العديد من القوى على مستوى الأفراد أو الجماعات أو المصانع أو مختلف الأبنية الاجتماعية والتنمية عبارة عن عملية شاملة تمس كل القطاعات خاصة الصناعة والزراعة... فمن هذا المنطلق اختلفت آراء المفكرين والمنظرين والسياسيين حول نموذج لدفع عجلة التنمية ...

إن السياسة التنموية الناجحة هي التي تنطلق من واقع المجتمع الموجود، واستغلال كل الطاقات والإمكانيات ...على اعتبار أن الجزائر كانت تزخر بالبترول و الطاقة و المواد الأولية فقد اختارت التصنيع كوسيلة لتحقيق التنمية ، زيادة على الاعتقاد السائد في تلك المرحلة الذي كان يرى بأن التصنيع هو أساس النهوض بالاقتصاد الوطني وتحقيق الاكتفاء الذاتي كأسرع وسيلة نحو التنمية وبالتالي القضاء على" المشاكل الاجتماعية التي ورثتها الجزائر عن الاستعمار. "3

1-التصنيع:

بعد الاستقلال مباشرة وجهت الجزائر سياستها الاقتصادية نحو التصنيع، ولهذا تركزت جهود الدولة على الاهتمام بالقطاع الصناعي الذي عرف اتساعا كبيرا نتيجة إتباع برامج و مخططات تنموية، وقد لقيت الصناعات القاعدية الأولية خصوصا تلك التي تسمح برفع الإنتاجية في القطاعات الأكثر أهمية، نظرا لما يهدف إليه هذا النوع من الصناعة من توفير أرضية ضرورية لعملية

التصنيع من خلال إنتاج السلع لتنمية مختلف قطاعات الاقتصاد الوطني وتوفير المعدات "الضرورية لتلبية الاستهلاك المحلي."**4**

إن النموذج الجزائري للتنمية الذي يقوم على الصناعات المصنعة التي تسهل عملية التكامل الاقتصادي و خلق صناعات جديدة يسمح توسعها بإنشاء تنمية ديناميكية في الاقتصاد بصفة عامة وفي الصناعة بصفة خاصة مثل" صناعة الحديد والصلب والصناعات الميكانيكية والبترولية والصناعات البترولية" **5**

إن اعتماد الجزائر على الصناعات المصنعة تجسيدا للاعتقاد السائد في البلدان النامية أن رمز التصنيع يتمثل أساسا في الصناعات المصنعة التي تعزز عملية التنمية الشاملة حيث بدأ القطاع الصناعي في التوسيع و ذلك بفضل التأميمات المتتالية و"التوسع في إقامة صناعات استهلاكية إلى جانب الصناعات الثقيلة "**6**

كل هذا كان لدى السلطة السياسية تمهيدا للعصرنة وإقامة مجتمع كبير وهام وما ينتج عنه من تغير في ملامح الحياة الاجتماعية والثقافية للمجتمع ككل كنتيجة لظهور مدن صناعية أو مجتمع صناعي ومنه فإن عملية التصنيع لقيت أهمية بالغة لدى السلطة السياسية وكانت تهدف في الأساس إلى" تشييد اقتصاد وطني مستقل من شأنه أن يدعم الاستقلال الفعلي للبلاد من خلال زيادة العائدات الوطنية وتوسيع الأسواق الوطنية التي تعني أقل تبعية للأسواق الأجنبية "**7**، ومنه:

. التصنيع الذي يضع الأسس المادية لبناء الاشتراكية ويدعم الشروط الذاتية لتحقيقها من خلال خلق مناصب الشغل وتحسين المستوى المعيشي، حيث تحتل مشاكل " التشغيل ومستوى المعيشة مكانة أساسية في تنظيم المجتمع الاشتراكي "**8**

. تنويع القاعدة الإنتاجية و تلبية حاجيات القطاع الزراعي بهدف ضمان الأمن الغذائي و بالتالي الاستقلال الاقتصادي.

لتحقيق هذه الأهداف باشرت الجزائر باستثمارات ضخمة في المجال الصناعي خصوصا في الصناعات المصنعة والتي رصد لها في المخطط الرباعي **1970.1973** أكثر من **12** مليار دينار واستفادت الصناعة البتروكيماوية وحدها بـ **36 %** من ذلك الغلاف المالي والصناعة الحديدية ب **15 %** والصناعة الميكانيكية بـ **6 %."9**

إن الأهمية التي أولتها السلطة السياسية للصناعة على حساب القطاعات الأخرى" أدى إلى ارتفاع الإنتاج الصناعي سنة **1971** إلى **% 50** في حين الإنتاج الزراعي بقي ثابتا

"**10**، هذا الأمر أفرز الكثير من المشاكل والعراقيل التي وقفت عائقا في وجه ما تصبو إليه السلطة السياسية، حيث " بدأت المشاكل نتيجة التركيز على توفير القاعدة المادية على حساب العلاقات الإنسانية والبناء الفوقي"**11** وإهمال دور الفرد العامل كهدف إستراتيجي في الصناعة التي أصبحت مصدرا للعمل وموردا الرزق بالنسبة لكثير من الأشخاص، وذلك كون المؤسسات الصناعية تحتاج إلى مديرين للقيام بعملية التنظيم والإدارة وإلى مهندسين لإعداد وتصميم العمليات الإنتاجية والإشراف على تنفيذها وإلى فنيين وعمال مهرة لإدارة الآلات وإصلاحها وإلى إعداد العمال الذين تتطلبهم القطاعات الصناعية.

2-طرق التصنيع:

بدأت الجزائر في عملية التصنيع منذ عام**1967** ، وتجلى ذلك من خلال بداية إنجاز المصانع لهذا الاعتبار أقامت عدة علاقات مع العديد من الدول خاصة الغربية للاستفادة من طريقتها في التصنيع واتبعت لتحقيق ذلك سياسة العقود في عملية بناء المصانع التي انتهجتها مع هذه الدول للاستفادة من التكنولوجيا في ميدان التصنيع، وقد تعاملت الجزائر مع شركائها وفق صيغتين هما:

أ – طريقة المفتاح في اليد:

بدأ في تطبيق هذه الطريقة ابتداء من سنة**1970** ، وتقوم على أساس لجوء الدولة إلى الشركات الأجنبية ومكاتب الدراسات التقنية لتجسيد المشروع واقتناء الآلات والتجهيزات والتقنيات وتدريب العمال على العمل و الصيانة ثم يسلم جاهزا لمباشرة عملية الإنتاج بأيادي جزائرية، إن هذه الطريقة مكلفة من الناحية المادية زيادة على ذلك إن تحكم العامل في الآلات "أصبح يشكل عائقا أمام تحقيق أهدافه "**12**

ب -طريقة المنتوج في اليد:

وفق هذه الطريقة وبالإضافة إلى تجسيد المشروع و تجهيزه تضمن الشركة المكلفة بالإنتاج تكوين عمال متخصصين ومؤ طرين وتتولى هذه الشركات عملية الإنتاج التجريبي إلى غاية الوصول إلى الإنتاج الفعلي، الذي يكون مطابقا للمواصفات العالمية ثم تتولى عملية الإنتاج فيما بعد اليد العاملة الجزائرية التي تكونت لدى هذه الشركات، إن هذه الإستراتيجية التي اتبعتها الجزائر في عملية التصنيع ما لبثت أن تراجعت عنها في بداية التسعينات كنتيجة حتمية للتحولات السياسية والاقتصادية التي عرفتها البلاد،

حيث حاولت بواسطتها مواكبة التطورات العالمية التي أفرزتها تكنولوجيا متطورة و معقدة و كانت من نتائجها أن أعطت روحا للتطور الصناعي.

3-السياسات الاقتصادية في الجزائر:

نحاول هنا تناول مختلف السياسات الاقتصادية في الجزائر وكيف أثرت على علاقات العمل في المصنع خصوصا إذا كان هذا المصنع مصنعا متضارب المصالح كما هو الشأن بالنسبة للمصنع الجزائري الذي يحمل علامات البيئة الاجتماعية الموجود فيها:

أ -التسيير الذاتي:

لقد ظهر هذا النمط من التسيير بطريقة عفوية تلقائية نتيجة لاستحواذ العمال على المزارع والو رشات الصناعية غداة رحيل المعمرين حيث شكل العمال لجانا للتسيير الشيء الذي دفع بالحكومة المشكلة إلى الاعتراف **" بالتسيير الذاتي"** عن طريق" إصدار مرسوم في **22** أكتوبر **1962** ، الذي حدد لجان للإدارة في المشاريع الزراعية والصناعية والتعدينية المهجورة التي تضم أكثر من **10** عمال ... " **13** والتي" شملت على **330** مؤسسة و بلغ عدد العاملين فيها حوالي **3000** عاملا " **14**

بعد النداءات المتكررة التي وجهتها الحكومة للمالكين الحقيقيين للعودة إلى أملاكهم، وبعد ما تأكد بأن ملاكها غير مستعدين للعودة ، اعتبرت الحكومة في مارس **1963** المزارع والو رشات التي يديرها العمال ظاهرة دائمة واعتبر بذلك التسيير الذاتي الذي لم يكن وليد تفكير عميق بل كان استجابة اقتصادية واجتماعية وسياسية فرضت على العمل بهذا النمط"**13** حيث أصبح واقعا معترفا به قانونيا، و قد حدد مرسوم **1963** الهيئات التي يقوم عليها التسيير الذاتي وهي:

1-الجمعية العمومية للعمال.

2-مجلس العمال ويضم من **10** إلى **100** عضو.

3-لجنة الإدارة وتضم من **03** إلى **11** عضو.

4-المدير، والذي يعين بقرار مركزي و تحكمه اعتبارات سياسية وإيديولوجية.

إن التسيير الذاتي لم يمس القطاع الصناعي، بالقدر الذي مس القطاع الزراعي، وذلك يعود إلى غياب أرضية صناعية حقيقية خلال تلك الحقبة، إلى جانب ذلك، محاولة الوقوف في وجه البرجوازية الصغيرة التي كانت تحاول الاستيلاء على الورشات

الصناعية والمزارع وكان الهدف من التسيير الذاتي هو إشراك العمال في إدارة الورشات الصناعية وإدارة شؤون المزارع وبالتالي قمع كل سلطة مركزية سواء كانت سياسية أو اقتصادية وتوزيع القوة بين الأفراد المشكلين للمنشأة والورشة، وذلك من خلال توزيع المهام والصلاحيات بين هيئات التسيير التي تعمل في تناسق فيما بينها وبالتالي مراعاة البيئة الثقافية الجزائرية التي تختلف تماما عن نظيرتها الغربية.

إن قرارات مارس **1963** كانت هشة حيث كانت هناك ازدواجية، مدير معين من طرف الوصاية مهمته التسيير، وهيئة منتخبة مهمتها التسيير أيضا، الشيء الذي ساهم في صعوبة تجسيد هذه التجربة عمليا، وتعقدت بين عفوية التجربة وبين التعيين الإداري المطبق من طرف الدولة، إن ما خيب آمل العمال حيث لم تتجسد الأفكار النظرية التي كانوا يحملونها أثناء معركة التحرير، إذ نادرا ما انعقدت الجمعية العمومية للعمال لإقرار برنامج الإنتاج، ولم تلعب في أي مكان دور الهيئة صاحبة السيادة في شأن الإنتاج ونجم عن هذا أن عبر العمال عن رفضهم لهذه الأوضاع بواسطة إضرابات رغم كونها كانت ممنوعة آنذاك وتعتبر عملا غير قانوني وتخريبي.

ب -التسيير الاشتراكي:

بدأت هذه المرحلة بصدور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات في**16** نوفمبر **1971**وهي عبارة عن تجربة أصبحت بموجبها كل المؤسسات سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية أو ثقافية أو اشتراكية أو في طريقها نحو الاشتراكية حيث جاء في "الميثاق الوطني أن الاشتراكية هي اختيار الشعب الذي لا رجعة فيه" **16**

لقد وضع" ميثاق و قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات مبدأ حق المشاركة العمالية في التسيير داخل المصنع انطلاقا من مبدأ الملكية العامة لوسائل الإنتاج ، بما أن العامل يقوم بعمله في مؤسسة تابعة لدولة أي للشعب فإن له الحق أيضا في أن يشارك في التسيير"**17**

وعليه فإن العامل قد أصبح هو المسير وهو المنتج في آن واحد، وبناءا على هذا فإن العامل يتحول من أجير إلى شريك يهتم برفاهية المجتمع، ويتمثل إطار المشاركة العمالية في تسيير المصنع وفق قانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات في مجلس العمال للمصنع الذي ينتخب من طرف جميع العمال أو المؤسسة أو الوحدة ، وهذا هو الشيء الذي

يعطيه سلطة وقوة داخل المصنع تمكنه من إبراز قوة وسلطة العمال من خلال قيامه بوظيفتين أساسيتين "هما:

أ -الإسهام في اتخاذ القرارات.

ب-الرقابة على تسيير المصنع من خلال عملية توزيع السلطة بين الإدارة ومجلس العمال ..."**18** وبالتالي تصبح وفقا لذلك أهداف العمال هي نفسها أهداف الإدارة وهي

.أهداف المشروع الاشتراكي:

إن الدعاية الاشتراكية قد لعبت دورا في محاولة إقناع العمال بدورهم وقوتهم داخل المصنع وذلك عن طريق خلق سياسة اجتماعية تفيد الجماهير للرفع من مستوى معيشة العمال والقضاء على الأمية ... وفي ظل هذا النظام وإيديولوجيته فإنه من الناحية القانونية كانت الإضرابات التي تعتبر مؤشر من مؤشرات النزاع والصراع ممنوعة، ولكن من المعلوم أن مشاركة العمال في التسيير كانت شكلية حيث بقيت قرارات التسيير الاشتراكي حبرا على ورق بل أنها زادت من هموم الطبقة العمالية الواسعة حيث أصبح العامل بالمؤسسة الصناعية الجزائرية يحس بالاغتراب لأنه يدرك أنه ينتمي إلى مجتمع جزائري مسلم ويؤمن بقيم ومثل ثقافية نابعة من هذا الانتماء وفي نفس الوقت يطبق تدابير تسييرية اشتراكية غريبة عن البيئة الثقافية التي ينتمي إليها، "غير أن الحد من صلاحيات العمال وتمركز القوة في يد الإدارة وتجريدهم من الصلاحيات الحقيقية داخل المصنع دفعهم للمطالبة بتحقيق التوازن بين العمال والبيروقراطيين وذلك عن طريق إعادة توزيع القوة داخل المصنع "**19** وقد عبر العمال عن رفضهم لهذه الوضعية داخل المصنع.

إن بداية تطبيق **التسيير الاشتراكي** للمؤسسات كانت كتجربة بالنسبة للعمال مكنتهم من تكوين وعي عمالي و أصبحوا يدركون أن ما تعملوه من الغرب غير لائق في واقع يختلف عن الواقع العربي وأن تجربة التسيير الاشتراكي لم تحقق ما كان يطمح له" العمال من القضاء على التناقضات داخل المصنع "**20**.على اعتبار أنها هي الأخرى غريبة عن المجتمع الجزائري وتحمل قيم ومعايير الإيديولوجية الاشتراكية.

ج -قانون اتقاء الخلافات الجماعية في العمل:

لقد برزت الخلافات الجماعية في العمل بالمؤسسات الاشتراكية بعد المصادقة على الميثاق الوطني العام **1976**، برزت بسبب توسع القاعدة الصناعية وأن المؤسسات الاشتراكية بلغت درجة من التعقيد، كما أن جلها بدأ بالإنتاج، وأيضا بسبب الطابع البيروقراطي في تسيير المؤسسات فضلا عن أنه يظهر وأن علاقات الإنتاج قد بلغت درجة متطورة بدأت تثير تناقضات بين المشروع الاجتماعي و الاقتصادي المهيمن حينئذ والذي يقوم على جماعية وسائل الإنتاج من جهة والتيارات الفكرية الأخرى المناوئة" للجماعية ولرأسمالية الدولة من جهة أخرى" **21**.

د -استقلالية المؤسسات:

يعني استقلالية المؤسسات تلك القوانين والأوامر التي تجبر المؤسسات على الخضوع للسلطة الوصية أو السلطة المركزية، وبموجب هذه النصوص الحديثة تستطيع المؤسسة أن تبرم العقود وتجري الصفقات التي تهمها، دون أن ترجع في الموافقة على ذلك إلى السلطة الوصية لتأخذ موافقتها، والاستقلالية تتضمن أبعادا اجتماعية واقتصادية وسياسية لم تستطع إعادة الهيكلة من تغطيتها، فقد تبين من خلال تطبيق إعادة الهيكلة أن تلك العملية وحدها غير كافية، إذ لا بد لها من أن تتدعم بالاستقلالية لذلك بادرت السلطات السياسية إلى إصدار قانون استقلالية المؤسسات والنصوص المدروسة، كما في خطاب الرئيس **الشاذلي بن جديد ": لم تلغ أبدا ملكية الدولة لهذه المؤسسات كما أنها لم تلغ أبدا المبدأ الجماعي للتسيير و كل ما هناك أنها ضبطت بشكل دقيق صلاحيات كل واحد داخل المؤسسة حيال أربع قضايا أساسية هي التخطيط ، الإنتاج التسويق ، الوصاية"22**.

هـ -الإصلاحات الاقتصادية:

عشية الاستقلال اختارت الجزائر لنفسها نموذجا تنمويا بغية بناء قاعدة صناعية ثقيلة و القضاء على التخلف الاقتصادي والاجتماعي الذي ورثته عن الاستعمار وقد كان هذا النموذج الذي اختارته الجزائر هو النموذج الشائع خلال فترة الستينات والمعتمد على الصناعات المصنعة واختيرت المؤسسة العمومية كأداة لتنفيذ هذا النموذج حيث تم إنشاء مؤسسات صناعية عملاقة سخرت لإنجازها إمكانيات مالية وبشرية ضخمة، غير أن تغير النظام السياسي في نهاية السبعينات بعد وفاة الرئيس

هواري بومدين كان عاملا مساعدا في إبراز عيوب تجربة **بومدين** حيث انطلق النظام السياسي الجديد في نقد ذلك النموذج وإبراز نقاط ضعفه وكانت المؤسسة الصناعية التنظيم المفضل لعملية النقد فقد اتهمت بعدة عيوب منها كبر حجمها، ضعف مردوديتها ، سوء تسييرها ...

كانت كبداية لانطلاق حملة رسمية ضد التصنيع على اعتبار أن النتائج المحققة من الاستثمارات الصناعية لم تكن في مستوى الطموحات المنتظرة ، حيث أن المصانع العمومية التي كان ينتظر منها أن تبلغ مستوى النضج في الثمانينات لم تقم بالدور المنوط بها، لذلك عمدت الدولة إلى تطبيق بعض الإصلاحات الاقتصادية حيث كانت نتائجها: " تفاقم الوضع الاقتصادي والاجتماعي للعمال انطلاقا من أزمة متعددة اقتصاديه اجتماعية " **23** وسببها يعود بالدرجة الأولى إلى كون هذه الإصلاحات انطلقت في ظروف تميزت بتشديد الضغوط المالية الخارجية لتدني أسعار النفط التي أدت إلى" ركود اقتصادي كان من مظاهره العجز في الموازنات العامة، ارتفاع نسبة التضخم ، ارتفاع نسبة البطالة ، تدهور أسعار الصرف، انخفاض إنتاجية المصانع " **24**، وكان من نتائج هذه الإصلاحات تراجع دور العمال داخل المصنع لصالح المدراء الذين زاد احتكارهم للسلطة والقوة وهذا راجع إلى كونهم يمثلون الدولة والنظام السياسي متخذين من الظروف الصعبة التي يمر بها المصنع ذريعة لذلك وكانت هذه الإصلاحات تحت تسميات مختلفة:

. إعادة الهيكلة:

لقد بدأت سياسة إعادة هيكلة المؤسسات العمومية في بداية الثمانينات ضمن مهام المخطط الخماسي الأول **1980.1984** حيث تقرر إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة الحجم وتقسيمها إلى وحدات يسهل تسييرها "إذ ثم تقسيم المؤسسات الوطنية من **150** مؤسسة إلى **450** مؤسسة عام **1982**، وامتد هذا أيضا إلى المؤسسات الولائية ليرتفع عددها إلى **504** مؤسسة ، وإلى المؤسسات البلدية لتبلغ **1979** مؤسسة "**25**، وقد نتج عن عملية إعادة الهيكلة العضوية فصل ثلاث عمليات اقتصادية عن بعضها البعض هي عملية الإنتاج، التسويق، التنمية وهذا ما أضر المؤسسة الإنتاجية حيث جردت من وظيفتي التسويق و الاستثمار فتجمد نشاطها الاقتصادي كمركز إنتاج ويعتبر هذا تفكيك اقتصادي للمؤسسة مما أدخلها في متاعب مالية.

حيث أجريت" دراسة سنة **1986** لمعرفة انعكاسات إعادة الهيكلة على تطور نشاط المؤسسات المحلية في 28 ولاية تبين أن وضعية وحداتها تسير في اتجاه سيئ منذ عام **1983**بسبب وضعيتها المالية السيئة ، و تقلص نشاطها والكثير منها اضطرت لغلق أبوابها أو هي في طريق الغلق " **26**، وكان من" النتائج الاقتصادية والاجتماعية لعملية الهيكلة تراجع مناصب الشغل من **120900** منصب عمل سنة **1967** إلى **105000** منصب عمل سنة **1984** وإلى **75000** منصب عمل سنة **1986** ولم يتجاوز **64500** منصب عمل سنة 1987 كما ارتفع معدل البطالة من **15 %** سنة **1984** إلى **22.04%** سنة **1988** ووصل إلى **24.04 %** سنة **1993**. " **27**، وهذا نتيجة للصعوبات التي أصبحت تعاني منها المصانع والمؤسسات وبالتالي عجزها عن خلق مناصب عمل ولجوئها إلى تسريح ما يقارب **90.000** عامل خلال الفترة الممتدة ما بين **1985**.**1987** نتيجة غلق العديد من المصانع والمؤسسات بسبب إعادة الهيكلة وهذا ما أدى بالعمال إلى تحميل المسؤولية في كل ذلك للمسئولين الإداريين والسياسيين وبدأت مظاهر التذمر تتطور انطلاقا من خلق العمال إستراتيجية كالتغيب و كبح الإنتاج والتخريب والإضراب.

.الخوصصة:

الخوصصة هي أحد الجوانب الأساسية لعملية إعادة الهيكلة، كما تعتبر إحدى الأدوات المستعملة لبعث و تحسين أداء المصنع وجعله أكثر منافسة وهي تعتبر مرحلة جديدة بالنسبة للوضع الراهن لاقتصاد الجزائري من مراحل بناء وتطور نظام إنتاجي جديد خاصة في الميدان الصناعي، وتعرف **الخوصصة** على أنها **" مجموعة من السياسات المتكاملة التي تستهدف اعتماد الأكبر على آليات السوق و مبادرات القطاع الخاص من أجل تحقيق أهداف التنمية ." 28 .**

نفهم من هذا التعريف أن الخوصصة عبارة عن توجه سياسي تتحول بموجبها المشاريع والمؤسسات والمصانع العامة إلى مشروعات ومؤسسات ومصانع خاصة سواء في مجال الملكية أو الإدارة بمعنى تحويل ملكية الدولة من "القطاع العام إلى القطاع الخاص "**29** ، وبذلك فإن الدولة بطريقة إرادية تتخلى عن بعض الصلاحيات داخل المصنع وهذا يعتبر تراجعا من طرف الدولة الشيء الذي أدى لحدوث تشققات فيما يعرف بالنموذج التنموي الجزائري الذي كان يأخذ بالعدالة الاجتماعية ضمن أولوياته، وكان من نتائج الخوصصة تسريح الآلاف من العمال بعدة صيغ ،كالتقاعد المسبق.

إن عدم الأمان يجعل العمال الأقل قوة يراقبون أولئك الذين يمتلكون القوة، وقد يفقدون الثقة في نواياهم و ذلك لأن خوصصة المؤسسات لا يقرره العمال بل من يمتلكون القوة ، لقد تجسدت المعارضة العمالية للخوصصة في النزاعات والتوترات داخل المصنع بسبب تجاهل من يمتلكون القوة لاهتمامهم ورفضهم اقتراحاتهم وبذلك أصبحوا يخافون التسريح الفردي والجماعي المقنن، حيث أن العمال عملوا لسنوات طويلة داخل هذا المصنع ورتبوا أوضاعهم على الدخل الناتج عن هذا العمل.

إن تراجع مناصب العمل بسبب الخوصصة وتراجع بعض الحقوق المكتسبة وعلى رأسها حق العمل وشعور العمال بعدم الآمان وشعور الأفراد الأكثر قوة بالثقة العالية أثناء اتخاذ القرارات زاد من التوترات التي عرفتها المؤسسات والمصانع بسبب الخوصصة، إن الهدف الأساسي من الخوصصة هو مواكبة التحولات الاقتصادية الدولية التي تعطي الأهمية للمبادرة الفردية في رسم سياسة المؤسسات والمصانع إلا أنه من أخطر المشاكل الاجتماعية التي تواجه تطبيق هذه السياسة والتي تعتبر كابوسا بالنسبة للعمال هي مشكلة اليد العاملة.

ثانيا : العمل الصناعي.

يحتل العمل مكانة هامة في حياة الإنسان، فهو المصدر الذي يحصل بواسطته على معاشه وهو الميدان الذي يظهر فيه ما لديه من قدرات وكفاءات التي حصل عليها في مراحل التدريب والتكوين، إن العمل قد يكون مصدر سعادة للفرد، وقد يكون مصدر شقاء له، فهو الذي يمنحه الفرصة للحصول على الدخل أو الأجر اللازم لضمان حياته، فإذا كان نوع العمل مناسبا لقدراته وميوله المختلفة وآماله كان مصدر سعادة له أما إذا كان هناك تناقض بين نوع العمل وهذه القدرات والآمال والميول فيكون بذلك مصدر شقاء بالنسبة للعامل .

من أجل ذلك وجه الباحثون في مجال علم الاجتماع الصناعي عناية خاصة للعامل والعاملين يهدف إخراجهم من الأوضاع غير اللائقة التي كانوا يعملون فيها،" خاصة بعد ظهور الثورة الصناعية في القرن الثامن عشر، وبدأ التركيز على العمال بصفتهم العنصر الأساسي في الإنتاج، وقد ازدادت هذه العناية مع تطور أو تعقد وسائل العمل فنتج عن ذلك حركة التوجيه وحرية الاختيار المهني، وكذلك ظهرت عمليات التدريب و التكوين

المختلفة و المكثفة في المصانع وخارجها من أجل جعل هذا الإنسان قادرا على تحمل مسؤولياته كاملة عند مباشرة العمل."**30** .

توصلت الدراسات التي أجريت في ميدان العمل إلى التركيز على أربع جوانب أساسية يجب توفرها في العامل ليكون قادرا على الوصول إلى الإنتاج المناسب في العمل الذي يؤديه وأول هذه العوامل:

القدرات: يعني ذلك مستوى الذكاء ومستوى القدرات التي تلزم للعمل وهذا يعني أن يكون مقدار ما يحمله العامل من هذه القدرات واقعا في حدود لا تقل عن الحد الأدنى اللازم لمستوى العمل.

الكفاءة المهنية: ذلك يعني المستوى الذي يكون العامل قد وصل إليه في مراحل التكوين قبل الشروع في العمل.

الصفات الشخصية:هي التي تنطوي عليها شخصية العامل.

"عامل الاهتمام: الذي يعبر عن الميول والطموح وحب العمل " **31**

كذلك **للعمل** أهميته وضرورية عند الفرد وذلك للأسباب التالية:

1-هناك فكرة تبادل المنافع بين أفراد المجتمع، فسواء كنا نتحدث عن مدير أو موظف أو عامل بسيط أو غيرهم ... فكل يتلقى أجرا في مقابل ما يقوم به من عمل وقد يكون هذا الأجر ماديا على شكل نقود.

2-يحقق العمل العديد من الوظائف الاجتماعية فإن مكان العمل وموقعه يتيح الفرصة للعامل لمقابلة أفراد جدد و تكوين صداقات وعلاقات اجتماعية متنوعة.

3-يحقق العمل للفرد مكانة اجتماعية معينة أو درجة تليق به داخل مجتمعه، وهذا نابع من الدور أو الوظيفة التي يؤديها ونظرة المجتمع لتلك الوظيفة أو ذلك الدور.

4-هناك الجانب الذي يرتبط بالمعنى الاجتماعي للعمل بالنسبة للفرد، فيمكن أن يصبح العمل مصدرا هاما لتحقيق الذات، من خلال ما يقدمه الفرد من إنجازات للمجتمع.

خصوصيات العمل في الصناعة:

تقوم الحياة الاقتصادية في عصرنا الحالي وفي جميع المجالات على التخصص، إذ بهذه الوسيلة يتمكن الإنسان العامل من زيادة كفاءته الإنتاجية بغرض إشباع رغباته المتنامية ولهذا كان تقسيم العمل والتخصص الدقيق من خصوصيات ومزايا العمل الصناعي إذ أن تقسيم العمل في المجال الصناعي معناه التركيز الكلي لنشاط ووقت كل

عامل على أداء عملية إنتاجية واحدة، فبدلا من أن يعهد إليه القيام بجميع العمليات لإنتاج سلعة معينة يقوم بعملية يكررها على الدوام وعلى هذا نجد أن كثيرا من الأعمال المعقدة أصبحت بسيطة نتيجة تقسيمها إلى عمليات عديدة كل واحد منها سهل وبسيط في حد ذاته، بحيث يستطيع كل فرد بعد تدريب بسيط أن يقوم بأدائها، وهذا التقسيم قد يكون له منافع وقد يكون له مضار، ويمكن حصرها فيما يلي:

أ -المنافع:

زيادة الإنتاج و الثروة المادية وتوفير الوقت اللازم للإلمام بعمل ما.

فتبسيط العملية الإنتاجية وتقسيمها إلى أجزاء أولية يسهل على العامل أداءها و السيطرة عليها في أقل من وقت ممكن.

هذا التقسيم الجديد والدقيق يستدعي استخدام العامل باستمرار في عملية إنتاجية واحدة..

ب -المضار:

تقسيم العمل أدى إلى تضييق أفق الأفراد وانحصارهم في دائرة واحدة ، يؤدي في كثير من الأحيان إلى الملل والكراهية من العمل، تركيز العامل على عملية واحدة في الإنتاج يجهد فكره ويفقده القدرة على الإبداع.

.دو افع العمل في الصناعة بالجز ائر:

جل الدراسات التي أجريت حول دوافع العمل نجدها دراسات أجريت في بلدان رأسمالية خاصة في أمريكا وبريطانيا ومن المعلوم أن النظام الرأسمالي والاشتراكي نظامان متوازيان لا يلتقيان وأن وضعية العامل مختلفة تماما في كل منهما، وقد ظلت البواعث أو الحوافز من بين المشكلات الرئيسية التي تواجه أي مجتمع صناعي بغض النظر عن الاتجاه الاقتصادي أو الإيديولوجي وذلك بقصد" تحفيز العمال على تحقيق مستويات أفضل من الأداء " 32، ففي المجتمع الرأسمالي حلت الحوافز المادية محل الضغط كوسيلة من وسائل رفع الإنتاجية عكس ما كانت عليه في السابق وإن كان التهديد بالفصل أو الطرد يبقى وسيلة من وسائل الضغط.

إن الرأسمالية مهما كانت مزاياها في مرحلة توسعها ظلت مرتبطة أساسا بعملية استغلال الإنسان للإنسان بارتكازها على قانون الربح وحده، فقد حولت الإنسان إلى مجرد بضاعة وجعلت الفلاحين والحرفيين أجراء كادحين، أما الاشتراكية فتختلف في

مفهومها وأهدافها عن الرأسمالية، حيث أن الاشتراكية تعيد لعمل الإنسان كامل اعتباره وذلك بالقضاء على القواعد الموضوعية للاستغلال وبتحرير القوى المنتجة، إنها تعتبر العامل هو العنصر الأساسي للإنتاج والمنبع الرئيسي "لكل تقدم اجتماعي، والمصدر الحقيقي للثراء الاقتصادي " **33** .

ففي الميثاق الوطني لسنة **1975** جاء **": لقد أدخلت الثورة في ظروف عشر سنوات تغييرا جذريا على حالة العمال وفتحت أمامهم آفاق التحسن المتواصل لمستواهم الاجتماعي والتقني والثقافي ووسعت دورهم داخل وحدات الإنتاج و أبعدت تدريجيا خطر التشغيل الناقص وشبح البطالة وأخيرا ضمنت الاستقرار في العمل الذي بدونه يستحيل التطلع إلى مستوى معيشي لائق يعتمد على دخل منتظم " 34 .**

السلطة السياسية في الجزائر ضمت قوانينها ومواثيقها في مجال العمل ما ينص على سعادة العامل واعتباره مسيرا ومنتجا في آن واحد وذلك من خلال الحوافز التي تعمل على رضاه واستقراره، وكذلك تضمنت المادة **10** من القانون الأساسي العام للعامل **1978** على" أن الدولة تؤمن الاستقرار والأمن في العمل لجميع العمال ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا القانون و في النصوص التطبيقية المستمدة منه" **35** .

. خاتمة:

اهتمام السلطة السياسية كان ولا يزال منصبا على الجوانب المادية للعامل وأهملت الجوانب المعنوية التي لها دور كبير في تحقيق الاستقرار النفسي للعامل، لأن كل السياسات التنموية التي مرت بها المؤسسة الصناعية الجزائرية كانت مستوردة وتحمل الخصائص الثقافية للجهة التي استوردت منا وهو ما جعلها تصطدم بثقافة محلية يتشبع به العامل الجزائري ويتعامل بمقتضاها مع كل وافد جديد.

فمن هذا المنطلق يتبين لنا أن الخصوصية السوسيولوجية للكيان البشري المكون للمؤسسة و ما ينتجه من قيم ومعايير ثقافية ليست عوامل تابعة ومنفعلة بالقواعد التنظيمية الرسمية والمؤسساتية التي تحكم هذا العون الاقتصادي بل أن هذا الكيان البشري يتميز بالاستقلالية والفاعلية النسبية، سواء في علاقته بالمجتمع الكلي أو في علاقته بهذا العون الاقتصادي فالمؤسسة الاقتصادية بالنسبة لعلماء الاجتماع كما يقول **رونو سان سوليو** " ليست مجرد نصوص وقواعد قانونية وليست كذلك نماذج وهياكل رسمية ،بل أنها تتشكل كذلك من روابط اجتماعية معقدة وأصلية ،فالمؤسسة

لها تاريخها الخاص بها الذي يصنعه الفاعلون الاجتماعيون ،كرد فعل منهم على الإشكالات الداخلية والخارجية المطروحة عليها " **37.**

.الإحالات والهوامش:

1- Ali El Kenz **le complexe sidérurgique d'El Hadjar une expérience industrielle en Algérie**, Paris, Ed, CNRS 1987

2- Abdarahmane Bouzida**, industrie mécanique et relations sociales dans le projet social**, Algérie, Ed, O.P.U 1989

3 .الطاهر بلعيور ، الإضرابات العمالية في مجتمع المصنع ، رسالة الدكتوراه ، جامعة منتوري، قسنطينة، 2005 ، ص 81.

4 .جمال الدين لعويسات ، التنمية الصناعية في الجزائر ، ترجمة الصديق سعدي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1986 ، ص25.

5 .علي غربي ، يمينة نزار ، التكنولوجيا المستوردة و تنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية ، مخبر علم اجتماع الاتصال ، جامعة منتوري قسنطينة ، 2002 ، ص63 .

6 .نفس المرجع ، ص.140

7 .أحمد حويتي ، التغيير التكنولوجي و أثره على عملية الإنتاج و اليد العاملة الفنية في القطاع الصناعي العام ، مجلة بحوث الجامعة ، الجزائر ، العدد 1 ، 1993، ص 25.

8 .ناجي سفير ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، ترجمة الأزهر بوغنبوز ، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ص41 .

9 .عبد القادر جغلول ، تاريخ الجزائر الحديث ، ترجمة فيصل عباس ، دار الحداثة ، ط2 1982 ، ص.183

10 .نفس المرجع ، ص.183

11 .علي غربي ، يمينة نزار ، مرجع سبق ذكره ، ص.139

12- BIDOU, ALAINE, la politique d'industrialisation de l'Algérie, Paris, 1985, page 60.

13 .الجريدة الرسمية رقم 1 ، الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الصادرة سنة 1962.

14 .عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط 1962 .1980 ديوان المطبوعات الجامعية، 1982 ص28 .

15 . السعيد لوكيل، المؤسسة العمومية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر،1994 ، ص 34.
16 . صمويل عبود ، اقتصاد المؤسسة ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط2،1989، ص33 .
17 . أحمية سليمان ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، ط 2 ،1994، ص230 .
18 . عبد اللطيف بن أشنهو ، مرجع سبق ذكره ، ص466 .
19 . مغنية الأزرق ، نشوء الطبقات في الجزائر ، ترجمة سمير كرم ، مؤسسة الأبحاث العربية ، 1980 ، ص.61
20- SAID CHIKHI, La classe ouvrière aujourd'hui en Algérie, 1982, page 22.
21 . بشاينية سعد ، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية ، منشورات جامعة منتوري قسنطينة ،2002، ص278 .
22 . خطاب الرئيس الشاذلي بن جديد حول استقلالية المؤسسات العمومية، جريدة النصر، عدد 4319 بتاريخ 1 أكتوبر1987 ، ص 3.
23 . محمد الصغير بعلي ، تنظيم القطاع العام في الجزائر ، استقلالية المؤسسات ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص77 .
24 . عبد الوهاب بن دعيدة ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسات الخوصصة في البلدان العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط 2 ، 1999 ، ص365 .
25 . محمد قاسم بلهول ، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية و الأزمة السياسية ، منشورات حلب ، 1993 ، ص 46.
26 . نفس المرجع، ص 48.
27- AMAR BELHIMER, de l'état gestionnaire a l'état régulateur, Paris, 1995, page 196.
28 . إيهاب الدسوقي ، التخصصية و الإصلاح الاقتصادي في الدول النامية ، دار النهضة العربية ، 1995 ، ص.13
29 . حميدي حميد ، الإصلاحات الاقتصادية و سياسة الخوصصة في البلدان العربية، مركز دراسات الوحدة العربية ، ط 2 ،1999 ،ص369 .

30 . صالح بن نوار ، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر ، رسالة ماجستير (غير منشورة) 1995، ص.23

31 . نعيم الرفاعي ، الصحة النفسية ، دراسة في سيكولوجية التكيف ، مطبعة طربين، دمشق ، ط 2 19691968 ، ص 127.

32 . صالح بن نوار، أسباب الاستقرار في العمل الصناعي بالجزائر، مرجع سبق ذكره، ص35 .

33 . نفس المرجع، ص ، ص 29،43.

34 . الميثاق الوطني، 1975 ، ص50 .

35 . القانون الأساسي العام للعامل ، 1978 ، ص24 .

36 . مجموعة من الأساتذة ,تحديات المناخ الاقتصادي الجديد ,الملتقى الوطني المنعقد بين 22 .23 أفريل، جامعة ورقلة، الجزائر، 2003.

37- Renaud Sain Saulieu. L’entreprise c’est une affaire de société, Paris, Ed, Fondation nationale des sciences politiques. 1990