

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

Badji Mokhtar – Annaba university

جامعة باجي مختار عنابة

Unuversité Badji Mokhtar Annaba كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

أطروحة

مقدمة لنيل شهادة دكتوراه العلوم

علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية

دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية

دراسة ميدانية بمؤسسة نقاوس للمصبرات – باتنة –

الشعبة : علم اجتماع التنظيم والعمل

للطالب : رفيق قروي

مدير الأطروحة :

أ.د. اسماعيل فيرة : أستاذ التعليم العالي المؤسسة : جامعة سكيكدة

أمام لجنة

الرئيس :

أ.د. مراد زعيمي : أستاذ التعليم العالي المؤسسة : جامعة عنابة

الفاحصون :

أ.د. عبدالله ساقور : أستاذ التعليم العالي المؤسسة : جامعة عنابة

أ.د. موسى لحرش : أستاذ التعليم العالي المؤسسة : جامعة عنابة

أ.د. علي غربي : أستاذ التعليم العالي المؤسسة : جامعة قسنطينة

أ.د. نورالدين بومهرة : أستاذ التعليم العالي المؤسسة : جامعة قالمة

السنة 2010 /2009

ملخص :

انعكست التغيرات المتسارعة في المجتمع الجزائري ، على بنيته السياسية والاقتصادية والاجتماعية وكان من نتاج ذلك ، التحولات التي عرفها القطاع العام ، بدءا بالمؤسسات العمومية الاقتصادية خاصة بعد عام 1990 ، استجابة لمتطلبات التحول في المجال السياسي والاقتصادي بغية فتح المجال أمام اقتصاد السوق ، ولعل دراستنا تحاول تحديدا مواكبة هذا التغير السوسيواقتصادي بتناولها لموضوع علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية : دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصخصة .

فمن خلال هذا الموضوع سعينا للتشخيص الواقعي لظاهرة الصراعات العمالية في بيئة العمل ، هذه البيئة التي عرفت مرحلة انتقال من القطاع العام إلى الخصخصة ، ممثلة في مؤسسة :

نقاوس للمصبرات - باتنة - N'Gaous Concerves

فظاهرة الصراع العمالي متواجدة في التنظيمات الاجتماعية ، ولكن البحث السوسيولوجي الحالي هو محاولة لتتبع العلاقات العمالية من منظور سوسيولوجي يكشف أثناءه عن نوعية الأشكال الصراعية التي انجرت في أعقاب تطبيق الخصخصة كإحدى المراحل الاقتصادية ، ومن ثمة ترصد ردود الفعل العمالية ، ومعرفة كيفيات التعاطي مع كافة المتغيرات التي تم استحداثها بدخول المؤسسة مرحلة الخصخصة ، سواء تعلق الأمر بطبيعة العلاقات التي تحكم جماعات العمل والإدارة وفقا لأطر تسييرية وتنظيمية جديدة ، أو بين ممثلي النقابة وصاحب العمل ، وبناء عليه جاء التساؤل الرئيسي يتمحور حول معرفة طبيعة العلاقات العمالية التي تشهدها مؤسسة نقاوس للمصبرات في ظل انتقالها إلى الخصخصة ، أما أهداف الدراسة فقد تركزت حول معرفة نوعية المطالب العمالية ، والدور النقابي في ظل الخصخصة ، وكذلك الكشف عن الأساليب والأشكال التعبيرية للعمال للتعبير عن حالات التذمر والاستياء ، وبهدف تحقيق هذه الأهداف أجرينا الدراسة الميدانية بمؤسسة مخصصة تمثلت في : نقاوس للمصبرات - باتنة -

. N'Gaous Concerves

وبناء عليه حاولت الدراسة معرفة نوعية العلاقات العمالية في بعدها السوسيولوجي المتمثل في طبيعة الأشكال أو الأنماط الصراعية التي يمارسها العمال في ظل الخصخصة ، وهذا من خلال تتبع طبيعة التفاعلات الاجتماعية لجماعات العمل ، والتقرب من الظروف المهنية التي يعايشها العمال ، ورصد الحقائق المرتبطة بطرق التسيير والتنظيم في ظل الخصخصة ، ومعرفة تأثير ميزان القوة ، خاصة بين المالك الجديد للمؤسسة ، والتمثيل النقابي ، وحتى معرفة بعضا من العوامل الخارجية كالوصاية ممثلة في وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات ، والمركزية النقابية ، التي كان لها تأثيرا فعالا على

مستوى المؤسسة وتحديدًا إضراب فيفري 2007 التاريخي ، ووفقًا لذلك تمخضت الدراسة عن جملة من النتائج الهامة نرصدها كمايلي :

- رفض المقترحات العمالية بشأن أحقيتهم في تشكيل شركة أجراء ، و الشروط التعجيزية التي تعرضوا لها بالتواطؤ المفضوح من طرف مسؤولي المجمع Enajuc والوصاية ، وبعد ذلك بداية للانسداد الحقيقي على مستوى المؤسسة . حيث تولدت مشاعر عدم الثقة في بين العمال ومسؤولي المجمع ، ناهيك عما خلفه ذلك من الإحباط والخوف على مستقبلهم المهني ، والقلق على مصير المؤسسة المجهول .

- المؤسسة في ظل الخصوصية تعرضت إلى أشكال متعددة من الصراعات الفردية ، بدءا من الشكاوى والتظلمات إلى التغيب عن العمل .

أما عن العقوبات فقد ثبت أن إدارة المؤسسة مخول لها تطبيق بنود القانون الداخلي والاتفاقية الجماعية الخاصة بالردع وتسليط العقوبات لتمكين الشرعية ، ولكن نفس إدارة المؤسسة ليس لها صلاحيات للفصل في منح المستحقات المادية للعمال ، إلا بالرجوع إلى صاحب المؤسسة ؟. وبشكل ذلك ميزة من الميزات التي أدخلت في إطار الخصوصية على مستوى المؤسسة مجال الدراسة.

- ملف خصوصية مؤسسة نقاوس أزعج مصالح عليا في الدولة ، بدءا بوزارة المساهمات وترقية الاستثمارات ، مجلس مساهمات الدولة ، الأمانة العامة للمركزية النقابية ، وأزعج حتى المديرية العامة للمجمع Enajuc . لأن الأمر كان على مايببدو من بدايته أمرا محسوما بضرورة خصوصية المؤسسة . وتدخل القوة العمومية ، ومؤسسة العدالة في إحدى وجوها هو فرض لسياسة الأمر الواقع.

- حضور وفعالية الفرع النقابي على مستوى المؤسسة ، بدءا من بداية الإضراب في فيفري 2007 لم يقابله حرصا بنفس الدرجة للمركزية النقابية ، رغم اعتراضها على قرار الخصوصية وتحذيراتها للوزارة الوصية من خطورة مثل هاته القرارات على مستوى المؤسسة والمجتمع المحلي .

- تمثلت المطالب المرفوعة في بداية الإضراب المؤطر من طرف الفرع النقابي ، في الرفض الكلي لقرار خصوصية المؤسسة ، وانتقلت المطالب فيما بعد إلى التشديد على ضرورة محاسبة المتواطئين من مسؤولي المجمع Enajuc في بيع المؤسسة .

حضور الإرادة السياسية كانت أقوى بكثير من إرادة العمال ونقابتهم ، بحيث انعكس ذلك على نوعية المطالب التي رفعها العمال بعد انتهاء الإضراب ، ويمكن تفسير ذلك بأن تدخل السلطات المحلية والسلطات الوصية تسبب في إجهاض المطالب ذات الصلة بالخصوصية ، وأصبح الأمر يقتصر على

مطالب ذات طابع مادي لا أكثر، وهذا يرجع بالدرجة الأولى لعامل أساسي يتمثل في التلويح بالطرد والمتابعة القضائية في حالة التماذي في التحريض ، وهي ممارسات قهرية مورست لدفع العمال للتراجع عن فكرة الإضراب أولاً ، والكف عن إثارة ملف الخصوصية من أصله لأن الأمر اعتبر منتهياً وبعدها نجحت الوصاية في تكسير الإضراب .

وبناء عليه نستخلص بأن العلاقات العمالية في بعدها السوسولوجي ، والمتجسدة في الاشكال الصراعية المعبرة عن الفعل العمالي الممارس في مكان العمل ، ترتبط بعوامل داخلية تماماً كما لها امتداد في البيئة المجتمعية ، ولم تخل الإضرابات في الجزائر من تدخل المعطى السياسي ، وخصوصة مؤسسة نقاوس للمصبرات ، هي جزء من الإرادة الفوقية في قالب اقتصادي ظاهره الانفتاح الاقتصادي ، على حساب الإرادة العمالية .

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى :
الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما
إلى كل إخوتي
إلى الزوجة الكريمة
الصغيرة ألاء رعاها الله

شكر وتقدير

أقدم بالشكر الجزيل إلى الأستاذ الدكتور إسماعيل فيرة على متابعته الدائمة والقيمة في توجيهاته بغية انجاز هذا البحث .

كما أتوجه بخالص الشكر إلى أستاذي الدكتور أحمد خطابي رئيس قسم علم الاجتماع ، بجامعة الشارقة ، دولة الإمارات العربية المتحدة على مساعدته وتوجيهاته .
مع خالص التقدير للزملاء الذين أمدوني بالعون والسند .
عرفانا لعمال ومسؤولي مؤسسة نقاوس للمصبرات - بانتة - الذين تحملوا إلحاحنا في طلب المعلومة لهم كل التقدير والشكر .

المقدمة

مقدمة :

تتابعت التغيرات الحاصلة على مستوى التوجهات الاقتصادية للمجتمع الجزائري ، مما انعكس على مستوى المجتمع ، من خلال مؤسساته وتنظيماته الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ولعل تزايد الاهتمام بالشأن السياسي كان له عظيم الأثر على مناحي الحياة الاجتماعية ، وفي هذا السياق إن الإصلاحات التي باشرتها الدولة على الصعيد الاقتصادي ، من خلال فتح المجال أمام الاقتصاد الوطني للإندماج في اقتصاد السوق ، هو السمة التي طبعت آخر المراحل التاريخية التي مر بها القطاع العام ، وأدى ذلك إلى تغيرات جوهرية على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية ، خاصة تلك التي تم عرضها للخصوصية ، وانطلاقا من ذلك ارتبطت سوسيولوجيا العلاقات العمالية بالخصوصية كمحور جدير بالعناية والاهتمام ، الذي تتمظهر آثاره من خلال تباين الأشكال الصراعية الناجمة عن الأفعال والسلوكات الحاصلة في ظل الخصوصية بالمؤسسة مجال الدراسة ممثلة في :

نقاوس للمصبرات N'Gaous Concerves .

وجدير بالذكر أن الاهتمام بدراسة الصراع على مستوى المؤسسة والتنظيمات بصورة عامة قد شهد تعددا في الطروحات النظرية ، فبينما تهتم الماركسية بتفسير الصراع في شموليته أخذ بذلك كافة الأبعاد الاجتماعية والاقتصادية والسياسية كمتغيرات محورية أثناء التفسير نجد أن البنائية الوظيفية تركز جهدها لإبراز عوامل تساعد على تلافي الصراعات على مستوى الأنساق الكلية والفرعية بالبحث عن الآليات والميكانيزمات المساعدة على الضبط بغية التحكم في جزئيات التنظيم وتحقيق الأهداف . وعلى الرغم من المحاولات الجادة المتمحورة حول هذا النوع من الدراسات ، إلا أن الجهود المبذولة من قبل المنتبعين والدارسين في الجزائر لازالت في بدايتها ، بحكم أن عملية إدماج المؤسسات في ما يصطلح عليه بالخصوصية كإحدى المراحل التي تمر بها المؤسسة الاقتصادية يعتبر حديثا نسبيا ، ويصنف لدي خبراء الاجتماع والاقتصاد كآخر المراحل التاريخية لتطور المؤسسات الاقتصادية في الجزائر .

وبناء على ما أوردناه يندرج اهتمامنا بموضوع علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر سوسيولوجية خالصة قوامها البحث في أساليب الفعل والسلوك العمالي التي تنطوي على الصراع بأشكاله في ظل الخصوصية ، حيث أن ظروف الفعل الصراعية هي جوهر سوسيولوجيا العلاقات العمالية ، وهذا ما نسعى إلى تشخيصه ووصفه بمؤسسة نقاوس للمصبرات N'Gaous Concerves - باتنة -

ولتحقيق هذا المسعى العلمي حاولنا قدر الإمكان التماسي مع الأهداف التي سعت الدراسة إلى تحقيقها منذ الوهلة الأولى للبحث ، من خلال بلورتنا لتفسيرات غاية في التحليل السوسيولوجي المستفيض والمركز

لموضوع الدراسة المتمثل في : علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية .

وتتجلى هذه التحاليل من خلال الاعتماد على المناهج التي استندنا عليها ، حيث أتاح لنا المنهج الوصفي التشخيص المتعمق لمؤشرات الدراسة ، وتتبع الأبعاد السوسيواقتصادية والأبعاد السوسيوقانونية ، ويمكننا المنهج الإحصائي من تكميم البيانات الكيفية المستقاة من ميدان الدراسة ألا وهو : مؤسسة نفاوس للمصبرات - باتنة - N'Gaus Concerves .

وتأسيسا على ماسبق قسمت الدراسة إلى ثمانية فصول كما يأتي بيانه :
تمحور الفصل الأول على إبراز موضوع الدراسة حيث اشتمل على مشكلة البحث ، وأهمية الدراسة أسباب اختيار الموضوع ، أهداف الدراسة ، فالمفاهيم المستخدمة في الدراسة .

في حين خصصنا الفصل الثاني إلى استعراض التراث السوسيولوجي من خلال التركيز على الاتجاهات السوسيولوجية التي عنيت بدراسة الصراع ، وقد تم التطرق في ذلك إلى المرتكزات الفكرية ذات الصلة بموضوعنا ، التي يستند عليها كل من الاتجاه الماركسي واتجاه البنائية الوظيفية فضلا عن التطرق إلى المداخل الامبريقية التي بدورها سعت إلى اعتماد رؤية تفسيرية للتنظيم بغية تقادي الصراعات العمالية ، كما حاولنا الإشارة إلى الاتجاه التوفيقي في محاولته إلى إيجاد رؤية توافقية تجمع خاصة بين الاتجاهين الرئيسيين في الفكر السوسيولوجي ألا وهما الماركسية والبنائية الوظيفية ولم نغفل في ذلك أهم المنزقات التي بينت قصور كل اتجاه في إدراك التحليل المععمق للمشكلة البحثية المطروحة ، واختتم الفصل بإعطاء بعدا تصوريا للظاهرة مجال الدراسة وتموقعها ضمن هذا الإطار النظري .

أما الفصل الثالث فقد تناول الدراسات الامبريقية وتجليات الصراع على مستوى المؤسسة الجزائرية وفي هذا الشأن ركزنا على ثلاثة محاور رئيسية ، أولها الدراسات التي اهتمت بتفسير أشكال الصراع العمالي على مستوى المؤسسة والتنظيمات بصورة عامة ، وثانيها الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع ، وثالث هذه المحاور عني بالبحث عن خصوصية المجتمع الجزائري ومجمل التحولات التي انعكست على مؤسساته ذات الطابع الاقتصادي ، وأدت إلى تشكل ما يعرف بالظروف الصراعية بمختلف أشكالها في المؤسسة الجزائرية .

- ب -

وخصص الفصل الرابع للخصوصية والصراع العمالي في الجزائر من خلال إبراز علاقات العمل ما قبل الإصلاحات الاقتصادية ، ونوعية الصراعات العمالية المقترنة بالمرحلة وكذا الخصوصية في الجزائر من حيث الخلفيات والآثار ، دون إغفال بعد الصراع العمالي كأحد تجليات مرحلة الخصوصية

بينما اشتمل الفصل الخامس على الإطار المنهجي لدراسة موضوع علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية ، وفيه تم تناول مجالات الدراسة والفضيات التي اعتمدها ، والمناهج التي استعنا بها بغية الإجابة على تساؤلات المشكلة البحثية ، مع نوعية الأدوات المستخدمة ، والطريقة المستخدمة في الدراسة وكيفية تطبيقها ، وختاما للفصل أوردنا فكرة عن مجتمع البحث وخصائصه .

بينما تناولنا في الفصل السادس تحليل البيانات الكمية المستقاة من المؤسسة مجال البحث ممثلة في مؤسسة نقاوس للمصبرات ، وتعرضنا في ذلك إلى مختلف ظروف العمل وانشغالات العمال في ظل الخصوصية ، وطبيعة العلاقات العمالية في ظل الخصوصية ، ونوعية القنوات الاتصالية التي تعرفها المؤسسة لتيسير العملية الاتصالية وتلافي الانسداد ، مع الكشف على نتائج الفصل من خلال المناقشة والتقييم .

الفصل السابع هو الآخر يعتبر بمثابة تكملة للتحليل السوسيولوجي وتم عنوانته بالصراع العمالي في ظل الخصوصية لمؤسسة نقاوس للمصبرات ، وقد عني بتقديم صورة واقعية عن مشكلات العمل في ظل الخصوصية التي يعيشها العمال على مستوى المؤسسة ، وطبيعة الصراعات العمالية التي تتجر عن تلك المشكلات ، دون إغفال النشاط النقابي ودوره في الدفاع عن المطالب العمالية في ظل خصوصية مؤسسة نقاوس للمصبرات ، وقصد تبيان نتائج الدراسة خلص الفصل بمناقشة وتقييم .

انتهت الدراسة التي يدور موضوعها حول علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية ، بفصل ثامن أبان جملة النتائج المتمخضة في ضوء الفرضيات والنتائج في ضوء الدراسات المشابهة ، والكشف عن موقع الدراسة الراهنة ضمن الإطار التصوري .

Thesis abstract :

The changes that the Algerian society has been going through since 1990, affected deeply the political, economic and social structures. As a result, serious transformations occurred within the public sector particularly within the public economic companies which reacted to the demands of change taking place in political and economic spheres.

Thus, our study tries to put itself in this context by giving attention to the topic, "labour relations in the Algerian company : a sociological study of trends of conflicts within privatising processus."

To approach this topic, "N'GAOUS CONCERVES" company has been chosen as a typical company which was privatised, situated in the region of BATNA, in a small town called N'GAOUS.

It goes without saying that the guideline of our study is to scrutinize the nature of the labour relations within a company which went through privatising processus. It is obvious, then, that the sociological analysis paid attention to the relations existing between the owner on the one side, the study was concerned also by the means the employees were using to express their needs and preoccupations.

The study on the other hand came to analyse some important issues such as:

- social interactions between groups of labour.
- material conditions within which the employees were carrying out their tasks.
- management and organisation of the company through specific and real lived situations.
- state of equilibrium especially between the owner and trade union.
- the influence of external factors such as the ministry of investment, and pro-governmental trade union "U.G.T.A".

Study's results :

The outcome of the study can be presented in the following precise points:

- the employees' proposal to create wage earning workers company, was refused by different concerned parties. This refusal led to a state of instability.
- a very high rate of individual conflicts took place in the company such as complaints and absences.
- it was proven that the administration had all the prerogatives to put underway the collective convention and the internal laws when it comes

to condemn the employees, but the same administration must go back to the owner when what is at stake is financial employees' dues.

- privatising " **N'GAOUS CONCERVES** " was a burden far high spheres of the algerian government . it seems that the decision of privatising this company was irrevocable and this is may explain the interference of public forces and justice .
- the ever lasting presence of the local trade union an dits efficient work since 2007 strike was not met with enthousiasm by the **U.G.T.A** central secretariat .
- the demands of the employees at the begining of the strike expressed thier clear and total refusal of the decision of privatising the company and then the employees asked to put under questionthose from **E.NA.JU.C** who decided to sell the company .
- politics was much more stronger than the employees . at the end they were brought to be interested only by money and privatising was forgotten.

الفصل الأول

موضوع الدراسة

الفصل الأول

موضوع الدراسة

أولا : مشكلة البحث

ثانيا : أهمية الدراسة

ثالثا : أسباب اختيار الموضوع

رابعا : أهداف الدراسة

خامسا : مفاهيم الدراسة

أ- المؤسسة

ب- الخوصصة

ج- علاقات العمل

د- أشكال الصراع العمالي

خلاصة :

موضوع الدراسة

أولاً : مشكلة البحث :

شكلت الصعوبات الاقتصادية والاجتماعية التي ميزت الاقتصاد الوطني مع نهاية الثمانينات وانعكست بصورة سلبية على عموم المؤسسات العمومية الاقتصادية ، محور اهتمام المتبعين للشأن العمالي في خارطة الاقتصادية ، فعلى غرار مخططات الإصلاح الاقتصادي الذي شمل كافة المؤسسات العمومية الاقتصادية عبر مراحل متعددة منذ الاستقلال ، بحيث كان ذلك بالموازاة مع العمليات التنموية المتميزة التي شهدتها المجتمع الجزائري في محاولة لتخطي عقبات الوضع الاجتماعي والاقتصادي الذي أثر على مستوى مردودية هذه المؤسسات وفعاليتها الاقتصادية ، وعليه كان لزاما إعادة النظر في كفاءات إعادة تفعيل المؤسسة العمومية الاقتصادية وطبيعة هيكلتها وأهدافها هذا ما دعا لإحداث تغييرات متتالية تعمل على تحرير الاقتصاد الوطني بأساليب أكثر واقعية تعتمد على المنحي الليبرالي متمثلا في الأخذ بخيار الخصخصة في منتصف التسعينات ، وتحرير الاقتصاد الوطني . ومن ثمة فموضوع علاقات العمل ذا أهمية بالغة في البناء التنظيمي للمؤسسة ، بحيث تصبح العلاقات بين جماعات العمل والإدارة وبين النقابة والإدارة تحتكم لأطر تسييرية وتنظيمية جديدة ، أو بين ممثلي النقابة وصاحب العمل أو أصحاب العمل كون الخصخصة قد تتعدى أحادية الملكية ، لتشمل أكثر من شريك اقتصادي إلى مجموع أصحاب أسهم من العمال ، نظرا لتغير أساليب الملكية و التسيير والإدارة وطبيعة الإشراف ومراكز اتخاذ القرارات ، وهذا التغير الذي ينجر عنه لا محالة علاقات عمل داخل المؤسسة تشترك فيه الأطراف المختلفة العمال من جهة وأصحاب العمل أو أصحاب الأسهم من جهة ثانية ، وعلاقة أخرى تتمثل في التمثيل النقابي مع الإدارة . ومن ثمة يصبح الواقع الاقتصادي المؤسساتي يشهد تحديا حقيقيا يطبعه تميز الخصوصية الاجتماعية والاقتصادية والتاريخية للمجتمع الجزائري ومؤسساته . إن الانشغال المتزايد بالدراسات السوسولوجية في مجال التنظيمات الصناعية خصوصا ، وبموضوع علاقات العمل على وجه التحديد يرتكز أساسا على وجهين جوهريين هما العمل وضبط السلوك العمالي ، بل إن بعض الدارسين أقاموا مدخلهم النظري على أساس أن التنظيم متغير مستقل يؤدي إلى نتائج تعتمد عليه وتصاحبه تتجلى في ضبط السلوك التنظيمي . من هنا تتبلور بؤرة التركيز في خضم تجربة تحول المؤسسة الجزائرية نحو الخصوصة ومنه إلى اقتصاد السوق ، كإحدى التحديات والخيارات التي انتهت إليها آخر المحطات الاقتصادية لتفعيل دور المؤسسة الاقتصادية وفقا لمتطلبات الخصوصة ، غير أن الاختلاف الموجود بين المهتمين بعلاقات العمل كونه حقلًا معرفيا خاصا

بتشريعات العمل وبين علاقات العمل كموضوع - ظاهرة - يسترعي الدراسة ، ترجع للتأويلات المفسرة ، وكذا المواقف المعتمدة في أثناء المعالجة والتحليل لذلك تباينت الآراء النظرية والمنهجية بين الاقتراب حينا والابتعاد أحيانا من تشخيص هذه الظاهرة ، وخاصة عند اقترانها بالبعد المجتمعي الذي له من التأثير على المؤسسة كمجتمع مصغر في ظل التوجه نحو الخصوصية والتي تعد تجربة خصبة على المستويين النظري والتطبيقي على حد سواء ، وعلى الرغم أيضا من تعدد الرؤى المفسرة لحقيقة هذا التحول من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الحر ، والذي يمر بالخصوصية ويترك آثاره حتما على نوعية جديدة من التفاعل والصراع المستمر بين جماعات العمل وتنظيمات العمل الرسمية سواء تلك المتوارثة مسبقا أو المستحدثة التي تطبع خصوصية المؤسسة الجزائرية . وفي هذا السياق يذهب فريق من الباحثين في المجال التنظيمي إلى تركيز الانتباه على علاقات العمل كونها حقلا معرفيا وتخصصا أكاديميا يعالج سوسيولوجيا العمل كامتداد طبيعي لتشريعات العمل ، في حين يعتقد آخرون أن علاقات العمل تتعلق بالمسائل التي تؤثر على العلاقات بين صاحب العمل والمستخدمين وبين النقابة والإدارة كل من أجل ضمان أفضل حماية لمصالحه ، في الوقت الذي يسعى فيه العمال للحفاظ على مكاسبهم وتميئتها أو الاستزادة منها عن طريق الاحتجاجات الفردية أو الجماعية ، أو عن طريق اللجوء إلى الإضراب كخيار نهائي في حالة فشل المفاوضات الجماعية التي تجريها جماعات العمل مع الإدارة لتسوية المسائل العالقة ، وهذا تعبير عن انسداد المواقف الناجم عن التشدد الممارس من احد الأطراف مما يستدعي اللجوء إلى التحكيم من قبل مفتشيات العمل . أما الفريق الثالث فينطلق من أساس نظري تركيزه الجوهري التحقيق في أساليب الجزاء الصناعي ، وحقيقة الأسباب الرئيسية لعدم الاستقرار والصراعات العمالية والتعارض بين أهداف العمال وأهداف المستخدمين ، والحال أن استكمال إجراءات إبرام علاقات العمل بين العمال ومستخدميهم تستلزم حدوث الآثار الكاملة التي تترتب عنها حقوق وواجبات الطرفين المتعاقدين وعلى هذا الأساس فان المؤسسة لها القدرة على التحكم في الوضعيات المستجدة وفقا لآليات معينة مضبوطة .

وعليه فالدراسة الراهنة تسعى لتشخيص واقعي لعلاقات العمل بعد حدوث الآثار الكاملة للتعاقد بين الأطراف ، من خلال معرفة طبيعة الصراعات العمالية التي تنشأ في ظل الاندماج الكامل للمؤسسة الاقتصادية في مرحلة الخصوصية .

وبناء على ما سبق أثارت الدراسة تساؤلا محوريا مؤداه : ماهي طبيعة علاقات العمل التي تميز المؤسسة في إطار الخصوصية ؟

ويندرج تحته تساؤلات فرعية كمايلي :

- ماهي طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية السائدة ، وظروف العمل وانعكاسها على نوعية الانشغالات العمالية في ظل الخوصصة ؟
- ماهي أشكال الصراعات العمالية التي يلجأ العمال لممارستها في ظل الخوصصة ؟
- ماهي طبيعة المطالب العمالية ، وكيف يتم التعبير عنها في ظل الخوصصة ؟
- ما هو الدور الذي تلعبه النقابة في الدفاع عن مصالح العمال في ظل الخوصصة ؟

ثانيا : أهمية الدراسة :

تميزت المجتمعات المعاصرة بكثرة التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية بحيث أصبح لا غنى للأفراد عن أكثر من تنظيم يحدد دوره ومكانته في المجتمع فضلا عن إشباعها لحاجات وأغراض مختلفة ، لهذا من غير المنطقي إهمال وتجاهل دراسة التنظيمات ، وبالأخص المؤسسات الصناعية من حيث علاقات العمل خاصة في ظل المرحلة الجديدة التي تواجها المؤسسة العمومية الاقتصادية ألا وهي مرحلة الخوصصة كإحدى البدائل الاقتصادية التي ارتأت الدولة تطبيقها ، ولعله من المفيد الإشارة على أن المؤسسة الاقتصادية كتنظيم لا تخلو من التوترات العمالية المتمثلة في شكاوي العمال من تعنت الإدارة أو احتجاجاتهم نتيجة أوضاع تبدوا غير مقبولة للعمال مما يدفع بهم إلى التوتر والرد عن طريق التغييبات أو ممارسة حق الإضراب ؛ومنه يصبح من الأهمية تقنين الصراعات ما بين أرباب العمل والمأجورين في إطار إجراء المفاوضة بين الأطراف المتعارضة فإذا كان النشاط النقابي غالبا ما يعتمد على مستويات ثلاث ؛ الدفاع عن المأجورين من الفئات العمالية البسيطة والمطالبة بتحسين ظروف العمل ، ثم الترقية وكل ذلك يتطلب إجراء المفاوضات مع المستخدمين أو أرباب العمل ، من أجل إيجاد الحدود والشروط التي يؤدي داخلها المستخدمين عملهم .

من هذا المنطلق فإن علاقات العمل عبر المؤشرات السابقة ترتبط بعملية التفاعل والتغير على مستوى المؤسسة وكذا على المستوى المجتمعي ؛ فعملية التفاعل تبرز من خلال وجود ردود فعل عمالية إزاء ظروف عمل ما ، يرونها غير منطقية أو غير مقبولة مما يحتم عليهم الاستجابة الجماعية والفردية في أحيان أخرى عن طريق تقديم تظلمات تبرر ردود الفعل ، وعن طريق أيضا الاحتجاجات ضد القرارات الجائرة والتعسفية التي تعمل على ردع العمال أو الانتقاص من مكانتهم أو شخصياتهم في مكان العمل ، ويبرز التفاعل بأكثر حدة إذا ما تطور إلى أن يأخذ مسارا عنيفا حد التخريب للآلات وصولا إلى الإضراب في غياب ادني شروط التفاهم بين الأطراف المتعارضة .أما عملية التغير

فتشترط وجود آليات بغيية إسكات الأصوات المناهضة بالاحتجاج أو الإضراب ، وذلك عن طريق إيجاد أرضية نقاوض لإرضاء العمال ، وهنا تكمن أهمية الدراسة التي تتدرج في إطار عملية تنموية جد متميزة يشهدها المجتمع الجزائري والاقتصاد الجزائري خصوصا في السنوات الأخيرة وتحديدًا التوجه نحو الانفتاح الاقتصادي وخوض رهان خوصصة المؤسسات العمومية الاقتصادية ، ومن ثمة يصبح موضوع علاقات العمل ذا أهمية بالغة في البناء الرسمي للمؤسسة ، التي تم إخضاعها للخوصصة نظرا لتغير أساليب التسيير والإدارة ، إن هذا التغير الذي كان ناجما عن خلفيات اقتصادية واجتماعية أدى إلى إفراز أهداف متناقضة أو صراعات ما بين الأطراف تقضي إلى إقامة قواعد وإجراءات لمعالجة هذه الصراعات فردية كانت أو جماعية تختلف لا محالة عن تلك التي عرفت في أثناء التجارب التي مرت بها المؤسسة العمومية الاقتصادية ، وتحاول المؤسسات الاقتصادية إعادة تشكيله وفقا لأطر قانونية وتشريعات في إطار نظامي تماشيا ومرحلة الخوصصة وهذا ما دفعني إلى محاولة تشخيص علاقات العمل في بعدها التنظيمي وبأنماطها الصراعية احتجاجية وتخريبية ونظلمات وإضراب في ظل مرحلة الخوصصة للمؤسسة الاقتصادية ومنه جاءت الدراسة :

1- للكشف عن الأشكال الصراعية التي تميز المؤسسة في ظل الخوصصة .

2- التعرف على الإفرازات التي أنتجها الاختلال العام في البني الهيكلية الاقتصادية منها والاجتماعية للمجتمع الجزائري عبر الانتقال إلى خوصصة المؤسسة الاقتصادية .

ثالثا : أسباب اختيار موضوع الدراسة :

شهد المجتمع الجزائري عدة تغيرات مست القطاع الاقتصادي على وجه التحديد ، ومنه التأثير على المؤسسة العمومية الاقتصادية أن تكون حقلًا للتجارب المستمرة منذ الاستقلال ودفع بهذه المؤسسات أن تخوض رهانات تلاقي فيها الفشل المحتوم في كل مرة ، وكان آخر هذه الرهانات التنموية الدفع بالاقتصاد الوطني نحو التحرر أو ما يعرف باقتصاد السوق مما يحتم التوجه نحو الخوصصة للمؤسسات العمومية الاقتصادية وإدخالها في دورة تنموية اقتصادية مغايرة عن سابقتها من هذا المنطلق كان اهتمامي بهذا الموضوع . ويمكن حصر هذه الأسباب في نقطتين رئيسيتين :

1- أن الموضوع يرتبط بعلم اجتماع التنظيم والعمل ، وبالتالي محاولة البحث عن تفسير سوسولوجي يلائم زاوية التخصص .

2- محاولة التعاطي بجدية مع التغيرات الحاصلة في مسار التنمية الوطنية ، وانعكاس ذلك على

المؤسسة العمومية الاقتصادية من خلال نقطتين أساسيتين :

- انسحاب الدولة من وظيفتها الاقتصادية .

- الدفع بالمؤسسات العمومية نحو مزيد من الخوصصة كتوجه بديل .

رابعاً : أهداف الدراسة :

تسعى الدراسة الراهنة إلى تحقيق ثلاثة أهداف رئيسية تتمثل كمايلي :

- 1- التعرف على الأشكال الصراعية التي يتعاطى معها العامل في ظل الخوصصة .
 - 2- التعرف على نوعية المطالب العمالية وكيفيات التعبير عنها في ظل خوصصة المؤسسة الاقتصادية
 - 3- محاولة الكشف عن الدور الذي تقوم به النقابة إزاء الصراعات الدائرة بين العمال والإدارة.
- وبأكثر توضيح فان الهدف الأول يتمحور حول معرفة نوعية الشكاوي وطبيعة الاحتجاجات العمالية فردية كانت أم جماعية ، والحالات التي يتوجه فيها العامل إلى التخريب كرد فعل عن سلوك الإدارة أو المستخدم ، وحالات الانسداد التام لمجال التواصل بين العمال وبين ممثلي الإدارة ، مما يفضي إلى وقوع الإضراب كأبرز أنماط الصراع ، وتشكل كل هاته الظروف الصراعية نمطا من التفاعل كتعبير عن جوهر العلاقات العمالية بالمدلول السوسولوجي . في حين يركز الهدف الثاني على تشخيص نوعية المطالب التي يبادر العمال برفعها للإدارة ، والأساليب المعتمدة من قبل العمال في إطار الخوصصة ، وأخيرا محاولة استكشاف دور التمثيل النقابي وفاعليته في التوصل إلى تحقيق مكاسب للعمال في ظل أبرز المراحل الاقتصادية للمؤسسة الجزائرية ، ألا وهي الخوصصة .

خامسا : مفاهيم الدراسة :

سيجري اعتماد المفاهيم التي تستجيب لمعطيات دراستنا ، من حيث اقترابها في تحليلها للمؤسسة على أساس أنها تمكن من تحديد مفهوما إجرائيا يتناسب والمعطيات الواقعية للمؤسسة الجزائرية ، على حد ما ذهب إليه الأستاذ الباحث " صلاح مصطفى الفوال " في قوله " إن المفاهيم هي أكثر ما تكون تجريدية وتعتبر وحدات أساسية لتكوين النظريات العلمية ، وأهم شرط لصياغة تحديده إجرائيا ، أي وضوح العلاقة بينه وبين الأساس الواقعي الذي أقيم عليه " (1) . وعلى هذا الأساس اعتمدت دراستنا على مفاهيم أساسية كانت كالآتي :

- أ- المؤسسة :
- ب- الخوصصة :
- ج- علاقات العمل :
- د - أشكال الصراع العمالي :

1- صلاح مصطفى الفوال ، منهجية العلوم الاجتماعية ، عالم الكتب ، القاهرة ، مصر ، 1982 ، ص 49.

أ- المؤسسة :

يعتبر " تالكوت بارسونز " Talcott Parsons المؤسسة كتنظيم وهو " توجيهها أساسيا نحو تحقيق هدف محدد وهو نسق اجتماعي يختلف عن سائر الوحدات الاجتماعية من حيث توجيهه بشكل مسبق نحو انجاز هدف أو مجموعة أهداف محددة " (1) ويؤكد " روبرت ميرثون Robert Merton " أن البناء التنظيمي يتميز بطابعه الرسمي ، وعقلانية في تحديد أنماط النشاط التي ترتبط بتحقيق أغراض وأهداف التنظيم واعتبر أن كل بناء تنظيمي حالة متكاملة في سلسلة من الوظائف المتسلسلة بعضها فوق البعض وكذلك مكانات التسلسل ، ويرتبط كل منها بعدد من الوظائف والالتزامات والامتيازات التي تحددها القواعد أو التعليمات الرسمية والتي يتوفر لها عنصر الكفاءة والفاعلية وتحديد المسؤوليات " (2) وهنا تأكيد على فكرة النسق ضمن الوحدات الاجتماعية التي تسعى لتحقيق هدف وفي هذا السياق يرى " لوموان Lemoigne " إن المؤسسة ليس لها من الحقيقة إلا الخرائط أو النماذج التي ننشئها إذا وجد نموذج واحد للمؤسسة ، هذا يعني أن هذه الأخيرة سوف تكون حقيقة أي سوف يكون هذا النموذج حقيقيا وخاصة بها ، وتعريفها يكون حسب ذلك النموذج " (3) . وبالتالي فإن هذا التعريف يشكل اعترافا صريحا على إن الاختلاف في تحديد المفهوم الخاص بالمؤسسة يعد أمرا واردا ويجرى تحديد نموذج معين على مقياس توأجدها في محيط بعينه من باب الواقعية ، وبأكثر وضوحا يذهب الباحث J.von. bertalanffy لاعتبار المؤسسة " كمنظمة تعتبر في نفس الوقت هيكل اجتماعيا واقعي ، كمتعامل اقتصادي وتتمتع بخصائص تنظيمية وبواسطة المفاهيم المستعملة والمتطورة في النظرية العامة التنظيمية ، يمكن وصفها كنظام مفتوح ومعنى هذا أن المؤسسة نظام لأن :

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، علم اجتماع التنظيم ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2004 ، ص 106 .

2- المرجع نفسه ، ص 110 .

3- J. I. lemoigne , " systemographie de l'entreprise " , revue internationale de Systématique, volume n=° 4 , 1987 , p500.

- 2- لأنها تملك حدودا تمكنها من تحديدها ، وتفصلها عن المحيط الخارجي .
- 3- وهي نظام مفتوح لأنها تتكيف بوعي بتغيرات المحيط بفعل القرارات المتخذة من طرف مسيريهها بواسطة نشاطات أعضائها ."(1) وقريب من هذا التحليل وبأكثر إيجاز يذهب أحدهم لاعتبار المؤسسة الصناعية على اعتبارها نسق تفاعل فيه بيئتان ، بيئة التصنيع حيث يجد العامل استقلاله الذاتي في اتخاذ القرار ، وبيئة الإدارة التي تسيطر عليها المؤسسة أو صاحب العمل(الدولة أو الفرد) "
- (2) إذ يلاحظ أن التعريفين يركزان على جانبين أساسيين وهما :
- أولهما الهيكل الاجتماعي الواقعي وأنماط التفاعل
- ثانيهما اعتبار المؤسسة نظاما مفتوحا على كافة المجالات .
- ومن ثمة فتح المجال أمام العنصر البشري لأنه يشكل الحلقة التي تربط أنماط التسيير والإدارة مع الجوانب المادية والتكنولوجية ، وهو ما تم التعبير عنه من طرف أحد الباحثين حين اعتبر المؤسسة جالية (مجموعة) من الذوات (الكائنات) البشرية قبل أن تكون مركزا للإنتاج وتوزيع الثروات تمتلك رأسمال وموارد مادية للعمل (للإنتاج) ، ولكن لا يمكن إنكار أن رأسمالها الفعلي والاهم يتمثل في الرأسمال البشري ، وهو الرأسمال الذي يصعب تجميعه وتكونه ، أو بناؤه ، أو حتى توحيده حول تحقيق أهداف مشتركة ، وتحقيق مشاريع استثمارية " (3) و في هذا التعريف نلمس البعد الهام والمتمثل في الاستثمار الحقيقي ألا وهو الاستثمار في الجانب الإنساني ، وهو أكبر بكثير من الرأس مال المادي نظرا لأن الجوانب التسييرية والتنظيمية يقوم بها الإنسان العامل الكفاء الذي بالإمكان أن يقوم بإدارة المشاريع التنموية وتنمة المشاريع الاقتصادية بنجاح وخذا لأن " المؤسسة الحديثة تتميز بتعقيدها وضرورة تكيفها مع محيط يتسم بالتغير السريع وباعتبار النظام هو مجموعة متداخلة فيما

1- ناصر دادي عدون ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة ، الجزائر ، 1998 ، ص 48 .

2- الطاهر جعيم ، " بعض أساليب التسيير ومشكلاته في المؤسسة الصناعية الجزائرية " ، مجلة العلوم

الإنسانية ، جامعة قسنطينة ، العدد 12 ، 1999 ، ص 43.

3- Les journées de l'entreprise , sousse , l'entreprise et l'environnement

23-24 novembre , 1990 , fondation friderich naumann , 1990 , p 11.

بينها وأيضاً مع محيطها يتناسق لأجل غاية محددة " (1). هذا النظام الاجتماعي يشكل نظاماً متناسقاً من النشاطات وشكلاً من أشكال النشاط الاقتصادي والاجتماعي للعمل ، أي أنها مكان تتكون فيه علاقات بين الأفراد " (2) ومن خلال هذين التعريفين يمكن أن نميز مايلي :

- وجود درجة من التعقيد داخل المؤسسة .
- درجة التغيير السريع وضرورة تكيف المؤسسة مع الوضع والمستجدات .
- ضرورة التنسيق من أجل إنجاز المهام وتحقيق الأهداف
- تحقيق الأهداف يستلزم وجود نوعاً من العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة . وعليه يؤكد " فيليب سلزنيك Selznick . ph " أن المؤسسة تعتبر " تنظيمات رسمية ذات طابع عقلاني مميز في تحديدها التي ترمي لتحقيقها ، ويتطلب ذلك تفويضاً للسلطة كميكانيزم يعمل على النسق والضبط وتنظيم علاقات الأفراد بعضهم البعض ، وعلاقتهم بالتنظيم نفسه ، وتنظم هذه التنظيمات الأفراد من أجل بلوغ الهدف المتفق عليه من خلال تحديد الوظائف والمسؤوليات ، ومن ثم فهي نسق من أوجه النشاط المتناسقة أو بمثابة تغيير بنائي عن الفعل المعقول " (3)

وبناء عليه ينبغي الإشارة إلى أن " المؤسسة ليست فقط تجمعاً للعناصر المادية والمالية والبشرية ولكنها نظام هادف لأن كل العناصر المكونة لها تعمل في تناسق لتحقيق النتائج المرجوة من المسؤولين انطلاقاً من كل هذا يمكن القول أن المؤسسة هي نظام ديناميكي متفتح حول محيطه " (4) . وهي الزاوية التي بشأنها يركز أحد الباحثين في أثناء تعرضه للمؤسسة فيذهب إلى أن " ندرس المؤسسة بصفاتها نظاماً ، هذا يعني أننا ندرس مجموعة عناصر متفاعلة فيما بينها لتحقيق هدف معين ، لذا فإن أهم خاصية من خصائص النظام هو الهدف الذي تعمل جميع بل أنها أصبحت ضرورة للإدارة لتحقيق الفعالية شرط أن تكون هذه الأهداف دقيقة وواقعية وقابلة للقياس بالإضافة إلى تقبل الأفراد المكلفين العناصر لتحقيقه ، ويعتبر مبدأ التكامل عنصراً حيوياً في

1- Gerard hurt , Jean rousset , système d'information , Edition sirey , paris, 1980 , p 3 .

2- D . Larue , économie d'entreprise , Ed Hachette , paris , p 23.

3- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ، ص 104 .

4 - Gille Faure , structure , organisation et efficacité de l'entreprise
Edition Dunod , paris , 1991 , p 19.

مفهوم النظام ويعني التكامل لجميع الأجزاء بحيث تشكل كلا موحدًا " (1). غير أن ما يعاب على هذا التعريف أنه أبدى درجة من التشدد على ضرورة التكامل في شكل تجميع الأجزاء من أجل التوحد ومن ثمة تحقيق الأهداف ، وهذا في تقديرنا مطلبًا ضروريًا ولكن أغفل جوانب العلاقات الإنسانية في هذا الشأن ، فضلا على أن درجة التوحد والالتحام لا يمكن أن تكون بدون الشعور بالانتماء لهذه المؤسسة ، وفي نفس السياق " يعتبر تحديد الأهداف التي تسعى المؤسسة لتحقيقها من بين أهم الأسس التي يقوم عليها التسيير الحديث ، إذ لم تعد طريقة التسيير بالأهداف فكرة مهمة فقط بتحقيقها فلا توجد مؤسسة دون غاية أو هدف رئيسي تسعى لتحقيقه ، حيث ينشأ عن هذه الغاية مجموعة أهداف فرعية يشترط أن تتماشى مع فلسفة الإدارة العامة التي تتكون عبر تطور وحياة المؤسسة" (2). وكخلاصة لكل ماسبق يمكن إجمالاً تعداد أهداف المؤسسة فيمايلي :

- تطوير نشاط المؤسسة وتوسيعه
- الفعالية يتم تجسيدها من خلال المردودية والإنتاجية التي تحققها الوظيفة التقنية .
- البقاء ويعتبر من أبرز الأهداف التي تسعى إليها المؤسسات خاصة في ظروف تشتت فيها المنافسة .
- إرضاء الأفراد داخل المؤسسة ، إذ لم يعد تحقيق الربح هو الهدف الوحيد الذي تسعى إليه المؤسسات بل أن هناك أهدافا غير مادية أهمها خلق جوا من الثقة والتفاهم بين أعضاء المؤسسة ويتم تحقيق كل هذه الأهداف عبر مجموعة برامج أي سلسلة من الوسائل التي تسمح بتحقيق الأهداف العامة ، فالبرنامج هو مجموع النتائج التي يرجى تحقيقها حيث يتفرع عن هذه البرامج الكبرى ، برامج فرعية التي تتفرع بدورها إلى عناصر جزئية وهكذا ... ولكي ينجز أي عنصر يجب توفير الموارد المالية *finalité* يتم وضع ميزانية تقديرية تحدد إيرادات ونفقات البرنامج ويجب التمييز هنا بين مفهومي الغاية والهدف، إذ تعتبر الأهداف *Objectif* هي المحرك الذي تقوم عليه برامج المؤسسة ، بينما تمثل الغايات المبادئ الموجهة *Objectif* للأهداف العامة ويعبر عن هذه الأهداف بالأرقام ، وبالعناصر المادية أي في شكل كمي " (3).
- وقد أوضح " شستر بارنارد Chester Bernard و من بعده " سكوت L.Scott حين ذهب إلى " وجود النسق التعاوني Co-operative System باعتباره مركب معقد فيزيقيا وبيولوجيا وشخصيا وسوسولوجيا وهو ذو علاقة مميزة تبدو من خلال التعاون بين الأفراد ، وكل نظام أو نسق يكون

1- صلاح الشنواني ، اقتصاديات الأعمال ، مركز الاسكندرية للكتاب ، مصر ، 1995 ، ص 285.

2- Paul Tubin , le pilotage économique de l'entreprise , entreprise moderne D'édition, 1972, p 14.

3- Ibid, p 64.

تابعاً للأنساق الكبرى التي يعتبر جزءاً منها بالإضافة إلى أن كل نسق من هذه الأنساق الفرعية يتضمن بدوره نسقاً تعاونياً داخلياً ، وللأنساق التعاونية أغراض متعددة لتأدية أهدافها وفي جانب آخر يعتبر " سكوت " L.Scott المؤسسة عبارة عن " تجمعات أو أبنية قامت لتحقيق أهداف محددة ويمكننا هذا التحديد من أن نميز بين نسب ثلاثة ممكنة : في الجانب الأول ينظر إلى التنظيم باعتباره أداة لبلوغ الأهداف المحددة ويعتبر الجانب الثاني التنظيم مهتماً بتحقيق الأهداف ، وأن هذا الهدف يحدد بنائه وينظر الجانب الثالث إلى التنظيم باعتباره نسقاً اجتماعياً يصبح الحفاظ عليه هدفاً في حد ذاته .

وفي تحديده للتنظيم البيروقراطي يركز " ماكس فيبر Max Weber " على ما يعتبره النموذج الوظيفي ويرى " أنه يقوم على قاعدة ثنائية الارتكاز هي الرشادة والقانون ، ويربط في الوقت ذاته بين الخصائص البنائية والكفاءة " Efficiency (1) وبناء عليه فالمؤسسة بكل أبعادها الداخلية والخارجية وسواء كانت خدماتية أو ذات نشاط مادي ، تابعة للملكية الخاصة أو العمومية ومهما كانت نماذج هياكلها ، أو طبيعة أهدافها كما وردت من قبل الباحثين فإنها تصب في كونها تخدم الإنسان وتحقق أهدافه المادية والمعنوية .

وبناء عليه يمكن استخلاص التعريف الإجرائي للمؤسسة : المؤسسة وحدة اقتصادية واجتماعية تتحدد بمجموعة من الأنشطة والضوابط ، وتسعى لتحقيق أهداف معينة .

جدول رقم (1) الحقل الدلالي لمفهوم المؤسسة :

النسبة المئوية %	العدد	التواتر الدلالات
07.69	1	منظمة
07.69	1	هيكل اجتماعي
30.76	4	نظام
15.38	2	نسق
38.46	5	تنظيم
100	13	المجموع

1- حسين عبد الحميد أحمد رشوان ، مرجع سابق ، ص 101 .

يتبين من خلال الحقل الدلالي للمؤسسة الجدول رقم (1) وبناء على جملة المفاهيم المصاغة سابقا حول المؤسسة ، أن الاستخدام بدلالة التنظيم يقدر بنسبة 38.46 % وهي أكبر النسب المدونة بينما اعتبرت باقي المفاهيم الواردة أن مفهوم المؤسسة تنطبق عليه دلالة النظام وذلك بنسبة 30.76 % حيث تحتكم إلى مجموعة من النصوص والتشريعات التي تنظم العملية الإنتاجية بينما شكلت نسبة 15.38 % من مجموع الدلالات واعتبرت أن المؤسسة ماهي إلا نسق سواء كان مفتوحا أو مغلقا وتتوزع باقي النسب بتواتر متطابق وهو 7.69 % لتعتبر أن مفهوم المؤسسة يشير إلى كونه إما منظمة أو هيكل اجتماعيا ، وبهذا يلاحظ تنوع في المدلولات الخاصة بالمؤسسة كمفهوم سوسيولوجي ومنه يمكن التوصل إلى مجموعة الخصائص البنائية لمفهوم المؤسسة كالآتي :

- اعتبار المؤسسة كتنظيم يحتكم إلى مجموعة من القواعد واللوائح التنظيمية .
المؤسسة تشكل نسقا من العلاقات المتداخلة لحشد الموارد المادية والبشرية قصد تحقيق الأهداف.

ب- الخصخصة : La Privatisation

" اختلفت المصطلحات المعتمدة في اللغة العربية للدلالة على هذه العملية من " التخصيص " إلى " التخاصية " ، و " التخصسية " إلى الكلمة الأكثر رواجاً رغم اعتراضات بعض اللغويين عليها " الخصخصة " ، يقابل هذا المصطلح في اللغة الانجليزية كلمة Privatisation وتطلق على عملية تحويل المؤسسات العامة ، أي ملكية القطاع العام كلياً أو جزئياً إلى القطاع الخاص وعموما لا توجد صيغة واحدة للخصخصة ، بل هناك مجموعة صيغ يمكن تطبيقها وفقا للظروف ولنوع المؤسسة أو المرفق المزمع تخصيصه من هذه :

- تحويل ملكية القطاع العام جزئياً أو كلياً إلى القطاع الخاص (بيع مؤسسة عامة ما بالكامل أو تحويلها مؤسسة مختلطة يشارك القطاع الخاص في جزء من ملكيتها) .

- تعاقد القطاع العام مع القطاع الخاص لتقديم خدمات مؤسسة عامة عن طريق نقل الإدارة ، أو التأجير ، أو ما يسمى تلزيم مجمل أو جزء من نشاط هذه المؤسسة للقطاع الخاص مع بقاء ملكيتها للقطاع العام .

- اعتماد الصيغة الثلاثية (التشييد - التشغيل - النقل) أي تكليف القطاع الخاص بانجاز مشروع ما والسماح له بتشغيله لفترة معينة حتى استرداد كلفة الإنشاء مع نسبة معينة من الأرباح يتم

الاتفاق عليها ، ثم إعادته للقطاع العام بعد انتهاء المدة المحددة " (1). في هذا الصدد يمكن الإشارة إلى أن الاستخدام الخاص بمفهوم الخصوصية في اللغة الفرنسية وحتى في اللغة الانجليزية يمثل ماورد استخدامه في الأدبيات الجزائرية بمفهوم " الخصوصية " Privatisation ، وهو المفهوم الذي سنلتزم بتوضيحه واستخدامه من أول البحث إلى آخره للدلالة على المصطلح المذكور أنفا باللغة الانجليزية والفرنسية وهذا على خلاف ما ذكره الباحث " محمد دياب " وإقراره بضرورة استخدام لمصطلح " الخصخصة " الذي هو أكثر استخداما في المشرق العربي ويؤدي إلى نفس الدلالة النظرية والتطبيقية ويعترف الباحث على ألا وجود لصيغة واحدة للخصوصية ، بل هناك مجموعة من الصيغ التي يمكن تطبيقها حسب طبيعة الظروف التي تعيشها المؤسسة ، وكذلك نوعية المؤسسة من حيث النشاط الاقتصادي المتبع والحجم والتكنولوجية المستخدمة ، وبغية التحكم في جزئيات المفهوم وضبطه بأكثر دقة ، حتى نضمن حسن التماسي مع أغراض البحث ، ارتأينا أن نعمد إلى تصنيف المفهوم إلى زاويتين ؛ بحيث سنركز على إبراز المفهوم ، بمعنى مفهوم الخصوصية من الزاوية القانونية ورؤية المشرع الجزائري بالنصوص القانونية والمواد التي أكدت على ذلك ، أما الزاوية الثانية فهي الزاوية السوسيواقتصادية ، وهي النظرة التي نحن مطالبون بإيضاحها بحكم توخيها لطرح سوسيولوجي للموضوع وتبسيط مفاهيمه حتى النزول إلى الواقعية التي ألت إليها المؤسسة العمومية الاقتصادية على مستوى الميدان .

1- الزاوية القانونية :

يرى المشرع الجزائري أن الخصوصية " تعني القيام بمعاملة أو معاملات تجارية تتجسد فيمايلي :

- 1- إما في تحويل كل الأصول المادية أو المعنوية في المؤسسة العمومية أو جزء منها أو كل رأس مالها ، أو جزء منه لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص .
- 2- وإما تحويل تسيير مؤسسات عمومية إلى أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون ، وذلك بواسطة صيغ تعاقدية يجب أن تحدد كليات تحويل التسيير وممارسته وشروطه . " (2) ومن هذا

1 - محمد دياب وآخرون ، " الخصخصة من الاحتكار العام إلى الاحتكار الخاص " ، مجلة العربي ، مطابع الشروق القاهرة ، العدد 507 ، فيفري 2001 ، ص 30.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، العدد 48 ، سنة 1993 ، ص 4.

التعريف نستنتج أن المشرع الجزائري يؤكد على نقطتين أساسيتين وهما :

- عملية التحويل الكلي لرأس المال الخاص بالمؤسسات العمومية الاقتصادية .

- عملية التحويل الجزئي هي الأخرى ممكنة لرأس المال الخاص بالمؤسسات العمومية الاقتصادية.

وهاتين العمليتين ترتبطان قانونيا بعقود ينبغي تحديدها تماما كما يتم تحديد أساليب التسيير في أثناء الاتفاق على نمط الانتقال أو التحويل حيث أن " مسألة تحويل الأصول والممتلكات ذات الطبيعة العمومية ، سواء أصولا وممتلكات إنتاجية أو مالية ، أو تجارية ، أو خدمات ، أو غيرها إلى أصول وممتلكات إنتاجية ذات طبيعة خاصة " (1) ، وما يلاحظ هو اشتراك كلا المفهومين السابقين في خاصية جوهرية تتمثل في كون عملية الانتقال تكون من الطابع الجماعي والعام إلى الطابع الفردي الخاص ، وذلك مهما كانت نوعية العملية الانتقالية بطريقة جزئية تدريجية أو بطريقة كاملة كلية وهو نفس الأمر الذي يؤكد عليه رئيس بورصة الجزائر الممثلة في شخص الأستاذ " بوكرامي " حين يصرح بأن : " الخوصصة تعني التخلي عن التأميم وتحويل الملكية العمومية إلى القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي ، كما تعني المنافسة و ديناميكية السوق التي تشمل كل المتعاملين . " (2) وهنا تكمن إضافة أخرى ويتعلق الأمر بأن فتح مجال الملكية حتى مع القطاع الخاص الأجنبي ، تأكيدا أيضا على أسس التعامل وفقا لمبادئ اقتصاد السوق ، ويبقى الشيء الهام في هذه العملية هو " تحويل الملكية العامة في المؤسسات أو الشركات إلى الملكية الخاصة " . (3) ولكن يبقى هذا التعريف ناقصا وغامضا في نفس الوقت نظرا لأن التحويل من العام إلى الخاص ينبغي أن يكون إما تدريجيا أو بصورة كلية ، فضلا عن ذلك لم يحدد نوعية الأساليب المستخدمة في عملية التحويل، هل تتمثل في الإدارة وأنماط التسيير؟ أم تقتصر على الأشخاص؟ فضلا عن عدم تحديد نسبة المساهمة في رؤوس الأموال التي تكون محل اتفاق تعاقدية . وفي هذا الشأن يحدد أحد الباحثين مفهوم الخوصصة على أنها " تحويل ملكية رؤوس الأموال أو الأصول لصالح أشخاص طبيعيين أو معنويين تابعين للقانون الخاص غير المؤسسات العمومية ، عن طريق التنازل عن أسهم ، أو حصص اجتماعية أو زيادة رأس المال ، أو عن طريق التنازل عن

1- الشاذلي العياري ، " التجارب القطرية العربية مع القطاعين العام والخاص ، تجربة تونس " ، مجلة

المستقبل العربي ، بيروت ، لبنان ، سبتمبر 1990 ، ص 154 .

2- أنظر ، يومية الخبر ، يوم 29 ماي 1994 .

3- عمر دياب تميمي ، " الخصخصة والتكليف الهيكلي " ، مجلة العربي ، العدد 457 ، ديسمبر 1996 ، ص 38 .

- أصول (وحدة استغلال مستقلة عن مؤسسة عمومية اقتصادية) " (1) وبناء على جملة المفاهيم السابقة يمكن أن تحديد نقاطا رئيسية شكلت جوهر اهتمامهم القانوني كالتالي :
- الانتقال من الطابع العام إلى الطابع الخاص في شكل انتقال للملكية .
 - تحويل الأصول المادية أو المعنوية من المؤسسة العمومية الاقتصادية إلى المؤسسات ذات الطابع الخاص بعد عملية التنازل الجزئي أو البيع الكلي .
 - عملية الانتقال تتم بثلاثة أشكال جزئيا ، تدريجيا أو بصفة كلية نهائية .
 - التعامل يتم وفقا لمعايير اقتصاد السوق .

2- الزاوية السوسيو اقتصادية :

شغلت الخوصصة كمفهوم قانوني ، اقتصادي أو سوسولوجي فكر كل المحللين ، وحتى الملاحظين على المستوى السياسي ، نظرا الأهمية ليس فقط تحديد المفهوم بل لأن عملية الخوصصة بكل جوانبها القانونية والاقتصادية والاجتماعية - السوسولوجية - تمس الاقتصاد القومي الجزائري وتتعرض سواء بالسلبية أو الايجابية على المؤسسات العمومية الاقتصادية بحكم ارتباطها بالتنمية الوطنية ، ومن هذا المنطلق شهد هذا المفهوم اختلافا في زاوية التحديد فهناك من يرى أن الخوصصة " تمثل الحالة التي تنتازل فيها الدولة عن مؤسسات القطاع العام التي تملكها ، سواء جملة أو بكتلة من الأسهم لصالح مستثمرين حواص وطنيين أو أجنب . " (2) في حين يرى آخرون أن الخوصصة تعني " نقل الإدارة بمعنى تحويل إدارة المؤسسات إلى القطاع الخاص مع الحفاظ على ملكية وسائل الإنتاج أو نقلها معا إلى المسير الخاص " (3)، غير أن هذين التعريفين لا يتسمان بالدقة الكافية بحيث لم يحددوا طريقة الانتقال ومستلزماته ، ولا حتى الجوانب التقنية التي تصحب عملية الانتقال من العام إلى الخاص ، وبالتالي بقيا مفهومين يتسمان بالشمولية والعمومية بعيدا عن الجزئية في التحليل والدقة .

1- ع . ف ، " مسار الخوصصة ينتظر القرار النهائي " ، يومية الخبر ، 28 جانفي 2001 ، العدد 3079 ، ص02.

2- ح . سليمان ، اقتصاد السوق ، "الخوصصة مستقبل المؤسسات العمومية " ، يومية الخبر ، 20 مارس 1997.

3- Hocine Benisaad , Algérie , restructuration et réforme économique , (1979 – 1993)
o.p.u , Algér , 1994 , p 168.

وفي زاوية أخرى من التحليل يرى " محفوظ جبار " أن " الخصصة لها معنيان؛ الأول : ضيق ويعني إلغاء التأميم لمؤسسات الدولة ، وهذا ببيع رؤوس أموالها في صورة أسهم للمستثمرين الخواص . والمعنى الثاني : يتضمن تحديد دور الدولة في الحياة الاقتصادية ، والإلتزام منه مع احتمال تخليها عن الإلتزام الكلي عن مسؤوليتها اتجاه المؤسسة العمومية . " (1) من خلال هذا التعريف يتأكد حسب الباحث أن إمكانية الحد من تدخل الدولة في الشؤون الاقتصادية للمؤسسات العمومية أمرا واردا بل أكثر من ذلك أن إمكانية التخلي الكلي يبقى إحدى الخيارات الممكنة ، ولكن لم يحدد " محفوظ جبار " الكيفيات والطرق المؤدية إلى ذلك ، خصوصا وان عملية الانتقال من القطاع العام إلى القطاع الخاص تدخل في إطار عملية تنمية تمس البنية الأساسية للاقتصاد الوطني . وفي هذا الشأن وبأكثر وضوح يذهب أحد الباحثين لتأكيد أن عملية " الخصصة تمس المؤسسات التي ليس لديها إمكانية الاستمرار كمؤسسة عمومية كما كانت ، سواء لظروفها السيئة أو لاعتبارها غير إستراتيجية بالنسبة للدولة ، أي لا تتعلق بمجال يمس سيادتها خاصة ، أو لا يمكن للقطاع الخاص أن يشتريها لعدم استجابتها لمتطلبات التنافس والربحية ، ويمكن التمييز في عملية الخصصة بين طريقتين أساسيتين :

الطريقة الأولى : لاتمس الملكية العمومية للدولة لرأس مال المؤسسة ، وهي تعني إدخال طرق وتقنيات تسيير خاصة في مؤسسات عمومية وهي :

1- تأجير مؤسسة عمومية لشركة أو متعامل خاص .

2- عقد تسيير بواسطة مؤسسة خاصة ، لحساب مؤسسة عمومية كل أو جزء من ممتلكاتها .

3- المساعدة في التسيير ، وفي هذه الحالة المؤسسة العمومية تستفيد فقط من استشارات وخدمات مؤسسة خاصة وهي مستعملة عادة في الفنادق ولكي يمكن أن تعمم حتى في المؤسسات الصناعية .

4- بالإضافة إلى الاستقلالية للمؤسسات العمومية .

أما الطريقة الثانية : فتركز على تحويل كلي ، أو جزئي لرأس مال المؤسسة العمومية ، وحق الملكية إلى القطاع الخاص وهي تجمع عدد من التقنيات :

1- المساهمة العمالية : وتعني دخول العمال كشركاء في جزء من رأس المال للمؤسسة

العمومية ويزيد أو ينخفض ، وذلك بتوفير قروض بنكية وهو أسلوب استعمل في دول

1- Mahfoud Djabbar , la privatisation des entreprises , rôle du marché financier
revue des sciences humaine , université de batna n=° 5 , 1996 , p 22 .

أوروبا الشرقية المختلفة أين يواجه به المعارضة السياسية أو العمالية لعملية الخصخصة كما أنها تتميز بمزايا النظرة الجديدة للعامل إلى المؤسسة وما يجب أن يبذله من جهد في سبيل استمرارها .

2- رفع رأس مال المؤسسة : تقوم المؤسسة العمومية بإصدار أسهم جديدة للاكتتاب من طرف القطاع الخاص ، بحيث تذوب حصة الدولة في رأس مالها ، وبهذا تستطيع أن تعيد تمويل المؤسسة وتعديل هيكلها .

3- طرح عام للأسهم : وهذه عملية بيع أسهم من رأس مال مؤسسة أو كلة بشكل شفاف سواء بسعر ثابت ، أو بالمزايدة وفي هذه الحالة يسعى الخواص المتقدمون إلى الشراء لاستثمار أموالهم ، وهو ما يدعو إلى ضرورة توفير وضعية مقبولة من هؤلاء للمؤسسة قبل طرح أسهم للبيع .

4- بيع أصول المؤسسة العمومية : وهي الحالة التي نص عليها القانون رقم 88-01 . في حالة توقف التسديد يمكن للمحكمة أن تأمر بتصفية المؤسسة ببيع أصولها في مجموعات منفصلة جزئيا أو كليا .

5- تنازل مباشر للأسهم ، هنا تقوم الدولة المالكة باختيار واحد أو أكثر من المشرفين (أهم رؤوس الأموال ، التكنولوجيا...) وتبحث عن تحويلها لهم لكل أو لبعض مما تملكه في رأس مال المؤسسة العمومية ومصيرها.

وهذه الطرق في مجملها تستوجب القيام بتحديد قيمة سندات المساهمة وتحديد قيم الموجودات ورأس المال للمؤسسات المتوجهة إلى الخصخصة ، وهي طرق أستعملت وتستعمل في العديد من الدول التي تتبع برامج إعادة هيكلة لاقتصادها ، سواء في إفريقيا ، تونس ، السنغال أو آسيا ، ماليزيا... الخ (1) وفي هذا السياق يتأكد حسب وجهة نظر الباحث بأن الخصخصة ماهي إلا محاولة ترقية المؤسسات العمومية التي تعاني الفشل و الإفلاس ، وهي تمس بعضا من المؤسسات التي ليس بمقدورها الاستمرار على نفس الوتيرة الاقتصادية من حيث الانجاز والقدرة على تأدية المهام بالشكل الذي أنجزت لأجله ، ومن ثمة فإن عملية الانتقال نحو الخصخصة شأن اقتصادي لا يمس بسيادة الدولة ، أو على الأقل مايفهم من التحليل السابق رغم بعضا من التحفظ حول قضية المساس بسيادة الدولة فبعض الشركات الإستراتيجية كالمؤسسات البترولية في الجزائر وعلى رأسها مؤسسة سوناطراك تشكل إحدى

1 - ناصر دادي عدون ، مرجع سابق ، ص 13.

دعائم الاقتصاد الوطني ، وقد فشلت جميع المساعي لمحاولة إدخالها في عملية الخصخصة وما عملية إعادة النظر في مشروع المحروقات من قبل رئاسة الجمهورية الجزائرية مؤخرا ، إلا خير دليل على صعوبة تمرير ملف الخصخصة حتى الجزئية لمؤسسة بحجم سوناطراك الجزائرية . ومن كل ذلك نخلص إلى أنه لا يوجد إجماع حول الخصخصة كمفهوم ، تماما كما يتأكد لنا على أن الخصخصة كنموذج اقتصادي جديد يشكل قفزة للمؤسسات العمومية في المجهول بغية التخلص من الوضع القائم والذي يخيم عليه الفشل هذا أولا ، ومحاولة تدارك الوضع عن طريق تجريب وضع آخر قد يكون المخرج الاقتصادي المناسب ومنه التأقلم مع اقتصاديات السوق وهذا ثانيا . وتختلف طبيعة الخصخصة و كفاءات تطبيقها حسب الظروف العامة الاقتصادية لكل مجتمع ونوع المؤسسة وبناء على ما تمت الإشارة إليه يمكن تحديد مفهومها إجرائيا للخصخصة فنقول بان الخصخصة هي عملية اقتصادية تحدد الدولة كفاءاتها وأساليبها وتطبقها على المؤسسات العمومية بغية إعادة تفعيلها بإدخال أحد الشركاء الاقتصاديين والمتمثل في القطاع الخاص سواء كان ذلك بالتحويل أو البيع أو الشراكة .

جدول رقم (2) الحقل الدلالي لمفهوم الخصخصة :

النسبة المئوية %	العدد	التواتر الدلالات
16.66	2	الخصخصة
8.33	1	تحويل المؤسسات العامة
41.66	5	تحويل ملكية القطاع العام جزئيا أو كليا
8.33	1	تعاقد القطاع العام مع القطاع الخاص
25	3	تحويل الأصول والممتلكات
100	12	المجموع

بناء على التعريفات السابقة ، واعتمادا على الإحصائيات الواردة في الجدول رقم (2) فإن استخدام مفهوم الخصخصة كمفهوم تعتمده الدراسة الراهنة يشير وبدلالة 41.66 % إلى أنها تعني تحويل ملكية القطاع العام جزئيا أو كليا ، وهي إحدى الصيغ التي اعتمدت بالنسبة للمؤسسات العمومية

الاقتصادية في الجزائر ، في حين تأتي نسبة اعتبار الخصخصة على أنها تحويل الأصول والممتلكات بنسبة 25 % وهي الأخرى صيغة تم الاعتماد عليها وطبقت على المؤسسات العمومية ميدانيا وبالتالي

تؤدى مدلول الخصوصية ، بينما يوضح الجدول على أن مفهوم الخصوصية بدلالة المفهوم الأكثر استخداما في المشرق العربي ألا وهو المخصصة فنسبته حسب ما هو مدون فلا يتعدى 16.66% وهذا يدل على الاختلاف في توحيد الجهاز المفاهيمي لأكثر، بحيث أن كافة العمليات التي عرفتھا الخصوصية سواء في المشرق والمغرب العربي ، تطبيقيا تخضع لنفس الترتيبات في إطار انسحاب الدولة من تغطية عجز القطاع العام .وتبقى أقل نسبة ب 8.33 % تسجل للتدليل على أن الخصوصية ماهي إلا تعاقد للقطاع العام مع القطاع الخاص .

الخصائص البنائية لمفهوم الخصوصية وموقع المؤسسة مجال الدراسة من الحقل الدلالي:

- التقنيات المعتمدة لتحويل المؤسسة من القطاع العام إلى القطاع الخاص

القطاع العام	يتحول إلى الخصوصية	القطاع الخاص
--------------	--------------------	--------------

عن طريق مايلي :

- تحويل كلي

- تحويل جزئي

- تعاقد

- اعتماد على الصيغة (التشييد - التشغيل - النقل)

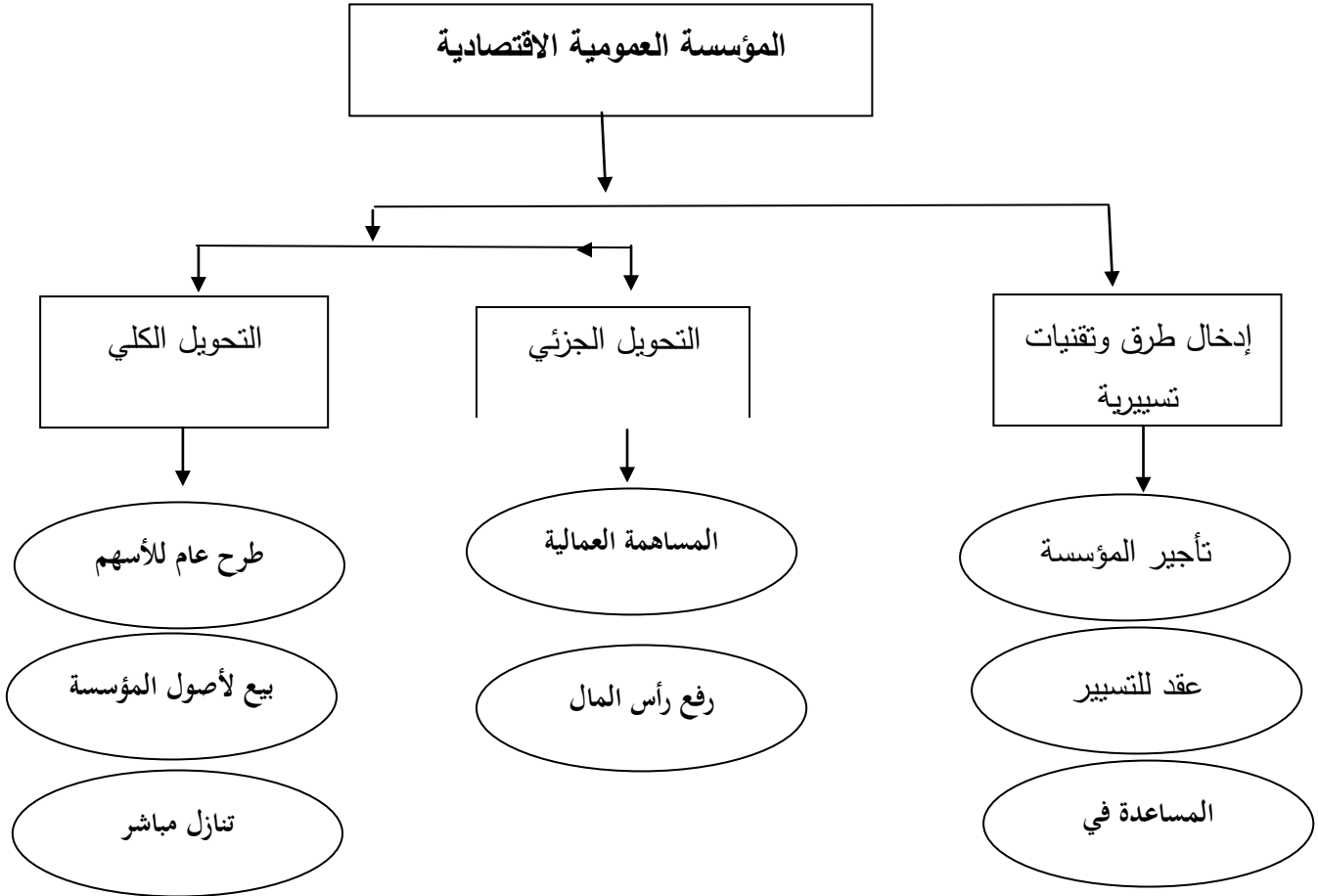
وفقا لمفهوم الخصوصية التي تعني تنازل الدولة في شكل كلي أو بكتلة من الأسهم لصالح مستثمرين خواص وطنيين أو أجنب (إلزام الأجنب بالشراكة مع المستثمر المحلي) ، ويتم ذلك كما هو مبين في الشكل رقم (1)

-20-

- مؤسسة نقاوس للمصبرات - باتنة - N'Gaous Concerves وموقعها من الحقل الدلالي للخصوصية :

مما سبق تبياناه من مفاهيم خاصة بالخصوصة ، ومن جملة الخصائص البنائية المبينة سابقا يتم توضيح الكيفية التي بواسطتها تمت خصوصة المؤسسة مجال الدراسة الميدانية المتمثلة في مؤسسة " نقاوس للمصبرات " N'Gaous Concerves الواقعة جغرافيا بولاية باتنة.

شكل رقم (1) موقع مؤسسة نقاوس للمصبرات من الخصوصة



بناء على الخصائص البنائية السابقة والتوضيحية يمكن تتبع التقنيات المعتمدة في تحويل المؤسسة العمومية الاقتصادية من القطاع العام إلى ما يصطلح عليه بالخصوصة ، ويمكن بلورة هذا التحليل

للتأكيد على أن الصيغة التي تمت بواسطتها خوصصة مؤسسة "نقاوس للمصبرات" N'Gaous Concerves المؤسسة مجال البحث الميداني ، هي صيغة التنازل المباشر .

ج - علاقات العمل :

تعددت زوايا الطرح والتفسير حول مفهوم علاقات العمل ، تماما كما تباينت وجهات النظر حول مدلول المصطلح ، فراح البعض يطلق مصطلح "علاقات العمل" ، واهتم آخرون بمفهوم "العلاقات الصناعية" ، واتجه فريق آخر من الباحثين في مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل على وجه التحديد إلى استخدام مصطلح "العلاقات الإنسانية" ، فضلا عن وجود من عبر عنها "بعلاقات الإنتاج" غير أنه ورغم اختلاف هذه التسميات أو بتعبير أكثر علمية هذه المصطلحات في كونها تحاول تفسير علاقة ما ترتبط بطبيعة نشاط يمارس ، إلا أنها تشترك في كونها تعبر عن ارتباط طرفين أساسيين في علاقة ثنائية يمثل المأجورين طرفها الأول ، ويمثل أصحاب العمل طرفها الثاني سواء كان قطاعا خاصا أو قطاعا عاما . وفي هذا الشأن يرى احد الباحثين على أن "علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى تنشأ بناء على علاقات إنسانية ، اجتماعية ، إضافة إلى اعتبارها علاقات مهنية فكانت في بداية القرن 19 تبرم بكل طلاقة وحرية يدرج فيها الطرفان ما يريانه ضروريا لإبرامها ، حتى ولو أنها في الحقيقة خاضعة لسلطة صاحب العمل المستخدم الواسعة ليفرضها على العامل البسيط الذي ليس له أي اختيار سوى قبول شروطها وتنفيذها ."(1) ومن خلال هذا التعريف يتحدد أن علاقات العمل مصدرها الرئيسي هي وجود العلاقات الإنسانية ، ويتم إبرامها بين طرفين ، غير أن صاحب العمل له سلطة يفرضها تتدخل في ترتيب أساسيات البنود التي تدخل حيز التنفيذ في إطار علاقة العمل الموقعة ، وهذا ما يذهب إليه ميشال كروزيه "Michel Crosier" بالتفصيل حينما يؤكد على أن "السلطة تتضمن أو تقتضي دائما إمكانية بعض الأفراد أو المجموعات في التحكم في أفراد ومجموعات أخرى . والتحكم في الآخرين

1- Jean Rivero , Jean Savatier , droit du travail , presse universitaire de France collection thenis , 1993 , p 193.

يعني الدخول معهم في علاقة ، وهذه العلاقة تتطور بداخلها سلطة البعض على البعض الآخر ."(1) وهنا تأكيد على عدد من الأطراف في هذه العلاقة السلطوية .

في حين ترى الباحثة " بوقومولوفا " Bogomolova Nina " أن المؤلفات الأمريكية البورجوازية الحديثة المخصصة للعلاقة بين العمال وأرباب العمل ، قد استعملت " العلاقات الإنسانية في الصناعة " أو " العلاقات الإنسانية " شأنها في ذلك شأن المصطلحين " علاقات العمل و العلاقات الصناعية " وترى " نينا بوقومولوفا " Bogomolova Nina أن هذه المصطلحات تكون في بعض الأوقات قابلة للتبادل فيما بينها ، ثم تحاول عقد نوع من المقارنة بين خصوصيات كل منهما على النحو الآتي : إن مفهوم " علاقات العمل " يكون مستعملاً بشكل أساسي لتصنيف العلاقات المحددة في العقود الجماعية أو بواسطة تشريع الدولة ، بينما ترى مفهوم العلاقات الإنسانية يرجع في أغلب الأحيان إلى العلاقات بين العمال و المشغّلين التي تكون غير منظمة بالنظر إلى المعايير القانونية ومنه تكون معنية بالعوامل الأخلاقية والنفسية بدلاً من العوامل القانونية و في النهاية ترى " أن مفهوم " العلاقات الصناعية " عادة ما يتضمن كلا المفهومين السابقين " (2) غير أن هذا التحليل يركز على سيادة العوامل القانونية وانعقاد علاقة العمل وإثباتها ، ليحدد ما إذا كانت هناك علاقة عمل أم علاقة إنسانية . وبالتالي فإن الباحثة ترى أن العلاقات الإنسانية تقوم على المعايير الأخلاقية والنفسية ، غير أنها أشارت إلى أن العلاقات الصناعية كمصطلح يشمل كلا من علاقات العمل والعلاقات الإنسانية وهو ما يتطابق مع ما ذهب إليه آخرون بقولهم بأن علاقات العمل هي " العلاقات التي تنشأ وتنمو بسبب الاستخدام ، وهي تشمل تبعاً لذلك العلاقات بين العمال وبعضهم البعض ، وبينهم وبين رؤسائهم أو مديريهم ، وكذلك علاقاتهم بالمنشأة التي تستخدمهم كما تشمل بمعناها الواسع العلاقات بين إدارات المنشآت ونقابات العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية . " (3) وحسب هذا المفهوم يتضح مايلي :

- إن علاقات العمل تنشأ بسبب وجود علاقات استخدام .
- تشمل علاقات العمل كل العلاقات بين العمال ببعضهم البعض وبينهم وبين رؤسائهم ومشرفيهم .
- تشمل العلاقات بين إدارة المؤسسة وبين نقابة العمال وبين أصحاب العمل والهيئات الحكومية

1- Michel Crozier, le phénomène bureaucratique, deuxième édition, Dalloz Paris, 1987, p 28.

2- Bogomolova Nina , human relations doctrine : Ideology weapon of the Monopolies progress publishers , moscow , 1973, p 8.

3- أحمد زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية ، مكتبة لبنان ، لبنان ، 1982 ، ص 238.

وفي جانب آخر من التحليل ، وفي توضيحه لمفهوم العلاقات الصناعية فإن " ريشارد هايمن " Richard Hyman يستبعد من مفهوم العلاقات الصناعية تلك العلاقات العابرة أو العادية التي تحدث أثناء أوقات الفراغ بالنسبة للعمال في المصانع ، ويركز على ما يسميه بأساس العلاقات الاجتماعية في

الصناعة التي تمارس تأثيرا عميقا على غيرها ألا وهي : القرارات المتخذة من قبل المشتغلين عند فتح أو غلق مكان العمل ، تحديد نموذج ومستوى الإنتاج ، إدخال شكلا معيننا من التكنولوجيا وتنظيم العمل وتخصيص الفوائد " (1). وما يمكن قوله هو أن " ريشارد هايمان " Richard Hyman اهتم أكثر بالبعد المادي داخل المؤسسة الصناعية واستبعد كل ما من شأنه عرقلة العملية الإنتاجية ، ولم يحدد بشكل جوهري حتى مفهوم العلاقات الصناعية ، ونقدر أن استخدامه لهذا المفهوم يميل إلى أبعاد أيديولوجية معينة أكثر من تحديده وفقا للاستخدام الموضوعي العلمي ، ووفقا لهذا الطرح الذي نراه بعيدا عن مدلولات علاقات العمل بناء على ما ارتأيناه مناسبا مع دراستنا ، خاصة ما تعرضنا له من تحديد للمفهوم من خلال الزاوية القانونية ورؤية المشرع الجزائري لعلاقات العمل ومدى ارتباطها بعقد العمل الكتابي وغير الكتابي ، وكذلك إلزامية الطرفين القانونية (صاحب العمل ، المأجورين) من واجبات وحقوق .

ووجود مرحلتين تمر بهما علاقة العمل وتتمثلان في مرحلة التجريب ومرحلة التثبيت ، وهذا ما عبر عنه المشرع الجزائري حيث بين المشرع الجزائري " مفهوم علاقة العمل وقرر إخضاعها للقوانين والتنظيمات الأساسية النموذجية لقطاعات النشاط والقوانين الأساسية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة والمستمدة منها علاقة العمل كغيرها من العلاقات الأخرى مبدئيا عن طريق إبرام عقد عمل ، كما انه يمكن لأطراف العلاقة أن ينشئوا أو يدخلوا في علاقات عمالية واقعية يأخذها القانون بعين الاعتبار إذا رغبوا في ذلك " (2) ومن كل ما سبق يمكننا استنتاج على إن نشوء علاقات العمل هو ناجما أساسا عن إبرام عقد العمل من الناحية القانونية ، وعن وجود علاقة استخدام بين أصحاب العمل سواء كانوا في شكل أشخاص أو مؤسسات ، وبين المأجورين كطرف ثاني وعليه فالمطالب العمالية والعلاقة الصراعية ذات الطابع التنظيمي التي تميز المؤسسات الاقتصادية تحديدا هي جوهر علاقات العمل ، وتحتل المؤشرات المتمثلة في الشكاوي والتنظيمات العمالية والاحتجاجات العمالية والتغيبات انتهاء بالإضراب بؤرة التركيز الرئيسية التي تدور حولها العلاقة العمالية لفرض الاستجابة الفورية لرابطة العقد العمالي التي بموجبه يصبح صاحب العمل مطالبا بإيجاد الحلول البديلة قصد تلبية المطالب العمالية لإنهاء حالات الصراع العمالي داخل المؤسسة .

1 - Hyman .Richard , Industrial relations : a marxist introduction , macmillan , 1975, p 5.

2 - J.m. verdier , op.cit, p 77.

وعليه فالدراسة الراهنة تأخذ بعين الاعتبار بعدين أساسيين بغية فهم علاقات العمل داخل المؤسسة ألا وهما البعد الإنساني والبعد المادي ؛ فعلى الصعيد الإنساني تمكنا من التعرف على العلاقات التي تساهم في رفع الوعي العمالي من خلال كيفية المطالبة الجماعية والاحتجاجات الجماعية والتلويح

بالإضراب وهو ما يعبر على التوحد في مواجهة صاحب العمل أو الإدارة ، أما على الصعيد المادي فستمكننا الدراسة من معرفة ما إذا كان الفاعلين في المؤسسة مجرد أدوات موضعهم موضع الآلة أو أقل شأنًا، وبالتالي مجرد إجراء تابعين للإدارة .

وبناء على ذلك كله يمكن التوصل إلى التعريف الإجرائي التالي : علاقات العمل تعبير عن علاقات الاستخدام في حالات عدم الالتزام المفضي إلى الصراع ، بين النقابة وصاحب العمل في إطار الاتفاقية الجماعية .

وبما أن الدراسة الحالية التي يتمحور موضوعها حول : علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية ، بات من الضروري توضيح الجانب الصراعى وبعضاً من تجلياته التي تتجسد عند وقوع حالات الإخلال ببنود الاتفاقيات الجماعية ، من كلا الطرفين سواء صاحب العمل أو العمال وهذا الجزء هو مايعبر عن نقطة التمفصل الرئيسية التي تربط بين علاقات العمل والبعد الصراعى في بعدها السوسيولوجي على النحو التالي :

1- الصراع العمالي :

ينظر " ليكرث " Lickert للصراع على أنه " نزاع حاد من أجل حصول الفرد على النتيجة المرغوبة والتي إن تحققت تحول دون حصول الآخرين على نتائجهم المرغوبة ، مما يؤدي إلى ظهور العداء بينما يرى " مارش وسيمون " أنه يمكن تعريف الصراع بأنه عرقلة لميكانيزمات عادية لاتخاذ القرار بصورة تؤدي بالفرد أو الجماعة إلى إيجاد صعوبة في تجسيد اختيار نشاطهم " (1) في هدين التعريفين تأكيد على وجود أطراف للصراع مع وجود صورة غير عادية لعرقلة النشاط عن طريق آليات ما ، وفي إشارته لعمليات خلق النظام يرى " هنرى مندراس " Henris Mendras أن الصراع عملية لاتخاذ القرار وخلق النظام ، بحيث أن النظام الاجتماعى في حد ذاته مؤسسا على الصراعات " (2) أما " جلال عبد الوهاب " فيرى أن " الصراع عملية اجتماعية أين يسعى الأفراد أو الجماعات لتحقيق أهدافهم " (3). وما يلاحظ على التعريفات الواردة تحاول التأكيد على عمومية الصراع دون تحديد تواجده في بيئة معينة مما يعطى الانطباع على أن الصراع جزء من عملية تفاعلية تخص الأفراد والجماعات .

1- بوفلجة غياث ، مقدمة في علم النفس التنظيمي ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1992 ، ص47
2- Henris Mendras , Elements de sociologie , armond colin , paris , 1978 , p 216 .
3- جلال عبد الوهاب ، العلاقات الإنسانية والإعلام ، منشورات ذات السلاسل ، الكويت ، 1984 ، ص 148 .

2- الصراع والماركسية : Conflit et Marxisme:

أرجع الفكر الماركسي المسؤولية لوجود الصراع في المجتمع نتيجة لارتباطها بالطبقية الاجتماعية هذه الطبقة التي تتجلى من خلال ممارستها لأسلوب الإنتاج الذي يعتمد على من يملك ومن لا يملك وهو العامل الاقتصادى ، وقد صاغ ماركس نظريته بناء على إبراز هاته الأبعاد الاقتصادية وكيفية تأثيرها

على باقي العوامل الاجتماعية ومنه صراع الطبقات الاجتماعية وتحديدًا طبقة الرأسمالية وطبقة البروليتاريا ، من منطلق أن المجتمع الرأسمالي يحتوى على طبقتين متصارعتين ، وبهذا يخلص ماركس Karl Marx إلى اعتبار الصراع ظاهرة مجتمعية طرفاها كمايلي :

- الطبقة البورجوازية المالكة لكافة وسائل الإنتاج .
- الطبقة البروليتارية المالكة للجدد المبذول .

3- الصراع لدى البنائية الوظيفية :

تجلت اهتمامات البنائية الوظيفية بالصراع من منطلق اعتباره ظاهرة مرضية سرعان ما تتم السيطرة عليه من قبل النسق على اعتباره يؤدي دورا لا وظيفيا يصيب البناء الاجتماعي في أنساقه الفرعية" فدوركايم Durkheim "يعتبر أن " النمط الطبيعي والمألوف من تقسيم العمل يؤدي إلى التبادل الاجتماعي وظهر قيم أخلاقية مشتركة ، أما النمط الشاذ من تقسيم العمل فقد يؤدي إلى تباين وتناقض المصالح الاجتماعية ولعل ذلك ما دفع " دوركايم " لصياغته لمفهوم الانوميا نتيجة لظهور هذا النمط الشاذ ، وافترقاد المعايير الاجتماعية " (1) وعليه فالضوابط والمعايير وظيفتها الاجتماعية إحداث نوعا من التوازن بين الأنساق التي يتشكل منها النسق الأكبر كلما ظهر خلا وظيفيا .

فالصراعات بهذا المعنى تتميز بالشمولية بحيث تمس المجتمع في كليته ، بينما وجب التمييز بين نوع آخر من الصراع بحيث يكون داخل المؤسسات الاقتصادية باعتبارها مجتمعا مصغرا تتمركز فيه كثير من الظواهر التي تتمظهر في المجتمع الأكبر .

ومن ثمة فإن الصراعات العمالية هي الأخرى شكلا من أشكال الصراع التي تظهر في التنظيمات والمؤسسات الصناعية على وجه التحديد فقد يحدث الصراع " بين مستويات السلم التنظيمي كأن يكون بين العمال والإدارة أو بين الإطارات المتوسطة والإطارات العليا ، كما قد يكون بين مختلف المصالح داخل نفس التنظيم كأن يكون الصراع مثلا بين مصلحة الإنتاج ومصلحة اختبار الجودة نتيجة الاختلاف حول معايير الإنتاج ، كما أن الصراعات قد تكون نتيجة الاختلاف الذي يحدث بين التنظيمين الرسمي ، وغير الرسمي على مستوى التنظيم واتساع الهوية بينهما . يقع الصراع أيضا

1- السيد الحسيني ، نحو نظرية اجتماعية نقدية ، دار النهضة العربية ، بيروت ، 1985 ، ص 112.

نتيجة الاختلاف حول السلطة والامتيازات الممنوحة لمختلف فئات التنظيم مما يؤدي إلى عدم رضا فئات أخرى ، وبالتالي التعبير عن سخطها وعدم رضاها بمختلف الوسائل والصور المتاحة " (1) مما سبق يتضح الصراع العمالي في المؤسسة من خلال مايلي :

الصراع العمالي قائم داخل المؤسسة بين أطراف عدة ، بين مستويات السلم التصاعدي للسلطة وبين المصالح المتعددة ، وبين أهداف التنظيم الرسمي وغير الرسمي ، تماما كما يكون ناجما عن الاختلاف على السلطة وكيفية اتخاذ القرار ، أو جملة الحوافز والامتيازات الممنوحة لفئة عمالية دونما أخرى . وعليه فالتعريف الإجرائي للصراع مفاده أن الصراع في المؤسسة ناجم عن اختلاف المصالح بين الأطراف المتصارعة من عمال وإدارة، نقابة وإدارة، تنظيم رسمي وغير رسمي أو بين صاحب العمل والعمال.

د- أشكال الصراع العمالي :

يتعلق موضوع الصراع العمالي في المؤسسة بالمصالح الجماعية للعمال مما ينجم عنها أشكالا صراعية بدءا بالصراع الجماعي، عندما يتعلق الأمر بالإخلال بالمصالح المشتركة للعمال والمتمثلة في الأجور ، تحسين ظروف العمال ، الامتيازات ، الترقية ، بمعنى كل ما يتعلق بالحقوق المدونة في عقد العمل الذي يربط العمال كطرف بصاحب العمل .

أما الصراعات العمالية الفردية فهي تتعلق بالمصالح الفردية وموضوعها يتعلق أيضا بعدم احترام عقد العمل ، مما يولد درجة من التذمر وعدم الرضا لدى بعضا من الأفراد العاملين بالمؤسسة عن أداء الإدارة أو طريقة معاملة صاحب العمل للعامل .

أولاً: صراعات العمل الجماعية :

وتتمثل في الصراعات التي تنشأ بين صاحب العمل ومجموعة من العمال ، أو بين الإدارة و جميع العمال، كما قد تشمل النقابة والإدارة نتيجة لوجود خلافات عالقة خاصة بشروط العمل .
أ- الإضراب : ويعتبر أبرز أشكال الصراعات العمالية على الإطلاق ، وأكثرها تأثيرا على مستوى المؤسسة ، بحيث يعرفه " جون دانيال رينو " J.Daniel Reynaud " أنه توقف عن العمل متفق عليه مسبقا ، ومدعم بمطلب تحديده القانوني يشير أساسا إلى أنه قرار جماعي " (2) ويؤكد " ديمتري ويس weiss Dimitri " على أن " الإضراب يعتبر عملية جماعية ، فإضراب فرد واحد فقط لامتياز

1- بوفلجة غياث ، مرجع سابق ، ص 50.

2- Jean daniel renaud et Gerard adam , conflit du travail et Changement social
edition puf, paris 1978, p 109.

له ، فالإضراب ينبغي أن يكون فعلا لعدد كبير من العمال ... وهو الاستخدام المتفق عليه من قبل جماعة العمال الأجوريين لجعل جماعة أخرى أي أرباب العمل أو الدولة تغير موقفها " (1) من خلال ما سبق يتضح أن الإضراب قرار يتخذه مجموعة من العمال بهدف تحقيق مطالب معينة ويهدف للممارسة

ضغطا على الأطراف المعنية في المؤسسة ، اد كلما توسعت القاعدة العمالية المضربة كلما كانت هناك فرصة لريح ميزان القوة لصالحها ومن ثمة إمكانية تحقيق مطالبها .أو على الأقل حمل الطرف الآخر ممثلا في صاحب العمل أو الإدارة على قبول مبدأ التفاوض حول مجموعة من النقاط الأساسية المرفوعة كلائحة مطالب عمالية ، بغية التوصل إلى اتفاق يرضي الطرفين المتصارعين وهو الأمر الذي يعبر عنه " جون دانيال رينو و جيرارد آدم " حيث يريا " أن الإضراب فعل يتوقف بواسطته العمال عن العمل لحمل رب العمل أو إدارة المؤسسة على تحقيق مطالبهم ، التي قد تتمثل في العدول عن قرارات معينة أو إقرار حقوق جديدة للعمال أو الدخول في مفاوضات " (2) هدفها إرضاء الأطراف المتصارعة وديا . فالتعريف الإجرائي يتمثل في أن الإضراب يعد فعلا عماليا جماعيا كشكل من أشكال الصراع يتسم بالتوقف عن العمل بصورة جماعية ويهدف لتحقيق مطالب عمالية .

ب- أنواع الإضراب :

ترتبط الإضرابات العمالية في المؤسسة بمجموعة من المطالب التي تستدعي من أجلها القيام بالتوقف الجماعي عن العمل ، هذا الفعل هو تعبير عن أعلى درجات التذمر الناتج عن عدم تلبية من طرف إدارة المؤسسة ، أو من طرف صاحب العمل ، وغالبا ما تنحصر هذه المطالب في توفير ظروف عمل أفضل ، أو الأجور ، تسوية مستحقات سابقة ، المطالبة بالتعجيل بالترقية ، الاعتراض على اتخاذ قرارات تضر بمصلحة العمال ، وما تجدر الإشارة له هو أن التعبئة العمالية كثيرا ما تكون تحت لواء النقابة لإعطائه صدى أكبر ومشروعية تفوق حدود المؤسسة في أحيان كثيرة لجلب انتباه الرأي العام وخاصة الأحزاب السياسية التي تسعى لاكتساب المزيد من القواعد العمالية .

1- الإضراب غير المعلن :

ومن خلاله يتوقف العمال داخل المؤسسة عن العمل بصورة غير معلنة ولمدة قصيرة كتعبير عن التذمر من قرارات إدارية غير مبررة في نظرهم ، وبالتالي فهي ليست محل ترحيب من طرف العمال والانقطاع عن العمل يكون بصورة متدرجة خلال ساعات العمل اليومية ، الأمر الذي قد يحد من نشاط المؤسسة خاصة لدى المؤسسات التي تعمل وفقا لنظام السلسلة الإنتاجية .

1- Dimitri weiss, les relations du travail ,employeurs ,syndicats , état, 3 édition , puf, paris, 1975, pp, 33- 35 .

2- Jean daniel reynaud et Gerard adam , op.cit , p 109 .

2- الإضراب الجزئي : ويشمل فئة عمالية تحتل مواقع حساسة وإستراتيجية في السلم الهرمي للمؤسسة ، بحيث أن توقفها عن العمل يؤدي إلى تعطيل بقية الأعمال المرتبطة بالعملية الإنتاجية بحكم الارتباط الأساسي للعملية الإنتاجية وارتكازها على مواقع لا يمكن تجاوزها .

3- الإضراب بالتناوب : ويمس أقسام ومصالح المؤسسة بصورة دورية ، بحيث يجري التناوب بين مجموعة من العمال في مصلحة معينة يقومون بالتوقف عن العمل ، ثم يأتي دور مصلحة أخرى ولمدة زمنية بهدف عرقلة النشاط داخل المؤسسة .

والملاحظ أن الإضراب كثيرا ما يكون أكثر تنظيما وبأكثر تعبئة عمالية عندما يقترن بوجود ما يعرف بالمجموعة المحرصة على الإضراب ، هذه الجماعة العمالية تتخذ مكانا استراتيجيا بالنسبة للمؤسسة كأن يكون مقر مبنى إدارة المؤسسة المركزي ، مدخل المؤسسة المركزي ، وتسعى لكسب تعاطف العمال عن طريق الشرح لأهداف الإضراب ، رفع لافتات منددة ومستنكرة توزيع بيانات تحريضية وهذا لمحاولة إقناع باقي العمال بشرعية مطالبهم وضرورة الالتحاق بالعمال المضربين .

وفي صورة أخرى يقوم العمال باحتلال أماكن عملهم ، مع التوقف عن العمل كلية مما يؤدي تزايد في حدة الصراع نتيجة للتعننت من كلا الأطراف .

ثانيا : صراعات العمل الفردية والخفية :

لما كان عقد العمل بين العامل وصاحب العمل يقضي بتوفير ثلاثة عناصر رئيسية تتمثل في الاتفاق على الأجر ، تحديد طبيعة النشاط الممارس ، تحديد المسؤولية بمعنى تبعية العامل للجهة المشرفة فانه في حالات عدم التراضي بين العامل وصاحب العمل يحدث الإخلال بينود هذا العقد ، مما يعجل في الإساءة للعلاقة المهنية التي تربط العامل بصاحب العمل أو الإدارة ويدخل العامل حينها في دوامة من الصراعات الخفية التي تعبر عن حالات الإحباط والاحتقان وعدم الرضا على أداء الإدارة ، أو التذمر جراء قرارات جائرة تمس العامل ومن خلال ذلك يتم التعبير عنها بأشكال مختلفة أهمها :

أ- **التغيب :** لعل حالات عدم تواجد العامل في مكان عمله أمر وارد ، سواء تعلق الأمر بأسباب يتخذها العامل كذريعة للتهرب من العمل ، أو لأسباب موضوعية ترتبط بالظروف الاجتماعية الصعبة التي يعيشها العامل ، فالعامل يتأثر بعوامل شتى : اقتصادية ، مهنية ، اجتماعية ، وقد يفتعل العامل أسباب ويقدم تبريرات مختلفة كالبعد عن مقر العمل . وعلى العموم يعتبر التغيب كمؤشر لعدم الرضا وعدم الارتياح في المؤسسة ككل أو في مكان العمل ، وسيلة لترك وضعية عمل غير مبرر لدى الإدارة "و التغيب له بالتأكيد قيمة دلالية بالنسبة للأهميات الأخلاقية : الارتياح المهني تأكيد عن عدم التأقلم الفردي ، عنه عن عدم الرضا الجماعي" (1)، و أيضا التغيب في معناه العام: " هو تغيب العامل

1- Paul . Albou , problèmes humains de l'entreprises , Dunod, Paris , 1975 , p. 89.

عن عمله لمدة يوم أو أكثر بإذن أو بدونه ، و يعتبر تعبيرا صامتا من جانب العمال لعدم راحتهم في وظائفهم عن الأعمال التي يزاولونها، و من الصعب تحديد أسباب التغيب فقد يكون السبب مرضا مفاجئا أو استياء من عمله (أي العامل) نتيجة الأمراض المهنية ، أو الحوادث أو عدم كفاية الأجر كما توجد

أسباب أخرى خارج المصنع ، و هي عدم وجود سكن ملائم بالقرب من المصنع ، أو عدم وجود مواصلات .(1) وهذا يدل دلالة قاطعة على أن للظروف الموضوعية تأثير عن العامل و سلوكه اتجاه العمل الذي يقوم به ، و يذهب سفير ناجي إلى التأكيد على أنه : التغيب يطرح قضية تتمثل في كيفية قياسه ، و يمكن التعبير عنها بطريقتين : مطلقة و نسبية فبالنسبة للمطلقة : يمكن التعبير عنها في وحدة ما (ساعات أو أيام العمل مثلا) العدد الإجمالي للوحدات من الوقت الضائع . الطريقة النسبية يمكن التعبير عنها بصفة عامة (بالنسبة المئوية) يبين العدد العام للوحدات من الوقت الذي كان من المفروض عمله، و لم يتم العمل فيه تبعا للغياب ، و العدد العام لوحدات الوقت التي تم عملها فعلا ، و هذا بالنسبة لكل وحدة إنتاجية المأخوذة بعين الاعتبار .(2) و بالتالي فالتغيب هو عدم حضور العامل في الوقت المحدد ، سواء كان ذلك :

- ادعاء التأخر عن العمل لوقت وجيز وجزئي .
- التغيب غير المبرر ليوم أو بعض يوم وهو يعبر عن حالات عدم القدرة على التكيف .
- التغيب المبرر وفيه يدعي العامل المرض على سبيل المثال مبررا ذلك بملف طبي أو شهادة طبية تثبت ذلك .

ب- تقييد الإنتاج (كبح الإنتاج) :

يعتبر هذا الشكل قديما قدم الصناعة ، أد اكتشفت أصوله عام 1989 و يتلخص في أنه عندما يشعر العامل بعدم الرضا ، و لا يجد القدرة للتعبير عن ذلك بشكل صريح يلجأ إلى كبح الإنتاج كرد فعل ، و كتعبير عن الرفض و الاحتجاج لكنه قد يظهر بكيفيات و طرائق عديدة حسب الأهداف المقصودة ، و الظروف المؤثرة فادا كان مثلا يرمي إلى منع مصلحة التوجيه من وضع معايير الإنتاج

-
- 1- موسى لحرش ، الإضراب العمالي في القطاع العمومي : خلفياته وأبعاده ، دراسة ميدانية بوحدة البناءات المصنعة Batimetal ، عناية ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ، في علم الاجتماع ، جامعة عنابة ، غير منشورة ، إشراف : فؤاد بوقطة ، 1992 ، ص ، 28
- 2- Safir nadjji, Essais d'analyse sociologique, o.p.u, alger ,1985, p 115.

فإن العمال يرفضون القياس الزمني ، و يتوقفون عن العمل بمجرد رؤيتهم للمراقبين المختصين بهذا العمل ، أما إذا كان الهدف من ذلك هو جعل العمل يسير وفق إيقاعه الطبيعي أو وضع إيقاع جماعي متساوي للجميع يكون أقل من الذي سعت إدارة المؤسسة لتطبيقه (أي أن العمال في الحلقة الواحدة

يشتغلون بنفس السرعة و الوثيرة ، و بنفس الحرية في الحركات) ففي هذه الحالة يعمد العمال إلى خفض الإنتاج و تجميده ، أي إنتاج كميات أقل مما يستطيعون إنتاجه و يتم ذلك بطرائق عديدة منها مثلا : تمديد فترات الراحة ، أن ينجز العمل ثم يفكك في كل مرة كما في حالة الصيانة و الاستصلاح أين يلجأ العامل إلى تفكيك قطع الغيار التي تثبتها من قبل ليعيد تثبيتها مرة أخرى . و هكذا على أي حال فإن عملية تقييد الإنتاج هذه تدل بصورة أو بأخرى على وجود صراع بين العمال و الإدارة ، أو أرباب العمل ، و هي كما عبر عنها جون دانيال رينو " J.Daniel Reynaud وسيلة ضغط أو كعامل يمتلك تنظيم العمل من جانب العمال الأجراء ". (1)

ج- تعدد الشكاوي:

تعرف الشكاوى بأنها شعور شخصي حقيقي أو متصور من جانب الموظف بالغبن و عدم العدالة في علاقته الوظيفية. (2) ويعد نظام " الشكاوي أونظام التظلم التنظيمي وسيلة رسمية لتصحيح أوضاع خاطئة - في حالة صدقها - و يترتب على إهمالها منازعات قد تتفاقم إلى صراع سافر " (3) و يمكن أن تكون هذه الشكاوي ضد المسؤول المباشر ، ضد جهة مسؤولة ما في المؤسسة ، يستتكر من خلالها العامل قرارا مجحفا في حقه ، أو عبارة عن التعبير عن التعسف في استخدام الصلاحيات ، كما يمكن أن تكون بسبب عدم الترقية ، بسبب العلاوات ، ادن الشكاوى شعور الفرد في مكان العمل بعدم الاستقرار الوظيفي إما أن يكون هذا الشعور وهميا أو حقيقيا ، و يعبر عنه في الغالب كتابيا.

1- كيث ديقيز ، ترجمة سيد عبد الحميد مرسي و آخرون ، السلوك الإنساني في العمل، دراسة العلاقات الإنسانية و السلوك التنظيمي ، دار نهضة مصر للطبع والنشر ، القاهرة ، دون سنة نشر ، ص 385.

2- رفيق قروي ، الصراع التنظيمي أسبابه وأنماطه ، دراسة حالة المؤسسة الوطنية لتكرير البترول بسكيكدة وحدة Naftec ، رسالة مقدمة لنيل درجة ماجستير ، جامعة عنابة ، غير منشورة
إشراف : إسماعيل قيرة ، 1997، ص 17 .

3- السيد حنفي عوض ، علم اجتماع العمل الصناعي ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، ط1 السنة 1988 ، ص 221 .

د- دوران العمل : ويعبر عن التحركات العمالية باتجاه تغيير المؤسسة الأصلية إلى مؤسسة أخرى ومن مهنة إلى أخرى ، وقد تكون من منطقة إلى أخرى ، وبالتالي فالعامل بطريقة ما يعبر عن عدم الرضا عن تواجده في المؤسسة الأصلية نتيجة لعوامل : مادية ، اجتماعية ، نفسية كعدم القدرة على الاستقرار

والتكيف .ولعل هذا ما يشير إليه الباحث " سفير ناجي : فدوران العمل تعني مغادرة وترك لمكان العمل ، إما لأسباب اضطرارية تفرض على العامل ، مثل الفصل عن العمل أو لأسباب أخرى كتعرض العامل لعقوبة التوقيف ، أو تكون مغادرة العمل لمكان عمله نتيجة تقديم الاستقالة ، أو الرغبة في تغيير مكان العمل ، أو ترك العمل الصناعي اتجاه نشاط مهني آخر " (1) وبغض النظر على الكيفية التي بواسطتها يتم ترك مكان العمل إراديا أو اضطراريا فذلك يشكل تعبيراً عن شكل من أشكال الصراع . وما يمكن قوله إجمالاً فقد عرفت المؤسسات الجزائرية في السنوات الأخيرة التسريح الجماعي للعمال ، نتيجة للمضائق المالية والإفلاس الذي عانت منه كثير من المؤسسات الاقتصادية ، أو بسبب الدفع بالعمال نحو التقاعد المسبق ، أو غلق المؤسسات تحت طائلة التلويح ببيعها وخصومتها الأمر الذي دفع بأعداد من العمال نحو التخلي القسري عن أمكنة عملهم .

جدول رقم (3) الحقل الدلالي لمفهوم علاقات العمل :

النسبة المئوية %	العدد	التواتر الدلالات
30.76	4	عقد العمل
07.69	1	الاتفاقية الجماعية
23.07	3	العلاقات الصناعية
30.76	4	العلاقات الإنسانية
07.69	1	علاقات مهنية
100	13	المجموع

1- Safir nadji, op.cit, p 115.

كما يتضح من الجدول الخاص بالحقل الدلالي لعلاقات العمل رقم (3)، واستناداً للإحصائيات الواردة فإن مفهوم علاقات العمل له استخدامات ودلالات متعددة ، فبنسبة 30.76 % تذهب لاعتباره يعبر عن وجود العلاقات الإنسانية ، وبنفس النسبة من مجموع الدلالات الواردة تفيد بأنه يشير إلى ما يعرف قانونياً بعقد العمل ، وهو الأمر الذي يكرس الرابطة القانونية بين طرفين أحدهما صاحب العمل والآخر هم العمال ،

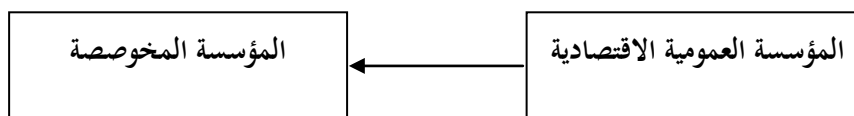
بينما مدلول العلاقات الصناعية يأتي بنسبة 23.07 % للتعبير على المفهوم المتبنى في الدراسة ألا وهو علاقات العمل ، وبالتالي فالاختلاف قائم على أسس قد تكون جغرافية أو أيديولوجية ، أو حتى تاريخية ، وتبقى النسبة المقدرة بـ 07.69 % للدلالة المعبر عنها بالاتفاقية الجماعية [٥]، وبنفس النسبة للتعبير على أن علاقات العمل ماهي إلا عبارة عن علاقات مهنية والتي تقدر بـ 07.69 % . وهذه النسب في كليتها ورغم تفاوتها لا تخرج عن كونها ذات جانب اقتصادي قانوني ، اجتماعي .

[٥] الاتفاقيات الجماعية : أداة قانونية يجرى التفاوض بشأن تعديل أو مراجعة بعض بنودها كما هو الشأن بالنسبة للمؤسسة مجال الدراسة عند انتقالها إلى الخصوصية ، وبعدها تصبح ملزمة لأطراف العمل (النقابة / صاحب العمل) . عرفت في القانون رقم 90-11 أنها : اتفاق مدون يتضمن مجموعة شروط التشغيل والعمل فيما يخص فئة أو عدة فئات مهنية ويمكنها أن تعالج على الخصوص مايلي : التصنيف المهني ، مقاييس العمل بما فيها ساعات العمل وتوزيعها ، الأجور الأساسية الدنيا المطبقة ، مدة العمل ، التغييات ، إجراءات المصالحة في حالة وقوع نزاع جماعي ، الحد الأدنى من الخدمة في حالة وقوع إضراب ، ممارسة الحق النقابي ، مدة الاتفاقيات وكيفية تمديدها أو مراجعتها أو تعديلها .

أنظر في هذا الشأن المادة 120 من القانون رقم 90-11 المعدل والمتمم بمقتضى القانون 91-21 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 والمتعلق بعلاقات العمل.

شكل رقم (2) الخصائص البنائية لعلاقات العمل

الخصائص البنائية لعلاقات العمل



كما يتضح من خلال مجموع الخصائص البنائية التي توضح نوعية المؤسسة وهي المؤسسة المخصصة المتمثلة في مؤسسة " نقاوس للمصبرات " **N'Gaous concerves** أما عن نوعية الأطراف المعنية بعلاقات العمل بناء على وجود اتفاقية جماعية وفق ما تنص عليه تشريعات العمل في الجزائر ، فيمكن تحديدها في العمال من جهة والنقابة كمثل شرعي للعمال أما الطرف

الثاني فهو صاحب العمل الذي ألت إليه المؤسسة **نقاوس للمصبرات N'Gaous concerves** "والإدارة الحالية ، و مايتبقى إلا الكشف عن طبيعة الظروف الصراعية التي تتجر عن عدم الالتزام بتطبيق الاتفاقية الجماعية ، أو إخلال أحد الأطراف بالتزاماته خاصة في ظل توجه المؤسسة مجال الدراسة نحو الخصوصية ، مما يؤدي لظهور لامحالة أشكال صراعية قد تختلف عما كان متعارفا عليه في سابق عهد المؤسسة في ظل القطاع العام ، هذا تحديدا ما ستكشف عليه الدراسة الراهنة خاصة في بعدها الميداني.

خلاصة :

تناولنا في هذا الفصل مجموعة من النقاط على غاية من الأهمية في البحث السوسيولوجي بحيث تكمن أهميتها في ضرورة ضبط المشكلة البحثية ، وتحديد أبعادها ، كما تناولنا أهداف الدراسة وأهميتها وانتهينا إلى إعطاء رؤى متعددة لمفاهيم يجري استخدامها طيلة الدراسة نظريا وميدانيا وما تجدر الإشارة له هو التنوع الكبير في المفاهيم ، وفي هذا الإطار لم نتقيد ببعدها جغرافي أو إيديولوجي في التناول ، بل اعتمدنا على مقدار ما يستطيع المفهوم المستخدم من بلورة بعدا من أبعاد المشكلة المطروحة والمتعلقة بعلاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ، فالغرض النهائي يستند أساسا على التنوع خدمة لأغراض البحث النظرية والمنهجية .

وبناء على ما سبق تم التركيز على توضيح كفاءات الانتقال من المفهوم المركب الذي يحمل الدلالة القانونية شكلا ومضمونا ، والمتمثل في علاقات العمل ، هذا الانتقال الذي يتحدد وفقا لمبدأ الإخلال ببند أو عدة بنود من الاتفاقية الجماعية أو عقد العمل ، مما يترتب عنه حدوث الخلاف بين أطراف العمل (النقابة - العمال / صاحب العمل - الإدارة) بدرجات متفاوتة ، وعليه فهذا الخلاف أو عدم التفاهم معبر عنه سوسيولوجيا بالصراعات العمالية التي هي جوهر اهتمام الباحث السوسيولوجي وأما ما تعلق بدرجة التفاوت فهي مجمل الأشكال الصراعية المختلفة وتوضيح ذلك كان بيانيا ومن الناحية الشكلية ، حتى تتماشى أبعاد المشكلة البحثية مع مؤشراتها .

الفصل الثاني

الاتجاهات السوسيولوجية ودراستها لأشكال الصراع

الفصل الثاني

الاتجاهات السوسيولوجية ودراستها لأشكال الصراع

تمهيد :

أولا : مرتكزات التحليل الماركسي لأبعاد الصراع

ثانيا : مرتكزات تحليل البنائية الوظيفية للنظام والتساند

ثالثا : المداخل الأمبريقية ورؤيتها للتنظيم

رابعا : البحث عن نموذج للتقارب النظري

خامسا : أهم المنزقات التي طبعت اتجاهات التنظير

سادسا : الأطر التصورية وموقع الظاهرة مجال البحث

خلاصة :

الاتجاهات السوسيولوجية ودراساتها لأشكال الصراع

تمهيد :

تعددت المداخل السوسيولوجية التي عالجت قضايا التنظيم على وجه التحديد ، وكان لها في صياغة مفاهيم تستند عليها وتوضحها ، بل انه على أساس هذه التصورات النظرية يتم تصنيف الأطر النظرية ، ولعله والأمر أننا بصدد تناول موضوع علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ، وفي هذا السياق نواجهنا قضية على مستوى من الأهمية ، ألا وهي طبيعة ونوع الاتجاهات النظرية الأنسب لدراسة موضوع علاقات العمل ، ليس من حيث تعداد الأطر النظرية التي تعالج هذه المسألة ، ولكن الأهمية تكمن في كون محاولة رصد مايتناسب من أفكار نظرية مع أغراض البحث ، وبصورة أخرى إن وجود الإطار التصوري العام الذي يشمل الدراسة ، هي النظرية الاجتماعية في كليتها ، ووجود في المقابل اتجاهات التنظير حول الصراع الصناعي ، ومن ثمة يصبح هناك أكثر من دليل يؤكد على وجود تشعب ومسارات متعددة يتخذها الفكر السوسيولوجي في دراسته لمنظور الصراع في المؤسسة ويأتي هذا التعدد نتيجة للارتباط والتداخل بين مفهوم الصراع الصناعي من جهة ، ومفهوم علاقات العمل انطلاقاً من كون أن علاقات العمل كمفهوم يجسد إلى حد بعيد بنية اجتماعية واقتصادية وقانونية ذات طابع تشريعي قائمة وملازمة لتفادي أو التقليل من الصراعات داخل المؤسسة .

وعليه يتأكد وجود نوع من التداخل والتعقيد في تصنيف أهم الاتجاهات النظرية التي تتناول موضوع علاقات العمل الذي نحن بصدد دراسته ، ويصبح من الضروري الأخذ بعين الاعتبار بالإطار التصوري السوسيولوجي العام كلما تطلب الأمر ذلك ، ولكن دون إغفال الزاوية التصورية التي تحصر الصراع داخل المؤسسة كمتغير مستقل من وضعية أكثر شمولية ، أخذين بالحسبان كافة المؤشرات الدالة على وجود الصراع داخل المؤسسة ، وهذا للتركيز على كافة مسببات الصراع ودواعيه ، وهو ما يعطينا تفسيرات عن طبيعة العلاقات العمالية التي تربط صاحب العمل بمستخدميه في بعدها التنظيمي . ويرجع اهتمامنا بهذه الازدواجية إلى كون طبيعة الموضوع التي تدعو للإحاطة بكافة جوانبه النظرية وبأكثر عمق أخذين ما يتلاءم وأغراض البحث من الإطار السوسيولوجي العام لتمكين التغطية الكلية لعلاقات العمل كموضوع له امتداد وارتباط وثيق بقضايا الصراع على مستوى المؤسسة الصناعية أو على مستوى المجتمع في كليته ، أما ما يتعلق بأشكال الصراعات العمالية داخل المؤسسة فهو جوهر المعالجة التي على أساسها وجدت علاقات تنظم العمل من نصوص وتشريعات ، وهذا ما نحاول تجليته من خلال إبراز التصورات النظرية التي أجابت عن دواعي الصراع في مكان العمل .

" ويفرض الاتجاه العلمي في هذا الصدد ، استيعاب كل وقائع الحياة الاجتماعية سواء ما تعلق منها

بالتوازن أو بالصراع ، ولهذا نلاحظ تزايد في كتابات علماء الاجتماع التي تتضمن معالجات للنقد

والإيديولوجيا والصراع والاعتراب ، وتدعو إلى ضرورة استخدام المنهج الجدلي " (1) وهو الأمر الذي دفع " ألان ثوران " Alain Touraine للقول " كل نمط اجتماعي يشمل علاقة مركزية للسيطرة في الوقت الذي يشمل أيضا على مجموعة نماذج ثقافية التي تشكل رهانا للصراع الاجتماعي الأساسي " (2) ، ومهما كان فإن الصراع الاجتماعي في المجتمع الأكبر يؤثر ويتلقى التأثير في ذات الوقت من المؤسسة كمجتمع أصغر ، مادامت هناك علاقات للسيطرة في كلتا الحالتين . ولهذا فإن ما ذهب إليه " ديمتري ويس " Dimitri Weiss من أن " عملية الفعل في ميدان علاقات العمل التي تمارس في ظروف صراعية وكل تنظيم صناعي يعتبر كنظام اجتماعي مصغر يتوقف على التفاعل المستمر الذي يتمظهر في كل المستويات " ، (3) هذا التحليل يقود للاعتراف على أن كافة مظاهر ومستويات الحياة الاجتماعية والمؤسسية تحتوى على ظروف صراعية . ولعله غير خاف على أن " جوهر الصراع يكمن في التضارب والتناقض بين مصالح الطبقات الاجتماعية التي تقرها طبيعة العلاقات الإنتاجية التي يكونها الإنسان مع وسائل الإنتاج والتي تقود إلى الصراع الطبقي الدائم ، إلا أن جميع هذه الآراء المتضاربة التي تدور حول دور الصراع في الأنظمة الاجتماعية لا تزال تسيطر على نظريات ومفاهيم علم الاجتماع المعاصر ، فهناك "الميكرو سوسولوجيا" "Micro sociologie" الذي يدرس حالة الصراع ، الموجود بين الأدوار والعلاقات الاجتماعية التي تربط بين المنظمات وهناك ما يعرف " Macro sociologie بالماكرو سوسولوجيا " الذي يدرس حالة الصراع الموجود في الأنظمة الحضارية والاجتماعية " (4) وهذا التحليل يميز بوضوح وجود اتجاهين رئيسيين لدراسة موضوع علاقات العمل في بعدها الصراعي التنظيمي المؤسسي وبعدها الصراعي المجتمعي .

وهو ما سنتقيد بإيضاحه في هذا الفصل حيث سينصب اهتمامنا على توضيح مقولات الصراع والتغير في الفكر الماركسي على أساس أن هذه المقولات هي جوهر التحليل الماركسي ، كما سنعمد للتطرق للبنائية الوظيفية ؛ ومقولات الانسجام و التوازن الحاصل على مستوى العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة كتتظيم اجتماعي ، وتركيز الفكر البارسونزي تحديدا على فكرة النسق ونبده لفكرة التغير

1- محمد على محمد ، تاريخ علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، مصر ، 1978 ، ص 511.

2- Alain Touraine , le mouvement ouvrier , fayard , france , 1984 , p 54

3- Dimitri Weiss , les relations du travail , personnel , syndicats , état , Dunod , paris , 1975
Troisième Edition , p 14.

4- دينكن ميتشل ، ترجمة إحسان محمد الحسن ، معجم علم الاجتماع ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1986
ط2 ، ص 56 .

والقوة والصراع وفي وجه آخر سيكون الاهتمام منصبا بنفس القدر على المداخل الأمبريقية و رؤيتها للمشكلات المتعلقة بالتنظيم ، ونحاول الإحاطة ببعض طروحاتها حول قضية الصراع تحديدا والكيفية

التي وفقها تتم محاولة التحكم في جزئيات التنظيم ، كما سيتم التطرق إلى الاتجاه التوفيقى الذي حاول أتباعه تفادي القطيعة الوهمية التي تقترض أن تكون بين الاتجاهين الأوليين . وفي المقابل من ذلك عمد أصحاب هذا الاتجاه إلى إيجاد نقاط مفصلية التقائية لخدمة إطار نظري قادر قبل كل شيء على إعطاء رؤية شاملة وتفسير الواقع الاجتماعى و المؤسساتى الذى لا يخلو من فكرة الصراع وعلى أى مستوى؟؟ . ومن ثمة تتعدد الرؤى والاتجاهات النظرية فى الاقتراب أو الابتعاد فى إيجاد التفسير والمعالجة السليمة لهذه المقولات سواء على مستوى المجتمع الأكبر أو على مستوى المؤسسة كمجتمع مصغر ، وهذا ما سيتناوله هذا الفصل من إبراز لرؤية اتجاهات التنظيم حول الصراع بأنماطه التنظيمية والمجتمعية المختلفة والتي بحق تشكل بؤرة التركيز التي تحاول التشريعات العمالية خاصة ممثلة فى العلاقات العمالية معالجتها والحد منها .

أولاً : مرتكزات التحليل الماركسي لأبعاد الصراع

اشتمل الاتجاه الماركسي على مقولات أساسية شكلت جوهر الاهتمام فى التحليل الاقتصادى والسياسى والسوسولوجى ، وإذا كانت المفاهيم الأساسية كمفهوم القوة والصراع والتغير والصراع الطبقي ، والبناء التحتى وعلاقته بالبناء الفوقى هي كلها مقولات ماركسية خالصة تجسد نوعاً من الفكر الثورى الهادف بالدرجة الأولى إلى إحداث التغيير ، كون العلاقات الاجتماعية بين أعضاء المجتمع قائمة على معطيات العامل المادى كونها تقوم على الإنتاج الاقتصادى الذى ينعكس على أهداف الأفراد وطبقة البروليتاريا ، وحتى أهداف التنظيمات ، وعليه فإن " تاريخ المجتمعات هو تاريخ صراع الطبقات ، صراع أولئك الذين يملكون وسائل الإنتاج ، وبالتالي يمتلكون السلطة السياسية والاجتماعية ، وبين من لا يملك إلا سواعد العمل ، صراع بين الحر والعبد ، بين المستغل والمستغل بين الغنى والفقر ، ويولد هذا الصراع حركة التاريخ والمجتمع . وتطور النظام الاجتماعى من مرحلة إلى مرحلة أخرى : فالطبقات من المنظور الماركسي هي أدوات التغيير الاجتماعى ، وتعبّر صراعاتها عن وجود تناقضاً أساسية فى مصالح كل طبقة ، إن التناقضات داخل النظام الرأسمالى تتبلور فى شكل انقسام المجتمع إلى معسكرين متعادين ، وإلى طبقتين عظيمتين تواجه الواحدة الأخرى مباشرة وهي الرأسمالية والبروليتاريا ، ويعتبر " ماركس " أن أسس التناقض داخل كل نظام اجتماعى تعينها نقطتين أساسيتين :

أولاً : ظروف موضوعية معطاة ؛ قوى الإنتاج وعلاقات الإنتاج
ثانياً : ضرورات بشرية ورغبات تفصح عن نفسها بشكل حاجات متجددة متطورة .

إن كفاية أو إشباع الضروريات (الحاجات) يؤدي إلى خلق ضرورات جديدة وجميع أنواع الإنتاج العقلي ، بما في ذلك تطور الوعي الطبقي تعكس هذه الحقيقة التاريخية . وهكذا فإن التبدل الكبير في أطر المجتمع يتم بمستويين اثنين :

1- تناقضات ضمن البنية التحتية ذاتها ، بين قوى الإنتاج وعلاقاته ، نتيجة عدم تلاؤم العلاقات

الاجتماعية أو علاقات الإنتاج كما يسميها " كارل ماركس " مع قوى الإنتاج ، بما لايسمح بتقدم

اقتصادي يمكن من إشباع الضرورات ووسائل الكفاية للجماهير كافة ، هذا التناقض الذي يعكس آثاره الكبير على مستويات البنية الفوقية كلها .

2- تغير بمستوى آخر يرتبط عمليا بالمستوى الأول ، ولكنه يختلف عنها تحليليا ذلك الذي يتم بين

المستغل والمستغل ، بين من يملك وسائل الإنتاج ومن لا يملكها ، والطبقة هنا حلقة رئيسية تربط بين

ثلاثة محاور في آن واحد كمايلي :

- محور اقتصادي ويتمثل بمن يملك الآلة أو لا يملكها .

- محور اجتماعي يتميز باستغلال من يملك لمن لا يملك .

- محور سياسي يتشكل من خلال انخراط العامل في نقابات مهنية بما يسمح بتكوين وعي طبقي

اجتماعي سليم هذا الوعي الذي يعطي إدراكا سليما لأبعاد الاستغلال . (1) ومثل هذا الوضع من شأنه

أن يولد صراعا مستمرا بين الطبقتين (الطبقة المالكة لوسائل الإنتاج ، والطبقة التي لا تملك إلا سواعد

العمل) .وفي نهاية الأمر يزول الصراع بين الطبقتين بزوال الطبقات في المجتمع ، واستنادا إلى هذه

الأسس التي يقوم عليها الفكر الصراعى عند " ماركس " يمكن التمييز بين عدة مصادر للصراع ، ويتمثل

أبرزها في النقاط التالية :

1- التوزيع غير العادل لوسائل الإنتاج بين أفراد المجتمع .

2- يترتب على ذلك انقسام المجتمع إلى شطرين : الأقلية تملك الإنتاج ووسائله ، والأغلبية لا تملك .

3- تتأثر جراء هذا الوضع موازين توزيع السلطة ، إذ نجد الأقلية تملك السلطة والنفوذ ، في حين

الأغلبية تنفذ فقط .

4- إن مثل هذا التمايز الاقتصادي السلطوي من شأنه خلق تنظيمات اجتماعية متباينة في أهدافها

ومصالحها الاقتصادية والفكرية .

1- محمد صفوح الأخرس ، علم الاجتماع ، المطبعة الجديدة ، دمشق ، 1983 ، ص 84.

5- ثبوت نسبي في علاقات الإنتاج ، وتطور سريع في قوى الإنتاج . " (1) يتبين من خلال ما سبق على أن التوزيع غير المتكافئ للمصادر الاقتصادية بين الطبقات الاجتماعي يعكس على التباين في امتلاك السلطة ، ووفقا لهذا الفكر الصراع عند "ماركس" يستند على الآتي :

أ- طابع السيطرة الذي يعد السمة المميزة لطبقة اجتماعية تحتكر لنفسها الملكية على وسائل الإنتاج وبالتالي مصادر الإنتاج وهي التنظيمات الإنتاجية الاقتصادية ، وتعمل على تكريس الأفكار والقيم التي تحقق وتضمن في نفس الوقت مصالحها .

ب- تنامي الوعي الاجتماعي والاقتصادي نتيجة للقهَر الممارس على الطبقة غير المالكة ، ويتمظهر هذا الوعي في بداية نشوء التنظيمات العمالية المطالبة بإحداث التغيير ، والمدافعة عن الحقوق البروليتارية ، كالتقابات .

وهذا من شأنه أن يعمل على إدخال " الطبقة العاملة في صراع مع طبقة البرجوازيين للدفاع عن حقوقها ، ومصالحها الأساسية للجنس البشري ، أي إيجاد الحياة المادية نفسها ، فالحياة تشمل قبل أي شيء آخر (الأكل والشرب واللباس والسكن) . وتلك حاجات لا بد من تلبيتها ليتحقق الوجود التاريخي للجنس البشري ، وحالما يتم إشباع تلك الكفاية ، فان ضرورات جديدة تنشأ وبروز هذه الضرورات الجديدة هو المحرك الأول لسير التاريخ ، إن التقاء الناس في جماعات تعي ذاتها وتطور وعيا طبقيًا ، يحدث استجابة لتلك الضرورات الجديدة التي لا يمكن إشباعها في ظل الظروف القائمة ، ونعتقد أن أحد أركان الصراع الطبقي يكمن في هذه النقطة بالذات ، أي في قدرة الطبقة العاملة على خلق ظروف تاريخية جديدة تكمن من تلبية الحاجات الأساسية لأفراد المجتمع ، وتمكن من المواءمة بين قوى الإنتاج ، والعلاقات الاجتماعية المتجددة المتطورة في ظل ظروف ينعدم فيها الاستغلال ويصبح الصراع بين الإنسان والطبيعة لأجل خلق الأدوات التي تكفل تلبية الحاجات الأساسية المتجددة المتطورة " . (2) ولمزيد من التوضيح يتبين على أن " العلاقات الاجتماعية للإنتاج هي التي تسبب الصراع الذي يعكس في جميع المؤسسات الاجتماعية التي يتكون منها المجتمع ، فالمؤسسة الواحدة حسب اعتقاد " ماركس " تتكون من جماعتين أو طبقتين كمايلي :

- الجماعة أو الطبقة الحاكمة ، وهي الطبقة البرجوازية .

1- معن خليل عمر ، نقد الفكر الاجتماعي المعاصر - دراسة تحليلية نقدية - دار الأفق الجديد ، بيروت ، 1991

ص 21 .

2- محمد صفوح الأخرس ، مرجع سابق ، ص 86.

- الجماعة المحكومة ، وهي الطبقة البروليثرية الثانية التي لا تمتلك أي شيء ، ما عدا الجهود البشرية التي تتبعها بأجر زهيد إلى الطبقة الحاكمة ، لكن الواقع الطبقي للمجتمع الرأسمالي يعكس الحالة التي نعتقد فيها كل من الطبقتين بأنها المالكة الشرعية للوسائل والمؤسسات الاقتصادية والسياسية مثل هذا الاعتقاد الذي تحمله الطبقتان المتصارعتان بسبب التناقض والصراع بينهما ، بحيث يتطور هذا الصراع فيشمل جميع مؤسسات وقطاعات المجتمع . وبالتالي سينقسم المجتمع إلى معسكرين متصارعين يحارب أحدهما الآخر . (1) ومنه فان " كارل ماركس Karl Marx " يرى بأن " الرأسمالية هي التي كونت الصراع لأنها قسمت المجتمع إلى طبقتين هما طبقة مهيمنة ، وطبقة مسيطر عليها (البورجوازية البروليثرية) إن هذا الصراع هو صراع سياسي لأنه يتضمن بالتأكيد توزيع القوة داخل المجتمع وتنسب هذه القوة إلى مالكي الثروة . فمن الناحية النظرية نجد أن هذه الصراعات التي تدور حول المضمون الفعلي لعقد الاستخدام هي ليست لها علاقة عدا ما يتعلق ببلورة الوعي لوضع سياسة الأجور الخاصة بالعمل ويعتقد " هايمان ريشارد د " Hyman Richard " أن " ماركس كارل Karl Marx " يرى أن أفعال نقابات العمال وما يتعلق بإستراتيجية الصراع في القرن التاسع عشر في بريطانيا لم يرفع من الشعور السياسي للطبقة العاملة ، وأن هذا الانحراف حاول " كارل ماركس " Karl Marx أن يفسره بسبب دمج الطبقة العاملة البريطانية في النظام الرأسمالي . (2) لقد أشار " كارل ماركس " Karl Marx إلى " التوزيع غير العادل للثروة والسلطة في المجتمع وكلاهما مصدران للقوة وعلاقات القوة هذه هي التي تحرك الصراع ، وإذ نشيد بالطرح الماركسي فليس معنى هذا أن هذا الاتجاه يقتصر على " كارل ماركس " Karl Marx فقط بل هناك من المفكرين الذين استلهموا مفاهيم وتصورات " كارل ماركس " Karl Marx عن كيفية التغيير الاجتماعي والصراع " حيث يؤكد أن هناك دوماً الطبقي والقوة ، وهذا ما يذهب إليه " آلان ثوران " Alain Touraine " صريحة لوجود مستوى آخر يستوجب الدراسة والمتمثل في التنظيمات الصناعية " ذلك أنه لا يمكن فصل التغيير عن العمل الاجتماعي ، وبالتالي عن الصلات والصراعات الاجتماعية " (3)

1 - دينكن ميتشل ، مرجع سابق ، ص 57.

2- آلان ثوران ، ترجمة الياس بدوي ، إنتاج المجتمع ، منشورات وزارة الثقافة والإرشاد القومي ، دمشق سوريا ، 1976 ، ص 231.

3- دافيد براون ، ترجمة صبيح عبد المنعم ، أطروحات في النظرية الاجتماعية والمجتمع ، معهد العلوم الاجتماعية ، جامعة باجي مختار عنابة ، العدد 02 ، 1984 ، ص 135.

صراعا وتعارضا بين الطبقات يقوم على الدوام على أرضية اقتصادية من أجل استهلاك الثروة ، ولا ينفصل صراع الطبقات ، أيا كان المجتمع المقصود عن علاقات الشغل . " (1) وهي إشارة ونستخلص من جملة الأفكار و التحاليل التي أثارها Alain Touraine " آلان ثوران " أن هناك ضرورة لتوجيه الانتباه إلى وجود علاقة جدلية بين المجتمع الأكبر والمجتمع الأصغر المتمثل في عالم الشغل الممارس في المؤسسات والتنظيمات ذات الطابع الصناعي، وهذه الأخيرة تمثل حقا آخر يتواجد فيه الصراع على اعتبار أن الصراعات الاجتماعية لها امتداد طبيعي يؤثر ويتلقى التأثير ولا يمكن بأية حال من الأحوال فصل كليهما عن الآخر وفي هذا الشأن وجب التركيز على ثلاثة عناصر على غاية من الأهمية :

- الصراعات كظاهرة تعبر عن التذمر الاجتماعي على مستوى المجتمع الأكبر هي تعكس درجة من الوعي الاجتماعي .
- الصراعات التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية وكافة التنظيمات مضمونها الفعلي عقود الاستخدام وتعمل على بلورة الوعي وبالموازاة تجنيد المستخدمين للمطالبة بتحسين أوضاعهم ، أي أوضاع الاستخدام في ظل شروط عمل أو علاقات عمل أفضل .
- الصراع الاجتماعي لا ينفصل عن علاقات الاستخدام - علاقات العمل - مهما كان المجتمع .

ثانيا : مرتكزات تحليل البنائية الوظيفية للنظام والتساند :

" يقوم الاتجاه البنائي الوظيفي على افتراض أن المجتمع هو عبارة عن نسق مؤلف من مجموعة نظم اجتماعية ، وأنماط محددة للثقافة ، وعلى هذا الأساس تكون أنماط الثقافة مرتبطة بالصياغة النظامية للمجتمع ، وبناء على هذا الفهم فإن أية محاولة لتحليل البناء الاجتماعي للمجتمع يمكنها أن تتم وفقا للمضمون النظامي للمجتمع بكامله . ومع أن هذا الكيان الكلي هو نسق يضم أجزاء مترابطة فإن هذه الأجزاء ذاتها تكون متفاعلة ومتداخلة من حيث الأدوار التي يقوم بها في إطار الكل . ومن هذا المنطلق فإن استخدام منهج التحليل البنائي الوظيفي ، يعتبر ضرورة لفهم هذا التفاعل والتساند والاعتماد المتبادل بين مكونات المجتمع والثقافة ، ولذلك يزعم معتققي هذا الاتجاه أن أهم إسهام للاتجاه البنائي الوظيفي يتمثل في فهم قضية النظام العام في المجمع والقدرة على التنبؤ بطبيعة العالم الاجتماعي " (2) وفي نفس السياق تشكل البنائية الوظيفية " أكثر اتجاهات الفكر الاجتماعي المعاصر

1- آلان ثوران ، مرجع سابق ، ص 670.

2- نيكولاتيماشيف ، نظرية علم الاجتماع ، طبيعتها وتطورها ، ترجمة محمود الجوهري وآخرون

دار المعارف ، القاهرة ، ط 8 ، 1983 ، ص 338.

شيوعا وتضرب البنائية الوظيفية جذورها في أعمال الرواد المؤسسين لعلم الاجتماع ، بل لن نبالغ في القول بأنها ارتبطت بعلم الاجتماع منذ بدء ظهوره ، حتى وقتنا الحاضر وقد تجسدت البنائية الوظيفية في معظم أعمال علماء الانثربولوجيا والاجتماع واتخذت صورة التحليل المنهجي المنظم للوقائع الاجتماعية ، والنظم ولكنها ما لبثت بعد ذلك أن تحولت إلى أيديولوجيا تسعى إلى المحافظة على الأوضاع القائمة ، أو صيانة الوظائف التي يؤديها النسق الاجتماعي على مختلف مستوياته ولقد تبدى ذلك واضحا في أعمال علماء الاجتماع الغربيين ، كمدخل متميز يضاهاي مدرسة الصراع والتغير الحاسم في بنية المجتمع ... ويستطيع المنتبغ لأعمال الرواد المؤسسين لعلم الاجتماع أن يكشف بوضوح عن مؤلف جذور الاتجاه البنائي الوظيفي. فقد ظهر في أعمال " أوجست كونت " Auguste Comte مؤلف بعنوان " الإنسان والنظام العام " وعند " هيربرت سبنسر " Herbert Spencer " المماثلة العضوية ، " و في أعمال اميل دوركايم Emile Durkheim " " نظريا ومنهجيا وتطبيقيا ، وباريتو Pareto في مؤلفه " التوازن الاجتماعي " .

كما اكتسبت الوظيفة صبغة محددة في الدراسات الأنثربولوجية والاجتماعية والثقافية ، ولعل أهم ما يميز هذا الاتجاه أن يحقق الالتقاء بين الأنثربولوجيين والسوسولوجيين ، فقد نشر " رادكليف براون " R.brown مؤلفه " البناء والوظيفة في المجتمعات البدائية " ، فكان علاقة مميزة في تاريخ الأنثربولوجيا ، وبالمثل نشر " مؤلفه " النقد الاجتماعي " الذي صاغ فيه التصور البنائي " تالكوت بارسونز " الوظيفي المتكامل لأعمال "اميل دوركايم " Emile Durkheim ، و "Max Weber فيبر " و "باريتو " Pareto وحدود التفكير النظري في علم الاجتماع الأمريكي " . (1)

واستنادا إلى ما سبق فأصحاب هذا الاتجاه يركزون على فكرة النسق أو الأنساق الاجتماعية وهو المفهومات الرئيسية في الفكر البنائي الوظيفي والذي يعني الارتباط أو التساند ، فحين تؤثر مجموعة وحدات وظيفية في بعضها البعض فانه يمكن القول أنها تؤلف نسقا " فالنسق هو تنظيم ينطوي على أجزاء مترابطة تتميز بالاعتماد المتبادل ، وتشكل وحدة واحدة ، على أن النسق يعتبر نموذجا تصوريا يستخدم لتسيير فحص الظواهر المعقدة وتحليلها ، وعلى الرغم من أن النسق يمثل تجريدا من نسق أكبر منه ، إلا أنه يعالج كما لو لم يكن جزءا من الكل ، " (2) فالهدف النهائي والجوهري هو البحث عن الميكانيزمات التي تحقق التكامل والانسجام ، وفيمايلي سنتطرق بأكثر من التفصيل لمقومات ومرتكزات الفكر البنائي الوظيفي ممثلا في أبرز ممثليه من خلال تتبع أفكارهم وآرائهم في هذا الاتجاه.

1- محمد على محمد ، تاريخ علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 443

2- محمد عاطف غيث ، قاموس علم الاجتماع ، الهيئة المصرية للكتاب ، القاهرة ، 1979 ، ص 480.

يرى " تالكوت بارسونز " T. Parsons أن المجتمع هو نوع خاص من المنظومة الاجتماعية فهو أحد أشكالها ، ولا يشكل بالضرورة ، أي نمط من أنماط المنظومة الاجتماعية مجتمعا بالمفهوم الوظيفي لديه ، فالمنظومة الاجتماعية حتى تصبح مجتمعا لا بد وأن تتحقق شروطا رئيسية من ضمنها تحقيق أعلى مستوى يمكن من الاكتفاء الذاتي فيما يتصل بعلاقتها مع المحيطات الأخرى ، كما أنه لا بد وأن تكون عملية التبادل بين المحيطات والمجتمع تهدف إلى تحقيق استمرارية المجتمع والأهداف الحيوية التي تعمل على بقائه وديمومته . من هنا فان تحقيق الأهداف الحيوية يقتضي وجود درجة معينة من القدرة على التحكم ، والتي تتراوح بين مواجهة المعوقات التي تحول دون استمرارية المجتمع وتقدمه ، وبين القدرة على تشكيل العلاقات المحيطة بالشكل الذي يحقق أكبر قدر من الفائدة والنعف . واستنادا إلى ذلك فانه يمكن أن نميز بين تعبير المجتمع ، ومنظومات اجتماعية أخرى كالاتجاهات ، والجمعيات ، والأحزاب ، وغيرها ، لأن تلك المنظومات مع أنها تنتسب إلى مستوى المنظومة الاجتماعية غير أنها لا تشكل مجتمعا " ، (1) والنسق الاجتماعي عند " بارسونز " Talcott Parsons هو مجموعة العلاقات الاجتماعية التي اتخذت شكلا نظاميا ، وهذا النسق الأساس هو النقطة المرجعية التي اختارها " بارسونز " ليقوم على أساسها احتمالات الانحراف في الأنساق الفرعية ويعمل النسق الاجتماعي على مواجهة أي اتجاه نحو الانحراف بواسطة ميكانيزمات الضبط التي لديه و من الواضح أن في ذلك التعريف تطبيق لمفهوم النسق الاجتماعي إذ يقتصر على مجموعة العلاقات المستقرة علاقات التعايش السلمي كما يقول " بارسونز " T. Parsons ذاته ... فكأن نموذج " بارسونز " ينتهي بنا إلى دراسة ميكانيزمات الدفاع والتوافق والضبط التي تستهدف توافق الفاعل داخل بناء معين هو البناء أو النسق النظامي دون العناية بدراسة ميكانيزمات التغيير التي أثرت عبر التاريخ في توازن وتغيير النسق الاجتماعي من أجل توافقه مع الفاعل ، ومن أجل المحافظة على النسق الكلي يترتب عن ذلك فشل نموذج تالكوت بارسونز T. Parsons في معالجة موضوع التغيير كما فشل من قبل في معالجة موضوع الانحراف " فبارسونز " يبدو كما لو كان يعتقد اعتقادا ضمريا بأن النسق الاجتماعي يحمل في داخله عوامل تغييره ، " (2) ومهما يكن من أمر فإن التحليل يقودنا إلى ضرورة معرفة المتطلبات الوظيفية التي يوليها " بارسونز " T. Parsons أهمية بالغة حتى يبلغ النسق أهدافه

1- محمد صفوح الأخرس ، مرجع سابق ، ص 174.

1- محمد عاطف غيث ، الموقف النظري في علم الاجتماع المعاصر ، دار الكتب الجامعية ، الإسكندرية

ط2، 1979 ، ص ص ، 125 ، 126.

الموجودة ويضمن بقاءه ، حيث يذهب " بارسونز " T. Parsons إلى أن هناك أربع متطلبات وظيفية أساسية يتعين على كل نسق أن يواجهها وهذه المتطلبات تتمثل في مايلي :

1- الموائمة : Adaptation ويعني بها عملية تدبير كل الموارد البشرية والظروف المادية
اجل تحقيق أهداف كل تنظيم

2- تحقيق الأهداف : Goal Attainment ويتوقف هذا المطلب على تماشي الوسائل مع الغايات من أجل ضمان تحقيق الأهداف التنظيمية ، وهذا يتطلب حشد كل الموارد لأن قوة التنظيم ترتبط بذلك وهذا ما يبرره تفسيره للقوة بالكيفية التي أشرنا إليها

3- أما التكامل Intgration فإنه يتمثل في العلاقة بين الوحدات المكونة للتنظيم ، والتي تسعى إلى تحقيق مستوى عال من التماسك بين الأنساق الفرعية Sub systems

4- ويشير مطلب الكمون Latency إلى مدى ملاءمة الظروف السائدة في الأنساق الفرعية للظروف التي تسود في النسق الأكبر .

وما تجدر ملاحظته في هذا المقام ، أن مطلب الكمون يرتبط بالاتساق الرأسي ، في حين يرتبط مطلب التكامل بالاتساق الأفقي ، ويضيف " بارسونز " على أن مطلب الكمون زيادة على ما سبق يشمل على مطلبين فرعيين :

- أولهما مطلب تدعيم النمط Pattern Maintenance ، والذي يعمل على الانسجام والتطابق بين مختلف الأدوار التي يؤديها الفرد داخل التنظيم وخارجه .

- أما المطلب الثاني الفرعي ، فيتمثل في احتواء التوترات التنظيمية Tension Management واستيعابها ، ويشير إلى تحفيز الفرد ، بما فيه الكفاية حتى يؤدي مهامه التنظيمية المنوطة به .

وإذا تتبعنا أفكار " بارسونز " T.Parsons نجده قدم تصنيفا للتنظيمات على مستوى المجتمع وفقا للمتطلبات الأربعة التي جاء بها ، فهناك تنظيمات اقتصادية تساعد على حل مشكلة الموائمة وهناك تنظيمات سياسية لحل مشكلة تحقيق الأهداف ، وأخرى تكاملية إلى جانب تنظيمات أخرى تسعى إلى تدعيم النمط ، ولم يقتصر تصنيف " بارسونز " T.Parsons على مستوى المجتمع فحسب ، وإنما نزل به إلى داخل التنظيم ذاته ، فنجده قد ميز بين ثلاثة أنساق فرعية في التنظيم هي :

1- النسق الفني : ويشمل كل النشاطات الفنية التي تعمل على تحقيق أهداف التنظيم .

2- النسق الإداري : ويهتم بالشؤون الداخلية للتنظيم إلى جانب كونه حلقة وصل بين النسق الفني والبيئة الخارجية المباشرة والمحيطة به .

3- النسق النظامي : وهو الذي يربط النسقين الأوليين الفني والإداري للمجتمع . (1) و" تختلف المعاني التي يتبعها " بارسونز " T.Parsons إلى النسق الاجتماعي فهو يعرفه ببدء بأنه مجموعة من الفاعلين الأفراد يتفاعلون مع بعضهم البعض ، ثم يؤكدون في موضع آخر على شبكة العلاقات القائمة بين الفاعلين ، والنقطة الجوهرية في النسق الاجتماعي هي أن هناك توجهها للتفاعل يتمثل في ميل الأفراد أعضاء النسق إلى الإشباع الأمثل لاحتياجاتهم الأساسية ، وحالات التفاعل الاجتماعي المستقرة التي تشمل على الاستجابات المتبادلة بين الفاعلين ، والعلاقة بينهم ، وبين المواقف هي جوهر النسق الاجتماعي ، ومهمة التحليل البنائي الوظيفي تتمثل في دراسة أداء الأبنية لوظائفها ، والتحليل المنهجي لمكانات الفاعلين ، وأدوارهم في صلتهم بالموقف الاجتماعي . ثم دراسة الأنماط التنظيمية ، وهي مجموعة النظم التي تمثل وحدات بنائية داخل النسق الاجتماعي والنظم هي بؤرة التحليل السوسولوجي ، ذلك أن علم الاجتماع يدرس تأسيس النظم Institutionalisation وهكذا فإن المجتمعات يمكن دراستها بوصفها أنساق اجتماعية .

وإذا تحدثنا عن طريق عمل أي نسق اجتماعي فإن كل نسق لابد أن يجد حلا لعدد من المشكلات أو أن يواجه على الأقل أربعة ظروف أساسية ، وهذه الشروط أو المشكلات هي ما يطلق عليها " بارسونز " T.Parsons اسم الملزمات الوظيفية أو المنظمات الأولية للوظيفية ، ولا تتعلق هذه المتطلبات فحسب بالتنظيم الاجتماعي ، وإنما هي مرتبطة أيضا بحاجات الشخصية لدى أعضاء المجتمع . (2) كما تمت الإشارة إليها فيما سبق وكل " المتغيرات الخاصة بالتساند الوظيفي المتبادل ، التآلف والتساند المتبادل ، والاتساق السيكلوجي ، يؤثر على بعضها البعض ، ويقدر التآلف بين العناصر يكون الاتجاه إلى استخدامها في مساندة بعضها البعض ، وتوجد بعض الضغوط بغرض جعل هذه العناصر متآلفة بشكل متبادل بقدر ما تستخدم تكاملا وثيقا بهاتين الطريقتين سوف يتم تمثيلها داخليا من جانب معظم المشاركين كعناصر متكاملة ، ويقدر ما يحدث هذا يمكن أن تستمر العناصر في الوجود أو في مساندة بعضها البعض ، هذه هي الصورة أو النموذج للتكامل الوظيفي في تنسيق اجتماعي بسيط وفي نسق اجتماعي معقد أو في نموذج للنسق الاجتماعي توجد كل السمات المتناقضة " (3) هذا

1- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، دار المعارف ، مصر ، ط1 ، 1975 ، ص ص 77- 80.

2- محمد على محمد ، تاريخ علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 470.

3- بيرسي كوهن ، ترجمة عادل مختار الهواري ، النظرية الاجتماعية الحديثة ، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية ، 1985 ، ص 226.

كل ما يشكل من أفكار أساسية وجوهرية اعتمدها "بارسونز" T.Parsons للتأكيد على فكرة البناء والوظيفة بغرض المحافظة ، وتفسيره لكيفية التوازن عبر الأنساق الاجتماعية ، وأهمية المتطلبات الوظيفية بغرض المحافظة على استمرارية الأنساق في تحقيق أهدافها ، وهو بذلك يؤكد على فكرة أساسية صريحة تتمثل في التناغم بين الأنساق وتجاوزها بحيث ينفي فكرة الصراع التي تحدث وتعمل على عرقلة أداء هذه الأنساق ، وبيانه للميكانيزمات التي تخدم الأنساق في إعادة التوازن والانسجام .

ب- فيليب سلزنيك: Philippe Selznick

يعتقد "سلزنيك فيليب" Ph.Selznick أنه ثمة قوة جوهرية تشكل الأبنية المنظمة ككل التنظيمات الرسمية على أساس معقول وفعال ، وأهداف محددة ، ويقصد بالتنظيمات الرسمية ، نقابات العمال والحكومات والشركات والأحزاب السياسية وما شابهها ، وهي تنظيم الأفراد من أجل بلوغ الهدف المتفق عليه من خلال تحديد الوظائف والمسؤوليات ، ومن ثم فهي نسق من أوجه النشاط المتناسقة أو بمثابة تعبير بنائي عن الفعل المعقول ، ويحاول التنظيم الرسمي تعبئة كل موارده أو إمكانياته الإنسانية والفنية في سبيل تحقيق أهدافه ، ويميل الأفراد داخل هذا النسق إلى مقاومة كل معاملة لهم باعتبارهم وسائل وهم يتفاعلون كمجموعات ، ويعملون على تحقيق أهدافهم وحل مشاكلهم وأكثر من ذلك ينخرط التنظيم في سياق تنظيمي أكبر ، ومنه فهو يخضع لضغوط البيئة التي يجب أن يتكيف معها ، ونتيجة لهذا ينظر للتنظيم على أنه بناء اجتماعي متكيف ، ويواجه ما قد ينشأ من مشاكل في بيئته التنظيمية ، بطريقة مستقلة عن أهدافه الخاصة التي وجد من أجلها . (1) ونفس هذا التصور الذي ركز عليه "Selznick فيليب سلزنيك" والذي يدعم أفكار "بارسونز" T.Parsons حول انسجام العلاقات القائمة بين مختلف الأجزاء التي تشكل في مجموعها البناء الاجتماعي .

"فسلزنيك" Selznick بكل بساطة يضع تصورا مفاده التالي :

- التنظيمات الرسمية وضرورة تحديد الوظائف والمسؤوليات وفقا لمجموعة من الأنشطة الممارسة وبتوفير الإمكانيات المادية والبشرية قصد تحقيق الأهداف المرسومة سلفا ، وهو لا ينفي غياب المشكلات التي قد تعترض التنظيم الرسمي بل يؤكد على وجودها نتيجة للضغوط المحيطة الخارجية ولكن القدرة على السيطرة عليها والتكيف معها هي ما ينتهي إليه هذا التصور ، وبهذا "سلزنيك" Selznick يستبعد كليا كل ما من شأنه أن يعرقل أداء التنظيم الرسمي لأهدافه وكأن الأمر في غاية من التناغم والتساند الوظيفي الكامل .

1- على عبد الرزاق جليبي ، علم اجتماع الصناعة ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1989

ثالثاً : المداخل الأمبريقية ورؤيتها للتنظيم

اهتم الباحثون في مجال الإدارة بالبحث عن القضايا ذات البعد التنظيمي ، فيما راح السلوكيون يركزون على الجوانب التي تتعلق بالسلوك داخل التنظيمات ، في محاولة لحل المشكلات التي ارتبطت بجوانب العملية الإنتاجية تقنيا ، وأخرى ذات البعد الإنساني ، وهي المحاولة التي عملت على إدخال سلسلة من التغيرات التقنية والمادية على طرق تنفيذ عمليات العمل والعمليات الإنتاجية ، رغم وجود تباين على مستوى تنظيمات العمل .

ونظرا للأهمية النظرية والتطبيقية التي عنيت بها هاته المداخل ارتأينا عرض وجهات نظر كل من حركة الإدارة العلمية ومدرسة العلاقات الإنسانية ، وكذا مدخل الأنساق الاجتماعية الفنية وإبراز تحليلاتها الأمبريقية لطريقة تعاملها مع القضايا التي تمس تنظيمات العمل الصناعية ، سعياً منا للإفادة من معالجاتها في دراستنا الميدانية تحليلاً وتفسيراً .

أ- حركة الإدارة العلمية للعمل : Organisation Scientifique du Travail

بدل " فريدريك وينسلو تايلور Frideric Winslow Taylor جهوداً كبيرة في تحديد مبادئ الإدارة العلمية للعمل ، ويرجح أن الوضع السائد في الولايات المتحدة الأمريكية على صعيد الصناعة في مراحلها الابتدائية كان له أثر على الكيفية التي تعامل بها " تايلور " Frideric Winslow Taylor في إعطاء حلولاً لمشكلات المصنع الأمريكي من حيث كيفية الإدارة والتسيير ، تلافياً لمشكلات إهدار الوقت ، وتحقيقاً لمزيد من الربحية .

ومنه " جاءت هذه البحوث والدراسات لكي تواجه تلك المشكلات التي عانت منها إدارة التنظيمات وذلك عن طريق إدخال بعض التغيرات على طرق وأساليب العمل والإنتاج من شأنها العمل على زيادة الإنتاج مع خفض التكاليف ، وبالتالي تقليص حجم الخسائر . وسعياً منه لتحقيق الأهداف السابقة الذكر أجرى تايلور سلسلة من التجارب ركزت في بداية الأمر على ثلاثة مبادئ نظرية وهي :

أ- الاختيار العلمي للعاملين ، بمعنى ضرورة اختيار العامل الأحسن والأكفأ الذي نتوقع منه إنجاز عمله بكفاءة عالية ، وقد اختار في هذا المجال العامل " سميث " Smith " للقيام بهذه المهام .

ب- التدريب السليم للأفراد ، وذلك بأن يتم تحديد طريقة مثلى لأداء العمل تؤدي إلى تحقيق مستوى نموذجي من الإنتاج .

ج- تطبيق مبدأ الحوافز ، أي تشجيع العمال الذين يتم اختيارهم لتنفيذ مهام الإنتاج عن طريق منحهم مبالغ مالية مقابل زيادة الإنتاج .

لقد أسفرت نتائج تجربة " تايلور " F.w.Taylor الأولى بشركة " بتليهم للحديد " عن قدرة الإدارة على التحكم في العديد من العقبات التنظيمية المرتبطة بطرق أداء العمل ، فقد سجل " تايلور "

F.w.Taylor أنه في خلال ثلاث سنوات من إجراء التجربة ارتفع إنتاج الشركة إلى الضعف بعد تطبيقه للمبادئ الثلاثة السابقة الذكر .

وبعد إجرائه لهذه التجربة الناجحة ، قام " تايلور F.w.Taylor " بإجراء تجربة مماثلة بشركة ميدفال للحديد والصلب ركز فيها على تحليل العمل ودراسة الوقت اللازم لأداء العملية الإنتاجية معتمدا في ذلك على الخطوات التالية : (1)

- 1- تقسيم العمل الذي يقوم به العامل إلى حركات بسيطة .
- 2- حذف الحركات الغير ضرورية للعمل .
- 3- الاحتفاظ بالحركات المتبقية وجعلها نموذجا لطرق عمل العامل
- 4- رصد كل حركة من هذه الحركات مع تحديد الوقت الفعلي اللازم لأدائها .
- 5- تحديد نسبة مئوية مثل التأخير غير المتوقع الذي ينجم عنه حدوث الأعطال في الآلات مع إضافتها إلى الوقت الفعلي المحدود للعمل .
- 6- تحديد نسبة مئوية تضاف إلى الوقت الفعلي تعبر عن بطء أداء العمل كونه عاملا مبتدئا تنقصه المهارة والخبرة .
- 7- تحديد نسبة مئوية تمثل فترات الراحة التي يختلسها العامل لكي يستعيد بها نشاطه مع إضافتها للوقت الفعلي .

وعلى الرغم من كون اهتمامات تايلور F.w.Taylor كانت موجهة نحو دراسة الحركة كجزء فني لدراسة الوقت ، إلا انه اتجه بعد ذلك إلى التركيز على ظروف العمل والعناية بالآلات ، والمعدات المستخدمة في العملية الإنتاجية ، بحيث تفتن إلى قضية هامة مؤداها : انه لا يمكن التركيز على جهد العامل من أجل رفع الكفاية الإنتاجية ، بل أن الآلة وأدوات العمل تلعب دورا حاسما في هذا المجال . " (2) وفي تجربة أخرى حاول تايلور F.w.Taylor اختبار ظروف العمل بإدخال بعض التغييرات في المصنع مجال البحث للتأكد من تأثير تغيير ظروف العمل على عمليات الإنتاج وقد شملت الدراسة " العاملات بمصنع يقوم بطلاء وتركيب أسلاك داخل عجلات الدراجات وبعض الآلات الأخرى علما بان هذه التجربة قد شملت كل العاملات بالمصنع اللاتي بلغ عددهن 120 فتاة يعملن لمدة عشرة ساعات ونصف يوميا ماعدا فترة العطلة الأسبوعية ، انطلق تايلور F.w.Taylor في تجربته هذه بالإبقاء على نظام العمل كما هو في السابق مع إدخاله بعض التغييرات تمثلت في تحسين ظروف

1- السيد عبد العاطي السيد ، علم الاجتماع الصناعي ، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، 1985 ، ص 85 .

2- عبد الله محمد عبد الرحمن ، سوسولوجيا التنظيم ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 1987 ، ص 170 .

العمل لهاته العوامل حتى يتم تخفيف الضغوط المترتبة عن عمليات الإنتاج التي تعتمد على التركيز الشديد والمراقبة المستمرة ، معتمدا كخطوة أولى على تخفيض ساعات العمل إلى ثماني ساعات ونصف مع الإبقاء على نفس الأجر ، بعد ذلك لجأ ثيلور F.w.Taylor إلى البحث فيما آدا كان هذا التخفيض له تأثير سلبي على كمية الإنتاج ، فوجد أن إنتاج العاملات لم يتغير ، ومنه قام بإدخال بعض التحسينات فيما يتعلق بشروط العمل ، مثل إعطاء العاملات فترات للراحة ، وكذا تطبيق نظام الحوافز وفقا لمبدأ انجاز العمل في الوقت المحدد ، مما أدى إلى تسجيل ارتفاع في أجور العاملات مقابل تخفيض ساعات العمل وارتفاع الروح المعنوية لديهن ، ورضى الإدارة على نشاطهن الإنتاجي .(1)

فإذا كانت المحاولة التايلورية تركز على ما يسمى " بالمنظمة العلمية للعمل وتقتصر إيجاد كيفية الحصول على أفضل الشروط الممكنة لتنفيذ المهام الفردية ، ومجموع المهام في المؤسسات ، حتى يتمكن الفرد أو المؤسسة من الحصول على حد أقصى باستمرار ،" (2) وهذا بناء على الاعتقاد السائد لدى أصحاب الفكر التايلوري كإحدى المهمات " الأكثر إلحاحا في الوقت الحالي والتي تتركز حول كيفية الزيادة القصوى للخطوات العلمية والتقنية ، واستعمال انجازاتها بأكثر فاعلية ."(3) ومن جملة التحليل السابق يتبين أن ملاحظات ثيلور كانت كالتالي :

- إن لجوء العمال إلى التقاعس عن أداء مهامهم بكل جدية بسبب عدم وجود حوافز مادية تدفعهم إلى بدل مجهودات إضافية لزيادة الإنتاج .
- إن تحديد نظام الأجر وفقا لمعايير المركز والاقدمية قد أثر سلبا على معنويات العمال ، مما قتل فيهم روح المبادرة وأدى بالمقابل بانخفاض للروح المعنوية لدى العمال
- عدم قدرة الإدارة بالتحكم بأساليب جديدة للتنظيم العلمي للعمل ، خاصة فيما يتعلق بضبط الوقت اللازم الذي تستغرقه العملية الإنتاجية ، والتقديرية المتوقعة لمستوى الإنتاج .
- تخوفات العمال من المواقف المضطربة للإدارة ، وذلك بناء على الاعتقاد الذي كان سائدا لدى العمال على أنهم يتعرضون للتسريح إذا رفعا كمية الإنتاج ، لأن الإدارة تلجأ للاستغناء عن عدد من العمال الزائدين عن حاجتها .
- وتركز التايلورية زيادة عن الوقت والجهد المبذول على عامل الأجر إذ " ينبغي منحها على أساس

1- السيد عبد العاطي السيد ، مرجع سابق ، ص 92- 93 .

2 - Bernard Mottez, la sociologie industrielle , p.u.f , paris , 1975 , deuxième édition , p 11 .

3 - Youri Andropov , karl marx et notre temps , édition du progrès , moscou , 1983 , p 23 .

قدرات الفرد ، وليس حسب الوظيفة ، ونسبة الأجور يجب أن تكون مبنية على عمليات معروفة بشكل محدد ... الشيء الذي يتطلب ملاحظات دقيقة . " (1) وفي هذا تركيز على جهد الفرد الذي يتناسب مع قوة الجهد المبذول ، وليس حسب الوظيفة المسندة إليه فضلا عن ذلك تحديد العمليات الأساسية لحركة العامل ، وهذه العملية تشمل " مجموع الأساليب التي تمكن من تشكيل الآلة المتجسدة في الإنسان لعمل كل شيء كميكانيزم متخصص ، " (2) وهذا بالضبط مادعا الكثيرين للقول بأن " الأساليب المقترحة من قبل تايلور تحطم التحكم العمالي في عملية العمل ، وتشكل نقطة متقدمة لهجوم موجه ليس فقط ضمن العمل بصفة أعم ، ولكن ضد الأشكال المنظمة ، والمكافحة للطبقة العاملة : العامل الماهر ونقابته . " (3) وهكذا تخلص التايلورية إلى التأكيد على ثلاثة إجراءات أساسية في تحليلها كالاتي :

الإجراء الأول: دراسة الحركة والزمن للوصول لطريقة نموذجية لأداء العمل .

الإجراء الثاني : تزويد العامل بالحافز المشجع في شكل مكافأة من أجل تحقيق مستويات إنتاج قياسية .

الإجراء الثالث : الاستعانة بخبراء للإشراف على ظروف العمل المختلفة .

-
- 1- Bernard Doray , le taylorisme une folie rationnelle ? dunod bordas , paris , 1981 , p 98.
 - 2- J . G .March , les organisations , dunod , paris , 1974 , deuxième édition , p 13 .
 - 3- Abdou Abderhmane , organisation du travail industrielle en algérie , étude de cas unité s.n .metal , cote rouge , mémoire de d.e.a .
d.de recherche pierre du bois , université de jussieu , paris , 3 , 1982 , p 27 .

ب - حركة العلاقات الإنسانية : (مدرسة التون مايو) Elton Mayo :

وسيتم التركيز على أبرز الباحثين في هذا المجال ، ممثلة في الجهود التي بذلها " التون مايو " Elton Mayo لان التجارب التي قام بها رفقة زملائه كانت أكثر تميزا عن باقي البحوث التي جاءت فيما بعد وانضوت تحت لواء حركة العلاقات الإنسانية ، كمدرسة شيكاغو على سبيل المثال .

فمدرسة التون مايو ظهرت مع بداية حركة العلاقات الإنسانية كمحاولة لتدارك النقائص التي أوردتها الإدارة العلمية للعمل و كان ذلك بدءا من العام 1927 م ، " وبدأت التجارب الشهيرة التي أجريت في مصنع هاوثورن Hawthorn التابع لشركة ويسترن إلكترونيك Western Electric Company ، تحت إشراف التون مايو Elton Mayo وكانت هذه التجارب نقطة بداية مميزة ومصدرا رئيسيا لكافة دراسات العلاقات الإنسانية بعد ذلك ، والحقيقة أن أهمية هذه الدراسات لا ترجع فقط إلى نتائجها الحاسمة في الميدان ، بل إلى المراحل المختلفة التي مرت بها التجارب وسجلها تقرير البحث الصادر بعنوان (الإدارة والعمال) عام 1939 م ، ولقد استهدفت هذه التجارب في البداية : دراسة الآثار المترتبة على تغيير الظروف الفيزيائية للعمل في إنتاجية العمال . غير أن اهتمام الباحثين مالبت أن تحول عن دراسة تلك الظروف ، بعد أن كشفت نتائج التجارب أن التغييرات التي أدخلت على الظروف الفيزيائية لم تؤد إلى ارتفاع ملحوظ في الإنتاجية ، ولذلك لجأوا إلى إحداث تغييرات أخرى في فترات الراحة ، والترفيه ، وطول يوم العمل . وقد أجريت هذه التجارب الجديدة في حجرة اختيار خاصة تمكن الباحثون فيها من عزل ستة فتيات لكي يصبحن تحت الملاحظة المباشرة ، بحيث يكون من اليسير عليهم تتبع التغييرات التي تطرأ على معدلات إنتاجيتهن ، نتيجة تغير ظروف العمل . ولقد جاءت نتائج هذه المرحلة لتشير إلى ارتفاع واضح في معدلات إنتاجية الفتيات . " (1) وبناء عليه استخلص مايو Elton Mayo " أن هناك مجموعة أخرى من العوامل أكثر تأثيرا من الظروف الفيزيائية للعمل أثرت على نتائج التجربة وغيرت من مجراها الحقيقي ، فقد تغير موقف الفتيات بمجرد علمهن بأنهن تحت التجربة ، بحيث تمكنت من التخلص من قنوات الإشراف الروتينية التي كانت تمارس عليهن من طرف إدارة الشركة ، بالإضافة إلى أن مشاركة الباحثين لهن وإشراكهن في القرارات الخاصة بالعمل قد ساهم في تكوين روابط اجتماعية بينهن نتيجة شعورهن بالاعتزاز يفوق زميلاتهن خارج إطار التجربة ، كما لوحظ أن هناك تغيرا جوهريا قد بدأ يظهر في طبيعة العلاقة التي أصبحت سائدة بينهن وبين الإدارة ، وهكذا أمكن التوصل في نهاية المطاف إلى اكتشاف تلك الحقيقة

1- محمد علي محمد ، الأسس الاجتماعية للتنظيم والإدارة ، دار الجامعات المصرية ، 1987 ، ص 128 .

التي تشير إلى : أن تغيير أنشطة الأفراد واتجاهاتهم يتطلب أولاً تغيير في طبيعة العلاقات السائدة بينهم ، ومن ثم وجهت تلك النتائج جهود الباحثين نحو الاهتمام بقضايا أخرى مثل تأثير الروح المعنوية على الإنتاج ، وتأثير نمط الإشراف على إنتاجية العامل . (1) وادا انتقلنا إلى اهتمامات " التون مايو " Elton Mayo بالصراعات العمالية فقد قام " بإجراء دراستين على مستوى تنظيمات العمل الصناعي ، حيث ركزت الدراسة الأولى على بحث أسباب ارتفاع الغياب بين العمال في ثلاثة مصانع لإنتاج المعدني وخاصة في أقسام الصلب عام 1943 ، علما بأن ظروف العمل في الأقسام الثلاثة كانت متشابهة ، ومع ذلك لاحظ مايو انخفاض نسبة الغياب في القسم الثالث وارتفاعها في القسمين الأول والثاني ، ومن ثم عكف على فحص السجلات الرسمية التي تدون فيها الغيابات بغرض وضع مؤشرات لقياس معدلات الغياب بالنسبة لكل عامل حتى يتم تنفيذها على مستوى كل الأقسام . وهكذا اكتشف مايو Elton Mayo وزملائه أن القسم الثالث تسوده الروح الجماعية في العمل والتي تدفعهم إلى ضرورة الالتزام بالأعمال المكلفين بانجازها دون تأخير أو تعطيل ، ومن ثم فهم يرفضون تماما فكرة اللجوء إلى الغياب مهما كانت المبررات الداعية إليه .وفي المقابل ارجع سبب ارتفاع نسبة الغيابات في القسمين الآخرين إلى تلك المشكلات التنظيمية التي عانى منها هذين التنظيمين والتي ارتبطت على وجه الخصوص بدور المرؤوسين المباشرين على العمال ، والطرق والأساليب التي تتبعها إدارة التنظيمين وطريقة أداء العمل في كل منهما .

في حين أجريت الدراسة الثانية في أحد مصانع الطائرات بمخبر في كاليفورنيا عام 1944 من أجل بحث أسباب ارتفاع معدلات تغير العمل بهذا المصنع ، وتفضيل عماله الانتقال إلى أماكن عمل أخرى وبعد بحث متواصل لهذا الموضوع جاءت نتائج البحث لتؤكد على أن سبب هذا الارتفاع مرده أن هؤلاء العمال لم يشكلوا فريقا للعمل ، فهم أقل شعورا بالولاء للجماعة ، لدى فضلوا الانسحاب وتغيير مكان العمل . (2) وبالتالي نخلص إلى أن اهتمامات التون مايو Elton Mayo تركزت حول جملة من النقاط :

- محاولة " مايو " Elton Mayo قياس نسبة الصراع العمالي على مستوى المصنع من خلال التعرف على معدلات انخفاض وارتفاع نسب التغيب ومعرفة أسبابها ، وتأكيد على دور الروح الجماعية في مكان العمل .

- اعتبر التون مايو أن نسبة الغيابات في ارتفاع وهي إحدى أشكال الصراع التنظيمي وبرر ذلك

1- السيد عبد العاطى السيد ، مرجع سابق ، ص 98.

2- على عبد الرزاق جليبي ، مرجع سابق ، ص 76 - 77.

بوجود مشكلات تنظيمية يعاني منها التنظيم ، وتتمحور هذه المشكلات حسب مايو Elton Mayo في

:

أ- مشكلات - الإشراف والقيادة - تتعلق بالمرؤوسين المباشرين على العمال.

ب- مشكلات - تسييرية - الأساليب المتبعة من طرف الإدارة.

ج- مشكلات - الكفاءة - في أداء العمل .

- ميل جماعات العمل إلى تشكيل تنظيمات غير رسمية ، يعمل على إنشاء قيادة مستقلة موازية للإدارة بإمكانها التأثير على عوامل الإنتاج والمردودية .

وعلى العموم يمكن القول بان حركة العلاقات الإنسانية من خلال مدرسة التون مايو للعلاقات الإنسانية أثبتت أهمية دراسة السلوك الإنساني في التنظيمات ، خاصة جوانب تتعلق بضرورة تنمية الروح المعنوية والروح الجماعية ، وروح الولاء للتنظيم ، وهذا خلافا للاهتمامات التي ظلت إلى عقود تركز على الجوانب المادية للعامل ودورها في رفع الإنتاجية والمردودية .

ج - مدخل الأنساق الاجتماعية والفنية :

أحدث الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم تأثيرا بالغ على الاتجاهات النظرية اللاحقة عليه فظهرت محاولات تسعى إلى الإفادة من مفاهيمه وأطره النظرية في دراسة التنظيمات ، على أن هذه المحاولات لم تلتزم بأبعاد الاتجاه البنائي الوظيفي في دراسة التنظيم التزاما جامدا ، فوسعت من نطاقه في بعض الأحيان لتضيف إليه أبعادا تنظيمية أغفلها رواد هذا الاتجاه ، وضيقت من نطاقه أحيانا أخرى بهدف ملاءمته لدراسة التنظيمات الواقعية ... ويشكل امتدادا للاتجاه البنائي الوظيفي واستمرارا له . " (1)

" ويسعى هذا المدخل إلى توضيح اثر التكنولوجيا على البناءات التنظيمية الداخلية و علاقتها بالبيئة الخارجية ، ومن ثم التركيز على دراسة القوى التكنولوجية المتغيرة باستمرار لتلائم طبيعة التغير الشامل في التنظيمات الاجتماعية .

وبالرجوع للمفهوم واستخداماته يرى الدارسون بأن " النسق الاجتماعي الفني قد تم استخدامه في دراسات عديدة أشهرها تلك الدراسات التي أجريت في مناجم الفحم في بريطانيا ، وتصنيع القطن في الهند ، والتي تم فيها تحديد المواقف من نمط التكنولوجيا المطبق في أنظمة الإنتاج ، فقد جاءت نتائج تلك البحوث لتدحض الافتراضات التي كانت ترى بان التخصص الدقيق المطبق في التنظيمات الإنتاجية كان مطلبا مرغوبا فيه من قبل إدارة تلك التنظيمات دون مراعاة لمواقف العمال وردود أفعالهم تجاه التغيرات التقنية المرتبطة ببيئة العمل . وهكذا جاءت نتائج الدراسة المقارنة التي أجريت

1- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، مرجع سابق ، ص 109.

في مناجم الفحم بين تنظيمين إحداهما تقليدي يستخدم الآلات استخداما جزئيا ، والأخر حديث يستخدم آلات مركبة ، لتؤكد تأثير نمط التكنولوجيا المتقدم في عمليات الإنتاج على العلاقات والروابط الاجتماعية في العمل ، فقد أدى فصل جماعات العمل ، وتوزيعها على أدوار عمل متميزة ومتخصصة في التنظيم الأول - الذي كان يمتاز عماله بالالتزان وتحمل المسؤولية - إلى بروز الصراع بين جماعات العمل ، وانخفاض الروح المعنوية خلافا لما كانت عليه في السابق .

أما بالنسبة للتنظيم الحديث ، فرغم استخدامه نفس التكنولوجيا وخضوعه لظروف عمل مشابهة لتلك السائدة في التنظيم الأول ، إلا أن ردود أفعال جماعات العمل قد اختلفت عن سابقتها ، حيث استطاعت هذه الأخيرة أن تنظم نفسها بنفسها ، وبالتالي تمكنت من تحقيق قدر كبير من الإشباع في ميدان العمل مما ساهم في زيادة الإنتاج بهذا التنظيم . (1) وفي دراسة أخرى قدمها " روبرت بلونر " Robert Blauner وهي محاولة " لدراسة تأثير التكنولوجيا على التنظيم والتي قدمها عام 1964 وتعد بمثابة بحثا شاملا للاغتراب الناشئ عن أنماط التكنولوجيا المختلفة ، مستندا على وجه الخصوص إلى الدراسات التي أجريت على نظام خط التجميع ، ولقد انطلق بلونر Robert Blauner من قضية أساسية هي أن: التكنولوجيا الحديثة تعد السبب الأساسي المحدث للاغتراب ، واستنادا إلى ذلك افترض أن هناك أنماطا من التكنولوجيا تسهم في وجود الاغتراب ادا ما قورنت بأنماط أخرى ، ولكي يدلل على ذلك أوضح أن العمل في الصناعات الحرفية يحقق مزيدا من الإشباع للعامل بينما لا يحقق العمل في نظام إنتاج خط التجميع هذا الإشباع . ثم كشف عن نمط ثالث من يتوسطهما ، وهو تكنولوجيا العمليات . ولقد عبر بلونر Robert Blauner عن موقفه هذا بوضوح حين قال : - وهكذا يبدو واضحا أنني أتبني قضية أساسية هي أن علاقة العامل بالتنظيم التكنولوجي لعمليات العمل وعلاقته بالتنظيم الاجتماعي للمصنع هما اللذان يحددان مادا كان هذا العامل قد خبر في عمله الإحساس بالمراقبة أكثر من الإحساس بالسيطرة - .

ولقد أوضحت دراسة بلونر Robert Blauner أن الأنساق الفنية في التنظيم تخلق لدى العامل إحساسا بالضعف وشعورا بالاغتراب الذاتي ، على أن بلونر لم يغفل في مطلع دراسته الإشارة إلى دور العوامل الاجتماعية في إحداث هذا الاغتراب . (2) وبهذا يتأكد بأن هناك اهتماما متزايدا بدراسة الجوانب التكنولوجية في التنظيم ويعطى بذلك روبرت بلونر Robert Blauner زاوية أخرى تؤدي إلى فهم عمليات اجتماعية تنظيمية في غاية من الأهمية لتحليل وجود الاغتراب من عدمه ، وعلاقة ذلك بالصناعات الحرفية أو الصناعات التي تعتمد على العمل بالسلسلة الإنتاجية وهي تعبير

1- السيد عبد العاطي السيد ، مرجع سابق ، ص 53- 54.

2- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، مرجع سابق ، ص 113.

عن إدخال العامل التكنولوجي . أما إذا انتقلنا لتسليط الضوء عن جانب آخر " لفهم علاقة التكنولوجيا بنمو جماعات العمل في الدراسة التي قدمها " ليونارد سايلز " Leonard Sayles حيث كشف فيها عن بطء تكيف هذه الجماعات مع التغيرات البنائية التي تطرأ على التنظيم ، ومن الواضح أن محاولة سايلز Leonard Sayles هذه تشير إلى نوع من الانصراف عن الجوانب غير الرسمية وتأكيد للأبعاد البنائية ، ولقد أقر ذلك فعلا في دراسة شهيرة له حيث يقول : - لم أعد الآن اهتم كثيرا بدراسة الجماعات غير الرسمية في التنظيم ، إن ما يشغلني الآن هو دراسة العلاقة بين سلوك جماعات العمل وظروفها التكنولوجية وأوضاعها التنظيمية - بيد أن سايلز Leonard Sayles أقام بعد ذلك تفرقة بين تأكيده لدور التكنولوجيا ونظريته لها بوصفها محددا للسلوك ... وعلى الرغم من ذلك استطاع سايلز Leonard Sayles أن يكشف عن وجود الصراعات المادية داخل المصنع ، كما تمكن من الكشف عن استراتيجيات الأفراد ، فقد سجل في دراسته الدور الوظيفي الذي تلعبه جماعات المصالح التي تنشأ من خلال مواقف العمال ذوى الأدوار المهنية المختلفة ... كما كشف عن وجود تفاعلات حرة بين الأفراد تتخذ شكل كفاح من أجل الحصول على أقصى درجات المنفعة ، كما أكد في موضع آخر أن التفاعل بين جماعات العمل قد لا يؤدي إلى التكامل والتوازن بل يؤدي في كثير من الأحيان إلى الصراع وعدم الاستقرار داخل التنظيم " . (1)

وعلى العموم ما يمكن قوله حول هذا المدخل الذي اهتم بتسليط الضوء على دور العوامل التكنولوجية وسلوك جماعات العمل ، وما خلص إليه عدد من الباحثين من تأكيد على وجود الصراعات داخل التنظيم أو المصنع ، وتأكيد على أن هناك جماعات للمصالح داخل التنظيم تسعى لتحقيق أكبر قدر من المنفعة ، وتتشكل في شكل جماعات غير رسمية . كما تم الكشف على أن مستويات التفاعل داخل التنظيم ليس بالضرورة دائما يولد قدرا من التوازن والانسجام ولكن قد يكشف هذا التفاعل على الصراعات العمالية وعن جوانب عدم الاستقرار كتعبير عن رفض أساليب العمل الحالية ، والمطالبة بإدخال ترتيبات جديدة في أماكن العمل ، من شأنها تحسين الظروف الاجتماعية والمهنية للعامل .

رابعاً : البحث عن نموذج للتقارب النظري

تزايدت اهتمامات الباحثين السوسيولوجيين بالاهتمام بقضايا الصراع من جهة وقضايا النظام من جهة أخرى حيث " بدأ بعض علماء الاجتماع يدرسون الصراع بعد أن أدركوا مدى ارتباط نظريات هذا العلم بدراسة الاستقرار والنظام ، ويعد أن لاحظوا أيضا أن إهمال هذا العلم لدراسة الصراع كان نقطة الضعف الأساسية التي تركز حولها نقد الأطر التصورية التقليدية ، لقد حاولوا أن يخرجوا علم الاجتماع من دائرة النظام ... وعلى العكس من ذلك تماما درسوا الصراع من وجهة نظر وظيفية بحتة . (1) ولهذا اعتبر هذا الاتجاه محاولة لإيجاد الالتقاء والتمفصل النظري ، ولمحاولة إعادة صياغة نظرية الصراع بشكل ترابطي يأخذ بعين الاعتبار الاتجاهين النظريين السابقين بحيث الاتجاه الأول هو الماركسي الذي يمثل هذه النظرية في شموليتها كما تطرقنا إلى ذلك ، والاتجاه الثاني هو الوظيفي الذي ركز خصوصا على مقولات التوازن والانسجام والاستقرار في الأوضاع . وبالتالي فالاتجاه التوفيقى قد جذب إليه اهتمام بعض المفكرين من ذوي الاتجاهين في محاولة لتحقيق التكامل النظري ، لذلك فقد حاول أصحاب هذا الاتجاه معالجة القضايا النظرية ، ومن بينها التطرق لقضية الصراع التي سنحاول وبيعض من الإيجاز والتركيز تتبع عددا من ممثلي هذا الاتجاه .

أ- مستويات الصراع عند جون ركس John Rex :

تعتبر دراسة " جون ركس J.Rex " التي أصدرها تحت عنوان " الصراع الاجتماعي " 1981 من أحدث الصياغات لهذه النظرية ، ويطرح " جون ركس " J.Rex في كتابه عرضا منتظما لنظرية الصراع ، فيبدأ في تحليل الصراعات البسيطة ذات الجانبين ، ثم صراعات السوق والتبادل ثم الصراعات الجماعية وأنماط المعارضة داخل النسق الاجتماعي ، وأخيرا يناقش مستويات الصراع القومية ، والعرفية ، و الطبقية . ويخلص من ذلك كله إلى تقديم نموذج Paradigm لتحليل الصراع يصلح كمدخل من مداخل الدراسة في علم الاجتماع .

ويهدف " جون ركس " John Rex من كتابه هذا إلى تعديل وجهات النظر الحتمية الطوبائية التي تعالج قضية الصراع ، بوصفها قضية محورية في النظرية السوسيولوجية ، إذ كان "بارسونز " قد أكد في مؤلفه " النسق الاجتماعي " أن النظام هو النقطة الرئيسية ، ومن ثمة كرس جهده في هذا الكتاب لمعالجة ميكانيزمات المحافظة على النظام فانه بذلك حدد مدخلا واحدا لدراسة مواقف التجانس والانتظام هو المدخل البنائي الوظيفي .

أما المواقف الأخرى التي تنطوي على أنماط للصراع والتعارض ، وعدم الاستقرار فهي مواقف ينبغي

1- أحمد زايد ، علم الاجتماع بين الاتجاهات الكلاسيكية والنقدية ، دار المعارف ، القاهرة ، 1981 ، ط1 ، ص 167.

تناولها من خلال مدخل آخر هو نظرية الصراع ، ومعنى ذلك بعبارة أخرى أن كلا المدخلين له استخداماته وأهميته و مبرراته العلمية ، وان الدراسة السوسيولوجية باستخدام أي منها تطرح على الفور مشكلات القوة والنظام المعياري ، ومع ذلك فنحن أن فهم النظام المعياري يجب أن يستند إلى التوازن الاجتماعي للقوى ، ذلك التوازن الذي يمثل الواقعية الاجتماعية الرئيسية ، وقد يعتقد البعض أن هذا الموقف يمثل موقفا ماديا ، في مقابل الموقف الميثالي الذي تعبر عنه نظرية " بارسونز " لكنني أود أن أؤكد أنه ليس موقفا ماركسيا ، فالفكرة " الرئيسية في دراسة توازن القوى هي فكرة القوة التي ترتبط أساسا بأعمال " هوبز " Hobbs " ، وكذلك " فيبر " max weber و " جورج سيمل " George simmel " ميكيافيللي " Machiavilli أكثر من ارتباطها بأعمال " كارل ماركس " Karl marx . وهكذا يحاول " جون ركبس " J.Rex " أن يعيد صياغة نظرية الصراع منطلقا من مفهوم القوة الذي يعتقد أنه يلعب دورا هاما في الحياة الاجتماعية ولكي يوضح "جون ركبس " J.Rex وجهة نظره نجده يتناول الصراعات التي تعكسها علاقات التبادل ، فمن الملاحظ مثلا أن نظرية التبادل Exchange theory " تحاول أن تقيم النظرية السوسيولوجية على أساس اقتصادي ، فهي وان كانت تبدأ بالتسليم بوجود أهداف متصارعة بين الأفراد إلا أنها تخلص من ذلك إلى إمكانية التعاون بينهم بحيث يحقق هذا التعاون منافع متبادلة ، على حين نلاحظ أن نظرية الصراع تتناول هذه الظاهرة من زاوية عكسية ؛ فهي تبدأ مما يبدو على أنه يمثل منفعة متبادلة لكنها تكشف في هذه العلاقة التبادلية عناصر للقهر والاستغلال تظهر بشكل معياري فقط لأن الطرف الأضعف في هذه العلاقة ليست لديه القوة الكافية لمقاومة هذا القهر والاستغلال ، ومن ثم فإن هذه النظرية تركز على القوى التي تكمن خلف هذه العلاقات ، وتهتم بالنتائج المترتبة على توازن هذه القوى ومن الجدير بالذكر أن نظرية الصراع لا تعني أن يتحول المجتمع إلى حرب دائمة بين أعضائه ولكنها تفترض وجود ارتباط وتساند بين جوانب النظام الاجتماعي ، و من ثم فإن الصراع الذي يشهده أحد جوانب المجتمع يدعمه صراع في جانب آخر . وهكذا يحدد " جون ركبس " J.Rex " نطاق استخدام نظرية الصراع في تفسير العالم الاجتماعي ، فيذهب إلى انه يمكن تطبيق نظرية الصراع على مستويات مختلفة فمن الممكن استخدامها في الدراسة الفردية و الثنائية ، و العلاقات الكبرى بين المجتمعات والمنظمات مثل الطبقات ، الأمم ومثل العلاقات الأولية ، كأبسط حالات الصراع الاجتماعي . وفي هذه الحالات غالبا ما يدور الاهتمام حول العلاقات الشخصية المتبادلة ولكن تركيز الاهتمام عند دراسة هذه الحالات حول :

أهداف الطرفين المشاركين في العلاقة والتوقعات المتبادلة بينهما ودرجة فهم كل منها لهذه التوقعات

والدوافع التي تكمن خلف هذا الفهم والجزءات المفروضة على هذه العلاقة ، ثم قدرات كل من الطرفين على الصراع وبالمثل يعالج " جون ركبس " J.Rexl لصراعات الثنائية بين الأفراد في المنظمات والزواج .

أما الأفكار الرئيسية التي تتصل بنظرية الصراع حينما تطبق على المجتمعات والأنساق الاجتماعية الكبرى فهي تتلخص في النقاط التالية :

- 1- قد يظهر الصراع بين الفاعلين داخل أية نسق نظامي كالصراعات بين المشاركين في الأنساق الصناعية والسياسية ، والدينية والتربوية .
- 2- تعتمد النظم والأنساق بعضها على بعض نسبيا ، بحيث يتوقع المرء أن الصراع الذي ينشأ داخل نظام معين قد يعكس صراعا في نظام آخر ، فالصراع في النظم المحورية يعكس صراعا في النظم الثانوية ، مثال حينما يعكس صراع المصالح في سوق العمل صراعا ايدولوجيا .
- 3- قد يشهد النظام أو النسق نمطا آخر من الصراعات ، لا يرجع إلى الاعتماد المتبادل ، فطالما أن لكل نظام استقلاله النسبي فإنه من المتوقع أن ترجع هذه الصراعات إلى عوامل داخل النسق ذاته (1). ومما سبق يتضح أن " جون ركبس J.Rex " قسم الصراع إلى صراعات ثنائية متمثلة في العلاقات بين الأفراد ، وصراعات جماعية تحددها السوق ، ثم الصراع والأنساق الاجتماعية ، ويستمر في توضيح طبيعة الصراعات في النظم المحورية والتي من الممكن أن تؤدي إلى إحداث صراعات أخرى تنفرع عنها ، وتكون سببا في حدوث صراعات على مستوى النظم الثانوية ، وهذا التفسير يعبر عن امتداد التأثير من تنظيم إلى آخر رغم الاستقلالية النسبية التي تتمتع بها النظم على اختلاف تعقيدها واختلاف طبيعة الصلات بينها .

ب- لويس كوزر Louis Coser :

يرى " لويس كوزر " Louis Cozer أن " الصراع يدعم بناء الجماعة ، وينمي لدى الأفراد الشعور بالانتماء إليها ، هذا وقد انتقد " لويس كوزر " Louis Coser الفكرة القائلة بأن الصراع يعبر عن أحد مظاهر الخلل الوظيفي كما استعان بالتحليل النفسي و اعتمد في صياغاته على نظريات " جورج سيمل " George Simmel ونتائج البحوث الامبريقية ، فكان مناقشة " لويس كوزر Louis Coser " للصراع لا تهدف إلى البحث عن الأصول التاريخية والشواهد الواقعية الدالة على الصراع بين الطبقات والفئات الاجتماعية ، على نحو ما فعل " كارل ماركس " K.Marx وإنما

1- محمد علي محمد ، تاريخ علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص ص ، 533- 535.

هدفه الأساسي هو التلليل على الدور الايجابي للصراع ، والذي يتمثل في دعم البناء الاجتماعي للجماعات والمجتمعات وتحقيق التوافق ، والتكيف مع العلاقات الاجتماعية ، فمن الملاحظ أن الصراع داخل الجماعة *conflict within group* قد يحقق الوحدة والتماسك حينما يشهد تهديدا نتيجة لمشاعر العدا بين الأعضاء ، ومع ذلك فليس كل نموذج للصراع يحقق فوائد للبناء الجماعي ، وليس من الضروري أيضا أن تكون وظائف الصراع فيما يتعلق ببناء الجماعة إنما يتوقف على طبيعة هذا البناء الذي يظهر الصراع بداخله ، وان كانت الصراعات من حيث أنماطها ، والبناءات من حيث نماذجها لا يمثلان متغيرات مستقلة . إن الصراعات الداخلية المرتبطة بالأهداف أو القيم ، أو المصالح والتي لا تتعارض مع الافتراضات الرئيسية التي تركز عليها العلاقات الاجتماعية ، تكون عادة ذات وظائف ايجابية بالنسبة لبناء الجماعة ، فهذه الصراعات تجعل من الممكن تحقيق إعادة التوافق ، والتكيف مع القوى الاجتماعية داخل الجماعة في ضوء الحاجات التي يستشعرها أعضاء هذه الجماعة أو الجماعات الفرعية ، و في الوقت ذاته حينما الارتباط بين أعضاء الجماعة حول القيم الأساسية التي تستند إليها شرعية النسق الاجتماعي . فإن ذلك يشكل أحد مصادر تهديد بناء الجماعة ومع ذلك كله فسواء كانت الصراعات الداخلية عاملا من عوامل التوازن في العلاقات الاجتماعية أو استعادة التوافق بين المطالب التنافسية ، أو كانت تشكل تهديدا للبناء الاجتماعي ، فإن ذلك كله يعتمد على طبيعة هذا البناء الذي تظهر بداخله الصراعات تختلف الجماعات من حيث استجابتها للصراعات الداخلية ، فالجماعات العالية التماسك ، أي التي تظهر درجة كبيرة من التفاعل ، كما تعبر عن اندماج الأعضاء وإنما تميل إلى إخفاء مظاهر الصراع والتغلب عليها ، وهي في الوقت ذاته تسمح بظهور فرص عديدة للعداء ، وعادة ما تتراكم تعبيرات العداء في هذه الجماعات ، ومن ثم تشتد مشاعر العداء ومعنى ذلك بعبارة أخرى أنه كلما كانت الجماعة أشد تماسكا كلما اشتدت مظاهر الصراع .

على حين يلاحظ أن الجماعات التي يقل فيها التفاعل يكون فيها الصراع الداخلي أقل قدرة على إحداث التفكك ، حقيقة أن هذه الجماعات تشهد أنواعا مختلفة من الصراعات ، إن تعدد هذه النماذج يؤدي إلى تباين في ترجمة طاقات الأفراد نحو اهتمامات عديدة ومن ثم لا يتركز الصراع في اتجاه واحد يهدد تماسك الجماعة وادن بالتنوع والتباين في أنماط الصراع يرتبط ارتباطا عكسيا بشدة هذه الصراعات وحدتها ، وإذا ما انتقلنا بعد ذلك إلى الصراعات الخارجية لاحظنا أن بناء الجماعة يتأثر بالصراعات بين الجماعات وهذه الصراعات الخارجية تفرض مطالب معينة على شخصيات الأفراد ، ومبلغ توافقهم مع بناء الجماعة . وهكذا يكون الصراع الاجتماعي هو ميكانيزم للتوافق مع المعايير السائدة

والظروف الجديدة والتكيف المستمر لتوازن القوى الاجتماعية ، وهناك نموذجان أساسيان للصراع هما :
الصراع الواقعي والصراع غير الواقعي .

- النموذج الأول والمتمثل في الصراع الواقعي : ويعبر عن صراعات تنشأ عن احباطات المطالب أو علاقات معينة داخل الجماعة ، أو عن عدم قدرة على تقدير الأهداف أو الغايات وهذا النوع من الصراعات يمثل وسيلة لتحقيق بعض النتائج أو الأهداف ، ومن ثم يمكن أن تحل محله أنماطا بديلة للتفاعل .

- النموذج الثاني والمتمثل في الصراع غير الواقعي : فهو غاية في ذاته ، ولا يكون وسيلة لانجاز أهداف .(1)

من خلال ما سبق نلاحظ أن " لويس كوزر " Louis Coser يركز على عملية التفاعل ومستوياته في تحديد درجة وقوة الصراعات الداخلية والخارجية ، من حيث قدرتها على تحقيق الاستقرار والتكامل ويعتبرها آليات لإحداث نوعا من التوافق الاجتماعي ، ثم يميز بين نوعين من الصراع ، صراع واقعي ناتج عن سوء تقدير الغايات وهو ناشئ عن عدم قدرة تحقيق مطالب وأهداف معينة ، أما الصراع الأخر فيعبر عنه بكونه غير واقعي ، وعلى أية حال فان " لويس كوزر " Louis Coser يحاول إيجاد نوعا من التمازج بين دراسة النظام ودراسة الصراع .

ج- رالف داهرنردورف R.Daherndorf:

استمد دارندورف R.Daherndorf نظريته من كل " كارل ماركس " K.Marx والبنائية الوظيفية فهو قد قرأ الماركسية ونقدها لكنه لا يعد ماركسيا ، كما انه قرأ أيضا الوظيفية وتفحصها وحدد مأخذه عليها ولكنه ليس وظيفيا " (2) كما اهتم بتطوير نظرية عامة قادرة على تفسير كل من الرأسمالية والمجتمع ما بعد الصناعي في آن واحد ، واضطلع بأداء مهمته منطلقا مباشرة من تحليل " ماركس " K.Marx معدلا ومطورا لبعض مفاهيمه ، ويؤكد " داهرنردورف " R.Daherndorf أن مجموعة من المتغيرات هي المسؤولة عن ظهور المجتمع ما بعد الرأسمالي ، وتتلخص هذه الظروف فيما يلي :

1- نتيجة نمو وتطور الشركات الصناعية والتجارية بعد حدوث ثغرة كبيرة في تقدم التكنولوجيا وضعف العلاقة بين الملكية والسيطرة على الصناعة ، وإذا يمارس المديرون المتخصصون ، ذوي

1- محمد علي محمد ، تاريخ علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 529 .

2- عبد الباسط عبد المعطي ، " مستقبل علم الاجتماع في الوطن العربي " ، المستقبل العربي ، مركز دراسات الوحدة العربية ، العدد 82 ، ديسمبر 1985 ، ص 232 .

الرواتب العالية رقابة على الصناعة وذلك لإعطاء نوعا من الشرعية لمراكزهم في هذه المؤسسات وفي المجتمع أيضا بطريقة مختلفة عما كان سائدا في الماضي ، وبالمثل تغيير الدور الذي يلعبه الرأسماليون .

2- غيرت أوضاع العمال في الشركات الصناعية أو تباينت أوضاعهم التنظيمية واختلفت معدلات العمال المهرة وغير المهرة ، إذ ارتفعت نسبة العمال المهرة ، وقلت نسبة العمال غير المهرة ومن ثم انخفضت معدلات التجانس في الوعي الطبقي بين العمال ، إذ أصبح العمال أكثر إدراكا للفروق فيما بينهم .

3- أصبحت العبارة القائلة بأن هناك تطورا كبيرا قد حدث " للطبقة الوسطى " مضللة ، فهي تشير إلى جماعات مختلفة خلفها المجتمع الصناعي ، وتشكل هذه الجماعات " فئة " أكبر مما تؤلف طبقة وهي تضم ذوي الياقات البيضاء ، مثل المدرسين والمحاسبين والموظفين والمرضى وغيرهم ويتطلب ذلك بالطبع مراجعة لمفاهيم " كارل ماركس " K.Marx القديمة في هذا الصدد .

4- ازدادت معدلات الحراك الاجتماعي ، وبخاصة الحراك بين الأجيال ، وشهدت المهن الفنية العالية معدلات حراك مهني مرتفعة .

5- خلال السنوات الماضية لوحظ أن اللامساواة الاقتصادية قد انخفضت معدلاتها بشكل ملحوظ إذ عملت الدولة على تحديد حد أدنى لمستوى المعيشة لمواطنيها ، وفرضت ضرائب عالية على الدخل المرتفعة وذوي الثروات الكبيرة .

ويخلص " داهرنдорف " R.Daherndorf من ذلك كله إلى نتيجة مؤداها أنه لا يمكن تشخيص المجتمع تشخيصا صحيحا على أساس الصراع بين جماعات المصالح المتباينة وفي المجتمع ما بعد الرأسمالي ، سوف يصبح الصراع صراعا منظما يمكن التنبؤ به ، إذا خضع لقواعد محددة ومعروفة إذ أصبح لدى العمال الآن الحق في التعبير عن مصالحهم الشرعية من خلال منظمات معترف بها وميكانيزمات موافق عليها تلك التي تمارسها النقابات العمالية وأهمها المساومة ، وهكذا يزعم " داهرنдорف "

R.Daherndorf أن نقطة الضعف الرئيسية في تصورات " كارل ماركس " K.Marx ترجع إلى الطريقة التي يربط بها بين القوى الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وبين ملكية وسائل الإنتاج ويؤكد " داهرنдорف " R.Daherndorf أن الطبقات الاجتماعية ليست بالضرورة جماعات اقتصادية ، ومن ثم فإن سياسات الدولة ووظائفها ليس من الضروري أن تشكل بواسطة الأساس

الاقتصادي ويعتقد " داهرنдорف " R.Daherndorf أن علاقات السلطة تمثل الخاصية المميزة

للمجتمع الحديث ، ففي كل مجتمع يكون لبعض الأفراد الحق أو السلطة لإعطاء أوامر للآخرين وهؤلاء من واجبهم طاعة هذه الأوامر والامتثال لها .

ويعرف " داهرنردورف " R.Daherndorf الطبقات الاجتماعية بأنها فئات منظمة أو غير منظمة لأفراد يشتركون في مصالح ظاهرة أو كامنة تنشأ عن أوضاعهم في بناء السلطة الذي يجدون أنفسهم فيه ، وهكذا يصبح الصراع الطبقي من وجهة نظره هو أي ضرب من الصراع ينشأ بين الجماعات ذات علاقات سلطة مختلفة ، وإذن فمفهوم " علاقات السلطة " أصبح مفهوماً بديلاً أو أساسياً للصراع بين الطبقات الاجتماعية ، واستحال الصراع إلى مظهر من مظاهر هذه العلاقات ، ويعتقد " داهرنردورف " R.Daherndorf أنه بهذا الأسلوب قد عدل نظرياً نظرية " ماركس K.Marx " وأعاد صياغة رؤيته للعالم الاجتماعي خاصة بعد أن أوضح أن هناك مصادر متعددة للصراع بدلاً من المصدر الوحيد الذي أكدته " ماركس " K.Marx . (1)

مما تقدم يتبين أن احتمالات الصراع الاجتماعي بين الجماعات المتعارضة المصالح تنشأ أساساً وفقاً لملكية السلطة ووفقاً لهذا المعيار فإن التنظيمات لا تخرج عن إطار السلطة ، القوة ، الصراع ، ورغم تأكيده على أنه ليس من الضروري أن تنشأ الطبقات الاجتماعية على أساس العامل الاقتصادي المادي فقط ، ومنه فإن نشوء الصراع هو الآخر ليس بالضرورة ناشئاً على علاقات الملكية الاقتصادية فقط وهي النقطة التي يختلف فيها مع التصور الماركسي .

1- محمد علي محمد ، تاريخ علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 532 .

بعد استعراضنا لأهم الاتجاهات النظرية يجدر بنا أن نقف لنشير لأهم الانتقادات التي لاقتها كل هذه الاتجاهات ، وكما تبين فإن " الفكر الصراعى من الناحية التاريخية نجد أنه لم يتخذ مسارا موحدًا في دراسته لظاهرة الصراع الاجتماعى ، بل سلك عدة مسارات ، وذلك لتأثره بعدة عوامل تنصدها البيئة الاجتماعية والنظام السياسى السائد بالمجتمع ، إلى جانب الفكر الإيديولوجى الذى يحمله صاحب النظرية ، والمرحلة التاريخية التى يمر بها مجتمع الدراسة ."(1) وينبغى التنويه على أن الفكر السوسيولوجى الصراعى تحديدا وما يزخر به من وجود عدة اتجاهات ومداخل ، والتي تشكل الإطار الشمولى ، يمكن أن تكون على قدر كبير من الإسهام فى تطوير النظرية الاجتماعية العامة ، وعلى وجه الخصوص الصراع التنظيمى والاجتماعى ، والمؤكد أن الاختلاف يفسر المنطلقات الإيديولوجية المسيطرة . فمن الاتجاهات النظرية كما تتبعنا ما يعمل على تنفيذ ما يناقضه وتأكيد مقولات وأفكار أخرى مغايرة بناء على رؤية من زاوية معاكسة ، ويتبين ذلك بوضوح من مقولات الصراع ، التوازن والانسجام ، التساند الوظيفى، التناغم ، التغيير القوة ، فالى بعض المحاولات التى حاولت إيجاد البديل والبحث عن مخرج وسط ، وفى هذا الإطار فان هذه المحاولات أو الاتجاهات لم تنتج من الانتقادات نظرا لأنها لم تسلم من جوانب القصور والضعف فى بعض من تحليلاتها .

وفى زاوية أخرى سنحرص على تبيان وجهة نظرنا حول كيفية الاستعانة ببعض القضايا النظرية والمنهجية لتكون لنا عونًا فى الإجابة على تساؤلات الدراسة ميدانيا .

1- أحمد النكلاوي ، الإنسان والتحديث ، مكتبة نهضة الشرق ، القاهرة ، 1980 ، ص 46 .

كما تتبعنا فان "ماركس" K.Marx يؤكد على فكرة الصراع بالمفهوم الشمولي الذي يشمل الطبقات الاجتماعية في مختلف تشكيلاتها ، من هنا يمكن القول بأن "الإسهامات السوسيولوجية" لماركس K.Marx تكمن من خلال نظريته التي تركز على بعدين أساسيين كما يلي :

- البعد الأول تتمثل فيما يعرف بالاحتمية الاقتصادية : والتي تعني أن العامل الاقتصادي هو الذي يحدد و بصفة أساسية ومباشرة بناء المجتمع وتطوره ، وفيها يرى "ماركس" K.Marx أن ذلك العامل الاقتصادي هو الذي يحدد أيضا التنظيم الاجتماعي للإنتاج .

- أما البعد الثاني للنظرية السوسيولوجية عند "ماركس" K.Marx فتتمثل فيما يعرف بميكانيزمات التغيير . (1) وكانت هذه النظرية هدفا لانتقادات كثيرة أهمها أنها تغفل الناحية الروحية ودور الطقوس والدين والأعراف في المجتمع ، وتقرر سيادة العوامل الاقتصادية فحسب ، ومبلغ تحكمها في البنين الاجتماعي وتطوره .

حقا إن "ماركس" K.Marx تعرض في بعض نقاط دراسته إلى ضرورة التفاعل بين الناحية الروحية الفكرية باعتبار أنها تمثل الجزء الأسمى في البنين الاجتماعي ، وبين الناحية المادية وهي الدعائم السفلى لهذا البنين ، غير أن تحليله المادي وطريقته الجدلية طغت على عظمة أفكاره ، فهو لا ينكر على الإطلاق أثر العوامل الروحية ، ولكنه لم يدرسها بكل كفاية ، والمجتمع كما نعلم بقدر حاجته إلى المقومات المادية فانه في أشد الحاجة إلى وحدة الأفكار ، وقوة العقائد وتبادل المشاركة الوجدانية التي من شأنها أن تعزز الروابط والعلاقات الاجتماعية ، فليس بصحيح ما تذهب إليه هذه المدرسة من أن العامل الاقتصادي هو المحرك الوحيد للتطور الاقتصادي وهو العامل الفعّال الذي يضيف من طبيعته على كل مظاهر النشاط الاجتماعي ويشكلها وفقا لأوضاعه إذ لا يمكننا أن نتجاهل أثر البيئة والجنس، والخلق القومي، والتراث الاجتماعي، ومقومات الحضارة، فهذه كلها من الدعائم الأساسية التي تعين طبيعة الحياة الاجتماعية وتحدد مظاهر تطورها. هذا إلا أن "ماركس" K.Marx "أسرف في حملة التشهير على النظام الرأسمالي ، وأسرف كذلك في وصف حالة العمال بالبوؤس وقد أساءت هذه الحملة إلى الوحدات الاجتماعية القومية إذ أصابها التفتت والانقسام الطبيعي ، وأخذ الحسد يدب في نفوس المواطنين من كان له أبعد الأثر في قيام الحركات الثورية ، والانقلابات العنيفة في

1- صلاح مصطفى الفوال ، معالم الفكر السوسيولوجي المعاصر ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1982، ص 54.

كثير من أجزاء العالم وقد حمل لواء هذا النقد طائفة كبيرة من تلاميذ "ماركس K.Marx" وأشهرهم "برنشتاين كاوتسكي" و"لورنز شتاين" (1).

وبالتالي "فماركس K.Marx" أهمل العديد من العلاقات الاجتماعية التي لها إسهامها فعلا في التطور التاريخي على غرار العوامل الاقتصادية ، فضلا عن تطرقه لقضية الصراع الطبقي و ماله من دور في إحداث التغييرات الاجتماعية دون أن يولي اهتماما بالعلاقات الاجتماعية وأثرها في ذلك ، وفي هذا الصدد يعيب كثير من النقاد على "ماركس K.Marx" في كونه أولى أهمية بالغة لعنصر فريد وأحادي وربطه بكل مظاهر الحياة الاجتماعية والسياسية . فمن الواضح أن التأكيد أن الصراع شرط ضروري للتغيير من النادر رفضها ، حيث لا يوجد مجتمع متغير أو غير متغير ليس فيه صراع في بعض الأنواع أو الأخرى وكذلك من الواضح أنه لا يوجد حالة للتغيير الاجتماعي لا تكون مصاحبة مع الصراع في بعض الطرق الأخرى . (2) ولكن في مقابل ذلك لا ينبغي إيجاد تبريرات صراعية لكل مظاهر الحياة الاجتماعية .

ومن رأي "Botomore" من خلال كتابه "علم الاجتماع من منظور اجتماعي نقدي" أن نظرية "ماركس K.Marx" عادت إلى دائرة الضوء باعتبارها النقيض للنظرية الوظيفية التي سادت علوم الاجتماع في خلال الحقبة الأخيرة و التي بدأ نجمها يأفل في رأي "بوتومور Botomore" لعدم كفايتها ، وأقام "بوتومور Botomore" مقارنة نقدية لكل من الماركسية والوظيفية ، يقول أنه بينما تؤكد الوظيفية على التجانس الاجتماعي فإن الماركسية تؤكد على الصراع الاجتماعي ، وبينما توجه الوظيفية اهتمامها إلى الأنماط الاجتماعية الثابتة والدائمة فإن الماركسية تؤكد على البناء المتغير للمجتمع ، وفي ذات الوقت الذي تركز فيه الوظيفية على نظم الحياة الاجتماعية من خلال قيم وأنماط عامة ، فإن الماركسية تركز على اختلاف المصالح والقيم داخل كل مجتمع ويقرر "بوتومور Botomore" أن الماركسية هي النظرية الوحيدة التي تهتم كما يجب بالصراع الاجتماعي ويؤكد على أهمية هذه النظرية نظرا لما تتسم به المجتمعات الإنسانية من طبيعة تاريخية متقلبة ، ثم يوجه "بوتومور Botomore" للماركسية عدة انتقادات لعل أهمها ما يلي :

- أن نظرية "ماركس K.Marx" تعتبرها أخطاء سواء فيما يتعلق بالوصف الفعلي النمطي

1- مصطفى الخشاب ، علم الاجتماع ومدارسه ، دار المعارف ، القاهرة ، 1975 ، ص 57.

2- بيرسي كوهن ، مرجع سابق ، ص 264.

(الصراع - التوازن) في المجتمع ، أو فيما يتعلق بتفسير الصراع في المجتمع أو فيما يتعلق بتماسك الطبقة . " (1) وفي موضع آخر يرى البعض أن "ماركس K.Marx" قد ركز على توضيح الصراع الطبقي الذي لا يمكن تجنبه في المجتمع الرأسمالي ولم يركز على تفسير الصراع في الصناعة ، ويعتبر هذا هو مركز المعضلة والأساس للمعالجات الاجتماعية للصراع في الصناعة والمجتمعات الصناعية ، فدرجة المجالات المختلفة للمجتمع هي مستقلة بعضها عن البعض الآخر أما "ماركس K.Marx" والماركسيون فهم يصرون على المركزية لأسلوب الإنتاج باعتباره عاملاً مهماً للفعل الاجتماعي داخل المجتمع ، ومن هنا فإن التحليل للصراع الذي أهمل الحقيقة وهي أن الصراع هو مكان العمل والذي هو جزء من الصراع الأكبر لتوزيع القوة في المجتمع ، هذا الإهمال يعتبر غموضاً للحقيقة ، وحجب أكثر مما هو توضيح لفهم الصراع . " (1) ولعله إجمالاً يمكن تعداد سلبيات الطرح الماركسي كما يأتي :

- التركيز على الحتمية الاقتصادية في إحداث التغيير مع إهمال الجوانب الروحية ، الدينية ، الأعراف القيم وهي أبعاد ذات حقيقة راسخة في المجتمعات بل رواسب لها تأثير في إحداث التغيير على مستوى العقل والتفكير قبل الممارسة .

- القول بفكرة كون أن الحياة الاجتماعية كلها في صراع يعد مبالغة ومغالطة كبيرة للتاريخ والكائن البشري.

- تعرضه لدحض فكرة التوازنات الكبرى في المجتمع أدى به لإهمال التطرق للصراع على مستوى الصناعة.

1- صلاح مصطفى الفوال ، معالم الفكر السوسيولوجي المعاصر ، مرجع سابق ، ص 59 .

2- دافيد براون ، مرجع سابق ، ص 135 .

تمثل البنائية الوظيفية أحد الاتجاهات التي لاقت انتشارا كبيرا لدى علماء الاجتماع والانثربولوجيا على حد سواء ، ويتبين ذلك من خلال الإسهامات العديدة ، فعلى غرار ما ذكرنا من أبرز ممثلي هذا الاتجاه ، فإن الوظيفية ابتداء من " اميل دوركايم " Emile Durkheim إلى " روبرت ميرثون " Robert Merton و" تالكوت بارسونز " Talcott .Parsons فهي تضرب بجذورها في أعماق الفكر السوسيولوجي مما أهلها إلى أن ترقى لمزاحمة الفكر الماركسي والوقوف في الجهة المقابلة كمنقوض ، وهذا ما سنتبينه من خلال استعراضنا لبعض الانتقادات في هذا الإطار . وإذا " كان بالإمكان إيجاد قاعدة مشتركة ما بين المدرسة الوظيفية والماركسية إلا أن نقاط الاختلاف بينهما مازالت شاسعة وبينية ، وخاصة في الموضوعات التي ترتبط بجهة التغيير وعوامله ، والغاية المرجوة منه ، ففي حين تركز المدرسة الوظيفية على حالة الثبات للمنظومة الاجتماعية ، ودراسة حالات التغيير ضمن المنظومة دون أن يتعرض بالتالي لتغيير الأطر المحددة لها حتى وان كانت تلك الأطر والنظم أعمدة للاستغلال والقهر ومعوقة لعناصر التقدم الاقتصادي والاجتماعي ، وفي ذلك تصبح تلك المدرسة أداة طيعة في يد الامبريالية للمحافظة على الوضع الراهن بما يضمن مصالحها ومصالح الفئات المستفيدة من فئاتها ، في حين ذلك كله تتصدى المدرسة الماركسية لتلك الحالات ، وتطالب من خلال الفعل السياسي بضرورة تحطيم تلك الأطر والبحث عن عوامل تغيير النظام دون أن تقصر اهتمامها في البحث عن عوامل التغيير ضمن النظام . " (1) ومن جهة أخرى يرى بعض المفكرين أنه " كثيرا ما أهمل علم الاجتماع الحديث تحت تأثير الاتجاه الوظيفي دراسة مشكلات التغيير أو عرضها بصور توحي بأن التغيير الاجتماعي شيء استثنائي عارض ، وكان التركيز دائما على ثبات واستقرار الأنساق الاجتماعية ، وأنساق القيم ، والمعتقدات وكذلك علم الاجتماع أكثر منه على التنوع والصراع الموجود داخل كل مجتمع " ، (2) ومنه يمكن القول بأن الاعتقاد السائد لدى الوظيفيين بصورة عامة هو الاعتماد على كل أنماط السلوك المستقرة ومعالجتها من زاوية استاتيكية بحتة وان وجدت لها عوامل التغيير في شكل أو نمط ثوري نتيجة وجود الصراع ، ثم معالجة الأمر على أساس وجود الآليات التي من شأنها أن تقلل من حدة الصراع والتوتر التي تعمل على إحداث الاستقرار على أنها الزاوية الأهم

1- محمد صفوح الأخرس ، مرجع سابق ، ص ص 190 - 191 .

2- محمد علي محمد وآخرون ، قراءات معاصرة في علم الاجتماع ، دار الكتاب للتوزيع ، دون مكان نشر

ط 2 ، 1979 ، ص 407 .

في بؤرة الانشغال التحليلية ، واستطرادا لذلك نشير إلى أن " أحد الأعمال الرئيسية في علم الاجتماع هو تحليله للمجتمع كنسق له متغيرات وظيفية مترابطة ، وهذا يعني أن تحليل أي عملية اجتماعية ينظر إليها كجزء من الدراسات التي تحافظ على حدود النسق ". (1)

و "من الناحية الواقعية فإن الوظيفية تبالغ في تأكيد العنصر المعياري في الحياة الاجتماعية وتقلل من أهمية الصراع الاجتماعي ، وترتكز على الطبيعة المنسجمة للأنساق الاجتماعية وأخيرا تفشل في أن تأخذ في اعتبارها التغير الاجتماعي وتعالجه بوصفه حالة شاذة ". (2) وخلاصة القول فإن الاتجاه البنائي الوظيفي يعبر عن جانب واحد ووحيد للواقع الاجتماعي والتنظيمي خاصة من حيث التركيز على العنصر المعياري تارة والتأكيد على الطبيعة المتجانسة لهذه الأنساق تارة أخرى ربما هذا ما دعا إلى تحامل بعض النقاد إلى حد إثارة قضية في كون الوظيفية نظرية أصلا لها طابع متميز أو هي طريقة في تحليل النظام والظواهر الاجتماعية؟.

حيث يذهب أحد الباحثين في هذا الشأن للتصريح جهريا على أن " هناك اعتراضا على كون الوظيفية نظرية على الإطلاق ... ويتزايد الاتجاه الآن نحو تبرير وجودها كمدخل أو منهج يلائم دراسة المجتمع، " (3) ومهما يكن فإن البنائية الوظيفية وعلى قدر إخفاقها كما رأينا تفسير ومعالجة قضايا جوهرية ، خاصة بطبيعة الصراع والقوة ، إلا أن ذلك ليس مرده لأنها لا تشكل إطارا تصوريا بالمرّة ولكن إن النقائص التي تؤخذ على الاتجاه البنائي الوظيفي تعمل على تدعيمه وسد ثغراته من قبل تلامذة "بارسونز T.Parsons و" روبرت ميرثون " R.Merton. وزيادة عن ذلك فإن التعقيد الذي يمس كافة جوانب الحياة الاجتماعية والاقتصادية ، هو الذي يؤدي إلى تعذر إن لم نقل إلى استحالة تغطية هذه التعقيدات في الظواهر الاجتماعية ، بحيث تكون النتائج والتحليل على غاية من الكمال ولكن لا بأس بقدر أو نسبة من الصواب ، والمجال البحثي مفتوحا لمزيد من إثبات الحقائق الاجتماعية ذات الطابع السوسيولوجي .

1- بيرسي كوهن ، مرجع سابق ، ص 83 .

2- محمد عاطف غيث ، الموقف النظري في علم الاجتماع المعاصر ، المرجع السابق ، ص 144 .

3- بوتومور ، تمهيد في علم الاجتماع ، ترجمة محمود الجوهري وآخرون ، دار المعارف ، القاهرة

1978 ، ط 3 ، ص 63 .

ج - أهم منزلقات المداخل الامبريقية :

ابتداء بالحركة العلمية *Mouvement Scientifique* للعمل يمكن القول بأن التاييلورية " *Taylorisme* استهدفت الاستخدام الأفضل للكائن العضوي الإنساني في التنظيمات الصناعية من خلال تحليل التفاعل بين خصائص الأفراد ، والبيئة المحيطة بهم ، فان دراسات تايلور *F.W.Taylor* من هذه الزاوية يمكن أن تدخل في نطاق ما أطلق عليه " سيمون *Simon* النظرية الفيزيولوجية للتنظيم فالإدارة العلمية تعتبر الإنسان تابعا للآلة ، وان سلوكه هو في جوهره سلسلة من الأنشطة الفيزيقية المنظمة ، ولذلك فان الأبعاد التي يجب أن تؤخذ في الاعتبار عند تحليل هذا السلوك مرتبطة بالميكانيزمات العصبية الفيزيولوجية للكائن العضوي ، ويبدو ذلك واضحا من المفاهيم التي استعان بها تايلور *F.W.Taylor* في دراساته ، وهي مفاهيم تتعلق كلها بقدرة الإنسان على تشغيل الآلات ومدى سرعته في أداء العمل ، وارتبط معدل الإنتاج بمقدار النشاط ومبلغ الإجهاد العضلي ، والتكلفة أو الأجر " . (1) كما انه يجب التنويه على أن التاييلورية *Taylorisme* كانت تبحث عن تحقيق أقصى درجات الكفاءة عن طريق استنفاد كافة الطاقات لدى العامل الفرد وبالمقابل الحصول على رفع الأجر ، وزيادة الربحية والعائد على التوالي للإدارة والعمال ، فما يحقق المصلحة والمنفعة للإدارة يحقق حسب تايلور *F.W.Taylor* المصلحة للعمال .

أما حركة العلاقات الإنسانية *Mouvement des Relations Humaine* (من خلال أبرز ممثليها مدرسة *E.Mayo*) ، فقد اهتمت بجوانب سلوكية واجتماعية عديدة ، غير أنهم أولوا الجماعات غير الرسمية عناية أكثر في دراستهم للمستويات الرئاسية المختلفة داخل التنظيمات ، في إشارة إلى أن كثير من القيم وأنماط السلوك لا تتسق مع الأطر النظامية والقواعد الرسمية ، وإنما تنشأ تلقائيا أثناء تفاعل الأفراد في مكان العمل . وأبرز من يمثل هذا الاتجاه في كلاسيكيته هي مدرسة " الثون مايو " *E.Mayo* التي اهتمت بمتغيرات السلوك في التنظيمات ، وفي ضوء الإطار التحليلي الذي قدمه " مايو " *E.Mayo* والأدوات التصورية التي استعان بها " حاول كثير من الدارسين استكشاف بعض مظاهر السلوك التنظيمي مثل : الدافعية ، الروح المعنوية ، وتماسك الجماعة وعلاقة هذه المظاهر بالإنتاجية و مؤشراتنا ، ولقد قدمت هذه البحوث جميعا صورة واضحة لطبيعة الحياة الجماعية بين العمال في الصناعة ... ولذلك كان الاكتشاف الحقيقي لهذه المدرسة هو التحقق من مدى تأثير القيم

1- محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم ، مدخل للتراث والمشكلات والموضوع والمنهج ، دار المعرفة الجامعية الاسكندرية ، 2000 ، ط3 ، ص 137 .

الجماعية في سلوك الأعضاء ، وحينما نتضح أمامنا هذه الحقيقة ، نستطيع أن نفسر سلوك العمال واستجاباتهم المختلفة للقواعد والأوامر الإدارية لا في ضوء منطق الإنسان الاقتصادي بل على أساس منطق العواطف. " (1) غير أنه على قدر إفراطها بالاهتمام بالجوانب الإنسانية أغفلت العوامل الاجتماعية الخارجية مثل الظروف الاقتصادية، والمعرفة الشاملة لطبيعة الحياة الاجتماعية كي تجسد مقولاتها ميدانيا وبأكثر مصداقية.

في المقابل اهتم مدخل النسق الاجتماعي الفني من خلال الأعمال التي قدمها بالأخص كلا من روبرت بلونر وسايلز Blauner et Sayles بالكشف عن " وجود علاقات متبادلة بين الجوانب الرسمية والجوانب غير الرسمية في التنظيم ، ثم خطأ بعد ذلك خطوة أخرى حينما درس العلاقات المتبادلة بين الأبعاد التنظيمية والبيئة ، ولكنه أغفل مشكلتي الكفاية والفعالية اللتين منحهما البنائون ن الموظفين التقليديون أمثال ميرثون وسلزنيك Merton et Selznick أهمية كبيرة ، ولقد استعان هذا المدخل في دراسة قضاياها باتجاه أمبريقي مجرد ، فلم يهتم كثيرا بصياغة أطر نظرية واسعة كما فعل بارسونز T.Parsons وغيره من الموظفين ، بل اكتفى بتطوير بعض القضايا المحدودة النطاق ، فضلا عن ذلك حاول هذا المدخل الإفادة من بعض المفاهيم في علم النفس والاقتصاد ، مبتعدا بذلك عن الإطار السوسولوجي الخالص ... فالنسق الاجتماعي الفني قد فشل في تقديم إجابات مرضية عن أربعة تساؤلات هامة ، بل انه قد هرب منها في بعض الأحيان : هل يعتمد التفاعل الاجتماعي السائد في التنظيم على ما أطلق عليه هذا الاتجاه بالمهمة الأساسية والى أي مدى ؟ ما مدى إسهام مفهومي الصحة والمرض في دراسة التنظيمات ، وهل يستطيع هذان المفهومان تزويدنا بإطار تصوري لدراسة التنظيمات ؟ كيف يمكن معالجة التغير التنظيمي وما يرتبط به من ميكانيزمات وديناميات ، وأخيرا ما هو دور الصراع في التنظيم وأين موقع مشكلات توزيع القوة ؟. " (2)

1- المرجع نفسه ، ص 158 .

2- السيد الحسيني ، النظرية الاجتماعية ودراسة التنظيم ، مرجع سابق ، ص 119.

لعل جذور التعارض بين الاتجاهين الإصلاحية والثوري ، إنما تتركز في الناحية الفلسفية وبالذات في مسألة النظرة إلى الفرد والمجتمع ، أو ما يسمى عادة بمسألة العلاقة بين الوحدة (الفرد) والكثرة (المجتمع) ، أو الكل والجزء ، فبينما تنظر المذاهب الإصلاحية إلى المجتمع كحاصل جمع ميكانيكي للأفراد والذوات الذين يتكون منهم هذا المجتمع ، وبالتالي فإن إصلاح هؤلاء (الذوات) هو السبيل إلى إصلاح الكل (المجتمع) ، ويكون ذلك بواسطة التنشئة الاجتماعية ، واستنهاض كوامن الخير الموجودة لدى الأفراد الخيرين ، ومكافحة بواعث الشر الموجودة لدى الشريرين ، ينظر الاتجاه الثوري للمجتمع أكثر من مجموع أجزائه . " (1) وبناء على هذا الطرح المختلف يختلف التفسير أيضا إذ نجد أن " التيار المحافظ يرى أن المبدأ الأساسي للحياة الاجتماعية هو الاستقرار والنظام ، ومن ثم ينظر إلى الواقع الاجتماعي بوصفه واقعا ايجابيا بما ينطوي عليه من نظم اجتماعية ، بحكم أن هذه النظم الاجتماعية تؤدي أدوارا ايجابية ثابتة بالنسبة للأنساق والمجتمع ، ومن ثم أخذ هذا التيار يؤكد على الوظائف الايجابية للنظم الاجتماعية و من ثم لاستقرار الاجتماعي ، و تيار ثوري أو راديكالي يميز بين الواقع الاجتماعي وبين النظام الاجتماعي الأمثل ، و من ثم يرى الواقع ليس بوصفه ايجابيا دائما ، بل أنه في مرحلة ما قد يصل إلى مرحلة السلبية الكاملة ، ومن ثم يحين موعد نفيه ، وتغييره وخلق واقع أفضل . إن المستقبل بالنسبة لهذا التيار هو أفضل دائما من الوضع الراهن ، وهو بدوره أكثر تقدما من الماضي . " (2) و في محاولة للاستفادة من كلا الإطارين النظريين المذكورين ، جاء الاتجاه التوفيق في محاولة لإيجاد التقارب والالتقاء الفكري ، ولكن هذا الأخير لم يسلم هو الآخر من الانتقادات كون أن : محاولة التوفيق النظري لم تأخذ في الاعتبار الاختلافات التي تخص كل اتجاه نظري من الاتجاهين الأساسيين كل على حده ، إذ أنه كما سبقت الإشارة يعرف الاتجاه الوظيفي مثلا تيارات نظرية عديدة ، قد تشكل منطلقات نظرية مختلفة فيما بينها ، بالرغم من أنها لا تمثل اختلافات جذرية ، ولكن لكي يتسنى الوصول إلى وضع إطار نظري قادر على توجيه البحث السوسولوجي فإنه من المنطقي في مثل هذا المقام مراعاة مثل هذه الاختلافات .

إنّ " عملية التوفيق النظري جاءت عبارة عن مجرد جمع نظري مستمد من الاتجاهين النظريين دون الخضوع لاختبارات علمية دقيقة في البداية ، حيث أنه إذا أريد تأليف نظرية جديدة مستوحاة من الاتجاهين السائدين فإنه من المنطقي إخضاع الجوانب المتفق عليها للاختبارات العلمية والعملية الدقيقة

1- محمد أحمد الزعبي ، التغيير الاجتماعي البرجوازي وعلم الاجتماع الاشتراكي ، دار الطليعة للطباعة والنشر ، بيروت ، 1979 ، ط 2 ، ص 119 .

2- محمود عودة ، أسس علم الاجتماع ، دار النهضة العربية ، بيروت ، دون سنة نشر ، ص 87 .

وعند ثبات صحة الاختبارات النظرية في صياغتها التأليفية الجديدة على أرض الواقع بعدها يمكن القول بوجود مدخل نظري جديد ، مبني على أمثلة مختارة لوقائع اجتماعية أو تاريخية محددة ، وبذلك تسهل عملية رسم الحدود النظرية الفاصلة لكل اتجاه على حده ، كما توضح أوجه الالتقاء والتباين ومدى قدرة كل اتجاه على توجيه البحث السوسولوجي ، ليتسنى بعدها وضع الأسس العلمية التي سيبنى عليها التوفيق النظري المطلوب أو المنتظر. (1) وعلى هذا الأساس فالباحث " علي غربي " يركز على أهمية الاختبار العلمي والعملية للجوانب التي تلقى إجماعا ، وصحة الاختبار من عدمه هي المحدد لميلاد نظرية جديدة بديلة ، وهو بهذا يناصر الفكرة المستوحاة من الواقع الميداني ، أكثر من مناصرته للتجريد النظري ، وهو الأساس الذي يدافع عليه من أجل رسم الحدود النظرية بين الاتجاهات الفكرية المتناقضة .

سادسا : الأطر التصورية وموقع الظاهرة مجال البحث :

بعد استعراضنا لمجمل القضايا والتصورات الماركسية التي كان لها أثر في إعطاء تحليلات في غاية الشمولية ، والتي ستزودنا في فهم تناقضات البيئة الاجتماعية وانعكاسها على التنظيمات والمؤسسات الاقتصادية خاصة والسياسية ، التي ترتبط بميدان العمل ، والتي تترتب عنها ظهور عوامل الصراع وانتقال التأثير من المجتمع الأكبر إلى المجتمع الأصغر ، في مكان العمل بين الأطراف ذات الأهداف المتباينة.

بينما يمكن اعتبار البنائية الوظيفية تركز على حالات الثبات في المنظومة الاجتماعية في إطار الحفاظ على التساند بين عناصر النسق ، سيمكننا هذا التحليل من فهم آليات الضبط وطبيعتها التي تعمل على دعم الانسجام داخل المؤسسة .

أما المداخل الأمبريقية فيمكن القول بأنها ساهمت جديا في إثراء الدراسات التنظيمية على مستوى المصنع ، من خلال سعيها لتفكيك عملية العمل إلى عناصرها الأولية بالتركيز على بيئة العمل والواقع التنظيمي للمصنع ، هذا الأمر سيمكن الباحث من التزود برؤية معمقة عن بعض الجزئيات التي تحكم مكان العمل ، وهذا يشكل بعدا منهجيا يساعدنا في معالجة البيانات المستقاة من الميدان مجال الدراسة مع استخلاص النتائج العامة منها .

1- علي غربي ، العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع ، دراسة سوسولوجية للعلاقة بين الصراع الصناعي والتسيير الاشتراكي للمؤسسات بالشرق الجزائري ، رسالة دكتوراه ، مقدمة بجامعة القاهرة
إشراف : أحمد النكلوي ، غير منشورة ، 1989 ، ص ص ، 80 - 81 .

وما يتعلق بالاتجاه التوفيقي الذي حاول التوليف بين الإصلاحيين والثوريين فقد افتقد إلى الاختبارات العلمية ، فضلا عن عدم القدرة على ضبط نقاط التمفصل الأساسية والفرعية ولعل ذلك مرده للتباين الصريح في الأسس والمنطلقات الفكرية ، التي استند عليها كل اتجاه في معالجتهم وتفسيراتهم ، وعليه فعملية التوليف والتطابق حاولوا من خلالها تجاوز بعض الحدود الفاصلة والتي في كثير من الأحيان لا يمكن تجاوزها . ؟

مما سبق يتضح على أنه في واقع الأمر لا مجال للحديث عن نظرية أحادية البعد والتفسير قادرة لوحدها على أن تكون بمثابة - دليلا نظريا ومنهجيا خالصا -
- Guide theorique et methodologique absolu - الذي من شأنه الإجابة بدقة متناهية عن كافة التساؤلات التي تطرحها الدراسة مجال البحث ألا وهي :

علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية

دراسة سوسولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية .

فانطلاقا من كون الخصوصيات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية وحتى الجغرافية ، تشكل معطيات للبيئة على الصعيد الخارجي ، هي في حد ذاتها تمارس نوعا من التأثير على البيئة الداخلية للمؤسسة المخصصة مجال البحث ، الأمر الذي يعمل على إفراز أشكالا صراعية لا محالة نابعة من هذه الخصوصيات المجتمعية .

وعليه فالدراسة الراهنة تأخذ في الحسبان اعتبارين رئيسيين :

أولها : الرجوع للإطار السوسولوجي العام كلما عجزت الأطر التصورية الضيقة عن إفادتنا بتحليل وتفسيرات تفي بالغرض المطلوب من الناحية السوسولوجية .

وثانيها : تتبنى الدراسة الراهنة تفاضليا وجزئيا التفسيرات السوسولوجية الأكثر عمقا و قربا في تفسيرها لأشكال الصراع في المؤسسة المخصصة ، وبهذا نكون قد راعينا في هذا الاختيار ضرورة الاستفادة من مضمون النظرية كلما كان لها عمقا تحليليا يخدم غرض البحث النهائي.

خلاصة :

تعتبر التنظيمات الصناعية سواء البسيطة أو الأكثر تعقيدا ، مجالات تتجسد فيها علاقات العمل بأبعادها البنائية المختلفة ،سواء الداخلية والتأثيرات الخارجية ، وتتعد في مظاهر الصراع وعليه يعتبر موضوع علاقات العمل ميدانا معرفيا وحقلا سوسولوجيا يرتبط بتنظيمات العمل الصناعية على وجه الخصوص ، وهو الأمر الذي أدى بأصحاب الانشغال للاهتمام بتحليل بنية العلاقات داخل المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي ، وهو بذلك يتعرض إلى حدود الفعل العمالي ومستوياته وأشكاله في هذه المؤسسات على اعتبارها تنظيمات ذات امتداد اجتماعي.

من هذا المنطلق وفي ضوء التصنيف السابق لأبرز الاتجاهات النظرية، التي تعكس كل منها بالضرورة رؤية خاصة للفرد والمجتمع ، وأنماط التفاعل ، وتقدم فهما خاصا لتفسير الميكانيزمات التي توجه الفعل الفردي والجماعي ، وتوجه أيضا العلاقات في المجتمع الأكبر عموما ، وفي تنظيمات العمل بوجه خاص .

يجدر بنا الإشارة إلى أن المحاولات الأخرى والتي كان لها تركيز أحادي البعد ، ورؤية أكثر ضيقا وتركيزا في جانب معين عند التطرق لمشكلات التنظيمات أو المؤسسات ذات الطابع الصناعي . وهي مهما يكن من أمر لا ترقى إلى مستوى يضاهي الاتجاهين السابقين ، ولا حتى الاتجاه التوفيقي بل أن هذه المحاولات لا تعدو أن تصنف تحت مظلة ما سبق من اتجاهات .

الفصل الثالث

الدراسات الأمبريقية وتجليات الصراع
في المؤسسة الجزائرية

الفصل الثالث

الدراسات الأمبريقية وتجليات الصراع في المؤسسة الجزائرية

تمهيد :

أولا : الدراسات التي اهتمت بتفسير أشكال الصراع العمالي على
مستوى المؤسسة

ثانيا : الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع

ثالثا : المجتمع الجزائري : الخصوصية والتحولت

أ- خصوصية المرحلة وتشكل الصراع في المؤسسات الاقتصادية

ب- بعض مظاهر التحول في علاقات العمل بعد أحداث أكتوبر 1988

ج- طبيعة الصراع وأشكاله في المؤسسة الجزائرية

خلاصة :

الدراسات الأمبريقية وتجليات الصراع في المؤسسة الجزائرية

تمهيد :

يعني هذا الفصل بتحليل أهم الدراسات ذات البعد الأمبريقي التي أجريت في عدد من المؤسسات و المجتمعات التي قد تختلف أو تتطابق في بعض من مظاهرها مع واقع المؤسسة الجزائرية وكلها سعت إلى تتبع العلاقات العمالية من خلال عمليات التفاعل بين العمال وأرباب العمل أو بين ممثلي العمال والإدارة ، كل ذلك من أجل تحقيق المطالب العمالية من جانب العمال، أو بغية التحكم في زمام الأمر من قبل الإدارة ومنه وتفادي حالات الصراع المتمثلة في الإضرابات العمالية الغيابات ، عمليات التخريب ، التوقف عن العمل الإكثار من الشكاوي و التظلمات ، هذا ما أدى بالباحثين إلى محاولة فهم ظاهرة الصراع في المؤسسة في علاقتها المتلازمة للمجتمع على حد سواء ، بتتبع تأثيراتها ومسبباتها وأبعادها المختلفة ميدانيا ، و يجدر بنا أن نؤكد أن التطرق للبعد الأمبريقي ليس من باب الانتقاء العشوائي للدراسات ، إنما محاولة جادة لتصنيف هذه الدراسات بغية إجراء بعض المقارنات ، و الاستفادة منها في موضوع دراستنا الراهنة لتزيدها إثراء ، فضلا على أن هذا التصنيف ليس تفضليا و إنما عمد يا لخدمة أغراض البحث من جانب الترتيب المنطقي المبني أساسا على مدى خدمة كل دراسة أمبريقية لزاوية معينة من بحثنا لا يمكن بأي حل إغفالها ، و في جانب آخر استغلال معطيات هذه الدراسات فني و منهجي علما تكون لنا سندا ، وتفيدنا في منطقتنا النظرية والميدانية في معالجة مختلف جوانب البحث و إجراء المقارنات فيما بينها ، و بين النتائج التي تتوصل إليها دراستنا

هذا و قد جاء البحث الأمبريقي في مجال العلاقات الصراعية داخل المؤسسة والمجتمع انعكاسا للتيارات النظرية التي تم تتبع أبرز مساراتها في الفصل السابق ، وسنحاول التعرض لأهم الدراسات حول الموضوع ، والوقوف على بعض الجوانب النظرية و المنهجية ، و الدراسات التي نحن بصدد التعرض لها أجريت في عدة مؤسسات و مجتمعات ، وينبغي التنويه على أن اختيار الدراسات الأمبريقية كان بعيدا عن الخلفيات النظرية التي اعتمدها أو تشكل أساسا للقيام بها ، بل إن التصنيف المعتمد يسعى إلى ترتيب منطقي لأفكار البحث ، خدمة لأغراض موضوعنا و التصنيف المعتمد كالأتي:

أولا : الدراسات التي اهتمت بتفسير أشكال الصراع العمالي على مستوى المؤسسة .

ثانيا : الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع .

ثالثا : المجتمع الجزائري : الخصوصية والتحويلات

أولاً : الدراسات التي اهتمت بتفسير أشكال الصراع العمالي على مستوى المؤسسة

أ- الصراع ومؤشراته :

لعل أبرز الدراسات التي اهتمت بقضايا الصراع داخل المؤسسات الصناعية نجد دراسة "محمد على محمد" التي أجراها بشركة النصر للأصواف والمنسوجات "ستيا" بالإسكندرية وهي شركة تابعة للمؤسسات العامة للغزل والنسيج المصرية. (1) وأستخلص من دراسته فيما يخص العلاقة بين العمال والإدارة بأنها تكشف عن مؤشرات للصراع والتوتر في هذه العلاقة أكثر مما تعبر عن التكامل والتعاون بينهما، ويرجع هذا الصراع إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية عديدة ومن الممكن أن يكون كامناً لذي العمال من الفترة السابقة على التأميم، حينما كان التنظيم يتألف أساساً من جماعتين متعارضتين في المصالح هما : الإدارة التي تهدف إلى استغلال طاقة العمال لتحقيق أقصى ربح ممكن، والعمال والنقابة الذين كانوا يشعرون بأن الرابطة التي تربطهم بالمصنع فقط هي الحصول على أجورهم وكان التعبير عن الصراع يمكن أن يأخذ صوراً ظاهرة مثل الإضراب أو تعطيل الإنتاج، أما كون الصراع كامناً من هذه الفترة ، فهذا يمكن أن يرجع إلى ما أشار إليه العمال من أنهم لم يشعروا بتغيير حقيقي طالما أن هناك أشخاصاً يديرون العمل من الفترة السابقة على التأميم بنفس الأسلوب التقليدي ، وعلى الرغم من أن الصراع بين الإدارة والعمال في المرحلة الجديدة يختلف كما ونوعاً عن الصراع القديم ، إلا أنني كنت ألاحظ بعض مظاهره في العلاقة بين العمال و الهيئة الإدارية ، فكثيراً ما كنت أسجل عبارات السخط على الإدارة و موظفيها من جانب العمال والسخرية ببعض القرارات التي تصدرها ، بل إن الملاحظ العابر يستطيع أن يسجل مدى التوتر الذي يصيب العمال عندما يتعاملون مع بعض موظفي الإدارة وأحياناً ما كان يفلت زمام بعضهم فيثورون لأسباب غير ذات أهمية حقيقية ومع ذلك فإن حدة هذه الصراعات لاشك وأنها قد خفت بعد التأميم ، نتيجة لأن العمال قد أحسوا بالمساواة بينهم وبين الموظفين على الأقل من حيث أنهم جميعاً يتقاضون أجورهم من الدولة كما أحسوا بالأمن والاستقرار في العمل بعد أن لم يعد في وسع أحد في الإدارة أن يفصل العمال فصلاً تعسفياً، وكان ذلك من قبل أكثر ما يهددهم ، ويشعرهم بعدم الأمان، كذلك يمكن القول بأن المنظمات الشعبية داخل المصنع قد أسهمت إلى حد ما في تخفيف حدة هذه الصراعات ، طالما أن هناك أسلوباً يمكن من خلاله أن يعبر العمال عن رغبتهم وآرائهم، وإن كانت هذه المنظمات لم تقم دورها بالفاعلية المطلوبة ... أما مصادر الصراعات فهي متعددة أشار العمال في تقويمهم للمعوقات

1- محمد على محمد ، مجتمع المصنع ، الهيئة المصرية العامة للكتاب ، القاهرة ، 1975 ، ص 190.

التي تمنع الإدارة من تحقيق أهدافها بكفاءة إلى كثير منها : فالإدارة الجديدة على عكس ما كان متوقعا لم تبدل جهودها لتدعيم الاتصال بينها وبين العمال، باعتبار أن الاتصال عامل رئيسي في تحقيق التكامل والتضامن ولقد عبر أحد العمال عن هذه الحقيقة بوضوح في مقابلة حرة معه حين قال : إننا لسنا بحاجة إلى نظر الشكاوي المطلوبة والرد عليها، إننا أحوج ما نكون إلى ندوة أو لقاء مع كبار المسؤولين في الإدارة لكي يعرف كل منا الآخر " ويرجع ذلك في المحل الأول إلى الضغوط الخارجية، والقيود التي فرضتها عليها الدولة بعد تغير الإطار التنظيمي للقطاع العام، حينما انصب كل اهتمام الإدارة على الإنجاز الفعال للأهداف التنظيمية ، وأخذت تعالج أمورها بمنطق الكفاية دون أن تعطي اهتماما موازيا للأبعاد الاجتماعية النفسية التي تؤثر في التوازن الداخلي للتنظيم هذا بالإضافة إلى ما صاحب تدعيم البيروقراطية في التنظيم من تزايد ملحوظ في إعداد الموظفين الكتابيين ، دون أن تكون لكثير منهم مسؤوليات محددة ودون أن تكون للإدارة العليا قدرة على فصل العمالة الزائدة ويؤكد العمال أن تزايد هذه الأعداد يؤدي إلى تعطيل العمل في المصنع كما تجعلهم يشعرون أكثر فأكثر بأنهم فقط هم الذين يقومون بأداء الأعمال الرئيسية ، وأن هؤلاء الموظفين عبء ثقيل عليهم لا يحقق إلا نقصا في الأرباح ، وخفصا في كفاية الإدارة على تحقيق أهدافها وكثيرا ما كان يقارن العمال أعداد الموظفين الحاليين بالمصنع ، بتلك الأعداد التي كانت موجودة أثناء القطاع الخاص ويخرجون من ذلك بأن التزايد هنا غير متناسب مع نمو المصنع من الناحية الفنية كما أنه غير مرتبط بالكفاءة في الأداء ، ومن العوامل التي أسهمت أيضا في اتساع الفجوة بين العمال والإدارة ، أن الأخيرة لم تغلح في استقطاب العمال لصالحها ، و امتصاص انفعالاتهم ومشاعرهم الكامنة ، عن طريق ممارسة أنشطة اجتماعية مختلفة يمكن أن تحقق هذا الغرض ، وأن تجعل الشركة مرتبطة بالعمال سواء داخل العمل أو خارج نطاقه والحقيقة أن الإدارة أخ نت تدرك مؤخرا أهمية هذه الإستراتيجية في تدعيم التكامل، والقضاء على الصراعات الداخلية أو التخفيف من حدتها ، فأدخلت بعض النظم الاجتماعية التي تهدف إلى تقديم خدمات مختلفة للعمال ، وإن كانت هذه النظم لم تثبت فاعليتها المطلوبة حتى الآن ، ولقد كانت الإدارة القديمة تلجأ إلى هذه الإستراتيجية، حينما كانت تظهر بوادر الأزمة بينها وبين العمال ولايزال عمال هذا المصنع يذكرون هذه الأمور جيدا، فقد عبر لي أحدهم في إحدى المقابلات الحرة عن ذلك بقوله : إن الإدارة القديمة كانت شديدة الذكاء ، حينما كانت تستغل بعض المناسبات فتوزع على العمال سلفا نقدية من مرتباتهم لكي يقضوا بها أمورهم، كما كانت أيضا تستغل هذه المناسبات في مشاركة العمال والاحتفال بها، وكنا نشهد في هذه الاحتفالات كل مديري الشركة وأصحاب رأس المال، يضاف إلى ذلك كله أن هناك عوامل أخرى موضوعية، تسهم في إحداث هذه الصراعات سنضل قائمة حتى يستقر التغير التنظيمي ويبلغ مداه بعد فترة تاريخية مناسبة فالعمال في أدنى

التسلسل الرئاسي للسلطة ، والإدارة في القمة، ومن الطبيعي أن يرتبط ذلك بالاتجاهات السلبية، كما أن الحياة الاجتماعية للعمال في مجتمعاتهم المحلية مختلفة عن حياة الموظفين وعن الفرص المتاحة لهم فيها بحكم مستواهم المادي والثقافي، كما تقصر الشركة بعض خدماتها على الموظفين دون العمال فهي توفر لبعضهم وسائل المواصلات والنقل إلى المصنع يوميا، ويعتبر العمال ذلك إجحافا بحقوقهم ومظهر من مظاهر الامساواة.(1)

ب- مظاهر الصراع :

يرى دالتون M.DALTON في دراسته التي أجراها في عدد من التنظيمات الصناعية بأن " تنظيم الهيئة الفنية حديثا نسبيا إذا كان ذلك استجابة لكثير من القوى و العوامل المتداخلة مثل المنافسة الاقتصادية، و التقدم العلمي ، و التوسع في الصناعات و نمو حركة العمال ، و هذا ماجعل المصانع تعتمد أكثر فأكثر على الخبراء المتخصصين باعتبار أنهم يستطيعون مساعدة التنظيم و دفعه نحو تحقيق مستويات عالية من الإنتاج ، و لقد كانت المكانة التي شغلها تنظيم الهيئة الفنية في بناء التنظيمات الصناعية ، مسؤولة عن كثير من الصراعات بينهم و بين الدين لديهم سلطة توجيه الإنتاج في ضوء ذلك قدمت دراسات "دالتون" على ثلاثة مصانع كبرى بيانات اعتمد في الحصول عليها على خبرته الشخصية كملاحظ مشارك . و يقرر "دالتون" M.DALTON أن المنظور السوسولوجي للعلاقة بين أعضاء الإدارة في المصانع يجعلها تذهب إلى أن الصراع الناشئ بينهم يتخذ عدة مظاهر فهناك صراع بين الأقسام المختلفة من أجل القوة ، و صراع بين الأفراد لكي يحققوا مكانة أعلى في التسلسل ، و لقد خلص من دراسته إلى أن الشكل الأخير للصراع التنظيمي يرجع إلى مجموعة عوامل أهمها : الفروق الوظيفية بينهما ، و الفروق في العمر و التعليم الرسمي ، و الهيئة و المكانة المهنية و حاجة أعضاء الهيئة الفنية إلى تبرير وجودهم و الخوف الشائع بين أعضاء التسلسل من أن تزايد حجم الهيئة الفنية قد يحطم سلطة التسلسل و قوته.(2) وفي مظهر آخر من مظاهر العلاقات العمالية يتجلى أبرز الأنماط الصراعية وأكثرها حدة والتمثل في الإضراب وهي الدراسة التي قام بها " قولندر " Gouldner لأحد مناجم الجبس في إحدى النواحي الريفية المنعزلة ، أين نجد " الحصول على المنصب الاجتماعي يتوقف على الأقدمية في الإقامة في نفس المنطقة الريفية تماما كالمهنة المزاولة العمال والإطارات كانوا جيرانا أو أصدقاء خارج العمل والتمايز بين العلاقات التعاقدية الملائمة

1- محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص ص 335 - 337

2- محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص 315 .

في العمل وبين العلاقات المرتبطة بالتفاعل في الجماعة الأولية لم تكن واضحة تماما، هذا ما تجلى في هذه الوضعية التي يطلق عليها "قولندر" بالنمط المتساهل" أين نجد الإدارة لاتبحث عن المراقبة الشديدة للعمال وتسمح لهم بحرية كبيرة في تنفيذ العمل، مظهريا تنفيذ المهام يبدو قد أنجز والاستخدام له غايات خاصة مادية، ومعدات للشركة والنظام يبدو قد لبى جميع رغبات المعنيين لأنه وبما أن العمال يرون طلباتهم قد لبيت، فالإدارة لها قليل من المشاكل للمعالجة فبإمكانها توظيف عمال بمقابل منخفض نسبيا، والحفاظ على علاقات أخوية في خارج المنجم هذه الوضعية المستقرة نسبيا تم الإخلال بها عندما ننطلق بسبب الرغبة المعبر عنها من طرف المؤسسة للحصول على مردودية أفضل، والمدير السابق للمصنع تم استبداله بأخر خارج عن تلك الطائفة الريفية الذي أدخل أجهزة جديدة، وإدارة تمتاز بأكثر صرامة، زيادة عن إلغاء النمط المتساهل، والتهديد باحتمالات التسريح من العمل، مما أدى باستياء العمال لهذه الورطة، إذ أن تظلماتهم يتم التعبير عنها بشكل مطالب أجريه جد هامة كضغوطات من أجل إعادة النمط الاجتماعي القديم، لكن كما يوضح "قولندر" Gouldner فإن الوجود الدائم للنمط المتساهل كان دائما يعرف من طرف الجانبين الإدارة. العمال كقضية غير قابلة للتفاوض، لأنه حتى العمال يعتبرونها كقضية شرعية مشكوك فيها والتي لايمكن التعبير عنها في ضل المفاوضات الجماعية ومن ناحية أخرى الأجور لاتخلق مشكلا من هذا النوع لأن المطالب الأجرية المتزايدة لاتهدد الإدارة ويمكن تفهمها بسهولة من طرف العمال، وتعطي نوعا من التعريض عن ضياع المكافآت غير الحقيقية، قضية الأجور مؤخرا تم الاتفاق عليها، لكن المنجم الذي يقوم بمعالجة الجبس، في الظاهر يعيش حاليا في أزمات أقل حدة ويفسر "قولندر" Gouldner الإضراب المتوحش الذي دام أقل من عامين من بعد ذلك، كنتيجة لشكاويهم الناتجة عن تهجم الإدارة ضد النمط المتساهل، لقد تم إقحام مسيرا ثالثا في التنظيم أكثر رجوعا نحو فكرة المردودية كسابقه، والذي ركز على تعديلات إستراتيجية على الإشراف المتوسط والأدنى منه، والتفكير على أنه ينبغي إيجاد رجال جدد من أجل اشتغال النظام الجديد ليس فقط بسبب متطلبات المدير، لكن أيضا لأنهم كانوا غير قادرين على تأسيس علاقات أخوية. صداقة. مع باقي الأعضاء في التنظيم مما أوجب على المجددون إعطاء أوامر بشكل يحتم الظهور بشكل مكثرت والتأكيد على السلطة الرسمية، بالإضافة فإن التكنولوجيا الحديثة أحدثت شكلا لعدم الاستقرار بصيغة جديدة، عندما حاولت الإدارة تطبيق العديد من طرق العمل بمعدلات عمل مختلفة مما أدى لتهديد محاولات العمال على مستوي الكم المميز للإنتاجية، وفرض إشراف أكثر صرامة من ذي قبل ومن ثم جعل الإدارة الجديدة محل شبهة. ويأملون في أن السبيل الوحيد في إنكار شرعية متطلبات السلطة هي رفض التعاون. والعمال تخلصوا من كل ولاء يربطهم بالمؤسسة و أصبحوا يعملون بأقل جهد. بينما الإدارة فإنها تعتبر تظلمات العمال غير شرعية بما أنها عززت

مقاومتها بفكرة أن التنازل أمر غير وارد، و اتبعا حلقة مفرغة كلاسيكية ليس فقط أن كل مجموعة تقاوم متطلبات المجموعات الأخرى ، لكن أساليب رد الفعل التي يتبناها كل طرف لاتزيد إلا تأكيدا لعدم الثقة المتبادلة. الإشراف عاجز على أعمال أساليب غير رسمية لهذه السوابق، وأصبح نوع من الإكراه للبحث عن حل للمشكل الذي تكون عن وضعية وضع إشراف أكثر صرامة وضرورة إتباع قنوات رسمية للسلطة وعاد العمال بأكثر مقاومة، وكان رد الفعل من طرف الإشراف بتضييق الخناق بأكثر فأكثر وبعد ثلاثة أشهر من الانتقال الثاني للمديرية، دخل العمال في بداية إضراب أكثر توحشا والصراع تم حله باتفاق يفرض بيروقراطية أكثر تقدما للمصنع ، وبوظائف محددة بوضوح مرتبطة بكل منصب، وتطبيق قواعد رسمية على كل التفاعلات والاتجاهات غير الرسمية التي تم تدعيمها وكلا الطرفين تخليا عن افتراضات النمط المتساهل، والعلاقات الاجتماعية تم تحديدهما من طرف المشاركين بتأسيسها على قواعد جديدة.(1)

ج - التنظيم بين النظرية والواقع :

أما السيد "الحسني" في دراسته على الأبعاد التنظيمية والعمليات الاجتماعية في تنظيمين صناعيين مصريين. وذلك بهدف اختيار التصور النظري الذي تبناه لدراسته حيث يلائم طبيعة المجتمع المصري الذي يخضع لظروف إقتصادية ثقافية سياسية وأيدولوجية ، تختلف عن تلك الظروف التي تعيش في ضلها المجتمعات الغربية، كما تهدف هذه الدراسة إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة لهذين التنظيمين، وأخيرا فالدراسة تسعى إلى وصف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والعمليات الاجتماعية السائدة فيهما وتبعا لهذه الأهداف فقد قدم إطاره المنهجي الذي ستسلكه الدراسة والذي يتحدد طبقا لثلاث جوانب، جانب إختباري حينما تحاول الدراسة الكشف عن كفاءة المنظور الخاص وقدرته على فهم التنظيمات، وتفسيره لما يدور فيها ثم جانب يمثل الدراسة الاستكشافية، حينما تسعى إلى اكتشاف الخصائص التنظيمية المميزة للتنظيمين، والجانب الأخير ويتمثل في الدراسة الوصفية حينما تحاول الدراسة وصف الخصائص التنظيمية السائدة في التنظيمين والعمليات الاجتماعية السائدة فيها. ولقد استعان الباحث في تحقيق أهداف الدراسة بأدوات منهجية تتسق عموما مع الاتجاه المنهجي الذي انطلقت منه وهي الملاحظة المباشرة ، والوثائق والمستندات الإستبار، فالدراسة في سعيها لتحقيق أهدافها الثلاث إتخذت اتجاها منهجيا متعدد الجوانب مما استوجب تصميم أدوات منهجية متعددة تسعى كلها لتحقيق الهدف العام للدراسة ، والمتمثل في التعرف على الخصائص الأساسية

1- David Silverman, La Théorie Des Organisations ,Dunod ,Paris , 1973
pp 135- 136 .

المميزة لتنظيمين صناعيين مصريين وفهم الميكانيزمات، والديناميات السائدة فيهما. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، "أن المشاركة الجماعية في صنع القرارات قد قللت من مقاومة بعض التغيرات في أحد التنظيمين... وفضلا عن ذلك،" سجلت ملاحظتنا وشاهدنا الكمية صراعات عديدة بين العمال من ناحية والإدارة العليا وممثليها في الأقسام الإنتاجية من ناحية أخرى... ويمكننا القول إن الظروف الاقتصادية والسياسية قد شكلت المصدر الأساسي لهذه الصراعات، التي تصاعدت في بعض الأحيان لتتخذ شكل احتجاجات جماعية". (1)

د- بين الملكية والصراع :

حاول "جيري Jiri kolaje أن يفحص في بحثه مدى صدق القضية القائلة بتلاشي الصراع بين العمال و الإدارة في المصنع البولندي، بعد أن استبدلت الملكية الخاصة بملكية الدولة و لكنه تبنى في دراسته قضية أخرى مخالفة مؤداها أن ليس ضروريا أن تكون القضية السابقة صادقة، ويرجع ذلك إلى أن هناك عوامل أخرى، غير الملكية الجماعية هي المسؤولة عن خفض حدة الصراعات بين العمال و الإدارة، فالإتصال بين العمال و الإدارة يعتبر أكثر أهمية بالنسبة لخفض الصراع الظاهر في العلاقات الصناعية من الملكية الجماعية، و لقد خلص "كولاجا" من تحليله للإستجابات الكمية و الكيفية التي حصل عليها، إلى انه ليس هناك درجة عالية من التوحد من جانب العمال مع المصنع في ضوء فكرة المسؤولية و الملكية، و يرجع الفشل في تنمية هذه الروابط بين العمال و التنظيم إلى عدم كفاية خطوط الإتصال بين الجماعات المهنية الأساسية داخل المصنع كذلك لا يجد العمال ثمرة تنظيميا يشعرون أن في إستطاعتهم من خلاله التعبير عن مستويات طموحهم، و التأثير على الإدارة، فهناك أربع جماعات نظامية داخل المصنع هي: الحزب، و نقابة العمال، و الإدارة بما تنطوي عليه من تسلسل السلطة، و أحدث هذه الجماعات هو مجلس العمال و آدا نظرنا إلى هذه المنظمات الثلاث سنلاحظ أن الحزب في رأي العمال لايفيد أكثر في حل مشكلاتهم، و لهذا فإنهم نادرا ما يلجأون إليه بل أنهم يشعرون أنه يحتل نفس مكانة الإدارة، و هذا راجع إلى أن عضوية الحزب قاصرة تقريبا على أعضاء الإدارة فمن النادر جدا أن نجد عملا ينضمون إليه، أما النقابة فهي شبه أحد أقسام الخدمة الإجتماعية التابعة للإدارة و يؤكد غالبية العمال أنها ليست ذات فاعلية، و ادن فنقابة العمال في المصنع ليست تنظيميا قادرا على تجميع العمال حوله، وإن تعاملهم معها لا يعبر عن الإتجاه الجماعي و لكنه يتسم بالطابع الفردي.

يلاحظ أن الباحث أسرف في إطلاق التعميمات، فهو يبدأ دراسته من تعميم ليست لديه شواهد عليه و

1- السيد الحسيني، النظرية الإجتماعية و دراسة التنظيم، مرجع سابق، ص 444.

هو أن الملكية الجماعية سوف تقضي تماما على الصراعات القائمة بين العمال و الإدارة ، و ذلك أمر لا يوافق عليه أحد ، حقيقة أن الملكية الجماعية عامل مؤثر في تخفيف حدة التوترات و في تدعيم التكامل بين المستويات المختلفة في التسلسل التنظيمي ، لكن الصراعات تنشأ عن عوامل عديدة و لا يمكن أن يوجد تنظيم دون أن يشهد بعض مظاهر الصراع ، أما القضاء الكامل على هذا الصراع فلن يتحقق إلا بعد فترة طويلة يوجد فيها التنظيم الذي يستطيع أن يزيل كافة الفوارق بين العمال و الإدارة ، و أن يقضي على كل المواقف التي يظهر فيها الصراع.(1)

ثانيا : الدراسات التي اهتمت بتفسير الصراع على مستوى المجتمع:

أ- الملكية ونشوء الطبقات :

في دراسته حاول "عبد الباسط عبد المعطي" استطلاع بعض متغيرات الصراع ومؤثراته في ثلاث قرى مصرية، وكذلك من أجل إختبار قدرة المادية التاريخية على تفسير الصراع ولقد إعتبر الباحث الملكية الزراعية متغيرا أساسيا لنشوء الطبقات، أما المتغير الوسيط فيمثله تقسيم العمل، في حين أن المتغير التابع فيتمثل في الطبقة، أي أنه بالتعرف على نمط الإنتاج وتقسيم العمل الإجتماعي يمكن أن نحدد الطبقة الإجتماعية وتتكشف الصراعات فيها ولقد إستخدم الباحث المنهج التجريبي كمنهج أساسي وكذلك المنهج الوصفي، كما إعتد على الإحصاءات الحكومية والسجلات الرسمية والملاحظة الشخصية، إلى جانب الاستبيان، ولقد إنتهى في دراسته إلى أهم النتائج منها :

- إن الدراسات التي تمت حول إختبار النظرية الماركسية علميا قليلة بالرغم من مرور أكثر من قرن من الزمان على نشأتها.

. إتحص الصراع بين من يملكون مصادر القوة ومن يخضعون لها، في المراحل التاريخية المختلفة لتطور المجتمع المصري، مع إختلاف وسائل هذه الصراعات ونتائجها. (2) وفي نفس السياق المجتمعي الشمولي نشير إلى دراسة قيمة "لأحمد يوسف أحمد" في كتابه الصراعات العربية العربية (*) والتي تناولت جانبا من التفاعلات العربية والمتمثل في الجانب الصراعى ، وعليه خلص إلى أنه يتجسد المعطى المادي في التعبير عن طبيعة العلاقات الاجتماعية والتفاوت الطبقي في المجتمع المصري يتحدد بصورة جلية من خلال الملكية ، أما التباين فيتمثل في الوسائل المعتمدة في التعبير عن هذه الصراعات ذات البعد المجتمعي .

1- محمد على محمد ، علم اجتماع التنظيم ، مرجع سابق ، ص 338.

2- علي غربي ، العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع ، مرجع سابق ، ص 83 .

(*)- أحمد يوسف أحمد ، الصراعات العربية العربية ، مركز دراسات الوحدة العربية ، 1981-1945 بيروت

1988 ، ط 1.

ثالثا : المجتمع الجزائري : الخصوصية والتحولات

أ- خصوصية المرحلة وتشكل الصراع في المؤسسات الاقتصادية :

في تحليله للصراع الاجتماعي في الجزائر في الفترة الممتدة ما بين 1830-1880 يؤكد "بن أشنهو": أن الرأسمالية لم تجد في الجزائر كما وجدت في أوروبا طبقة مهيمنة تلائم مصالحها، كما أنه لم يكن في وسعها استخدام التناقض الأساسي للتشكيلة الاجتماعية القديمة لصالحها، هكذا حاربت الطبقة المسيطرة نفسها وكذلك المنتجون المباشرون (القبيلة . أو العائلة)، بهذا القدر أو ذاك من العنف سيرورات التراكم البدائي". (1) ثم تأتي الإنطلاقة الكبرى للرأسمالية في الجزائر من 1880-1930 حيث يؤكد الباحث " عبد اللطيف بن أشنهو " بأن : "تراكم رأس المال أصبح يشكل خلال سنوات 1880-1930 العملية الاجتماعية المهيمنة، وهذا النمو لتراكم رأس المال يحدد بدوره تسارعا في سيرورات التراكم البدائي" (2) وركود الرأسمالية في الجزائر يمتد في الفترة 1930-1962 حيث يلاحظ أن :

القطاعات التي إرتكزت عليها قاعدة تراكم رأس المال في الفترة السابقة فقدت حيويتها دون قيام قطاعات أخرى مكانها لتأخذ نفس الأهمية، هذا الركود لتراكم رأس المال والنتائج التي يؤدي إليها حدد ظهور السياسات الاقتصادية لدعم هذا التراكم غداة الحرب العالمية الثانية، لكن الفشل النسبي لهذه السياسات عزز القوى الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الإستعماري لتراكم رأس المال، إن التقاء هذه القوى حدد بدء إنطلاق النضال المسلح". (3) وفي هذا السياق يجدرنا أن نتوقف عند المرحلة الإستعمارية .

يشير الباحث "أحمد خطابي": " أنه عندما إندلعت الحرب التحريرية في الخمسينات كان المجتمع الجزائري مشكلا نسبيا من عدد قليل من المستخدمين والأجراء ، نشيرمباشرة لرأس المال الخاص ومقارنته بالنسبة العمالية من السكان التي تقدر بحوالي 75 % والذين غالبا ما يعيشون في انسجام إقتصادي بما لديهم فضلا عن " الخماسة" ، الذين يعيشون على خمس الإنتاج، عند مالك الأرض أما

1- عبد اللطيف بن أشنهو ، تكون التخلف في الجزائر ، الشركة الوطنية للتوزيع و النشر ،الجزائر 1979 ، ص 85.

2- المرجع نفسه ، ص 126 .

3- المرجع نفسه ، ص 3.

الطبقة البورجوازية فهي مشكلة أساسا من المستوطنين الأوربيين ، مع قلة من عناصر الأهالي ومجالات إهتمامهم هي في الأساس التجارة والصناعة الخفيفة [مؤسسات تجارية، دكاكين صغيرة وصناعات غذائية] ، ويقدر "لوكا" " إستقرائيا البناء الإجتماعي الجزائري منذ 1954 في إحصاء رسمي للسكان (1) كمايلي:

luca حسب الباحث " لوكا " 1954 جدول رقم (4) توزيع الفئات الاجتماعية في عام

فئات السكان	نسبة السكان %
فلاحين صغار	62.0
مزارعين يوميين في الفلاحة	14.5
عمال الحضر غير المهرة	12.0
مزارعي المزارع وعمال الصناعة المهرة	5.0
متوسطى وصغار التجار الحرفيين	3.8
البرجوازية	2.0
العمال الأجراء	0.5
المجموع	100.0

المقادير يمكن ألا تصل 100 % بسبب دوران العمل

-
- 1- Ahmed Khettabi , Work Place Industrial Relation In Algéria , a Case Study Of Oil and Chemical Industries , a Thesis Presented For The Degree Of PHD , ToThe Departement Of Sociology and Social Anthropology , Keele Ust ,not Published , 1990 p 66 .

هذا بإيجاز ما يتعلق بالمرحلة التي تعرضت لها الجزائر للفترة الاستعمارية والطابع السوسيواقتصادي الذي كان سائدا . من خلال ماسبق يتبين على أن الوضع الاجتماعي والاقتصادي في الجزائر كان يتميز بمايلي :

. غياب الطبقة الإجتماعية التي تتلائم مع المصالح الرأسمالية أدى بالطبقة الرأسمالية المسيطرة بمحاربة نفسها، وكذا محاربة القبائل والعائلات باعتبارهم منتجين مباشرين لسيرورات التراكم البدائي، وأدى فيما بعد إلى تنامي التراكم الرأسمالي وفي المقابل حدوث نوعا من التسارع في سيرور ة التراكم البدائي، ثم إتسم فيما بعد هذا النمو بنوع من الركود الرأسمالي.

- المنشأ الزراعي والريفي لغالبية الفئات الإجتماعية للمجتمع الجزائري فلاحين، مزارعين، خماسة صغار التجار والحرفيين .

. إن سمات التنمية الرأسمالية خلال الفترة الإستعمارية هو إقتصاد يعتمد بالدرجة الأولى على إنتاجية خارجية، وفي المقابل المستوى المنخفض جدا لإنتاجية العمل الإجتماعي الداخلي. وفي هذا الصدد يشير "علي غربي" إلى أن المرحلة الإستعمارية أقل مايقال عنها أنها لم تعرف تشكل طبقة عاملة جزائرية متميزة .(1)

أما إذا تعلق الأمر بمرحلة ما بعد الاستقلال فسنتبين على أن الباحثون يجمعون على أنه رغم حدوث بعضا من التغيرات التي صاحبت المرحلة غداة خروج المستعمرين إلا " أن التغير الإجتماعي النوعي الذي حدث من مجتمع مستعمر إلى مجتمع مستقل لم يصاحبه تغير نوعي في العلاقات التنظيمية في المؤسسات الإقتصادية، رغم نظام التسيير الذاتي، وذلك راجع إلى قوة ونفوذ ما يسمى بالبرجوازية البيروقراطية في أجهزة الدولة والإقتصاد حيث تشكل هذه الفئة حسب ما ورد في ميثاق الجزائر قوة أشد خطورة من أية قوة إجتماعية أخرى ، موجودة في البلاد بالنسبة للتطور الإشتراكي والديمقراطي للثورة، ومرد ذلك هو أن الدولة الجزائرية احتفظت بالهيكل الإدارية التي أقامها الاستعمار في حين أنها كانت مدعمة بحكم التطور التاريخي أنها كانت مدعمة بحكم التطور

1- علي غربي وآخرون ، الباحث ، مجلة دورية تصدر عن دائرة البحث ، معهد علم الاجتماع ، جامعة قسنطينة العدد 1 ، 1995 ، ص 39 .

التاريخي إلى القيام بدور إقتصادي لا تتلاءم معه هذه الأجهزة الإدارية". (1) وتذهب في هذا الشأن الكثير من التحليلات السياسية و الإجتماعية حول إمكانية تبلور ما يصطلح عليه طبقة اجتماعية وسياسية من عدمه للدولة الجزائرية عشية الإستقلال، على أن البرجوازية الصغيرة هي الطبقة المسيطرة وذلك نظرا للدور التاريخي الذي لعبته في الحرب التحريرية من جهة وفي المواقع التي تحتلها داخل الأجهزة والمؤسسات من جهة أخرى، غير أن الإختلاف في التحليل يكمن حول بنية هذه الطبقة وتوجهها في إدارة الصراع الإجتماعي وبعبارة أخرى، فالإختلاف يكمن في المصالح الطبقيّة التي يحملها مشروعها الإجتماعي الإقتصادي " (2) وأكثر تحديدا يشير "خطابي": بأنه من الواضح أن مفهوم الطبقة يمكن تعريفه من خلال علاقته بالإست ولاء على النشاط من طرف المالكين المتمثلين في الدولة والمالكين الخواص، الشكل المتنوع لنمط الإنتاج الرأسمال والذي يعد أكثر وضوحا في الجزائر فمن وجهة نظر الباحثة "الأزرق" ترى بأن إشتراك الدولة ونشوء المقاومين الوطنيين أدى إلى بروز إهتمامات متجانسة إلى جانب تنامي البروليتاريا والطبقة الريفية الواسعة و الذين هم زملاء أكثر من كونهم أعداء، وهذا يتمثل من خلال خلق شركات مختلطة تظم كل من الدولة والقطاع الخاص. " (3) من خلال ما تقدم نلاحظ بعد الإستقلال مباشرة نشوء البورجوازية البيروقراطية التي إنشئت في أجهزة الدولة وهي الفئة التي أصبحت تسيّر دواليب الإقتصاد فضلا عن الحفاظ بالهيكل الإداري وهي من مخلفات الإستعمار وأحكمت هذه الفئة السيطرة بحكم إحتلالها لمراكز جد حساسة في أجهزة الدولة ومؤسساتها مما كان إحدى الأسباب التي ساهمت في إحداث صراعات إجتماعية وداخل المؤسسات العمومية ذات الطابع الإقتصادي التي تسيّرها الدولة في تلك الفترة ، وهي السمة التي اتسمت بها كل مراحل التنمية الوطنية .

1- عبد الحفيظ مقدم ، " المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية " ، الثقافة و التسيير ، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر ، 28 / 30 نوفمبر 1992 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، جامعة الجزائر ، ص 281.

2- عبد المؤمن فؤاد ، طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر، دراسة نظرية ميدانية ، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة عين شمس، اشراف سمير نعيم أحمد ، 1991 ، ص 113
3- A. Khettabi , op. cit , p 100 .

مما سبق يمكن أن نوضح جملة من النقاط التي أمكن استخلاصها من مضمون التحاليل السابقة والتي نعتبرها على غاية من الأهمية لأنها تكشف عن التناقضات التي عاشها المجتمع الجزائري في المراحل السابقة ، سواء تعلق الأمر بالمرحلة الاستعمارية أو مرحلة الاستقلال وما بعده ، وتشكل اصدق تعبير عن الصراعات ذات الطابع المجتمعي والتي لها من التأثير على واقع التنمية والحياة الاقتصادية بصورة عامة ، إذ لا معزل للمجتمع عن مؤسساته السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتأثير والتفاعل هو العامل المشترك بينها، وعليه فأهم الخصائص المميزة للمجتمع الجزائري في اثر تحولاته تتمثل فيما يلي:

بالنسبة للمرحلة الاستعمارية :

- استغلال تناقض التشكيلة الاجتماعية لخدمة مصالح الرأسمالية

- تشكيل رأسمال مهيمنا اجتماعيا

- الفشل النسبي للسياسات الاقتصادية وما صاحبه من ركود الرأسمالي في الجزائر ، أتاح تعزيز

القوى الاجتماعية التي لها مصلحة في القضاء على الشكل الاستعماري لتراكم رأس المال .

أما بالنسبة لمرحلة ما بعد الاستقلال :

- فتميز بوجود البورجوازية البيروقراطية كقوة ذات نفوذ ، وهي إحدى مخلفات الاستعمال عملت على

التغلغل في كافة الإدارات وسيطرت على كافة مناحي الحياة الاقتصادية والاجتماعية والإدارية وهي الفئة

التي وصفت بأنها الأخطر اجتماعيا .

ب - بعض مظاهر التحول في علاقات العمل بعد أحداث أكتوبر 1988 :

1- التشريع لعلاقات عمل في دستور 1989 :

سعت معظم بلدان العالم إلى تكريس مبدأ سلطان الإرادة ، وحرية التعاقد لتحديد شروط العمل في تشريعات اجتماعية تضمن فيها علاقات العمل الفردية والجماعية بشكل منظور على أسس واضحة تهدف إلى حماية الأجراء ، وتأمين الاجتماع واستقرار المجتمع ، ولم يصل التشريع الاجتماعي إلى المستوى الذي تعرفه اليوم إلا بعد أن بدلت الحركة النقابية العمالية جهودا مضنية كقوة ضاغطة لإقراره والوصول بالعمال وإقرارهم حق المشاركة في تحديد شروط العمل بعد أن كان دورها يقتصر على المطالبة فقط ."(1) وما يستشف من كل ذلك هو أن علاقات العمل ترتكز على حرية التعاقد وتهدف في أبعد صورها إلى ضمان الحماية للأجراء ، وزيادة عن ذلك فإن ما تم تحقيقه إلى حد اليوم من تشريعات ونصوص قانونية تؤمن الحماية والاستقرار الكاملين للأجراء ، وبعد مفخرة للحركات النقابية العمالية نتيجة لجهودها التي حققت مطالب تتعلق تحديدا بإبرام عقد العمل ، وتحديد العلاقة مع أرباب العمل . وإذا كانت البلدان الصناعية قد خطت خطوات متميزة في هذا الشأن فإنه وعلى غرار التشريعات العمالية في البلدان الصناعية سعى المشرع الجزائري لإثبات علاقات العمل وفقا لأساليب وأدوات تنظيمية تتوافق وطبيعة المؤسسات العمومية الاقتصادية قصرا في إطار تنظيمي يختلف عن بقية العلاقات التعاقدية والتنظيمية الأخرى . حيث تنص المادة 157 من قانون علاقات العمل على أنه " تنشأ علاقة العمل بعقد كتابي أو غير كتابي تقوم هذه العلاقة على أية حالة بمجرد العمل لحساب مستخدم ما ، تنشأ عنها حقوق المعنيين وواجباتهم ، وفق ما يحدده التشريع والتنظيم ، والاتفاقيات الجماعية وعقد العمل . "(2) وتمر علاقة العمل عادة بمرحلتين أساسيتين متعاقبتين ؛ تتمثل الأولى في مرحلة التجريب وتتمثل الثانية في مرحلة التثبيت ، بعد إخضاع المترشح لمنصب العمل للفحوص الطبية " .(3) وبناء على ما تم ذكره يمكن استنتاج مايلي :

- إن نشوء علاقة العمل تكون سواء بعقد كتابي أو غير كتابي .
- انه مجرد العمل لصاحب العمل يلزم الطرفين بحقوق وواجبات .

1- J.M. verdier , droit du travail , 4 Ed , dalloz , paris , 1993 , p 15

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المادة 157 من قانون 11/ 90 ، المؤرخ في 21 أبريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل ، العدد 17 ، أبريل 1990.

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المادة 17 من القانون 07 / 88 ، المؤرخ في 26 جانفي 1988 المتعلق بالوقاية الصحية والأمن وطب العمل ، العدد 04 ، جانفي 1988.

- وجود مرحلتين ملزمتين لكل مترشح طالب للعمل تتمثلان في مرحلة التجريب ومرحلة التثبيت وهذا بعد أن يتم فحص المترشح لأي منصب عمل للكشف عن قدرته على أداء العمل المنوط به .
ولمزيد من تسليط الضوء على هاتين المرحلتين (التجريب - التثبيت) ، يؤكد المشرع الجزائري على أنه : " إذا كانت المرحلة التجريبية تسمح لصاحب العمل باختيار العامل والتأكد من مدى قدرته المهنية من جهة " (1)، فإنها من جهة أخرى" تسمح للعامل بالتعرف على ظروف العمل والشروط العملية المفروضة في العمل ومدى ملاءمتها لرغباته وقدراته ، فتسمح له بالمحافظة على منصبه ، وحق الترسيم فيه أو تمكنه من الانسحاب وبالتالي فسخ العقد حتى قبل نهاية الفترة المحددة للتجربة ، وهو نفس الحق الذي يمكن صاحب العمل ويخوله سلطة تقديرية لفسخ العقد " . (2) ومن ثمة يمكن التأكيد على أن المشرع الجزائري حرص على أن يكون كلا من صاحب العمل والإجراء لهما نفس الدرجة في تقدير الموقف ؛ فالعامل مطالب بالتأكد من الظروف والشروط المهنية إن كانت تتناسب مع مؤهلاته وتطلعاته، وكذا طموحاته ، ومن جهة أخرى صاحب العمل هو الآخر له سلطة تقديرية فيما يخص ملاءمة أو عدم ملاءمة طالب العمل لمتطلبات العرض ، ولكليهما أحقية وإمكانية فسخ العقد حتى في أثناء فترة التجريب وهنا يصبح المشرع الجزائري أمام ضرورة ملحة تتعلق بكيفية إثبات علاقة العمل حتى تضمن حقوق وواجبات كلا الطرفين في حالة ثبوت علاقة العمل ، وفي هذا الشأن يحدد المشرع الجزائري مسألة إثبات علاقة العمل ويرى بأنه: " يمكن إثبات عقد العمل أو علاقته بأية وسيلة كانت " ، (3) و " يتعين على صاحب العمل أن يوجه إلى هيئة الضمان الاجتماعي المختصة إقليميا تصريحاً بالنشاط في ظرف عشرة أيام التالية للشروع في النشاط " (4). وبناء عليه يتضح بأن صاحب العمل يصبح ملزماً بالتقرب لهيئة الضمان الاجتماعي لتسوية وضعية كافة المشتغلين عنده وتقييدهم في سجلات هيئة التامين في غضون أيام عشرة بدءاً من ممارستهم للنشاط المهني عند صاحب العمل وهذا يعد تأكيدا جازماً لثبوت عقد العمل واكتمال علاقة العمل في إطارها القانوني بين كل من صاحب العمل وبين الأجراء أو المستخدمين .

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المادة 17 من قانون علاقات العمل 90 / 11

المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، العدد 17

2- المرجع نفسه ، المادة 20 .

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المادة 04 من الأمر 75 / 31 ، المؤرخ في

29 أبريل 1975 المتعلق بشروط علاقات العمل في القطاع الخاص ، العدد 39 ، ماي 1975 .

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، الجريدة الرسمية ، المادة 06 من قانون 83 / 14 ، المؤرخ في

02 جويلية 1983 المتعلق بالتزامات المكلفين في مجال الضمان الاجتماعي ، العدد 28 ، جويلية 1983 .

2- فتح المجال أمام التعددية النقابية :

وتعتبر من أكثر المراحل انفتاحا على مستوى الطبقة العاملة بحيث مهدت بفتح المجال أمام التغيير في تعاطي السلطة مع العمال عبر مد المزيد من القنوات التعبيرية بصورة علنية وقانونية وفيها بدأ العد التنازلي في سقوط حر في دوامة من المشاكل على جميع الأصعدة وساهمت في التردّي أكثر أسعار البترول التي عرفت انخفاضا محسوسا مع منتصف الثمانينات 1986 ، وأهم مايمز هذه المرحلة الاقتناع بضرورة التحول من نمط الإقتصاد الموجه إلى الإقتصاد الحر (إقتصاد السوق) إذ وبموجب التصويت على دستور 1989 تم إقرار التعددية لتصبح الإضرابات بين عشية وضحاها من الأمور المستحبة ومتداولة في الاستهلاك السياسي اليومي " .(1) بحيث تم اعتماد العديد من النقابات على غرار التعددية السياسية ، وبدأت العديد من النقابات في التشكل والتأسيس ، وقد أقرت تشريعات العمل من خلال النصوص القانونية خاصة المادة 03 من قانون 90-14 والمتضمن الحقوق النقابية بحيث نصت المادة على أنه : " يحق للعمال الأجراء من جهة والمستخدمين من جهة أخرى أن يكونوا لهذا الغرض تنظيمات نقابية وينخرطوا انخراطا حرا وإراديا في تنظيمات نقابية موجودة " .(2) هذا الأمر الذي فتح المجال أمام القطاعات بمختلف أنشطتها : إدارية ، خدماتية ، مجال الصحة ، مجال الصحافة ، مجال التربية ، القطاع الصناعي لاقتحام التعددية النقابية ، وعلى غرار التمثيل النقابي المستقل الذي يدافع عن العمال ومصالحهم أمام الإدارة أ أو أرباب العمل ، لجأ المشرع إلى إعطاء الحق لأرباب العمل في تشكيل تكتلات في شكل نقابات أو تمثليات ، وأبرزهم على الإطلاق مايعرف: الباترونا بغية تكريس مبدأ المفاوضات الجماعية بين الأطراف الثلاثية (المركزية النقابية - ممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين - الباترونا - الحكومة) وهي الصيغة المتعارف عليها حتى يومنا هذا أما لقاءات الثنائية فهي مايبين أرباب العمل والنقابات المستقلة غالبا لمعالجة المطالب العمالية المهنية منها والاجتماعية ، وهذا على اعتبار أن التمثيل النقابي المستقل مقصى ومهمش كلية من لقاءات الثلاثية وتم اعتماد أكثريتها بدءا من سنة 1990 كما يوضحه الجدول رقم (5) التالي :

1- على غربي وآخرون ، الباحث ، مرجع سابق ، ص 40.

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، القانون 91-30 المؤرخ في 21/12/1991 المعدل للقانون رقم 90-14 المؤرخ في 02/06/1990 المتعلق بكيفيات الممارسة النقابية .

جدول رقم (5) اعتماد النقابات بدءا من 1990

تاريخ التأسيس	إسم النقابة
1990	<p>(1) النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية</p> <p>(2) النقابة الوطنية للقضاة الجزائريين</p> <p>(3) النقابة المستقلة لعمال البترول</p> <p>(4) النقابة الوطنية لصحافي التلفزة</p> <p>(5) الاتحاد الوطني لعمال التربية</p>
1991	<p>(1) النقابة المستقلة لموظفي الضرائب</p> <p>(2) كونفدرالية نقابات القوى المنتجة</p> <p>(3) النقابة الوطنية لعمال النسيج</p> <p>(4) النقابة الوطنية لصناعة أنابيب الغاز</p> <p>(5) النقابة الوطنية لممارسي الصحة العمومية</p> <p>(6) النقابة الوطنية للأساتذة المبرزين في العلوم الطبية</p> <p>(7) النقابة المستقلة لعمال التربية</p> <p>(8) النقابة الوطنية للأثار</p> <p>(9) النقابة الوطنية لمستخدمي الملاحة الجوية</p>
1992	<p>(1) النقابة الوطنية لصحافي وكالة الأنباء</p> <p>(2) النقابة الوطنية للطيارين الجزائريين</p> <p>(3) نقابة المجلس الوطني لأساتذة التعليم العالي</p>
1993	<p>(1) النقابة الوطنية لجراحي الأسنان</p>
1994	<p>(1) النقابة الوطنية لمسيحي المؤسسات العمومية</p>
1995	<p>(1) النقابة الوطنية للنقل الجزائري</p>
1999	<p>(1) النقابة الوطنية للصحافيين</p>

المصدر : مديرية الدراسات والتخطيط ، وزارة العمل والحماية الاجتماعية سنة 2000

يتضح من الجدول أعلاه أن المجال فتح بشكل يوحي بوجود تشكيلات نقابية على غاية من التنوع ويعطي انطبعا بأنها كفيلة بلم شمل كافة الشرائح العمالية في مختلف القطاعات ، وإطلاقها جاء منذ عام 1990 ، والجدير بالتنويه أن هذا التاريخ يصاحبه فتح مجال التعددية السياسية في الجزائر وكثير من الأحزاب السياسية في الجزائر لجأت لكسب الوعاء الانتخابي عبر قناة المزيد من التعبئة العمالية ولذلك فأغلبية النقابات كانت انتماءاتها سياسية ، بحكم المنشأ ، حتى وان ظهر أنها مطلبية الغاية ويرجع ذلك إلى جملة من الأسباب:

- إقصاء النقابات المستقلة من التفاوض مع السلطة ، وخير دليل لقاءات الثلاثية (نقابة -الحكومة - الباترونا) ، فالاعتراف القانوني لايجد له تجسيدا على أرض الواقع ، ويبقى التمثيل المعترف به هو لنقابة السلطة ممثلة في - الاتحاد العام للعمال الجزائريين - له كافة الصلاحيات في التمثيل الرسمي على الساحة السياسية والتفاوضية .
- عدم استقرار الوضع الاقتصادي في الجزائر ، والاضطراب الحاصل على مستوى البنية الاقتصادية (يكفي الإشارة إلى قانون المحروقات الذي تم العدول عن تطبيقه) .
- من التسيير المخطط ، إلى إعادة الهيكلة وصولا إلى الخوصصة ، وما صاحب ذلك من تسريح للعمال إعلان كثير من حالات الإفلاس للمؤسسات ، غلق العديد من المؤسسات ، الدفع بالعديد من العمال إلى التقاعد المسبق ، نقشي البطالة ، كلها عوامل عملت على تأزيم الوضع ، وعدم الاستقرار على مستوى اليد العاملة ومنه إعادة بعث وتشكيل تشكيلات عمالية قادرة على فرض وجودها .
- تجاوب السلطة المفضوح مع نقابتها - الاتحاد العام للعمال الجزائريين- الوريث الشرعي والحليف التاريخي والأبدي ، وهذا ما ولد صراعا بين التنظيمات النقابية صاحبة الحظوة وتلك المستقلة عن السلطة وهو مازاد انشقاقا في صفوف العمال.

3- وتيرة الإضرابات العمالية في دستور 1989 : Cadence de grève

وينبغي التميز بين مرحلتين ماقبل حدوث الإضراب ومرحلة ما بعد حدوثه ، محاولة استيعاب المواقف عبر " تسوية المنازعات المهنية بإجراءات اختيارية ، أما عن تدخل الحكومات في المنازعات التي تنشأ بين النقابات والإدارة فهي ودية بحتة ، ويحدث هذا التدخل عندما يفشل الإجراء الذي اتفق عليه الطرفان في الوصول إلى تسوية وتتهيئ الحكومات جهاز قانوني للمصالحة أو التوسط أو التحكيم

للمساعدة في تسوية الخلافات بين أطراف النزاع " (1) وهذا ما يقصد به الإجراءات الاختيارية الطوعية تقاديا لحالات الانسداد وبالتالي غلق باب الحوار ، أما المرحلة الثانية فتأتي بعد حدوث الإضراب ويمكن تبيان ذلك كمايلي:

أ- **محاولة التسوية الودية قبل حدوث الإضراب** : للمشكلات العالقة قبل اللجوء للإضراب كحل نهائي نتيجة لانسداد المواقف وتصلبها من قبل جميع الأطراف والمقصود بعملية التسوية (النقابة - الإدارة) غالبا وذلك تقاديا لوقوع الإضراب كأبرز أشكال الصراعات العمالية ويتم ذلك عن طريق :

- **بعقد الاجتماعات** : كما حددها المشرع في نص المادة 04 من القانون 90-02 والتي فحواها : يعقد المستخدمون وممثلي العمال اجتماعات دورية يدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العام داخل المؤسسة . " (2) وهي فرصة لتدارس كافة الانشغالات التي تتمحور غالبا حول ظروف العمل ، والحاجة لتوفير المزيد من الشروط المواتية للعمل.

- **المصالحة بين طرفي الصراع** : وهو إجراء أخر حث عليه المشرع الجزائري في حالة عدم حدوث الاتفاق بين الطرفين المتعارضين ، بحيث يرفع الأمر إلى مفتشية العمل التي تأخذ على عاتقها إجراءات الصلح : يحرممفتش العمل لدى انتهاء إجراء المصالحة لاتقاء الخلافات الجماعية في العمل وتسوية محضر مصالحة يدون فيه نقاط التفاهم الحاصلة ، وان اقتضى الأمر يسجل المسائل التي مايزال الخلاف الجماعي في العمل مستمرا بشأنها . وإذا فشل إجراء المصالحة في كل الخلاف الجماعي في العمل أو في بعضه يحزر مفتش العمل محضر عدم المصالحة .

- **الوساطة** : إحدى إجراءات التسوية الودية للصراعات العمالية بغية تدارك الأوضاع التي تتفاقم بين النقابة والإدارة ، ويتم بمقتضاه تعيين أحد الأشخاص من غير الأطراف المتصارعة بالقيام بدور الوسيط ، وفقا لبرنامج زمنية متفق عليها لعرض المقترحات الممكنة . وفي حالات الفشل لكافة هذه المساعي يسعى العمال لحق ممارسة الاضراب .

1- السيد حنفي عوض ، علم اجتماع العمل الصناعي ، مكتبة وهبة ، القاهرة ، ط1 ، 1988 ، ص ، 221 .

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 04 من القانون 90-02 المؤرخ في 06/02/1990 معدل ومتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في 21/12/1991 المتعلق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وممارسة حق الإضراب .

- **اللجوء لحق الإضراب**: وهي المرحلة الفاصلة بين ما تقدم من إجراءات تمثلت في محاولات البحث عن مخرج مرضي للطرفين عن طريق المصالحة أو الوساطة ، وفي الحالات التي يتم فيها الإخفاق يحق للعمال ونقابتهم الدخول في إضراب كاستمرار للصراع وبعد ذلك بداية لمرحلة ثانية أكثر صراعية . على أن يتم إعلان الإضراب وفقا لشروطين أساسيين ألا وهما :
- 1- الاقتراع السري والتصويت بالأغلبية من طرف العمل على الإضراب .
- 2- إعلان إشعار مسبق باللجوء للإضراب قبل (08) ثمانية أيام من البدء فيه . (*)
- ب- **البحث عن التسوية للإضراب** : وهي المرحلة الثانية التي يدخل خلالها العمال في إضراب بعد عدم اقتناعهم بكافة أشكال الاختيارات الودية ويحدث ذلك كمايلي :
- **المساومة الجماعية (المفاوضة)** : وتعرف " المساومات الجماعية بأنها التفاوض لعقد اتفاق جماعي يترتب عليه عقد مكتوب ، يلتزم به طرفي التفاوض حول شروط وقواعد العمل ، وتعد المساومات الجماعية عملية اجتماعية لتحقيق التوازن بين قوتين متصارعتين ، هما النقابة و الإدارة " . (1) ويتم ذلك خلال فترة الإشعار بالإضراب وبعد الدخول فيه .
- **الوساطة** : ويلجأ إلى الوساطة في حالة استمرار الانسداد والتصلب في المواقف ، بحيث يعين وسيطا مفوضا من طرف مصالح وهيئات عليا لها علاقة بالقطاع ، ويتم عرض الاقتراحات على الطرفين .
- **التحكيم** : بعد فشل كل من المفاوضات الجماعية وفشل الوساطة يتم اللجوء إلى خيار نهائي يتمثل في فرض قرارات نافذة من المحكمة العليا في حق الصراعات الجماعية للعمل .
- هذا ما يتعلق بصورة عامة بالتغيرات التي مست الجانب التشريعي في مجال علاقات العمل والممارسة النقابية وعلاقتها بالتعددية السياسية في الجزائر .

(*)- لمزيد من الاطلاع ، القانون رقم 90-02 المعدل والمتمم بالقانون رقم 91-27 المؤرخ في

1991/12/21 والمتعلق بتسوية النزاعات وممارسة حق الإضراب .

1- السيد حنفي عوض ، مرجع سابق ، ص 219 .

ج- طبيعة الصراع وأشكاله في المؤسسة الجزائرية:

في هذا الإطار سنتطرق إلى مجموعة من الدراسات لباحثين جزائريين قاموا ببحوث تعلق بالمشكلات العمومية الاقتصادية ، وتطرقوا لطبيعة التوترات والصراعات التنظيمية داخل المؤسسة فبينما أكدت التحليلات السابقة جملة من التناقضات التي تم التعبير عنها بوجود نوعا من الصراع الاجتماعي الذي يؤدي لا محالة إلى التأثير على الجو العام السائد داخل المؤسسات العمومية الجزائرية بحكم عوامل التأثير المتبادل بين المجتمع في شموليته والمؤسسة كجزء هام يشكل مجتمعا مصغرا . فضلا على أن هذه الدراسات تعتبر حديثة كلها وقد واكبت سنوات الأزمة الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر بدءا من منتصف الثمانينات ، إلى غاية منتصف التسعينات ، بحيث أن الفترة التي عرفتها الجزائر بدءا من 1986 إلى غاية الأحداث التي وقعت سنة 1988 وغطت الدراسات حتى مابعد صدور دستور فيفري 1989 وتشكل في أغلبها مراحل حرجة في تاريخ الجزائر على الصعيد الاقتصادي والاجتماعي والسياسي ، عرفت عدة أزمات اقتصادية ، اجتماعية وسياسية كما تمت الإشارة إلى ذلك فيما سبق ، وبالتالي فهي بحق تعتبر دراسات لها قيمة علمية وسوسيولوجية كبيرة بحكم نقص الدراسات السوسيولوجية في هذا المجال من جهة ، ونتيجة للفترة الحساسة من مراحل التنمية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ، زيادة عن الأوضاع الأمنية والسياسية التي انعكست على الواقع السوسيواقتصادي محليا ودوليا . ويمكن إضافة معطى آخر يجسد هذه الأهمية إلا وهو التوزيع الجغرافي لهذه الدراسات بين شرق البلاد وغربها .

1- صراعات العمل الجماعية :

أ- الدراسة الأولى :

الدراسة التي أجراها الباحث "علي غربي" حول العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع ، والتي شملت مؤسستين صناعيتين بالشرق الجزائري ، المؤسسة الوطنية للآلات الميكانيكية بقسنطينة "سوناكوم قسنطينة" Sonacome ، والمؤسسة الثانية ، المؤسسة الوطنية للدقيق والعجائن بسكيدة Sompac وتعتبر هذه الدراسة إحدى أهم الدراسات بالمجتمع الجزائري في مجال العلاقات الصناعية، فهي دراسة سوسيولوجية قيمة عالجت العلاقة بين التسيير الإشتراكي للمؤسسات والإضرابات العمالية ، واستخدمت كل من المنهج المقارن كونها تشمل منشأتين صناعيتين من أجل معرفة حالة الإضرابات العمالية في الصناعة خلال فترتين تاريخيتين، ثم المنهج التاريخي للكشف عن المراحل التطورية التي مرت بها التنظيمات العمالية، فالمنهج الوصفي لتحديد بعض مظاهر الصراع الواضحة بالمؤسستين ، وأخيرا إعتد الباحث بدرجة أقل على المنهج الإحصائي للاستعانة بالبيانات

الإحصائية ، وتمحورت الدراسة حول معرفة العلاقة بين التسيير الإشتراكي للمؤسسات وبين ندرة أو كثرة الصراعات الصناعية وبخاصة الإضرابات العمالية كأبرز مظاهر الصراع وأكثرها وضوحا وتعبير آخر

فإن الباحث وبدرجة كبيرة من الدقة حاول التركيز على بعدين هامين في حياة المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر، أولهما البعد الصراعي كتعبير عن توتر العلاقات الصناعية والذي يتجلى أساسا في الإضراب عن العمل ، أما البعد الثاني فهو بعد الديمقراطية الصناعية كتعبير عن الإستقرار و التوازن في المصنع الجزائري ، والذي يتجسد في نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات ومن خلال إزدواجية هذا الطرح فإن الباحث خلص لجملة من النتائج لعل أهمها :

- أن الإضرابات في ارتفاع مستمر بالرغم من الشروع في تطبيق التسيير الإشتراكي للمؤسسات منذ سنة 1971 دون أن يؤثر ذلك على تكراريتها .

- لم تقتصر هذه الإضرابات على القطاع الخاص فحسب وإنما شملت بصورة مطردة كل القطاع العام .

- أغلب الإضرابات بالقطاع العام لم تكن مدعمة أو مؤطرة من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين أو حتى الفروع النقابية إذ يلاحظ أنها في أغلب الحالات قد قامت رغم معارضة النقابة لها .

- قصور قنوات الاتصال فصح المجال لتفجير صراعات إضافية كان بالإمكان تفاديها، فضلا عن ذلك لاحظ الباحث أن المشاركة العمالية قائمة ، غير أن المتتبع والمدقق في حقيقة هذه المشاركة يجد أنها موجهة لمهام ثانوية وشكلية لاتتجاوز الشؤون الإجتماعية والخدمات . في حين الرأي الأول والأخير في المسائل المصيرية من إختصاص المدير وحده ، أو بمعية بعض نوابه المقربين وهذا تعبير عن سلطة إدارية مطلقة ، زيادة عن التنظيم الخاص بإشراك العمال هو أحد الميكانزمات الكثيرة ، التي تبرز كثيرا من التناقضات في مستويات إتحاد القرارات وتكون بالتالي وراء الكثير من الصراعات الصناعية التي كان من الممكن تفاديها ، لو أن القرارات التي تخص جماعة العمال كانت صادرة من طرف جماعة المنتجين المباشرين وذلك وفقا لما جاء به قانون التسيير الإشتراكي للمؤسسات ، وهذا الوضع كما أشار الباحث كان وراء الكثير من الصراعات على مستوى المؤسساتين مجال الدراسة .(1)

(1)- علي غربي ، العلاقات الصناعية في مجتمع المصنع ، مرجع سابق.

قامت الباحثة "دليلة" بدراسة عن موضوع النزاعات الجماعية في العمل بمؤسسة سونلغاز للكهرباء والغاز بعنابة سنة 2003 - 2004 بحيث تؤكد الباحثة على أن ذلك جاء في ظل الوضعية الاقتصادية والاجتماعية المتردية ، لم تكن علاقات العمل متوازنة بين من يؤدي العمل ومن يؤدي العمل لحسابه في أي وقت من الأوقات في ظل عدم تدخل الدولة في هذه العلاقة وهي التي أدت إلى إجحاف الطرف الثاني باعتباره أكثر تنظيماً وقوة أمام عدم السكوت للطرف الأول وذهابه إلى أبعد الحدود في المطالبة بحقوقه ، غير أن الوضعية عرفت تغييراً جذرياً منذ دستور 1989 الذي وضع الأسس القانونية للأيديولوجية، بالتالي وضع آليات إلغاء التشريعات التي أفرزها النظام الاشتراكي. وقد كان للإصلاحات الاقتصادية والتطورات السياسية المترتبة عن دستور 1989 الأثر الكبير على إعادة النظر في تنظيم القطاع العام الاقتصادي ، وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصبحت تسود القطاع العام ، وهي خصائص الاستقلالية والمتاجرة ، وفي خضم هذه الظروف كان لابد من إصدار تشريع عمالي جديد يحكم علاقات العمل في القطاع الاقتصادي العمومي ، والخاص ويستند النظام القانوني الجديد للعامل أساساً إلى أحكام القانون رقم 11/90 المؤرخ في 21 أبريل 1990 ، أين يكون العامل في مركز تعاقدية ، كما يخص الغطاء العادي الاجتماعي و العمالي بلفصل في منازعات العمل المترتبة عن تنفيذ عقد العمل ، والنزاع الجماعي يعد خاضعاً لأحكام هذا القانون كل خلاف يتعلق بالعلاقات الاجتماعية والمهنية في علاقة العمل والشروط العامة للعمل ، لم يجد تسويته بين العمال والمستخدم باعتبارهما طرفين في النزاع . هذا وقد طرحت الدراسة تساؤلاً محورياً ومجموعة من التساؤلات الفرعية كمايلي :

التساؤل المحوري : هل نجح المشرع الجزائري في تكييف النزاع الجماعي في القطاع الاقتصادي العمومي ؟

التساؤلات الفرعية :

- هل يعتبر النزاع الجماعي عاملاً للتغيير الاجتماعي في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال ؟
 - ماهي الخصائص التي يتميز بها النزاع الجماعي في الجزائر قبل وبعد صدور دستور 1989 ؟
 - ماهو موقف العمال من النزاع الجماعي في العمل ؟
- وللإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدت الدراسة على في تحليل ومناقشة الظاهرة وأبعادها على مقارنة بنائية تاريخية حسب الباحثة ، وعللت ذلك بقولها إن الدراسة تقوم بمحاولة الاقتراب من الواقع

الملموس للظاهرة موضوع الدراسة من خلال تجاوز التشخيص للظاهرة ، كما اعتمدت على المنهج الوصفي بغرض تفسير بنية الظاهرة الداخلية ، وما تتضمنه من عوامل وأبعاد تعكس الحقيقة للظاهرة مجال البحث .

واعتمدت الباحثة على تقنيات للتحري كما عبرت عنها تمثلت في الاستمارة ، دليل المقابلة ، المقابلة الحرة وفي الأخير توصلت الباحثة إلى نتائج كان من بينها :

- يعتبر النزاع الجماعي عاملا للتغيير في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال على اعتبار أن النزاع الجماعي يلعب دورا ايجابيا يتمثل في الضغط على صاحب العمل ودفعه إلى تلبية مطالب العمال إضافة إلى لفت انتباه الرأي العام .

- النزاع الجماعي كفعل جمعي ، وكشكل من أشكال المواجهة العمالية كان موجودا قبل الإقرار بشرعيته دستوريا في عام 1989 ، وكانت المطالب التي يدور حولها النزاع الجماعي تتمثل خاصة في رفع الأجور ، وتحسين القدرة الشرائية ، أما في المرحلة الحالية والتي تقصد بها الباحثة بدءا من سنوات 2000 الى 2004 فإن نوعية المطالب تدور حول إمكانية الحفاظ على مناصب الشغل . - تظهر آراء ومواقف العمال في النزاع الجماعي وخاصة حول إجراءات التسوية التي اعتبروها روتينية ومعرقة لممارسة الإضراب ، كما أن المشرع الجزائري لم يرق إلى مستوى طموحات العمال عند التشريع للنزاع والإضراب بحيث يقف موقفا سلبيا اتجاه الطرف الضعيف في علاقة العمل .(1)

1- عبادي دليلة ، النزاعات الجماعية في العمل بين الحق والممارسة ، دراسة ميدانية بمؤسسة سورلغاز عنابة رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير ، غير منشورة ، قسم علم الاجتماع إشراف : بومهرة نورالدين جامعة عنابة ، 2003 - 2004 .

2- صراعات العمل الفردية والخفية :

أ- الدراسة الأولى:

وإذا إنتقلنا إلى ظاهرة أخرى لاتقل أهمية عن سابقتها المتمثلة في التغيب ك شكل من أشكال الصراع التنظيمي، نجد أن "محمد مبتول" أجرى دراسة بالوحدة الإنتاجية بوهان لصناعية النحاس و السباكة حول التغيب ويرى بأن : الغياب العمالي أصبح موضوع إهتمام بالنسبة للبيروقراطية الإدارية التي تحاول من جديد فرض تعليمات لمسيرى المؤسسات العامة كمحاولة للنزاع ضد إختلاس الحضور العمالي بالمصنع ، و الحجج المستخدمة من قبل البيروقراطية الإدارية للوصول للتخفيض من التغيب ترتكز على عوامل أخلاقية [تنمية البلاد] أوالفعالية [التحرك من أجل الإنتاج] أهمية الغياب في كل الحالات مؤكدة بوضوح : ومن الشاق ملاحظة إنتشار هذه ال ظاهرة في الوحدات والمؤسسات المكاتب والمصالح بحيث يضم مجموع القطاعات الاقتصادية ووصل إلى نسب جد مذهلة ... لاتوجد أية تحقيقات إهتمت بعدد هام من قطاعات الأنشطة الاقتصادية حتى الآن. فقط الدراسة الوحيدة الأكثر جزئية المنجزة في عام 1981 من طرف وزارة العمل والتكوين المهني بطلب من الوزير الأول والتي لم تغط عدا 9 قطاعات للأنشطة من 30 قطاعا ... ينبغي إذا عند التفسير لفظية التغيب توخي الحذر على المستوى الوطني بسبب المعطيات الأكثر جزئية لهذه الدراسة ، وكذلك نسب التغيب الكلي المقدم [غياب إرادي ، حوادث العمل ، الأمراض، العطل بتسريح] عند الحساب يوضع أيام الغياب مع مجموع الأيام التي كان يجب نظريا أن يعمل فيها العامل خلال العام 1980 تتمثل بالنسبة ل 9 قطاعات الأنشطة بين 2.82% و 12.5% ... يبدو لنا إذن أنه على المستوى الوطني المعطيات صعبة الإستعمال أقل بالتحديد ' أي نجد نسبة التغيب لاتسمح بمعرفة دقيقة لجانبين هامين : عدد الغيابات ومدة الغياب ، تحقيق وزارة العمل كشف بأنه من مجتمع يتشكل من 100000 عامل معني، الخسارة المسجلة بسبب التغيب تقدر ب 60 مليون د.ج، والذي يتناسب مع حجم يقدر بحوالي 1 مليون يوم عمل. إنه من الواضح بأن مسيرى المؤسسات العمالية يشكون كثيرا من التغيب أيضا الإدارة العامة لسونلغاز [المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز] تعتبر بأن التغيب أصبح شكلا مطلبى بنفس الكيفية للإضراب ، في مؤسسة السباكة وصناعية النحاس [الوحدة الإنتاجية مجال الدراسة] نسبة التغيب العام يقدر ب 7.5% في عام 1983 لكن المسيرين لهذه المؤسسة حاولوا تحديد ذلك في الحال بأن : هذه النسبة للتغيب والتي نسبيا منخفضة لا تمثل تمثيلا حقيقيا للتغيب في المؤسسة فعلى اعتبار أنها مقاسة على أساس العوامل التالية :

. حقيقة أن الوحدة الإنتاجية للتركيب [1.900شخص] تتميز بنسبة تغيب ضعيف بالنسبة لأشغال الورشة

. على مستوى القطاع الإنتاجي النسبة تصل إلى 15 % حتى 20 % ، النسبة الإجمالية للتغيب وصلت إلى 12.78 % ما بين 12.78 % ، 5.03 % يمكن إسنادها لأمراض قصيرة المدة [1.8 أيام] أنها النسبة الأكثر أهمية، 0.8 % لأمراض متوسطة وطويلة المدة، 1.80 % لحوادث العمل، 1.18 % غياب مبرر [العامل يطلب تسريح بالخروج لحل قضاياها الحياتية] خارج العمل، 3.08 % التغيب الإرادي [تغيب غير مصرح به] وفي الأخير 0.88 % عطل دون ترخيص، لكن بحساب نسبة التغيب الإجمالي [399 ل عامل الذين يمارسون ضمن الأجزاء الإنتاجية : تلحيم سباكة معدنية، بداية التجميع النحاسية، تجميع سباكة معدنية، إرسال ميكانيكي عام، مراقبة النوعية تلحيم نحاسي. فإن نسبة التغيب الإجمالي تصل 21.6 % لنفس السنة هذا يؤكد صدق المعطيات العامة المقدمة من طرف المؤسسة". (1)

جدول رقم (6) نسبة التغيب الإجمالي لعام 1982

طبيعة التغيب	عدد الحالات	عدد الغيابات	نسبة الغياب % عدد الأيام المتغيب فيها وعدد الأيام التي نظريا تم العمل فيها
مرض مدة قصيرة 1 - 8 أيام	166	9.312	5.03
مرض لمدة قصيرة وطويلة	1.500	15	0.81
حوادث العمل	30	3.372	1.80
تغيب مصرح به	72	2.183	1.18
تغيب غير مصرح به	196	5.333	3.08
عطل دون إشعار	16	1.612	0.88
المجموع	495	22.712	12.78

1- Mohamed Mebtoul , discipline d'usine productivité et société en algérie , o.p.u. , algér
1986 , pp , 175 , 178 .

ويضيف "محمد مبتول" بأن "التغيب بالمصنع بدأ كمؤشر يكشف عن الصعوبات المتواجدة من طرف النشاط الصناعي من حيث وظيفته اليومية والمنظمة، أين نجد العمال يتعارضون مع هذا النشاط من خلال حياتهم المعيشية التي ينتمون إليها ، إنه بالتحديد كل حياتهم خارج العمل التي كانت تظهر لنا في تعارض تام مع إكراهات نظام المصنع، فالحياة الإجتماعية للعامل أدت بشكل معين بإبتدال التغيب بالمصنع [ينبغي إلزام الطابور لقضاء بعض الحاجات في الأروقة الجزائرية الجديدة ، أخذ الابن إلى المستشفى، والذي يتطلب الصبر لمدة يوم أملا ربما في أن يتم فحصه.

ينبغي معالجة بعض القضايا الإدارية والذي يتطلب من العامل التنقل عبر دائرة بيروقراطية. (1) وفي الأخير فإن الباحث يقدم بعض الملاحظات العامة حيث يرى : "إنطلاقا من مسألة التغيب بالمصنع نحن بصدد التطرق أيضا مرة أخرى إلى هشاشة النظام الأجرى الذي يحاول أن يحتل مكانة بالمصنع. لقد أشرنا للفعل التكنولوجي الذي أدى إلى إعادة إنتاج غير منظمة بعلاقاتها بالإكراهات المرتبطة بالتمويل بالمادة الأولية، عدم كفاية التحكم في رأس المال . الآلي . لكن بدا لنا من خلال هذه الدراسة بأن بدء العمل للعمال بالمصنع كان يشكل إكراها آخر دون حل من طرف المسؤولين عن الوحدة الإنتاجية، بحيث كشف بوضوح بأن ظروف التمتع في المكان لمختلف الجماعات العمالية لم يكن كما تجلى لنا مرتبنا بتغيير إجتماعي الذي من شأنه السماح بإيجاد حل لقضية نمط معيشة العمال. (1) ويتجلى في أن طبيعة النشاط هي الأخرى قد تشكل إكراها يمارس على العامل في مكان العمل وهو ما يؤدي إلى حالات الاغتراب ، وسبب حالة الصراع المتمثلة في التغيب العمالي كنتيجة لصعوبة التأقلم مع النشاط الممارس .

ب- الدراسة الثانية :

وقد تناول فيها الباحث مجموعة من المتغيرات بغية الكشف عن الفعالية في المؤسسة العمومية الاقتصادية من خلال البحث عن العوامل والمسببات التي تؤثر في المؤسسة ، والانضباط في مكان العمل وطبيعة الصراعات التي برزت في أعقاب جملة من الملاحظات السوسولوجية القيمة في مجال الكشف عن الصراع الخفي من خارج مكان العمل لينقل إلى المؤسسة مجال دراسته فقد اعتمد "بوفلجة غياث" دراسة العوامل المؤثرة في فعاليات التنظيمات حيث زار (7) وحدات للصناعات النسيجية بمدن مختلفة في الغرب الجزائري واستجوب أكثر من 400 شخص بين عامل وإطارو إستخلص مجموعة من المظاهر التي لها إنعكاس على فعالية التنظيم روجزها في المظاهر التالية :

1- Ibid , P 180 .

2- Ibid , P 186 .

... إتضح له عدم إحترام الوقت والمواظبة في العمل نتيجة لتعود الأفراد الإستقلالية والحرية قبل الإلتحاق بالمؤسسة خاصة بالنسبة للأفراد النازحين حديثا إلى المدن ميز سلوكهم. فكانت نتيجة ذلك سهولة التخلف عن العمل والتغيب عنه. أضف إلى ذلك الاعتماد على الشمس في ضبط الوقت، إعتقاد أوقات فضاضة في ضبط المواعيد [وقت الظهر وقت العصر، وقت المغرب... إلخ] جعل كثيرا من الأفراد يجدون صعوبة في ضبط أوقاتهم ، ويلتمسون لهذا أعذارا مختلفة لتبرير مخالفتهم كقلة وسائل المواصلات كما لاحظ أن للمناسبات العائلية و ال ظروف الأسرية أولوية على الشغل، بحيث يتغيب العامل دون إنذار مسبق لمصاحبة زوجته أو أحد أفراد أسرته لزيارة الطبيب أو لزيارة أحد الوالدين أو الأقارب المرضى ، كما يعتبر موسم الحرث والحصاد كذلك مناسبة للتغيب وذلك سواء عن طريق الإستفادة بعطلة قانونية أو برخصة مرضية ، أو بعطلة بدون مقابل كما وجد كذلك أن الغيابات تكثر أيام السوق الأسبوعية وخاصة في المدن الصغيرة ، كما قد تكون مباراة دولية في رياضة ما سببا آخر في تغيب كثيرا من العمال. وهكذا قد تكون هذه الأسباب كافية بالنسبة لهم كأعذار للتغيب عن العمل وبهذا يتبين أن للمحيط الثقافي وقيم الفرد أثر كبير على تحديد درجة أهمية الوقت والمواظبة في العمل، كما وجد مظاهر أخرى ل عدم الانضباط والصراع ، حيث وجد أن الصراعات الموروثة بين القبائل تنتقل إلى ميدان العمل وهي مشاكل تزيد من تعقيد مهمة الإدارة والمسيرين.(1) فالباحث يركز على اختلاف الذهنية البدوية أو الريفية التي لا تعبر أهمية للوقت على خلاف الانضباط داخل المؤسسة هذه الذهنية التي أساءت التقدير للوقت أساءت أيضا التصرف إزاء حسن الولاء للمؤسسة الاقتصادية التي تعد مصدر رزق ، و مصدر لخلق الثروة الاقتصادية ، وعليه فتغيير القيم داخل المؤسسة يخضع لمسايرة ثقافة المحيط ، وهذا ما يتناقض مع الأهداف التي ترسمها المؤسسات الاقتصادية. هذا ما افرز ظاهرة صراعية تمثلت في التغيب مع خلق التبريرات الواهية لذلك .

1- عبد الحفيظ مقدم ، مرجع سابق ، ص 193.

ج- الدراسة الثالثة :

دراسة أخرى على درجة من القيمة العلمية للباحث " رفيق قروي " أجريت بالمؤسسة الوطنية لتكرير البترول بسكيكدة وحدة " نفتك " Naftec وكانت أهداف الدراسة تتمحور حول :

- وصف وتشخيص واقع الصراع بإعتباره ظاهرة مجتمعية وتنظيمية
- الكشف عن الأنماط الصراعية المتواجدة بالمؤسسة مجال الدراسة ، والأسباب التي تؤدي إلى حدوثه
- محاولة لرصد ظاهرة الصراع داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية " نفتك " Naftec كذا الكشف عن الأنماط الصراعية التي يستجيب لها العمال كأساليب للتعبير عن تدمرهم، بمعنى طبيعة العلاقات الإجتماعية السائدة، والتباينات على مستوى البناء التنظيمي وما تشهده المصالح والدوائر من توترات وبأكثر توضيح فإن المؤسسة مجال الدراسة بإعتبارها تنظيما إجتماعيا مبنيا بناء تسلسليا هرميا للسلطة قمته المدير وقاعدته العمال وتتوسطهما فئة الهيئات المساعدة والمشرفة وهو ما تتمحور حوله البحث وتمت صياغة فرضيتين رئيسيتين :

الفرضية الأولى : يرتبط الصراع التنظيمي بطبيعة العلاقات الرئاسية الهرمية للسلطة.

الفرضية الثانية : هناك بدائل صراعية فضلا عن الإضراب يستجيب لها العمال للتعبير عن ثمرهم.

- و مدى وعيهم بالأهداف المهنية والمجتمعية ، فطالما أن العمل الجماعي في التنظيمات يتطلب تقسيم العمل، وهذا يعني وجود تدرج في السلطة والمسؤولية ، زيادة عن المراتبية المهنية فضلا عن سرعة التغيرات، وإرتفاع المستوى العلمي والثقافي وتأثيره على مجتمع المصنع كتنظيم، كل ذلك أدى إلى حق التعبير عن الإختلاف و التباين مما أوجد وبشكل ملفت للأنباه صراعات مهنية تنظيمية بين مختلف مستويات السلم التنظيمي من عمال وإدارة ، إلى إدارات عليا ومتوسطة، وبين مختلف مصالح التنظيم، أونتيجة الإختلاف حول السلطة، والإمميزات الممنوحة لمختلف الفئات التسلسلية، مما يؤدي لعدم الرضا، وتناقض المصالح ومنه التعبير عن السخط دونما إكتراث وبأشكال متعددة كالتغيب والتمارض ، إلى كثرة الشكاوي فالإضراب ، والتأخر عن العمل ، هذا كله شكل جوهر إهتمام الدراسة وبغية الإجابة على هذه التساؤلات اعتمد الباحث " رفيق قروي " على كل من المنهجين الوصفي والمنهج الإحصائي ولكن بدرجات متفاوتة ، حسب متطلبات الدراسة ، وخلص الباحث إلى مجموعة من النتائج تبين :

- بأن العلاقة التي تربط العمال برؤسائهم هي علاقة سيئة.
- النقابة غير ممثلة للعمال فبدل أن تعمل في إطار تأديية وظائفها في سياق التكامل أصبحت بإنقسامها تشجع على قيام الصراعات. من خلال هذه النتائج يتضح أن أسباب الصراع التنظيمي تبدأ من الاستياء

الفردية في عدم الاستفادة من الترقية إلى عدم إكتراث الإدارة في توفير ظروف عمل أحسن ، إتباع قنوات رسمية وإجراءات صارمة مع صعوبة الإتصال بالإدارة في أعلى التسلسل كلها تولد إحباطا لدى العمال

فضلا على عدم قيام الفرع النقابي بدورة في إطار التكامل والتنسيق وكذا التوترات بين أصحاب المعرفة الفنية ودوي الخبرة الفنية . بل إن النقابة كما توصلت إليه الدراسة منشقة على نفسها إلى قسمين طرف في صف العمال وآخر في صف الإدارة ، وبالتالي فهي عاجزة عن تفهم أوضاع العمال ، وأصبحت تشجع على الصراعات.

الاحتجاجات الجماعية هي السبيل الوحيد أمامهم للتعبير عن رفضهم للقرارات الجائرة التي تصدر في حقهم وبالتالي فإن الاحتجاجات الجماعية تشكل نمط آخر من أنماط الصراع المجسدة ميدانيا في الوسط العمالي بالمؤسسة مجال البحث.

مجموع المبحوثين أقروا على أنه سبق وأن حدثت إضرابات بدءا من 1988 وأكدت لنا المقابلة الحرة على أن السبب هو محاولة العمال إدخال التعددية النقابية للمؤسسة على غرار التعددية الحزبية .ومنه نستنتج أن إحدى الأنماط الصراعية الأكثر حدة والمتمثل في الإضراب كان بسبب عامل البيئة المحيطة ومن هنا يتبين أن الصراعات لا يكون منشأها البناء التنظيمي فقط بل حتى تأثير البيئة الخارجية والمجتمع بحكم الامتداد وتبادل التأثير والتفاعل، وانجر عن هذا الإضراب تسريح جماعي للعمال المحرضين.(1)

خلاصة :

رغم تتابع الدراسات الأمبريقية التي تحاول تفسير الصراعات داخل المؤسسات ، وكذا الصراع على مستوى المجتمع إلا أنها لازالت بعيدة عن بلورة نموذج قادر على ضبط عمليات الصراع بأبعاده المختلفة ، ومما لاشك فيه ومن خلال تتبعنا للدراسات السابقة نلاحظ أنها تشترك في محاولة التوصل للكشف عن مبررات الصراع مع اختلاف للمجتمعات من حيث الثقافة والقيم وهو ما أتاح التعرف على قضايا قد تكون زوايا لتناول الصراع في المؤسسة الجزائرية مجال البحث . ولعل هذا الشأن ما أدى بأحد الباحثين للتأكيد على

"إن إحدى القضايا التي تواجه منظري الصراع تتمثل في تنمية مقاييس نموذجية لقياس درجة الصراع المتواجدة في المجتمعات".(2) فالمجتمع الجزائري ومن خلال التجارب التنموية أقحم في العديد من

1- رفيق قروي ، الصراع التنظيمي ، مرجع سابق .

2- Dean Shiels , Cultural evolution and conflict resolution , Wisconsin Sociologist , vol , 30 , n°1 , usa , 1986 , p 7 .

المرات في نظم إقتصادية وتوجهات سياسية وإيديولوجية كان في مع ظم الأحيان ليس صانعا بل مفروضة عليه وتم تطبيقها بعشوائية بدون دراسة ملائمة الظروف من عدمها ثقافيا ، أيديولوجيا عقائديا ، وكل هذه العناصر تعبر عن هوية مجتمع يختلف من حيث المكونات ، وهذا ما يلح عليه الباحث

الجزائري "عبد الناصر جابي" حين يصرح على أن "المجتمع الجزائري لا يمكن فهمه فهما عميقا إلا إذا راعينا البعد التاريخي لهذا المجتمع ، ومدى تأثير حرب التحرير عليه ، وهذا التأثير الذي يتجاوز الإطار المادي البحث يتعداه إلى تأثيرات أيديولوجية. وسياسية وعلى رأسها ما سماه النزعة الشعبوية ليس على حكامه ومسؤولية فقط ، وإنما كذلك على مجموع الفئات الأخرى ، وخاصة الشعبية منها.. " (1) وهذا يتبع بأن تحليل الصراع يتطلب الدراسة الكلية لعلاقات الإنسان بغض النظر عن كونها صراعية أم لا ، بحيث تتدخل دافعية الإنسان وقيمه، والبيئة الخارجية في شموليتها إقتصادية سياسية ، إجتماعية و إيكولوجية ، أين تحدث كل هذه العلاقات.(2) وغير خاف أن البعد المجتمعي له من التأثير على بيئة المؤسسة وهو ما يدعو لتناول الصراع وفقا للعلاقة الثنائية بينهما .

1- جابي عبد الناصر ، مساهمة في سوسيولوجية النزاعات العمالية : الإضرابات العمالية في الجزائر

1969 - 1986 ، أطروحة لنيل شهادة الماجستير في سوسيولوجيا العمل

إشراف : علي الكنز ، جامعة الجزائر ، غير منشورة ، 1987، ص 72 .

2- John Borthon , Conflict resolution as a political system , Center For the analysis and resolution of conflict , george ust Virginia ,usa , 1987, p 9 .

الفصل الرابع

الخصوصة والصراع العمالي في الجزائر

الفصل الرابع

الخصوصية والصراع العمالي في الجزائر

تمهيد :

أولا : علاقات العمل ما قبل الإصلاحات الاقتصادية
- الصراع العمالي في المؤسسة الجزائرية ما قبل الإصلاحات
الاقتصادية

ثانيا : الخصوصية في الجزائر خلفياتها وآثارها

ثالثا : الصراع العمالي في ظل الخصوصية

رابعا : الخصوصية في الجزائر : الواقع والتحديات

خلاصة :

الخصوصية والصراع العمالي في الجزائر

تمهيد :

عرفت الجزائر مرحلة جد حاسمة بعد الاستقلال تمثلت في الفراغ القانوني الذي يحكم كافة الأنشطة الاقتصادية ، فضلا عن ذلك عرفت نقصا كبيرا في اليد العاملة الكفؤة المؤهلة ، والقادرة على تسيير ما تخلف من مؤسسات صناعية على قلتها ، مما اضطر إلى الاستعانة باليد العاملة المحلية على بساطة كفاءتها ، والاستعانة أيضا بالتشريعات القانونية في مجال العمل والعمال الفرنسية إلى حين من الزمن . ومنذ الاستقلال توالى التجارب التي خاضتها المؤسسات العمومية الاقتصادية ، بدءا بمرحلة التسيير الذاتي ، إلى مرحلة التسيير الاشتراكي ، ولما كان موضوع دراستنا يتركز بالتحديد حول معرفة جانب العلاقات العمالية السائد عقب الدخول إلى إحدى المراحل الاقتصادية والمتمثلة في مرحلة الخصوصية للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، فإن اهتمامنا سينصب على التطرق إلى الظروف الصراعية التي عرفها العامل وكيفية مواكبه للتغيرات الحاصلة على مستوى المؤسسة العمومية الاقتصادية ، التي صاحبت المرحلة ، علما أن فترة التسعينات هي في كليتها تعبر على مرحلة حاسمة من مراحل التغير التي مست المؤسسات العمومية الاقتصادية عبر ما أطلق عليه مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية ، ورفعا للالتباس فإن تحديد مرحلة الخصوصية زمنيا والتي تعد آخر مرحلة لإعادة الهيكلة يبدأ في منتصف التسعينات ، وهو يشير إلى أصعب المخارج الاقتصادية التي لجأ إليها الخبراء والسياسيون في محاولة لإنقاذ اقتصاد الدولة الجزائرية .

وسعينا في جانب آخر إلى عدم إغفال جانب العلاقات العمالية التي كانت سائدة قبل الإصلاحات الاقتصادية ، مبرزين الجانب التشريعي الذي يحكم علاقة العامل بصاحب العمل ثم الأشكال الصراعية التي صاحبت المرحلة ، وانتهينا إلى تسليط الضوء على مرحلة جد متقدمة في آخر عناوين الاستقلالية الاقتصادية ، ألا وهي الخصوصية كإحدى الخيارات الاقتصادية بما تفرضه من تحديات وصعوبات زيادة على التطرق لمبررات الخصوصية وأساليبها .

أولاً : علاقات العمل ما قبل الإصلاحات الاقتصادية :

كانت القوانين الخاصة بالعمال هي التي تحكم في عهد الاستعمار الفرنسي علاقة المؤسسة بعمالها في الجزائر ، ومنها قانون الوظيفة العامة لسنة 1959 الذي كان يحكم الموظفين في الجزائر قبل الاستقلال ، إلى جانب قانون العمل الفرنسي الذي كان ينطبق على عمال المؤسسات بالنسبة للعمال المتعاقدين أي أن العاملين في المؤسسات العامة ، كانوا يخضعون لأحكام قانون العمل أو لأحكام قانون الوظيفة العامة ، وكان عمال المؤسسات الجزائريون لا يتمتعون بحقوق كاملة مثل العمال الفرنسيين رغم أن الواجبات الواقعة على العمال ، كانت مرهقة ، بالإضافة إلى قلة الضمانات الممنوحة لهم . وبعد الاستقلال استمر سريان القوانين التي صدرت في عهد الاحتلال إلى سنة 1965 إذ صدر في هذه السنة قانون الوظيفة العامة ، وفي عام 1975 أصدر الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص ، وأخيراً القانون الأساسي العام للعامل الذي صدر في سنة 1978 والذي حدد علاقة العمل ومنصب العمل ، وحقوق وواجبات المؤسسات وفقاً لمبادئ الاشتراكية التي أخذت بها الجزائر منهجاً لتسيير شؤونها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ، ولقد أشار الميثاق الوطني ودستور سنة 1986 إلى أن العمل مضمون واعتباره شرطاً أساسياً لتنمية البلاد والمصدر الذي يضمن به المواطن وسائل معيشته ونفس المبادئ الواردة في الوثائق السابقة يتبناها القانون الأساسي العام للعامل ، الذي تنطبق أحكامه على كافة العمال ، سواء من حيث علاقة العمل أو من حيث منصب العمل ، أو من حيث الحقوق والواجبات الخاصة بالعمال مهما كان القطاع الذي ينتمي إليه . " (1)

و من خلال ما سبق يمكن أن نستنتج مايلي : إن القانون الساري الخاص بتنظيم علاقات العمل هو مستمد من قانون الوظيفة العامة ، قبل الاستقلال ، واستمر تطبيقه حتى مع مرحلة التسيير الذاتي على كافة مؤسسات الدولة وأجهزتها الاقتصادية ، والاجتماعية ، والثقافية ، في حين أنه في عهد مرحلة التسيير الاشتراكي عرض ظهور ما يسمى بالقانون الأساسي العام للعامل الذي عمل على تحديد علاقة العمل للعامل الجزائري في كافة القطاعات والمؤسسات الاشتراكية ، بما فيها ذات الطابع الاقتصادي وذلك بالأخذ بعين الاعتبار كافة الأبعاد الخاصة بالأيدولوجية الاشتراكية هذا بوجه عام أما إذا رجعنا بوجه التحديد لتقصي النصوص والتشريعات القانونية التفصيلية التي تنظم علاقات العمل ، فنجد أن القانون الجزائري قد أخذ بنظرية التنظيم القانوني لعلاقة العمل بالنسبة للعمال .

1- زغود علي ، المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر ، المؤسسة الجزائرية للطباعة ، الجزائر

وهذا ما أكدته المادة السادسة حيث تنص " على أن يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية " (1) وأما ما يتعلق بالشق التعاقدية الذي يكون بموجبه العامل في مركز تعاقدية ناشئ عن عقد العمل ، هذا ما نصت عليه المادة الثانية من الأمر الصادر بتاريخ 1975 والتي تنص على " أن تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب ، وتتكون العلاقة على أية حال بمجرد قيام العامل بالعمل لحساب المؤسسة المستخدمة ، أي أنه بمجرد العمل لدى المؤسسة تنشأ علاقة العمل بين الطرفين "، (2) ومنه تنشأ حقوقا وواجبات تلزم العمال اتجاه المؤسسة التي ينتسبون إليها ، حيث حددت المادة 92 من قانون العمل الحالات التي تنتهي فيها علاقة العمل وهي :

1- الإلغاء القانوني

2- انتهاء علاقة العمل ، عقد انتهاء عقد العمل ذي المدة المحددة

3- الاستقالة

4- التسريح لتخفيض عدد المستخدمين

5- العجز الكامل عن العمل

6- التسريح ذو الطابع التأديبي

7- التقاعد

8- الوفاة

وهكذا يمكن أن تنتهي علاقة العمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة في إحدى الحالات السابقة . " (3) ويتبين أنّ المشرع الجزائري من الناحية القانونية ركّز على الطابعين التنظيمي التعاقدية للعامل من جهة ، والمؤسسة من جهة أخرى ، كما ركّز أيضا في كثير من نصوصه على حقوق وواجبات العامل بل أنّ دستور 1976 قد عرّف العامل في حددا تهفي المادة 08 حيث جاء " يعتبر العامل عاملا كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته نشاطه المهني . " (4)

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، المادة 6 من الأمر رقم 66- 133 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة

العامّة المؤرخ في 02 جوان 1966

2- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المادة 2 من الأمر رقم 75 - 31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق

بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص .

3- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المادة 92 إلى 98 من القانون الأساسي العام للعامل ، الصادر بتاريخ

05 أوت 1978 .

4- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية المادة 8 من الأمر رقم 71 - 74 ، والمادة 8 من دستور سنة 1976.

وفي هذا التركيز على العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية ، والمتمثل في العنصر البشري ، رغم أنه لا يشير إلى الزمن والأجر ، وهذا ينطبق على كافة فئات العمال ، حيث يدخل في هذا الإطار الموظفين ، الأطباء ، الحرفيين ، وما يمكن أن ننتهي إليه بعد هذا التحليل القانوني ، وما يخص المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة أنها " عرفت فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات وتناديا لتعطيل وتجميد الحياة الاقتصادية والاجتماعية بادرت الدولة إلى إصدار قانون رقم 62 / 57 المؤرخ في 31 12. 1962. المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية ، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية ، وذلك إلى غاية 05 جويلية 1975 بدخول الأمر 23 / 29 حيز التطبيق ، أما فيما يتعلق بمجال تنظيم علاقات العمل ، وباستثناء صدور قانون الوظيفة العمومية بتاريخ 02 جوان 1966 فقد امتدّ هذا إلى غاية صدور الأمر 71 / 74 بتاريخ 16 نوفمبر 1971 المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر بتحديد مفهوم العامل في المادة 27 منه وتكريس مبدأ المساواة في الحقوق والواجبات ، دون أن يكون الهدف منه إقامة نظام قانوني خاص بتنظيم علاقات العمل ، بل كرس نظام المشاركة للعمال في تسيير المؤسسات الاقتصادية ، وهو الهدف الذي صدر من أجله الأمر 75 / 31 المؤرخ في 29 أبريل 1975 المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص ، من أجل إحداث نوعا من الانسجام بين عمال المؤسسات العامة ، وعمال المؤسسات الخاصة ، إلا أن سوء تطبيق القوانين الفرنسية التي كان معمولا بها في مجال علاقات العمل عرّضت علاقات العمل في كثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي ، وانتهاك حقوق العمال في غياب هيكله فعالة للأجهزة النقابية وغياب قوانين رادعة . كما أن غياب نصوص لتنظيم علاقات العمل في القطاع العام جعلت مؤسساته تلجأ للاستعانة بأحكام القانون المتعلق بتنظيم علاقات العمل في القطاع الخاص ، أو الاجتهاد في وضع بعض النظم ، والاتفاقيات الخاصة بها ، فنتجت عنها تفاوت واختلافات بين القطاعات ، وبين مختلف المؤسسات ، فخلق فوضى في مجال علاقات العمل إلى غاية تدخل الدولة للقضاء على هذه الوضعية " بإصدار القانون الأساسي العام للعمال سنة 1978 ، المتمخض عن أحكام ومبادئ الميثاق الوطني ، والدستور الجزائري لسنة 1976 لينظّم كافة جوانب علاقات العمل في كافة قطاعات النشاط ، الأمر الذي جعل تطبيق هذا القانون من الناحية العملية يحتاج إلى إصدار العديد من النصوص ، والتنظيمات بلغت أكثر من عشرين نصا تشريعيًا ، وأكثر من مائة نص تنظيمي تناولت عدة مسائل ؛ كتحديد المدة القانونية للعمل ، والعطل ، تشغيل الأجانب ، الأجور ، الضمان الاجتماعي والتكوين المهني . " (1) وبالتالي ما يميّز هذه المرحلة هو ارتباط مفهوم علاقات العمل قانونيا وتنظيميا

1- Les cahiers de la reforme, n=°1 , ENAG , 1990 , p 165 .

بالمراحل المتميزة التي مرتّ بها المؤسسات العمومية الاقتصادية ، في ضل القوانين الاقتصادية والاجتماعية لتغطية الثغرات القانونية في هذا الشأن ، في المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة وهي مرتبطة أساسا بعوامل سياسية واقتصادية خاصة بكل مرحلة .

أ- الصراع العمالي في المؤسسة الجزائرية ما قبل الإصلاحات الاقتصادية :

عرفت الجزائر مرحلتين أساسيتين حاسمتين من حيث محاولة النهوض بالواقع الاجتماعي من جهة ، ومحاولة إعطاء دفع قوي للاقتصاد الوطني ينهض على أسس قوية ترتكز بالتحديد على تنمية القدرات الزراعية في مجال الفلاحة ، والاهتمام بالصناعات الثقيلة تحديدا ، وذلك من خلال التسيير الذاتي و التسيير الاشتراكي ، كأساليب جديدة لمرحلة ما بعد 1962 ، غير أنّ هذه " المؤسسات الوطنية لم تكن لها مهمة اقتصادية واحدة ، ولكن لكل منها كان هناك سياسة اجتماعية ديناميكية تتبين من خلال تأسيس مراكز التكوين لعمالها ، إنشاء تعاونيات استهلاكية وغيرها ، و في النهاية هناك نظام جديد يتعلق بالعلاقات بين العمال و مسيرهم ، ما يطلق عليه بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات التي تسمح بالمشاركة العمالية من جهة والبدء في تطبيق للسياسة العامة للمؤسسة من جهة أخرى . " (1) وعليه فالمؤسسات في ضل ذلك النمط التسييري لم ترتكز جهودها وطاقتها على الجانب الإنتاجي وتحقيق ما كان مطلوبا اقتصاديا ، بل تعدتها للتركيز على الجوانب الاجتماعية الخدمية للعمال وتقديم المساعدات الطبية والصحية للعمال وعائلاتهم ومنه فإن " التغيير الذي عرفته المؤسسة الاقتصادية الجزائرية خلال السبعينات تغيير نوعي في العلاقات بين العمال والمسيرين ، وذلك بهدف التقريب بين مختلف مستويات الإشراف والقاعدة ، وإشراك العمال في التسيير إلى جانب المسيرين الذين عينتهم الدولة ، وإذا كان من أهداف إشراك العمال هو محاربة ظاهرة البيروقراطية التي تعرقل نشاط المؤسسات الاقتصادية بما تفرضه من قيود إدارية ، واحتكار للمعلومات ، وعرقلة للاتصال فان هذه الظاهرة كما يشير الميثاق الوطني لا تشكل ظاهرة تختص بالمؤسسة والأجهزة الاقتصادية فقط إن جهاز الدولة على مختلف مستوياته معرض أيضا للبيروقراطية ، ويمكن أن يكون بدوره مصدرا لعرقلة حسن سير المؤسسات والنشاط الاقتصادي . " (2) هذا وإذا كان الغرض هو إحداث أسلوب جديد يستند على المشاركة الفعالة للعمال في آليات التسيير جنبا إلى جنب مع المسيرين المعنيين ، بغية

1- Ali El kenz , au fil de la crise, entreprise national du livre ,algér
deuxieme édition , 1993 , p 49 .

2- عبد الحفيظ مقدم وآخرون ، مرجع سابق ، ص 281 .

محاربة كافة العراقيل والتجاوزات البيروقراطية غير أن " الشعبوية كانت دائما الأيديولوجية المسيطرة لهذه المرحلة ، والاشتراكية تعبيرها التأسيسي ."(1) وكانت المخططات التنموية التي شملت قطاع الصناعة نصنع تحولات عميقة في الجانب التشريعي المتعلق بالعمل وعلاقات المستخدمين ، كإصدار القانون العام للعامل ، إصدار قرارات متعددة للحزب ، والاتحاد العام للعمال الجزائريين تعمل على تقييم هاتين التجريبتين ؛ تجربة التصنيع ، وتجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، فكانت هذه الوثائق توضح الآثار العميقة التي كونت الطبقة العاملة ، والتي تمت ضمن الشروط التي تتوافق فيها التحولات الاجتماعية والاقتصادية مع الثورة العلمية والتقنية ، "(2) ولعله من الواضح ، فإن التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي حاولت مواكبة التغيرات الحاصلة على المستويين العلمي والتقني ، ومجموعة من النصوص والتشريعات القانونية ، لم تمنع من حدوث صراعات عمالية حتى في البدايات الأولى لمرحلة التصنيع ، وهو ما يؤكد الباحث " علي الكنز " حيث يقر على أن هناك " صراعات اجتماعية متعددة إضرابات في المؤسسات ، تسريحات وتوقيفات رافقت المرحلة الابتدائية للتصنيع على مستوى العمل ... والمؤشرات الكلاسيكية كانت أيضا كلها بالأحمر : نسبة التغيب تعدت في كل مكان 10 % ، ووصلت في بعض الأماكن 20 % ". (3)

وعليه يمكن اعتبار المرحلة الابتدائية مرحلة للصراعات العمالية وبأنماط متعددة تراوحت بين التسريح العمالي إلى التغيبات ، فالإضرابات العمالية التي كانت هي الأخرى حاضرة ، وهذا يعبر على درجة من الوعي العمالي بطبيعة مشاكلهم اليومية داخل مكان العمل ، بل ويعبر عن إدراك العامل للواقع في مكان العمل ، وتعبير الإحصائيات الخاصة بأنماط الصراع الاجتماعي والتنظيمي لفترة نهاية الستينات ونهاية السبعينات عن كل ذلك بكل وضوح : " بحيث أن صراعات العمل قدرت بدءا من 1968 - 1977 على النحو التالي الذي يوضحه الجدول رقم (7) :

1- Ali el kenz , op. cit , p 53 .

2- منظمة العمل العربية ، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية ، أبحاث الندوة العلمية الثانية 1979 ، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل ، الجزائر ، العدد 3 ، 1982 ، ص 258 .

3- Ali el kenz , op. cit , p 58 .

جدول رقم (7) صراعات العمل بين 1968 / 1977

النسبة المئوية % لمجموع صراعات العمل	عدد الإضرابات من إجمالي الصراعات الحاصلة	سنة الحدوث
97	//	1968
03	02	1969
12	12	1970
15	23	1971
17	25	1972
40	273	1976
46	533	1977

وتتوزع أسباب صراعات العمل حول : الأجور ، الحق النقابي ، التسريح عن العمل ."(1)

وإذا انتقلنا إلى بعض الإحصائيات للتدليل على وجود نوعا من الوعي العمالي بمشروعية لجوئهم لممارسة أحد أبرز أشكال الصراع ، في مجال علاقات العمل تنظم هذه العملية مما يدل على أن الإضراب كان ممارسا سواء عن طريق ضبطه بقوانين أو تركه بدون تشريعات تنظيمية ولمزيد من التوضيح الجدول رقم (8) يبين ذلك في القطاعين العام والخاص .

1- Ali Neggez , essai d'analyse de cause sociologique de L'absentéisme, en, algérie , étude de cas, le c.v.i. de rouiba , Mémoire de d.e.a , université d'alger directeur de recherche ,safir nadjji , 1981, p 46 .

جدول رقم (8) عدد الإضرابات بدءا من 1969 إلى غاية 1989

النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %	القطاع العام	عدد الإضرابات	الإضرابات السنوات
94.44	68	5.55	4	72	1969
82.87	121	17.12	25	146	1972
72.70	285	27.29	107	392	1975
30.72	332	36.27	189	521	1977
62.64	436	41.66	290	696	1979
54.44	502	46.92	420	922	1980
51.84	464	47.37	424	895	1983
55.50	449	44.49	360	809	1985
11.12	215	88.87	1718	1933	1988
09.6	328	90.32	3061	3389	1989
33.28	3254	67.49	6598	9775	المجموع

المصدر: المفتشية العامة للعمل ، وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2005

والقراءة المتأنية للإحصائيات بالجدول رقم (8) تشير أن العمال في القطاعين سواء العام أو القطاع الخاص في الجزائر كان يلجأ لشكل من أشكال الصراع أمام تعنت الإدارة لمطالبه ، زد على ذلك أن مرحلة السبعينات تعد إحدى المراحل الحاسمة في تاريخ تطوير وبناء القاعدة الصناعية الكبرى وبالتالي الحاجة الكبيرة لليد العاملة التي تزايدت في الفترات التاريخية المدونة أعلاه خاصة في القطاع العام ولعل مايشد الانتباه أن الإضرابات في القطاع العام سنة 1988 بلغت نسبتها 88.87 % ويتزامن ذلك مع الأحداث التي عرفتها الجزائر في شهر أكتوبر 1988 .

ويجدر بنا التوقف عند الأحداث التي وقعت سنة 1988 للتنبؤ على أن الغليان الشعبي انعكس بصورة جلية على المؤسسات العمومية الاقتصادية ، وخير ما يفسر ذلك نسبة الإضرابات في الوسط العمالي التي ارتفعت بشكل كبير ووصلت 90.32 % سنة 1989 ويمكن تبرير ذلك بانتقال التذمر وسط الجماهير الشعبية من الشارع كتعبير عن انخفاض المستوى المعيشي وتدني القدرة الشرائية ، والبطالة المتفشية ، كل ذلك وجد له متنفسا لدى أكثرية العمال لممارسة حقهم في الإضراب ، كشكل من أشكال

الصراع ، للضغط على الإدارة ومن خلالها السلطات المعنية بضرورة الاستجابة لمطالبهم نتيجة لأوضاعهم الصعبة داخل المؤسسة العمومية الاقتصادية أو خارجها على مستوى المجتمع . أما التدببات الحاصلة على مستوى القطاع الخاص من خلال النسب المدونة لاتعكس بصدق ما هو حاصل في القطاع الخاص ، فهذه المرحلة التاريخية لم تعرف فعليا قطاعا خاصا بمواصفات الرأسمالية فالمجال أمام الاستثمار المحلي وفتح المجال أمام القطاع الخاص لم يكن مسموحا به .

وآدا جئنا لتحديد نوعية المطالب العمالية ، " المطالب الكلاسيكية المتمثلة في الأجور ، العلاوات تحديد مدة العمل ، أصبح العامل الجزائري يهتم أكثر بمطالب جديدة تسييرية ، ثم بعد 1988 دخول الجزائر في مرحلة الديمقراطية ، وتراجعها عن السياسات التقليدية والسماح بحق الإضراب علنا وخلص الباحث إلى جملة من النتائج أهمها :

- إن الإضراب كشكل من أشكال الصراع العمالي في القطاع العمومي كان موجودا قبل الإقرار بشرعيته الدستورية ، وتركزت المطالب العمالية حول القضايا الإجتماعية و الاقتصادية وبعد 1988 أصبح العامل يتأثر بالجانب السياسي التعددي ، فضلا عن ذلك لاحظ الباحث أن أسباب الإضراب أغلبها متأتية من المحيط الخارجي وليس من المؤسسة .

- إن الحركة العمالية الجزائرية طوال تاريخها بقيت رهينة الفعل السياسي . وعليه يتأكد بان الخيارات السياسية في الجزائر هي دوما التي تعمل على تغيير المنحى الاقتصادي والاجتماعي وذلك منذ الاستقلال مع كافة المراحل التي قطعها الاقتصاد الوطني ، والخطط التنموية الفاشلة التي دأب الساسة على استيرادها وتطبيقها ودوما كان المآل الفشل اقتصاديا وتؤكد الدراسة على أن كافة الصراعات التي عرفتها المؤسسة متأتية أصلا من المجتمع الخارجي وهو ما يؤكد فرضية التأثير للبيئة المحيطة . (1)

ومهما يكن من أمر " ، ينبغي التنويه على أنه ابتداء من 1981 الخطاب السياسي إستخدم ظاهرة الأزمة لتبرير عملية واسعة لإعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية ، التي ينبغي أن تستجيب لنمط جديد للتنمية " (2) وقد تلتها مباشرة مرحلة أخرى هي إستقلالية المؤسسات ، ولم يمنع ذلك من ازدياد أو حتى تقليص المقاومة العمالية كما يؤكد "خطابي" : أعتقد أن المقاومة العمالية لايمكن تفسيرها عن طريق إتجاهها السلبي إتجاه التصنيع والنمط الجديد للحياة الحضرية كما يدعى البعض لكن بمعارضتهم

1- موسى لحرش ، مرجع سابق .

2-Ali el kenz , op. cit . p 48 .

للعلاقات الرأسمالية المتنامية المحافظة والمرتبطة برأسمالية الدولة وعدم التساوي لعلاقات القوة بين العمال والمسيرين الناتج عن إحتقار النظام النامي غير الرأسمالي، فملاحظات العمال في المؤسسات العمومية لا تختلف عن نظرياتها في الأنظمة الرأسمالية الغربية بحيث يجري معاملتهم دائما كمزارعين مستخدمين محدودي الإستخدام، الذين لا قول لهم في إتخاذ القرار إضافة حق الإحتجاج والمطالبة بما هو شرعي فيلاقي إنكارا من قبل الإتجاه الأتوقراطي المتمثل في المسيرين المدعمن من طرف الدولة". (1)

وبناء عليه نستخلص أن مرحلة التحول الكبرى في تاريخ الجزائر الحديث بدأ في منتصف الثمانينات حيث بدأت الأزمة تعصف اقتصاديا وسياسيا واقتناع أصحاب الشأن السياسي والعسكري بأن الأمور هذه المرة ليست كسابقاتها حيث لا مفر من تغيير المنحى الاقتصادي والسياسي ؛ من حيث كان شرقا تم تحويله غربا وفتح المجال اقتصاديا أمام الليبرالية المشوهة من جهة ، تماما كما تم إقرار التعددية السياسية على مستوى الأحزاب ، الأمر الذي عجل بتفعيل إعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية والمالية لبعض المؤسسات العمومية ، وتلتها مرحلة أخرى هي استقلالية المؤسسات ومنها الخصوصية وهي كلها مراحل تم قطعها بتسرع تحت غطاء الأزمة أحيانا حقيقة وفي كثير من الأحيان تم اغتالها لبيع المؤسسات العمومية الاقتصادية بالدينار الرمزي كما أكدته الأحداث الاقتصادية فيما بعد من تورط الكثير من المسؤولين و بعض الإطارات السامية في فضائح خاصة بتبديد الأموال العمومية وعمليات الاستيلاء على الأراضي الفلاحية وهو ما عرف بمافيا العقار ، وقضايا الفساد ، وخير دليل قضية القرن أو فضيحة القرن المتعلقة بينك الخليفة .

ولكن السمة الأكثر تعبيراً عن الصراع داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية في تلك الفترة تتمثل في الإضراب حيث تتواجد خاصة في كبريات المدة الجزائرية وهي المدن التي تتركز فيها خاصة القطاعات الصناعية ، حيث تشهد المرحلة على أن "حركة الإضراب التي شهدتها المرحلة تركزت بشكل ملفت للنظر في المدن الصناعية الكبرى التي تظم أكبر المجمعيات الصناعية في الجزائر على الإطلاق ، مثل منطقة الجزائر العاصمة في الوسط ، ومنطقة وهران في الغرب ومنطقة قسنطينة في الشرق ، وتؤكد ذلك إحصائيات وزارة العمل سنة 1977 ، حيث بلغت نسبة الإضرابات من مجموع الإضرابات البالغ عددها 533 إضرابا سنة 1977 ، في ست مدن جزائرية أكثر من 54% في القطاع العام ، وأكثر من 36% في القطاع الخاص . " (2) كما في الجدول رقم (9) التالي :

1- Ahmed khattabi , op.cit , p 84.

2- عبد المومن فؤاد ، مرجع سابق ، ص 57 .

جدول رقم (9) توزيع الإضرابات على بعض المدن الصناعية بالقيمة النسبية لعام 1977

الولايات	القطاع العام	القطاع الخاص
الجزائر	27.5	11.5
قسنطينة	10	00.5
وهران	05.3	7.5
عنابة	03.2	01.8
سكيكدة	02.7	1.5
سطيف	08.6	09.3
المجموع	54.6	36.6

والملاحظ أن أغلب هذه الإضرابات تتركز بأهم المجمعّات الصناعية البترولية في الجزائر ، وهذا ما يشير إلى أن طبيعة الصراعات العمالية كانت عميقة ، ومركزة أكثر في المؤسسات الاشتراكية ، ذات الطابع الاقتصادي الصناعي تحديدا . إذ الأمر يؤكد أن أكبر نسبة يسجلها القطاع العام ، وأن مرحلة التصنيع هذه تسببت في معطيات جديدة ، تمثلت في التشكيلة الاجتماعية التي ميزتها عدم الانسجام بين الكفاءة المهنية ، ونوعية التكنولوجيا المستوردة المعقدة أصلا ، وكل هذه التغيرات احتواها محيط الصناعة في المؤسسات الوطنية تحت أيديولوجية الاشتراكية في التسيير ، بنظم تسييرية تم نقلها من دول أجنبية عملت في كثير من الأحيان على إلغاء الخصائص المحلية التي تميز الإنسان الجزائري وعلى العموم فانه إذا " تتبنا أهم الصراعات التي شهدها الاقتصاد الجزائري لمعرفة طبيعتها يمكن التمييز بين شكلين من المقاومة العمالية ، أو الوعي السياسي للطبقة العاملة على مستوى الممارسات اليومية ، ويعرف الشكل الأول في مجال التراث السوسيولوجي بالفعل الجماعي والذي تمثله الإضرابات والمظاهرات العمالية ، أما الشكل الثاني فهو ذو طبيعة فردية وتمثله سلوكيات العامل الفرد اتجاه مواقف فردية أو جماعية ، كالتغيب مثلا ، والذي يدخل ضمن إطار ما يعرف باسم الصراع المحول " Diverted Action (1) . ومنه وجب التنويه على أن العمال

1- على غربي وآخرون ، الباحث ، مرجع سابق ، ص 57 .

على درجة من الوعي ، والإحصائيات المشار إليها أكبر دليل على ذلك ، هذا ويمكن تجميع حصيلة الإضرابات التي حدثت في فترة زمنية تقترب إلى خمسة عشر سنة وذلك إلى غاية بداية الثمانينات كمايلي :

جدول رقم (10) توزيع الإضراب حسب سبب الصراع

النسبة المئوية % لعدد الإضرابات	سبب الصراع
38.4	الأجور
30	التأخر في دفع الأجور
15	ظروف العمل
5.7	تسريحات فردية أو جماعية
3.1	ممارسة الحق النقابي
1.5	علاقات مهنية سيئة
1	عدم صلاحية التمثيل العمالي
5.3	أسباب أخرى

والملاحظ أن المطالبة في زيادة الأجر والنضال من أجل شروط عمل أفضل، تشكل الجزء الكبير من المطالب تليها المطالب المرتبطة مباشرة بعلاقات العمل والإنتاج ، وإذا كانت المطالبة بزيادة الإنتاج وتحسين ظروف هي التي تنصدر أسباب الإضرابات فإنها - أي الإضرابات - كلها تهدف في نهاية المطاف إلى محاولة كسب المزيد من النفوذ والسلطة من وراء مثل هذه المطالب المادية التي تجلب أنصارا كثيرين . " (1) وعلى قدر أهمية المطالب التي كانت سببا في حدوث الإضراب ، تهدف بالدرجة الأولى إلى تجسيد جملة مطالبها ، بمعنى مطالب أكبر الشرائح العمالية ، ومن جهة أخرى تسعى إلى تكريس وكسب المزيد من النفوذ والسلطة في مقابل الإدارة في المؤسسات الاشتراكية ، وفي هذا الإطار يجدر بنا الإشارة إلى الدور النقابي ، سواء من حيث فاعليته أو من حيث ولائه للجانب

1- علي غربي وآخرون ، الباحث ، مرجع سلبق ، ص 60 .

الإداري " فالعمل النقابي للعمال الجزائريين خلال هذه الحقبة التاريخية ، لا يمكن تقييمه إلا من خلال منظمة واحدة - اعتبرت كقنابة واحدة شرعية - وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين فكان تطبيق ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات خلال فترة قصيرة من التطبيق أي في 19 ديسمبر 1979 على عدد 57 مؤسسة تظم 841 وحدة إنتاجية ، بها 310000 عاملا ."(1) ومن هنا كانت تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، تعم كافة الفئات العمالية باختلاف أصولهم الجهوية ، وباختلاف مؤهلاتهم الثقافية فيؤكد الباحث " بوتفنوشت " في هذا الشأن على أن " تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، أو المؤسسة الاشتراكية لا تكمن بأهمية النصوص التي احتوتها ، ولكن تكمن الأهمية في الفكر الذي من خلاله نتقبل هذه التجربة ونطبقها للمصالح العام ."(2) ومن ثمة فإن كل الدلائل تؤكد وجود منظمة عمالية واحدة شرعية ذات طابع سياسي وحزبي في الوقت نفسه ، ومنه نستخلص أنه كان نوعا من التمثيل الشكلي أو الصوري للفئات العمالية ، لأن الوجهة السياسية هي التي تحرك الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، والأفكار الأيديولوجية التي تنتجها السلطة هي التي ينبغي أن تكون امتدادا طبيعيا لمؤسسات الدولة الاقتصادية ، ومنه فإنها تعكس بوضوح وجهة نظر السلطة السياسية أكثر من كونها تجسد المطالب العمالية ، ويذهب " عبد اللطيف بن أشنهو " في هذا المجال إلى اعتبار أن هناك " تمثيلا عماليا شكليا في مجال التسيير - مجلس العمال ومجلس المديرية - فانشغلت النقابة بالجوانب السياسية للعمال والعمل ، حيث أصبحت عبارة عن جهاز مراقبة للدولة ، السلطة الحاكمة على مستوى الوحدات والمؤسسات الإنتاجية ، حركة انضمامات للنقابات ، ثم إلى ركود عدد العاملين المنضمين إلى النقابات عندما لم تحقق آمالهم في حل المشكلات المادية ."(3) ومنه يتبين أنه لم تكن للنقابة دورا فاعلا لصالح العمال أكثر من كونها أدت دورا فاعلا وأساسيا لصالح السلطة الحاكمة بحيث تعمل على تهدئة الأوضاع ، وامتصاص غضب الشرائح العمالية لتلك الفترة ، وامتصاص حالات الاحتقان العمالي الناجم عن التذمر ، و هو ما يفسر عملية الركود وتناقص عدد المنخرطين للنقابة الواحدة الوحيدة عندما تؤكد لهم عدم تحقق مطالبهم الخاصة بل المشكلات ذات الطابع المادي خاصة ، إلى درجة أن العمل النقابي " بقي يدور في حلقة تجعله يفقد دوره الأساسي في الدفاع عن

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، إ.ع.ع.ج. ، وثيقة عمل حول المساهمة العمالية وتطبيق التسيير

الاشتراكي للمؤسسات ، مركز المطبوعات والعلوم الإنسانية ، وهران ، 1981 .

2- Boutefnouchet Mostafa , travail et travailleurs en algérie , enap , 1984 , p 200 .

3- عبد اللطيف بن أشنهو ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط ، (1962 - 1980) ، ديوان المطبوعات

الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص ص 171 - 174 .

- المصالح الأساسية المادية والمعنوية للعمال ويتجلى هذا الضعف في الجوانب الفنية والتقنية للعمال هذه الجوانب التي اتصفت بفقدان المبادرة والتخوف منها ، حيث يعلق عليها بانعدام روح الجماعة في العمل ، والنقص الكبير في السيولة الإعلامية ، التي قد توفر للعامل معرفة خاصة بمحيط عمله ، الذي يتفاعل بداخله والمتمثل أساسا في المؤسسة الاشتراكية .⁽¹⁾ وعليه يمكن استنتاج مايلي :
- دخول النقابة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين في حلقة القرارات السياسية للسلطة .
 - ضرورة إيجاد امتداد طبيعي لفرض أيديولوجية السلطة على الفئات العاملة .
 - العمل على تهدئة العمال من خلال الحث على ضرورة الانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين
 - توجيه الرأي العام العمالي نحو ضرورة الانسجام الداخلي ، وتقوية الاتحاد على حساب المشكلات الفعلية والمطالب الحقيقية للعمل .
 - والهدف الفعلي غير المعلن يتمثل إخضاع كل من يتقاضى راتبه في شكل أجر لدى مؤسسات الدولة وتقاضى الراتب يشكل في حدوده عربون ولاء طبيعي للسلطة السياسية ، ينبغي التعبير عنه بطريقة الانخراط داخل الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثانيا : الخصوصية في الجزائر : الخلفيات والتحديات

تتدرج عملية خصوصية القطاع العام في إطار أشمل والهدف منه إحداث التوازن بين القطاعات الاقتصادية ، بحيث تكون الدولة بمنأى عن العمليات المالية للمؤسسات الاقتصادية ، فيما يكون الاهتمام بالكفاءة والفعالية في استخدام الموارد المتاحة ، وتأتي هذه المرحلة بعد مرحلة الاقتصاد الموجه التي شهدتها الجزائر خلال فترة 1967 - 1978 ، وما جاء بعدها من فترة أخرى تميزت بتوقيف الاستثمارات ومراجعة التخطيط وإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية ، واستمرت من 1980 إلى غاية 1991 ، حيث انخفض النمو الاقتصادي بدرجة كبيرة ، وارتفع حجم البطالة والتضخم وازدادت المديونية إلى مستويات قياسية مخيفة ، هذا الأمر جعل التفكير في أنماط جديدة للتسيير والملكية تمثلت أساسا في اللجوء إلى اقتصاد السوق في إطار خصوصية القطاع العام ، والقضاء تدريجيا على أنماط التسيير السابقة ، وبالمقابل تكريس الملكية الفردية لوسائل الإنتاج ، وحرية النشاط الاقتصادي والمنافسة وحرية النشاط الاقتصادي ، والمنافسة وحرية الأسعار وأيضا تحسين فعالية المؤسسات العامة ، ومنه تعتبر محاولة جادة لإحداث تغيير في البنية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر ، وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى خلفيات الخصوصية ، وكذا التحديات التي تواجه هذا النمط الجديد في أثناء عمليات التطبيق أو الممارسة .

1- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، إ.ع.ع.ج ، وضعية التسيير الاشتراكي للمؤسسات ، مجلة الثورة

والعمل ، العدد 421 ، أبريل 1985 ، ص ص 11 - 19 .

بادرت الدولة إلى مجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية انطلاقاً من البدء بإعادة الهيكلة للمؤسسات الوطنية ، وذلك ضمن ما أُصطلح عليه البحث عن الاستقلالية ضمن التشريعات الجديدة للعمل ، وكان ذلك في أعقاب فشل نظم التسيير السابقة لها وقصد إعطاء علاقات العمل محتوى يتطابق مع التغيرات التي مست المؤسسات العمومية الاقتصادية في الانتقال من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، " ويتضمن مشروع القانون المتعلق بخصوصية المؤسسات العمومية، الذي قدره رئيس الجمهورية الجزائرية " عبد العزيز بوتفليقة " سحبه لتمكين المركزية النقابية من إبداء رأيها فيه ، يتضمن 35 مادة تفتح الباب لرياح الخصوصية ، دون ضوابط ولا تشترط في عمليات الخصوصية صراحة الحفاظ على الشغل ، أو رفعه وتطوير الإنتاج أو الطابع الاستراتيجي لبعض القطاعات التي توجد حتى في بلدان عريقة في الرأسمالية .

ويظهر مسعى هذا القانون في إزالة كل حجر عثرة أمام مسار الخصوصية ، انطلاقاً من تقييم الإطار المؤسساتي الجاري به العمل حالياً ، وتتضمن العوائق حسب وثيقة عرض الأسباب في انعدام تعريف واضح للنشاطات المخصصة ، والتي لا تخصص ، وكذا غموض الأدوار المسندة لهيئة الخصوصية ومجلس الخصوصية ، وتعدد المتدخلين ومراكز القرار ، " (1) وبناء عليه يتضح أن إحدى الخلفيات الأساسية التي أدت إلى انتقال المؤسسة العمومية الاقتصادية من القطاع العام إلى القطاع الخاص يكمن في إعادة النظر ، وتقييم الإطار المؤسساتي المعمول به في تلك المرحلة (مرحلة ما قبل الشروع في الخصوصية) ، رغم عدم وضوح طبيعة الأنشطة الاقتصادية التي ستخضع لاحقاً للخصوصية وحتى الغموض الذي يكتنف طبيعة الأدوار التي تم إسنادها للهيئات المخول لها قانوناً تقديم التقييم النهائي ، في ما إذا يتم خصخصة مؤسسة ما ، أو على العكس من ذلك عدم خصصتها ، ويتعلق الأمر بمجلس الخصوصية ، وهيئة الخصوصية ، مما يخلق نوعاً من التعدد في مصادر التدخل ، ومنه تعدداً في مراكز اتحاد القرار ، وفي هذا الشأن يوضح " مجيد الموسوي " على أنه " بشكل عام جرى تبرير الخصوصية على أساس قدرة الخاص على توفير إدارة أكفأ من يقتصد في استخدام الموارد ويحسن في أداء المؤسسات ، فيزيد بذلك من معدلات النمو الاقتصادي ، وتقديم حوافز على تعبئة وتوجيه الادخار نحو المشاريع المربحة ، وتعميم الملكية على قطاع أكبر من المواطنين ، ويخلق سوقاً مالية نشطة تشجع على الادخار وتوفير قناة مناسبة للتحويل وهذا بالإضافة إلى تحقيق الأعباء المالية

1- ع . ف ، " مسار الخصوصية ينتظر القرار النهائي " مرجع سابق ، ص 02.

التي تتحملها الحكومة من حيث تمويل المشاريع العامة ، ومواجهة الخسائر التي يتعرض إليها .^[1] ومنه فالخصوصية عنصر أساسي لسياسة اقتصادية جديدة لأسباب ثلاثة [٥] :

أولا : معرفة مقدار مساهمتها في الاستقرار على الصعيد الماكرو اقتصادي .

ثانيا : تحقيق ترقية في مجال الصادرات خارج المحروقات

ثالثا : التحول الكلي للاقتصاد ، والعمل على تخفيض البطالة ، وهذا ما يطرح أشكالا أساسيا ، يتعلق بالدور المستقبلي للدولة التي ينبغي أن تتأقلم مع مستجدات العولمة الاقتصادية ، ومحاولة التطعيم بشكل طبيعي من أجل خلق الفعالية في المنظمات ، كل هذه الأساليب بإدارتها ، تتخلى الدولة بموجبها عن أداء وظيفة التسيير بغية تقادي تفاقم الوضع بين الدولة والمواطن ، ومنه فإنه على الدولة أن تنظم وتقرر أحسن في هذا الشأن .

أما ما تعلق بالشق الثاني الايجابي وهو تفعيل الصادرات خارج قطاع المحروقات ، بحيث أكدت المحادثات مع الشركاء الأجانب على أن عملية تفعيل الصادرات هو السبيل الوحيد للتقليل (التخفيض) من نسبة البطالة .

وإذا استمر الارتكاز على البترول كمادة زائلة من الممكن أن يقود البلاد إلى منتهى خطير ، ويمكن التذكير بسيئاريوهات الديون المتراكمة بدءا من عام 1986 - 1994 ، ومنه فالخصوصية تعتبر أساسية لسببين :

أولهما : على اعتبار أن القطاع الخاص بميكانيزماته المرنة في التسيير يتأقلم مع آليات التجارة والنظام المالي .

ثانيهما : أن الخصوصية بالموارد المسيرة تشكل مصدرا للتراكمية الصادقة لخلق ديناميكية في باقي القطاع الاقتصادي عدا المحروقات .

هذا وإذا عدنا إلى الشق الايجابي الثالث للخصوصية ، فيتمثل في كون الخصوصية تشكل آلية لتنمية الاقتصاد الوطني لارتكازها على العمل والعقلنة كمصدرين دائمين للثروة ، والتي تسمح باندماج البني التنافسية ، بأساليب جديدة تستند على المخاطرة ، وهي تعتبر ثقافة مؤسسية جديدة ، فضلا عن ميلاد مسيرين جدد يتأقلمون مع التغيرات الداخلية والخارجية على حد سواء من منطلق السياسة الاقتصادية

1- ضياء مجيد الموسوي ، الخصوصية و التصحيحات الهيكلية (آراء واتجاهات) ، ديوان المطبوعات الجامعية

الساحة المركزية ، بن عكنون ، الجزائر ، 1995 ، ص 20 .

[٥]- لمزيد من الاطلاع حول موضوع الخصوصية وتحدياتها ، أنظر ، رفيق قروي وآخرون ، " الخصوصية في الجزائر

:الواقع والتحديات " ، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية ، جامعة فرحات عباس سطيف ، دار الهدى للطباعة

والنشر ، عين مليلة ، 2006 ، العدد 4 .

التي تركز على الطلب وليس حصريا على العرض ، كما هو الشأن في النظام التسييري المركزي السابق .⁽¹⁾ مما سبق يمكن استنتاج مجموعة من الأسباب الفعلية التي أدت بالدولة إلى خصوصية بعضا من المؤسسات العمومية الاقتصادية كالاتي :

- عجز وفشل الإدارة في إيجاد الكفاءات اللازمة للتأقلم مع التغيرات الحاصلة على المستويين الاقتصادي والمؤسساتي .

- البحث عن الكفاءة المهنية القادرة على تحسين الأداء ، والأكثر استخداما .

- الافتقار للسوق المالية النشطة في مجال الادخار .

- البحث عن مجالات تنمية خارج مجال قطاع المحروقات .

ب- أهداف الخصوصية :

هناك جملة من الأهداف تسعى الخصوصية كعملية اقتصادية لتحقيقها نتيبها كما يلي :

1- تؤدي الخصوصية إلى تحسين نوعية اتحاد القرار الإداري عن طريق خفض درجة التدخل السياسي في عمليات المؤسسات العامة ، إذ أن الساسة في كثير من الأحيان يؤثرن على أهداف المؤسسة ، وقد تطغى الأهداف الماكرواقتصادية أو الاجتماعية ، على الأهداف ذات الطبيعة التجارية (كمحاولة التركيز على مناطق جغرافية معينة) ، بحيث يؤدي الحد من التدخل السياسي إلى إعفاء المدراء من ضرورة الحرص على تلبية رغبات الساسة مما يقودها بالتالي إلى تحسين أداء المؤسسة ولا تتعارض الخصوصية بالضرورة مع السعي لتحقيق بعض الأهداف غير التجارية لكن ما يتطلبه الأمر في هذه الحالة ، هو أن تقدم الحكومة أو الدولة دعما مباشرا لتغطية التكلفة الإضافية اللازمة لتحمل أعباء مثل هذه الأهداف .

2- تؤدي الخصوصية إلى نقل المدراء من موقع المسؤولية أمام البيروقراطية، إلى موضع المسؤولية المباشرة أمام حاملي الأسهم وهم فئة تسعى إلى تحقيق الربح .

3- تهدف الخصوصية إلى فرض انضباط الأسواق المالية على المؤسسات ، وبالتالي تحفيزها على العمل على مستوى أرفع من الكفاءة ، ذلك أن المؤسسات العامة التي تحميها مضلة القطاع العام ، قد لا تقلت وهي تحقق خسائر لأنها في مأمن من الإفلاس ، إذ تتقدم الدولة في العادة لحماية المؤسسات العامة التي تواجه المشاكل المالية ، إما عن طريق الدعم المالي المباشر ، أو عن طريق إعطاء ضمانات إئتمانية ، ويسمح ذلك للمؤسسة بالمضي قدما في عملياتها ، رغم المشاكل المالية .

1- Abderahmene Mebtoul , l'algérie façade aux defies de la mondiakisation , tome 2
o.p.u , algér, 2002 , pp , 157,159 .

فمن هذا المنظور يرى دعاة الخصوصية أنه للخلاص من مشاكل القطاع العام وذلك بالتحرك من أعباء دعم المؤسسات الخاسرة ، والكف عن تمويل استثمارات منخفضة العائد . (1) كما يؤكد دعاة الخصوصية بأنه " جزء من برنامج إصلاح اقتصادي شامل جوهره سيادة قانون السوق وتحرير التجارة الخارجية ، وأساسه ، هو تطبيق برامج الاستقرار والتكيف Programme d'ajustement وبهذا فإن من شأنه أن يقود إلى علاج المشكلات قصيرة الأجل مثل :

- التضخم

- نقص النقد الأجنبي

- هروب رؤوس الأموال

- عجز ميزان المدفوعات.

وذلك لن يتأتى إلا بتطبيق برامج الاستقرار . (2) ولعله من الأهمية الإشارة إلى أن الخصوصية " تفرض نمط تسييري على القطاع الخاص ، الذي بدوره يفرض شفافية تامة ، ولا يقبل بوجود عجز مستمر في ميزانية

المؤسسة بحيث يعمل على إزالة ومحاربة كل التجاوزات التي قد تحدث على مستوى التسيير ."(3)

وعلى العموم يمكن اعتبار أهداف الخصوصية على مستويين رئيسيين :

1- مستوى الماكرواقتصادي وهي تسعى إلى :

- تقليص عجز الميزانية

- زيادة الفعالية الاقتصادية

2- مستوى الميكرواقتصادي ويسعى من خلاله إلى :

- تخفيض التكاليف

- زيادة الاستثمارات

- خلق روح المنافسة

- توسيع قاعدة الملكية .

1- محمد عبد العزيز عجمية ، كتاب مقدمة في التنمية والتخطيط ، دار النهضة العربية للطباعة ، بيروت

1983 ، ص 148 .

2- صندوق النقد الدولي ، التقرير الاقتصادي للدول العربية ، 1992 ، ص 351 .

3 - Revue machés tropicaux, les spécificités des privatisations en afrique , paris

16 mars 1992 , p 627 .

ج- آثار الخصوصية :

يرى كثير من الباحثين على أن " الحجج النظرية الداعمة لمقولة التخصصية ، ليس فيها ما يقنع كليا ، أو ماهو واضح تماما بشأن تبريرات التحول نحوها خاصة بالنسبة للبلدان النامية التي ليس للخصوصية فيها سوى تبريرات هامشية وغير جوهرية . " (1) بحيث يتهم القطاع العام بانخفاض الربحية وانخفاض الإنتاجية ، وتعرض بعض من مؤسساته ومشاريعه إلى الخسارة والسرقة والمحسوبية ، أي أن الذين ينددون بانخفاض الربحية في القطاع العام ، ويتناسون أن التحديد الإداري للأسعار يعتبر حقوقا مكتسبة للجمهور ، بحيث تلقى محاولة التخلي عنها مقاومة سياسية عنيفة ، ولا يقتصر الأمر على أسعار الاستهلاك بل يتعداه إلى مستلزمات قطاع الأعمال ، ثم إن ما يساق من مقارنات بين القطاعين تظهر انخفاض إنتاجية القطاع العام ، ليس دليلا على فشل الإدارة في القطاع العام ، إذ ينبغي عند المقارنة إضافة المنافع الاجتماعية لفئات اجتماعية واسعة وطرح من رصيد حساب القطاع الخاص المضار الاجتماعية المترتبة على أداء القطاع على جمهور واسع من الناس ، لذلك لو قام القطاع الخاص والقطاع العام بتطبيق نفس سياسة التسعير ، أي أن السعر يجب أن يغطي الكلفة الاجتماعية ، فإن مقارنات الربحية والإنتاجية المألوفة الآن ستفقد معناها .

أما بخصوص الخسارة التي يتعرض لها القطاع العام ، فإن ذلك يعود إلى أن رؤوس الأموال التي تخصص للقطاع العام ، لا تتناسب مع أغراض المشروعات وتسحب فائضة إلى الخزنة العامة ، ثم إن إشارة إلى حجم ما يتعرض له القطاع العام من خسائر ، ليس بالضرورة دليلا على نجاح الإدارة في القطاع الخاص وفشلها في القطاع العام وذلك أن حالات فشل القطاع الخاص لا سيما الوحدات الصغيرة تنتهي سريعا بالإفلاس ، وهو ما يخرج معضمها من حسابات المقارنة ، التي تعزو إليه ارتفاع الكفاءة ، وأن هذا ليس مقتصرًا على أوضاع بلدان نامية كالبلدان العربية ، إذ أن الدراسات التي أجريت مؤخرا على الظاهرة في الولايات المتحدة تشير إلى أن نسب من الوحدات حديثة الإنشاء " (1) ، وخالصة هذه المزاعم حسب هذا التحليل الإفلاس تصل حوالي 70 % التي تقود دعاة الخصوصية نحو تطبيقها كخيار اقتصادي تتمثل في :

- 1- انخفاض الأرباح وانخفاض الإنتاج في القطاع العام .
- 2- فشل الإدارة وأساليب التسيير في القطاع العام .

1- سيد علي وآخرون ، ندوة أبوظبي حول التخصصية والتصحيح الهيكلي في البلدان العربية ، ديسمبر 1988 .

2- ضياء مجيد الموسوي ، مرجع سابق ، ص ص 20-21 .

3- الحجم الكبير للخسائر التي يتعرض لها القطاع العام (رؤوس الأموال) وهو الأمر الذي دفع البعض إلى المناداة بضرورة استبدال ميكانيزمات التسيير والإدارة على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية ، واستحداث آليات أخرى تتماشى وطبيعة التغير الحاصل على مستوى الاقتصاد الجزائري على اثر انتقاله إلى اقتصاد السوق .

ثالثا : أشكال الصراع العمالي في ظل الخصوصية :

أ - الصراعات العمالية الجماعية :

جدول رقم (11) الإضرابات في القطاع العام والقطاع الخاص ما بين 1993 - 2002

النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %	القطاع العام	إجمالي الإضرابات	الإضرابات السنوات
2.05	47	97.95	526	537	1993
8.30	34	91.70	376	410	1994
6.72	29	93.28	403	432	1995
6.35	28	93.65	413	441	1996
6.17	18	93.83	274	292	1997
14.35	28	85.64	167	195	1998
8.64	15	91.32	158	173	1999
13.91	26	86.09	161	187	2000
6.25	11	93.75	165	176	2001
11.42	20	88.57	155	175	2002
8.67	570	92.02	6044	6568	المجموع

المصدر : المفتشية العامة للعمل ، وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2005

ما يلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم (11) أن القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص في الجزائر في الفترات ما بين 1993 إلى غاية 2002 سجل نسبة كبيرة للإضرابات بلغت 92.02 % في حين أن القطاع الخاص بلغت نسبته 8.67 % ، وهذا يفسر على أن القطاع العام كان مهيمنا على كافة القطاعات الاقتصادية ، بينما حتى السنوات الأخيرة فإن المجال أمام القطاع الخاص لم يكن مفتوحا على درجة كبيرة وتقايله عدة عراقيل وشروط ، زد على ذلك فمؤشرات الأزمة التي عرفت الجزائر

بداية من نهاية الثمانينات راح ضحيتها القطاع العام بحكم أن الأعداد الهائلة من اليد العاملة هي في حقيقة الأمر تعمل لدى القطاع العام ، وأدا ربطنا ذلك بالأزمة السياسية في الجزائر نقول بأن الوضع الأمني والسياسي في الجزائر قد أثر كثيرا على مستوى القطاع الاقتصادي بحيث على فترات متباعدة للتسعينات ، كانت الأوضاع السياسية والأمنية غير مستقرة وتعرضت كثير من المؤسسات إلى الحرق والتخريب ، ما أدى إلى توقف العمال عن العمل وعدم تسوية وضعياتهم المهنية والمادية أدى بالكثير منهم إلى الدخول في الإضراب بحكم الأوضاع المعيشية الصعبة التي عايشوها. أما إذا انتقلنا إلى القطاعات التي عرفت ظروفًا صراعية أكثر خاصة إعلان حالة الإضراب فالجدول رقم (12) يوضح أهم القطاعات التي عرفت إضرابات بدءًا من سنة 1993 إلى غاية سنة 2002

جدول رقم (12) توزيع الإضرابات حسب طبيعة القطاعات 1993 - 2002

السنو القطاعات	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	المجموع	%
أشغال عمومية	253	217	244	253	145	51	52	56	29	31	1331	44.10
الصناعة	70	62	73	99	64	39	51	55	63	59	635	21.04
الزراعة	45	18	20	18	12	17	10	06	08	07	161	5.33
خدمات	68	68	58	35	21	34	24	22	32	23	385	12.75
الإدارة	101	45	37	36	50	54	36	48	44	55	506	16.76
المجموع	537	410	432	441	292	195	173	187	176	175	3018	100

المصدر: المفتشية العامة للعمل وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2004

ويتبين على أن أكثر القطاعات التي تعرضت للإضراب كشكل من أشكال الصراع العمالي هو قطاع الأشغال العمومية بنسبة 44.10 % وذلك للفترات الممتدة ما بين 1993 إلى غاية 2002 ، ويمكن اعتبار ذلك ناجما عن طبيعة الظروف المهنية الصعبة التي تتواجد فيها اليد العاملة التي غالبا ما تتشكل من فئات اجتماعية واسعة ، بحكم طبيعة النشاط الذي يتطلب أعدادا هائلة من اليد العاملة سواء الأمية

أو عديمة التكوين. أما ثاني نسبة في نفس الفترة الزمنية في قطاع الصناعة وسجلت معدل 21.04 % أما قطاع الإدارة فتنقلص فيه النسبة لتصل إلى حدود 16.76 % ، وإذا جئنا إلى تحديد الأسباب الحقيقية التي تؤدي بالعمال إلى الدخول في عملية الصراع من خلال ممارسة حق الإضراب يبين الجدول (13) من خلال الإحصائيات ، أن مطلب الزيادة في الأجور أو التأخر في تسديدها

أسباب الإضرابات لسنوات 1993-2002 جدول رقم (13)

السنوات / المتغيرات	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	المجموع	%
الأجور	421	226	292	302	255	71	129	156	70	47	1969	65.24
العلاقات المهنية	47	46	59	57	34	25	28	15	12	34	357	11.82
التسريح من العمل	41	46	56	36	27	25	27	31	14	14	317	10.50
الحماية الاجتماعية	//	43	//	42	32	30	25	20	08	10	210	6.95
الظروف العامة	35	24	//	19	07	10	16	21	03	04	139	4.9

المصدر: المفتشية العامة للعمل ، وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2004

تشكل النسبة اللافتة للإنتباه بمقدار 65.24 % ، واد يعبر ذلك على أن العمال بحاجة إلى تحصيل مطالبهم المادية بدون تأخير وإلا سينجر عن ذلك تآزيم للوضع المعيشي الذي يعيشونه . أمام تدني مستوى المعيشة .أما ثاني الأسباب المؤدية للإضراب فتتمثل في العلاقات المهنية كالحق النقابي وحق اللجوء للتفاوض ونسبته قدرت 11.82 % ويرجع ذلك إلى عدم التمثيل الحقيقي للفروع النقابية للعمال في الحالات التي تتم فيها استمالة النقابة إلى صف الإدارة مما يجعلها منشقة على أكثر من صعيد فتشكل بؤرة للصراع .

فيما تسجل نسبة 10.50 % كأحدى الأسباب المتعلقة بحدوث الإضراب وتتعلق بالتلويح بالتسريح من العمل سواء من المناصب الدائمة أو المناصب المؤقتة ، بحيث أن الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر والتي انعكست بصورة مباشرة على المؤسسات العمومية الاقتصادية مما أدى إلى كثير من حالات التسريح من العمل ، بل كان ذلك في كثير من الأحيان سببا مباشرا للدخول في إضرابات كتعبير عن حالة التذمر لدى العمال . أما إحدى الأسباب الأخرى وبأقل تقدير فكانت تخص النقص غير المبرر في الخدمات الاجتماعية الذي تقلص كثيرا في تلك الفترة بحكم الظروف الاقتصادية لغالبية المؤسسات الاقتصادية ، إضافة إلى مشكل السكن الخاص بالعمال الذي كان يطرح باستمرار ، وكذا صعوبة توفير النقل بالنسبة للعمال ، وقدرت نسبة ذلك بـ 6.95 % .

ب- الصراعات العمالية الفردية والخفية :

ولمزيد من تسليط الضوء على الطبيعة الصراعية التي شهدتها فترة التسعينات وهي الفترة التي لجأت فيها الجزائر إلى تطبيق إستراتيجية جديدة تتمثل في التصحيحات الهيكلية للمؤسسات العمومية الاقتصادية ، وهي الفترة أيضا التي تم تطبيق الخصوصية الاقتصادية لكثير من المؤسسات العمومية في القطاع الصناعي خاصة ، والإحصائيات الواردة في الجدول تبين حجم الصراعات الفردية والخفية التي كانت تسجل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص ، وما ينبغي الإشارة إليه هو أن هذه النسب هي إجمالية لا تخص مرحلة الخصوصية فقط بصورة منفردة ، كما يوضح الجدول (14)

جدول رقم (14) صراعات العمل الفردية ما بين 1996 - 1999

النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %	القطاع العام	إجمالي الصراعات	الصراعات السنوات
33.90	14449	66.09	28169	42618	1996
30.9	13622	69.07	30425	44047	1997
28.27	11869	71.72	30102	41971	1998
33.51	16137	66.48	32011	48148	1999
29.30	51809	68.27	120707	176784	المجموع

المصدر: المفتشية العامة للعمل ، وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2004

أن الصراعات الفردية هي الأخرى عرفت ارتفاعا محسوسا في السنوات مابين 1996 إلى غاية 1999 ، والنسب في القطاع العام كانت مرتفعة مقارنة بالقطاع الخاص بحيث أن مجموع النسب للسنوات من 1996 إلى غاية 1999 في القطاع العام بلغ 68.27 % في حين بلغ في القطاع الخاص 29.30 % . واد يعبر ذلك على أن الصراعات قائمة في مكان العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص ، غير أن طبيعة الأسباب فهي في معظمها تدور حول المستحقات المادية أو عدم تطبيق عقد العمل من طرف المستخدمين في القطاع الخاص ، ويأتي ذلك في أعقاب الأزمة الخانقة التي عانت منها معظم المؤسسات في فترة التسعينات ، تمثلت خاصة في الصعوبات المالية وعدم القدرة على المنافسة ، وركود الإنتاج ، وحالات الإفلاس ، مما انعكس على العمال بالتسريح والطرده ، الدفع إلى التقاعد المسبق ، عدم القدرة على الإيفاء بالوعود المادية المدونة في الاتفاقية الجماعية . ويأتي الجدول رقم (15) لتوضيح الأمر أكثر فنلاحظ أن مجمل الأسباب التي تنحصر حولها الصراعات الفردية في الفترة الممتدة ما بين 1996 إلى غاية 1999 حسب مفتشية العمل كمايلي :

جدول رقم (15) أسباب صراعات العمل الفردية من 1996 إلى 1999

1999	1998	1997	1996	المتغيرات السنوات
5017	3338	3404	3770	الأجر القاعدي
1138	1355	1063	3379	الترقية
9039	8514	4055	5894	العلاوات
174	38	61	151	العمل الليلي
437	418	176	51	العمل الضرعى
1397	497	340	801	بيان الأجر
972	883	450	885	الساعات الإضافية
292	228	//	512	منحة النقل
18466	15271	9549	15443	الأجر وملحقاته
%38.33	%36.46	%32.20	% 36.54	النسبة المئوية %
438	165	121	381	فترة التريص
1255	678	513	650	التثبيت
11832	10991	9515	11055	التسريح
872	313	296	487	التحويل
634	375	422	853	تغيير المنصب
83	59	73	106	التحرش
211	71	111	96	انتداب

1537	1263	1444	3100	عقوبات
434	323	235	420	ترقية
898	618	721	925	إشعار مسبق
2777	3705	881	1838	عطل مدفوعة الأجر
217	175	111	453	عطل أسبوعية
53	81	37	111	إحالة على الاستيداع
249	92	83	327	عطل خاصة
17	21	27	32	عطل أمومة
21507	18930	14590	20834	علاقات مهنية
%44.64	%45.20	%49.21	%49.30	النسبة المئوية %
779	386	362	695	الضمان الاجتماعي
854	575	666	516	التقاعد
1653	961	1028	1211	الحماية الاجتماعية
%3.43	%2.29	%3.46	%2.86	النسبة المئوية %
437	211	128	366	حوادث العمل
210	42	30	80	الأمراض المهنية
97	71	22	172	طب العمل
76	30	52	84	الحماية الفردية
27	03	00	22	الحماية الجماعية
132	42	14	179	النظافة
979	399	246	903	النظافة والأمن
%2.03	%0.95	%0.82	% 2.13	النسبة المئوية %
5569	6316	4234	3864	أسباب أخرى
48174	41877	29647	42255	المجموع العام

المصدر : مفتشية العمل ، وزارة العمل والحماية الاجتماعية 2002

هذا ويمكن تقسيم الجدول رقم (15) إلى أربعة محاور رئيسية تتمحور حولها الصراعات الفردية بين سنوات 1996 إلى غاية سنة 1999 :

المحور الأول : علاقات العمل : وتسجل أعلى نسبة بما يقدر 44.64 % من الصراعات الفردية والخفية التي تنتزع أسبابها بين التسريح من العمل ،الإطالة في تحديد فترة التريصات ،الإطالة في تحديد فترة الانتداب ، عدم الفصل في الترقية في حينها ، التأخير في منح العطل ، التماطل في إعطاء حق الإحالة على الاستيداع .

المحور الثاني :يتعلق بالأجر وملحقاته : وتسجل نسبة الصراعات العمالية الفردية فيه ثاني أعلى نسبة بما يقدر 38.33 % وترجع أسباب الصراعات الفردية التي تغطي هذه النسبة إلى عدم تسديد العلاوات أو عدم إعطاء العلاوات والامتيازات ، عدم الحصول على مستحقات الساعات الإضافية في حينها . وكذا عدم الحصول على بعض المنح منها منحة النقل .

المحور الثالث : الحماية الاجتماعية : وتتمحور أسباب الصراعات الفردية بالنسبة للحماية الاجتماعية حول نقطتين رئيسيتين أولها عدم تلقي الوثائق الضرورية الدالة على الانتماء لمصلحة الضمان الاجتماعي، وحتى صعوبات التعويض من مصالح الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء ، أو الصعوبات التي تصاحب عملية الإحالة على التقاعد وضرورة استلام المستحقات اللازمة ، وتقدر نسبة تلك الصراعات الفردية 3.43 % .

المحور الرابع : النظافة والأمن : وتتنوع أسباب الصراعات العمالية الفردية حول الحماية الفردية والجماعية ، الأمراض المهنية ، حوادث العمل وذلك بنسبة 2.03 % . من خلال ماسبق تناوله لطبيعة الصراعات الجماعية والصراعات الفردية في مكان العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وهذا ينطبق على الفترة التي كانت فيها الخصوصية كإحدى المراحل الاقتصادية في طور التطبيق في بعض القطاعات الاقتصادية ، يمكن التوصل إلى مجموعة من النقاط كمايلي :

- لايمكن عزل الإضراب كظاهرة سوسيلوجية عن السياق العام المجتمعي الذي تتواجد فيه ، حيث أن الصراع العمالي هو امتداد طبيعي للوضع العام الاقتصادي في المجتمع الأكبر .
- محاولة تفسير الإضراب كشكل من أشكال الصراع الجماعي العمالي في المؤسسات ، ارتبط كثيرا في فترة التسعينات بالمعطيات السياسية ، ولذلك كثيرا ما حملت معدلات الإضراب نسا قد تكون مشكوكا فيها بحكم صدورها عن الوصاية بعيدا عن جهات مستقلة .
- رغم التزايد في عدد الإضرابات إلا أن الحركة العمالية عرفت في فترة التسعينات بكثرة الانشقاقات بحكم الانتماء الحزبي ، مما انعكس سلبيا على الوحدة العمالية ، خاصة أن الأزمة أدت إلى التسريح

الجماعي للعمال أو الدفع بهم إلى التقاعد المسبق ، أو غلق المؤسسات وهو ما جعل الحركة العمالية في حالة من عدم الاستقرار أمام تعنت السلطة ، التي تعتمد لمحاربة الإضراب باستصدار قرارات قضائية بعدم شرعية الإضراب .

- التعددية النقابية أدت إلى الزيادة في تفتيت الوحدة العمالية ، فالملاحظ أنه كلما تم اعتماد نقابة مستقلة إلا وتم إعطاء اعتماد بالمقابل في نفس القطاع لنقابة موازية للاتحاد العام للعمال الجزائريين (نقابة السلطة) أو (النقابة الحزب) هدفها كسر كل الخطوط العمالية التابعة للنقابات المستقلة وبالمقابل تبني والدفاع على كل خيارات السلطة السياسية .

- لعله من الواضح أن الصراعات الجماعية متمثلة في الإضراب الذي كان ممنوعا قبل أحداث أكتوبر 1988 أو في الصراعات الفردية هي تعبير عن وضع عمالي أكثر من كارثي ، يفضح المستوى المعيشي للعامل الجزائري ، الذي يعاني داخل مكان العمل ويعاني خارج مكان العمل ، في ثنائية متتالية تبدأ بفقدان الحقوق الأساسية في العمل، وتنتهي بفقدان القدرة على توفير حقوق المواطنة في مستوى معيشي أفضل.

وفي أوضح الصور على الإطلاق التي تعكس أهم الأسباب الحقيقية للصراعات العمالية الجماعية والفردية ، عمليات التسريح التي مست الكثير من العمال في التسعينات ، نتيجة لتدهور أوضاع المؤسسات العمومية وإعادة هيكلتها ، أو بيعها بالدينار الرمزي لشخصيات نافذة ، أو التفاوض الذي يستغرق سنوات بغية خوصصتها ، ويبقى العمال ضحايا القرارات الارتجالية والتعسفية التي غالبا ما تنتهي بهم إلى التسريح بدون حصولهم على مستحقاتهم المادية .

هذا وإذا انتقلنا إلى بعض النتائج المتعلقة بدراسة ميدانية لمؤسسة أفاسيد بعنابة والتي تنشط تحت تسمية (الجزائرية لإنتاج الحديد والصلب أفاسيد) المخصصة سنة 1999 ، فقد تأكد للباحث خالد حامد حول طبيعة ما أسماه النزاعات الجماعية والنزاعات الفردية مايلي :

- أن المطالب الأجرية حاضرة في كل الإضرابات التي مست المؤسسة ، بينما ارتبطت المطالب النوعية المتعلقة بتغيير أنماط التسيير ، تغيير المسيرين ، المطالبة بالحقوق النقابية ، استقلالية النقابة بإضرابات سنة 1988 وإضرابات التي شهدتها المؤسسة سنة 1990 .

- جرى تبني مطالب نوعية بعد أكتوبر 1988 وهذا يعكس حسب الباحث امتداد التأثير من المحيط المجتمعي العام الذي كان سائدا آنذاك ، ومن جملة المطالب التي حملها إضراب سنة 2000 بالمؤسسة مطلب تحسين ظروف العمل ، ووضع قانون خاص بالمناصب ذات الخطورة العالية لما تتميز به الصناعات الثقيلة ، وخاصة صناعة الحديد والصلب من خطورة درجة الحرارة العالية وارتفاع نسبة

التلوث ، حيث مثلت الأمراض المهنية ما نسبته 16.67 % من ضمن المشكلات المصرح بها .
 - أما حوادث العمل ففتجاوز في بعض الأقسام الإنتاجية نسبة 1 % مما يوضع المركب من ضمن المؤسسات التي ترتفع بها حوادث العمل حسب المقاييس العالمية لخطورة حوادث العمل ، لذلك أبدى المبحوثين تذمرهم ، وعدم رضاهم ، وشعورهم بالإحباط وعدم الأمان على مستقبلهم .
 - بخصوص التظلمات المقدمة فان المبحوثين لم يقدموا مطالب للإدارة أو النقابة لان المؤسسة حسب رأيهم لم تعد مجالا يعلقون عليه آمالهم في تلبية مطالبهم ، وتحسين أوضاعهم هذا من جهة ومن جهة أخرى فان الخشية من ردود فعل الإدارة التي تبحث عن أدنى المبررات لتقليص عدد عمالها .
 - الإضرابات التي مست المؤسسة مجال البحث ، كانت ردود فعل الإدارة بها أما عنيفة أو بتجاهل المضربين ، معتبرة الإضراب بغير الشرعي ، فضلا عن متابعة القادة النقابيين بالعمل على تفسير النقابة كما حدث في إضراب 1992.*

رابعا : الخصوصية في الجزائر: الواقع والتحديات :

لا شك أن التجربة الجزائرية تعد تجربة خصبة بالنسبة للكثير من دول الع الم الثالث خاصة تلك الدول التي تعاني الأزمات الاقتصادية و الاجتماعية ، وتسعى للإفادة منها سواء تعلق الأمر بنواحي سلبية ينبغي تحاشيها ، أو في جوانب قد تكون ايجابية يجري اعتمادها وتبني بعضها من خصائصها ، وفي هذا السياق يذهب " أحمد بن بيتور " رئيس الحكومة السابق ، في تحليله للوضع الاقتصادية في الجزائر و ما يخص مسألة الخصوصية في ضوء التجارب التي مرت بها بعض البلدان في أعقاب الانقالية من الاقتصاد الإداري إلى اقتصاد السوق بحيث يرى " أن الخصوصية في الجزائر تم تطبيقها دون إستراتيجية ؛ هذا ما يدفع للمخاطرة في إمكانية نجاحها ويضيف على أن التجارب التي تمت في نفس المجال في كل من روسيا ، وكندا ، والأرجنتين وبوليفيا قد أقيمت في المجال الخصوصي لكل بلد و منه تم تحقيق نتائج مختلفة ، و الحوصلة الوحيدة التي يمكن الخروج بها في الأربع بلدان والخاصة بالخصوصية هي كالاتي :

- إن التجارب التي تمت في إطار من الشفافية قد نجحت ، أما تلك التي طبقت باستعمال الرشاوى فقد أخفقت .

(*)- خالد حامد ، نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، دراسة ميدانية بمؤسسة ألفاسيد بعنابة (Ispat) ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، جامعة عنابة ، إشراف ميلود سفاري ، 2007 .

- وما يتعلق بالتجربة الروسية يقول " بن بيتور " بأنها بدأت في عام 1991 هذا النمط من الخصوصية أدى إلى الإفلاس ، والذي يمكن أن يفسر بالتسيير غير الفعال والفساد في قطاع الاستثمار . ومنه في عام 1995 و وافقت الدولة الروسية على الخصوصية بطلب من البنوك الخاصة مقابل تمويل ميزانية الفيدرالية الروسية وانتهى المطاف إلى عدم قدرة الدولة على تعويضها ، ومن ثمة بيع أسهمها في المزاد العلني ، وكان ذلك لصالح البنوك المانحة للقروض التي استعادت أموالها بأسعار منخفضة . هذا ما أدى إلى نشوء جماعات البلد ، فالمؤسسات أفلست والحسابات البنكية للفوضويين امتلأت . و التجربة الروسية في هذا الشأن تقترب إلى حد كبير من التجربة الجزائرية .

وفيما يخص التجربة الجزائرية يرى " بن بيتور " على أن الحالة ببلدنا تمر عبر انتقالية ثلاثية :

- المرحلة الأولى : تتعلق بديموقراطية على مستوى الحياة السياسية .

- المرحلة الثانية : تقترب بالوضع الأمنية .

- أما المرحلة الثالثة : فهي الانتقالية من الاقتصاد الإداري الموجه نحو اقتصاد السوق " (1)

غير أن تحليل " بن بيتور " يضع فعلا وضع المؤسسة العمومية الاقتصادية ، ومنه الاقتصاد الوطني ضمن دائرة أكثر اتساعا ، والتي تتحقق معالمها بصورة جلية حتى الآن ، وصعوبة تحقيق المرحلة التي تحدث عنها " بن بيتور " ، و زيادة عن ذلك بقيت هذه المراحل تتواجد مختلطة في آن واحد ، ولا يمكن أن نلاحظ على أن الوضع ينتقل بالصورة المرسومة ومرحليا . وفي هذا التصريح الذي يعد أكثر تشاؤما ويوجي فعليا بوجود تحديات ذات المنشأ الداخلي وصعوبات تتمثل خاصة في وجود جماعات المصالح النافذة ، والرشوة ، والفوضوية في تطبيق الخصوصية ، مما أدى إلى عمليات البيع الواسعة ، وبالدينار الرمزي ، وفي هذا الصدد يعبر الباحث " بارنارد " على هذه الوضعية بقوله : " في الجزائر ومنذ 1988 وما يتبعها حتى سنوات 1990 ، تسيير محتشم للقدرات الاستغلالية أدت إلى انخفاض أسعار الإنتاج وكذلك انخفاض في عملية تأقلم المؤسسة بنائيا (داخليا مدعومة بالأعمال العامة) غلق المؤسسات المحلية ، وبعدها إعادة الهيكلة ، هي الأخرى أدت إلى مزيد من الضغوط على مستوى اليد العاملة في عام 1994 كان يؤمل على أن مستوى الشغل في القطاع العام الصناعي يعود إلى نفس ما كان

1- B. Mokhtaria, " benbitour donne son point de vue à oran ", journal , Le quotidien d'oran , 16 octobre 2002 , n=° 2366, p 4 .

عليه عام 1989 ، واليوم - الحديث عن الخصوصية - كل المخططات الإصلاحية للمؤسسات وقصد الاستفادة من إعادة الجدولة لديونها ترتكز بالأساس على التعداد العمالي في عام 1997 وأيضا الدفع

بعدد كبير من العمال 6000 عامل مسرح في قطاع الصلب نحو التقاعد المسبق وفي قطاع البناء والأشغال العمومية . (1) ومن جملة ما سبق يتأكد بما لا يدع مجالاً للشك على أن الوضعية الاقتصادية للاقتصاد الجزائري عبر المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي يطبعها مايلي :

- التسيير المحتشم للقدرات الاستغلالية ابتداء من عام 1988 .
- انخفاض القدرة على التأقلم مع السوق الداخلية أو المحلية .
- الغلق الذي اتسمت به المرحلة لكثير من المؤسسات العمومية الاقتصادية .
- تزايد الضغوطات على اليد العاملة من أجل حملها على ترك أمكنة عملها تحت ما عرف بالتسريح لليد العاملة .
- إعادة الجدولة للديون لتلك المؤسسات .
- الدفع بأعداد هائلة من العمال باتجاه التقاعد المسبق .

و زيادة عن ذلك للتأكيد على الوضعية التي طال أمدها ، وعن الصعوبات التي أكدها الباحث " بارنارد " Chantal bernard ، يؤكد أحدهم على أنه فعلا ابتداء من " 1990 وحكومة " مولود حمروش " التي يطلق عليها بحكومة الإصلاحات والتي تبنت قانون القروض ، وكانت تتشد تحطيم احتكار الدولة للتجارة الخارجية ، هذا الإجراء فتح مجال الانتقالية التي دامت طويلا ، وكان من نتائجها مزيجا من الاقتصاد المخطط واقتصاد ألبا زار ، الذي يركز أساسا على " استيراد - استيراد " (2) ، هذا الأمر " أدى إلى بروز ازدواجية داخل هيكلية الاقتصاد من جهة ، و بروز احتكارات فرعية وقطاعية ذات امتيازات معقدة على الرغم من محاولات إصلاح المنظومة الجبائية والجمركية و تجديد الترسانة القانونية ومحاولات إضفاء نوعا من الشفافية في التسيير الاقتصادي التجاري " (3) وهذا ما يؤكد وجود جماعات مصالح نافذة ، ومافيا منظمة ومهيكلت ترتبط بالأقصى بسوق الحبوب ، والصناعات الغذائية و قطاع الأدوية .

1- Chantal bernard , la dynamique des micro entreprises , une alternative a la réduction du secteur public dans les économies en transition les cas de l' algerie et de l' egypte , team développement matisse , université paris 1 , panthéon , sorbonne , 1996, p 2.

2- Le monde diplomatique , mars 2001, p 13 .

3- ص . حفيظ ، " المافيا الجزائرية من بوضياف إلى بوتفليقة " ، يومية الخبر ، السبت 02 / 11 / 2000 العدد 3033 ، ص 3.

وفي ظل هذه الوضعية يؤكد محافظ بنك الجزائر " عبد الوهاب كيرمان " في تقييمه الذي أجراه للفترة الممتدة ما بين سنوات 97 - 98 - 99 - 2000 ، وهي الفترة التي نفذت فيها الإصلاحات الهيكلية "

إن الاقتصاد الوطني برمته يتنفس حسب صعود وهبوط الأسواق النفطية". (1) و هذا دليلا آخر يؤكد على أن تحسن أسعار المحروقات ، هو السبب المباشر و راء تحقيق فائض في ميزان المدفوعات وارتفاع احتياطات الصرف ، أو حتى انخفاض المديونية الخارجية . ومنه لنا أن نتساءل عن أداء وفعالية المؤسسات الإنتاجية في ظل التحول أو الانتقالية نحو الخصوصية؟ أو في ظل الحكومات المتعاقبة؟ أو حتى تحت رعاية صندوق النقد الدولي .؟

هذا الأمر يعلق عليه محافظ بنك الجزائر " عبد الوهاب كيرمان " قائلا : " بأن برنامج إعادة الهيكلة تم تنفيذه بشكل سيئ ومتسرع ، فضلا عن استمرار ثقافة التسيير الممركز ، في مرحلة اقتصاد السوق ، مع عدم احترام قانون الأموال التجارية ، فإن وضعية الإطارات المسيرة للاقتصاد تركت آثارها على التسيير غير الفعال .(2) واستنادا لهذا التحليل يتبين أن الفوضوية في التسيير أعطت مزيجا من الاقتصاد المركزي واقتصاد البازار الذي يعتمد على (استيراد - استيراد) فضلا عن التأكد من وجود الاحتكار بنوعيه الفرعي والقطاعي من طرف جماعات المصالح النافذة ، خاصة في سوق الحبوب ، و الصناعات الغذائية ، وقطاع

الأدوية، زد على أن درجة التعقيد من طرف هؤلاء المحكركين و رغم محاولات الإصلاح التي امتدت إلى المنظومة الجبائية والجمركية ، والنصوص والتشريعات القانونية بغية اطفاء نوع من الشفافية ، لم تنفع أمام تضارب المصالح للجماعات النافذة ، وامتدت حتى إلى تجارة وتصنيع مواد البناء ، خاصة الأسمنت والحديد .وبقي الاقتصاد الوطني شديد الحساسية إزاء تقلبات أسعار برميل النفط في السوق الدولية . و بقيت أيضا فعالية المؤسسات الإنتاجية رهينة الفوضوية ولم ترق إلى المستوى الذي خطط له من طرف مختلف الحكومات المتعاقبة وحتى صندوق النقد الدولي وبرنامج الخاص بإعادة جدولة الديون ، و خطته الخاصة بإعادة هيكلة المؤسسات المفلسة لم يعط النتائج المرجوة ، بل لم يستطع حتى إعادة بعثها بل سار بها نحو الغلق والتسريح النهائي للعمال .

وفي هذا الإطار يوضح الأستاذ الباحث " إسماعيل قيرة " في خضم التحديات التي يواجهها الاقتصاد الوطني و التنمية بوجه عام على أنه " يبدو واضحا أن تحسين الأداء الجزائري أصبح مرتبطا

1- ح . سليمان ، " أسعار البترول أنقذت الجزائر من صدمة خطيرة " ، يومية الخبر ، 07 / 10 / 2000

العدد 3008 ، ص 3 .

2- المرجع نفسه ، ص 3 .

بالأداء الاقتصادي للنظم و بقدرتها على المناورة الدولية و بلورة استجابة صحيحة و ناجعة للتحديات العالمية ، التي بدأت تبرز منذ أكثر من عقدين في ضوء تنمية مستقلة متمحورة على الذات

وهي تنمية تستهدف نفي التبعية للخارج ، و تحقيق التحرر الاقتصادي ، و من ثمة نتيج لنا المشاركة الفعالة في التحولات العالمية ، والتأثير بصورة إيجابية في تشكيلات النظام الدولي الجديد الذي يريده مهندسوه تركنا خارجا بواسطة آليات البنك العالمي ، والمنظمة الدولية للتجارة وصندوق النقد الدولي ، فضلا عن ظهور أشكال جديدة من الهيمنة والتبعية، في ظل السيل الجارف للعولمة القائمة هي الأخرى على التطور التقني ، وابتكار ميكانيزمات للتدخل ونهب ثروات شعوب الجنوب (1) . من خلال تحليل الباحث " إسماعيل قيرة " يتمظهر على أنه زيادة على التحديات التي تواجه المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي ، و الاقتصاد الوطني في شموليته على المستوى الداخلي والمتعلقة خاصة بسيطرة وهيمنة جماعات المصالح النافذة ، على قطاعات حساسة في الاقتصاد الوطني ، للدفع بالمؤسسات العمومية إلى أسوء الحلول في التسيير والإدارة ، و الفوضوية ، حتى تسهل عملية بيعها وشرائها ، أو في أحسن الأحوال غلقها وتسريح عمالها . فإن التحديات الخارجية تكمن في التحديات العالمية التي تتبلور أساسا في آليات التحكم المعتمدة من المنظمة الدولية للتجارة ، وصندوق النقد الدولي ، والتي ينبغي مجابتهها عن طريق التنمية المستقلة بالاعتماد على الذات ، لتقادي التبعية للخارج . وفي هذا الإطار يوضح الباحث " إسماعيل قيرة " على أن "

- ارتفاع معدلات البطالة .

- تنامي عملية التهميش .

- تزايد عدد العمال المسرحين والفقراء والمهمشين ، إلى جانب المديونية .

- غلاء المعيشة .

- انهيار الطبقة الوسطى .

- تعقد المشكلات الاجتماعية .

- تصاعد موجة العنف والانقسامات الداخلية

1- إسماعيل قيرة وآخرون ، " العولمة وموقع الجزائر في النظام العالمي الجديد " ، فعاليات الملتقى الدولي المنعقد بجامعة منتوري قسنطينة ، الجزائر والعولمة 22 / 23 / 1999 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، ص 419 .

كل هذه الانتكاسات تتم في بيئة اجتماعية غير مستقرة تتحكم فيها جماعات أكلة ومترفة تمقت العلم والحقيقة ، وتهوى سياسة الكواليس ، و الضرب من الخلف " . (1) ومما سبق يتضح و بجلاء أكثر على أكبر الحقائق التي تحاول تكريسها الجماعات الأكلة في المجتمع الجزائري على الصعيدين

الاجتماعي و الاقتصادي مما يؤدي بالاحتمية إلى تفاقم الأوضاع وتعقدها وضاعف من انتشار معدلات البطالة ، الفقر ، التهميش و الإقصاء و تزايد عدد العمال المسرحين، وساعد أيضا على نمو الرأسمالية المحلية المشوهة التي تروج لها خاصة هذه الجماعات الجشعة . " هذه التراجعات وغيرها من الانتكاسات كانت هي الحصيلة الأولية لاستيعاب اقتصادنا في النظام الرأسمالي العالمي، الأمر الذي يتطلب إعادة النظر في أوضاعنا والبدء بتقييم واقعي للإمكانيات المتوفرة ، وتطوير إستراتيجية متكاملة تقوم على الاعتماد على الذات والمشاركة في مسيرة الثورة التقنية و محاولة اختراق المجال المغلق الخاص بتكنولوجيات الجيل الجديد ، وذلك حتى يتسنى لنا مغادرة قاع النظام العالمي ، و تجاوز أوضاعنا المتردية ، وتشكيل مستقبلنا بأيدينا ، وحين نحاول تشكيل هذا المستقبل فان علينا أن ندرك منذ الآن أنه سيكون ثمرة ما نفعله ، أو ما لا نفعله ." (2) وعليه يتضح أن حتمية مسابرة التطورات الحاصلة على مستوى الثورة التقنية على الخصوص، من أجل القدرة على الاندماج في النظام الدولي الجديد يعتمد بالأساس على معرفة فعلية بطبيعة مشكلاتنا الاجتماعية والاقتصادية ، وفي هذا الشأن ضرورة التقييم الحقيقي و ليس العشوائي للمؤسسات العمومية الاقتصادية قبل الزج بها نحو اقتصاد السوق في إطار الخصوصية والتقييم الحقيقي يتم في إطار إعادة التفعيل وبعث نشاطها بعيدا عن الكولسة الخفية للجماعات الأكلة ، التي تسعى للاستيلاء على مصادر رزق العمال ، وبالمقابل تعمل على تكريس واقع اقتصادي هو مزيج من الفوضوية في التسيير وأقرب إلى ليبرالية مشوهة .

1- المرجع نفسه ، ص 420 .

2- المرجع نفسه ، ص ص 421- 422 .

خلاصة :

تبعا للمراحل التي قطعتها المؤسسة العمومية الاقتصادية ، تبين بأن هناك تمييز بين ما كان سائدا قبل هذه المرحلة هو ارتباط مفهوم علاقات العمل قانونيا وتنظيميا بالمراحل المتميزة التي مرت بها المؤسسات العمومية الاقتصادية ، في ظل القوانين الاقتصادية والاجتماعية لتغطية الثغرات القانونية في هذا الشأن

، في المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة وهي مرتبطة أساسا بعوامل سياسية واقتصادية خاصة بكل مرحلة ، ومختلف النصوص والتشريعات القانونية ، لم تمنع من حدوث صراعات عمالية ما قبل الإصلاحات الاقتصادية ، والوعي العمالي بمشروعية لجوئهم لممارسة أحد أبرز أشكال الصراع ، في مجال علاقات العمل ، مما يدل على أن الإضراب كان ممارسا سواء عن طريق ضبطه بقوانين أو تركه بدون تشريعات تنظيمية .

وبعد 1988 وما قبلها في أعقاب مباشرة الدولة للإصلاحات الاقتصادية بقيت الحركة العمالية في الجزائر رهينة للفعل السياسي وتشكل امتدادا طبيعيا له. ويتمظهر ذلك في كون أن الخيارات السياسية في الجزائر هي دوما التي تعمل على تغيير المنحى الاقتصادي والاجتماعي وذلك منذ الاستقلال مع كافة المراحل التي قطعها الاقتصاد الوطني ، وتؤكد نتائج الدراسات التي قدمناها ، على أن كافة الصراعات التي عرفتها المؤسسة متأنية أصلا من المجتمع الخارجي وهو ما يؤكد فرضية التأثير للبيئة المحيطة . ومرحلة الخصوصية هي إحدى المراحل وفيها يمكن التمييز بين شكلين من المقاومة العمالية كما نتبعنا فالشكل الأول يعرف بالفعل الجماعي والذي تمثله الإضرابات والمظاهرات العمالية ، أما الشكل الثاني فهو ذو طبيعة فردية وتمثله سلوكات العامل الفرد اتجاه مواقف فردية أو جماعية .

وتبين أن الأزمة السياسية في الجزائر و الوضع الأمني والسياسي قد أثر كثيرا على مستوى القطاع الاقتصادي على فترات متباعدة للتسعينات . وتذهب مختلف القراءات الخاصة بالشأن الاقتصادي والاجتماعي والسياسي إلى أن الإضراب كظاهرة سوسولوجية لا يمكن عزلها عن السياق العام المجتمعي الذي تتواجد فيه ، حيث أن الصراع العمالي هو امتداد طبيعي للوضع العام الاقتصادي في المجتمع الأكبر . هذا ما أدى إلى تفسير الإضراب كشكل من أشكال الصراع الجماعي العمالي في المؤسسات ، بارتباطه الوثيق في فترة التسعينات بالمعطيات السياسية .

الصراعات العمالية الفردية والخفية معظمها تدور حول المستحقات المادية أو عدم تطبيق عقد العمل من طرف المستخدمين في القطاع الخاص ، ويأتي ذلك في أعقاب الأزمة الخانقة التي عانت منها

المؤسسات الاقتصادية في فترة التسعينات ، أو بسبب التطبيق المتعثر والمتسرع لبعض المؤسسات في أثناء انتقالها إلى الخصوصية ، مما أدى إلى الصعوبات المالية وعدم القدرة على المنافسة وركود الإنتاج ، وحالات الإفلاس ، وانعكس سلبيا على العمال بالتسريح والطرده ، الدفع إلى التقاعد المسبق عدم القدرة على الإيفاء بالوعد المادية المدونة في الاتفاقيات الجماعية .

ومهما كانت انشغالات الفئات العمالية حول تطبيق تشريعات قانونية في مجال علاقات العمل تعمل على حماية العمال من تسلط أصحاب العمل في ظل الخصخصة ، ما يؤدي إلى التقليل من حدة الصراعات العمالية ، إلا أن خيار الخصخصة كبديل اقتصادي يتطلب مواجهة الرهانات والتحديات الجديدة في ظل التحرر الاقتصادي ، ويبقى " للدولة دورا هاما في توجيه التنمية الاجتماعية ، رغم أن اقتصاد السوق بإمكانه إحداث تصدعات اجتماعية كما يتضح ذلك في تجارب دول نامية " (1).

1 - Bouzidi. Abdelmadjid , " l'economie de marché libre , ouverte et concurrentielle à fait long feu " , journal , le quotidie d' oran ,30 octobre 2003 , n=° 2684 .

الفصل الخامس

الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الخامس

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

أولا : مجالات الدراسة

أ- المجال الجغرافي وأسباب إختياره

ب- المجال البشري

ج- المجال الزمني

ثانيا : فرضيات البحث

ثالثا : المناهج المستخدمة في الدراسة

رابعا : أدوات جمع البيانات وأهميتها

خامسا : الطريقة المستخدمة في الدراسة وكيفية تطبيقها

سادسا : مجتمع البحث وخصائصه

أ- مجتمع البحث

ب- خصائص مجتمع البحث

خلاصة :

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد :

يسعى هذا الفصل لتوضيح جملة من القضايا المنهجية ، التي ترتبط منهجيا بإطار الدراسة في مرحلة من مراحل البحث الميداني عموما ، وهي تشير لعناصر ننتبعها بالتدرج ، بدءا بإعطاء لمحة وصفية لمجالات الدراسة الميدانية ، فالتطرق لفرضيات البحث التي نقوم باختبارها في المؤسسة مجال البحث التي تتمثل في مؤسسة : نقاوس للمصبرات " N'Gaous Concerves " - باتنة - وهذا بإتباعنا لمختلف الإجراءات المنهجية ، بالارتكاز على المناهج المستخدمة ، وطرق البحث المتبعة في مثل هاته الدراسات الوصفية التشخيصية ، ونخلص لإعطاء الخصائص العامة لمجتمع البحث ، ممثلا في مجموع المبحوثين .

أولا : مجالات الدراسة :

أ- المجال الجغرافي وأسباب اختياره :

لم يكن من اليسير اختيار المؤسسة الملائمة للدراسة الميدانية المتعلقة بعلاقات العمل في المؤسسة الجزائرية ذات الطابع المخصص ، على اعتبار أن الخوصصة كمسار اقتصادي لم يمس فعليا الكثير من المؤسسات العمومية الاقتصادية ، وهذا ما وقفنا عليه ميدانيا فرغم الضجة الإعلامية التي واكبت مرحلة الشروع في الخوصصة إلا أن الواقع يكمن في أن المرور إلى الخوصصة لا يبدأ بالإعلان عن ذلك ، وإنما يأخذ مسارات إدارية وقانونية بحسب ما يراد خوصسته وترتيب العملية كي ترسو على الشخص (صاحب العمل غالبا رجل أعمال) المراد بأن يفوز بالصفقة ؟ وهذا الأمر غاية في التعقيد ، وأحيانا كثيرة تتوقف العملية ليعاد بعثها من جديد وهذا يأخذ سنوات إلى الحد أن الباحث في اتصاله بإحدى المؤسسات قصد إجراء الدراسة الميدانية (يفضل عدم ذكر اسمها) تأكد من أن المؤسسة لازالت تخضع لإجراءات تسوية إدارية وقانونية مند ما يقارب أربعة سنوات ؟؟ . وعليه عاود الباحث البحث عن المجال الملائم لدراسته ، وانتهى اجتهاده إلى مؤسسة مخصصة بصورة كلية وقانونية كانت تابعة للقطاع الاقتصادي العام ، وتحولت بعد إجراءات تسوية استمرت سنوات لينتهي بها المطاف نهائيا في شهر فيفري 2007 إلى الخوصصة بطريقة التنازل المباشر ، لأحد رجال المال والأعمال في الجزائر متمثلا في أحد المساهمين في مؤسسة سيماقروف " SIMAGROF " وبالتالي

فهذه المؤسسة هي من رست عليها الصفقة لتستفيد من حوصصة : نقاوس للمصبرات
N'Gaous Concerves برأسمال يقدر 158030000.00 دج ، وفي واقع الأمر فالمؤسسة المستفيدة
وحسب المستندات [٥] ، كانت منذ سنوات قبل الحوصصة مرتبطة بعقود شراكة تجارية واقتصادية ومالية
مع نقاوس للمصبرات .

وبناء عليه فإن أهم الأسباب على الإطلاق الذي حدا بنا إلى اختيار المؤسسة مجال البحث كميدان
لدراستنا يكمن في :

- مواكبة المؤسسة لكافة مراحل تطور المؤسسة الاقتصادية في الجزائر تقريبا بدءا من نشاطها الذي بدأ
في عام 1978 والتي انتهت إلى الحوصصة عام 2007 ، ومنه فالتجربة غنية وثرية ومواصفات الميدان
مجال البحث يتطابق بصورة كلية مع أغراض البحث النظرية والمنهجية فالتحول كان من القطاع
الاقتصادي العام إلى القطاع الاقتصادي المخصص .

أما عن موقع مؤسسة نقاوس للمصبرات ، فتقع في ولاية باتنة على الطريق رقم 078 الرابط بين عاصمة
الولاية باتنة في جنوبها الغربي ومدينة نقاوس ، أنشأت عام 1978 وفقا لعقد مبرم مع مؤسسة
SOGIDIA وكان ذلك تحت تسمية وحدة نقاوس للمصبرات ، تتربع على مساحة اجمالية تقدر
7685932 م² والمساحة المغطاة تقدر ب 1602.91 م² وهي إحدى الوحدات التي تعتبر امتداد
للمؤسسة الأم ENAJUC (المؤسسة الوطنية للعصير والمصبرات الغذائية) المتواجدة بمنطقة
بوفاريك بولاية البليدة ، مهمة المؤسسة مجال الدراسة الأساسية تتمثل في إنتاج العصير الخاص بالبرتقال
ومعلبات معجون المشمش ، ولا زال النشاط الاقتصادي ساريا بنفس المواصفات بمعنى الاعتماد على
المشمش والبرتقال كمادتين أساسيتين حتى عند حوصصتها عام 2007 وتم ذلك ببيعها لشخص وحيد
يتمثل في رجل أعمال جزائري ، صاحب مؤسسة سيمافروف " SIMAGROF .

وتقدر الطاقة الإنتاجية السنوية لمؤسسة نقاوس للمصبرات كمايلي :

- تحويل المشمش 5850 طنا
- معالجة الفواكه 400 طنا

[٥] أنظر الوثيقة : ملخص وتقييم اللجنة الخاصة بمتابعة ملف حوصصة نقاوس للمصبرات في إطار الحوصصة

الصادرة عن المجمع Enajuc .

- المنتجات الأخرى وتتمثل في :

- كوتز المشمش	7680 طنا
- مربى المشمش	1292 طنا
- شراب الفاكهة	552 طنا
- المشمش المعقد	250 طنا

- المياه الثمرية :

- المياه الغازية	18650 طنا
- المياه غير الغازية	9315 طنا

ب- المجال البشري :

يبلغ عدد عمال نقاوس للمصبرات 212 عامل ، وهما صنفان عمال دائمون يبلغ عددهم 147 عامل و عمال مؤقتين 65 عامل ، يتناقص ويزيد هذا العدد على حسب وفرة المنتجات أولا وكذا يرتبط ذلك بموسمي الصيف والشتاء ثانيا ، بحيث تلجأ مؤسسة نقاوس للمصبرات إلى مزيد من اليد العاملة المؤقتة مرتين في السنة ، مرة في فصل الشتاء نظرا لوفرة منتج الحوامض متمثلا أساسا في منتج البرتقال ، ومرة أخرى في فصل الصيف تستعين المؤسسة بيد عاملة مؤقتة نظرا لكثرة فاكهة المشمش وهو المنتج الذي تشتهر به المنطقة وضواحيها في ولاية باتنة وتركز عليه المؤسسة أكثر بحكم وفرته ، ويتم تصنيف العمال الدائمين وفقا للتصنيف الجديد مند خوصصة المؤسسة على هذا النحو :

- 17 إطار	cadres
- 58 عون تحكم	agents de maîtrises
- 72 عون تنفيذ	agents d'exécutions

ويأتي توزيعهم على ثمانية دوائر إدارية حسب الهيكل التنظيمي الجديد الذي تم تغييره فور دخول مؤسسة نقاوس للمصبرات عهد الخوصصة ، ليتم اعتماد مخطط تنظيمي (أنظر الهيكل التنظيمي في الملاحق) يعمل على توزيع العمال بشكل تفصيلي أكثر من أعلى السلم الهرمي للمؤسسة إلى أدنى مستويات الهيكل التنظيمي حسب ما صرح لنا به مسؤول الدائرة الإدارية كمايلي :

- مصلحة المخبر
- مصلحة النوعية
- 2- دائرة الإنتاج وتتكون من :
 - مصلحة تنمية الجودة
 - مصلحة الإنتاج
- 3- دائرة الصيانة وتتكون من :
 - مصلحة الوسائل
 - مصلحة الميكانيك والكهرباء
- 4- دائرة التجارة وتتكون من :
 - مصلحة قواعد وإجراءات البيع والتوزيع
- 5- دائرة الاسناد (اللوجيستكية) وتتكون من :
 - مصلحة النقل
 - مصلحة المراقبة
 - مصلحة التغليف
- 6- دائرة المالية وتتكون من :
 - مصلحة المالية
 - مصلحة متابعة التسيير
 - مصلحة المحاسبة العامة
- 7- دائرة الإدارة والتسيير وتتكون من :
 - مصلحة المستخدمين
 - مصلحة الوسائل العامة
 - مصلحة الأمن الداخلي
- 8- دائرة الإعلام الآلي وتتكون من :
 - مصلحة الإعلام الآلي

أخذت الدراسة الميدانية حيزا زمانيا متقطعا ويمكن توزيعه كما يلي :

الفترة الزمنية الأولى : وتمتد من 13 ديسمبر 2008 إلى 21 ديسمبر 2008 وهي فترة الزيارة التفقدية الاستطلاعية بغية التعرف على المؤسسة مجال البحث واختبار مدى ملاءمة من عدم ملاءمة المؤسسة للدراسة من حيث طرحنا للسؤال التالي : هل المؤسسة مخصصة بصورة نهائية أم لا ؟ هذا التساؤل يأتي في المقام الأول، ثم من حيث عدد العمال، هل عدد العمال يفوي بالغرض أم لا ؟ وأخيرا هل هناك ما يستحق دراسته ليجيب عن فرضيات دراستنا لموضوع يتطرق للجوانب الصراعية في ظل مؤسسة مخصصة ؟ هذه الخصصة التي تعرف كمسار اقتصادي الكثيرة التعقيد خاصة في مجال تطبيقها من حيث إعداد القوانين والإجراءات غير المفهومة في كثير من الأحيان ، والتماطل لسنوات عدة إلى حين الإفراج عنها وعلى العموم في هذه الفترة تم الالتقاء بمسؤولي مؤسسة نقاوس للمصبرات ، وشرح طبيعة الموضوع الذي نحن بصدد تناوله على مستوى مؤسستهم ، وتعرفنا على مدى تقبلهم لهذا النوع من المواضيع الذي كان بالإيجاب ، وبعدها الاتفاق على مدة التريص وخطوات العمل علما بأن اللقاءات مع المسؤولين كثيرا ما تخللتها غياباتهم المبررة دوما بوجودهم في مهمة خارج المؤسسة ، أو وجود اجتماع طارئ مع وفد قادم للتفاوض حول أمور ما لازالت عالقة ، مما يحتم علينا الانتظار ليوم أو يومين إلى حين رجوعهم وما علينا إلا النزول عند رغبتهم في معاودة الاتصال مرة أخرى ، في يوم آخر إلى حين حصولنا على المعلومات المطلوبة لدراستنا .

الفترة الزمنية الثانية : وتمتد هي الأخرى من 07 جانفي إلى 09 فيفري 2009 بحيث تم اطلاقنا على المؤسسة من خلال زيارتنا لكافة المصالح الموجودة بها ، ومختلف الورشات سواء تلك التي بصدد الإنتاج أو الورشات التي تشكل خطوط إنتاج جديدة قيد انجاز أرضية مغطاة خاصة بتجهيزات ومعدات على وشك الوصول من فرنسا وإيطاليا ، وقمنا بترتيب عدة لقاءات مع ممثل النقابة ، مسؤول الموارد البشرية ، مسؤول قسم المنازعات بغية أخذ فكرة عن طبيعة العلاقات العمالية في جوانبها الصراعية بدءا من تاريخ خصوصية مؤسسة نقاوس للمصبرات ، مع الاطلاع على الوثائق والسجلات المتوفرة الخاصة بالخصوصية أو بنزاعات العمال مع الإدارة .

الفترة الزمنية الثالثة : وتمتد من 15 فيفري إلى 27 مارس 2009 وفيها تم تجريب الاستمارة على 27 ما بين عامل وإطار بمؤسسة نقاوس للمصبرات للوقوف على ملاءمة بعض الأسئلة من عدمها وفي هذه الفترة قمنا بتطبيق الاستمارة فيما بعد ، بعد صياغتها بالصورة النهائية .

بناء على أهداف الدراسة والتي تمحورت أساساً حول محاولة تشخيص طبيعة المشكلات والخلافات مع تقصي نوعية المطالب العمالية الناشئة عن الوضع الجديد المتمثل في تواجد المؤسسة الاقتصادية في ظل الخصوصية ممثلة في مؤسسة نقاوس للمصبرات ، وهذا في كليته يشكل العلاقات التي تحكم بين طرفي النزاع المتمثلان في صاحب العمل من جهة والعمال من جهة ثانية ، فكثيراً ما يلجأ العمال للتعبير عن انشغالاتهم ومطالبهم التي قد تكون تتمحور حول الرفع من الأجور ، أو الترقية أو دفع مستحقات متأخرة مضى عليها زمن أكثر من اللازم ، أو حتى المطالبة باستحقاق العلاوة ، أو استحقاق علاوات مستجدة خاصة بالفائدة السنوية ، وذلك يتم بأساليب خفية تتمثل في التغييات والتمارض وأساليب عننية تتمثل في الاحتجاجات الجماعية وهذا بغية تلبية مطالب يرى فيها العمال على أنها مشروعة تستخدم للضغط على الإدارة أو صاحب العمل ، وحين لا يتحقق للعمال ما يصبون إليه يتم اللجوء إلى آخر الخيارات متمثلاً في الإضراب وهو يمثل ذروة الصراع ، وهذا ما تعنى الدراسة الراهنة باستكشافه ميدانياً ، مع إمكانية استكشاف أساليب جديدة يلجأ إليها العمال للتعبير في ظل الخصوصية ، ويأتي هذا تأكيداً على ما أثارته الدراسة في بداية طرحنا للمشكلة البحثية ، وعليه يصبح الانتهاء إلى صياغة فرضيات بحثية بمثابة الحلقة المنطقية التي تأتي في سياق تسلسلي للكشف عن جزئيات وتفاصيل الأثر الذي انعكس على العلاقات التي تحكم طرفي النزاع عمالاً وإدارة أو صاحب العمل جراء تطبيق الخصوصية على المؤسسة الاقتصادية، فوضع فرضيات للاستقصاء يعد " فكرة مبدئية تربط بين الظاهرة موضوع الدراسة وبين أحد العوامل المرتبطة بها أو المسببة لها ، أو أنه عبارة عن فكرة مبدئية ترتبط بين متغيرين أحدهما مستقل والأخر تابع " (1) فإمكانية وجود عامل أمراً وارداً ، تماماً كما يمكن أن يكون تداخل مجموعة عوامل تتسبب في تشكل الظاهرة والباحث هنا يقوم بتحسس فكرة معينة قابلة للقياس بين متغيرين أحدهما يتسبب في حدوث الآخر أو ينتج عنه بفعل التفاعل والتداخل ، " فالفرض هو علاقة احتمالية بين متغيرين يتضمن وجود أولاً علاقة سببية في الحياة الاجتماعية ويتضمن في ضوء ذلك عوامل متغيرة يعتقد الباحث بإسهامها في إحداث المشكلة الاجتماعية ويبدو أن هناك شبه إجماع باعتبار الفرضية هي مجرد تخمين من قبل الباحث ، وبالتالي فإن هذا التخمين يحتمل الصدق بنفس القدر الذي يحتمل البطلان ، وهذا بغية فهم وتفسير مشكلة البحث

1- عبد الباسط محمد حسن ، أصول البحث الاجتماعي ، مكتبة وهبة ، 1977 ، ص 169 .

التي يكون الباحث بصددها وهذا الاحتمال هو ما دفع البعض إلى القول بان الفرضية بإمكانها توفير حتى إجابة معينة لمجموع الأسئلة المطروحة من طرف الباحث . " (1) وتأسيسا على ما سبق صاغ الباحث فرضية رئيسية متبوعة بفرضيات جزئية كمايلي :

الفرضية الرئيسية :

تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل خصصة المؤسسة الاقتصادية .

الفرضيات الجزئية :

الفرضية الأولى :

يرتبط الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخصصة

مؤشرات المتغير التابع : <u>الظروف المهنية</u>	مؤشرات المتغير المستقل : <u>الصراع العمالي</u>
- التقليل من حوادث العمل	- الصراعات العمالية الفردية
- توفير المكيفات الهوائية	- التضاييق في مكان العمل
- إصلاح أعطاب التجهيزات	- التوترات
- توفير التجهيزات ذات التكنولوجيات الحديثة	- مبلغ الإجهاد في العمل

1- رفيق قروي وآخرون ، " الفرضيات في البحث السوسولوجي : المفهوم والفوائد " ، في منهجية البحث الاجتماعي ، مكتبة اقرأ ، قسنطينة ، 2007 ، ص 70.

الفرضية الثانية :

تتأثر صراعات العمل بنوعية العلاقات المهنية السائدة في ظل الخصصة

<p>مؤشرات المتغير التابع : <u>العلاقات المهنية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - علاقة العمال بزملاء العمل - علاقة العمال بالمشرفين - علاقة العمال بالإدارة 	<p>مؤشرات المتغير المستقل : <u>صراعات العمل</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - درجة الاستياء والانزعاج - التضاييق في مكان العمل - عدم الإحساس بالأمان والاستقرار
---	---

الفرضية الثالثة :

تتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للقنوات الاتصالية في ظل الخصصة

<p>مؤشرات المتغير التابع: <u>انسداد القنوات الاتصالية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - وسائل الاتصال المفضلة لدى العامل - أنواع القنوات الاتصالية 	<p>مؤشرات المتغير المستقل: <u>التوترات العمالية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم فتح مجال الحوار - فرض القرارات الفوقية - التضيق على حرية المبادرة
---	---

الفرضية الرابعة :

تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية في ظل الخصصة

<p>مؤشرات المتغير التابع: <u>تعدد المطالب العمالية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - عدم تسريح العمال - تسوية المستحقات المالية - فتح مجال الحوار - التقليل من الامتيازات بين الإداريين والعمال - الحق في الترقية في أوانها - الحق في الاستفادة من السلفة المالية - البث الفوري في مستحقات فئة العمال - أصحاب التقاعد المسبق . 	<p>مؤشرات المتغير المستقل: <u>البدائل الصراعية</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - الشكاوي - الاحتجاج الجماعي - التوقف عن العمل - التباطؤ في العمل - اللجوء للتخريب - التغيب المتكرر - اللجوء للإضراب
---	---

- فتح مناصب عمل
- الحفاظ على الاتفاقية الجماعية
- التراجع عن فكرة خوصصة المؤسسة

الفرضية الخامسة :

يتحدد حسم بعض الصراعات العمالية حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي في ظل الخوصصة

- | | |
|--|--|
| مؤشرات المتغير المستقل: <u>بعض الصراعات العمالية</u> | مؤشرات المتغير التابع: <u>فعالية التمثيل النقابي</u> |
| - التقليل من درجة التضيق | - الاستماتة في الدفاع عن العمال |
| - التقليل من مركزية القرارات | - المشاركة في القرارات |
| - إبعاد شبح التسريح المتزايد للعمال | - الاستماع لانشغالات العمال |
| | - القدرة على تعبئة العمال |

ثالثا : المناهج المستخدمة في الدراسة :

أدت طبيعة الدراسة التي نحن بصدد طرقها ، إلى الاعتماد على منهجين رئيسيين في الدراسة حتى وإن كان الاعتماد بدرجات متفاوتة ، حسب طبيعة المعلومات المراد جمعها أو طبيعة البيانات التي نسعى إلى توضيحها ، فنتيجة لأن موضوع بحثنا يتقاطع مع أهم المراحل التي تمر بها المؤسسة العمومية الاقتصادية ألا وهي مرحلة الخوصصة ، يصبح موضوع علاقات العمل حديث التناول في ظل هذه المرحلة خصوصا عندما نعلم أن الاهتمام ينصب على الإفرازات والانعكاسات التي خلفتها الخوصصة والتي لم تكن موجودة من قبل بحكم طابع التسيير الجديد وتغيير نظام الملكية ، ما يتبعه تغيير على مستوى الانضباط و ميكانيزماته وهو ما يولد لا محالة أنماطا على غير الشاكلة التي عرفت سابقا ، وهذا مبعث الجدة في الموضوع ، فمن البديهي إذن الاستعانة بالمناهج التي يراها الباحث أكثر ملاءمة لدراسة ظاهرة العلاقات العمالية وتجلياتها على مستوى المؤسسة الاقتصادية المخصوصة وفي هذا الصدد نؤكد على أن " الفصل بين مناهج البحث العلمي لا يكون مطلقا والمفاضلة بينها إنما يكون على أساس طبيعة المشكلة أو الموضوع العلمي الذي يبحث ، والهدف من الدراسة ونوعها وحجمها " (1)

1- غازي حسين عناية ، مناهج البحث ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 1984 ، ص 83 .

وبناء عليه كان الاعتماد على المنهج الوصفي بالدرجة الأولى ثم الاعتماد على المنهج الإحصائي وهو ما نحن بصدد توضيحه كمايلي :

أ- **المنهج الوصفي** : على اعتبار أن دراستنا تشخيصية في عمقها ، ووصفية بحيث تتعرض لتتبع مواصفات الظاهرة مجال الدراسة من حيث المطالب العمالية وكيفية التعامل معها من طرف الإدارة أو صاحب العمل ، فضلا عن التطرق إلى أساليب الاحتكام إلى لغة التراضي بين الأطراف المتنازعة ومختلف الأشكال النزاعية و الأنماط الصراعية التي تنتج عن التفاعل المستمر بين طرفين أساسيين في العملية الإنتاجية ألا وهما قوى الإنتاج من جهة وعلاقات الإنتاج من جهة ثانية ، هذا ما نسعى إلى تبيانها من خلال اعتمادنا على المنهج الوصفي بذكر " الخصائص والمميزات للشيء الموصوف معبرا عنها بصورة كمية وكيفية ويكثر استخدام هذا المنهج في الدراسات الإنسانية ، فهو طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي للوصول إلى أغراض محددة لوضعية اجتماعية معينة ، أو هو طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميا عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة " (2) فالتحليل المعتمد من طرف الباحث يستند في الأساس على معرفة الانعكاسات التي أحدثتها تحول المؤسسة العمومية الاقتصادية نحو الخصوصية على علاقات العمل ، وذلك بنتيج آثارها التي تتمثل في وجود التوتر وحدود الصراع التي تتراوح بين الصراعات الخفية والصراعات العلنية في المؤسسة المخصوصة مجال الدراسة ، مسترشدين في ذلك بمؤشرات وحدود للصراع الذي يحكم العلاقات العمالية أثناء العملية التفاعلية في مكان العمل أي المؤسسة المخصوصة ، بدءا بالشكاوي وطبيعتها فردية أم جماعية ومعرفة أسبابها ، إلى الاحتجاجات الجماعية وأساليب التعامل معها من قبل صاحب العمل والإدارة على حد سواء ، فالتغيبات العمالية بصورة فردية كتعبير عن وجود الصراع الخفي ومؤشر على نوعية علاقة العامل مع مرؤوسيه أو مشرفيه وهذا يكشف عن مقدار اعتزاز العامل بعمله أو عن عدم رضاه عن النشاط الذي يمارسه أو عن عدم رضاه عن مشرفه المباشر ، أو الإدارة بصورة عامة ، وقد يمتد التعبير العلني عن عدم التفاهم وتفاقم المطالب العمالية إلى حد التعبير العلني المتبوع بالتوقف عن العمل في مكان العمل، وتوقيف العملية الإنتاجية بصورة كلية مع التنديد بالتصعيد في هذا الموقف في حالة عدم الاستجابة للمطالب العمالية أو

2- صلاح الدين شروخ ، منهجية البحث القانوني ، دار العلوم للنشر والتوزيع ، عنابة ، 2003

عدم فتح مجال الحوار لمناقشة المطالب العالقة منذ فترة ، وفي هذه الحالة يعتبر ذلك حدا أقصى للصراع متمثلا في الإضراب ، هذا كل ما هو متعارف عليه في المراحل السابقة لتطور المؤسسة العمومية الاقتصادية في الجزائر كأشكال للصراع العمالي انعكاسا لعلاقات عمالية داخل المؤسسة الاقتصادية ، فماهي الأشكال الصراعية الأكثر ممارسة من طرف العمال في ظل خصوصية المؤسسة العمومية الاقتصادية متمثلة في مؤسسة نقاوس للمصبرات ؟ هذا ما تسعى الدراسة إلى استقصائه وتتبعه لدى العمال في تفاعلاتهم الجديدة مع صاحب العمل في مؤسسة نقاوس للمصبرات ، مجال البحث ويتجلى استخدامنا للمنهج الوصفي من خلال :

- كيفية صياغة الإشكالية التي ارتكزت على تساؤلات كان لها تأثيرا بالغا في تحديد فرضيات البحث وأهداف الدراسة .

- وفي استقراء وتتبع النظرية الاجتماعية والتراث الامبريقي المتعلق بمشكلة البحث الذي تدور حول واقع علاقات العمل في المؤسسة ، من خلال تتبع كافة ظروف الفعل الصراعية ، في ظل آخر مراحل تحول المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر ألا وهي الخصوصية .

بمعنى رصد وتتبع انعكاسات التحول نحو الخصوصية من زاوية صراعية بحتة و برؤية مختلفة باختلاف المعطيات الاقتصادية القانونية ، الاجتماعية ، التنظيمية لمؤسسة نقاوس للمصبرات، وذلك بالاعتماد على التحليل الكمي والكيفي للبيانات المستقاة من الميدان ، الأمر الذي يدعم إجراءات المنهج الوصفي من خلال الاستناد على الملاحظة ، والمقابلة الحرة والاستمارة الاستبائية ، وهذا بغية تحقيق الأهداف التي تمت الإشارة إليها مسبقا .

ب- المنهج الإحصائي :

اعتمدنا على المنهج الإحصائي بالقدر الذي ييسر الحصول على المعلومات والبيانات الكمية حول موضوع دراستنا ، ويؤكد " زيدان عبد الباقي " على أن " الطريقة الإحصائية تساعد على جمع البيانات الكمية حول الموضوع ، ولما كان الهدف من هذه الطريقة ليس جمع البيانات فحسب وإنما يبتدئ الدارس فيها بجمع تلك البيانات ولا ينتهي إلا بعد فرزها وترتيبها وتحليلها وتفسيرها " (1) فهذه الطريقة هي أداة لاتستخدم إلا في العثور على إجابات عن أسئلة تتصل ببيانات يمكن التعبير عنها بصيغ كمية ، بمعنى أنها تستخدم في توجيه عملية جمع البيانات ، وفي تفسير العلاقات التي تعكسها تلك البيانات " (2) ولما كانت دراستنا كما أسلفنا تشخيصية وصفية ، فقد احتجنا إلى تدعيم المعطيات

1- زيدان عبد الباقي ، قواعد البحث الاجتماعي ، مطبعة السعادة ، ط2 ، 1974 ، ص 226

2- حسن محمد حسن ، مبادئ الإحصاء الاجتماعي ، دار المعرفة الجامعية ، الأزرارطة ، الإسكندرية 2000 ، ص 17

الكيفية بمعطيات كمية تزيد موضوعية ، هذا من خلال القيام بتلخيص المعلومات المجمع حول مجتمع البحث ، وما ينبغي الإشارة له أننا أخذنا على عاتقنا إبراز العلاقات في صيغتها الكمية بالقدر الذي ارتأينا أنه يخدم الموضوع منهجيا " أما عن الأهمية التحليلية - في المنهج الإحصائي - فتبرز بعد جمع المعلومات وتلخيصها وتصنيفها ، ويتضمن هذا المنهج طرقا منظمة تقوم بتلخيص المعلومات وتنظيمها ، ثم يستخرج الارتباط بين صفات المعلومات و من بعد يتم تحليلها " (1) وقد استعانت دراستنا في هذا الشأن بالمنهج الإحصائي في تلخيص المعلومات المجمع وتصنيفها إلى وحدات وفئات وعوامل متغيرة ، خاصة من خلال الاعتماد على النسبة الحسية ، والنسبة المئوية . وهذا ماحرصنا عليه في الدراسة الميدانية لمجتمع البحث .

رابعاً : أدوات جمع البيانات وأهميتها :

يتأثر الباحث الاجتماعي بإيقاعات الحياة الاجتماعية التي يواجهها ويعيش فيها بسبب عدم قدرته على الانعزال وبالتالي ضرورة التفاعل مع الوسط الذي يتواجد فيه وهو نفس الأمر الذي ينطبق على الباحث ، بحيث ينبغي التفاعل مع العمال في المؤسسة مجال الدراسة بغية تحقيق أهداف البحث نظريا ومنهجيا ، ولما كانت الدراسة ارتكزت على المنهج الوصفي الذي بواسطته نستكشف مجال الدراسة و نتقصى أبعاد الظاهرة ، عمدنا لمحاولة تشخيص الظاهرة تشخيصا موضوعيا تحقبقا لأغراض البحث العلمية والموضوعية ، وهو ما دفعنا تكملة لهذا الجهد المنهجي للاستعانة بأدوات مساعدة مكنتنا من جمع المزيد من المعلومات ، والكشف أكثر عن بعض البيانات الموثقة والتي تبدو في أول وهلة عديمة الفائدة ، غير أنها على غاية من الأهمية المنهجية والعلمية ، كل ذلك سعيا منا لتتبع وتطبيق الرؤية المنهجية التي ارتأينا أنها الأنسب لموضوع بحثنا ألا وهو: علاقات العمل في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية ، وهو عبارة عن استقصاء سوسيولوجي لأشكال الصراعات العمالية في ظل الخصصة التي عرفتها المؤسسة مجال البحث ، ألا وهي مؤسسة نقاوس للمصبرات N'Gaous Concerves بإتباع أدوات استرشادية و استقصائية ذات دلالة منهجية تمثلت في : الملاحظة المباشرة ، المقابلة الحرة ، استمارة الاستبيان ، الوثائق والسجلات كما يتم توضيحه بالتدرج .

1- معن خليل عمر ، مناهج البحث في علم الاجتماع ، دار الشروق ، عمان ، الأردن ، 1997 ، ط2 ، ص82 .

أ- **الملاحظة** : وتعني رصد السلوك الذاتي والاجتماعي الذي يمارسه الأفراد بشكل فعلي في الحياة اليومية العملية ويتم ذلك بطريقتين هما :

" الملاحظة العامة التي تسمح للباحث ملاحظة سلوك عدد من الأفراد ، دون التقيد بنظام معين في نوع المواقف والسلوك و القيم الاجتماعية ، و عدد الدين يتم ملاحظتهم ، ويكون هذا النوع من الملاحظة أشبه بملاحظة السائح الذي يلاحظ بعض الظواهر السلوكية لمجتمع غريب عليه دون أن يسبر غور كنه هذه الظواهر السلوكية للمجتمع الذي يزوره ، و دون ربطه بالنظام الاجتماعي والثقافي مما تؤدي ملاحظته هذه إلي إساءة تقدير الظواهر التي يلاحظها ، وإطلاق أحكام متسرعة ومجحفة ، لذلك لا يعول علماء الاجتماع علي هذا النوع من الملاحظة لعدم موضوعيتها و علميتها ، وعمقها الإدراكي .

أما النوع الثاني فيتمثل في الملاحظة المنظمة التي تعني ملاحظة سلوك الأفراد في وضعية اجتماعية ذات علاقة متينة بالنظام الاجتماعي و الثقافي ، أي ملاحظة جزئيات المجتمع بواسطة حواس الباحث الذي تمده بشكل مباشر بكل ما يسلكه أفراد المجتمع مستخدما جهده العقلي في رصدها و وصفها بدقة دون تحويرها أو تبديلها وبشكل مرتب استنادا ، إلي تسلسل وقوعها بشكل موضوعي " (1) ويضيف " موريس أنجرس " Maurice Angers " في هذا الشأن مؤكدا على أهمية الملاحظة في العلوم والتي تكون متبوعة بسؤال أو مجموعة أسئلة بحيث تكون هذه الأسئلة هي السند الذي ترتكز عليه ملاحظتنا ، بحيث بان الروح العلمية تحاول تجاوز مجرد المشاهدات البسيطة للأشياء الجديدة أو غير العادية ، ولكن لا ينبغي علينا التوقف عند هذا الحد ، بل ينبغي طرح التساؤل في صيغة استفهامية مفادها : لماذا ؟

لماذا تتبنى جماعة العمل هذا النمط من السلوك ؟ لماذا تتجسد مثل هذه الأشياء ؟ " (2) و في هذا الشأن تؤكد " مادلين قراويتز " Madeleine grawitz

على ضرورة " ملاحظة الجماعة في مكان العمل وهي تحيا الفعل الذي يولد العمليات التي تجري وليس قبل انقضائها " (3) و في هذا السياق فقد استعنا بالنوع الثاني من الملاحظة وهي الملاحظة العلمية المنظمة لواقع عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، بحيث رصدنا تحركات العمال في ورشات العمل وهم بصدد التفاعل فيما بينهم ، وفي أثناء ممارستهم العادية لعملهم في المساحة المكانية المخصصة لهم .

1- المرجع نفسه ، ص 218 .

2-Maurice Angers , Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines
Casbah university , alger , 1997, p 7.

3- M.Grawitz , lexiques des sciences sociales , Dalloz , paris , 1983 ,p 565.

وتحدث هذه العملية وجها لوجه وتكون إجاباتهم بشكل شفوي دون إلزام رسمي أما عن لغة التخاطب والتفاعل التي يجب استعمالها فينبغي " أن تكون بسيطة ومفهومة وذات جمل وعبارات مستخدمة في الحياة العملية اليومية ، وليست في البحوث العلمية الأكاديمية ، والمهمة الأولى التي تقع على عاتق الباحث هي أن لا يفاجئ المبحوث بالأسئلة وإنما يجب أن يأخذ موعدا من المبحوث ويحدد فيه زمن استغراق المقابلة لكي يتفرغ المبحوث له ، أما أسئلة المقابلة فيجب أن تكون مستقاة من فرضيات البحث ، على أن لا يتوقع الباحث أن يحصل على جميع إجابات الأسئلة المطروحة ، وأن تكون الأسئلة المجموعة موحدة بشكل منظم " (1) ولعله ينبغي التأكيد على أهمية المقابلة في تقديم معلومات إضافية ذات أهمية وهذا ما دفع الباحث " محمد زيان " للقول على أن المقابلة هي " أكثر الوسائل شيوعا وفاعلية في الحصول على البيانات الضرورية ، وعادة ما تبدو المقابلة الشخصية بالنسبة للشخص العادي مسألة بسيطة للغاية وهي في الواقع بعيدة عن هذا إذ أن طريقة المقابلة الشخصية مسألة فنية ترقى إلى شيء أكثر من مجرد الاقتراب من عدد من الأفراد " (2) مما سبق يتضح على أن تقنية المقابلة في حد ذاتها لها جانبين على قدر من الأهمية :

أولهما : الجانب الشكلي المتعلق بضبط زمن المقابلة وطريقة طرح الأسئلة بعبارات مفهومة ذات مغزى تخدم أغراض البحث .

وثانيهما : هو الجانب الفني الذي يتيح الحصول على الإجابات المرجوة .

وقد تضمنت عدة لقاءات مفتوحة حاولنا من خلالها التقرب من العمال في ورشات عملهم ، وكانت مجمل استفساراتنا تتمحور حول :

- رصد فكرة عامة عن التغييرات المصاحبة للخصوصية في مجال الاتفاقية الجماعية، من حيث معاملة الإدارة للعمال ، توفير شروط العمل الملائمة ، علاقة العمال بالإدارة .
كما كانت لنا مقابلات على مرات متفرقة مع مسؤولين بمؤسسة نقاوس للمصبرات ، مدير مديرية الإنتاج ، رئيس قسم المنازعات ، مدير مديرية الموارد البشرية ، ممثل الفرع النقابي .بغرض الاستفسار على واقع المؤسسة في ظل الخصوصية وطبيعة الظروف الصراعية التي عرفتتها ، وكذا معرفة التحديات التي تواجه العمال من جهة وتلك المتعلقة بمستقبل المؤسسة .

1- معن خليل عمر ، مناهج البحث في علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 235 .

2- محمد زيان عمر ، البحث العلمي مناهجه وتقنياته ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1983

1983 ، ط4 ، ص 289 .

تم الاطلاع على ما تيسر من الوثائق التي أفادت في إعطاء معلومات حول تاريخ إعلان الخوصصة بالصورة الرسمية للمؤسسة ، و لائحة مجلس مساهمات الدولة الخاص بخوصصة نقاوس للمصبرات مراسلة وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات الخاص بالرد على تهجمات الفرع النقابي لمؤسسة نقاوس ، وثيقة الإعلان الرسمي للخوصصة ، تقارير لمواقف المركزية النقابية حول موضوع خوصصة نقاوس للمصبرات ، وتقرير تقييمي لمخلص اللجنة الخاصة بخوصصة نقاوس للمصبرات التابعة للمجمع Enajuc بالإضافة لبعض محاضر المصالحة الفردية في ظل الخوصصة .

د - الاستثمار :

وقد تم الاعتماد على الاستثمار كأداة رئيسية في بحثنا ، تنمة لجملة الأدوات المنهجية التي اعتمدت قصد التزود بالمعلومات التي من شأنها إفادتنا في الإجابة على التساؤلات المطروحة ، وقد راعينا في وضع الأسئلة معايير ارتأينا أنها أساسية تمثلت في بساطة الأسئلة ، ووضوحها ، والإيجاز قدر المستطاع وتوزعت أسئلة الاستثمار البالغ عددها أربعون سؤالاً (40) تم تقسيمها على أربعة محاور كالآتي :

- **المحور الأول :** وتمحورت أسئلته حول البيانات الشخصية الخاصة بالمبجوثين بالمؤسسة مجال الدراسة ، واحتوى على سبعة أسئلة (من 1 إلى 7) تعلقت بأحوال المبجوثين من حيث : الجنس والمستوى العمري ، والحالة الاجتماعية ، والمستوى التعليمي ، والأقدمية في مكان العمل ، وفي الأخير السؤال حول منصب العمل الذي يشغله حالياً في المؤسسة .

- **المحور الثاني :** وتناولنا فيه العلاقة بين جماعات العمل بمستويات التسلسل في المؤسسة ، مجموع الأسئلة بلغت ثمانين سؤالاً (18 سؤالاً) توزعت ما بين السؤال رقم ثمانية إلى حد السؤال الخامس والعشرون (من 8 إلى 25) ، تم التركيز فيها على ظروف العمل الحالية ،كفاية الأجر من عدمه ، المضايقات في مكان العمل ، طبيعة العلاقة بين الزملاء فيما بينهم وعلاقتهم بالرؤساء والمشرفين والإدارة ، قنوات الاتصال المعتمدة ، الاستشارة في العمل ، وتلبية المطالب العمالية السماح من التعبير بكل حرية في ظل الخوصصة ، أفضل الأساليب المفضلة للشعور بقرب الإدارة الأماكن المفضلة لمناقشة انشغالات العمل ، الشعور بروح المسؤولية في العمل ، الاتصال في حالات حدوث مشكلات ما ،الكيفية التي تبلغ بها الإدارة التغييرات الجديدة في أماكن العمل .

- **المحور الثالث :** ومضمون هذا المحور محاولة جمع بيانات تتيح لنا التعرف عن قرب عن انشغالات العمال ، والأشكال التعبيرية الأكثر ممارسة من طرفهم في ظل الخوصصة ، وتم تقسيم هذا

المحور إلى إحدى عشر سؤالاً (11 سؤال) توزعت ما بين السؤال رقم ستة وعشرون إلى غاية السؤال السادس والثلاثون (من 26 إلى 36) مضمون الأسئلة كان قصد جمع بيانات حول : التغيير الحاصل

من القطاع العام إلى الخوصصة ، المشكلات المستجدة في ظل خوصصة المؤسسة وكيفية مواجهتها ، وكذا حول حوادث العمل وطبيعة التكفل ، ثم عن الإضراب والاحتجاجات الجماعية وفعاليتها في تحقيق المطالب العمالية ، الشكاوى والتظلمات المقدمة من العمال إلى الإدارة وأيضا أسئلة أخرى تمحورت حول نوعية العقوبات في حالات الإضراب و التغيب على وجه الخصوص .

- **المحور الرابع :** يتلخص هذا المحور في محاولة جمع معطيات عن المبحوثين فيما يخص مطالبهم ومساهمة الفرع النقابي على مستوى المؤسسة في إيجاد حل لها ، تضمن هذا المحور أربعة أسئلة (4 أسئلة) بدءا من السؤال السابع والثلاثون إلى السؤال رقم أربعون (من 37 إلى 40) .

ويجدر بنا الإشارة إلى أن إعداد الاستمارة وتطبيقها خضع إلى مرحلتين وهما :

المرحلة الابتدائية : وفيها تم إعداد الاستمارة وتطبيقها على عينة بلغ تعدادها سبعة وعشرون مفردة (عمالا وإطارات) ، من مجموع مجتمع البحث المقدر تعداده مائة وسبعة وأربعون عاملا وإطارا توصلنا في نهاية العملية التجريبية للاستمارة إلى إحداث تعديلات على بعض الأسئلة كي تصبح أكثر ملائمة لخدمة موضوع البحث كالأتي :

السؤال رقم 08 تمت إضافة عبارة (في ظل خوصصة المؤسسة) ، ونفس الأمر بالنسبة للسؤال رقم 10 ، السؤال رقم 33 تم إضافة عبارة (إضراب فيفري 2007) على وجه التحديد لأن هذا الإضراب عرف مشاركة شاملة ، كما تم حذف السؤال المتعلق : هل حدث إضراب بالمؤسسة ؟ وتعويضه بالسؤال رقم 32 الذي فحواه : هل إضراب فيفري 2007 حقق مطالب العمال ؟ وهذا بعد تأكدنا من أن إضراب سنة 2007 كان تاريخيا بالنسبة للمؤسسة وعمالها بسبب القرار النهائي بخوصصة المؤسسة ، مما أدى بالعمال في الدخول في اعتصام جماعي مع التوقف عن العمل وإعلان الإضراب الذي دام مدة أربعون يوما . أما السؤال رقم 37 فقد تم تغييره من : هل تساهم النقابة في دعم المطالب العمالية ؟ إلى الصيغة الأخرى والمتمثلة في :

هل ساهمت النقابة في دعم إضراب سنة 2007 ؟ وهذا للتركيز على دور النقابة في عمق الإضراب المرحلة النهائية لإعداد وتطبيق الاستمارة : بأشرنا فيها توزيع الاستمارة في صيغتها النهائية على إجمالي المبحوثين الذين بلغ تعدادهم مائة وسبعة وأربعون مبحوثا (147) ، بحيث تم ملء الاستمارات من طرف المبحوثين بحضورنا ، وقدمنا كافة التوضيحات اللازمة للمبحوثين أثناء ملئهم للإستمارة خاصة في حالات غموض بعض الأسئلة .محاولين تبسيطها أكثر فأكثر للحصول على المطلوب من البيانات المراد جمعها .

خامسا : الطريقة المستخدمة في الدراسة وكيفية تطبيقها :

- طريقة الحصر الشامل :

يعتقد كثير من الباحثين أن العلوم الاجتماعية والإنسانية توفر على مناهج وطرق بحثية متعددة يمكن تطبيقها حسب متطلبات البحث وطبيعة الموضوع مجال الدراسة ، ويؤكد هذا الرأي الباحث " أحمد خطابي " حين يذهب إلى أنه : " لا يوجد منهج نموذجي ثابت لدراسة ظواهر معينة في العلوم الاجتماعية ، بل هناك طرق مختلفة لتطبيق هذه المناهج ، وذلك وفقا لطبيعة الموضوع والإمكانات المتاحة من جهة ثانية " (1) وهذا ما يدفعنا للتأكيد على مايلي :

- عدم وجود ثبات في مناهج بعينها لدراسة ظواهر اجتماعية.
- ليس هناك ما يصطلح عليه بالمنهج النموذجي للدراسة السوسولوجية .
- توجد هناك طرق متعددة لتطبيق المناهج التي يجري اعتمادها .
- طبيعة الموضوع هي المحدد الرئيسي لاختيار ما يتلاءم من طرق بغية التوصل إلى غايات الدراسة المعلن عنها مسبقا .
- الإمكانيات المتوفرة هي الأخرى إحدى المحددات الأساسية لاختيار ما يتناسب من طرق ومناهج لإتمام الدراسة السوسولوجية .

وبناء على ما سبق جرى اعتمادنا على طريقة الحصر الشامل، كإحدى الطرق المنهجية التي ارتأينا أنها الأقرب إلى موضوع يراد تناوله بالاعتماد أولا : على التشخيص والوصف. وثانيا : الدراسة لكافة مفردات مجتمع البحث .

وطريقة الحصر الشامل " تعتمد على حصر جميع جوانب الظاهرة المدروسة ، من عناصر مكونة لها وعلاقات سائدة فيما بينها ، ومنه فالحصر الشامل ينطوي على " تشخيص نوع علاقة متغيرات الظاهرة ، أو المشكلة المدروسة لتشخيص أصالة أو عدم أصالة علاقة متغيرات الظاهرة بواسطة البحث عن المتغير المستقل والتابع ، وكشف أهمية الأول (السبب) في إحداث وتسبب الثاني (التابع) ، داخل الظاهرة المدروسة ومن هنا جاءت تسميته بالحصر التشخيصي ، ومن الجدير ذكره في هذا الخصوص ، أن هذا النوع من المسوحات يمتاز باستخدامه الفرضيات ، قبل البدء بعملية الحصر ، أي يختبر مدى صدق أو عدم صدق نتائج مسوحات سابقة ، أو بعض النصوص النظرية أو

1- أحمد خطابي ، بعض الملاحظات حول العلاقة بين النظرية والمنهج ، يومين دراسيين 11-12 مارس 1983 ، معهد العلوم الاجتماعية ، قسنطينة ، 1983.

احتمال مستتبط من ملاحظة الباحث للواقع المراد بحثه ، " (1) فالغرض من الحصر الشامل هو " جمع كل البيانات والمعطيات سواء كانت صغيرة أو كبيرة حول الظاهرة ، وذلك بالاستعانة بأدوات جمع

البيانات ، كالملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان أو الوثائق والسجلات الرسمية " (2) ، فالحصر الشامل طريقة تهدف في المقام الأول إلى جمع بيانات تتعلق بالظاهرة البحثية وتستعين في ذلك بالاستمارة والمقابلة والملاحظة مع إمكانية استخدام الوثائق والسجلات وفي هذا يؤكد الباحث " هويتني بأن الحصر الشامل " محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي ، أو جماعة أو بيئة معينة ، وهو ينصب على الوقت الحاضر وليس اللحظة الحاضرة كما أنه يهدف إلى الوصول إلى بيانات يمكن تصنيفها وتفسيرها وتعميمها " (3) ومنه نؤكد على أن دراستنا تأخذ بالحسبان المؤسسة مجال الدراسة متمثلة في :

نقاوس للمصبرات N'Gaous Concerves كحالة للدراسة السوسولوجية التي نحن بصدد تناولها ويأتي ذلك في سياق المبررات الموضوعية التالية :

أولاً : تواجد المؤسسة مجال البحث في عمق مرحلة الخصصة .

ثانياً : التعداد العمالي في مؤسسة : نقاوس للمصبرات لا يتعدى 147 عاملاً دائماً ، وعليه ارتأينا على أن الأخذ بأسلوب العينة في مثل هذه الأحوال ، لا يفي بالغرض المطلوب من الناحية المنهجية . وبناء عليه فطريقة تطبيق الحصر الشامل على المؤسسة مجال الدراسة يركز بأخذ كافة مفردات مجتمع البحث من عمال دائمين ، بحيث يصبح العامل الدائم هو محور وحدة التحليل الأساسية القابلة للدراسة.

-
- 1- معن خليل عمر ، مناهج البحث في علم الاجتماع ، مرجع سابق ، ص 141 .
 - 2- فؤاد البيهي ، علم النفس الاجتماعي ، دار الفكر العربي ، القاهرة ، 1980 ، ص 92 .
 - 3- عبد الباسط محمد حسن ، مرجع سابق ، ص 212 .

كما تم تبيانه في المجال البشري لمؤسسة نقاوس للمصبرات فإن العدد الإجمالي للعمال يبلغ

212 عاملا ، في حين ينقسم هذا العدد الإجمالي إلى صنفين من العمال كمايلي :

العمال الدائمون يبلغ عددهم 147 عامل دائم يتوزعون وفقا للتصنيف المعتمد كالأتي :

17 - الإطارات cadres

58 - أعوان تحكم agents de maîtrises

72- أعوان تنفيذ agents d'exécutions

العمال المؤقتين (الموسمين) يبلغ عددهم 65 عامل مؤقت (موسمي) .

فبناء على هذا التقسيم ، وقع تبني رؤية منهجية تستثني العمال المؤقتين من أن يكونوا ضمن مجموع

المبحوثين وذلك لسببين رئيسيين يتمثلان في الأتي :

أولهما : أن الدراسة الراهنة تأخذ في الحسبان بعد الخوصصة وعلاقته بالعمال كبؤرة تركيز جوهرية من

خلال أسئلة الاستمارة خاصة ما تعلق منها بالأسئلة الخاصة بالإضراب التاريخي لمؤسسة نقاوس

للمصبرات ، بدءا من تاريخ 24 فيفري 2007 وهي المرحلة الفاصلة والنهائية بين الانتماء إلى القطاع

العام ، والانتقال بصورة نهائية إلى القطاع الخاص عن طريق عملية الخوصصة الكلية للمؤسسة وفي

خلال هاته الفترة لم يكن هؤلاء العمال المؤقتين ضمن التعداد العام للمؤسسة . وبالتالي لايمكن لهم

الإجابة على تساؤلاتنا التي تركز على محاور ذات صلة وثيقة بالخوصصة .

ثانيهما : زد على ذلك أن فترة العامل الموسمي لاتزيد على مدة ثلاثة أشهر كأعلى تقدير .

ومنه فإن وحدة التحليل الأساسية المعتمدة في دراستنا الميدانية ، تتمثل في العامل الدائم بمؤسسة نقاوس

للمصبرات .

ب - خصائص مجتمع البحث :

تعتبر البيانات الأولية المتعلقة بمجموع المبحوثين في المؤسسة مجال الدراسة (نقاوس

للمصبرات) ، إحدى المعطيات الأساسية التي تعطي معلومات على غاية من الأهمية أثناء التحليل

السوسيولوجي ، لأنها تعكس صورة حقيقية عن الواقع السوسيو مهني لمجموع المبحوثين على مستوى

المؤسسة ، لذلك تضمنت الدراسة البيانات العامة المتمثلة فيمايلي :

3- الفئات العمرية والحالة المدنية

4- الحالة المدنية وعدد الأولاد

5- الأقدمية في العمل

ففي بداية التساؤل حول متغير الجنس لمجموع المبحوثين وعلاقته بالفئة المهنية التي ينتمون إليها جدول رقم (16) يوضح جنس المبحوثين والفئة المهنية

الفئة المهنية / الجنس	إطار	عون تحكم	عون تنفيذ	المجموع	ن.م %
ذكر	11	51	67	129	87.75
أنثى	06	07	05	18	12.25
المجموع	17 (11.57)	58 (39.45)	72 (48.97)	147	100

تشير الشواهد الكمية إلى أن أغلبية المبحوثين هم من صنف الذكور ، حيث بلغ تعدادهم 129 عامل ذكر ، من مجموع عدد المبحوثين ، وبالتالي قدرت نسبة التمثيل 87.75 % ، بينما بلغ عدد المبحوثين من العنصر النسوي بمؤسسة نقاوس للمصبرات 18 امرأة عاملة بنسبة مئوية مقدارها 12.24 % وتعتبر النسبة الخاصة بالنساء العاملات ضئيلة آدا ما قورنت بنسبة العمال الذكور . ولعل مرد ذلك إلى اعتبارات عدة أهمها على الإطلاق :

- البيئة الجغرافية التي تتواجد فيها مؤسسة نقاوس للمصبرات ، تعتبر ضمن المناطق الداخلية المحافظة التي يلعب فيها العامل الديني بعدا رئيسيا من خلال الأفكار المتعلقة خاصة : باختلاط النساء بالرجال ، وأشدها وقعا في النفوس المتدينة المحافظة ، خلوة الرجال بالنساء في أماكن العمل.

- المعطى الاقتصادي على مستوى مدينة نقاوس لايشجع على اقتحام المرأة مجال النشاط الاقتصادي نظرا لقلّة فرص العمل التي لاتكفي لإدماج الشباب البطال فما بالك بالعنصر النسوي ؟

أما بالنسبة لتوزيع المبحوثين على مناصب العمل ، فتشير إحصائيات الجدول، أن أكبر عدد من المبحوثين ويقدر 72 عاملا يمارسون عملهم بمؤسسة نقاوس للمصبرات باعتبارهم أعوان تنفيذ وبنسبة 48.97 % ، بينما يسجل أعوان التحكم ثاني نسبة تقدر 39.45 % ، ويتعداد 58 عامل تحكم لتبقى

آخر النسب والتي تقدر 11.57 % من نصيب فئة الإطارات التي يبلغ عددها 17 إطار بمؤسسة نقاوس للمصبرات . وللاشارة فان اقتحام مجال الخوصصة لم يغير من حجم العمال بفئاته الثلاثة وهذا كان من ضمن التعهدات الممنوحة من طرف صاحب العمل ، حيث جاء في احد الإعلانات المنشورة التعهد بالحفاظ على مناصب الشغل .

أما إذا انتقلنا إلى البيانات المتعلقة بعلاقة السن بالمستوى التعليمي فتجيب عليه بيانات الجدول رقم (17) علما بأن صاحب العمل في ظل الخوصصة بحاجة إلى يد عاملة كفوة وذات مؤهلات مهنية تتناسب ومرحلة الخوصصة ، التي تبحث عن الجودة والقدرة على التنافس ، وفي هذا الإطار تشير المعطيات الكمية أن أغلبية المبحوثين المقدر عددهم 75 عامل وبنسبة مئوية 51.03 % هم من

جدول رقم (17) يوضح علاقة السن بالمستوى التعليمي

النسبة المئوية %	المجموع	51 سنة فأكثر	41 إلى 50 سنة	30 إلى 40 سنة	18 إلى 29 سنة	السن م. التعليمي
/	/	/	/	/	/	أمي
6.12	09	03	01	02	03	ابتدائي
51.03	75	06	21	40	08	متوسط
31.29	46	03	24	14	05	ثانوي
11.57	17	02	07	05	03	جامعي
100	147	14 (09.52)	53 (36.05)	61 (41.49)	19 (12.92)	المجموع (%)

ذوي المستوى التعليمي المتوسط ، وتليها في الرتبة نسبة 31.29 % بتعداد عمالي قدر 46 عامل لدوى المستوى الثانوي ، في حين تبقى نسبة 11.57 % وعددهم 17 عامل من مجموع المبحوثين

حاصلون على التأهيل الجامعي ، كما دلت عليه حتى الوثائق الرسمية ، إما أضعف نسبة فقد سجلت لدى فئة المستوى الابتدائي والذي وصل عددهم إلى 9 عمال بنسبة 6.12 % من مجموع مجتمع البحث . وفيما يخص عامل السن لدى عمال نقاوس للمصبرات ، تؤكد الشواهد المستقاة من خلال الجدول على أن النسبة الغالبة للمبحوثين تتراوح أعمارهم بين 30 إلى 40 سنة وبنسبة 41.49 % وهي فئة شابة

بمقدورها النهوض بكافة احتياجات المؤسسة الاقتصادية ، وثاني هاته النسب تقدر 36.05 % لفئة تتراوح أعمارها ما بين 41 إلى 50 سنة ، وهي فئة الكهولة صاحبة تجربة وخبرة مهنية ، أما اذا انتقلنا للفئة العمرية الثالثة من حيث التقدير النسبي فنجدها تتراوح بين 18 إلى 29 سنة وهي تفتقر إلى التجربة اللازمة ، وتحتاج إلى اكتساب المزيد من المهارات المهنية ، مقارنة بالفئات التي تكبرها سنا ونسبتها 12.92 % ، وأخر النسب تسجلها الفئة العمرية 51 سنة فأكثر على قلتها في مؤسسة نقاوس للمصبرات بحيث لا تتجاوز نسبتها 09.52 % ، وقد عاصرت أكثر التفاصيل الأساسية في تاريخ المؤسسة من القطاع العام ثم الانتقال إلى الخوصصة .

ومما سبق نستنتج على أن مؤسسة نقاوس للمصبرات تشتغل بها يد عاملة بمستويات مختلفة وتسييرها مجموعة من الإطارات من ذوى المؤهلات العلمية الجامعية في مجال التسيير والمجال التقني، وهي في أغليبتها المشرفة على متابعة تركيب خطوط الإنتاج الجديدة التي يجرى التحضير لإنجازها . أما عن علاقة المبحوثين بالحالة المدنية فإن الإحصائيات المدونة على الجدول رقم (18)

جدول رقم (18) يوضح الفئات العمرية والحالة المدنية

المجموع	51 سنة فأكثر		41 إلى 50 سنة		30 إلى 40 سنة		18 إلى 29 سنة		الفئات	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		
15.64	23	/	/	2.04	03	2.04	03	11.56	17	أعزب
80.95	119	8.16	12	32.65	48	38.77	57	1.36	02	متزوج
2.04	03	0.68	01	1.36	02	/	/	/	/	مطلق
1.36	02	0.68	01	/	/	0.68	01	/	/	أرمل
100	147	9.52	14	36.05	53	41.49	61	12.92	19	المجموع

تبيين مايلي :

- 80.95 % من مجموع المبحوثين ويشكلون الأغلبية هم من فئة المتزوجين .
- 15.64 % أكدوا على أنهم من فئة العزاب .
- 2.04 % من مجموع العمال المبحوثين بالمؤسسة ، هم من فئة المطلقين

- 1.36 % وهي اضعف نسبة فيما يخص الحالة المدنية تسجل على مستوى المبحوثين ، وهم من الأراامل .

وفي محاولة لاستيضاح الأمر أكثر فنقول بأن الفئة العمرية ما بين 30 إلى 40 سنة تشكل فيها فئة المتزوجين أكبر نسبة 38.77 % ، وتليها في المرتبة مباشرة الفئة العمرية 41 إلى 50 سنة بنسبة مقدارها 32.65 % ، وعليه يمكن القول بأن العامل الأسري ضروري لاستقرار العامل في مكان العمل ، لأنه ينعكس على الجانب النفسي ، ويجعله أكثر تفهما وتقبلا للأوضاع المهنية ، ويحاول دوما استقراء مشكلات العمل بتبصر وروية ، باحثا عن الحلول الممكنة في مكان العمل بما يكفل الاستقرار المهني ، ضمانا للأعباء والمسؤوليات الأسرية . أما ثالث فئة فهي من تتراوح أعمارهم بين 18 إلى 29 سنة ويشكلون نسبة 12.92 % بمعدل 1.36 % للمتزوجين ، علما بأن هاته الفئة هي الأصغر سنا والأكثر نسبة من حيث العزوبية بمعدل 11.56 % ، ولعل الفئة الأقل تمثيلا هي من تتراوح أعمارهم بين 51 سنة فأكثر بمقدار 9.52 % ، ويشكلون الفئة الأكثر حرصا على مناصب عملها رغم الإغراءات المادية التي قدمت لهم ، قصد ترك مناصب عملهم مع الاستفادة بما يعرف بالتقاعد المسبق ، هذا ما دلت عليه مقابلاتنا مع بعض العمال في هاته الفئة ويبررون ذلك بالحاجة النفسية للعمل ، وتأتي في المقام الثاني المتطلبات الأسرية في ظل الوضع الاقتصادي والاجتماعي الصعب . وبالرجوع إلى الإحصائيات المتعلقة بعدد أفراد الأسرة لمجتمع البحث على مستوى المؤسسة فيتضح

جدول رقم (19) يوضح علاقة الحالة المدنية بعدد الأولاد

متزوج		الحالة المدنية
%	ت	

		عدد الأولاد
6.12	09	2 - 1
27.89	41	5 - 3
34.69	51	8-6
8.16	12	11-9
4.09	6	11 فأكثر
80.95	119	المجموع

من خلال الجدول رقم (19) ، أن أكبر نسبة سجلت لدى المبحوثين فيما يخص العدد الإجمالي للأبناء تحت الرعاية بلغت 34.69 % بحيث يحتضنون ما بين 6 إلى 8 أولاد ، كما عبر المبحوثين وبنسبة 27.89 % على أن الأبناء الذين يخضعون لرعايتهم يتراوح عددهم بين 3 إلى 5 أبناء . في حين عبر المبحوثين بالمؤسسة وبنسبة 8.16 % بأن الأولاد في أسرهم يبلغ ما بين 9 إلى 11 ولد ، وتأتي النسبة المئوية بمعدل 6.12 % لمجتمع البحث بمؤسسة نقاوس للمصبرات الذين يرعون ما بين 1 إلى 2 من الأولاد ، وأخر هاته النسب سجلت لمن لديهم 11 ولد فأكثر لفئة المتزوجين ما مقداره 4.09 % .

مما سبق نستنتج على أن فئة المتزوجين على مستوى المؤسسة مجال الدراسة فئة عريضة مقارنة بمختلف الفئات الأخرى ، وبالتالي فالحاجة إلى الدخل الشهري أمر حتمي لتغطية تكاليف الأسرة والأبناء ، ولكن بالمقابل أكدت لنا المقابلات الحرة التي أجريناها مع المبحوثين على أن متطلبات الأسرة خاصة أوقات الدخول الاجتماعي ، وفي حالات مرض أحد الأبناء تدفع البعض منهم إلى التغيب عن العمل ، أو إلى التمارض بهدف إنقاذ الأسرة في المقام الأول .

هذا وإذا كانت المواقف المشار إليها من طرف العمال الأكبر سنا وهم في الأصل من المتزوجين تشير إلى رفض صيغة التسريح بالتراضي الذي عرض عليهم سلفا في شكل التقاعد المسبق خاصة مع بداية الخوصصة ، وأجمع المبحوثون في أثناء مقابلاتنا معهم ، على أن الأمر كان مرفوضا بصورة قطعية

من طرفهم ، ورأوا في ذلك محاولة لكسر تكتلهم من أجل تقديم عرض للمشاركة بصيغة شركة إجراء في شراء المؤسسة يوم كان عرضها للخوصصة ساري المفعول . بل وأكثر من ذلك رأوا في ذلك نوعا من عدم الاعتراف بالتضحيات المقدمة من طرفهم لخدمة المؤسسة ولسنوات عديدة ، وهذا ما يتمظهر من

خلال الجدول رقم (20) الذي يوضح الأقدمية في العمل بالمؤسسة مجال الدراسة ، كانت البيانات كمايلي :

جدول رقم (20) يوضح الأقدمية في العمل

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الأقدمية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
/	/	/	/	/	/	/	/	أقل من سنة 1-
12.24	18	6.12	09	4.76	07	1.36	02	أقل من 5-
22.45	33	12.24	18	7.48	11	2.72	04	أقل من 10-
47.62	70	20.40	30	19.72	29	7.48	11	أقل من 15-
12.24	18	6.80	10	5.44	08	/	/	أقل من 20-
5.45	08	3.40	05	2.04	03	/	/	من أقل 25- فأكثر
100	147	48.96	72	39.44	58	11.57	17	المجموع

بحيث يتأكد من البيانات الإحصائية أن النسبة التي تشكل الأغلبية ، هي فئة ما بين 10 إلى 15 سنة و هذا بنسبة 47.62 % ، وتليها النسبة 22.45 % والتي تعبر عن المبحوثين الذين تتراوح مدة عملهم بمؤسسة نقاوس للمصبرات ما بين 5 إلى 10 سنوات ، وادا جاز لنا إعطاء قراءة إحصائية فإننا نتوصل إلى أن مجموع الفئتين السابقتين يساوي 70.07 % ، وهو دليل على أن المدة الزمنية المستغرقة بالمؤسسة مجال الدراسة ، هي للأكثرية من المبحوثين ذات المجال الزمني 10 إلى 15 سنة وهذا يعبر على أن أغلبية العمال عايشوا أهم المراحل الحرجة للمؤسسة في ظل القطاع العام في منتصف التسعينات ، بحيث عرف القطاع العام مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية في ظل ظروف الأزمة الاقتصادية التي شهدتها الجزائر آنذاك ، وانتهت إلى استقلالية المؤسسات العمومية ، ثم الانتقال إلى مرحلة الخصخصة لمؤسسات القطاع العام .

وفي المقابل تتوزع نفس النسبة المقدرة 12.24 % على فئتين من مجموع المبحوثين على التوالي فئة من سنة إلى 5 سنوات ، والفئة الثانية من 15 إلى 20 سنة . لتبقى أحر الفئات تمثيلا لإحدى خصائص المبحوثين متمثلة في خاصية الأقدمية في العمل بالمؤسسة ، وتشمل أصحاب العمل لمدة 20 سنة فأكثر

بنسبة 5.45% وتعد نسبة ضئيلة مقارنة بما سبقها من الفئات ، ولكن ذلك يشكل عاملا أساسيا عندما يتعلق الأمر بالخبرة المهنية ، والتجربة وهو الأمر الذي استوقفنا كثيرا في مقابلاتنا مع بعض العمال من هاته الفئة بحيث كانت لهم وقفات مشرفة تركت انطبعا حسنا لدى زملائهم عندما تم عرض المؤسسة للخصوصية ، وقبول الأمر في بدايته بالرفض بإصرار وعملهم التحسيبي ، قصد إقناع زملائهم في العمل بضرورة التمسك بحصة من الأسهم كصيغة من صيغ الشراكة التي يكفلها القانون لصالح العمال ، بدلا من حوصصة المؤسسة لصالح الغير من أصحاب العمل الخواص . أو عندما تم تقرير الدخول في إضراب فيفري 2007 ودورهم الحاسم في التعبئة لزملائهم الشباب .

خلاصة :

تطرقنا في هذا الفصل الخاص بإطار الدراسة المنهجي ، والذي تمحور حول إيضاح القضايا المنهجية المراد إتباعها في أثناء الدراسة الميدانية ، بدءا بالمجالات التي تم تحديدها ، وأساسها المجال الجغرافي الذي تجرى فيه الدراسة الميدانية ، والمتمثل في إحدى المؤسسات التي انتهت إلى الخصوصية ألا وهي: نقاوس للمصبرات N'Gaous Concerves التابعة للمقاطعة الإدارية ولاية باتنة .

وبعدها تم تحديد الفرضيات تحديدا يستجيب وتساؤلات المشكلة البحثية بغية اختبارها ميدانيا ونتتبع الإحصائيات والشواهد الكمية من خلالها ، لتكشف في نهاية المطاف صحتها من خطئها . كما تمحور هذا الفصل على تحديد المناهج التي استخدمتها الدراسة الراهنة ومجمل الأدوات التي استعان بها الباحث قصد التمكن من الإلمام بجزئيات الموضوع وحيثياته ، وخلصنا إلى توضيح عنصرا منهجيا آخر ، والمتعلق بالطريقة التي اعتمدت في الدراسة وظروف اعتمادها ، وكيفية تطبيقها ، وانتهينا إلى توضيح مجتمع البحث وخصائصه .

وفي ضوء هذه الرؤية المنهجية التي تشكل نقطة ربط بين الجانب النظري والجانب الميداني سيتم تتبع طبيعة البيانات ومحاولة تحليلها فيما يأتي في شق الدراسة الميدانية .

الفصل السادس

الخصوصة ووضعية العمال السوسيومهنية
في مؤسسة نقاوس للمصبرات

الفصل السادس

الخصوصية ووضعية العمال السوسيومهنية في مؤسسة نقاوس للمصبرات

تمهيد :

أولاً : ظروف العمل وانشغالات العمال في ظل الخصوصية

ثانياً : طبيعة العلاقات العمالية في ظل الخصوصية

ثالثاً : قنوات الاتصال في ظل الخصوصية

مناقشة وتقييم :

الخصوصية ووضعية العمال السوسيومهنية في مؤسسة نقاوس للمصبرات

تمهيد :

بعدما أثير من طروحات نظرية متشعبة في الفصول السابقة عالجت مسائل على غاية من التشابك والتعقيد ، تمحورت أساسا حول إعطاء زوايا تحليلية لواقع العلاقات العمالية ، التي تتجسد في ظروف الفعل التي تدفع إلى التوتر ، والاستياء والانزعاج من بعض التصرفات والسلوكيات ، وكذا طبيعة بعض القرارات التي قد تتسم بطابع الإجحاف أو عدم الاكتراث بحقوق ومشاعر العمال فالعلاقة العمالية تنشأ بين طرفين أو أكثر ، فعادة ما تكون بين العمال وصاحب العمل ، أو تتحدد بين الفرع النقابي والإدارة ، وزيادة عن ذلك تتحدد من خلال : أي هاته الأطراف أخل ببند من بنود الاتفاقية الجماعية المبرمة ؟ بحيث أن الإخلال ببنود الاتفاقية ، التي تتمخض من خلالها عقود العمل التي تربط العامل بصاحب العمل ، وبالتالي تربط العمال بالمؤسسة ، يدفع إلى إعطاء مبررات لعدم الاستقرار وعدم وجود الأمان بالنسبة للعامل ، بل وينجر عن ذلك أسبابا لخلق التوتر والانزعاج ويشكل ذلك بداية لإثارة مسائل خلافية ، منتهياها ردود فعل عكسية مبررة تتجسد في صراعات عمالية. وعلى هذا الأساس يصبح البحث في موضوع علاقات العمل يمر حتما عبرالتشخيص الواقعي لصراعات العمل في المؤسسة ، وهذا من وجهة نظر سوسيولوجية التنظيم والعمل .

وتتمة لجهدنا النظري السابق نحاول في هذا الفصل عرض وتحليل الوضعية السوسيومهنية للعمال على مستوى المؤسسة مجال الدراسة ، وتحديد بعض مظاهر التوتر والأسباب المصاحبة لها ، كما سنتبين ما إذا كانت هناك علاقة بين التوترات التي تحدث على مستوى مكان العمل ، ونوعية العلاقات الرسمية السائدة على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات ، ونسعى إلى بلورة أهمية القنوات الاتصالية وأنواعها ، والكشف عما اذا كان انسدادها يؤدي إلى المزيد من التوتر مما يتسبب في تأجيج مشاعر الإحباط وعدم الارتياح.

أولاً: ظروف العمل وانشغالات العمال في ظل الخصوصية

أ- ظروف العمل :

لعله من الأهمية الإشارة إلى أن الظروف المهنية بصورة عامة داخل المؤسسة تلعب دوراً هاماً في الاستقرار المهني لدى العمال ، وتشعرهم بالتوحد مع مؤسستهم ، ودرجة الارتياح في مكان العمل يولد نوعاً من الولاء اتجاه المؤسسة ، ويبعدهم في المقابل عن أسباب الصراعات كما تؤكد على ذلك الدراسات السوسولوجية في حقل التنظيم والعمل ، هذا ما نسعى للتعرف عليه على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات من خلال ما سيأتي من تحليل للبيانات الكمية .

ففي محاولتنا التعرف على ملاءمة الظروف العامة للعمل كما يوضحه الجدول الموالي رقم (21)

جدول رقم (21) ملاءمة ظروف العمل

المجموع العام والنسبة %	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة غير مهياًة	الفئات الاحتمالات
	%	ت	%	ت	%	ت		
23.12	34	8.16	12	4.08	06	10.88	16	مهياًة
34.01	50	17.68	26	16.32	24	/	/	التعننت
6.80	10	4.76	07	2.04	03	/	/	معاملة سيئة
17.0	25	6.80	10	9.52	14	0.68	01	أخرى تذكر
57.82	85	29.25	43	27.88	41	0.68	01	المجموع الجزئي
19.05	28	11.56	17	7.48	11	/	/	نوعاً ما
*100	147	48.97	72	39.44	58	11.56	17	المجموع

يتبين من الشواهد الكمية أن 57.82 % من إجمالي مجتمع البحث الذين شملتهم الدراسة ، أجابوا بأن ظروف العمل توصف بغير المهياًة ، ولدى استفسارنا عن الأمر طلبوا للتوضيح عن الأسباب الحقيقية التي تقف وراء ذلك ، أشار 34.01 % على أن الأمر مرده إلى التعننت ومحاولة فرض

[*] - كل الجداول تحمل نسباً مئوية جرى تقريبها تيسيراً لضبط العمليات الحسابية.

سياسة الأمر الواقع على العمال من طرف الإدارة ، وذلك يتبدى خاصة كما صرح العمال على أن منطقة نقاوس منطقة داخلية وترتفع فيها درجة الحرارة صيفا إلا أن غياب المكيفات الهوائية غالبا ما يؤدي بهم إلى التراخي أثناء العمل ، وهو ما يجعلهم عرضة لانتقادات مشرفيهم ، في حين أجاب آخرون وبنسبة 17 % على أن الظروف المهنية بصورة عامة لا تبعث على الارتياح نتيجة لعدم توفير الآلات الحديثة التي تقلل من حوادث العمل ، فكما تؤكد لنا من خلال ملاحظتنا أن بعض المعدات الخاصة بالتخزين للمواد الحافظة ، لم تعد صالحة تقريبا للاستخدام بسبب قدمها. أما آخر نسبة من الفئة الجزئية لمجتمع البحث التي أجابت بعدم ملاءمة الظروف العامة للعمل على مستوى المؤسسة فقد كانت نسبتها التمثيلية 6.80 % وقد أجاب هؤلاء بأن مرد ذلك إلى وجود المعاملة السيئة من طرف الإدارة عند المطالبة بضرورة الإصلاح الفوري لبعض التجهيزات التي كثرت أعطابها ، ما جعلها في كثير من الأحيان مصدر إزعاج للعامل ، لأنها تكلفه جهدا إضافيا . أما باقي المبحوثين من ضمن إجمالي مجتمع البحث بالمؤسسة فقد قدرت نسبتهم 23.12 % الذين يرون أن ظروف العمل تعتبر مهياة ، فيما أختار البقية من زملائهم في العمل الإجابة أن الظروف التي يعملون فيها أقرب إلى الوسطية ، فهي نوعا ما مهياة وبنسبة 19.05 % ، ويذهب هؤلاء لإعطاء مبررات - حسب مقابلاتنا معهم - أن الأمور ستتحسن تدريجيا لأن الوعود التي قطعها المالك الجديد للمؤسسة في مناسبات عدة تنبئ بذلك . ولعله من البديهي أن تجربنا تساؤلاتنا مع المبحوثين خاصة في ظل خصوصية مؤسسة نقاوس للمصبرات ، إلى معرفة نتيجة الجهد المبذول من طرف العمال وعلاقته بالمقابل المادي ، الذي يحصلون عليه متمثلا في الأجر الشهري ، لأن ذلك ينعكس على الجانب البسيكولوجي للعامل ويجعله إما مرتاحا وراضيا عن العمل الذي يقوم به ، أو على العكس من ذلك يجعله غير مكترث بما يقوم به من نشاط على مستوى المؤسسة ، وهذا ما يتضح من خلال الإحصاءات المجدولة و المقدمة كالتالي:

[*] - كل الجداول تحمل نسبة مئوية جرى تقريبها تيسيرا لضبط العمليات الحسابية.

المجموع العام والنسبة %		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة لا يتناسب	الفئات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		الاحتمالات
22.44	33	7.48	11	8.84	13	6.12	09		يتناسب
14.96	22	11.56	17	3.40	05	/	/	عمل شاق	لا يتناسب
46.93	69	20.40	30	21.08	31	5.44	08	غلاء المعيشة	
15.64	23	9.52	14	6.12	09	/	/	أخرى تذكر	
77.55	114	41.48	61	30.6	45	5.44	08	المجموع الجزئي	
100*	147	48.96	72	39.44	58	11.56	17		المجموع

تفيد بيانات الجدول أعلاه رقم (22)، على أن الغالبية من المبحوثين على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات يقرون بأن الأجر المتقاضى شهريا لا يتناسب مع ما يبذلونه من مجهود ، وذلك بنسبة 77.55 % وبغية استجلاء الأمر إعطاء مبررات توضيحية لذلك ، فأجاب الأكثرية من هاته الفئة وبنسبة 46.93 % على أن السبب يرجع بالدرجة الأولى إلى غلاء المعيشة ، واتضح من البيانات أن نسبة 15.64 % يعترفون بأن الأجر لا يتناسب مع ما يبذلونه من جهد لأن طبيعة العمل على مستوى المؤسسة تضاعفت مع تحول المؤسسة إلى الخصوصية ، فالمالك الجديد هم الأكبر تحقيق المزيد من الإنتاج لتبقى آخر النسب في هاته الفئة والمقدرة 14.96 % تشير إلى أن السبب يعود إلى أن نشاطهم الممارس يصنف ضمن الشاق ، بينما يرى بقية المبحوثين وبنسبة 22.44 % على أن المجهود الذي يقومون به على مستوى المؤسسة يتناسب مع ما يحصلون عليه من مقابل شهري .

وأفادتنا مقابلاتنا مع مسؤول دائرة الإنتاج ، على التعرف عن حجم الطاقة الإنتاجية منذ خصوصية مؤسسة نقاوس لفائدة صاحب العمل الخاص ، فتبين أن الحجم الإجمالي للطاقة الإنتاجية في ارتفاع منذ خصوصية المؤسسة ، بحيث ارتفعت طاقة تحويل المشمش من 5800 طن سنويا إلى ما يعادل 7377 طن سنويا ، وبخصوص نسبة معالجة الفواكه ارتفعت هي الأخرى من 400 طن سنويا إلى حدود 536 طن سنويا ، أما المياه الثمرية بنوعيتها فقد تزايدت نسبة إنتاجها على التوالي : المياه الثمرية الغازية من 18650 طن في خلال السنة إلى 19716 طن سنويا ، في حين تعدت نسبة المياه غير الغازية المعدل المعتاد سنويا من 9315 طن سنويا ، لتبلغ في ظل الخصوصية 11113 طن سنويا .

ومما سبق يتضح جليا أن شعور العمال بأن الأجور لا تتناسب مع المجهودات المبذولة ، حتى وان اختلفت المبررات المقدمة من طرف العمال على أساس ارتفاع المستوى المعيشي ، أو درجة الإجهاد الذي تضاعف في العمل خاصة مع حلول المالك الجديد للمؤسسة وأصبحت ضمن الإطار الخاص. وفي هذا الإطار يمكن اعتبار بأن الارتفاع المستمر في الطاقة الإنتاجية السنوية للمؤسسة ، يمكن أن يكون سببا موضوعيا لإختبار مدى الفارق بين شعور العمال بالإجهاد ، وبين مايتلقونه من أجر ، علما بأن مقابلاتنا مع مسؤول الفرع النقابي أفضت إلى أن التفاوض لازال جاريا مع صاحب المؤسسة بغية ضبط اتفاقية جماعية جديدة ، بحيث لازالت بنود الاتفاقية الجماعية القديمة سارية المفعول ويسجل في ذلك تماطل صاحب العمل ، لكسب المزيد من الوقت على حساب العمال ، وهذا مبرر آخر أكثر موضوعية يجعل العمال يشعرون بعدم تساوي مقدار الأجر المحصل مع جهدهم المبذول .

وإذا تتبعنا بمزيد من التفصيل للشواهد الكمية المتحصل عليها ، وتخص جانبا آخر على غاية من الأهمية والمتمثل في اختبار مشاعر العمال اتجاه مكان العمل والنشاط الممارس ، فان نتائج الجدول رقم (23) تعكس بصورة معينة مشاعر العمال اتجاه عملهم على إثر انتقال مؤسستهم من القطاع العام عبر عملية الخصوصية إلى القطاع الخاص ، بحيث دلت النتائج وبنسبة ذات أغلبية مطلقة مقدارها 89.68 % من إجمالي المبحوثين على أنهم كثيرا ما يشعرون بالمضايق في أماكن عملهم وتختلف مبرراتهم كالاتي

32.64% أجمعوا على القول بأن المبعث الأساسي لمشاعر التضاييق هو الكيفية التي بيعت -
 خصصت - بها المؤسسة ، بحيث لم تترك لهم الوصاية خيارات الشراكة ، وهذا مازاد من مشاعر التضاييق من رؤية صاحب العمل الجديد للمؤسسة ، بوصفه الأمر النهائي داخل المؤسسة . وهي نفس التصريحات التي تطابقت مع المقابلات الحرة التي أجريناها رفوق العديد من العمال.

26.52% أقرروا بأن الأمر مرده إلى قواعد العمل الصارمة المفروضة من طرف صاحب العمل 17%
 صرحوا بأن المراقبة متشددة من حولهم في مكان العمل بحيث تجعلهم يتضايقون من هكذا مواقف . بينما رأى باقي زملائهم في الفئة الجزئية وبنسبة 13.6% أن طبيعة التسيير أصبحت صارمة عما كانت عليه من ذي قبل .

[*] - كل الجداول تحمل نسبا مئوية جرى تقريبها تيسيرا لضبط العمليات الحسابية.

جدول رقم (23) يوضح الشعور بالمضايقة

المجموع العام والنسبة %	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة بنعم	الفئات الاحتمالات
	%	ت	%	ت	%	ت		
13.6	20	3.40	05	8.84	13	1.36	02	فرض تسيير صارم
26.52	39	15.64	23	10.88	16	/	/	قواعد عمل صارمة
17	25	9.52	14	6.12	09	1.36	02	مراقبة شديدة
32.64	48	17.68	26	12.24	18	2.72	04	أخرى
89.68	132	46.24	68	38.08	56	5.44	08	المجموع الجزئي
10.2	15	2.72	04	1.36	02	6.12	09	لا
100	147	48.96	72	39.44	58	11.56	17	المجموع

واعترف باقي المبحوثين والمقدرة نسبتهم 10.2 % أنهم خلافا لزملائهم ، فهم لايشعرون بالمضايقة في العمل مهما كان نوعها .

هذا فضلا عن البيانات التي تم استقرؤها ، والتي انتهت إلى أن هناك فعليا نوعا من المضايقة التي يشعر بها عموم المبحوثين من العمال ، والتي تراوحت تصريحاتهم بين الناقم على الوضع الذي ألت إليه المؤسسة بصورة نهائية للملكية الخاصة ، وبين المتحفظ والمنتكتم على مشاعره الحقيقية اتجاه الوضع الراهن للمؤسسة ، تفيد بعض الملاحظات التي وقفنا عندها على أن حرصا كبيرا على ضرورة سير النشاط الاقتصادي للمؤسسة ، بوتيرة أكثر عقلانية وانضباطا في مكان العمل وهذا الحرص يبدأ منذ دخول العامل باب المؤسسة ، بحيث لزاما عليه أن يمر على مقر الحراسة أو الحجابة عند البوابة الرئيسية ، قصد خضوعه للمعاينة اليومية عبر البطاقية الخاصة بالحضور ، كما أن الشاحنات الناقلة للمواد المنتجة إلى خارج المؤسسة ، تخضع إلى إجراءات تفتيش على مستوى البوابة الرئيسية ، مع استظهار الوثائق الخاصة بالتكليف بالمهمة ومراقبة نوعية البضائع دخولا وخروجا ومدى مطابقتها لما هو مدون على الوثائق المقدمة . ولعل ذلك مظهر آخر من مظاهر ضبط السلوك عبر تشديد المراقبة وفرض نوعا من الصرامة .

واستكمالاً لما سبق ، وفي محاولة منا لاستكشاف مشاعر مجتمع البحث حول نوعية الأساليب المفضلة ليتحقق لهم نوعاً من مشاعر القربى اتجاه الإدارة في ظل الخصوصية ، أفضت الإحصائيات الموضحة في الجدول رقم (24) إلى أن مانسبته 40.81 % يتطلعون للمشاركة في اتحاد القرارات على مستوى المؤسسة ، ويشكلون أكثرية مجتمع البحث حتى يشعروا بقرب الإدارة منهم ، مقابل 38.09 % أجابوا بأن مشاعرهم بقرب الإدارة منهم تبدأ بمبادرة هذه الأخيرة بحل المشكلات على اختلافها بصورة ودية.

جدول رقم (24) يبين قرب الإدارة من العامل

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
40.81	60	19.72	29	18.36	27	2.72	04	المشاركة في اتحاد القرارات
38.09	56	15.64	23	13.60	20	8.84	13	حل المشكلات بصورة ودية
1.36	02	1.36	02	/	/	/	/	حصول الترقية في حينها
19.72	29	12.24	18	7.48	11	/	/	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

وتذهب غالبية الإطارات لمساندة هذا المسعى ، في حين مثلت 19.72 % إجابات المبحوثين الذين يرون أن أفضل هذه الأساليب على الإطلاق ، يركز أساساً على فتح المجال أمام العمال للتعبير بكل حرية ، وعدم تقييده بضوابط تحد من أخذ زمام المبادرة والمبادرة في العمل ، ولا بأس أن يكون ذلك تحت إشراف الإدارة . لتبقى آخر النسب وهي الأضعف 1.36 % يؤكد من خلالها المجيبون على ذلك بكون الأمر يتعلق بعدم حصولهم على الترقيات في الأجل المحددة .

وفي نفس السياق فيما يربط الإدارة بالعمال وانشغالاتهم اليومية في أماكن العمل ، يجيب المبحوثين من خلال الجدول رقم (25) حصول الاستشارة من عدمها عند محاولة إحداث تغييرات على مستوى

جدول رقم (25) يبين استشارة العمال

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
40.14	59	14.96	22	16.32	24	8.84	13	دائما
45.57	67	24.48	36	18.36	27	2.72	04	أحيانا
14.28	21	9.52	14	4.76	07	/	/	مطلقا
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

أمكنة العمل والورشات ، لمعرفة المناسب منها وانتقاؤه فكانت الإجابات كمايلي :

أن الأغلبية من مجموع التكرارات وبنسبة 45.57 % يذهبون للإقرار بأن استشارة الإدارة للعمال تكون في بعض الأحيان ، ولا يقاسمهم في هذا الشأن زملاء العمل من أجمالي مجتمع البحث وبنسبة 40.14 % ويكفي أن يصرحوا بأن الاستشارة دائمة ، لتبقى النسبة الأضعف والمقدرة 14.28 % من مجتمع البحث ، يعتبرون طلب الاستشارة الإدارية للعمال أمر غير وارد على الإطلاق .

مما سبق تناوله ، من المؤشرات التي تمحورت حول الظروف العامة للعامل والعمل ، ومشاعر التضايق والقربى من الإدارة الجديدة في ظل الخصوصية ، يتبدى بأن العمال على اطلاع بالزيادة المسجلة على مستوى ورشات الإنتاج ، وفي المقابل لم يسجلوا تفهما أكثر لانشغالاتهم المتعلقة خصوصا بالحاجة لمنحهم فرصا أكثر للتقرب من إدارتهم ، وفتح المجال أمامهم لإطلاق مبادراتهم في الاستشارة خاصة عند إدخال تحسينات ، أو جلب تجهيزات جديدة لورشات وأماكن العمل . ولم يسجلوا حتى تغييرا ملموسا فيما يخص إبداء حسن النية في تحسين الظروف والشروط المهنية في ظل خصوصية المؤسسة ، وهو مما زاد من مشاعر عدم القربى .

ب- انشغالات العمال :

عادة ما يعبر العمال عن الكثير من انشغالاتهم سواء المهنية أو الاجتماعية في شكل مطالب يراد تحقيقها ، ولكن في الجهة الأخرى ليس بمقدور المؤسسة تلبية هذه المطالب دفعة واحدة ، فإدا كانت المطالب المهنية تتركز خاصة حول الترقيات ، وتغيير منصب العمل ، أو التكوين ، فإن المطالب الاجتماعية تتمحور حول طلب السلفة المالية ، والسكن ، غير أنه يجدر بنا التنويه على أن حتى هذه

المطالب تقلصت منذ سنوات بحكم التغيرات الحاصلة على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية التي لم تعد تتكفل بالجوانب الاجتماعية للعامل ، وهذا منذ فترة التسعينات وحتى قبلها تحديدا مع البدايات الأولى لإعادة الهيكلة الاقتصادية للمؤسسات ، نتيجة لحالات الإفلاس والعجز المالي الذي ميز معظم المؤسسات ، وينطبق ذلك على مؤسسة نقاوس للمصبرات بحيث أنها هي الأخرى عرفت ظروفًا اقتصادية صعبة ، دفعت بالعديد من العمال إلى التسريح تحت غطاء التقاعد المسبق ، وهذا ما وقفنا عليه بالمؤسسة مجال الدراسة ، لذلك فإن المطالب تقتصر على الآتي:

المطلب الخاص بالترقيات :وهو مطالبة العامل بترقيته لما يتلاءم مع درجة التأهيل .

أو مطالبة العامل بالترقية لما يترتب عن أقدميه مهنية في المؤسسة .

المطلب الخاص بتغيير منصب العمل في غالب الأحيان يكون نتيجة لأن العامل أمضى فترة طويلة في نفس منصب العمل . أو نتيجة لأنه تعرض لحادث عمل ما .

المطلب المتعلق بالحق في الاستفادة من السلفة المالية .

المطالبة بحق الاستفادة من التكوين خاصة للتقنيين المتخصصين في الصيانة ، وقد قلصت المؤسسة وبدرجة كبيرة من إرسال طالبي التكوين من العمال إلى مراكز التكوين المتخصصة ، حسب المعلومات التي أفادت بها مقابلاتنا الحرة مع أحد المسؤولين .

وفي سعينا لمعرفة مدى تلبية الإدارة للمطالب العمالية في المؤسسة ، التي تشكل أحد الانشغالات الأساسية التي تضاف لانشغالات العمال على صعيد تحسين الظروف المهنية ، أكدت المعطيات المبينة في الجدول رقم (26) ، أن أكبر نسبة من مجموع المبحوثين والبالغة 55.10 % أقروا بأن مطالبهم يتم تلبيتها من طرف الإدارة بصورة جزئية، وعلى خلاف ذلك رأى 31.60 % من إجمالي المبحوثين أن الإدارة تلبية المطالب العمالية بشكل كلي ، بينما تشكل أضعف النسب ما مقداره 13.61 % وهم يعتبرون أن الإدارة لاتستجيب إطلاقا لمطالبهم .

جدول رقم (26) تلبية مطالب العمال

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
55.10	81	29.25	43	21.08	31	4.76	07	جزئيا
31.29	46	12.24	18	12.24	18	6.80	10	كليا
13.61	20	7.48	11	6.12	09	/	/	مطلقا
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

وفي مقابلاتنا مع عدد من المبحوثين عن نوعية المطالب التي لم تلق استجابة من طرف الإدارة أفادت تدخلاتهم على أن الأمر يتعلق خاصة بمستحققات مادية كانت عالقة منذ الفترة السابقة للمؤسسة في ظل القطاع العام ، ومنتقى في كل مرة وعودا بتسويتها في أقرب الآجال ، إلا أن شيئا من ذلك لم يحدث . أما المطالب الخاصة بالتزقيات ، والحق في طلب سلفة مالية ، ومطلب آخر وقفنا عنده يتمثل في دفع مستحققات التسريح للدين رغبوا في الحصول على التقاعد المسبق (*) فقد تم تأجيل البث فيها إلى حين استصدار الاتفاقية الجماعية الجديدة التي تحمل طابع الخصوصية ، ولأن الأمر حسب اعتقادهم يترتب عنه أعباء مالية إضافية لصاحب المؤسسة الخاص ، وهو غير مستعد لتحملها في الوقت الراهن ربحا لمزيد من الوقت ، متحججا بعدم الانتهاء من المفاوضات مابين الفرع النقابي والإدارة للخروج بالصيغة النهائية للاتفاقية التي تعكس تطلعاتهم ، وتكون محل رضي جميع الأطراف . وما يجدر الإشارة له هو أن هذه المفاوضات تأخذ طابعا رسميا أمام العمال ، بما يوحي لهم بأن هناك تجاوبا ايجابيا من طرف مالك المؤسسة الجديد ، في عقد المزيد من الاجتماعات التشاورية والتنسيقية بين ممثلي العمال والإدارة لتدارس الصيغ الجديدة التي يجري تعديلها وفقا لما يرضي الأطراف المعنية ولكن في واقع الأمر أن الإدارة رهن إشارة صاحب العمل ، ولاتستطيع البث في القضايا إلا بالرجوع إليه .

(*) - فئة من العمال استفادت من التقاعد المسبق ، وكان ذلك في فترة حرجة من فترات الانتقال للمؤسسة من القطاع العام إلى الخصوصية ، ولم يتم دفع مستحققاتها وهوما أثار تساؤلات من قبيل :
من سيتكفل بدفع تكاليف التقاعد المسبق ؟ وبقي الأمر عالقا إلى حد إجراء الدراسة الميدانية .

هذا بالنسبة للمطالب العمالية والانفعالات المعبر عنها ، فادا انتقلنا إلى إحدى المؤشرات الأخرى التي توضح ما إذا كانت هناك فروقا في الامتيازات التي يتم تخصيصها للإداريين دون العمال فالبيانات المجدولة في الجدول رقم (27) ، تعطي صورة أوضح بحيث تفيد مايلي :

جدول رقم (27) يوضح فروق الامتيازات بين الإداريين والعمال

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
44.89	66	20.4	30	14.96	22	9.52	14	المكانة الوظيفية
22.44	33	14.28	21	8.16	12	/	/	الهيئة
30.62	45	14.28	21	16.32	24	/	/	امتيازات مادية
2.05	03	/	/	/	/	2.04	03	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

أن النسبة الغالبة 44.89 % من إجمالي المبحوثين عبرت أن الفروق بين فئة الإداريين الذين يشغلون مناصب إدارية ، عن باقي عمال المؤسسة يرجع بالدرجة الأولى الاختلاف في المكانة الوظيفية ، في حين عبرت ثاني أكبر نسبة بمجموع 30.62 % اعترفت بوجود مزايا مادية يستفيد منها الإداريين . أما ثالث نسبة والتي بلغت 22.44 % فقد أشادوا بإحدى الجوانب المعنوية التي تميز الإداريين عن باقي العمال ، والتي تتمثل في نوع من الهيئة التي يتمتعون بها بحكم طبيعة مناصب العمل التي يحوزون عليها في المؤسسة ، الأمر الذي يجعلهم محل تقدير واحترام أكثر من غيرهم من العمال العاديين الممارسين للأنشطة اليدوية . وتبقى أضعف النسب المعبرة تقدر 2.05 % من المجموع العام للمبحوثين والتي تعتبر الفروق الحقيقية بين العمال والإداريين تكمن في مرونة التعامل والتساهل الذي يحضى به الإداري مقارنة مع العامل ، سواء تعلق الأمر بفرض العقوبات أو التغاضي عن بعض السلوكيات التي قد يكون سببا فيها كالتأخر عن العمل ، أو الخروج قبل موعد انتهاء وقت العمل . ولعل التفسير الراجح لهذا التباين ، مرده فعلا لطبيعة مناصب العمل التي يشغلها كل من الإداري على مستوى المناصب الإدارية التي تتوفر عليها المؤسسة ، والعامل على مستوى ورشات العمل ، فضلا عن ذلك نسجل في هذا الإطار على أن تعداد المؤسسة ليس بالحجم الكبير إلى الحد الذي تبرز فيه

مزايا تختص بها فئة دونما أخرى ، ولعل نسبة فئة الإطارات التي سجلناها بمعدل 9.52 % تجد لها مبررا أكثر مصداقية بحيث أن تصريحهم كان يصب : في أنه إذا ما كانت هناك فروقا ما فمردها لطبيعة المنصب الذي يشغلونه لا أكثر . وهذه الامتيازات كما أكدت مقابلاتنا الحرة مع المسؤولين لاتتعدى بضعة دراهم معدودات ، في شكل منح .

ثانيا : طبيعة العلاقات في ظل الخصوصية :

أ- العلاقات المهنية والاجتماعية في المؤسسة :

أشادت الكثير من الدراسات السوسولوجية بأهمية العلاقات المهنية والاجتماعية على مستوى مكان العمل ، الأمر الذي حدا بنا إلى إعطاء أهمية لتبيان مستوى العلاقات الاجتماعية وطبيعتها بالمؤسسة مجال الدراسة ، لما لذلك من أهمية في التأثير الايجابي على الانسجام والإحساس بروح المسؤولية وتقوية روابط التعاون ما ينعكس على مستوى الأداء الفردي للعامل ، و على مستوى المردودية الجماعية للعمال .

وتأسيسا على ذلك تشير المعطيات الكمية في الجدول رقم (28) إلى نوعية العلاقات السائدة على مستوى المؤسسة ، والتي كانت تقديراتها على النحو التالي :

جدول رقم (28) العلاقة مع الرؤساء

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
39.45	58	17.0	25	13.6	20	8.84	13	علاقة تعاون
31.29	46	15.64	23	12.92	19	2.72	04	علاقة تنافس
19.04	28	10.20	15	8.84	13	/	/	علاقة صراع
10.20	15	6.12	09	4.08	06	/	/	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.44	58	11.56	17	المجموع

- نسبة 39.45 % من إجمالي الباحثين أجمعوا على أن نوعية العلاقات السائدة داخل المؤسسة هي تعاونية بين العمال والرؤساء .

- 31.29 % وهي ثاني أكبر نسبة من المجموع العام للمبحوثين صرحوا بأن التنافس هو السمة التي تميز العلاقات المهنية مع رؤسائهم .
- 19.04 % اعتبروا أن الصراع هو أهم ميزة تميز طبيعة العلاقات التي تربط بين العمال ورؤسائهم .
- 10.20 % وهي النسبة الأضعف من العدد الإجمالي للمبحوثين في المؤسسة وتقر بان العلاقات التي تربطهم بالرؤساء لا تزيد عن كونها إعطاء التعليمات وتطبيقها .
- أما إذا انتقلنا إلى التعرف على طبيعة العلاقات المهنية التي تربط العمال ببعض البعض ، فقد بينت الإحصائيات التي رصدناها من خلال الجدول رقم (29) ، أن ما مقداره 42.17 % من التعداد الكلي للمبحوثين اعترفوا بأن العلاقات التي تربطهم بزملائهم في مكان العمل تسودها روح

جدول رقم (29) يبين العلاقة بالزملاء في العمل

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
25.85	38	13.6	20	12.24	18	/	/	متوترة
42.17	62	18.36	27	14.28	21	9.52	14	يسودها التعاون
20.40	30	10.20	15	8.16	12	2.04	03	يسودها التنافس
11.56	17	6.80	10	4.76	07	/	/	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.44	58	11.56	17	المجموع

التعاون ، ويقر 25.85 % بأن العلاقة التي تربطهم بالزملاء في العمل لا تخلوا من التوترات . ويذهب بعض المبحوثين وينسبة 20.40 % لوصف الموقف الذي يربطهم بزملاء العمل بالتنافسي لا أكثر من ذلك ، وسجلنا نسبة أضعف من سابقتها وبمقدار 11.56 % رأى فيها أصحابها أن علاقة الزمالة في مكان العمل ، تتراوح بين التعاون تارة وبين التنافس تارة أخرى . ومرد ذلك حسب طبيعة الظروف التي تمر بها المؤسسة ، فكلما كانت هناك ظروف صعبة تمر بها المؤسسة ، ساعد ذلك على التلاقي والتشاور ، وهو أمر تعاوني ، بينما إذا عاودت أحوال المؤسسة إلى مجراها الاعتيادي سارع العمال إلى التنافسية في العمل ، كبديل عن الروتين اليومي للعامل.

لعل الملاحظة الرئيسية التي ينبغي عدم إغفالها ، تتمثل في كون أن الإحصائيات المبينة في الجدولين والخاصة بالعلاقات السائدة بين العمال ورؤسائهم ، وكذلك طبيعة العلاقة بين الزملاء في العمل فأكبر نسبة ، هي الدالة على وجود نوعا من التعاون مع الرؤساء تماما كما هو الأمر مع الزملاء ولعل ذلك يؤدي بنا إلى استنتاج على غاية من الأهمية مفاده أن حجم المؤسسة أثر بصورة ايجابية على نوعية العلاقات الأفقية والعمودية داخل المؤسسة مجال الدراسة .

ولمزيد من استجلاء حقائق أخرى عن مكان العمل والعمال ، انطلقنا محاولين التعرف على آراء المبحوثين حول ما إذا كانت هناك موضوعات يفتح لها مجالاً للمناقشة بين الزملاء العمل ، فكانت الإحصائيات كما تم جدولتها في الجدول رقم (30) والتي أعطت حقائق تؤكد ماسبقها ، بحيث

جدول رقم (30) يوضح فتح مجال المناقشة بين زملاء العمل

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
54.42	80	25.17	37	18.36	27	10.88	16	نعم
31.97	47	14.96	22	16.32	24	0.68	01	لا
13.61	20	8.84	13	4.76	07	/	/	لا أدري
100	147	48.97	72	39.44	58	11.56	17	المجموع

أن أغلب إجابات المبحوثين 54.42 % قد أقروا بأن مجال المناقشة بين زملاء العمل مفتوحا دوماً ومختلف الفئات العمالية لمجتمع البحث ، سجلت نسبة مرتفعة بخصوص هذا الشأن بدءاً بنسبة الإطارات 10.88 % إلى نسبة فئة أعوان التحكم 18.36 % وانتهاءً بفئة أعوان التنفيذ 25.17 % . وفي المقابل من ذلك يذهب عدد من المبحوثين بما يعادل 31.97 % إلى نفي وجود أي مجال للمحاورة والنقاش بين الزملاء . لتبقى نسبة 13.61 % وهي ضئيلة مقارنة من سابقتها أجابت بعدم درايتها فيما إذا كانت هناك فضاءات للتداول والتشاور يفتحها زملاؤهم بين الفينة والأخرى وكلما سنحت الفرصة إلى ذلك .

والقراءة التي يمكن إعطاؤها حول النسبة المرتفعة وتشكل إحدى النتائج الجزئية للدراسة ، والتي تؤكد وجود نوعا من الفضاءات المفتوحة للمناقشة والتداول بين الزملاء في المؤسسة يمكن تفسيره هو

الأخر إلى التعداد العمالي القليل نسبيا لمؤسسة نقاوس للمصبرات ، ما يجعل إمكانية التلاقي أمراً ميسوراً في كل أن وحين ، وما يدعم هذا التحليل أن ملاحظتنا لأمكنة العمل والورشات التي تتوفر عليه المؤسسة لاتتباع كثيرا عن بعضها ، وهو ما سهل التلاقي في الحدود الممكنة في إطار من الجماعات غير الرسمية .

أما التفسير الذي يمكن إعطاؤه بخصوص الفئة التي ارتأت عدم درايتها بالأمر ، فيمكن إرجاعه لوجود شخصيات منطوية على نفسها من العمال ، غير مكترثة وغير مبالية بمصير الجماعة المهنية ولا بمستقبل المؤسسة .

وتكملة لمحاولة استكشاف العلاقات المهنية ببعديها المهني والاجتماعي ، فيما يخص متغيرات الإدارة

جدول رقم (31) العلاقة بالإدارة بعد الخصوصية

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع العام والنسبة %	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	مستوى القرارات	3.40	05	14.96	22	20.40	30	38.76	57
	درجة الانضباط	3.40	05	10.88	16	12.92	19	27.2	40
	النظام الداخلي	/	/	6.12	09	4.76	07	10.88	16
	أخرى	/	/	/	/	/	/	/	/
	المجموع الجزئي	6.80	10	31.97	47	38.09	56	76.87	113
لا			7.48	11	10.88	16	23.12	34	
لا أدري			/	/	/	/	/	/	
المجموع		11.56	17	39.45	58	48.96	72	100	147

الخصوصية ، والعمال ، وما يربطهم من علاقة ، وهذا السؤال تحديدا القصد منه للتركيز على الفترة التي تم فيها الانتقال إلى مرحلة الخصوصية الكاملة للمؤسسة (*).

(*)- مجموع الباحثين عايشوا مرحلة الخصوصية و ما قبل الخصوصية ، التي مرت عليها أزيد من سنتين كاملتين.

جاءت إجابات المبحوثين كما تبينها الاحصائيات في الجدول رقم (31) على النحو التالي :

بلغت نسبة المبحوثين 76.87 % الذين اعتبروا بأن علاقتهم بالإدارة قد عرفت نوعا من التغيير بعد انتقال المؤسسة من القطاع العام إلى الخصوصية ، فالقطاع الخاص ، وللتوضيح طرحنا سؤالا إضافيا لهذه الفئة مفاده تبيان فيما يتمثل هذا التغيير ؟ ، فتوزعت إجاباتهم بنسب متفاوتة كالآتي : جل المبحوثين 38.76 % من الفئة الجزئية التي أجابت بالإيجاب عن وجود التغيير على مستوى الإدارة بعد الخصوصية ، يرجعون أن أولى التغييرات الحاصلة مست مصدر القرار الذي أصبح مركزيا ، أما عن المتغير الثاني الذي حضي بأكبر نسبة فيمثل 27.2 % وقد أجابوا بأنهم قد لمسوا تغييرا حاصلا بين ما كان سائدا في ظل القطاع العام ، وما هو موجودا حاليا في ظل الخصوصية . ويتمثل هذا التغيير في عامل فرض الانضباط والمزيد من الصرامة في العمل الذي عرف وتيرة أكثر شدة .

وأخيرا ، تم تسجيل نسبة 10.88 % وهم أيضا يشاطرون رأي زملائهم من الفئة التي أقرت بالتغيير الحاصل ، غير أن وعلى خلافهم ، يعتبرون أن التغييرات الحاصلة كانت على العموم تمس مجمل النظام الداخلي للمؤسسة .

غير أن هناك فئة أخرى والتي قدرت نسبتها 23.12 % لا تعترف مطلقا بوجود تغييرات فيما يخص العلاقة بالإدارة في ظل الخصوصية . والأمر بالنسبة إليها لا يختلف عما كان سائدا من ذي قبل .

مما سبق نستنتج أن أغلبية كبيرة من إجمالي المبحوثين تفيد تصريحاتهم بوجود تغييرات مصاحبة لمرحلة الخصوصية ، تراوحت بين مصدر القرار والنزعة المركزية ، مبدأ الصرامة في العمل والانضباط ، التشدد في تطبيق النظام الداخلي ، لعل أنه فعليا وعمليا القطاع الخاص يلجأ إلى حماية ممتلكاته بهذه الكيفية السابقة الذكر ، وتحقيقا للربحية التي هي أسمى الأهداف على الإطلاق بالنسبة للخواص ، ما يجعل العمال الذين عايشوا مرحلتين مغايرتين من مراحل المؤسسة يسجلون ملاحظاتهم على هذه الشاكلة ، فضلا عن ذلك فالقطاع العام بصورة عامة كان يعاني حالة من التسبب والإهمال وعدم المحاسبة ، وعدم الانضباط على مستوى التسيير والتنفيذ ، والتخطيط ولعل هذا ما يدعوا العمال لاسترجاع تلك الفترة من تاريخ المؤسسة ، ويعمدون لمقارنتها مع أوضاعهم الحالية .

وعن سؤالنا الذي يتمحور حول معرفة الأمكنة المفضلة لدى العمال لطرح انشغالات العمل كانت الاجابات مدونة كما يوضحها الجدول رقم (32) .

جدول رقم (32) طبيعة الأمكنة المفضلة ل طرح الانشغالات

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
44.89	66	19.04	28	25.17	37	0.68	01	الاحتمالات
30.62	45	14.28	21	11.56	17	4.76	07	ورشة العمل
19.73	29	10.88	16	2.72	04	6.12	09	مكتب المصلحة
4.76	07	4.76	07	/	/	/	/	على مستوى المديرية
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	أخرى تذكر
								المجموع

تباينت إجابات المبحوثين في تحديد أفضلية الأمكنة ، فراح الأغلبية من مجمل العمال المبحوثين وبنسبة 44.89 % يؤكدون بأن الورشة التي يشتغلون بها ، تعد الفضاء الأمل لتبادل الآراء حول قضايا العمل ، بينما شكلت نسبة 30.62 % من إجمالي المبحوثين ثاني نسبة ، وصرحوا بأن انشغالاتهم لاتحد لها مجالاً لل طرح وتبادل الرؤى إلا في مكتب المصلحة ، أما البقية ثالث نسبة مسجلة فقد قدرت 19.73 % وأصحابها يؤكدون على الدور الهام الذي تقوم به المديرية بحيث أن انشغالاتهم ، وكل ما من شأنه أن يطرح على مستوى العمل ، يتم مناقشته على مستوى المديرية . وخلافا لكل ماسبق فإن فئة من العمال المبحوثين وبمقدار 4.76 % وعلى قلتهم اعتبروا أن الانشغالات المهنية لها وجهان فإذا كانت ذات أهمية جماعية فالفرع النقابي يعمل على فتح مجال لتلقي هذه الانشغالات ، وإذا كانت لا تتطوي على أهمية ، كالإشاعات فتبقى مجرد أقاويل يتم ترديدها خاصة على مستوى جماعة العمل .

نخلص من كل ذلك ، إلى نتيجة أكيدة ومعبرة بكل مصداقية عن واقع المؤسسة مجال الدراسة خلاصتها : مادام وأن الانشغالات العمالية يجد لها العمال طرقاً وأساليب ، وأمكنة داخل المؤسسة وتحديد الورشات داخل المؤسسة ، كما عبرت الأكثرية ، فهذا ينبئ بوجود علاقات وطيدة رسمية تجمع زملاء العمل في الورشة الواحدة ، والمحاورات الدائرة بينهم من شأنها أن توطن العلاقات الرسمية مع المشرفين في الخط الأول للإنتاج ، مما يقلص من المشكلات المهنية .

وتسليطا للضوء على نوعية أخرى من العلاقات الرسمية بالمؤسسة مجال الدراسة ، استفسرنا على

جدول رقم (33) نوعية العلاقة بالمسؤول المباشر

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
32.65	48	12.92	19	11.56	17	8.16	12	حسنة
20.41	30	10.88	16	9.52	14	/	/	سيئة
17.0	25	10.20	15	6.80	10	/	/	متوترة
29.94	44	14.96	22	11.56	17	3.40	05	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

نوعية العلاقة التي تربط العمال بالمسؤولين المباشرين ، الأقرب إلى أمكنة العمل والذين يتابعون مختلف الأنشطة الممارسة من طرف العمال ، فكانت الإحصائيات تتوزع كما في الجدول رقم (33) بحيث جاءت نسبة الأكثرية من العمال المبحوثين والتي قدرت 32.65 % على أن العلاقات التي تربطهم بالمسؤولين المباشرين حسنة ، فيما عبرت نسبة أخرى من زملائهم في العمل وبمقدار 29.94 % من المجموع الكلي للمبحوثين ، وارتأت بأن طبيعة العلاقات السائدة بينهم وبين مشرفيهم في العمل يمكن أن توصف بالمتدببة حسب الظروف التي تمر بها المؤسسة ، فتارة يمكن وصف هذه العلاقات بأنها عادية ، وتارة أخرى تتميز بعدم التفاهم والتي تصل حد التوتر أما النسبة المقدرة 20.41 % التي تمثلها فئة من إجمالي المبحوثين ، فقد أعلنت بأن نوعية العلاقة التي تجمعهم بالمشرفين المباشرين للعملية الإنتاجية التي يقومون بها بالسيئة ، فيما سجلت أضعف نسبة بمقدار 17 % من المجموع الكلي للمبحوثين ، وهم ينوّهون بالعلاقة المتوترة مع مشرفيهم المباشرين .

ونعتقد أن هناك أهمية كبيرة ترجى من مناقشة مشكلات العمل ، وفتح المجال أمام العمال للتعبير عن القضايا المهنية ذات الصلة بالجماعات الرسمية وغير الرسمية ، والاستماع لقضاياهم الاجتماعية خارج مكان العمل ، هذا من شأنه أن يحسن من العلاقات العمودية بدءا من المشرف المباشر في مكان العمل ، ويرفع من روح المسؤولية لدى العامل في المؤسسة .

ب- تنمية روح المسؤولية والمبادأة في العمل :

إذا كانت العلاقات الرسمية تعتمد على في جزء كبير على محاولة فرض الانضباط في العمل واحترام التسلسل الهرمي للسلطة ، فضلا عن علاقتها بتكريس قنوات الاتصال الرسمية ، وبالمقابل ذلك كله هي تعبير عن ضرورة إعطاء الشرعية لجماعات العمل الرسمية ، غير أن الاعتماد على الصرامة في تطبيق القانون الداخلي وحده قد لا يعطي النتائج المرجوة ، وهذا ما دفعنا لتقصي هذا الأمر ، بدءا بمدى إدراك العامل لمسؤوليته في العمل ، وما يولده لدى العامل من مشاعر التوحد والانتماء لجماعة العمل أولا وللمؤسسة التي يعمل بها ثانيا .

وفي ذلك يوضح الجدول رقم (34) شعور العامل بروح المسؤولية وكيفية تنميتها .

جدول رقم (34) تنمية روح المسؤولية في العمل

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
57.14	84	25.17	37	23.12	34	8.84	13	نعم
27.89	41	14.28	21	11.56	17	2.04	03	لا
14.97	22	9.52	14	4.76	07	0.68	01	لا أدري
100	147	48.97	72	39.44	58	11.56	17	المجموع

فالإحصائيات الكمية ، الدالة على أن هناك فعليا لدى الأغلبية من المبحوثين درجة عالية من الإحساس بروح المسؤولية في العمل ، بلغت 57.14 % من مجمل المبحوثين على مستوى المؤسسة في حين تلتها ثاني نسبة بما يعادل 27.89 % من المجموع الكلي للمبحوثين الذين أجمعوا رأيهم نافرين أن يكون هناك أي مشاعر اتجاه العمل أو اتجاه المؤسسة ، وأخر هاته النسب والتي بلغت 14.97 % من المبحوثين أجمعت أمرها على عدم درايتها مطلقا بما يصطلح عليه المسؤولية في العمل .

مما سبق يتضح على أن هناك مشاعر تنتاب أغلبية العمال ، متمثلة في مشاعر روح المسؤولية مما يجعل العامل مدركا لأهمية دوره الفعال في المؤسسة ، وفي نفس الوقت يعبر ذلك بأن العامل على درجة من الوعي بمسؤوليته المباشرة عما يقوم به من نشاط ، وهو واع أيضا بقدرته على تحمل تبعات تصرفاته داخل مكان العمل . وهذا كله ينبئ بتعلق العمال بمؤسستهم ، ودرجة الولاء العالية بضرورة الحفاظ على مصدر رزقهم .

وإذ نقدر أن جانبا آخر على غاية من الأهمية ، ويرتبط بمشاعر المسؤولية في العمل ، إلا وهو فتح المجال أمام العمال لتنمية روح المبادرة في إعطاء الاقتراحات ، وهذا الجانب يمنح للعمال ثقة أكبر مما يشعرون بالاهتمام والعناية من قبل الإدارة ، وتظهر الإحصائيات الكمية هذا الجانب في الجدول رقم (35) حيث دلت إجابات المبحوثين على مايلي :

جدول رقم (35) المبادرة في تقديم الاقتراحات

الفئات المهنية الاحتمالات	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
دائما	13	8.84	29	19.72	37	25.17	79	53.74
مطلقا	/	/	18	12.24	23	15.64	41	27.89
أحيانا	04	2.72	11	7.48	12	8.16	27	18.37
المجموع	17	11.56	58	39.45	72	48.96	147	100

أن نسبة 53.74 % من مجموع المبحوثين تعتبر أن الإدارة في ظل الخصوصية تفتح المجال بصورة دائمة أمام العمال للتعبير بكل حرية عن مقترحاتهم ، في حين بينت الإحصائيات على أن مانسبته 27.89 % جاءت تصريحاتهم مغايرة تماما ، حيث بينوا بأن الإدارة في ظل خصوصية مؤسستهم أغلقت كافة المنافذ لتمير اقتراحات العمال إليها ، وبالتالي لا مجال للحديث عن حرية التعبير عن الاقتراحات في ظل الخصوصية وهذا بصورة مطلقة ، أما ثالث هذه الفئات من جموع العمال المبحوثين والتي قدرت نسبتهم 18.37 % فقد أجمعوا على أن فتح مجال المبادرة لتمير مقترحات العمال نحو الإدارة ، وبكل حرية ليس على الدوام ، وإنما في بعض الأحيان وعلى حسب ما تراه الإدارة مناسبا .

وفي هذا الأمر يمكن تفسير ذلك ، أن المؤسسة حديثة العهد بالخصوصية وستنين وبضعة أشهر على خصوصيتها ، تعتبر فترة وجيزة في حياة المؤسسة ، وبالتالي فالإدارة تحاول كسب ثقة العمال بشكل أو بآخر تقاديا لحالات التذمر من أساليب التسيير المفروضة في ظل الخصوصية ، بحيث تحاول الإدارة الجديدة ترسيخ فكرة أن لاشيء تغير وأن الإحساس بالاختلاف ، بين ما كان سائدا وبين ما هو واقع حاليا ، إنما على مستوى أذهان العمال .

ولمزيد من التوضيح تؤكد الشواهد الكمية المبينة أدناه بالجدول رقم (36) نظرة العمال بالمؤسسة لطبيعة القرارات الإدارية الصادرة حديثا في عهد الخصوصية للمؤسسة ، فجاءت النتائج مكملة لما ماسبقها ، حيث تجلى ذلك فيمايلي :

جدول رقم (36) طبيعة القرارات في ظل الخصوصية

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	الاحتمالات
30.6	45	12.24	18	12.24	18	6.12	09	في صالح العامل
30.7	45	16.32	24	12.92	19	1.36	02	تخدم الإدارة
38.78	57	20.40	30	14.28	21	4.08	06	أخرى تذكر
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17	المجموع

حيث سجلت النسبة الكبرى مقدار 38.78 % واجمع العمال المبحوثون لهذه الفئة ، على أن ما صدر من إدارة المؤسسة من قرارات كان أمرا حتميا ، حتى وان لم يكن بالسيئ في جميع الأحوال ويحق للإدارة أن تتخذ ما تراه مناسبا من قرارات ، كما حق للوصاية أن اتخذت مآراته مناسبا من قرارات خلاصته ، قرار الخصوصية رغم معارضة هذه الفئة ، وهو الأمر الذي بقي راسخا في أدهان الكثيرين من العمال ، مما جعلهم يشعرون بالتذمر والاستياء كلما تذكروا موقف الوصاية القاضي ببيع مؤسستهم ، في إطار الخصوصية ، وهو ماوقفنا عليه مع عدد من العمال .

وتبقى النسبتان المتبقيتان على قدر من التساوي ، حيث سجلنا على التوالي ، 30.6 % و 30.7 % و الإجابات الخاصة بمبحوثيهم ، تشير أن القرارات التي صدرت من طرف الإدارة كانت في صالح العامل ، بينما ترى الفئة الثانية ، على أن ما صدر إلى حد الآن من قرارات إدارية في عهد الخصوصية هو في صالح الإدارة . وبناء على سبق ، يتأكد على أن العمال بالمؤسسة مجال الدراسة ، على قدر كبير من التعبئة النفسية بأهمية العمل بالدرجة الأولى ، وتعزيزا لهذا الاستنتاج يمكن ربط ذلك بالمناخ الاقتصادي السائد على المستوى الوطني ، حيث البطالة المتفشية ، والظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة والتسريح المتواصل للعمال من المؤسسات ، والخصوصية المستمرة للمؤسسات العمومية مع إمكانية غلق بعضها ، كل ذلك كان له الأثر الكبير على مستوى التعبئة النفسية ودرجة الوعي للعمال انعكس على وعيهم بالمسؤولية اتجاه ما يقومون به من أعمال . أما أهمية المؤسسة فهي في الدرجة الثانية ، حتى وان بدت النتائج المسجلة لترسخ غير ذلك .

ولنا في ذلك أن نعطي تيريرا نراه أكثر منطقية لإجابات المبحوثين ، فنقول بأن روح المسؤولية المتمثلة في الوعي بأهمية العمل ، وروح الولاء ، ودرجة الانتماء المتولدة لدى عمال المؤسسة هي نابعة أساسا من الخوف من ملاقاته مصير على شاكلة - التقاعد المسبق - التسريح من العمل - والمبرر في ذلك أن أكبر الفئات أشارت إلى أن القرارات في ظل الخصوصية لم تعد لها جدوى والإدارة بإمكانها أخذ ماتراه مناسبا من قرارات ، وكثيرا ما يعود العمال إلى فترة ما قبل الخصوصية ليدللوا على أن قرارهم بإصرار لحث الوصاية ومن خلالها الإدارة العامة للمؤسسة (**)، للتراجع عن فكرة الخصوصية لم يجد نفعاً ، فضلا عن ذلك أفادت مقابلة ممثل الفرع النقابي على مستوى المؤسسة في هذا الشأن ، حيث يذهب إلى أن التفاف العمال مع النقابة بغية صد تيار الخصوصية في مهده لم يعط نتيجة تذكر ، رغم الاحتجاجات المسجلة ، والإضراب الذي قامت به النقابة مع أغلبية العمال ، ورغم ذلك اتخذت الوصاية قرارها بخصوصية المؤسسة . ولعل المشاعر الحقيقية تنم على ما جاء على لسان عدد من العمال الذين أجرينا معهم مقابلات حرة فكان جوابهم : (كما بيعت المؤسسة بالأمس القريب نباع نحن العمال وقت ماتشاء الوصاية)

وهذا ما يدفع للاستنتاج على أن محاولة إشراك العمال هو من قبيل إعادة كسب ود العمال ورأب الصدع ، وإيهامهم أن الخصوصية لا تعني الاستئثار بالقرارات .

(**) - الإدارة العامة للمجمع Enajuc المؤسسة الأم ، مقرها البلدية ، ومسؤولوها هم في الأصل من باشرنا عملية بيع إحدى فروع المجمع في إطار الخصوصية ، التي من ضمنها وحدة نقاوس للعصير والمصبرات ، التي أطلق عليها تسمية جديدة بعد خصوصيتها : نقاوس للمصبرات .

ثالثا : قنوات الاتصال في ظل الخصوصية

•- الاتصال أنواعه ووسائله :

لكل مؤسسة طرقا خاصة تعتمد عليها لتبليغ عمالها بالقرارات التي تتخذها ، وأساليب تعتمد عليها لتلقي الرسائل من مصادرها الأصلية ، فقنوات الاتصال داخل المؤسسة تلعب دورا حيويا في إنعاش العملية الاتصالية ، والانسداد في حدوده ينعكس سلبيا على مصادر القرار ، مما يوسع من دائرة الفجوة التي تربط بين طرفي العملية الإنتاجية ، العمال من جهة والإدارة من جهة ثانية .

من هذا المنطلق ، وتعزيزا لما توصلنا له من نتائج جزئية أسلفنا تبيانها ، استفسرنا عن الوسيلة الأكثر تفضيلا من طرف العامل لتبليغ إدارة المؤسسة عن انشغالاته المهنية والاجتماعية ، فكانت الإحصائيات الكمية كما يبينها الجدول رقم (37) ، والتي جاءت إجاباتها على النحو التالي :

جدول رقم (37) وسيلة الاتصال المفضلة

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
								الاحتمالات
25.85	38	7.48	11	6.80	10	11.56	17	وسيلة كتابية
38.77	57	20.40	30	18.36	27	/	/	عن طريق المشرف
16.33	24	10.20	15	6.12	09	/	/	الفرع النقابي
19.05	28	10.88	16	8.16	12	/	/	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

- 38.77 % من إجابات المبحوثين ، وهي نسبة معتبرة ، أقرت بأن الوسيلة الأكثر تفضيلا لديهم لإبلاغ الإدارة تتمثل في مشرفهم المباشر على العمل .

- 25.85 % من مجموع إجابات المبحوثين ، أجمعت رأيها حول اعتمادها الوسيلة الكتابية للتبليغ عن الانشغالات لإدارة المؤسسة .

- 19.05 % عبرت هذه النسبة من المبحوثين ، على أنها تعتمد التبليغ المباشر للإدارة دون المرور على الهيراركية المعتمدة ، وهذا في اعتقادهم يسرع من عملية إيصال المعلومات في حينها .

- 16.33 % من إجمالي الإجابات المتحصل عليها من المبحوثين ، وهي النسبة الأضعف مقارنة مع ماسبق ، تعتمد حسب تصريحها على تفضيل إبلاغ الفرع النقابي أولاً ، بكافة الانشغالات أو ما يصادفونه من مشكلات مهنية .

بعد معرفتنا للوسائل الاتصالية المفضلة لدى العمال ، ارتأينا التعرف على الكيفية المعتمدة من طرف الإدارة في أثناء تبليغها للعمال ، سواء للتعليمات أو الإشعارات الفجائية ، قرارات توضيحات لمواد القانون الداخلي ، فكانت إجابات المبحوثين على النحو الذي تبينه الشواهد الكمية في الجدول رقم (38).

جدول رقم (38) بين كيفية إبلاغ العمال

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
21.10	31	10.88	16	8.84	13	1.36	02	الاحتمالات
20.4	30	8.16	12	10.20	15	2.04	03	عن طريق المشرفين
58.50	86	29.93	44	20.40	30	8.16	12	الإشعار الكتابي
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	الملصقات
								المجموع

- 58.50 % وتشكل هذه النسبة معظم المبحوثين ، الذين أوضحوا بأن الملصقات هي القناة الاتصالية الأكثر استخداماً من طرف إدارة المؤسسة ، لتبليغهم بالمستجدات الحاصلة ، أو كل شيء له صلة بالعامل والعمل .

- 21.10 % وهي ثاني أكبر نسبة من مجموع المبحوثين ، والتي تعتبر المشرفين يشكلون قناة رئيسية تعتمد عليها إدارة المؤسسة ، في أثناء محاولتها تمرير رسائلها لفئة العمال .

- 20.4 % من المبحوثين عبروا على أن الوسيلة التي يجري استخدامها من طرف الإدارة لتبليغهم عن قراراتها ، وإشعاراتها ، هي الإشعار كتابياً .

من كل ماسبق أفضت التحليلات المقدمة للبيانات الكمية ، إلى الكشف عن وجود قنوات اتصالية بالمؤسسة مجال الدراسة ، ويمكن تقسيمها إلى قسمين :

بحيث اتضح بأن العمال على مستوى المؤسسة لا يعانون من انسداد القنوات الاتصالية ، فهم يعتمدون بالدرجة الأولى على احترام السلم الهرمي للسلطة ، بتركيزهم على ضرورة تبليغ مشرفيهم المباشرين بكل القضايا والمشكلات العالقة ، وقد تكشف لنا على أن فئة الإطارات تفضل التعامل كتابيا ، ولعل ذلك مرتبطا بدرجة كبيرة بالمستوى العلمي ما يجعلهم أقدر دونما سواهم في التعبير عن الجزئيات والتفاصيل التي تلخص تطلعاتهم وانشغالاتهم .

وأكبر مايعنيه اعتماد العمال على مشرفيهم في الخطوط الأولى للإنتاج ، على أنهم مصدر ثقة بالنسبة إليهم .

و في هذا لنا أن نؤكد على أن حجم المؤسسة لعب دورا أساسيا في انفتاح القنوات الاتصالية ومرد ذلك لطبيعة التسلسل الهرمي للسلطة الذي لا يكتنفه أي تعقيد يذكر ، كما دلت عليه حتى ملاحظتنا المباشرة لأمكنة العمل ، بحيث تبين لنا أن المسؤول بإمكانه أن يتلقى رسائل العامل شفويا وباختصار أثناء تفقده لورشات الإنتاج .

ب- الاتصالات الهابطة :

فقد تبين لنا أن الإدارة تعتمد على الأساليب الرسمية ، وتركز على الملصقات بدرجة أكبر في تعاملها ويشكل ذلك نوعا من الاتصالات الهابطة ، وهو بقدر مايعبر عن انتهاج الطابع الرسمي في التعامل مع العمال ، بقدر مايعبر عن محاولة للإبقاء على نوع من الحاجز الفاصل بين العمال والإدارة ، وتحاول تكريس هذا المبدأ خاصة في ظل الخصوصية .

ولعله بعد ذلك كله ، يمكن القول بأن القنوات الاتصالية المعتمدة في ظل الخصوصية بمؤسسة نقاوس للمصبرات تتمثل في الاتصال الصاعد ، وتحديدًا عن طريق مشرفي العمال المباشرين ، وفي الاتجاه العكسي للعملية الاتصالية تحاول الإدارة تكريس الاتصال الهابط المعتمدة على الملصقات .

- بعد الفراغ من تتبع واستقراء الإثباتات الكمية ، وإعطاء القراءة السوسيولوجية المناسبة ، نحاول تقييم ومناقشة المحاور الثلاثة التي كانت محل تحليل ، والتي يمكن تبيانها كما يأتي :
- المحور الأول : يركز على مدى ارتباط الصراعات العمالية بطبيعة الظروف السائدة مهنيا واجتماعيا في عمق المرحلة الاقتصادية الجديدة للمؤسسة ألا وهي مرحلة الخصوصية .
 - أما المحور الثاني : فيدور حول كيفية تأثر الصراعات العمالية بنوعية العلاقات الرسمية في مؤسسة نقاوس للمصبرات ، هذا التأثر الذي يتراوح بين وجود التوترات الخفية والمعلنة .
 - المحور الثالث : وقد اهتم بتتبع التوترات الحاصلة على مستوى المؤسسة ، ومعرفة ما إذا كانت في تزايد مستمر ، في علاقة طردية ، الناجمة عن احتمال وجود انسداد في قنوات الاتصال ، على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات .
- وبناء عليه توصلنا إلى النتائج التالية كمايلي :

أولاً: مايتعلق بالظروف المهنية والاجتماعية في ظل الخصوصية

أ- الظروف المهنية :

- غياب المكيفات الهوائية على مستوى المؤسسة رغم أن المنطقة التي تتواجد بها المؤسسة ، منطقة داخلية وحارة خاصة صيفا ، الأمر الذي يؤدي إلى تراخي العمال ، وهو مايعرضهم إلى انتقادات مسؤوليهم ، وفي المقابل يزيد من استياء العمال من عدم اكتراث الإدارة بضرورة جلب المكيفات الهوائية .
- عدم توفير الآلات الحديثة التي تقلل من حوادث العمل ، فكما تأكد لنا من خلال ملاحظتنا أن بعض المعدات الخاصة بالتخزين للمواد الحافظة ، لم تعد صالحة تقريبا للاستخدام بسبب قدمها وهو مايعرض العمال إلى حوادث العمل باستمرار ، وهذا يشكل مبعث إزعاج للعمال .
- المطالبة بضرورة الإصلاح الفوري لبعض التجهيزات الكثيرة الأعطاب ، عادة مايقابل من طرف الإدارة بعدم الاكتراث ، وهو ما يكلف العامل جهدا إضافيا ، ويعتبر ذلك مصدرا للاستياء والتوتر المستمر للعمال .

- المستحقات المادية العالقة : منذ الفترة السابقة للمؤسسة في ظل القطاع العام ، و في كل مرة يتلقوا وعودا بتسويتها في أقرب الآجال ، إلا أن شيئاً من ذلك لم يحدث ، وهذا ما شكل لهم مزيداً من التوتر إلى حد الاستنكار والتذمر .
- عدم دفع مستحقات التسريح للدين رغبوا في الحصول على التقاعد المسبق ، تأجل البث فيها إلى حين استصدار الاتفاقية الجماعية الجديدة التي تحمل طابع الخصوصية ، وهو ما يزيد العمال تشكيكا في مصداقية الإدارة ، ويشعرهم بعدم الأمان والاستقرار ، في أن يلاقوا نفس المصير الذي أل إليه زملائهم السابقين .
- أما المطالب الخاصة بالترقيات ، والحق في طلب سلفة مالية ، فقد تم تأجيل البث فيهما إلى حين استصدار الاتفاقية الجماعية الجديدة التي تحمل طابع الخصوصية ، هذا ماجعلهم يتجملون تبعات إضافية ، وهو مازاد من حالات التذمر لدى العمال ، خاصة وان الاتفاقية الجماعية ببندوها الجديدة طال انتظارها ، وفي كل مرة المزيد من التشاور والاجتماعات التنسيقية بين الإدارة والنقابة ، هذا ما لم يرق للكثيرين من العمال ، الذين رأوا في ذلك كسبا للوقت من طرف صاحب العمل .
- تنامي مشاعر الاستغلال لدى العمال ، على اثر معرفتهم بالارتفاع المسجل في الطاقة الإنتاجية السنوية ، ورأوا في ذلك أن الأجور لا تتناسب والجهد المبذول ، خاصة مع حلول المالك الجديد للمؤسسة ، مايعبر عن وجود جهد مضاعف ، الأمر الذي أشعرهم بدرجة إجهاد غير عادية شكلت لهم نوعاً من عدم الرضا على السلوك الاستغلالي .
- كثيراً ما تنتاب العمال مشاعر التضاييق من الإدارة في ظل الخصوصية ، لعدم اتحادها أية مبادرة لتحسين الظروف والشروط المهنية والاجتماعية ، وهذا مايزيد من قلقهم ويشعرهم بعدم الارتياح .

ج- الامتيازات :

تبين بأن الامتيازات المتحصل عليها ، مرتبطة أساساً بنوعية الوظيفة الممارسة ، وهي في شكل منحة يستفيد منها الإطارات خاصة دونما سواهم ، وهذا الأمر على قلته وولد لديهم مشاعر التمييز ، أكثر من أي شيء آخر . على اعتبار أن رؤيتهم ترتبط بمعيار المستوى المعيشي ، أكثر من ارتباطها بالمؤهل العلمي .

تبين لنا وجود نوعا من التعاون مع الرؤساء تماما كما هو الأمر مع الزملاء ولعل ذلك يؤدي بنا إلى استنتاج على غاية من الأهمية مفاده أن حجم المؤسسة أثر بصورة ايجابية على نوعية العلاقات الأفقية والعمودية داخل المؤسسة مجال الدراسة .

مايتعلق بالتغير الملاحظ بعد الخصوصية على مستوى علاقة العمال بالإدارة : أفادت تصريحاتهم بوجود تغيرات مصاحبة لمرحلة الخصوصية ، تراوحت بين مصدر القرار والنزعة المركزية ، مبدأ الصرامة في العمل وفرض التشدد في العمل والانضباط ، التشدد في تطبيق النظام الداخلي . وهو ما جعل العمال يشعرون بالتوتر والتضايق في كثير من الأحيان، بل ويصل حد الانزعاج من الإجراءات الرسمية المتشددة ، مايشعروهم بمحاولة خلق الحواجز تحت مبررات فرض النظام الداخلي وأكثر من ذلك ، يعبر ذلك حسبهم تشكيقا في مدى ولائهم اتجاه المؤسسة ، وما زاد حسرة في نفوس العمال عندما يعمدون إلى مقارنة أوضاعهم الحالية في ظل الخصوصية مع ماكان سائدا في ظل القطاع العام ، الذي لم يفارق مخيلتهم .

وخلصنا بعدها إلى أنه هناك جماعات غير رسمية ناشئة على مستوى الورشات ، تعمد لفتح باب النقاش على مستوى ورشات العمل ، بما ينبئ بوجود علاقات وطيدة بين زملاء العمل من شأنه أن يقلص التوترات داخل المؤسسة .

إن التحلي بروح المسؤولية لدى العمال كان حاضرا بدرجة كبيرة مما دعانا للثبوت من ذلك فتبين لنا أن روح الولاء ، ودرجة الانتماء المتولدة لدى عمال المؤسسة هي نابعة أساسا من الخوف من ملاقة مصير على شاكلة - التقاعد المسبق - التسريح من العمل - .

وفي وجه آخر من زوايا التحليل تكشف لنا بوضوح أن إدارة المؤسسة تسعى لكسب ثقة العمال بشكل أو بآخر تقاديا لحالات التذمر من أساليب التسيير المفروضة في ظل الخصوصية . ووقفنا على أقصى حالات مشاعر التذمر لدى العمال في تعبيرهم عن طبيعة القرارات المتخذة من طرف الإدارة في ظل الخصوصية ، أجمعوا على أن أهم قرار على الإطلاق يتمثل في قرار الخصوصية في حدوداته ، وما تلاها من قرارات يعد أمرا عاديا .

ونخلص من كل ذلك إلى أن الإدارة تسعى بكل السبل لكسب العمال إلى صفها ، وإيهامهم بأن خصوصية المؤسسة أمرا عادلي ، وفي ذلك محاولة لامتناس مشاعر الاستياء والتذمر .

اتضح لنا أن حجم المؤسسة لعب دورا أساسيا في انفتاح القنوات الاتصالية ومرد ذلك لطبيعة التسلسل الهرمي للسلطة الذي لا يكتنفه أي تعقيد يذكر ، كما دلت عليه حتى ملاحظتنا المباشرة لأمكنة العمل بحيث تبين لنا أن المسؤول بإمكانه أن يتلقى رسائل العامل شفويا وباختصار أثناء تفقده لورشات الإنتاج .ولكن لوحظ أن إدارة المؤسسة تسعى لتأكيد الطابع الرسمي في تعاملاتها وتركز على الملصقات بدرجة اكبر في تعاملها ، ويشكل ذلك نوعا من الاتصالات الهابطة ، وهو بقدر ما يعبر عن انتهاج الطابع الرسمي في التعامل مع العمال ، بقدر ما يعبر عن محاولة للإبقاء على نوع من الحاجز الفاصل بين التسلسل الهرمي للسلطة ، وتحاول تكريس هذا المبدأ خاصة في ظل الخصوصية ولعله بعد ذلك كله ، يمكن القول بأن القنوات الاتصالية المعتمدة في ظل الخصوصية بمؤسسة نقاوس للمصبرات تتمثل في الاتصال الصاعد ، وتحديدًا عن طريق مشرفي العمال المباشرين ، وفي الاتجاه العكسي للعملية الاتصالية تحاول الإدارة تكريس الاتصال الهابط معتمدة على الملصقات .

الفصل السابع

الصراع العمالي وأشكاله في ظل الخصصة
لمؤسسة نقاوس للمصبرات

الفصل السابع

الصراع العمالي وأشكاله في ظل الخصصة

لمؤسسة نقاوس للمصبرات

تمهيد :

أولاً : مشكلات العمل وطبيعتها في ظل الخصصة

ثانياً : صراعات العمل الجماعية في ظل الخصصة

ثالثاً : صراعات العمل الفردية في ظل الخصصة

رابعاً : النشاط النقابي في ظل الخصصة

أ- النقابة وإضراب فيفري 2007

ب- المطالب النقابية ما بعد إضراب فيفري 2007

ج- فعالية النقابة

مناقشة وتقييم :

الصراع العمالي وأشكاله في ظل الخصصة لمؤسسة نقاوس للمصبرات

تمهيد :

اشتمل الفصل السابق على معالجة سوسيولوجية جد هامة ، اقترنت بالكشف عن كافة الظروف الموضوعية ، التي تبرر الأسباب الحقيقية التي تشكل مصدر انزعاج وقلق لدى الفئات العمالية على مستوى المؤسسة ، فضلا عن الكشف عن مشاعر الإحباط وعدم الارتياح الناجمة سواء عن عدم توفير الشروط الضرورية للعمل ، أو تلك المتعلقة بمحاولة فرض الالتزام المفرط المؤدي إلى حد المغالاة في التشدد المفضي للتطبيق الصارم للقانون الداخلي للمؤسسة ، هذا ما يعبر بكل صدق عن التحول الحاصل على مستوى البناء الداخلي ، في إطار خصصة المؤسسة مجال الدراسة .

بناء على هذا الأساس يحاول هذا الفصل استكمالاً لما سبق التعرض للتحليل الكيفي للإحصائيات التي استقيناها ميدانياً ، فمن مجمل الظروف والمسائل الخلافية التي أفضت إلى التذمر والإحساس بعدم الأمان وعدم الاستقرار ، يتولد لذي العمال قناعات ذاتية وجماعية بضرورة البحث عن طرق تعبيرية عن الرفض وعدم الرضا ، مما يؤجج الصراعات العمالية وهو ما يفرز في نهاية المطاف تنوعاً في البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية في ظل الخصصة .

أما محور اهتمامنا التالي فيتركز على تبيان الفعالية النقابية ودورها في حسم بعض الصراعات العمالية واستكشاف قدرتها على التعبئة في ظل الخصصة .

أولاً : مشكلات العمل وطبيعتها في ظل الخصصة

أ- التحول نحو الخصصة بداية الانسداد :

أدت الإفراقات الحتمية للاقتصاد الوطني ، من خلال تواجد المؤسسات العمومية الاقتصادية في حالات وصفت في مرحلة التسعينات بغير المريحة ، ولعلنا نذكر بحالات الإفلاس لكثير منها وعدم قدرتها حتى على دفع مرتبات عمالها ، فضلا عن الفوضى واللامبالاة التي كانت سائدة في ظل القطاع العام هاته هي أبرز المبررات التي جعلت الدولة تتراجع عن التكفل بهذه المؤسسات وتدفع بالمؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي ، إلى تسريح العمال أو الغلق ، أو الخصصة في إحدى الاختيارات الأقل سوءاً .

ورأى الكثير حينها أن ليس مبرراً لبيعها بالدينار الرمزي ؟ في هذا السياق يجرننا تساؤلنا لاستيضاح الأمر من خلال الجدول رقم (39) حيث دلت الإحصائيات

جدول رقم (39) المؤسسة بين القطاع العام والخوصصة

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
								الاحتمالات
27.89	41	15.64	23	10.20	15	2.04	03	تنمية ذاتية
19.72	29	9.52	14	8.16	12	2.04	03	فعالية أكبر في العمل
10.21	15	2.04	03	6.80	10	1.36	02	إثراء العمل
42.18	62	21.76	32	14.28	21	6.12	09	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

على أن الغالبية من المبحوثين وبنسبة تعبير أقصاها 42.18 % رجحوا فكرة ، أن التحول الذي انتهت إليه مؤسستهم من القطاع العام إلى الخوصصة يحقق فقط التخلص من المؤسسات غير الإستراتيجية وهو يعبر عن قناعة سياسية ، بينما يجد عدد من زملائهم العمال وبنسبة 27.88 % على طرف النقيض من ذلك ، حيث يرون بأن تغير المؤسسة سيعمل على تحقيق التنمية الذاتية من منطلق الاعتماد على الذات ، أما نسبة المبحوثين والمقدرة 19.72 % فتعتبر بأن التغير الحاصل كفيل بتحقيق الفعالية بدرجة أكبر في العمل ، فيما تبقى أضعف نسبة من مجموع المبحوثين والمقدرة 10.21 % تشير إلى أن التغير سيصاحبه نوعا من الإثراء والتجديد في العمل وبالرجوع للوثائق الخاصة بمؤسسة نقاوس للمصبرات ، تتدخل الأمانة العامة للمركزية النقابية بعد إشعار من الفرع النقابي للمؤسسة ، في مراسلة رسمية إلى السيد الوزير المكلف بالمساهمة وترقية الاستثمارات ، تبلغه فيها عن الانشغال الحيوي لمجموع عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات من خلال نقابتهم عن رغبتهم التمسك بمؤسستهم ، بمقتضى التشريعات القانونية التي تخول حق العمال في الاستحواذ على المؤسسة في ما إذا رغبوا في ذلك وتضيف الإرسالية على أن الأمر سيخضع لشروط موضوعية وبالإجماع ، ما بين مجموع المساهمين والإطارات المسيرة .

غير أن هذا الأمر لم يتم بسبب فرض بند يتعلق بحتمية أن تستفيد الإطارات المسيرة بحصة تعادل على الأقل 51 % في مقابل 49 % أو أقل من رأس المال ، وإلا سيتم رفض المقترحات المقدمة من طرف العمال ، وهذا ما اعتبر إجراء تعجيزي يوجب بالرفض من طرف العمال ، وتعتت أصحاب القرار ما أدى إلى نفس مسعى العمال في الاستحواذ على المؤسسة .

وتفيد إرسالية الأمين العام للسيد الوزير المعني : أننا نرفض كلية هذا الإجراء الذي نعتبره نوعا من التسلط الممارس ضد العمال لأنها لا تستند على أي أساس تشريعي أو قانوني ، وعلى العكس من ذلك يعد خرقا للقانون . وتشدد إرسالية الأمين العام للعمال الجزائريين السيد عبد المجيد سيدي السعيد على أن تطبيق إجراءات عكس ذلك سيشكل مصدرا للانسداد .[٥]

وكخلاصة لذلك يتبين بأن أغلبية العمال على اطلاع بما كان يجري من تفاصيل تخص المؤسسة والشروط التعجيزية التي تعرضوا لها ، ليمت إزاحتهم من مجرد التفكير في الاستحواذ على المؤسسة وهو ما كان بالاعتماد على الطرق القانونية وأمام صمت الوصاية المعنية ، الأمر أعتبر من طرف العمال بالتواطؤ المفصوح من طرف الوصاية ، وبعد ذلك بداية للانسداد الحقيقي على مستوى المؤسسة .

مما سبق لنا أن نستنتج نتيجة جزئية على غاية من الأهمية كالآتي :

- إن تدخل الأمانة العامة للمركزية النقابية بطلب من الفرع النقابي للمؤسسة ، قبل تطبيق الخصخصة بسنة واحدة ، لهو دليل على أن الأمر قد تجاوز العمال وبدرجة كبيرة ، ثم بعدها تتوالى النداءات حسب الوتيرة المتزايدة والمتسارعة عمديا لطي هذا الملف ، وبمباركة المسؤولين على مستوى الإدارة المركزية للمؤسسة الأم بالبلدية .

- رفض المقترحات العمالية بشأن أحقيتهم في أن تؤول المؤسسة لعمالها ، يندر باهتزاز مشاعر العمال اتجاه الوصاية ، وعدم الثقة في مسؤولي الإدارة المركزية للمؤسسة ، ناهيك عما خلفه ذلك من الإحباط والخوف على مستقبلهم المهني ، والقلق على مصير المؤسسة المجهول .

- هذه الوضعية تشكل الأرضية التي مهدت لميلاد الخصخصة بمؤسسة نقاوس للمصبرات .

وأفضت إلى ما عبر عنه العمال بالأكثرية : الأمر تعبير عن قناعات سياسية ؟

[٥]- المصدر ، إرسالية بتاريخ 05 فيفري 2006 ، من طرف السيد الأمين العام للإتحاد العام للعمال الجزائريين السيد عبد المجيد سيدي السعيد ، إلى السيد وزير المساهمات وترقية الاستثمارات .

جدول رقم (40) طبيعة المشكلات المستجدة في ظل الخصخصة

المجموع والنسبة %	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة بنعم	الفئات الاحتمالات
	%	ت	%	ت	%	ت		
16.32	24	8.84	13	7.48	11	/	/	التسلط في القرارات
14.96	22	4.76	07	2.04	03	8.16	12	فرض انضباط أكثر
44.88	66	22.44	33	21.08	31	1.36	02	عدم تسوية المستحقات
15.64	23	8.84	13	6.80	10	/	/	أخرى
91.82	135	44.89	66	37.41	55	9.52	14	المجموع الجزئي
4.10	06	2.04	03	1.36	02	0.68	01	لا
4.10	06	2.04	03	0.68	01	1.36	02	لأدري
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

توضح الإحصائيات الكمية ، أن الأغلبية من العمال المبحوثين اعترفوا بوجود مشكلات جديدة في ظل الخصخصة بنسبة 91.82 % ، وعن طبيعة هاته المشكلات ضمن هاته الفئة التي أجابت بالإيجاب حددت النسب كمايلي :

- 44.88 % من مجموع الفئة المجيبة إيجابا بوجود مشكلات مستجدة ، ارتأت أن عدم تسوية المستحقات يعد أكثر الانشغالات المستحدثة بالنسبة للعمال .

ووفقا لمحاضر المصالحة التي تحصلنا عليها ، تبين فعليا أن الأمر رفع إلى المفتشية الجهوية للعمل بخصوص مايسمى بمنحة الإحالة على التقاعد المسبق ، ويفيد في هذا الشأن المكلف بالمنازعات على مستوى المؤسسة في مقابلتنا معه ، على أن العدد الإجمالي للعمال الذين أحيلوا على التقاعد بلغ ثلاثون عاملا (30 عاملا) ، وهؤلاء جميعا انشغالهم الوحيد البحث عن التسوية القانونية لمنحة التقاعد المسبق والتي تتم تدريجيا وعلى مراحل ، وفيها تم الفصل على أن المالك الجديد يتعهد بتسوية منحة الذهاب إلى التقاعد على مرحلتين :

المرحلة الثانية فتخص باقي العمال المعنيين ابتداء من 10 مارس 2008 . [٥]

- نسبة 16.32 % من المجموع الجزئي للمبحوثين شددوا على أن التسلط في القرارات هي الميزة الأساسية التي استجبت في إطار الخصخصة .

- تتبعها نسبة تمثيل للفئة الجزئية من إجمالي المجيبين بالإيجاب تقدر 15.64 % صرحوا ، على أن ما استجد من مشكلات في إطار الخصخصة ، يتعلق بعدم دفع المستحقات الخاصة بالعتل السنوية والمنح الخاصة بالعتل التعويضية ، والمستحقات المتعلقة بالساعات الإضافية ، وهذا ما تؤكد محاضر المصالحة أيضا التي تحصلنا عليها حيث تفيد بالآتي : أن ما يتعلق بالمنح المذكورة سلفا فإن المشكل مطروح للفصل فيه بين المالك الجديد ، ومؤسسة العصير والمصبرات (إدارة المجمع على مستوى البلدية) ، لإعطاء الضوء الأخضر للمالك الجديد لتسديد هذه المستحقات للعمال المعنيين

- 14.96 % من إجابات المبحوثين ضمن الفئة الجزئية ، أقروا بأن ما أستخدم في إطار الخصخصة ركيزته الأساسية محاولة فرض انضباط أكبر داخل المؤسسة .

- 4.10 % هي أضعف النسب المسجلة من قبل المجموع الكلي للمبحوثين ، للتعبير على المتغيرين المتبقين على التوالي : الإجابة بالنفي القاطع ، أي بعدم حدوث مشكلات جديدة على مستوى المؤسسة في إطار الخصخصة ، بينما الأخير فمفاده ، ممن أجابوا بعدم درايتهم فيما إذا كانت هناك مشكلات ما قد استجبت في إطار عملية الخصخصة لمؤسستهم .

مما سبق يتضح على أن الإحساس بالتذمر من قبل العمال قد بلغ حدا لا يطاق ما أدى إلى رفع قضاياهم أمام المفتشية الجهوية للعمل ، للفصل في طبيعة الصراعات المستجدة في إطار الخصخصة . وفي هذا الصدد نؤكد على إحدى الآليات القانونية التي يلجأ إليها العمال لحسم الصراعات مع إدارة المؤسسة ، ألا وهي تقديم تظلماتهم إلى المصلحة المختصة بالمصالحة ، على مستوى المفتشية الجهوية للعمل بمدينة باتنة ، وهذا ما ينبئ بوعي عمالي كبير لاسترداد حقوقهم بالطرق القانونية وإذا كانت المستحقات المادية هي الجزء الهام من المشكلات التي ولدت الصراع ، وجعلتهم يتجاوزون إدارة المؤسسة ، فمبرر ذلك في انعدام الثقة بين الإدارة والعمال .

وأكثر من ذلك فإنه فعليا فإن مشكلات العمال العالقة في انتظار الحلول تعمل زيادة التوتر لدى العمال خاصة أنها متعددة تتراوح بين عدم دفع المستحقات الخاصة بالعتل السنوية ، عدم دفع المنح

[٥]- أنظر ، محاضر المصالحة رقم (1) ورقم (5) ، الصادرة عن المفتشية الجهوية للعمل باتنة

بتاريخ 23 جانفي 2008 .

الخاصة بالعتل التعويضية ، عدم دفع مستحقات الساعات الإضافية .ما ينبئ بتدهور الأوضاع على الصعيد النفسي للعامل ، ويعمل على تأجيج الصراعات وتعدد سبلها .

في ظل الوضعية التي يتواجد فيها عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، سعينا لاستقصاء كيفية مواجهة المشكلات التي تعترض عمال المؤسس، فكانت إجابات المبحوثين كما هو مدون في الجدول رقم (41) حيث اتضح بأن الأكثرية من العمال المبحوثين استقروا على الرأي الذي مفاده ، أن المشكلات يتم مواجهتها بصورة جماعية وبنسبة 44.2 % ، بينما ثاني نسبة والتي مقدارها 25.86 % من إجمالي المبحوثين على مستوى نقاوس للمصبرات ، فقد كانت إجاباتهم حول الكيفية المعتمدة في مواجهتهم للمشكلات التي تعترضهم في مكان العمل ، بالتظلم لدى مفتشية العمل الجهوية ، أما ثالث هذه النسب والتي تقدر 21.08 % فقد صرحوا بأن السبيل لمواجهة المشكلات ، هو باللجوء إلى الفرع النقابي على مستوى المؤسسة .

جدول رقم(41) كيفية مواجهة مشكلات العمل

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
8.86	13	3.40	05	5.44	08	/	/	بصورة فردية
44.2	65	22.44	33	19.72	29	2.04	03	بصورة جماعية
21.08	31	12.92	19	7.48	11	0.68	01	باللجوء للنقابة
25.86	38	10.20	15	6.80	10	8.84	13	أخرى تذكر
100	147	48.96	72	39.45	58	11.56	17	المجموع

وفي آخر المطاف بقيت اضعف النسب المسجلة والتي تعادل 8.86 % من إجمالي عمال المؤسسة المبحوثين ، أجابوا بان مواجهة المشكلات يكون بصورة فردية .

استنادا للإحصائيات الكمية ، والتحليل الكيفي يجدر بنا اعتبار الأكثرية من العمال تعتبر التصدي للمشكلات يكون بصورة جماعية ، وقد تبين من التقارير المحصل عليها بان الوضع العام الذي عايشه عمال المؤسسة قبل الخصخصة بسنة تحديدا ، وما جاء بعدها مباشرة كان أصعب من أن يتصدى له بشكل غير الصيغة الجماعية ، وتحت لواء الفرع النقابي . ولكن في ذات الوقت يوحي ذلك بالاشتراك في التذمر والاستياء على صعيد واسع .

ب- حوادث العمل :

تعرض العمال في مكان العمل إلى حوادث ، يشكل هو الآخر جزءا من مشكلات العمل ، على اعتبار أن الآلات والتجهيزات كلما كانت قديمة ، تزداد أعطالها وتصبح سببا في حدوث حوادث في العمل والجدول الموالي رقم (42) ، يتطرق إلى هذه الحوادث مع تبيان طبيعة التكفل بمن يتعرضون للحوادث .

- 65.31 % من إجمالي المبحوثين أكدوا، على أنهم تعرضوا لحوادث العمل ، أما عن طبيعة التكفل بهم فكانت نتائجها الجزئية على النحو التالي :

جدول رقم (42) التعرض لحوادث العمل وطبيعة التكفل

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع العام والنسبة %	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	عيادة المؤسسة	06	4.08	10	6.80	12	8.16	28	19.04
	حسابك الخاص	03	2.04	07	4.76	13	8.84	23	15.65
	المصحات العمومية	04	2.72	18	12.24	23	15.64	45	30.62
	أخرى	/	/	/	/	/	/	/	/
	المجموع الجزئي	13	8.84	35	23.80	48	32.65	96	65.31
لا		04	2.72	23	15.64	24	16.32	51	34.69
المجموع		17	11.56	58	39.45	72	48.96	147	100

أن الأغلبية من المبحوثين في هذه الفئة المجيبة إيجابا ، والمقدرة 30.62 % أفصحوا بأن العناية الطبية تكون على مستوى المصحات العمومية ، بينما اعتبر ما مقداره 19.04 % من العمال في نفس الفئة ، بان التكفل عادة ما يكون بداخل المؤسسة ، في عيادتها الخاصة ، ويختلف معهم زملاء العمل في نفس الفئة والذين تقدر نسبتهم 15.65 % حيث كانت إجاباتهم لتشير إلى أن التكفل يكون على حسابهم الخاص . في حين قدرت نسبة الين صرحوا بعدم تعرضهم إطلاقا لحوادث العمل مامقداره 34.69 % من إجمالي المبحوثين .

أ- الإضراب العمالي في فيفري 2007 :

يعتبر شهر فيفري من سنة 2007 بداية للمتابع الحقيقية ، بل هو تجسيدا للصراع في أوج قوته متمثلا في الإضراب المعلن من قبل العمال ، بدءا من تاريخ 24 فيفري 2007 ، وكان ذلك مرده إلى إيفاد لجنة إلى مؤسسة نقاوس بتاريخ 21 فيفري 2007 كانت مرفقة بأعضاء مسؤولين من مديرية المجمع Enajuc (المؤسسة الأم التي تنتمي إليها نقاوس للمصبرات) رفقة المالك الجديد (أحد المساهمين في مؤسسة سيمافروف Simagrof التابعة لمجمع ثرافل Trèfle) ، وقدم المالك الجديد وثائق تثبت ملكيته الشرعية لمؤسسة نقاوس للمصبرات ، متمثلة في عقد تنازل موقع بتاريخ 17 فيفري 2007 .

هذا الأمر لم يرق لعمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، ويفيد التقرير الخاص بالفرع النقابي بان العمال قد تلقوا هذا الخبر باندهاش كبير ، وأنهم يرفضون رفضا قاطعا هذا القرار ، ويقررون الدخول في حركة احتجاجية إلى حين أن تتضح كل التفاصيل بخصوص عملية الخصخصة [*] وتؤكد البيانات الكمية بالجدول رقم (43) ما إذا كان العمال المبحوثين على مستوى المؤسسة يرون في الإضراب وسيلة فعالة لحل مشكلات العمل المهنية والاجتماعية ؟ فجاءت الإحصائيات كما يلي :

جدول رقم (43) يوضح رؤية الفئات المهنية للإضراب

المجموع		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		الفئات المهنية الاحتمالات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	
84.35	124	44.89	66	31.97	47	7.48	11	نعم
15.65	23	4.08	06	7.48	11	4.08	06	لا
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17	المجموع

[*]- أنظر ، تقرير الفرع النقابي لمؤسسة نقاوس للمصبرات ، الموجه إلى السيد وزير المساهمات وترقية الاستثمارات الصادر بتاريخ 24 فيفري 2007 .

أن الأكثرية من مجموع العمال المبحوثين وبمقدار 84.35% رجحوا الاعتماد على فكرة الإضراب ،كوسيلة فعالة لحل كافة المشكلات التي تصادفهم ، في حين خالفهم في ذلك ما تبقى من المبحوثين وبنسبة ضئيلة قدرت 15.65% ورأوا أن الإضراب ليس بالوسيلة الفعالة لحل مشكلات العمل . وبالرجوع إلى تصريحات ممثل الفرع النقابي في مقابلتنا معه أن كافة العمال بدون استثناء شاركوا في الإضراب التاريخي للمؤسسة في شكل اعتصام جماعي متبوعا بالتوقف عن العمل ، وقد استمر هذا الإضراب مدة 40 يوما تعبيرا عن رفض قرار الخصخصة ، هذا ما أفضى إلى تدخل القوة العمومية لحفظ الأمن داخل المؤسسة ، خوفا من تطور الأحداث وانتقالها إلى خارج المؤسسة . مع تدخل العدالة والتي حكمت بعدم شرعية الإضراب .

ب- الاحتجاجات الجماعية :

ولمزيد من تسليط الضوء على طبيعة الصراعات التي حدثت ارتأينا أن نختبر مواقف العمال ، فيما إذا كانوا يعتبرون الاحتجاجات الجماعية وسيلة فعالة لحل المشكلات التي يتعرضون إليها ، فتبين من خلال الجدول رقم (44) جملة من النتائج كمايلي :

اعتبرت الأغلبية من العمال المبحوثين ، وبنسبة 97.97% بأن الاحتجاج الجماعي يعتبر وسيلة فعالة لحل المشاكل التي يتعرضون لها في مؤسستهم ، ومن ضمن هاته الفئة الجزئية المجيبة بالإيجاب يذهب ما نسبته من العمال 53.74% أن الاحتجاج يشكل يعتبر بالنسبة إليهم وسيلة يعتمدونها للضغط على الطرف الآخر لدفعه إلى التراجع عن قرارات ما يرونها في غير صالحهم ، أما النسبة المتبقية الجزئية فتشكل 44.23% فقد اعترفوا بأن فعالية الاحتجاج تكمن في اعتماده على الطابع الجماعي . على أن البقية من إجمالي المبحوثين وبنسبة 2.03% لا يرون أن الاحتجاج يعد وسيلة فعالة لحل ما يستجد من مشكلات داخل المؤسسة ، وهي نسبة ضئيلة مقارنة مع الأكثرية التي فصلت بالإيجاب .

جدول رقم (44) يبين رؤية الفئات المهنية للاحتجاج الجماعي

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع والنسبة %	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	وسيلة ضغط	08	5.44	31	21.08	40	27.21	79	53.74
	أهدافه مضمونة	/	/	/	/	/	/	/	/
	لإعتماده الجماعية	06	4.08	27	18.36	32	21.76	65	44.23
	أخرى	/	/	/	/	/	/	/	/
	المجموع الجزئي	14	9.52	58	39.45	72	48.97	144	97.97
لا		03	2.04	/	/	/	/	03	2.03
المجموع		17	11.57	58	39.46	72	48.97	147	100

وتأكيدا على الأوضاع التي صاحبت الدخول في الإضراب ، تشير إرسالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، إلى أن القرار الخاص بخصخصة المؤسسة خلق المزيد من مشاعر الأسى على مستوى عمال المؤسسة مما فتح مجالا واسعا ، في شكل هبة تضامنية منقطعة النظير ، على مستوى المنطقة كلها بما فيها المجتمع المدني ، هذه التعبئة على هذا النحو تتبئ بوضع كارثي وشيك الانفجار . واختتمت الأمانة العامة ممثلة في قسم الشؤون الاقتصادية والدراسات هذه الإرسالية بطلب موجه إلى السيد الوزير ، مفاده مطالبته بإعادة النظر وتفحص حالة مؤسسة نفاس للمصبرات ، لتقادي نفس الأوضاع التي تعيشها بعض المؤسسات الأخرى المشابهة . [**]

ورغم أن المالك الجديد للمؤسسة في إعلان مكتوب للعمال ، أعلن بمناسبة عملية التنازل التي بمقتضاها أصبح صاحب المؤسسة الشرعي ، على جملة من التعهدات بغية كسب ود العمال تمثلت في :

- [**]- أنظر إرسالية الاتحاد العام للعمال الجزائريين تحت رقم 35 ، والموجهة إلى السيد وزير المساهمة وترقية الاستثمارات ، الصادرة بتاريخ أكتوبر 2006 .
- لمزيد من التفاصيل حول التعهدات ، أنظر تقرير مجلس مساهمات الدولة الصادر بتاريخ 04 أبريل 2006.

- التعهد بالحفاظ على مناصب العمل
 - التعهد بالحفاظ على الاتفاقية الجماعية والاتفاقات الملحقة بها .
 - التعهد بالحفاظ على مكتسبات العمال في مجال الأجور .
 - التعهد بالقيام باستثمارات جديدة لتنمية المؤسسة .
 - التعهد بتفضيل سياسة الحوار . [***]
- رغم التحذيرات الموجهة من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وما تبعه من ضمانات مقدمة من طرف صاحب المؤسسة الجديد ، إلا أن الاحتجاجات الجماعية كانت متواصلة بدون انقطاع مرفقة بالاعتصام الجماعي ، والإضراب المعلن ولمدة 40 يوما .
- فالوسيلة التعبيرية عن السخط والاستنكار كانت ذات طابع جماعي ، وتذمرهم بلغ حدا أقصى خاصة عن الطريقة التي تمت بها خصخصة المؤسسة بشكل يوحى بالمشروعية ، ولكن بنوع من تسريع للعملية للتخلص من هذا الملف الذي يبدو أنه أزعج مصالح عليا في الدولة ، وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات ، مجلس مساهمات الدولة ، الأمانة العامة للاتحاد العام للعمال الجزائريين وأزعج حتى المديرية العامة للمجمع Enajuc . لأن الأمر كان على ما يبدو من بدايته أمرا محسوما بضرورة خصخصة المؤسسة . وتدخل القوة العمومية في إحدى وجوهها هو فرض لسياسة الأمر الواقع.

1- مطالب الإضراب :

- دائما بالرجوع إلى التقارير والمستندات يتبين إعلان المالك الجديد بتاريخ 21 فيفري 2007 بخصخصة المؤسسة قطعا ونهائيا . بعدها تم إعلان الإضراب وتبني مطالب على النحو التالي:
- أ- في بداية الإضراب بتاريخ 24 فيفري 2007 المطلب الأساسي يتمثل في :
- الرفض الكلي لقرار الخصخصة ، إلى غاية وضوح كافة الأمور الخاصة بعملية الخصخصة.
 - ب - بتاريخ 07 مارس 2007 الصراع قائم في ذروته بين العمال والمالك الجديد للمؤسسة
- تقرير الفرع النقابي يصف ذلك ، بوضعية انسداد Une situation de blocage ، ويناشد

[***]- أنظر، الإعلان الموجه لجميع عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، من طرف صاحب المؤسسة الجديد

في أول احتكاك مع العمال الصادر بتاريخ 21 فيفري 2007 .

• مؤسسة سيمافروف Sarl Simagrof صاحبة التنازل ، لفائدة أحد مساهمياها ، وتعتبر فرع من فروع

المجمع الاقتصادي Trèfle ذا السمعة الوطنية .

- اتهام مسؤولي المجمع الذي تنتمي إليه نقاوس للمصبرات بإضافة بند من البنود في العقد بدلا من الرجوع إلى مجلس مساهمات الدولة ، وكان ذلك بغية تأهيل المؤسسة المراد التنازل لصالحها.
- اتهام للرئيس المدير العام للمجمع الذي تنتمي إليه نقاوس للمصبرات ، بالتلاعب في فاتورة تسديد عتاد بأرقام مبالغ فيها .
- التنازل لصالح مؤسسة سيماغروف كان بطريقة يلفها كثير من الغموض .
- ويختتم التقرير بأملهم في تفهم السلطات العمومية ، لأن الأمر يتعلق بمستقبل المئات من العمال .
- وبناء عليه يمكن اعتبار أن المطلب الرئيسي لعمال مؤسسة نقاوس للمصبرات يتمثل في الرفض القاطع لقرار خصخصة المؤسسة ، وهذا ما أكدته مقابلاتنا الحرة مع مختلف العمال بالمؤسسة فضلا عن تأكيد ممثل الفرع النقابي . بعدها أكدت التقارير على أن الغموض بدأ يكتنف الموقف بتدخل القوة العمومية ، والسلطات المحلية ، ورئاسة الحكومة ، زيادة عن متابعة وزير المساهمات وترقية الاستثمارات ، هذا ما جعل غموضا في نوعية المطالب فيما بعد ، و تبادل المسؤولون التهم فيما بينهم خاصة بين المؤسسة والمجمع ، هذا ما يندر بازدياد عدم الثقة وبقيت وضعية الانسداد والإضراب مدة أربعين يوما .

2- تحقيق مطالب الإضراب :

تعاظمت حدة الصراع العمالي بمؤسسة نقاوس للمصبرات ، وأخذت منحرجا خطيرا نتيجة لتدخل القوة العمومية ، حفاظا على أمن الأرواح والممتلكات ، والتخوف الأكبر كان من انتقال هذا الانشغال إلى المجتمع المدني ، وفي الوقت ذاته تم تكثيف اللقاءات مع مختلف الجهات ، الأمنية السلطات العمومية على المستوى المحلي ، الوزارة الوصية ، النقابة المركزية ، فهل تحققت مطالب العمال ؟ هذا ماستجيب عليه الإحصائيات الكمية بالجدول رقم (45) . والذي يتمحور حول ما إذا تحققت المطالب العمالية من جراء شنه للإضراب ، فيتبين من أن الأغلبية من العمال المبحوثين

[•]- أنظر ، إرسالية الفرع النقابي لمؤسسة نقاوس للمصبرات ، موجهة إلى السيد وزير المساهمات وترقية

الاستثمارات ، الصادرة بتاريخ 07 مارس 2007 .

المجموع والنسبة %		أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة بنعم	الفئات
%	ت	%	ت	%	ت	%	ت		الاحتمالات
33.34	49	14.28	21	14.28	21	4.76	07		نعم
27.21	40	13.60	20	9.52	14	4.08	06	التعسف	لا
/	/	/	/	/	/	/	/	تورط النقابة	
26.53	39	14.28	21	10.88	16	1.36	02	التلويح بالطرد	
12.92	19	6.80	10	4.76	07	1.36	02	أخرى	
66.66	98	34.68	51	25.17	37	6.80	10	المجموع الجزئي	
/	/	/	/	/	/	/	/		لأدري
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17		المجموع

وبنسبة 66.66 % نوهوا بعدم تحقق المطالب العمالية جراء هذا الإضراب ، وتجيب هاته الفئة عن الأسباب كمايلي : 27.21 % أشاروا بان عدم تحقق مطالب المضربين يرجع بالدرجة الأولى إلى التعسف الممارس من قبل مسؤولي المجمع وتواطئهم ، وتعسف الوزارة الوصية ثانيا ، أما ما مقداره 26.53 % من مجموع الفئة الجزئية ، فقد أوضحوا بأن سبب عدم تحقيق مطالبهم يكمن في التلويح بالطرد الذي كانوا يتعرضون له ، جراء إسهامهم في الإضراب ، ما دفعهم إلى التراجع عن تبني مطالب متشددة ، وغير قابلة للتحقيق . في حين سجلت نسبة 12.92 % وهي الأقل مقارنة بسابقتها ضمن الفئة المجيبة بنفي تحقق مطالب المضربين ، وأرجعوا السبب إلى أن القرارات السياسية اكبر من أن تقاوم بإضراب ، بما يوحي بتواطؤ مسؤولي المجمع ، وترتيب العملية بينما مثلت نسبة من العمال قدرت 33.34 % من إجمالي المبحوثين ، الذين أجابوا بأن مطالب المضربين قد تحققت .

يكفي أن نشدد على أن المطلب الرئيسي كما أشارت الأكثرية من العمال لم يتحقق ألا وهو التراجع عن فكرة الخصخصة التي كانت السبب الفعلي في نشأة الصراع العمالي الذي أخذ ذروته في إعلان الإضراب .

ما دامت المشاركة العمالية بشكل مكثف في الإضراب ، و مدة الإضراب كانت طويلة والمطالب العمالية لم تتحقق بصيغتها المعلن عنها مبدئياً .

جدول رقم (46) يوضح نوعية العقاب بسبب الإضراب

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع والنسبة %	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	خصم الأجر	03	2.04	18	12.24	23	15.64	44	29.93
	تخفيض العلاوة	05	3.40	14	9.52	20	13.60	39	26.53
	إنذار كتابي	04	2.72	17	11.56	22	14.96	43	29.25
	أخرى	/	/	/	/	/	/	/	/
	المجموع الجزئي	12	8.16	49	33.33	65	44.2	126	85.71
لا		05	3.40	09	6.12	07	4.76	21	14.29
لاأذري		/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع		17	11.57	58	39.46	72	48.97	147	100

فإننا نتساءل عما إذا كانت هناك عقوبات قد تعرض لها العمال المضربون خاصة ، والجدول الموالي رقم (46) يجيب من خلال إحصائياته عن نوعية العقوبات التي تم تسليطها على المضربين ، وفي هذا الشأن يتبين بأن إجابات أغلبية المبحوثين ، وبنسبة 85.71 % من مجموع المبحوثين ، أجابوا بأنهم تعرضوا لعقوبات بسبب مشاركتهم في الإضراب ، أما بخصوص نوعية العقوبات فكانت الإجابات ضمن الفئة الجزئية على هذا النحو : 29.93 % صرحوا بأنهم تعرضوا لعقوبات نتيجة مشاركتهم في الإضراب ، وتمثل في الخصم من الأجر ، بمعنى فصل كافة الأيام التي كان فيها الإضراب سارياً في حين عبر زملائهم في نفس الفئة الجزئية بنسبة 29.25 % بأن العقوبة المسلطة عليهم تمثلت في توجيه انذار كتابي يتمثل في التحريض والتجمهر غير الشرعي ، والمفضي إلى خلق البلبلة والفوضى داخل المؤسسة ، وهي كلها تهم ثقيلة الوزن توحى بأن ملف المعنى بالأمر يوشك أن يكون محل قرار بالفصل من العمل ، أما نسبة 26.53 % من مجموع الفئة المجيبة بالإيجاب بتعرضها لعقوبات بسبب

المشاركة في الإضراب ، وكان ذلك بتخفيض علاوة المردودية . بينما أجابت نسبة من العمال مقدارها 14.29 % من مجموع المبحوثين ، بأنها لم تتعرض لأي نوع من العقوبات بسبب مشاركتها في الإضراب .

مما سبق يتضح بان الإدارة الجديدة عملت على تشتيت العمال من خلال التقيئة والانتقاء على أساس درجة المساهمة في الإضراب ، على نحو يوحي بأن التقسيم كان يعتمد على مقياس الأقل فالأكثر إسهاما في الإضراب ، أي اختلاف في تسليط العقوبة ما بين ، المتزعم للإضراب ، المحرض على الإضراب ، فالمحسوب على الإضراب ، هذا الانتقاء يعبر على محاولة كسر الوحدة العمالية بالتضييق على رموزها . تأسيسا على ما سبق ، يتجلى أن صراعات العمل الجماعية على مستوى المؤسسة مجال الدراسة كانت على درجة من التعقيد والحدة ، بحيث شكلت الاحتجاجات الجماعية سمة ميزت دخول المؤسسة مجال الخصخصة ، وعن التعقيد فقد امتزج الاحتجاج بالاعتصام الجماعي ، التوقف عن العمل ، أما على صعيد بلوغ الصراع أقصى درجاته ، فقد تأكد أن أبرز أشكال الصراع كان حاضرا في المؤسسة من خلال تبني العمال خيار الإضراب للتعبير عن حد أقصى لتذمرهم من القرارات الجائرة ، وعدم الارتياح مع فقدان الثقة في مسؤوليهم .

وفعليا فإن نوعية المطالب التي رفعت أثناء الإضراب ، لا تنطوي على تحقيق مكاسب مادية ، بل تتعلق بجوانب معنوية ، تمس مستقبل العمال والمؤسسة ، والمطالبة بمحاسبة المسيرين المتورطين في خصخصة المؤسسة ، وهذا تعبير عن محاولة دمج مطالب تسييرية ، ولعل هذا ما يتطابق مع ما ذهب اليه الباحث " عبد الناصر جابي " في تحليله لطبيعة الاضرابات في الجزائر بعد 1988 ، حيث يشير الى أنه " ما يميز هذه الفترة من حيث نوعية المطالب : تجاوز المطالب المادية (الأجرية) الى مطالب نوعية ، كالمطالبة برحيل المسيرين ، فقد طرح هذا المطلب بحددة خاصة في سنة 1990 " (1)

1- عبد الناصر جابي ، الجزائر تتحرك ، دراسة سوسيوولوجية للإضرابات العمالية في الجزائر ، دار الحكمة الجزائر ، 1995 ، ص 290 .

أ- الشكاوى :

تبين الإجابات المتحصل عليها إحصائياً ، في الجدول رقم (47) على أن أكثرية المبحوثين وبنسبة 85.72 % قد عبروا إيجاباً بتقديم الشكاوى ، أما عن نوعية الاستجابة من قبل إدارة المؤسسة

جدول رقم (47) الشكاوي في العمل والاستجابة

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع العام والنسبة %	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	ايجابية	07	4.76	04	2.72	09	6.12	20	13.6	
	لامبالاة	/	/	/	17	11.57	21	14.28	38	25.85
	تماطل	/	/	/	21	14.28	24	16.32	45	30.6
	أخرى تذكر	04	2.72	08	5.44	11	7.48	23	15.64	
	المجموع الجزئي	11	7.48	50	34.01	65	44.21	126	85.72	
لا			06	4.08	08	5.44	07	4.76	21	14.28
لأدري			/	/	/	/	/	/	/	/
المجموع			17	11.57	58	39.46	72	48.97	147	100

في نفس هاته الفئة ، فقد تباينت طبيعة الاستجابة حسب ما يذهب إليه هؤلاء ، فقد اعتبر ما مقداره 30.6 % من المبحوثين ضمن الفئة الجزئية ، أن التماطل هو السمة المميزة ، قبل الاستجابة لهذه الشكاوى ، بينما يرى آخرون من العمال من نفس الفئة وبنسبة 25.85 % أن تقديم التظلمات عادة ما يقابل باللامبالاة ، وعدم الاهتمام ، ونقيض إجابات المبحوثين بنسبة 15.64 % على أن تقديم الشكاوى لا يعتبر أمراً مستحسننا لدى الإدارة ، والاستجابة عادة ما تخضع للظروف العامة التي تعيشها المؤسسة أما أضعف نسبة ضمن هاته الفئة فقد سجلت بمقدار 13.6 % وقد أقر المبحوثون ضمنها على أن تقديم الشكاوى عادة ما يقابل بردود فعل ايجابية .

بالرجوع إلى المستندات المحصل عليها يتبين بان الشكاوي والتظلمات بصيغتها التي تعبر عن الصراعات الفردية في المؤسسة ، كانت إحدى الوسائل التي يلجأ العمال إلى استخدامها للتعبير عن الاستياء ، وإبداء قلقهم بشأن بعض المخلفات خاصة المستحقات المادية ، فالشكاوى وصلت حد مفتشية العمل للفصل فيها بين المالك الجديد للمؤسسة ، وبين المجمع Enajuc ، وهذا دليل آخر على أن إدارة المؤسسة في ظل الخصخصة ، لم تعد لها سلطة فعلية بإمكانها الفصل حتى فيما يخص توزيع بعض المستحقات الخاصة بالساعات الإضافية ، أو المنح الخاصة بالعطل السنوية ، رغم مشروعية المطالب المرفوعة إلى المفتشية ، حيث الفصل فيها كان لصالح العمال . ويعطي ذلك مؤشرا قويا على أن إدارة المؤسسة لا تجرؤ على اتخاذ قرارات على الشاكلة التي رأينا ، والفصل واتحاد القرارات ليس من صلاحياتها بل هو من صلاحيات صاحب العمل ، وهذا يزيد من اهتزاز الثقة بين العمال والإدارة لمعرفة مسبقا ، بأنها لا تقوى على الاستجابة لتظلماتهم.

ب- التغيب عن العمل:

يعتبر التغيب عن العمل هو الآخر أحد الأشكال الصراعية التي يلجأ إليها العمال ، كوسيلة لتخفيف الضغط الذي يصاحبهم في مكان العمل ، أو نتيجة للظروف الاجتماعية التي يعيشونها خارج مكان العمل ، من متطلبات تفرض عدم التوجه للعمل ، في هذا السياق يصب استفسارنا لمعرفة التغيب كشكل من الصراعات الفردية والأسباب المصاحبة له ، في الجدول الموالي رقم (48) حيث تفيد الإحصائيات المبينة أدناه ، على أن الأغلبية من العمال المبحوثين وبنسبة 66.66 % اعتبروا اللجوء إلى التغيب عن العمل أمرا شائعا ، و بغية فهم التفاصيل الداعية إلى ذلك لجأنا إلى طرح سؤال جزئي للفئة الجزئية الموجبة إجابا ، عن الأسباب فتباينت إجابات المبحوثين من هذه الفئة الجزئية وكانت على هذا النحو الآتي : نسبة 43.53 % من المبحوثين ضمن العمال الموجبين بأنهم يتغيبون ، أقرروا بأن السبب في ذلك يعود إلى الظروف العائلية الصعبة التي تفرض عليهم عدم التوجه إلى أماكن عملهم، في حين صرح الباقيون من زملائهم، في هذه الفئة بنسبة تعادل 23.13 % على أن تغيبهم عن العمل مرده أساسا إلى أسباب صحية ، تلم بهم في أحيان كثيرة .

جدول رقم (48) التغيب عن العمل

المجموع العام والنسبة %	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة بنعم	الفئات الاحتمالات
	%	ت	%	ت	%	ت		
23.13	34	10.20	15	9.52	14	3.40	05	أسباب صحية
/	/	/	/	/	/	/	/	صعوبة النقل
43.53	64	22.44	33	18.36	27	2.72	04	ظروف عائلية
/	/	/	/	/	/	/	/	أخرى
66.66	98	32.65	48	27.89	41	6.12	09	المجموع الجزئي
33.34	49	16.32	24	11.57	17	5.44	08	لا
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17	المجموع

باقي المبحوثون من مجموع العمال الخاضعين للدراسة ، شكلوا نسبة 33.34 % وقد اعتبروا أنهم لم يتغيبوا عن العمل . في هذا الشأن يمكن لنا أن نستنتج على أن الغالبية من العمال على مستوى المؤسسة هم من فئة المتزوجين ، ممن لهم احتياجات ومتطلبات اجتماعية ، والأمر يتطلب الرعاية الأبوية ، وهو ما يؤدي إلى التغيب تلبية لقضاء انشغالات مستعجلة .
ومنه لنا أن نؤكد على أن التغيب على مستوى المؤسسة مجال الدراسة ، يعتبر شكلا من أشكال الصراع الفردي الذي ثبت بيانيا باستحقاقه للأسباب السالفة الذكر .

ج- العقوبات الناجمة عن التغيب :

يتبين من خلال الجدول أدناه رقم (49) والمتعلق بالتعرض للعقوبات بسبب التغيب عن مكان العمل من طرف إدارة المؤسسة ، ونوعية هذه العقوبات ، حيث دلت الإحصائيات الكمية ، بأن أغلبية المبحوثين وبنسبة 84.34 % صرحوا بأنهم تعرضوا لعقوبات مختلفة بسبب تغيبهم عن العمل وتوزع هاته النسبة على تشكيلة من العقوبات المتباينة كالآتي : أولها ما يتعلق الإنقاص من علاوة المردودية وكان ذلك بنسبة 36.73 % من إجمالي المبحوثين ضمن الفئة الجزئية ، بينما رأى آخرون وبنسبة 27.21 % ممن تعرضوا للعقوبات ، أن نوعية العقوبة تمثلت في الخصم من الأجر الشهري بحساب

الأيام المتغيب فيها ، فيما صرحت النسبة المتبقية ونسبة 20.40 % أن نوعية العقوبة المتعرض لها تمثلت في توجيه الإنذارات الكتابية تحمل طابع التهديد ، في حال المعاودة ستسلط عليه العقوبة .

جدول رقم (49) يوضح علاقة الفئات المهنية بنوعية العقوبات

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم	إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع والنسبة %	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	قطع من الأجر	03	2.04	15	10.20	22	14.96	40	27.21
	تخفيض العلاوة	07	4.76	20	13.60	27	18.36	54	36.73
	إنذار كتابي	01	0.68	13	8.84	16	10.88	30	20.40
	أخرى	/	/	/	/	/	/	/	/
	المجموع الجزئي	11	7.48	48	32.65	65	44.21	124	84.34
لا		05	3.40	05	3.40	04	2.72	14	9.53
لأدري		01	0.68	05	3.40	03	2.04	09	6.13
المجموع		17	11.57	58	39.46	72	48.97	147	100

فيما تسجل الإحصائيات الكمية ، نسبة 9.53 % من مجموع المبحوثين الذين صرحوا بأنهم لم يتعرضوا إلى عقوبات مطلقا ، وسجلنا آخر نسبة قدرت 6.13 % ممن اعتبروا أنهم لا يدرون أن كانوا قد تعرضوا إلى عقوبات ، ولعل هاته الفئة تفيد فيما يعني أنهم غير عابئين بما يقرر بشأنهم من عقوبات خاصة إذا كانت تحمل طابع العمومية .

مما سبق نستنتج بأن مؤسسة نقاوس للمصبرات ، وفي ظل الخوصصة تعرضت إلى أشكال متعددة من الصراعات الفردية ، بدءا من الشكاوى والتظلمات إلى التغيب عن العمل ، ناهيك عن العقوبات التي لطالما تعتمد عليها إدارة المؤسسة كأسلوب للردع خاصة عندما يقترن بالمساس بأجرة العامل ، و ما يمكن التوصل إليه من نتيجة جزئية على غاية من الأهمية تتمثل في الآتي : أن إدارة المؤسسة مخول لها من طرف صاحب المؤسسة باستخدام القانون كما هو الشأن في حالة تسليط العقوبات بشكل يوحى

بالشرعية ، ولكن نفس إدارة المؤسسة ليس لها صلاحيات للفصل في منح المستحقات المادية للعمال إلا بالرجوع إلى صاحب المؤسسة ؟. وهذه تشكل إحدى الميزات للخصخصة على مستوى المؤسسة مجال الدراسة .

رابعاً : النشاط النقابي في ظل الخصخصة

أ- النقابة وإضراب فيفري 2007 :

في محاولة لتقصي حقيقة التمثيل النقابي على مستوى المؤسسة مجال الدراسة ، ودورها في تأطير الإضراب التاريخي للمؤسسة بدءاً من تاريخ 24 فيفري 2007 ، ومعرفة نوعية المطالب التي رفعت آنذاك ، تؤكد إجابات الباحثين المدونة في الجدول رقم (50) أن مجموع الباحثين

جدول رقم (50) يبين مساندة النقابة لإضراب 2007 ونوعية مطالب المضربين

المجموع والنسبة %	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة بنعم	الفئات
	ت	%	ت	%	ت	%		
/	/	/	/	/	/	/	/	الاحتمالات
88.43	130	42.85	63	35.37	52	10.20	15	توفير ظروف أفضل
/	/	/	/	/	/	/	/	التراجع عن الخصخصة
11.57	17	6.12	09	4.08	06	1.36	02	تحسين الأجور
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17	أخرى
/	/	/	/	/	/	/	/	المجموع الجزئي
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17	لا
								المجموع

والمقدر عددهم 147 عاملاً ونسبة 100 % أقرروا بأن الفرع النقابي على مستوى المؤسسة قد ساند الإضراب المعلن من قبل عمال المؤسسة ، أما عن حقيقة المطالب المرفوعة من قبل الفرع النقابي فيتبين بأن نسبة 88.43 % من مجموع الباحثين قد أكدوا على أن المطلب الرئيسي يتمثل في التراجع عن فكرة خصخصة المؤسسة ، بينما ذهبت نسبة أخرى من العمال الباحثين والتي تقدر

11.57% من إجمالي المبحوثين ، إلى أن المطالب المرفوعة تمثلت في التشديد على ضرورة محاسبة المتواطئين من مسؤولي المجمع Enajuc في بيع المؤسسة . واستنادا للوثائق التي تحصلنا عليها فإن الفرع النقابي قد ساهم في تأطير الإضراب فعليا على مستوى المؤسسة .

ب- المطالب النقابية ما بعد إضراب فيفري 2007:

يجدر بنا معرفة نوعية المطالب التي يتم رفعها في إطار الخصصة ، في مرحلة ما بعد الإضراب وفي هذا الشأن نقف عند مجموعة من الحقائق يبرزها الجدول التالي رقم (51) والتي تمحورت حول

جدول رقم (51) يوضح نوعية المطالب في ظل الخصصة

المجموع والنسبة %	أعوان تنفيذ		أعوان تحكم		إطارات		في حالة الإجابة بنعم	الفئات الاحتمالات
	%	ت	%	ت	%	ت		
31.98	47	13.60	20	11.57	17	6.80	10	عدم تسريح العمال
17	25	8.84	13	6.80	10	1.36	02	فتح مناصب عمل
23.14	34	10.20	15	10.88	16	2.04	03	الحفاظ على الاتفاقية الجماعية
12.23	18	6.80	10	4.76	07	0.68	01	أخرى
84.35	124	39.45	58	34.01	50	10.88	16	المجموع الجزئي
10.88	16	6.12	09	4.08	06	0.68	01	لا
4.77	07	3.40	05	1.36	02	/	/	لأدري
100	147	48.97	72	39.46	58	11.57	17	المجموع

ما إذا كان هناك تباين في نوعية المطالب المرفوعة لإدارة المؤسسة في ظل الخصصة ، عما كان سائدا قبلها ، فيتضح أن الأكثرية من المبحوثين وبنسبة 84.35% قد أوضحوا بان هناك فعلا اختلاف في نوعية المطالب في ظل خصصة مؤسستهم ، وهذا مقارنة بما كان سائدا قبلها ، والاختلاف حتى عن تلك التي رفعت أيام الإضراب ، وفي هذا الشأن استفسرنا عن نوعية المطالب التي جرى اعتمادها بعد الإضراب ، فتوزعت الإجابات كالآتي : نسبة 31.98% من مجموع الفئة الجزئية ، صرحوا بأن طبيعة المطالب تتمحور حول عدم التسريح للعمال ، بينما تشكل نسبة 23.14% من نفس الفئة

يعتبرون أن أهم المطالب التي تم تبنيها يتمثل في الاستمساك والمحافظة على الاتفاقية الجماعية التي تربط العمال بصاحب العمل ، وتحدد الحقوق والواجبات ، في حين أجمعت نسبة أخرى من مبحوثي نفس الفئة وبمقدار 17 % على مطلب خاص بفتح مناصب العمل ، وتبقى آخر النسب تمثيلا تعادل 12.23 % من إجمالي الفئة الجزئية التي أقرت سابقا بوجود اختلاف في نوعية المطالب في ظل الخصخصة ، عما كان قبلها وحتى عن تلك التي رفعت في الإضراب ، وتقر بان نوعية المطالب تتمثل في تفعيل سياسة الحوار ، لضبط بنود الاتفاقية الجماعية الجديدة التي تحكم العمال بصاحب العمل ، على أننا سجلنا نسبة أخرى من إجمالي المبحوثين قدرت 10.88 % اعتبرت بأن لا شيء تغير عما كان سائدا في ما يخص طبيعة المطالب العمالية ، وأضعف النسب المحصل عليها في نفس المحور والمقدرة 4.77 % من المجموع الكلي للمبحوثين نفت درايتهما بأي تباين مهما كان نوعه عما كان في مرحلة ما قبل الخصخصة ، ولا حتى درايتهما بما هي عليه نوعية المطالب في ظل المرحلة الحالية للمؤسسة . يتأكد من التحليل السابق ، على أن نوعية المطالب التي رفعت من طرف الفرع النقابي لحظة إعلان الإضراب لم تتحقق ، خاصة المطلب الرئيسي المتعلق بضرورة التراجع عن خصخصة المؤسسة بينما تمسك العمال بمطالب ثانوية تبلورت فيما بعد ، وهي في الأساس مستمدة من التعهدات التي أعطتها المالك الجديد للمؤسسة ، كضمانات تطمئنهم على مستقبلهم المهني .

والمشاورات التي تم إجراؤها من طرف ممثلي الفرع النقابي مع المسؤولين المحليين ، والمالك الجديد للمؤسسة ، طيلة الإضراب والتي تقدر بأربعين يوما ، كانت بمثابة محاولة لإعادة التهدئة وكسب الوقت لا أكثر مع التركيز على ضرورة الانصياع للإجراءات القانونية ، وتطبيق ما خلص إليه الاتفاق النهائي المتعلق بالخصخصة .

-
- أنظر ، تقارير الفرع النقابي لمؤسسة نقاوس للمصبرات إلى كل من : السيد وزير المساهمات وترقية الاستثمارات إلى السيد الأمين العام للمركزية النقابية

تكلمة لما سبق تبياناه بخصوص المطالب ونوعيتها ، حاولنا التقرب أكثر من ملامسة طبيعة الجهد النقابي المبذول من خلال محاولة استقصاء رؤية المبحوثين لنقابتهم من حيث إحساسهم بقوتها أو ضعفها أمام إدارة المؤسسة ، والأسباب التي تجعل منها قوية في نظرهم ، فأتضح من خلال الإحصائيات المبينة في الجدول رقم (52) أن إجمالي المبحوثين والمقدرة نسبتهم 94.56 %

جدول رقم (52) يوضح آراء المبحوثين حول قوة النشاط النقابي في ظل الخصخصة

الفئات الاحتمالات	في حالة الإجابة بنعم		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع والنسبة %	
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	المشاركة في القرارات	02	1.36	07	4.76	10	6.80	19	12.92	
	الاستماتة في الدفاع	05	3.40	11	7.48	12	8.16	28	19.08	
	الاستماع للعمال	10	6.80	30	20.40	31	21.08	71	48.28	
	أخرى	/	/	08	5.44	13	8.84	21	14.28	
	المجموع الجزئي	17	11.56	56	38.09	66	44.88	139	94.56	
لا	/	/	02	1.36	06	4.08	08	5.44		
المجموع	17	11.57	58	39.46	72	48.97	147	100		

قد صرحوا أنهم يشعرون بقوة النشاط النقابي ، وتتنوع أسباب هذا الشعور على متغيرات متباينة كمايلي :

- 48.28 % من مجموع الفئة الجزئية ، أقروا بان إحساسهم بقوة النشاط النقابي على مستوى مؤسستهم ، يرجع بالدرجة الأولى أنها دوما تشكل حلقة من حلقات التواصل من خلال الاستماع للعمال

- 19.08 % من مجموع الفئة المجيبة بالإيجاب على قوة النشاط النقابي ، أوضحوا أن الأمر مرده إلى استماتة الفرع النقابي في الدفاع عن مطالبهم .

- 14.28 % من نفس الفئة التي أجابت بالاعتراف بقوة النشاط النقابي ، أرجعوا ذلك إلى حرصها على تبليغ انشغالاتهم بكل أمانة إلى صاحب العمل .

- 12.92 % آخر هذه النسب بالنسبة في نفس الفئة الجزئية، أجابوا بأن سبب شعورهم بقوة الفرع النقابي على مستوى المؤسسة ، يرجع إلى مشاركته في القرارات .

- أما باقي النسبة من إجمالي المبحوثين والمقدرة 5.44 % وتعد الأضعف على الإطلاق مقارنة بجميع النسب الواردة في الجدول ، فقد ذهب أصحابها إلى عدم شعورهم بقوة النشاط النقابي من أصله بتتبعنا لتوقيت الإضراب المعلن من طرف الفرع النقابي ، وطبيعة المطالب التي رفعت والتي تلخصت في محاولة دفع كل من له صلة بملف الخصخصة إلى التراجع عن هاته الفكرة ، نسجل في هذا الإطار أن الفرع النقابي كثف من نشاطه في تلك الفترة وقبل الإعلان عنها ، وحاول جاهدا التوصل إلى إبطال مفعول هاته الفكرة من أصلها ، وبالرجوع إلى تقرير وصف في حينه بالسري يتبين اطلاق الفرع النقابي على كثير من المعلومات التي تحمل الخصوصية حول المالك الجديد (كالإشارة إلى كون بعض المساهمين في المؤسسة المعنية محكوم عليهم بالسجن عام 2005 في قضايا متعلقة بالمتاجرة في السجائر Trabendistes de cigarettes) ، وهذا يؤكد قوة النشاط النقابي فعليا ، ونوعية المعلومات التي استطاع جمعها وتقديمها عن المالك الجديد للمؤسسة إلى الوصاية في تلك الفترة .

وعن سؤالنا عما إذا كان هناك انقسام بين إدارة المؤسسة والفرع النقابي في نظر العمال ، أجاب المبحوثون من خلال الجدول رقم (53) ونسبة قدرت 72.10 % بأنهم يشعرون بوجود انقسام بين إدارة المؤسسة ونقابتهم ، أما عن الأسباب فيرون بأنها متباينة على ما يذكرون فيما يأتي :

• أنظر ، التقرير - الموصوف بالسرية في حينه - موجه من طرف الأمين العام بوزارة المساهمات وترقية الاستثمارات ، إلى السيد الأمين العام للمركزية النقابية الصادر بتاريخ 28 جوان 2006 .

الاحتمالات	الفئات	في حالة الإجابة بنعم		إطارات		أعوان تحكم		أعوان تنفيذ		المجموع والنسبة %	
		%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت
نعم	تباين المصالح	02	1.36	10	6.80	14	9.52	26	17.68		
	استماتة النقابة	04	2.72	20	13.60	26	17.68	50	34.01		
	التفاف العمال	/	/	15	10.20	15	10.20	30	20.40		
	أخرى	/	/	/	/	/	/	/	/		
	المجموع الجزئي	06	4.08	45	30.70	55	37.41	106	72.10		
لا		08	5.44	07	4.76	09	6.12	24	16.33		
لأدري		03	2.04	06	4.08	08	5.44	17	11.57		
المجموع		17	11.57	58	39.46	72	48.97	147	100		

- 34.01 % من مجموع الفئة الجزئية التي أجابت بالإيجاب عن وجود انشقاق بين الإدارة والنقابة يرجعون السبب إلى استماتة النقابة في الدفاع عن مصالح العمال .

- 20.40 % من نفس الفئة الجزئية ، عبروا على أن السبب مرده إلى التفاف العمال حول نقابتهم ما أدى إلى إحداث نوعا من الانقسام بين إدارة المؤسسة وفرعهم النقابي ، والأمر مفهوم على أن النشاط النقابي لا يزيد عن كونه مصدر إزعاج ملازم للإدارة .

- 17.68 % من مجموع الفئة التي أيدت وجود الانقسام ، ترى بأن تباين المصالح بين ما تسعى الإدارة لفرضه ، وبين طموحات العمال التي يدعمها الفرع النقابي ، هي مصدر هذا الانقسام .

- أما باقي النسبة والمقدرة 16.33 % من إجمالي المبحوثين فقد نفت بصورة قطعية وجود انقسام بين إدارة المؤسسة وبين الفرع النقابي ، في حين تتبقى أضعف النسب بمقدار 11.57 % من المجموع الكلي للمبحوثين ، تنفي درايته بوجود انقسام من عدم وجوده داخل المؤسسة بشأن التمثيل النقابي والادارة . من خلال التحليل المقدم يتبين بأن هناك فعليا انقساما بائن ا بين الفرع النقابي وبين الإدارة ، ولعل ذلك مرده إلى عدة أسباب ، من بينها أن العمال أحسوا بأن الإدارة هي رهن الأوامر التي يملئها المالك

الجديد للمؤسسة ، وحضورها بالنسبة للعمال فقط لتسليط العقوبات وتوجيه الإنذارات والمزيد من الضغط على العمال ، أما متابعة ملف التعويضات والإسراع بتنفيذه فالأمر ليس بيدها وهو ما زاد من شعورهم بان الإدارة ماهي إلا أداة طيعة في يد صاحب العمل .

أما أحد الأسباب الأخرى فهو راجع بالدرجة الأولى إلى شعور العمال بضرورة التكتل والتوحد أمام القانون الذي فرض بالقوة العمومية ، وأمام المالك الجديد للمؤسسة ، وهذا يشكل نوعا من عدم الإحساس بالأمان والاستقرار بالمؤسسة في ظل الخصخصة ، والالتفاف حول الفرع النقابي يعد عاملا لدفع الخوف من المستقبل الغامض بالنسبة إليهم .

خامسا : مناقشة وتقييم

تبين لنا من خلال استقراء الشواهد الكمية أن عمال المؤسسة مجال الدراسة ، وبصورة عامة لم يرق لهم الكيفية التي تم من خلالها التنازل المباشر لمؤسستهم في إطار الخصخصة ، سواء تم ذلك بطريقة قانونية أو بطريقة غامضة حسب اعتقادهم وبتواطؤ مسؤولي المجمع Enajuc وما انجر فيما بعد من صراعات متعددة تجسدت خاصة في الإعلان عن الإضراب التاريخي لعمال المؤسسة وكان ذلك بداية لصراعات أخرى أقل حدة ، ولكن صاحبت المؤسسة في ظل الخصخصة بمطالب جسدت إلى حد كبير درجة من التخوف والاستقرار ، ويمكن القول بأن المطالب العمالية وجدت لها المناخ الملائم في الخصخصة لكي تفصح عن نفسها في أشكال صراعية أقل حدة ، وهذا ما عالجه المحور الأول لهذا الفصل تحديدا ، في حين عالج المحور الثاني الممارسة النقابية ودورها الفعال في التقليل من حدة بعض الصراعات أو حسمها نهائيا بطريقة أو بأخرى بشكل يرضي أطراف الصراع . وسيتم تبيان ذلك كما يأتي :

أولاً : مشكلات العمل وطبيعتها في ظل الخصخصة

التحول نحو الخصخصة بداية الانسداد :

أبدى عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات المزيد من الانشغال والتذمر ، نتيجة إعلان صاحب المؤسسة الجديد حيازته على الترخيص القانوني الذي يسمح له بمباشرة مهامه بوصفه صاحب العمل ، وتعليق الملصقات الخاصة بالإعلان الرسمي لدخول مرحلة الخصخصة ، اعتبر خيبة أمل كبيرة للعمال الذين كانوا يأملون أن تؤول المؤسسة لصالحهم في شكل - شركة أجراء - لولا الشروط التعجيزية التي تعرضوا لها بالتواطؤ المفضوح من طرف مسؤولي المجمع Enajuc والوصاية ، ويعد ذلك بداية للانسداد الحقيقي على مستوى المؤسسة .

مما سبق لنا أن نستنتج نتيجة جزئية على غاية من الأهمية كالاتي :
- تدخل المركزية النقابية بطلب من الفرع النقابي للمؤسسة ، قبل تطبيق الخصخصة بسنة واحدة لهو دليل على أن الأمر قد تجاوز العمال وبدرجة كبيرة ، ثم بعدها تتوالى النداءات حسب الوتيرة المتزايدة

والمترسعة عمديا لطي هذا الملف ، وبمباركة المسؤولين على مستوى الإدارة المركزية للمؤسسة الأم بالبليدة .

- رفض المقترحات العمالية بشأن أحقيتهم في أن تؤول المؤسسة لعمالها ، ينذر باهتزاز مشاعر العمال اتجاه الوصاية ، وعدم الثقة في مسؤولي الإدارة المركزية للمؤسسة ، ناهيك عما خلفه ذلك من الإحباط والخوف على مستقبلهم المهني ، والقلق على مصير المؤسسة المجهول .

- هذه الوضعية تشكل الأرضية التي مهدت لميلاد الخصصة بمؤسسة نقاوس للمصبرات .

وأفضت إلى ما عبر عنه العمال بالأكثرية : الأمر تعبير عن قناعات سياسية ؟

- مشاعر التذمر لدى العمال بلغ حدا لا يطاق ما أدى إلى رفع قضاياهم أمام المفتشية الجهوية للعمل للفصل في طبيعة الصراعات المستجدة في إطار الخصصة .

- الآليات القانونية التي يلجأ إليها العمال لحسم الصراعات مع إدارة المؤسسة ، تمثلت في اللجوء للمفتشية الجهوية للعمل بمدينة باتنة ، وهذا ما ينبئ بوعي عمالي كبير لاسترداد حقوقهم بالطرق المشروعة.

- المستحقات المادية تشكل أبرز أسباب الصراع بالمؤسسة بعد المطلب الرئيسي الذي أخفق العمال في تحقيقه والمتمثل في التراجع عن فكرة خصصة المؤسسة ، وتصنف كما يأتي :

- عدم دفع المستحقات الخاصة بالعطل السنوية

- عدم دفع المنح الخاصة بالعطل التعويضية

- عدم دفع مستحقات الساعات الإضافية

هذا ما دفع إلى تفاقم الأوضاع وتأثيرها سلبيا على معنويات العمال اتجاه الإدارة وصاحب العمل على حد سواء مما عمل على تأجيج الصراعات الجماعية والفردية بالمؤسسة .

ثانيا : صراعات العمل الجماعية في ظل الخصصة

أ- الإضراب العمالي في فيفري 2007 :

تفيد تصريحات ممثل الفرع النقابي في مقابلتنا معه أن كافة العمال بدون استثناء شاركوا في الإضراب التاريخي للمؤسسة في شكل اعتصام جماعي متبوعا بالتوقف عن العمل ، وقد استمر هذا الإضراب مدة 40 يوما تعبيرا عن رفض قرار الخصخصة ، هذا ما أفضى إلى تدخل القوة العمومية لحفظ الأمن داخل المؤسسة ، خوفا من تطور الأحداث وانتقالها إلى خارج المؤسسة ، مع تدخل العدالة التي حكمت بعدم شرعية الإضراب .

ب- الاحتجاجات الجماعية :

التحذيرات التي وجهتها المركزية النقابية ، المتعلقة بقرار الخصخصة لمؤسسة نقاوس للمصبرات حيث وصفت الوضع : بأنه ينبئ بإحداث انفجار وهبة اجتماعية تضامنية للمجتمع المدني ، يرجع بالدرجة الأولى لطبيعة المنطقة التي تصنف بالفقر والزراعية ، وعمال المؤسسة كلهم من تلك المنطقة ، ولعل التقرير خدم مصالح القوة العمومية التي تدخلت منذ الأيام الأولى لبداية الاعتصام الجماعي والإضراب في نفس التوقيت .

ورغم جملة من التعهدات المتمثلة :

- التعهد بالحفاظ على مناصب العمل

- التعهد بالحفاظ على الاتفاقية الجماعية والاتفاقات الملحقة بها .

- التعهد بالحفاظ على مكتسبات العمال في مجال الأجور .

- التعهد بالقيام باستثمارات جديدة لتنمية المؤسسة .

- التعهد بتفضيل سياسة الحوار .

هذه التعهدات لم توقف الاحتجاجات الجماعية التي تواصلت مرفوقة بالاعتصام الجماعي والإضراب المعلن ولمدة 40 يوما .

فالوسيلة التعبيرية عن السخط والاستنكار كانت ذات طابع جماعي ، وتذمرهم بلغ حدا أقصى خاصة عن الطريقة التي تمت بها خصخصة المؤسسة بشكل يوحى بالمشروعية ، ولكن بنوع من تسريع للعملية للتخلص من هذا الملف الذي يبدو أنه أزعج مصالح عليا في الدولة ، وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات ، مجلس مساهمات الدولة ، الأمانة العامة للاتحاد العام للعمال الجزائريين، وأزعج حتى المديرية العامة للمجمع Enajuc . لأن الأمر كان على ما يبدو من بدايته أمرا محسوما بضرورة خصخصة المؤسسة . وتدخل القوة العمومية في إحدى وجوهها هو فرض لسياسة الأمر الواقع.

1- مطالب الإضراب

أ- في بداية الإضراب بتاريخ 24 فيفري 2007 المطلب الأساسي يتمثل في :

- الرفض الكلي لقرار الخصخصة ، إلى غاية وضوح كافة الأمور الخاصة بعملية الخصخصة.

ب - بتاريخ 07 مارس 2007 الصراع قائم في ذروته بين العمال والمالك الجديد للمؤسسة

تقرير الفرع النقابي يصف ذلك ، بوضعية انسداد Une situation de blocage

ولعل تدخل القوة العمومية ، والسلطات المحلية ، ورئاسة الحكومة ، زيادة عن متابعة وزير المساهمات وترقية الاستثمارات ، هذا ما جعل غموضا في نوعية المطالب فيما بعد تمت صياغتها في شكل أسئلة حملت طابع الاتهام لمسؤولي المجمع الذي تنتمي إليه نقاوس للمصبرات بالتواطؤ قصد التنازل للمؤسسة المستفيدة من التنازل ، وفي المقابل من ذلك فإدارة المجمع في وثيقة خاصة بحوصلة وتقييم لعرض البيع ، تؤكد على ثلاثة محاور كانت فاصلة لإقصاء المنافسين وتأهيلية للمؤسسة المستفيدة من التنازل ، على الصعيد المالي ، على الصعيد التقني على الصعيد المهني [٥].

2- تحقيق مطالب الإضراب :

تبين أن المطلب الرئيسي كما أشارت الأكثرية من العمال لم يتحقق ، وكما بينته الوثائق التي حصلنا عليها ، ألا وهو التراجع عن فكرة الخصصة التي كانت السبب الفعلي في نشأة الصراع العمالي الذي أخذ ذروته في إعلان الإضراب .

- في المقابل عملت الإدارة الجديدة على تسليط العقوبات وتشتيت العمال من خلال التفتية والانتقاء على أساس درجة المساهمة في الإضراب ، على نحو يوحي بأن التقسيم كان يعتمد على مقياس الأقل فالأكثر إسهاما في الإضراب ، أي اختلاف في تسليط العقوبة ما بين ، المترجم للإضراب ، المحرض على الإضراب ، فالمحسوب على الإضراب ، هذا الانتقاء يعبر على محاولة كسر الوحدة العمالية بالتضييق على رموزها .

[٥]أنظر ، الوثيقة : ملخص وتقييم اللجنة الخاصة بمتابعة ملف خصصة نقاوس للمصبرات في إطار الخصصة

الصادرة عن المجمع Enajuc .

فالشكاوى وصلت حد مفتشية العمل للفصل فيها ، بين المالك الجديد للمؤسسة ، وبين العمال وتبين أن إدارة المؤسسة في ظل الخصخصة ، لم تعد لها سلطة فعلية بإمكانها الفصل حتى فيما يخص توزيع بعض المستحقات ، ويعطي ذلك مؤشرا قويا على أن إدارة المؤسسة لا تجرؤ على اتخاذ قرارات على الشاكلة التي رأينا ، والفصل واتحاد القرارات ليس من صلاحياتها بل هو من صلاحيات صاحب العمل وهذا يزيد من اهتزاز الثقة بين العمال والإدارة لمعرفتهم مسبقا ، بأنها لا تقوى على الاستجابة لتظلماتهم.

ب- التغيب عن العمل

يعد التغيب شكلا من أشكال الصراع الفردي الذي ثبت بيانيا باستفحاله بالمؤسسة نتيجة لضغوط البيئة الاجتماعية من جهة ، وضغط العمل من جهة ثانية ، وفي هذا تأكيد على أن البيئة الخارجية من خلال المعطى الاجتماعي لعبت هي الأخرى دورا أساسيا في إحداث الصراع داخل المجتمع الأصغر ألا وهي المؤسسة ، ما أدى إلى التغيب المتكرر للعمال في ظل الخصخصة .

وبناء على ذلك يمكن القول بأن المؤسسة في ظل الخصخصة تعرضت إلى أشكال متعددة من الصراعات الفردية ، بدءا من الشكاوى والتظلمات إلى التغيب عن العمل .

أما عن العقوبات فقد ثبت أن إدارة المؤسسة مخول لها بتطبيق بنود القانون الداخلي والاتفاقية الجماعية الخاصة بالردع وتسليط العقوبات لتمكين الشرعية ، ولكن نفس إدارة المؤسسة ليس لها صلاحيات للفصل في منح المستحقات المادية للعمال ، إلا بالرجوع إلى صاحب المؤسسة ؟. ويشكل ذلك ميزة من الميزات التي أدخلت في إطار الخصخصة على مستوى المؤسسة مجال الدراسة.

رابعاً : النشاط النقابي في ظل الخصخصة

أ- النقابة وإضراب فيفري 2007:

تمثلت المطالب المرفوعة في بداية الإضراب المؤطرم من طرف ممثلي النقابة ، في الرفض الكلي لقرار خصخصة المؤسسة ، وانتقلت المطالب فيما بعد إلى التشديد على ضرورة محاسبة المتواطئين من مسؤولي المجمع Enajuc في بيع المؤسسة . وتبين أن الفرع النقابي قد ساهم في تأطير الإضراب فعليا على مستوى المؤسسة .

غير أن الإرادة السياسية كانت أقوى بكثير من إرادة العمال ونقابتهم ، بحيث انعكس ذلك على نوعية المطالب التي رفعها العمال بعد انتهاء الإضراب ، ويمكن تفسير ذلك بأن تدخل السلطات المحلية والسلطات الوصية تسبب في إجهاض المطالب ذات الصلة بالخصخصة ، وأصبح الأمر يقتصر على مطالب ذات طابع مادي لا أكثر وهذا يرجع بالدرجة الأولى لعامل أساسي يتمثل في التلويح بالطرد

والمتابعة القضائية في حالة التماذي في التحريض ، وهي ممارسات قهرية مورست لدفع العمال للتراجع عن فكرة الإضراب أولاً والكف عن إثارة ملف الخصصة من أصله لأن الأمر اعتبر منتهياً وبعدها نجحت الوصاية في تكسير الإضراب دون نتيجة تذكر .

الفصل الثامن

نتائج الدراسة ومناقشتها

الفصل الثامن

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً : نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها

ثانياً : نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة

ثالثاً : الدراسة الراهنة والنظرية السوسولوجية

نتائج الدراسة ومناقشتها

أولاً: نتائج الدراسة في ضوء فرضياتها :

محاولتنا في هذا العنصر تركز على تبيان النتائج ومدى إيجابتها على فرضيات الدراسة ، من خلال التتبع الميداني لبيانات البحث الكمية والتحليلات الكيفية التي قمنا بها في الفصول السابقة .

فقد تمحور الفصل السادس حول اختبار الفرضيات كمايلي :

بالنسبة للفرضية الأولى التي حددتها الدراسة والمتمثلة في :

يرتبط الصراع العمالي بطبيعة الظروف المهنية للعمال في ظل الخصصة

فقد توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :

تبين لنا من خلال الإحصائيات المقدمة أن 57.82 % من إجمالي مجتمع البحث الذين شملتهم الدراسة أجابوا بأن ظروف العمل توصف بغير المهياة ، وقد تبين ذلك في النقائص التي تم الوقوف عندها إحصائيا من غياب للمكيفات الهوائية على مستوى المؤسسة رغم أن المنطقة التي تتواجد بها المؤسسة منطقة داخلية وحارة خاصة صيفا ، الأمر الذي يؤدي إلى تراخي العمال وهو مايعرضهم إلى انتقادات مسؤوليهم ، وفي المقابل يزيد من استياء العمال من عدم اكتراث الإدارة بضرورة جلب المكيفات الهوائية . فضلا عن عدم توفير الآلات الحديثة التي تقلل من حوادث العمل ، فكما تأكد لنا من خلال ملاحظاتنا أن بعض المعدات الخاصة بالتخزين للمواد الحافظة أو الخاصة بالتعقيم ، والتي لم تعد صالحة تقريبا للاستخدام بسبب قدمها وهو ما يعرض العمال إلى حوادث العمل باستمرار ، وهذا يشكل مبعث إزعاج للعمال . وكثيرا ما يقابل العمال بمطلبهم المتمثل في ضرورة الإصلاح الفوري لبعض التجهيزات الكثيرة الأعطال ، بعدم الاكتراث ، وهو ما يكلف العامل جهدا إضافيا ، ويعتبر ذلك مصدرا للاستياء والتوتر المستمر للعمال . أما على الصعيد المادي للعامل ، فان الغالبية من المبحوثين على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات يقرون بأن الأجر المتقاضى شهريا لا يتناسب مع ما يبذلونه من مجهود ، وذلك بنسبة 77.55 % ، وتتنامي مشاعر الغبن والاستغلال لدى العمال ، نتيجة لاطلاعهم على معدلات الإنتاج السنوية المتصاعدة ، وعمدوا إلى مقارنتها بأجورهم فحز في نفوسهم أنها لا تتناسب وجهدهم المبذول ، مايعبر عن وجود جهد مضاعف ، الأمر الذي أشعرهم بدرجة إجهاد

غير عادية شكلت لهم نوعا من عدم الرضا على السلوك الاستغلالي . وعموما ، فان المستحقات المادية العالقة منذ الفترة السابقة للمؤسسة في ظل القطاع العام ، و في كل مرة يتلقوا وعودا بتسويتها في أقرب الآجال ، إلا أن شيئا من ذلك لم يحدث ، وهذا ما شكل لهم مزيدا من التوتر ، أما مستحقات التسريح لمن رغبوا في الحصول على التقاعد المسبق ، فقد تأجل البث فيها إلى حين استصدار الاتفاقية الجماعية الجديدة وهو ما يزيد العمال تشكيكا في مصداقية الإدارة ويشعرهم بعدم الأمان والاستقرار ، في أن يلاقوا نفس المصير الذي أل إليه زملاؤهم السابقين ، ولعل مازاد من مشاعر الإحباط لدى العمال على مستوى المؤسسة الحق في الاستفادة من الترقية ، و السلفة المالية ، فقد تم تأجيل البث فيهما إلى حين استصدار بنودا جديدة يجرى التفاوض بشأنها مع الفرع النقابي للمؤسسة ، هذا ماجعلهم يتحملون تبعات إضافية ، وهو مازاد من حالات التذمر لدى العمال خاصة وان الاتفاقية الجماعية بنودها الجديدة ، طال انتظارها ، وفي كل مرة المزيد من التشاور والاجتماعات التنسيقية بين الإدارة والنقابة ، هذا مالم يرق للكثيرين من العمال ، الذين رأوا في ذلك كسبا للوقت من طرف صاحب العمل ، وزاد من مشاعر التضايق من الإدارة في ظل الخصوصية بحيث دلت النتائج وبنسبة ذات أغلبية مطلقة مقدارها 89.68 % من إجمالي المبحوثين أنهم كثيرا ما يشعرون بالمضايقة في أماكن عملهم . لعدم اتخاذها أية مبادرة لتحسين الظروف والشروط المهنية والاجتماعية ، وهذا مايزيد من قلقهم ويشعرهم بعدم الارتياح . ولعل ذلك ما جعلهم يعبرون عن تجاهل الإدارة لمطالبهم فنسبة مجموع المبحوثين البالغة 55.10 % أقرروا بأن مطالبهم يتم تلبيتها من طرف الإدارة بصورة جزئية ، فيما يتطلع مانسبته 40.81 % للمشاركة في اتخاذ القرارات على مستوى المؤسسة ، ويشكلون أكثرية مجتمع البحث حتى يشعروا بقرب الإدارة منهم ، وهذا ما يعزز إجاباتهم فيما يخص التجاوب مع الإدارة ، فالإقرار بالاستشارة بين الحين والآخر هو ما تؤكد وبنسبة الأغلبية للمبحوثين 45.57 % ، وهذا يشكل مبعث تضايق إضافي للعمال وفي إجاباتهم حول وجود التمايز بين الإداريين والعمال فالنسبة 44.89 % من إجمالي المبحوثين عبرت أن الفروق بين فئة الإداريين الذين يشغلون مناصب إدارية ، عن باقي عمال المؤسسة يرجع بالدرجة الأولى الاختلاف في المكانة الوظيفية . تبين بأن الامتيازات المتحصل عليها ، مرتبطة أساسا بنوعية الوظيفة الممارسة ، وهي في شكل منحة ، يستفيد منها الإطارات خاصة دونما سواهم ، وهذا الأمر على قلته ولد لديهم مشاعر التمييز ، أكثر من أي شيء آخر . على اعتبار أن رؤيتهم ترتبط بمعيار المستوى المعيشي ، أكثر من ارتباطها بالمؤهل العلمي .

وعليه يمكن القول بأن الفرضية محققة بصورة كلية على اعتبار وجود كافة الظروف التي من شأنها أن تجعل العمال في حالة من الاستياء والتذمر .
أما بخصوص الفرضية الثانية والتي مؤداها :

تتأثر صراعات العمل بنوعية العلاقات المهنية السائدة في ظل الخصوصية .

بحيث أن طبيعة العلاقات التي تسود مختلف الفئات المهنية في المؤسسة كلما كانت حسنة ، انعكس ذلك بتناقص حدة التوترات والخلافات على مختلف مستويات السلطة ، بدءاً بأدنى التسلسل أين نجد العمال في علاقاتهم البيئية ، فالعلاقات في شكلها المتصاعد بين العمال والمشرفين والرؤساء فالإطارات العليا في أعلى السلطة الهرمية ، كلها تلعب دوراً في تحديد نوعية معينة من الصراعات تخف وتزداد حدة بحسب المواقف التي يتعرض لها العمال من قبل المسؤولين والإدارة على حد سواء وخلاصة النتائج المسجلة ميدانيا كانت على النحو الآتي :

شكلت نسبة 39.45 % من إجمالي المبحوثين أجمعوا على أن نوعية العلاقات السائدة داخل المؤسسة هي تعاونية بين العمال والرؤساء ، بينما قدرت النسبة التي تشكل الأكثرية بما مقداره 42.17 % من التعداد الكلي للمبحوثين اعترفوا بأن العلاقات التي تربطهم بزملائهم في مكان العمل تسودها روح التعاون ، كما أن أغلب إجابات المبحوثين و بنسبة 54.42 % أقرت بأن مجال المناقشة بين زملاء العمل مفتوحاً دوماً ومختلف الفئات العمالية لمجتمع البحث ، سجلت نسبة مرتفعة بخصوص هذا الشأن و في هذا الصدد تبين لنا وجود نوعاً من التعاون مع الرؤساء تماماً كما هو الأمر مع الزملاء ولعل ذلك يؤدي بنا إلى استنتاج على غاية من الأهمية مفاده أن حجم المؤسسة ، من حيث التعداد العمالي ما أدى إلى وجود تسلسل هرمي للسلطة بسيطاً وخالٍ من التعقيد ، أثر بصورة إيجابية على نوعية العلاقات الأفقية والعمودية داخل المؤسسة مجال الدراسة ، هذا الأمر ما يعمل لامحالة على تقليص الصراعات العمالية في المؤسسة في هذا الشأن تحديداً . كما أنه بلغت نسبة المبحوثين 76.87 % الذين اعتبروا بأن علاقاتهم بالإدارة قد عرفت نوعاً من التغيير بعد انتقال المؤسسة من القطاع العام إلى الخصوصية ، فالقطاع الخاص ، وإذا انتقلنا إلى تحديد أفضلية الأمكنة ، راح الأغلبية من مجمل العمال المبحوثين وبنسبة 44.89 % يؤكدون بأن الورشة التي يشغلون بها ، تعد الفضاء الأمثل لتبادل الآراء حول قضايا العمل ، بل وقد عبر الأكثرية من العمال المبحوثين والمقدرة نسبتهم 32.65 % على أن العلاقات التي تربطهم بالمسؤولين المباشرين حسنة ، كما تبين أن هناك فعليا لدى الأغلبية من

المبحوثين درجة عالية من الإحساس بروح المسؤولية في العمل ، بلغت 57.14 % من مجمل المبحوثين على مستوى المؤسسة ، وتجسد مبدأ فتح مجال الحوار بنسبة قدرت 53.74 % من مجموع المبحوثين تعتبر أن الإدارة في ظل الخصوصية تفتح المجال بصورة دائمة أمام العمال للتعبير بكل حرية عن مقترحاتهم.

وما يمكن توضيحه بالنسبة للنتائج المتحصل عليها فيما يخص العلاقات المهنية التي جاءت نتائجها تقريبا لتؤكد على أن الوضع العام يبنى بعلاقات حسنة ، ومجال الحوار مفتوحا ما بين العمال والإدارة هذا ما قد يؤكد ببياننا على أن لا مجال للصراعات داخل المؤسسة ، غير أن تتبعنا للوضع الحقيقية لطبيعة العلاقات المهنية ينبغي أن يفهم على مستويين :

المستوى الأول : وهي العلاقات على مستوى المؤسسة بعمالها وإدارتها وهنا لا مجال للتشكيك في النتائج التي تؤكد على ما توصلنا إليه من علاقات تتميز بالمرونة واليسر والتساهل ، وهذا كان من المفروض أن يؤدي إلى تناقص في حدة الصراعات وهو ما لم يحدث ، والتفسير عند المستوى الثاني المستوى الثاني : بما أن مؤسسة نقاوس للمصبرات كانت تابعة للمجمع Enajuc وكثير من القضايا خاصة المستحقات المادية كما رأينا ، وحقوق التسريح المسبق أو التقاعد المسبق ، وكذا عدم الانتهاء من الصياغة النهائية لبنود الاتفاقيات الجماعية ، كلها مؤشرات تضمن تواصل الصراعات ما بين العمال والمسؤولين بالمجمع المتواجد على مستوى البلدية ، هؤلاء هم المتهمين ببيع المؤسسة في إطار الخصوصية ، وما يستنتج هو أن المسؤولين على مستوى نقاوس للمصبرات حسب العمال لم تكن لهم يد فيما حصل ، وهو ما يؤشر على أن القرارات فوقية سواء من طرف مسؤولي المجمع أو الوصاية الأمر الذي أبقى على حسن العلاقات داخل المؤسسة زد على ذلك ، أنهم كانوا يناصرون العمال قبل بيعها قصد الذهاب إلى ما أصطلح عليه آنذاك تشكيل شركة إجراء ، على أن ما صدر من إدارة المجمع Enajuc من قرارات كان أمرا محسوما حتى وان لم يكن بالسيئ في جميع الأحوال ويحق للإدارة أن تتخذ ما تراه مناسبا من قرارات ، كما حق للوصاية أن اتخذت مآرته مناسبا من قرارات خلاصته ، قرار الخصوصية رغم معارضة هذه الفئة ، وهو الأمر الذي بقي راسخا في أذهان الكثيرين من العمال ، مما جعلهم يشعرون بالتذمر والاستياء كلما تذكروا موقف الوصاية القاضي ببيع مؤسستهم في إطار الخصوصية ، وهو ما وقفنا عليه مع عديد العمال .

وما يمكن قوله بخصوص تحقق الفرضية من عدمها ، هو أن الاستياء وعدم الشعور بالاستقرار بالمؤسسة أمر ملازم للعمال منذ الدخول في عهد الخصوصية ، وهذا الأمر الذي جاء مناقضا لما توصلت إليه نتائج الدراسة ، غير انه العوامل الخارجية كان لها التأثير الأكبر في خلق الصراعات

والأمر هنا يتعلق بمسؤولي المجمع Enajuc المتهمون بإصدار صفقة الخصصة ، وكذا الوصاية ممثلة في وزارة المساهمات وترقية الاستثمار التي عجلت بالعملية في إطار الانفتاح على اقتصاد السوق ، هذه العوامل الخارجية كلها عملت على إحداث التوتر وخلق جوا من عدم الأمان لدى العمال رغم حسن العلاقات داخل المؤسسة الذي لم يغن عن الأمر شيئا ، ومنه فالفرضية محققة بصورة جزئية .
أما الفرضية الثالثة والتي كانت كالآتي :

تتزايد التوترات العمالية بتزايد الانسداد للقنوات الاتصالية في ظل الخصصة

تلعب العملية الاتصالية دورا فعالا في تمرير الرسائل العمالية إلى إدارة المؤسسة ، وكلما كان هناك انفتاح في القنوات الاتصالية كلما انعكس ايجابيا على الاتصالات الأفقية أو الصاعدة والأفقية ، مما يجعل نوعا من المرونة والانسحابية في تلقى واستقبال كافة البلاغات التي تفيد العمال في العملية الإنتاجية ، وفي حالات انسداد القنوات الاتصالية قد يؤدي ذلك إلى حدوث التوتر والاستياء نتيجة عدم قدرة العامل للتواصل مع إدارة المؤسسة أو المسؤولين في أعلى السلم الهرمي للسلطة ، مما قد يكون سببا لحدوث صراعات عمالية خفية وفردية ، وفيما يتعلق بالوسائل المفضلة في عملية الاتصال بالمؤسسة مجال الدراسة وأنواع الاتصالات ، تبين أنه وبمقدار 38.77 % من إجابات الباحثين وهي نسبة معتبرة ، أقرت بأن الوسيلة الأكثر تفضيلا لديهم لإبلاغ الإدارة تتمثل في مشرفهم المباشر على العمل ، فيما خلصت نسبة 58.50 % وتشكل هذه النسبة معظم الباحثين ، الذين أوضحوا بأن الملصقات هي القناة الاتصالية الأكثر استخداما من طرف إدارة المؤسسة ، لتبليغهم بالمستجدات الحاصلة ، وبناء على ما تقدم اتضح وجود نوعين من الاتصالات بمؤسسة نقاوس للمصبرات كالآتي :

الاتصالات الصاعدة :

اتضح بأن العمال على مستوى المؤسسة لا يعانون من انسداد القنوات الاتصالية ، فهم يعتمدون بالدرجة الأولى على احترام السلم الهرمي للسلطة ، بتركيزهم على ضرورة تبليغ مشرفيهم المباشرين بكل القضايا والمشكلات العالقة ، وقد تكشف لنا على أن فئة الإطارات تفضل التعامل كتابيا ، ولعل ذلك مرتبطا بدرجة كبيرة بالمستوى العلمي ما يجعلهم أقدر دونما سواهم في التعبير عن الجزئيات والتفاصيل التي تلخص تطلعاتهم وانشغالاتهم .
وأكبر ما يعنيه اعتماد العمال على مشرفيهم في الخطوط الأولى للإنتاج ، على أنهم مصدر ثقة بالنسبة إليهم .

وفي هذا لنا أن نؤكد على أن حجم المؤسسة لعب دورا أساسيا في انفتاح القنوات الاتصالية ومرد ذلك لطبيعة التسلسل الهرمي للسلطة الذي لا يكتفه أي تعقيد يذكر ، كما دلت عليه حتى ملاحظتنا المباشرة لأمكنة العمل ، بحيث تبين لنا أن المسؤول بإمكانه أن يتلقى رسائل العامل شفويا وباختصار أثناء تفقده لورشات الإنتاج .

الاتصالات الهابطة :

الإدارة تعتمد على الأساليب الرسمية ، وترتكز على الملصقات بدرجة أكبر في تعاملها ويشكل ذلك نوعا من الاتصالات الهابطة ، وهو بقدر ما يعبر عن انتهاج الطابع الرسمي في التعامل مع العمال بقدر ما يعبر عن محاولة للإبقاء على نوع من الحاجز الفاصل بين العمال والإدارة ، وتحاول تكريس هذا المبدأ خاصة في ظل الخصصة .

ولعله بعد ذلك كله ، يمكن القول بأن القنوات الاتصالية المعتمدة في ظل الخصصة بمؤسسة نقاوس للمصبرات تتمثل في الاتصال الصاعد ، وتحديدًا عن طريق مشرفي العمال المباشرين ، وفي الاتجاه العكسي للعملية الاتصالية تحاول الإدارة تكريس الاتصال الهابط المعتمدة على الملصقات .

وإذا رجعنا إلى فرضية البحث وتحققها ، نكتشف بأن كافة المؤشرات الدالة على تحققها بيانيا ، غير أن العوامل الخارجية ساهمت إلى حد كبير في تغيير النتيجة كالتالي :

وجود الانفتاح في القنوات الاتصالية يعبر بصورة منطقية على يسر عملية التواصل ومرونته مما يحجب التوترات وكثرة التضايق في مكان العمل ، غير أنه ثبت بأن تأثير العوامل الخارجية ممثلة في إصرار مسؤولي المجمع على قراراتهم الخاصة بالخصصة خاصة ، دون فتح أي مجال للعمال لتجسيد فكرة شركة الأجراء ، وإصرار الوصاية ممثلة في الوزارة المعنية ووزارة المساهمات وترقية الاستثمار على طي ملف الخصصة نهائيا عجل بازدياد التوتر وحصول الاحتجاجات الجماعية ، مع التوقف عن العمل ، وإعلان الدخول في الإضراب ، هذا العامل كان حاسما رغم الطابع المرن للاتصالات على مستوى نقاوس للمصبرات ، وعليه فالفرضية محققة بصورة جزئية .

وإذا جئنا للفرضية الرابعة والتي مفادها :

تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت المطالب العمالية في ظل الخصصة

نحاول من خلالها التطلع لمعرفة نوعية البدائل الصراعية الفردية والجماعية ، التي يلجأ إليها العمال للتعبير بواسطتها على اختلاف المطالب العمالية ، فالراجح أن التباين على مستوى مطالب العمال ينعكس على إيجاد ما يقابله من تنوع في الصراعات .

بنا على مجمل الأسباب التي تم تناولها سابقا ، والتي تتعكس لامحالة على التباين في الصراعات و الأشكال الصراعية التي تتمظهر على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات ، فبالإضافة لما سبق تبيانه من مشكلات تلخصت في الظروف المهنية والاجتماعية ، هناك مشكلات أخرى تتمثل خاصة في الانسداد الحاصل على مستوى المؤسسة بسبب قرار الخصوصة ، هذا القرار يشكل محور المشكلات العالقة ، حيث ينادي العمال في مطلبهم بضرورة التراجع عن قرار خصوصة مؤسسة نقاوس للمصبرات ، ويرون في ذلك إجحافا في حق العمال ، ونسبة تعبير العمال كانت 42.18 % رجحوا فكرة ، أن التحول الذي انتهت إليه مؤسستهم من القطاع العام إلى الخصوصة يحقق فقط التخلص من المؤسسات غير الإستراتيجية وهو يعبر عن قناعة سياسية .

وتدخل المركزية النقابية بعد إشعار من الفرع النقابي للمؤسسة ، في مراسلة رسمية إلى السيد الوزير المكلف بالمساهمات وترقية الاستثمارات ، لم يجد نفعا ، ولا حتى مسعى تحويل المؤسسة إلى شركة إجراء لصالح العمال ، قوبل بتدابير صارمة وتعجيزية للعمال للتخلي عن الفكرة من أساسها وهو ما أدى في نهاية المطاف إلى الانسداد وإعلان الإضراب ، وقد اعترفت الأغلبية من العمال المبحوثين بوجود مشكلات جديدة في ظل الخصوصة بنسبة 91.82 % على أن ما استجد من مشكلات في إطار الخصوصة ، يتعلق بعدم دفع المستحقات الخاصة بالعطل السنوية والمنح الخاصة بالعطل التعويضية والمستحقات المتعلقة بالساعات الإضافية ، وهذا ما تؤكد محاضر المصالحة كما اتضح بأن الأكثرية من العمال المبحوثين استقروا على الرأي الذي مفاده ، أن المشكلات يتم مواجهتها بصورة جماعية وبنسبة 44.2 % .

أما ما يتعلق بأشكال الصراعات العمالية التي ثبت تواجدها على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات فكانت كمايلي :

أ- صراعات العمل الجماعية في ظل الخصوصة

1- الإضراب العمالي في فيفري 2007 :

- بدءا من تاريخ 24 فيفري 2007 ، حصول انسداد تام ناتج عن الإعلان عن قرار بخصوصة مؤسسة نقاوس للمصبرات بصورة نهائية تلتها اللجنة التي أوفدت بتاريخ 21 فيفري 2007 برفقة أعضاء مسؤولين من مديرية المجمع Enajuc (المؤسسة الأم التي تنتمي إليها نقاوس للمصبرات) رفقة المالك الجديد (أحد المساهمين في مؤسسة سيماقروف Simagrof التابعة لمجمع ثرافل Trèfle وقدم المالك الجديد وثائق تثبت ملكيته الشرعية لمؤسسة نقاوس للمصبرات ، متمثلة في عقد تنازل موقع بتاريخ 17 فيفري 2007 .

هذا الأمر لم يرق لعمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، ويفيد التقرير الخاص بالفرع النقابي بان العمال قد تلقوا هذا الخبر باندهاش كبير ، وأنهم يرفضون رفضا قاطعا هذا القرار ، ويقررون الدخول في حركة احتجاجية إلى حين أن تتضح كل التفاصيل بخصوص عملية الخوصصة وقد بينت البيانات الإحصائية أن الأكثرية من مجموع العمال المبحوثين وبمقدار 84.35% رجحوا الاعتماد على فكرة الإضراب ، كوسيلة فعالة لحل كافة المشكلات التي تصادفهم ، وأبرزها قرار الخوصصة كمشكلة رئيسية ، التي تم مواجهتها بصورة جماعية .

2- الاحتجاجات الجماعية :

- نسبة 97.97% اعتبروا بأن الاحتجاج الجماعي يعتبر وسيلة فعالة لحل المشاكل التي يتعرضون لها في مؤسستهم ، ومن ضمن هاته الفئة الجزئية المجيبة بالإيجاب يذهب ما نسبته من العمال 53.74% أن الاحتجاج يعتبر بالنسبة إليهم وسيلة يعتمدونها للضغط على الطرف الأخر لدفعه إلى التراجع عن قرارات ما يرونها في غير صالحهم ، وهو ما تم على مستوى المؤسسة بعد الإعلان مباشرة على خوصصتها ، ورغم التحذيرات الموجهة من قبل الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وما تبعه من ضمانات مقدمة من طرف صاحب المؤسسة الجديد ، إلا أن الاحتجاجات الجماعية كانت متواصلة بدون انقطاع مرفوقة بالاعتصام الجماعي ، والإضراب المعلن ولمدة 40 يوما .

وإرسالية المركزية النقابية الموجهة للسيد وزير المساهمات وترقية الاستثمارات ، مفادها مطالبته بإعادة النظر وتفحص حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات ، لتقادي نفس الأوضاع التي تعيشها بعض المؤسسات الأخرى المشابهة لم تحل الصراع المتمثل في الاحتجاجات الجماعية .

فالوسيلة التعبيرية عن السخط والاستنكار كانت ذات طابع جماعي ، وتذمرهم بلغ حدا أقصى خاصة عن الطريقة التي تمت بها خوصصة المؤسسة بشكل يوحى بالمشروعية ، ولكن بنوع من التعجيل في العملية للتخلص من هذا الملف الذي يبدو أنه أزعج مصالح عليا في الدولة ، وزارة المساهمة وترقية الاستثمارات ، مجلس مساهمات الدولة ، الأمانة العامة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، وأزعج حتى المديرية العامة للمجمع Enajuc . لأن الأمر كان على ما يبدو من بدايته أمرا محسوما بضرورة خوصصة المؤسسة . وتدخل القوة العمومية في إحدى وجوهها هو فرض لسياسة الأمر الواقع.

3- مطالب الإضراب وتحقيقها :

بالرجوع إلى التقارير والمستندات يتبين إعلان المالك الجديد بتاريخ 21 فيفري 2007 بخصوصة المؤسسة قطعيا ونهائيا . بعدها تم إعلان الإضراب وتبني مطالب على النحو التالي:

- في بداية الإضراب بتاريخ 24 فيفري 2007 المطلب الأساسي يتمثل في :

الرفض القاطع لقرار الخصومة ، إلى غاية وضوح كافة الأمور الخاصة بعملية الخصومة.

- بتاريخ 07 مارس 2007 الصراع قائم في ذروته بين العمال والمالك الجديد للمؤسسة

تقرير الفرع النقابي يصف ذلك ، بوضعية انسداد *Une situation de blocage* ، ويناشد السيد الوزير بالتدخل تمثلت مطالبه في مجموعة أسئلة في شكل اتهامات صريحة

- بعدها أكدت التقارير على أن الغموض بدأ يكتنف الموقف بتدخل القوة العمومية ، والسلطات المحلية ، ورئاسة الحكومة ، زيادة عن متابعة وزير المساهمات وترقية الاستثمارات ، هذا ما جعل غموضا في نوعية المطالب فيما بعد ، و تبادل المسؤولون التهم فيما بينهم ، خاصة بين المؤسسة والمجمع ، هذا ما يندر بازدياد عدم الثقة وبقيت وضعية الانسداد والإضراب مدة أربعين يوما .

فيما يخص بتحقيق مطالب المضربين أجاب ما نسبته 66.66% بعدم تحقق مطلب العمال القاضي بضرورة التراجع عن فكرة خصومة المؤسسة ، وفي المقابل من ذلك أكدت البيانات الإحصائية ونسبة 85.71% من مجموع المبحوثين ، الذين تعرضوا لعقوبات بسبب مشاركتهم في الإضراب وكانت الإجراءات العقابية تتسم بمحولة تشتيت العمال من خلال التقيئة والانتقاء على أساس درجة المساهمة في الإضراب ، على نحو يوحي بأن التقسيم كان يعتمد على مقياس الأقل فالأكثر إسهاما في الإضراب ، أي اختلاف في تسليط العقوبة ما بين ، المترجم للإضراب ، المحرض على الإضراب فالمحسوب على الإضراب ، هذا الانتقاء يعبر على محاولة كسر الوحدة العمالية بالتنسيق على رموزها .

تأسيسا على ما سبق ، يتجلى أن صراعات العمل الجماعية على مستوى المؤسسة مجال الدراسة كانت على درجة من التعقيد والحدة ، بحيث شكلت الاحتجاجات الجماعية سمة ميزت دخول المؤسسة مجال الخصومة ، وعن التعقيد فقد امتزج الاحتجاج بالاعتصام الجماعي ، التوقف عن العمل ، أما على صعيد بلوغ الصراع أقصى درجاته ، فقد تأكد أن أبرز أشكال الصراع كان حاضرا في المؤسسة من خلال تبني العمال خيار الإضراب للتعبير عن حد أقصى لتدمرهم من القرارات الجائرة ، وعدم الارتياح مع فقدان الثقة في مسؤوليهم .

تبين من خلال النتائج المستقاة ميدانياً على أن هناك بدائل صراعية أخرى يلجأ إليها العمال وهي تعتبر أقل حدة مقارنة مع الإضراب والاحتجاج الجماعي ، وكانت كمرائلي :

1- الشكاوى : أكثرية المبحوثين وبنسبة 85.72 % قد عبروا إيجاباً بتقديم الشكاوي ، بالرجوع إلى المستندات المحصل عليها يتبين بان الشكاوي والتظلمات بصيغتها التي تعبر عن الصراعات الفردية في المؤسسة ، كانت إحدى الوسائل التي يلجأ العمال إلى استخدامها للتعبير عن الاستياء ، وإبداء قلقهم بشأن بعض المخلفات خاصة المستحقات المادية ، فالشكاوى وصلت حد مفتشية العمل للفصل فيها بين المالك الجديد للمؤسسة ، وبين المجمع Enajuc ، وهذا دليل آخر على أن إدارة المؤسسة في ظل الخوصصة ، لم تعد لها سلطة فعلية بإمكانها الفصل حتى فيما يخص توزيع بعض المستحقات الخاصة بالساعات الإضافية ، أو المنح الخاصة بالعطل السنوية ، رغم مشروعية المطالب المرفوعة إلى المفتشية ، حيث الفصل فيها كان لصالح العمال . ويعطي ذلك مؤشراً قوياً على أن إدارة المؤسسة لا تجرؤ على اتخاذ قرارات على الشاكلة التي رأينا ، والفصل واتخاذ القرارات ليس من صلاحياتها بل هو من صلاحيات صاحب العمل ، وهذا يزيد من اهتزاز الثقة بين العمال والإدارة لمعرفتهم مسبقاً بأنها لا تقوى على الاستجابة لتظلماتهم .

2- التغيب عن العمل : وبعد التغيب عن العمل هو الآخر احد الأشكال الصراعية الذي تأكد اللجوء إليه من طرف العمال في ظل الخوصصة ، وبعد تعبيراً صامتاً عن عدم الاستقرار النفسي للعامل على مستوى مكان العمل فالأغلبية من العمال المبحوثين وبنسبة 66.66 % اعتبروا اللجوء إلى التغيب عن العمل أمراً شائعاً ، أن الغالبية من العمال على مستوى المؤسسة هم من فئة المتزوجين ، ممن لهم احتياجات ومتطلبات اجتماعية ، والأمر يتطلب الرعاية الأبوية ، وهو ما يؤدي إلى التغيب تلبية لقضاء انشغالات مستعجلة ، ومهما كانت الأسباب الداعية إلى التغيب فان العامل معرض للعقوبات حيث دلت الإحصائيات الكمية ، بأن أغلبية المبحوثين وبنسبة 84.34 % صرحوا بأنهم تعرضوا لعقوبات مختلفة بسبب تغيبهم عن العمل .

نخلص إلى أن مؤسسة نقاوس للمصبرات ، وفي ظل الخوصصة تعرضت إلى أشكال متعددة من الصراعات الفردية ، بدءاً من الشكاوى والتظلمات إلى التغيب عن العمل ، ناهيك عن العقوبات التي لطالما تعتمدها إدارة المؤسسة كأسلوب للردع خاصة عندما يقترن بالمساس بأجرة العامل ، و ما يمكن التوصل إليه من نتيجة جزئية على غاية من الأهمية تتمثل في الآتي : أن إدارة المؤسسة مخول لها

من طرف صاحب المؤسسة باستخدام القانون كما هو الشأن في حالة تسليط العقوبات بشكل يوحى بالشرعية ، ولكن نفس إدارة المؤسسة ليس لها صلاحيات للفصل في منح المستحقات المادية للعمال إلا بالرجوع إلى صاحب المؤسسة ؟. وهذه تشكل إحدى الميزات للخصوصية على مستوى المؤسسة مجال الدراسة .

ومما سبق ننتهي إلى إن الفرضية السالفة الذكر هي محققة بصورة كلية ، بحيث أنه فعليا تتعدد البدائل الصراعية كلما تعددت وتباينت مطالب العمال ، ولنا في هذا المجال أن نقول بان الفترة وجيزة لدخول المؤسسة مجال الدراسة مرحلة الخصوصية ، زد على ذلك الطمأنة التي قدمها صاحب المؤسسة للعمال كضمانات يجرى التفاوض بشأنها لاقت تجاوبا وهي رهن الانتظار ، بل إن المرحلة التي أجريت فيها الدراسة الميدانية كانت حساسة ولا زالت الآثار السلبية لمخلفات المرحلة الانتقالية بادية في تصريحات العمال ، خاصة ما تعلق بتدخل الوصاية دعما للخصوصية ، وعدم قدرة المركزية النقابية بثقلها السياسي والنقابي من الانتصار لعمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، هذا ما أفضى في تقديرنا إلى عدم تجلي أشكال صراعية أخرى .

ج- الممارسة النقابية في ظل الخصوصية :

نحاول من خلال الفرضية الخامسة الإجابة على مدى فعالية الممارسة النقابية على مستوى المؤسسة في ظل الخصوصية ، وقدرتها على التقليل أو حسم بعض الصراعات وتحقيق بعضا من المكاسب لفئة العمال ، حيث جاءت صياغتها على النحو التالي :

يتحدد حسم بعض الصراعات العمالية حسب مستوى فعالية التمثيل النقابي في ظل الخصوصية

بغية الإجابة على الممارسة النقابية أفادت التصريحات البيانية والنتائج التي خلصت إليها الدراسة على أن الفرع النقابي عمل ما بوسعه لانقاد المؤسسة من الخصوصية ، أو على الأقل بيعها للعمال في شكل شركة أجراء ، وهذا في تقديرنا كفيل بتفسير النتيجة المقدره بنسبة 100 % التي تفيد بالمساندة المطلقة للفرع النقابي على مستوى المؤسسة للإضراب المعلن ، بتاريخ 24 فيفري 2007 .

أما فيما يتعلق بالمطالب النقابية ما بعد إضراب فيفري 2007 فيقد اتضح أن الأكثرية من المبحوثين وبنسبة 84.35 % قد أوضحوا بان هناك فعلا اختلاف في نوعية المطالب في ظل خصوصية مؤسستهم وهذا مقارنة بما كان سائدا قبلها ، والاختلاف حتى عن تلك التي رفعت أيام الإضراب ، كما تبين

إن نوعية المطالب التي رفعت من طرف الفرع النقابي لحظة إعلان الإضراب لم تتحقق ، خاصة المطلب الرئيسي المتعلق بضرورة التراجع عن خوصصة المؤسسة بينما تمسك العمال بمطالب ثانوية تبلورت فيما بعد ، وهي في الأساس مستمدة من التعهدات التي أعطها المالك الجديد للمؤسسة كضمانات تطمئنهم على مستقبلهم المهني .

والمشاورات التي تم إجراؤها من طرف ممثلي الفرع النقابي مع المسؤولين المحليين ، والمالك الجديد للمؤسسة ، طيلة الإضراب والتي تقدر بأربعين يوما ، كانت بمثابة محاولة لإعادة التهدئة وكسب الوقت لا أكثر مع التركيز على ضرورة الانصياع للإجراءات القانونية ، وتطبيق ما خلص إليه الاتفاق النهائي المتعلق بالخصوصية .

فعالية النقابة :

- أن إجمالي المبحوثين والمقدرة نسبتهم 94.56 % قد صرحوا أنهم يشعرون بقوة النشاط النقابي بتتبعنا لتوقيت الإضراب المعلن من طرف الفرع النقابي ، وطبيعة المطالب التي رفعت والتي تلخصت في محاولة دفع كل من له صلة بملف الخصوصية إلى التراجع عن هاته الفكرة ، نسجل في هذا الإطار أن الفرع النقابي كثف من نشاطه في تلك الفترة وقبل الإعلان عنها ، وحاول جاهدا التوصل إلى إبطال مفعول هاته الفكرة من أصلها ، وبالرجوع إلى تقرير وصف في حينه بالسري يتبين اطلاع الفرع النقابي على كثير من المعلومات التي تحمل الخصوصية حول المالك الجديد

(كالإشارة إلى كون بعض المساهمين في المؤسسة المعنية محكوم عليهم بالسجن عام 2005 في قضايا متعلقة بالمتاجرة في السجائر Trabendistes de cigarettes) ، وهذا يؤكد قوة النشاط النقابي فعليا ، ونوعية المعلومات التي استطاع جمعها وتقديمها عن المالك الجديد للمؤسسة إلى الوصاية في تلك الفترة ، وفي محاولة لاستقصاء وجود الانقسام من عدمه بين الفرع النقابي وإدارة المؤسسة اتضح وبنسبة قدرت 72.10 % من مجموع المبحوثين بأنهم يشعرون بوجود انقسام بين إدارة المؤسسة ونقابتهم .

نستنتج مما تقدم أنه فعليا يوجد انقساما بائن ا بين الفرع النقابي وبين إدارة المؤسسة في ظل الخصوصية ولعل ذلك مرده إلى عدة أسباب ، من بينها أن العمال أحسوا بأن الإدارة هي رهن الأوامر التي يملئها المالك الجديد للمؤسسة ، وحضورها بالنسبة للعمال فقط لتسليط العقوبات وتوجيه الإنذارات والمزيد من الضغط على العمال ، أما متابعة ملف التعويضات والإسراع بتنفيذه فالأمر ليس بيدها وهو ما زاد من شعورهم بان الإدارة ماهي إلا أداة طيعة في يد صاحب العمل .

أما أحد الأسباب الأخرى فهو راجع بالدرجة الأولى إلى شعور العمال بضرورة التكتل والتوحد أمام

القانون الذي فرض بالقوة العمومية ، وأمام المالك الجديد للمؤسسة ، وهذا يشكل نوعا من عدم الإحساس بالأمان والاستقرار بالمؤسسة في ظل الخصخصة ، والالتفاف حول الفرع النقابي يعد عاملا لدفع الخوف من المستقبل الغامض بالنسبة إليهم .

بعد هذا التحليل المفضي إلى الإجابة الصريحة على فرضية البحث ، حيث أن الإقرار بفعالية النشاط النقابي على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات في ظل الخصخصة ، بل مباشرة بدخول عهد الخصخصة ، ودرجة الالتفاف حول الفرع النقابي والمراسلات المكثفة باتجاه المركزية النقابية يوحي بان الحسم سيكون في صالح العمال ، غير أن المطالب العمالية خاصة تلك المرفوعة أيام الإضراب لم تتحقق ولم يستطع الفرع النقابي حسمها لصالح عماله ، بل إن تدخل المركزية النقابية كما بينت المراسلات الرسمية اتجاه وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات لم تحقق مكاسب إضافية للعمال ولم تحسم الموقف لصالحهم ، عدا بعضا من التعهدات التي بقيت عالقة إلى حد إجراء الدراسة الميدانية على غرار الانتهاء من صياغة بنود الاتفاقيات الجماعية في ظل الخصخصة ، وعليه نقول بان الفرضية السالفة الذكر غير محققة ، فالفعالية النقابية وباعتراف العمال كانت حاضرة ومساندة العمال للفرع النقابي مند الوهلة الأولى لانطلاق الإضراب وما بعده ، غير أن تدخل العوامل الخارجية السياسية منها والاقتصادية حال دون تحقيق المطالب العمالية كمايلي : السلطات العمومية على المستوى المحلي استخدام القوة العمومية ، تدخل وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات دفاعا عن الخصخصة تحت غطاء فتح المجال لاقتصاد السوق تواطؤ مسؤولي المجمع Enajuc ومساندتهم لقرار الخصخصة عدم قدرة المركزية النقابية على التحرك عكس إفرزات القانون كلها عوامل كان لها دور الفصل في تحديد وجهة الصراع وتحديد كفته أكثر من العوامل ذات النطاق الضيق على مستوى المؤسسة مجال الدراسة .

لقد تأكد وجود عوامل متداخلة لعبت دورا محددًا لإدارة الصراع في مؤسسة نقاوس للمصبرات إلى درجة أنه يصعب وضع حدودا فاصلة ، بين العوامل السياسية والعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية ، وبالرجوع إلى الفرضية الرئيسية للدراسة التي تمت صياغتها على النحو الآتي :

تعكس صراعات العمل الكثير من الحقائق المرتبطة بطبيعة المناخ التنظيمي في ظل خصخصة المؤسسة الاقتصادية .

ومن ضمن هاته الحقائق أن الإضراب على مستوى المؤسسة مؤطر بشكل كلي من طرف الفرع النقابي ، والمطلب الأساسي المتعلق بدفع الوصاية إلى التراجع عن قرار الخصومة لا يتحقق ؟ بل إن تتبعنا لطبيعة المطالب العمالية خلال الإضراب الذي دام أربعين يوما بدأت تتلاشى تدريجيا إلى أن أصبحت عبارة عن مجرد اتهامات صريحة بالتواطؤ ، وهذا مرده حسب استنتاجنا إلى القوة القهرية والإلزام القسري ، الذي تعرض له المضربون من قبل السلطات العمومية وقوات حفظ الأمن التي تدخلت لردع المضربين ، وتهديدهم بأن مصيرهم أصبح يتأرجح بين قبول قرار الخصومة أو الاستغناء عن خدماتهم تحت طائلة التسريح المقنن أو بما يعرف التقاعد المسبق .

فالعوامل السياسية تمثلت في تدخل السلطات المحلية ، و مؤسسة القضاء بقرار إبطال شرعية الإضراب (بحكم عدم استقلالية القضاء قراراتها ذات صبغة سياسية تحت غطاء العدالة) ، واقتصادية فتح المجال أمام اقتصاد السوق كحتمية اقتصادية ، عوامل اجتماعية تمثلت في التهديد بالطرد والإحالة على التقاعد المسبق والمخاوف التي تنتاب العمال جراء غلاء مستوى المعيشة وهذا ما يؤكد صدق الفرضية الرئيسية للدراسة .

ثانيا : نتائج الدراسة في ضوء الدراسات المشابهة :

اختلفت الدراسات السابقة التي تناولناها في الفصل الثاني ، من حيث البيئة التي أنتجتها ومن حيث نوعية البيانات المطلوب التوصل إليها ، وهذا ما يجعلنا نتوقف عند بعض النتائج التي انتهى إليها التراث الأمبريقي السوسيولوجي ، التي تتقاطع في كثير من النقاط حول ما تمت إثارته في دراستنا المتمحورة حول :

دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصومة

وفي وجه من أوجه التشابه ، وفي دراسته على اثر انتقال المؤسسة إلى مرحلة التأميم ، يستخلص محمد على محمد في دراسته فيما يخص العلاقة بين العمال والإدارة بأنها تكشف عن مؤشرات للصراع والتوتر في هذه العلاقة أكثر مما تعبر عن التكامل والتعاون بينهما، ويرجع هذا الصراع إلى عوامل داخلية وأخرى خارجية عديدة ،(1) وفي هذا تطابقا جزئيا مع دراستنا التي أكدت على وجود عوامل خارجية أسهمت في تأجيج الصراعات داخل المؤسسة مجال الدراسة ، وهو ما أشار إليه السيد

1- أنظر ، دراسة : محمد على محمد ، داخل الفصل الثالث من الرسالة .

الحسيني بالظروف الاقتصادية والسياسية التي شكلت المصدر الأساسي لهذه الصراعات ، التي تصاعدت في بعض الأحيان لتتخذ شكل احتجاجات جماعية " (1)، وفي هذا الشأن نؤكد على أن ما انتهت إليه الدراسة الراهنة من أن انتقال المؤسسة من مرحلة الإدارة المركزية في القطاع العمومي إلى مرحلة الخصخصة كان ضد رغبة العمال الذين عارضوا بشدة هذا الأمر ، لكن بالمقابل كشفنا بان هناك تشابكا للظروف الاقتصادية والسياسية ، التي عجلت باستصدار قرار خصخصة مؤسسة نقاوس للمصبرات ، هذه الرغبة الاقتصادية تمثلت في ضرورة فتح اقتصاد السوق أمام القطاع الخاص في اثر سلسلة من القرارات الاقتصادية التحفيزية لجلب الاستثمارات الأجنبية ، مع فتح الشراكة مع القطاع الخاص المحلي ، وكان ذلك بتغطية سياسية من خلال تدخلات السلطات العمومية على المستوى المحلي أو على مستوى أرفع في هيكل الدولة الجزائرية ممثلة في وزارة المساهمات وترقية الاستثمارات ناهيك عن التدخلات المتتالية للمركزية النقابية التي توجي بأنها جادة في تضامنها ومساندتها لمشروعية المطالب العمالية بمختلف فئاتها على مستوى المؤسسة ، لكن ضمنا لم يحدث للمركزية النقابية أن تجرؤ على عصيان الأوامر السياسية التي تتخذها السلطة ، لأنها تعتبر شريكا سياسيا غير مصرحا به تحت مظلة الدفاع عن مصالح الطبقة العاملة ، ولنا أن نسترجع مواقف المركزية النقابية في الاستحقاقات الانتخابية ، أين كانت تشكل وعاءا انتخابيا لصالح السلطة .

وما ننتهي إليه أن مجمل هاته الظروف كانت عوامل ساعدت على تبني العمال الاحتجاجات الجماعية وخيار الإضراب للتعبير عن التذمر الذي بلغ حدا أقصى ولمدة أربعين يوما .

وفي دراسة أخرى للباحثة عبادي دليلة التي خلصت إلى تأكيد مفاده أن النزاع الجماعي عاملا للتغيير في العلاقة بين قوة العمل ورأس المال على اعتبار أن النزاع الجماعي يلعب دورا ايجابيا يتمثل في الضغط على صاحب العمل ودفعه إلى تلبية مطالب العمال إضافة إلى لفت انتباه الرأي العام . وهو ما حصل على مستوى مجال الدراسة ، حيث أن الإضراب والاحتجاجات الجماعية عملت على إرباك السلطات المحلية مما أدت إلى تسخير القوة العمومية للسيطرة على الوضع داخل المؤسسة ، وهو ما شد انتباه الرأي العام المحلي والوطني .

1- أنظر ، دراسة : السيد الحسيني ، داخل الفصل الثالث من الرسالة .

وفي دراسة للباحث رفيق قروي عن الصراع التنظيمي ومسبباته بالمؤسسة الوطنية لتكرير البترول وحدة نفتك Naftec ، استخلص أنه بدءاً من 1988 (1) اتضح أن الصراعات داخل المؤسسة كان مردها لعوامل البيئة الخارجية ، ومنه فالصراعات لا يكون منشأها البناء التنظيمي فقط بل حتى تأثير البيئة الخارجية والمجتمع بحكم الامتداد وتبادل التأثير والتفاعل ، وانجر عن هذا الإضراب تسريح جماعي للعمال المحرضين . وقد اتفقت دراستنا الراهنة على تأثير البعد الخارجي في تأجيج الصراعات داخل المؤسسة ، خاصة الإضراب المعلن من قبل العمال كما تم تتبعه .والعقوبات المنجزة عن ذلك التي تعرض لها العمال المحرضين .

وإذا انتقلنا الى بعضا من نتائج الدراسات الامبريقية الخاصة بالصراعات الفردية والخفية فقد توصلنا كلا من ، محمد مبيتول(2) و بوفلجة غياث (3) في دراستيهما على التوالي : أن تسجيل حالات التغيب على مستوى المصنع ، هو امر وارد ناتج عن ضغوطات البيئة الخارجية ، ف الحياة الإجتماعية للعامل أدت بشكل معين بإبتدال التغيب بالمصنع ، والتغيب حسب بوفلجة غياث يقع دون إنذار مسبق لمصاحبة احد أفراد العائلة بسبب المرض أو قضاء بعضا من الحاجات المستعجلة ، ونفس الظروف الاجتماعية للعمال على مستوى نقاوس للمصبرات هي التي تدفعهم للتغيب عن مكان العمل قصد قضاء أغراضهم ذات الشأن العائلي ودونما سابق انذار ، وهذا يعطي تفسيراً على الواقع المعاش من قبل العامل في المؤسسة الجزائرية ، ومستوى المعيشة وصعوباتها مما يضطره الى التغيب تلبية لمتطلبات اجتماعية قاهرة .

-
- 1- أنظر ، دراسة : رفيق قروي ، داخل الفصل الثالث للرسالة .
 - 2- أنظر ، دراسة : محمد مبيتول ، داخل الفصل الثالث للرسالة .
 - 3- أنظر ، دراسة : بوفلجة غياث ، داخل الفصل الثالث للرسالة .

فحسب ما انتهى إليه الباحث على غربي أن أغلب الإضرابات بالقطاع العام لم تكن مدعومة أو مؤطرة من قبل الإتحاد العام للعمال الجزائريين ، أو حتى الفروع النقابية إذ يلاحظ أنها في أغلب الحالات قد قامت رغم معارضة النقابة لها .

غير أن دراستنا كشفت عن وقوف الفرع النقابي إلى جانب العمال ، ودرجة التعبئة والفعالية النقابية للفرع النقابي كانت هامة ، على مستوى المؤسسة ، في الأيام الأربعين من إضراب عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات احتجاجا على قرار الخصخصة الذي مس مؤسستهم ، وإذ نسجل أيضا صمتا للمركزية النقابية إزاء هذا الإضراب الذي لم تدعمه إطلاقا ، رغم اعتراضها على قرار الخصخصة وتحذيراتها الوزارة الوصية من خطورة مثل هاته القرارات على مستوى المؤسسة والمجتمع المحلي .

وفي دراسته حول الصراع الظاهر في العلاقات الصناعية يذهب جيرري كولاجا Jiri kolaje إلى ضحظ الفرضية القائلة بتلاشي الصراع بين العمال و الإدارة في المصنع البولندي ، بعد أن استبدلت الملكية الخاصة بملكية الدولة ، ويرجع ذلك إلى أن هناك عوامل أخرى ، غير الملكية الجماعية هي المسؤولة عن خفض حدة الصراعات بين العمال و الإدارة ، كالاتصال بين العمال و الإدارة ، و لقد خلص "كولاجا" Jiri kolaje من تحليله للاستجابات الكمية و الكيفية التي حصل عليها ، إلى انه ليس هناك درجة عالية من التوحد من جانب العمال مع المصنع في ضوء فكرة المسؤولية و الملكية الجماعية ،(1) ولعل خلاصة إحدى نتائج دراستنا تتمثل في التأكيد على تزايد حدة الصراعات على مستوى مؤسسة نقاوس للمصبرات بسبب استبدال الملكية من القطاع العام إلى القطاع الخاص عبر الخصخصة . غير أن الفارق الحاسم يتمثل في أن درجة التوحد والشعور بالمسؤولية أمرا قائما في المؤسسة مجال الدراسة ، وعمليات الاتصال ميسورة ومرنة نتيجة عدم التعقيد في التسلسل الهرمي للسلطة ، وازدياد حدة الصراعات كان مرده للعوامل الخارجية ممثلة في تواطؤ مسؤولي المجمع Enajuc في خصخصة مؤسسة نقاوس ، وإسراع الوزارة الوصية في تبني قرار الخصخصة كخطوة لإذماج المؤسسات العمومية ذات الطابع الاقتصادي في إطار اقتصاد السوق .

1- أنظر، دراسة : على غربي ، داخل الفصل الثالث للرسالة .

1- أنظر، دراسة : جيرري كولاجا، Jiri kolaje في الفصل الثالث من الرسالة .

تعتمد النظرية السوسولوجية طروحات متشعبة ومتباينة ، هذا ما انتهينا إلى عرضه في الفصول النظرية السابقة ، وتوضيحا لذلك فقد أشرنا في البداية إلى أهمية البحث على مستويين رئيسيين تطرحهما النظرية السوسولوجية المعاصرة ، ألا وهما الدراسة على مستوى الماكرو سوسولوجي Macro sociologie والدراسة على مستوى الميكروسوسولوجي Micro sociologie هذا بشكل عام بعيدا عن التصنيفات ، وانتهينا إلى محاولة لتصنيف تموقع الاتجاهات النظرية أخصين بعين الاعتبار مدى خدمة كل اتجاه لأغراض البحث ، وكان ذلك على أصعدة متعددة :

- على صعيد نطاق التفسير من حيث الشمولية والتركيز .
 - على صعيد ملامسة التفسيرات لمحاوور معينة في الدراسة .
 - على صعيد التزود بكم مفاهيمي قادر على فهم وتغطية جزئيات الدراسة الراهنة .
- وبناء على ذلك تم التطرق للاتجاهات النظرية ، بدءا K.Marx والاتجاه الماركسي الذي استثمر في الحتمية الاقتصادية وأظهر أنها عاملا حاسما وأساسيا في بناء المجتمع وتطوره ومحددا للتنظيم الاجتماعي ، وركز في بعد آخر على ميكانيزمات التغيير ، " فماركس " K.Marx أهمل العديد من العلاقات الاجتماعية التي لها إسهاما فعالا في التطور التاريخي على غرار العوامل الاقتصادية فضلا عن تطرقه لقضية الصراع الطبقي و ماله من دور في إحداث التغييرات الاجتماعية دون أن يولي اهتماما بالعلاقات الاجتماعية ذات الطابع التنظيمي وأثرها في ذلك ، وفي هذا الصدد يعيب كثير من النقاد على " ماركس " K.Marx في كونه أولى أهمية بالغة لعنصر فريد وأحادي وربطه بكل مظاهر الحياة الاجتماعية والسياسية ، فمن الواضح أن التأكيد أن الصراع شرط ضروري للتغيير من النادر رفضها ، ولكن في مقابل ذلك لا ينبغي إيجاد تبريرات صراعية لكل مظاهر الحياة الاجتماعية .
- و التحاليل التي أثارها Alain Touraine " بضرورة توجيه الانتباه إلى العلاقة الجدلية بين المجتمع الأكبر والمجتمع الأصغر المتمثل في عالم الشغل الممارس في المؤسسات والتنظيمات ذات الطابع الصناعي ، وهذه الأخيرة تمثل حقا آخر يتواجد فيه الصراع على اعتبار أن الصراعات الاجتماعية لها امتدادا طبيعيا يؤثر ويتلقى التأثير ولا يمكن بأية حال من الأحوال فصل كليهما عن الآخر وفي هذا الشأن وجب التركيز على ثلاثة عناصر على غاية من الأهمية :
- الصراعات كظاهرة تعبر عن التذمر الاجتماعي على مستوى المجتمع الأكبر هي تعكس درجة من الوعي الاجتماعي .

- الصراعات التنظيمية داخل المؤسسات الصناعية وكافة التنظيمات مضمونها الفعلي عقود الاستخدام وتعمل على بلورة الوعي وبالموازاة تجنيد المستخدمين للمطالبة بتحسين أوضاعهم ، أي أوضاع الاستخدام في ظل شروط عمل أو علاقات عمل أفضل .

- الصراع الاجتماعي لا ينفصل عن علاقات الاستخدام - علاقات العمل - مهما كان المجتمع . ولعل هاته النقاط المشار إليها من قبل ألان ثوران وجدت لها تجسيدا من خلال دراستنا من حيث امتداد التأثير من المجتمع الخارجي إلى المجتمع الأصغر ، خاصة في تدخل العوامل الخارجية ممثلة في السلطات السياسية والقضاء (مؤسسة العدالة بغية توقيف الإضراب ، وهي مؤسسة تأتمر بأمر السلطة السياسية) ، وحتى دفاع الوزارة الوصية عن الخصوصية واقتصاد السوق هو شق هام من قرار سياسي ، فضلا على أنه فعليا أن علاقات الاستخدام في ظل الخصوصية كانت السبب في إثارة الصراعات داخل المؤسسة .

وفي جانب آخر انتهى التفسير المقدم من قبل البنائية الوظيفية إلى دراسة ميكانيزمات الدفاع والتوافق والضبط التي تستهدف توافق الفاعل داخل بناء معين هو البناء أو النسق النظامي دون العناية بدراسة ميكانيزمات التغيير ، والنسق هو الأساس المرجعي الذي اختاره " بارسونز " T. Parsons ليقوم من خلاله احتمالات الانحراف في الأنساق الفرعية ، و في ذات الوقت لهذا النسق ميكانيزمات ضبط قادرة على تقويم الانحراف ومواجهته وهذا حفاظا على الاستقرار والتناغم ، والإفادة المحصلة من هذا التحليل الخاص بالبنائية الوظيفية أمكن لنا من الكشف عن آليات الضبط وطبيعتها التي تعمل على دعم الانسجام داخل مؤسسة نقاوس للمصبرات في ظل الخصوصية ، من خلال العمل بينود الاتفاقيات الجماعية التي كانت سائدة في عهد القطاع العام ، ريثما يتم إدخال التعديلات اللازمة في ظل الخصوصية والتي يجرى التفاوض بشأنها بين الفرع النقابي وصاحب العمل ، رغم أن الدراسة كشفت عن آلية أخرى قانونية اعتمدت لأجل استتباب الأمور وتتمثل في اللجوء إلى مفتشية العمل لفض الصراعات الداخلية وإعادة الاستقرار .

وإذا تتبعنا بإيجاز المداخل الأمبريقية ، رغم الاختلاف في التكنولوجيا المستخدمة ، واختلاف الفترة التاريخية ، وعلى غرار تطرق ثيلور لمفاهيم كارتباط معدل الإنتاج بمقدار النشاط ومبلغ الإجهاد العضلي ، والتكلفة أو الأجور على أساس قدرات الفرد وليس حسب الوظيفة ، إلا أن الاستفادة كانت على صعيد تسليط الضوء على جزئيات أفادتنا كثيرا خاصة في تحليل درجة الإجهاد التي تعرض لها عمال مؤسسة نقاوس للمصبرات في ظل الخصوصية ، دون أن يكون لذلك مقابلا ماديا وانعكاسات ذلك على الصعيد النفسي للعامل ، ويجرنا ذلك لحركة العلاقات الإنسانية مع رائدها الثون مايو في محاولته

استكشاف بعض مظاهر السلوك التنظيمي مثل : الروح المعنوية ، وتماسك الجماعة وعلاقة هذه المظاهر بالإنتاجية ، وهو ما وقفنا عنده في إحدى الجزئيات التحليلية عند عمال نقاوس للمصبرات من خلال التطرق لعامل الإحساس بروح المسؤولية ، واتضح أن العمال على دراية ووعي كبيرين بمسؤوليتهم ، وهو ما انعكس ايجابيا على معدلات الإنتاج السنوية .

وإفادتنا من مدخل النسق الاجتماعي الفني تركزت حول معرفة طبيعة الظروف المهنية لعمال مؤسسة نقاوس للمصبرات ، والتعرف على تكنولوجيا العمل بالسلسلة وصعوباته ، خاصة في جانب حوادث العمل التي وقفنا عندها نتيجة لقدم التجهيزات التكنولوجية المستعملة كجهاز التعقيم .

تأسيسا على ما تقدم ، وتأكيدا على الاختيار المتبنى سابقا لموقع الدراسة الراهنة من الأطر التصورية والتي يدور موضوعها حول : علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية

دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية

يتأكد بما لا يدع مجالا للشك صحة خيارنا النظري والمنهجي الذي اعتمد على :

- الاستفادة من الإطار السوسيولوجي العام للإجابة على تساؤلات الدراسة حول موضوع :
- علاقات العمل في المؤسسة الجزائرية دراسة سوسيولوجية لأشكال الصراع في ظل الخصوصية
- معيار التفاضل المتبنى من قبل الدراسة الراهنة خاضع لمبدأ قدرة الإطار التصوري مفاهيميا ومنهجيا ، على تحقيق الغرض المطلوب للدراسة من حيث عمق الطرح ، وقدرته على تفسير موضوع الدراسة المتعلق بعلاقات العمل في المؤسسة الجزائرية من وجهة نظر سوسيولوجية خالصة .

