

علاقات العمل في ظل التخصصة بالمؤسسة الجزائرية.

إعداد:

د/ غراز الطاهر

أستاذ محاضر - قسم علم الاجتماع - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية،

جامعة جيجل. الجزائر.

البريد الإلكتروني: tgherraz@yahoo.com

ملخص:

نظرا لكون موضوع دراستنا يتركز بالتحديد حول معرفة جانب العلاقات العمالية السائدة عقب الدخول إلى إحدى المراحل الاقتصادية والمتمثلة في مرحلة الخصخصة للمؤسسات العمومية الاقتصادية، سينصب اهتمامنا على التطرق إلى الظروف الصراعية التي عرفها العامل وكيفية مواكبته للتغيرات الحاصلة على مستوى المؤسسة العمومية الاقتصادية، التي صاحبت المرحلة، علما أن فترة التسعينيات هي في كليتها تعبير عن مرحلة حاسمة من مراحل التغير التي مست المؤسسات العمومية الاقتصادية عبر ما أطلق عليه مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية، ورفعا للالتباس، يبدأ تحديد مرحلة الخصخصة زمنيا والتي تعد آخر مرحلة لإعادة الهيكلة في منتصف التسعينيات، وهو يشير إلى أصعب المخارج الاقتصادية التي لجأ إليها الخبراء والسياسيون في محاولة لإنقاذ اقتصاد الدولة الجزائرية.

وسعينا في جانب آخر من البحث 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 مرحلة جد متقدمة في آخر عناوين الاستقلال الاقتصادي ألا وهي الخصخصة كأحد الخيارات الاقتصادية بما تفرضه من تحديات وصعوبات، زيادة على التطرق لمبررات الخصخصة وأساليبها.

كلمات مفتاحية: علاقات العمل، الإصلاحات الاقتصادية، المؤسسات الجزائرية، الخصخصة، الصراع العمالي.

Labor relations in the light of the privatization of Algerian institution

Abstract:

The subject of our study is specifically focused on the knowledge of the prevailing labor relations following launching one of the economic phases of privatization of public economic institutions, our attention will be focused on addressing the prevailing conditions of the worker and how to cope with changes at the level of public economic institutions. The 1990s are in their entirety reflecting a crucial phase of the change in the economic public institutions through the so-called economic restructuring stage, and the ambiguity of defining the stage of privatization in time, and the last stage of restructuring which begins in the mid-nineties, and refers to the most difficult economic exits that resorted to experts and politicians in an attempt to save the economy of the Algerian state. We sought, on the other hand, not to overlook the aspect of labor relations that prevailed prior to the economic reforms, highlighting the legislative aspect that governs the worker's relationship with the employer and the forms of armaments that accompanied the stage. We have reached a very advanced stage in the last titles of economic independence, namely privatization as an economic option that poses challenges and difficulties in addition to addressing the rational and methods of privatization.

Keywords: labor relations, economic reforms, Algerian institutions, privatization, labor conflict.

تهيد:

عرفت الجزائر مرحلة جد حاسمة بعد الاستقلال تمثلت في الفراغ القانوني الذي يحكم طاقة الأنشطة الاقتصادية، وفضلا عن ذلك عرفت نقصا كبيرا في اليد العاملة الكفو 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 الفرنسية في مجال العمل والعمال 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 التخصصة 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 التسعينيات هي في كليتها تعبير عن مرحلة حاسمة من مراحل التغير التي مست المؤسسات العمومية الاقتصادية عبر ما أطلق عليه مرحلة إعادة الهيكلة الاقتصادية، ورفعا للالتباس يبدأ تحديد مرحلة التخصصة زمنيا والتي تعد آخر مرحلة لإعادة الهيكلة في منتصف التسعينيات، وهو يشير إلى أصعب المخارج الاقتصادية التي لجأ إليها الخبراء والسياسيون في محاولة لإنقاذ اقتصاد الدولة الجزائرية.

وجدير بالذكر أن الاهتمام بدراسة الصراع على مستوى المؤسسة والتنظيمات بصورة عامة قد شهد تعددا في التصورات النظرية. إذ حتمت الماركسية بتفسير الصراع في شموليته أخذة بذلك كافة الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والسياسية كمتغيرات محورية أثناء التفسير. ووفقا لهذا فإن الفكر الصراعي عند «ماركس يستند إلى الآتي:

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

- نامي الوعي الاجتماعي والاقتصادي نتيجة للقهر الممارس على الطبقة غير المالكة، ويظهر هذا الوعي في بداية نشوء التنظيمات العمالية المطالبة بإحداث التغيير والمدافعة عن حقوق طبقة البروليتاريا كالتقابات العمالية. وهذا من شأنه أن يعمل على إدخال الطبقة العاملة في صراع مع طبقة البورجوازيين للدفاع عن حقوقها ومصالحها الأساسية.

- أما البنائية الوظيفية فكرست جهودها لإبراز عوامل تساعد على تحاشي الصراعات على مستوى

الأنساق الكلية والفرعية بالبحث عن الآليات المساعدة على الضبط بغية التحكم في جزئيات التنظيم وتحقيق الأهداف.

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 مرحلة جد متقدمة في آخر عناوين الاستقلال الاقتصادي ألا وهي الخصخصة كأحد الخيارات الاقتصادية بما تفرضه من تحديات وصعوبات، زيادة على التطرق لمبررات الخصخصة وأساليبها.

وبناء على ما سبق أثارت الدراسة تساؤلا محوريا مفاده: ما طبيعة علاقات العمل التي تميز المؤسسة الجزائرية في ظل الخصخصة؟ واندرجت تحت هذا التساؤل الأسئلة الفرعية التالية:

- ما طبيعة العلاقات المهنية والاجتماعية السائدة، وظروف العمل وانعكاسها على نوعية الانشغالات العمالية في ظل الخصخصة؟

- ماهي أشكال الصراعات العمالية التي يلجأ العمال لممارستها في ظل الخصخصة؟

أما أهداف الدراسة فقد تمحورت حول النقاط التالية:

- التعرف على طبيعة علاقات العمل خلال مرحلة ما قبل الإصلاحات الاقتصادية في المؤسسة الجزائرية.
- التعرف على الأشكال الصراعية التي يتعاطى معها العامل في ظل الخصخصة.
- التعرف على نوعية المطالب العمالية وكيفية التعبير عنها في ظل خصخصة المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

أما بخصوص المنهج، فقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي حيث أتاح لنا هذا المنهج التشخيص المتعمق لمؤشرات الدراسة وتتبع الأبعاد الاجتماعية-الاقتصادية والاجتماعية-القانونية، هذا من جهة، ومن جهة أخرى اعتمدت الدراسة المنهج الإحصائي من خلال محاولة إحصاء البيانات الكيفية المستقاة من ميدان الدراسة الذي هو مؤسسة الزجاج بمنطقة أولاد صالح الطاهير، ولاية جيجل. الجزائر. وقد تركز استخدامنا للمنهج الإحصائي على بناء جداول إحصائية بسيطة واستخراج النسب المئوية المتعلقة بمتغيرات الدراسة.

أما أدوات الدراسة المنهجية التي اعتمدها الدراسة فتمثلت في:

- الملاحظة المنتظمة: حيث تم رصد تحركات العمال في ورشات العمل وهم بصدد التفاعل فيما بينهم، وأثناء ممارستهم العادية لعملهم في المساحة المكانية المخصصة لهم.

- المقابلة الحرة: وقد تضمنت عدة لقاءات مفتوحة حاولنا من خلالها التقرب من العمال في ورشات العمل، وكانت مجمل استفساراتنا حول: رصد فكرة عامة عن التغيرات المصاحبة للتخصصة في مجال الانفاقية الجماعية من حيث معاملة الإدارة للعمال، وتوفير الشروط الملائمة للعمل، وعلاقة العمال بالإدارة. كما كانت لنا مقابلات متفرقة مع مسئولين بالمؤسسة قيد الدراسة، منهم مدير الإنتاج، ورئيس قسم المنازعات، ومدير الموارد البشرية.

أما بخصوص الفترة الزمنية الخاصة بمشكلة الدراسة، فقد كانت مؤسسة الزجاج بمنطقة أولاد صالح الطاهير، ولاية جيجل مؤسسة اقتصادية عمومية إلى غاية ٢٠١١م حيث تم تخصصتها وطرات عليها تغيرات كبيرة من حيث طريقة التسيير، وحجم العمالة الذي انخفض مقارنة مع الفترة السابقة عن التخصصة. وقد تم إجراء الدراسة الميدانية بهذه المؤسسة في الفترة الممتدة من فبراير ٢٠١٦ إلى يونيو ٢٠١٦.

أولاً: علاقات العمل ما قبل الإصلاحات الاقتصادية:

كانت القوانين الخاصة بالعمال في عهد الاستعمار الفرنسي هي التي تحكم علاقة المؤسسة بعمالها في الجزائر، ومنها قانون الوظيفة العاملة لسنة ١٩٥٩ 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 الجزائريين لا يتمتعون بحقوق كاملة مثل العمال الفرنسيين برغم أن الواجبات الواقعة على العمال كانت مرهقة، بالإضافة إلى قلة الضمانات الممنوحة لهم. وبعد الاستقلال استمر سريان القوانين التي صدرت في عهد الاحتلال حتى سنة ١٩٦٥، إذ صدر في هذه السنة قانون الوظيفة العامة، وفي عام ١٩٧٥ أصدر الأمر المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص، وأخيراً القانون الأساسي العام للعامل الذي صدر في سنة ١٩٧٨ والذي حدد علاقة العمل ومنصب العمل، وحقوق المؤسسات وواجباتها وفقاً لمبادئ الاشتراكية التي أخذت بها الجزائر منهجاً لتسيير شؤونها الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولقد أشار الميثاق الوطني ودستور سنة ١٩٨٦ إلى أن العمل مضمون واعتباره شرطاً أساسياً لتنمية البلاد والمصدر الذي يضمن به المواطن وسائل معيشته. والمبادئ الواردة في

الوثائق السابقة نفسها 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. (زغدود، ١٩٨٧: ٣٩٢).

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

وهذا ما أكدته المادة السادسة حيث تنص «على أن يكون الموظف اتجاه الإدارة في وضعية قانونية وتنظيمية». (القانون الأساسي للوظيفة العامة، ١٩٦٦) «وأما ما يتعلق بالشق التعاقدية الذي يكون العامل بموجبه في مركز تعاقدية ناشئ عن عقد العمل، هذا ما نصت عليه المادة الثانية من الأمر الصادر بتاريخ ١٩٧٥ والتي تنص على «أن تنشأ علاقة العمل بموجب عقد مكتوب أو غير مكتوب، وتتكون العلاقة على أية حال بمجرد قيام العامل بالعمل لحساب المستخدمة، أي أنه بمجرد العمل لدى المؤسسة تنشأ علاقة العمل بين الطرفين (علاقات العمل في القطاع الخاص، ١٩٧٥) ومنه تنشأ حقوق وواجبات تلزم العمال اتجاه المؤسسة التي ينتسبون إليها، حيث حددت المادة ٩٢ من قانون العمل الحالات التي تنتهي فيها علاقة العمل وهي:

١- الإلغاء القانوني.

٢- انتهاء علاقة العمل، عقد انتهاء عقد العمل ذي المدة المحددة.

٣- الاستقالة.

٤- التسريح لتخفيض عدد المستخدمين.

٥- العجز الكامل عن العمل.

٦- التسريح ذو الطابع التأديبي.

٧- التقاعد.

٨- الوفاة.

وهكذا يمكن أن تنتهي علاقة العمل بين العامل والمؤسسة المستخدمة في إحدى الحالات السابقة (القانون الأساسي للعامل، ١٩٧٨) ويتبين أن المشرع الجزائري من الناحية القانونية ركز على الطابعين التنظيمي التعاقدية للعامل من جهة، والمؤسسة من جهة أخرى، كما ركز أيضا في كثير من نصوصه على الحقوق والواجبات للعامل بل إن دستور ١٩٧٦ قد عرف العامل في حد ذاته في المادة ٠٨ كما يلي: كل شخص يعيش من حاصل عمله اليدوي أو الفكري ولا يستخدم لمصلحته الخاصة غيره من العمال أثناء ممارسته نشاطه المهني» (دستور، ١٩٧٦).

وفي هذا التركيز على العنصر الأساسي في العملية الإنتاجية، والمتمثل في العنصر البشري، برغم أنه لا يشير إلى الزمن والأجر، وهذا ينطبق على كافة فئات العمال، حيث يدخل في هذا الإطار الموظفون، الأطباء، الحرفيين، وما يمكن أن تنتهي إليه بعد هذا التحليل القانوني، وما يخص المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة أنها «عرفت فراغا قانونيا وتنظيميا في مختلف المجالات وتفاديا لتعطيل الحياة الاقتصادية والاجتماعية وتمجيدها، بادرت الدولة إلى إصدار قانون رقم ٦٢-٥٧ المؤرخ في ٣١-١٢-١٩٦٢ المتضمن تمديد العمل بالقوانين الفرنسية، إلا ما تعارض منها مع السيادة الوطنية، إلى غاية ٠٥ يوليو ١٩٧٥ بدخول الأمر ٢٣-٢٩ حيز التطبيق، أما فيما يتعلق بمجال تنظيم علاقات العمل وباستثناء صدور قانون الوظيفة العمومية بتاريخ ٠٢ يونيو ١٩٦٦ فقد امتد هذا إلى غاية صدور الأمر ٧١/٧٤ بتاريخ ١٦ نوفمبر ١٩٧١ المتضمن التسيير الاشتراكي للمؤسسات، الذي يعتبر فاتحة قوانين العمل في الجزائر بتحديد مفهوم العامل في المادة ٢٧ 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 ٧٥/٣١ المؤرخ في ٢٩ إبريل ١٩٧٥ المتعلق بالشروط العامة للعمل في القطاع الخاص، من أجل إحداث نوع من الانسجام بين عمال المؤسسات العامة، وعمال المؤسسات الخاصة، إلا أن سوء تطبيق القوانين الفرنسية التي كان معمولا بها في مجال العمل عرضت علاقات العمل في كثير من الأحيان إلى الفسخ التحكيمي، وانتهاك حقوق العمال في غياب هيكلية 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، فنتج عنها اختلافات بين القطاعات، وبين مختلف المؤسسات، مما أحدث فوضى في مجال علاقات العمل

إلى غاية تدخل الدولة للقضاء على هذه الوضعية بإصدار القانون الأساسي العام للعمل سنة ١٩٧٨، المتمخض عن مبادئ الميثاق الوطني، والدستور الجزائري لسنة ١٩٧٦ لينظم 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 نصاً تشريعياً، وأكثر من مائة نص تنظيمي تناولت عدة وسائل، كتحديد المدة القانونية للعمل، والعطل، وتشغيل الأجانب، والأجور، والضمان الاجتماعي والتكوين المهني (165: 1990, *Les cahiers de la reforme*)، وبالتالي ما يميز هذه المرحلة هو ارتباط مفهوم علاقات العمل قانونياً وتنظيمياً بالمراحل المختلفة التي مرت بها المؤسسات العمومية الاقتصادية، في ظل القوانين الاقتصادية والاجتماعية لتغطية الثغرات القانونية في هذا الشأن خلال المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة. وهي مرتبطة أساساً بعوامل سياسية واقتصادية خاصة بكل مرحلة.

- 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 تركز بالتحديد على تنمية القدرات الزراعية في مجال الفلاحة، والاهتمام بالصناعات الثقيلة تحديداً، وذلك من خلال التسيير الذاتي والتسيير الاشتراكي، كأساليب جديدة لمرحلة ما بعد ١٩٦٢، من جهة أخرى. غير أن هذه «المؤسسات الوطنية لم تكن لها مهمة اقتصادية واحدة، ولكن لكل منها سياسة اجتماعية ديناميكية تبين من خلال تأسيس مراكز التكوين لعمالها، وإنشاء تعاونيات استهلاكية وغيرها، وفي النهاية هناك نظام جديد يتعلق بالعلاقات بين العمال ومسيريهم، ما يطلق عليه بالتسيير الاشتراكي للمؤسسات الذي يسمح بالمشاركة العمالية من جهة والبدء في تطبيق السياسة العامة للمؤسسة من جهة أخرى» (EL kenz, 1993 94) وعليه فالمؤسسات في ظل ذلك النمط التسييري لم تركز جهودها وطاقاتها على الجانب الإنتاجي أي ما كان مطلوباً اقتصادياً، بل تعدتها للتركيز على الجانب الاجتماعي. لذا فإن «التغير الذي عرفته المؤسسة الاقتصادية الجزائرية خلال السبعينيات تغير نوعي في العلاقات بين العمال والمسيرين، وذلك بهدف التقريب بين مختلف مستويات الإشراف والقاعدة، وإشراك العمال في التسيير إلى جانب المسيرين الذي 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 فإن هذه الظاهرة كما يشير الميثاق الوطني لا تشكل ظاهرة تختص بالمؤسسة والأجهزة الاقتصادية فحسب، بل إن جهاز الدولة على مختلف مستويات

معرض أيضا للبيروقراطية، ويمكن أن يكون بدوره وسيلة لعرقلة حسن سير المؤسسات والنشاط الاقتصادي». (مقدم، ١٩٩٢ : ٢٨١). هذا وإذا كان الغرض إحداث أسلوب جديد يستند إلى المشاركة الفعالة للعمال في آليات التسيير جنبا إلى جنب مع المسيرين المعنيين، بغية محاربة كافة العراقيل والتجاوزات البيروقراطية، غير أن «الشعبوية كانت دائما الأيديولوجية المسيطرة لهذه المرحلة، والاشتراكية تعبيرها التأسيسي (EL Kenz, 1993 : 53)» وكانت المخططات التنموية التي شملت قطاع الصناعة نصنع تحولات عميقة في الجانب التشريعي المتعلق بالعمل وعلاقات المستخدمين، كإصدار القانون العام للعامل، وإصدار قرارات متعددة للحزب، والاتحاد العام للعمال الجزائريين كلها تعمل على تقييم هاتين التجربتين، 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 (منظمة العمل العربية، ١٩٨٢ : ٢٥٨) ، ولعله من الواضح، أن 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 البداية الأولى لمرحلة التصنيع، وهو ما يؤكد الباحث «علي كENZ» حيث يقر أن هناك «صراعات اجتماعية متعددة وإضرابات في المؤسسات، وتسريحات وتوقيفات رافقت المرحلة الابتدائية للتصنيع على مستوى العمل ... والمؤشرات الكلاسيكية كانت أيضا كلها بالأحمر: تعدت نسبة التغيب في كل مكان ١٠%، ووصلت في بعض الأماكن إلى ٢٠% . (EL Kenz, 1993 : 58).

وعليه يمكن اعتبار المرحلة الابتدائية مرحلة للصراعات العمالية وبأتماط متعددة تراوحت بين التسريح العمالي إلى التغييبات، فالإضرابات العمالية التي كانت هي الأخرى حاضرة، وهذا يعبر على درجة من الوعي بطبيعة مشاكلهم اليومية داخل مكان العمل، بل ويعبر عن إدراك العامل للواقع في مكان العمل، وتعبير الإحصائيات الخاصة بأتماط الصراع الاجتماعي والتنظيمي لفترة نهاية الستينيات ونهاية السبعينيات عن كل ذلك بكل وضوح: «بحيث أن صراعات العمل قدرت بدءا من ١٩٦٨ - ١٩٧٧ على النحو التالي الذي يوضحه الجدول رقم (١):

جدول رقم (١) صراعات العمل بين ١٩٦٨ - ١٩٧٧:

سنة الحدوث	عدد الإضرابات من إجمالي الصراعات الحاصلة	النسبة المئوية % لمجموع صراعات العمل
١٩٦٨	٠٣	٩٧
١٩٦٨	٠٢	٠٣
١٩٧٠	١٢	١٢
١٩٧١	٢٣	١٥
١٩٧٢	٢٥	١٧
١٩٧٦	٢٧٣	٤٠
١٩٧٧	٥٣٣	٤٦

وتتوزع أسباب صراعات العمل حول: الأجور، والحق النقابي، والتسريح عن العمل. (Neggez, 1981 : 46) وإذا انتقلنا إلى بعض الإحصائيات للتدليل على وجود نوع من الوعي العمالي بمشروعية لجوئهم لممارسة أحد أبرز أشكال الصراع، في مجال علاقات العمل نجد أن الإضراب كان ممارسا سواء عن طريق ضبطه بقوانين أو تركه من دون تشريعات تنظيمية ولمزيد من التوضيح الجدول رقم (٢) يبين ذلك في القطاعين العام والخاص.

جدول رقم (٢) عدد الإضرابات بدءاً من ١٩٦٩ إلى غاية ١٩٨٩ :

النسبة المئوية	القطاع الخاص	النسبة المئوية	القطاع العام	عدد الإضرابات	الإضرابات السنوات
٩٤,٤٤	٦٨	٥,٥٥	٤	٧٢	١٩٦٩
٨٢,٨٧	١٢١	١٧,١٢	٢٥	١٤٦	١٩٧٢
٧٢,٧٠	٢٨٥	٢٧,٢٩	١٠٧	٣٩٢	١٩٧٥
٣٠,٧٢	٣٣٢	٣٦,٢٧	١٨٩	٥٢١	١٩٧٧
٦٢,٦٤	٤٣٦	٤١,٦٦	٢٩٠	٦٩٦	١٩٧٩
٥٤,٤٤	٥٠٢	٤٦,٩٢	٤٢٠	٩٢٢	١٩٨٠
٥١,٨٤	٤٦٤	٤٧,٣٧	٤٢٤	٨٩٥	١٩٨٣
٥٥,٥٠	٤٤٩	٤٤,٤٩	٣٦٠	٨٠٩	١٩٨٥
١١,١٢	٢١٥	٨٨,٨٧	١٧١٨	١٩٣٣	١٩٨٨
٠,٩,٦	٣٢٨	٩٠,٣٢	٣٠٦١	٣٣٨٩	١٩٨٩
٣٣,٢٨	٣٢٥٤	٦٧,٤٩	٦٥٩٨	٩٧٧٥	المجموع

المصدر: المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية ٢٠٠٥.

وتشير القراءة المتأنية للإحصائيات في الجدول رقم (٢) إلى أن العامل في القطاعين سواء العام أم القطاع الخاص في الجزائر كان يلجأ لشكل من أشكال الصراع أمام تعنت الإدارة لتلبية مطالبه، زد على ذلك أن مرحلة السبعينيات تعد إحدى المراحل الحاسمة في تاريخ تطوير القاعدة الصناعية الكبرى وبنائها، وبالتالي الحاجة الكبيرة لليد العاملة التي تزايدت في الفترات التاريخية المدونة أعلاه خاصة في القطاع العام. ولعل ما يشد الانتباه أن الإضرابات في القطاع العام سنة ١٩٨٨ بلغت نسبتها ٨٨,٨٧٪ وتزامن ذلك مع الأحداث التي عرفتها الجزائر في شهر أكتوبر ١٩٨٨.

ويجدر بنا التوقف عند الأحداث التي وقعت سنة ١٩٨٨ للتنبؤ به إلى أن الغليان الشعبي انعكس بصورة جلية على المؤسسات العمومية الاقتصادية، وخير ما يفسر ذلك نسبة الإضرابات في الوسط العمالي التي ارتفعت بشكل كبير ووصلت ٩٠,٣٢٪ سنة ١٩٨٩ ويمكن تبرير ذلك بانتقال

التذمر وسط الجماهير الشعبية من الشارع كتعبير عن انخفاض المستوى المعيشي وتدني القدرة الشرائية، والبطالة المتفشية، كل ذلك وجد متنفسا لدى 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 التذبذبات الحاصلة على مستوى القطاع الخاص من خلال النسب المدونة لا تعكس بصدق ما هو حاصل في القطاع الخاص، فهذه المرحلة التاريخية لم تعرف فعليا قطاعا خاصا بمواصفات الرأسمالية. فالجمال أمام الاستثمار المحلي وفتح المجال أمام القطاع الخاص لم يكن مسموحا به.

وإذا جئنا لتحديد نوعية المطالب العمالية، «المطالب الكلاسيكية المتمثلة في الأجور، والعلاوات وتحديد مدة العمل»، أصبح العامل الجزائري يهتم بمطالب جديدة تسييرية، حيث بعد أحداث 1988 دخلت الجزائر في مرحلة الديمقراطية، وتراجعت الدولة عن السياسات التقليدية وتم السماح بحق الإضراب علنا وخلص البحث إلى جملة من النتائج أهمها:

- إن الإضراب كشكل من أشكال الصراع العمالي في القطاع العمومي كان موجودا قبل الإقرار بشرعيته الدستورية، وتركزت المطالب حول القضايا الاجتماعية والاقتصادية. وبعد 1988 أصبح العامل يتأثر بالجانب السياسي التعددي، وفضلا 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 تم التأكيد على أن الخيارات السياسية في الجزائر دوما تعمل على تغيير المنحى الاقتصادي والاجتماعي منذ الاستقلال مع كافة المراحل التي قطعها الاقتصاد الوطني، والخطط التنموية الفاشلة التي دأب السياسة على استيرادها وتطبيقها، ودوما كان مصيرها الفشل اقتصاديا. وتؤكد الدراسة على أن كافة الصراعات التي عرفتها المؤسسة متأتية أصلا من المجتمع الخارجي وهو ما يؤكد فرضية التأثير للبيئة المحيطة. (لحرش، 1992: 82).

ومهما يكن من أمر «ينبغي التنويه إلى أنه ابتداء من 1981 استخدم الخطاب السياسي ظاهرة الأزمة لتبرير عملية واسعة لإعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية، التي ينبغي أن تستجيب لنمط جديد للتنمية (EL Kenz, 1993 : 48) وقد تلتها مباشرة مرحلة أخرى هي استقلالية المؤسسات، ولم يمنع ذلك من ازدياد أو حتى تقليص في المقاومة العمالية، كما يؤكد خطأي بقوله: «أعتقد أن المقاومة العمالية لا يمكن تفسيرها عن طريق اتجاهها السلبي اتجاه التصنيع والنمط الجديد للحياة

الحضارية كما يدعي بعضهم، لكن بمعارضتها للعلاقات الرأسمالية المتنامية المحافظة والمرتبطة برأسمالية الدولة وعدم التساوي لعلاقات القوة بين العمال والمسيرين الناتج عن احتقار النظام النامي غير الرأسمالي، فملاحظات العمال في المؤسسات العمومية لا تختلف عن نظيرتها في الأنظمة الرأسمالية الغربية بحيث يجري معاملتهم دائما كمزارعين مستخدمين محدودي الاستخدام، الذين لا قوة لهم في اتخاذ القرار إضافة إلى حق الاحتجاج والمطالبة بما هو شرعي فيواجهون إنكارا من قبل الاتجاه الأوتوقراطي المتمثل في المسيرين المدعمن من طرف الدولة». (Khattabi, 1990 :84). وبناء عليه نستخلص أن مرحلة التحول الكبرى في تاريخ الجزائر الحديث بدأت في منتصف الثمانينيات حيث بدأت الأزمة تعصف اقتصاديا وسياسيا واقتناع أصحاب الشأن السياسي والعسكري بأن الأمور هذه المرة ليست كسابقتها حيث لا مفر من تغيير المنحى الاقتصادي والسياسي، من حيث أنه كان شرقا تم تحويله غربا وفتح المجال اقتصاديا أمام الليبرالية المشوهة من جهة، كما تم إقرار التعددية السياسية على المستوى السياسي، الأمر الذي عجل بتفعيل إعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية والمالية لبعض المؤسسات العمومية، وتلتها مرحلة أخرى هي استقلالية المؤسسات ومنها الخصخصة وهي كلها مراحل تم قطعها بتسرع تحت غطاء الأزمة أحيانا، وفي كثير من الأحيان تم اقتعائها لبيع المؤسسات العمومية الاقتصادية بالدينار الرمزي كما أكدته الأحداث الاقتصادية فيما بعد من تورط الكثير من المسؤولين وبعض الإطارات السامية في فضائح خاصة بتبديد الأموال العمومية وعمليات الاستيلاء على الأراضي الفلاحية، وهو ما عرف بمافيا العقار، وقضايا الفساد، وخير دليل على ذلك قضية القرن أو فضيحة القرن المتعلقة ببنك الخليفة.

ولكن السمة الأكثر تعبيرا عن الصراع داخل المؤسسات العمومية الاقتصادية في تلك الفترة تتمثل في الإضراب حيث تتواجد خاصة في كبريات المدن الجزائرية وهي المدن التي تتركز فيها القطاعات الصناعية، حيث تشهد المرحلة على أن «تمركزت حركة الإضراب التي شهدتها المرحلة بشكل ملفت في المدن الصناعية الكبرى التي تضم أكبر المجمعات الصناعية في الجزائر على الإطلاق مثل منطقة الجزائر العاصمة في الوسط، ومنطقة وهران في الغرب وقسنطينة في الشرق، وتؤكد ذلك إحصائيات وزارة العمل سنة ١٩٧٧، حيث بلغت نسبة الإضرابات من مجموع الإضرابات البالغ عددها ٥٣٣ إضرابا سنة ١٩٧٧، في ست مدن جزائرية أكثر من ٥٤% في القطاع العام، وأكثر من ٣٦% في القطاع الخاص (فؤاد، ١٩٩١: ٥٧). كما يتضح ذلك في الجدول رقم (٣) التالي:

جدول (٣) توزيع الإضرابات على بعض المدن الصناعية بالقيمة النسبية لعام ١٩٧٧:

الولايات	القطاع العام	القطاع الخاص
الجزائر	٢٧,٥	١١,٥
قسنطينة	١٠	٠,٥
وهران	٠٥,٣	٧,٥
عنابة	٠٣,٢	١,٨
سكيكدة	٠٢,٧	١,٥
سطيف	٨,٦	٠٩,٣
المجموع	٥٤,٦	٣٦,٦

والملاحظ أن أغلب هذه الإضرابات تتركز في أهم المجمعات الصناعية البترولية في الجزائر، مما يشير إلى أن طبيعة الصراعات العمالية كانت عميقة، ومركزة أكثر في المؤسسات الاشتراكية، ذات الطابع الاقتصادي الصناعي تحديدا. إذ أن الأمر يؤكد أكبر نسبة يسجلها القطاع العام، وأن مرحلة التصنيع هذه تسببت في معطيات جديدة، تمثلت في التشكيلة الاجتماعية التي ميزها 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. على أية حال، «إذا تتبعنا أهم الصراعات التي شهدتها 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 الاجتماعي بالفعل الجماعي والذي تمثله الإضرابات والمظاهرات العمالية، أما الشكل الثاني فذو طبيعة فردية وتمثل في سلوك العامل الفرد اتجاه مواقف فردية أو جماعية، كالتغيب مثلا، والذي يدخل ضمن إطار ما يعرف باسم الصراع المحول» Diverted Action (غري وآخرون، ١٩٩٥: ٥٧). ومنه وجب التنويه إلى أن العمال 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 حتى بداية الثمانينيات كما يلي:

جدول (٤) توزيع الإضراب حسب سبب الصراع:

النسبة المئوية % لعدد الإضرابات	سبب الصراع
٣٨,٤	الأجور
٣٠	التأخر في دفع الأجور
١٥	ظروف العمل
٥,٧	تسريحات فردية أو جماعية
٣,١	ممارسة الحق النقابي
١,٥	علاقات مهنية سيئة
١	عدم صلاحية التمثيل العمالي
٥,٣	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 المطالب بزيادة الأجر وتحسين ظروف العمل 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 أنصاراً كثيرين (غوري وآخرون، ١٩٩٥: ٦٠). 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 لمزيد من النفوذ والسلطة في مقابل الإدارة في المؤسسات الاشتراكية، وفي هذا الإطار يتعين علينا الإشارة إلى الدور النقابي، سواء من حيث فاعليته أم ولاؤه للجانب الإداري، فالعمل النقابي للعمال الجزائريين خلال هذه الحقبة التاريخية لا يمكن تقييمه إلا من خلال منظمة واحدة - اعتبرت كمنظمة كنفابية شرعية - وهي الاتحاد العام للعمال الجزائريين، فكان تطبيق ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات خلال فترة قصيرة من التطبيق أي في ١٩ ديسمبر ١٩٧٩ على ٥٧ مؤسسة تضم ٨٤١ وحدة إنتاجية، بما ٣١٠٠٠٠ عامل». (الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ١٩٨١). «ومن هنا كانت تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، تعم كافة الفئات العمالية باختلاف أصولهم

الجهوية، وباختلاف مؤهلاتهم الثقافية حيث يؤكد الباحث «بوتفنوش» في هذا الشأن على أن «تجربة التسيير الاشتراكي للمؤسسات، أو المؤسسة الاشتراكية لا تكمن في أهمية النصوص التي احتوتها، ولكن تكمن الأهمية في الفكر الذي من خلاله نتقبل هذه التجربة ونطبقها للصالح العام». (Boutefnouchet, 1984: 200) ومن ثمّ كل الدلائل تؤكد وجود منظمة عمالية واحدة شرعية ذات طابع سياسي وحزبي في الوقت نفسه، ومنه نستنتج 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. ومن هنا فإنها تعكس بوضوح وجهة نظر السلطة السياسية أكثر من كونها تجسد المطالب العمالية، ويذهب «عبد اللطيف بن أشنهو» في هذا المجال إلى أن هناك «تمثيلا عماليا شكليا في مجالس التسيير - مجلس العمال ومجلس المديرية- فانشغلت النقابة بالجوانب السياسية للعمال، حيث أصبحت عبارة عن جهاز مراقبة للدولة، والسلطة الحاكمة على مستوى الوحدات والمؤسسات الإنتاجية، حركة انضمام للنقابات، مما أدى إلى ركود عدد العاملين المنضمين إلى النقابات عندما لم تحقق آمالهم في حل المشكلات المادية (بن اشنهو، ١٩٨١ : ١٧٤). ومنه يتبين أنه لم يكن للنقابة دور فاعل لصالح العمال أكثر من كونها أدت دورا فاعلا وأساسيا لصالح السلطة الحاكمة بحيث تعمل على تهدئة الأوضاع، وامتصاص غضب الشرائح العمالية في تلك الفترة، وامتصاص حالات الاحتقان العمالي الناجم عن التذمر، وهو ما يفسر عملية الركود وتناقص عدد المنخرطين في النقابة الوحيدة عندما تأكد لهم عدم تحقق مطالبهم الخاصة، لاسيما المشكلات ذات الطابع المادي، إلى درجة أن العمل النقابي «بقي يدور في حلقة تجعله يفقد دوره الأساسي في الدفاع عن المصالح الأساسية المادية والمعنوية للعمال. ويتجلى هذا الضعف في الجوانب الفنية والتقنية للعمال، هذه الجوانب التي اتصفت بفقدان المبادرة والتخوف منها، حيث يطلق عليه انعدام روح الجماعة في العمل، والنقص الكبير في السيولة الإعلامية التي قد توفر للعمال معرفة خاصة بحيط عمله، الذي يتفاعل بداخله والمتمثل أساسا في المؤسسة الاشتراكية (الاتحاد العام للعمال الجزائريين، ١٩٨٥). وعليه يمكن استنتاج ما يلي:

- دخول النقابة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين في حلقة القرارات السياسية للسلطة.
- ضرورة إيجاد امتداد طبيعي لفرض إيديولوجية 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.

- يتمثل الهدف الفعلي غير المعلن في إخضاع كل من يتقاضى أجرا لدى مؤسسات الدولة حيث أن تقاضي الراتب يشكل في حد ذاته عربون ولاء طبيعي للسلطة السياسية، ينبغي التعبير عنه بالانخراط في الاتحاد العام للعمال الجزائريين.

ثانيا: الخصخصة في الجزائر: الخلفيات والتحديات:

تندرج عملية خصخصة القطاع العام في إطار أشمل، الهدف منه إحداث التوازن بين القطاعات الاقتصادية، بحيث تكون الدولة بمنأى عن العمليات المالية للمؤسسات الاقتصادية، فيما يكون الاهتمام بالكفاءة والفاعلية في استخدام الموارد المتاحة، وتأتي هذه المرحلة بعد مرحلة الاقتصاد الموجه التي شهدتها الجزائر خلال فترة ١٩٦٧-١٩٧٨، وما جاء بعدها من فترة أخرى تميزت بتوقيف الاستثمارات ومراجعة التخطيط وإعادة هيكلة المؤسسات الوطنية، واستمرت من ١٩٨٠ إلى غاية ١٩٩١، حيث انخفض النمو الاقتصادي بدرجة كبيرة، وارتفع حجم البطالة والتضخم وازدياد المديونية إلى مستويات قياسية مخفية، هذا الأمر جعل التفكير في أنماط جديدة للتسيير والملكية ضرورياً تمثل أساسا في اللجوء إلى اقتصاد السوق في إطار خصخصة القطاع العام، والقضاء تدريجيا على أنماط التسيير السابقة، وبالمقابل تكريس الملكية الفردية لوسائل الإنتاج، وحرية النشاط الاقتصادي، والمنافسة وحرية الأسعار وأيضاً تحسين فعالية المؤسسات العامة، ومنه تعتبر محاولة جادة لإحداث تغيير في البنية الاقتصادية والاجتماعية في الجزائر، وفي هذا الإطار سيتم التطرق إلى خلفيات الخصخصة، وكذا التحديات التي تواجه هذا النمط الجديد أثناء عمليات التطبيق والممارسة.

أ- خلفيات الخصخصة: بادرت الدولة إلى مجموعة من الإصلاحات السياسية والاقتصادية والاجتماعية انطلاقاً من البدء بإعادة الهيكلة للمؤسسات الوطنية ضمن ما أصرّح 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 بخصخصة المؤسسات العمومية، الذي قرر رئيس الجمهورية الجزائرية « عبد العزيز بوتفليقة» سحبه لتمكين المركزية النقابية من إبداء رأيها فيه، يتضمن ٣٥ مادة تفتح الباب لرياح الخصخصة، دون ضوابط ولا تشترط في عمليات الخصخصة 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 عائق أمام مسار الخصخصة، انطلاقاً من تقييم الإطار المؤسسي الجاري به العمل حالياً، وتتضمن العوائق حسب وثيقة عرض الأسباب في انعدام تعريف واضح للنشاطات المخصصة، والتي لا تخصص، وكذا غموض الأدوار المسندة لهيئة الخصخصة ومجلس الخصخصة، وتعدد المتدخلين ومراكز القرار (ع.ف، ٢٠٠١)، 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 المؤسسي المعمول به في تلك المرحلة (مرحلة ما قبل الشروع في الخصخصة)، مما يوجد نوعاً من التعدد في مصادر التدخل، ومنه تعدد في مراكز اتحاد القرار وفي هذا الشأن يوضح «مجيد الموسوي» على أنه «بشكل عام جرى تبرير الخصخصة على أساس قدرة الخاص على توفير إدارة أكفأ، وقطاع خاص يقتصد في استخدام الموارد ويحسن في أداء المؤسسات، فيزيد بذلك من معدلات النمو الاقتصادي، وتقديم حوافز تعمل على تعبئة الادخار وتوجيهه نحو المشاريع المرحة، وتعميم الملكية على قطاع أكبر من المواطنين، ويختلق وسيلة مالية نشطة تشجع على الادخار وتوفير قناة مناسبة للتحويل وهذا بالإضافة إلى تخفيف الأعباء المالية التي تتحملها الحكومة من حيث تمويل المشاريع العامة، ومواجهة الخسائر التي يتعرض إليها (الموسوي، ١٩٩٥: ٢٠). ومنه فالخصخصة عنصر أساسي لسياسة اقتصادية جديدة لأسباب ثلاثة:

أولاً: معرفة مقدار مساهمتها في الاستقرار على الصعيد الاقتصادي العام.

ثانياً: تحقيق ترقية في مجال الصادرات خارج قطاع المحروقات.

ثالثاً: التحول الكلي للاقتصاد، والعمل على تخفيض البطالة، وهذا ما يطرح إشكالات أساسية تتعلق بالدور المستقبلي للدولة التي ينبغي أن تتأقلم مع مستجدات العولمة الاقتصادية، ومحاولة التطعيم بشكل طبيعي من أجل بث الفعالية في المنظمات، تتخلى الدولة بموجبها عن أداء وظيفة التسيير بغية تفادي تفاقم الوضع بين الدولة والمواطن، ومنه فإن على الدولة أن تنظم وتقرر بشكل أفضل في هذا الشأن.

أما فيما يتعلق بالشق الثاني الإيجابي وهو تفعيل الصادرات خارج قطاع المحروقات، بحيث أكدت المحادثات مع الشركاء على أن تفعيل الصادرات هو السبيل الوحيد للتقليل من نسبة البطالة.

وإذا استمر الارتكاز على البترول كمادة زائلة قد يقود البلاد إلى منحى خطير ويمكن التذكير بسيناريوهات الديون المتراكمة بدءاً من عام ١٩٨٦ - ١٩٩٤، ومنه فالخصخصة تعتبر أساسية لسببين:

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

ثانيهما: أن التخصصة بالموارد المسيرة تشكل مصدرا للتراكمية الصادقة لخلق لإيجاد ديناميكية في بقية فروع القطاع الاقتصادي عدا المحروقات.

هذا وإذا عدنا إلى الشق الإيجابي الثالث للتخصصة، فيتمثل في كونها تشكل آلية لتنمية الاقتصاد الوطني لارتكازها على العمل والعقلنة كمصدرين دائمين للثروة، والتي تسمح باندماج البنى التنافسية بأساليب جديدة تستند إلى المخاطرة، وهي تعتبر ثقافة مؤسساتية جديدة، فضلا عن ميلاد مسيرين جدد يتأقلمون مع التغيرات الداخلية والخارجية على حد سواء من منطلق السياسة الاقتصادية التي تركز على الطلب وليس حصريا على العرض، كما هو الشأن في النظام التسييري المركزي السابق (Mebtoul, 2002 :159) . مما سبق يمكن استنتاج مجموعة من الأسباب الفعلية التي أدت بالدولة إلى خصخصة بعضا من المؤسسات العمومية الاقتصادية كالآتي:

- فشل الإدارة في إيجاد الكفاءات اللازمة للتأقلم مع التغيرات الحاصلة على المستويين الاقتصادي والمؤسسي.
- البحث عن الكفاءة المهنية القادرة على تحسين الأداء، والأكثر استخداما.
- الافتقار للسوق المالية النشطة في مجال الادخار.
- البحث عن مجالات تنمية خارج قطاع المحروقات.

ب- أهداف التخصصة:

هناك جملة من الأهداف تسعى التخصصة كعملية اقتصادية لتحقيقها نبيها فيما يلي:

- ١- تؤدي التخصصة إلى تحسين نوعية اتخاذ القرار الإداري عن طريق خفض درجة التدخل السياسي في عمليات المؤسسات العامة، إذ إن الساسة في كثير من الأحيان يؤثرون على أهداف المؤسسة، وقد تغطي الأهداف الاقتصادية العامة أو الاجتماعية على الأهداف ذات الطبيعة التجارية (كمحاولة التركيز على مناطق جغرافية معينة)، بحيث يؤدي الحد من التدخل السياسي إلى إعفاء المديرين من ضرورة الحرص على تلبية رغبات الساسة مما يقودهم بالتالي إلى تحسين أداء المؤسسة. ولا تتعارض التخصصة 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.
- ٢- تؤدي التخصصة إلى نقل المديرين من موقع المسؤولية أمام البيروقراطية، إلى موضع المسؤولية المباشرة

أمام حاملي الأسهم، وهم فئة تسعى إلى تحقيق الربح.

٣- تهدف الخصخصة إلى فرض انضباط الأسواق المالية على المؤسسات، وبالتالي تحفيزها على العمل على مستوى أرفع من الكفاءة لأن المؤسسات العامة التي تميمها مظلة القطاع العام، قد لا تفلس وهي تتكبد خسائر لأنها في مأمن من الإفلاس، إذ تقدم الدولة في العادة الحماية للمؤسسات العامة التي تواجه المشاكل المالية، إما عن طريق الدعم المالي المباشر، أو عن طريق إعطاء ضمانات ائتمانية مما يسمح للمؤسسة بالمضي قدماً في عملياتها برغم المشاكل المالية.

فمن هذا المنظور يرى دعاة الخصخصة أنه للخلاص من مشاكل القطاع العام يجب التحرر من أعباء دعم المؤسسات الخاسرة، والكف عن تمويل استثمارات منخفضة العائد (عجمية، ١٩٩٣: ١٤٨). كما يؤكد دعاة الخصخصة بأنها «جزء من برنامج إصلاح اقتصادي شامل جوهره سيادة قانون السوق وتحرير التجارة الخارجية، وأساسه هو تطبيق برامج الاستقرار والتكيف وبهذا 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 (صندوق النقد الدولي، ١٩٩٢: ٣٥١). ولعله من الأهمية الإشارة إلى أن الخصخصة «تفرض نمطاً تسييرياً على القطاع الخاص، الذي بدوره يفرض شفافية تامة، ولا يقبل بوجود مستمر في ميزانية المؤسسة بحيث يعمل على إزالة ومحاربة كل التجاوزات التي قد تحدث على مستوى التسيير». (Tropicaux, 1992:627). وعلى العموم يمكن رؤية أهداف الخصخصة على مستويين رئيسيين:

١- المستوى الاقتصادي العام: وهي تسعى من خلاله إلى:

- تقليص عجز الميزانية.
- زيادة الفاعلية الاقتصادية.

- المستوى الاقتصادي المحلي/المحدود: وتسعى من خلاله إلى:

- تخفيض التكاليف.
- زيادة الاستثمارات.
- بث روح المنافسة.
- توسيع قاعدة الملكية.

ج- آثار التخصصة: يرى كثير من الباحثين أن «الحجج النظرية الداعمة لمقولة التخصصية، ليس فيها ما يقنع كليا، أو ما هو واضح تماما بشأن تبريرات التحول نحوها خاصة بالنسبة للبلدان النامية التي ليس للتخصصية فيها سوى تبريرات هامشية وغير جوهرية (سيد وآخرون، ١٩٨٨). بحيث يتهم القطاع العام بانخفاض الربحية والإنتاجية، وتعرض بعض من مؤسساته ومشاريعه إلى الخسارة والسرقة والمحسوبية، أي أن الذين ينددون بانخفاض الربحية في القطاع العام يتناسون 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، وهذا 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 سياسة التعبير نفسها، أي أن السعر يجب أن يغطي الكلفة الاجتماعية، فإن مقارنات الربحية والإنتاجية المألوفة الآن ستفقد معناها.

أما بخصوص الخسارة التي يتعرض لها القطاع العام، فيعود إلى أن رؤوس الأموال التي تخصص للقطاع العام لا تتناسب مع أغراض المشروعات وتسحب فائض الخزانة العامة، ثم إن الإشارة إلى حجم ما يتعرض له القطاع العام من خسائر، ليس بالضرورة دليلا على نجاح الإدارة في القطاع الخاص وفشلها في القطاع العام، لأن حالات فشل القطاع الخاص لاسيما الوحدات الصغيرة تنتهي سريعا بالإفلاس، وهو ما يخرج معظمها من حسابات المقارنة التي تعزى إلى ارتفاع الكفاءة، وأن هذا ليس مقتصرًا على أوضاع بلدان نامية كالبلدان العربية، إذ إن الدراسات التي أجريت مؤخرا على الظاهرة في الولايات المتحدة تشير إلى أنه أنسب من الوحدات حديثة الإنشاء (الموسوي، ١٩٩٥: ٢١)، وخلاصة هذه المزاعم حسب هذا التحليل أن نسبة الإفلاس تصل إلى حوالي ٧٠% التي تقود دعاة التخصصة نحو

تطبيقها كخيار اقتصادي تتمثل في:

- ١- انخفاض الأرباح والإنتاج في القطاع العام.
- ٢- فشل الإدارة وأساليب التسيير في القطاع العام.
- ٣- الحجم الكبير للخسائر التي يتعرض له القطاع العام (رؤوس الأموال) وهو الأمر الذي دفع بعضهم إلى المناداة بضرورة استبدال آليات التسيير والإدارة على مستوى المؤسسات العمومية الاقتصادية واستحداث آليات أخرى تتماشى وطبيعة التغير الحاصل على مستوى الاقتصاد الجزائري إثر انتقاله إلى اقتصاد السوق.

ثالثا: أشكال الصراع العمالي في ظل الخصخصة:

أ- الصراعات العمالية الجماعية:

جدول رقم (٥) الإضرابات في القطاع العام والقطاع الخاص ما بين ١٩٩٣-٢٠٠٢.

السنوات	الإضرابات	إجمالي الإضرابات	القطاع العام	النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %
١٩٩٣	٥٣٧	٥٢٦	٩٧,٩٥	٤٧	٢,٠٥	
١٩٩٤	٤١٠	٣٧٦	٩١,٧٠	٣٤	٨,٣٠	
١٩٩٥	٤٣٢	٤٠٣	٩٣,٢٨	٢٩	٦,٧٢	
١٩٩٦	٤٤١	٤١٣	٩٣,٦٥	٢٨	٦,٣٥	
١٩٩٧	٢٩٢	٢٧٤	٩٣,٨٣	١٨	٦,١٧	
١٩٩٨	١٩٥	١٦٧	٨٥,٦٤	٢٨	١٤,٣٥	
١٩٩٩	١٧٣	١٥٨	٩١,٣٢	١٥	٨,٦٤	
٢٠٠٠	١٨٧	١٦١	٨٦,٠٩	٢٦	١٣,٩١	
٢٠٠١	١٧٦	١٦٥	٩٣,٧٥	١١	٦,٢٥	
٢٠٠٢	١٧٥	١٥٥	٨٨,٥٧	٢٠	١١,٤٢	
المجموع	٦٥٦٨	٦٠٤٤	٩٢,٠٢	٥٧٠	٨,٦٧	

المصدر: المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية ٢٠٠٥.

ما يلاحظ من خلال قراءة الجدول رقم (٥) أن القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص في الجزائر في الفترات ما بين ١٩٩٣ إلى غاية ٢٠٠٢ سجل نسبة كبيرة من لإضرابات بلغت ٩٢,٠٢% في حين أن القطاع الخاص بلغت نسبته ٨,٦٧%، وهذا يدل على أن القطاع العام كان مهيمنا على كافة القطاعات الاقتصادية، بينما حتى السنوات الأخيرة لم يكن المجال أمام القطاع الخاص إلى درجة كبيرة وتقايله عدة عراقيل وشروط، زد على ذلك مؤشرات الأزمة التي عرفتها الجزائر بداية من نهاية الثمانينيات والتي راح ضحيتها القطاع العام بحكم أن الأعداد الهائلة من اليد العاملة هي في حقيقة الأمر تعمل لدى القطاع العام، وإذا ربطنا ذلك بالأزمة السياسية في الجزائر نقول إن الوضع الأمني والسياسي في الجزائر قد أثر كثيرا على مستوى القطاع الاقتصادي بحيث على فترات متباينة من التسعينيات، كانت الأوضاع السياسية والأمنية غير مستقرة وتعرضت كثير من المؤسسات إلى الحرق والتخريب، مما أدى إلى توقف العمال عن العمل وعدم تسوية أوضاعهم المهنية والمادية أدى بالكثير منهم إلى الدخول في الإضرابات بحكم الأوضاع المعيشية الصعبة التي عايشوها. أما إذا انتقلنا إلى القطاعات التي عرفت ظروفًا صراعية أكثر كالإضراب، فالجدول رقم (٦) يوضح أهم القطاعات التي عرفت إضرابات بدءًا من سنة ١٩٩٣ إلى غاية سنة ٢٠٠٢.

جدول رقم (٦) توزيع الإضرابات حسب طبيعة القطاعات ١٩٩٣-٢٠٠٢.

القطاعات	السنوات											
	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	المجموع	%
أشغال عمومية	٢٥٣	٢١٧	٢٤٤	٢٥٣	١٤٥	٥١	٥٢	٥٦	٢٩	٣١	١٣٣١	٤٤,١٠
الصناعة	٧٠	٦٢	٧٣	٩٩	٦٤	٣٩	٥١	٥٥	٦٣	٥٩	٦٣٥	٢١,٠٤
الزراعة	٤٥	١٨	٢٠	١٨	١٢	١٧	١٠	٠٦	٠٨	٠٧	١٦١	٥,٣٣
خدمات	٦٨	٦٨	٥٨	٣٥	٢١	٣٤	٢٤	٢٢	٣٢	٢٣	٣٨٥	١٢,٧٥
الإدارة	١٠١	٤٥	٣٧	٣٦	٥٠	٥٤	٣٦	٤٨	٤٤	٥٥	٥٠٦	١٦,٧٦
المجموع	٥٣٧	٤١٠	٤٣٢	٤٤١	٢٩٢	١٩٥	١٧٣	١٨٧	١٧٦	١٧٥	٣٠١٨	١٠٠

المصدر: المفتشية العامة للعمل لوزارة العمل والحماية الاجتماعية ٢٠٠٤.

يتبين على أن أكثر القطاعات التي تعرضت للإضرابات كشكل من أشكال الصراع العمالي هو قطاع الأشغال العمومية بنسبة ٤٤,١٠% في الفترة الممتدة ما بين ١٩٩٣ إلى غاية ٢٠٠٢، 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 الأهلية، أما ثاني نسبة في الفترة الزمنية نفسها في قطاع الصناعة وسجلت معدل ٢١,٠٤% . أما قطاع الإدارة فتنقلص فيه النسبة لتصل إلى حدود ١٦,٧٦%، وإذا جئنا إلى تحديد الأسباب الحقيقية التي تؤدي بالعمال إلى الدخول في عملية الصراع من خلال ممارسة حق الإضراب يبين الجدول (٧) من خلال الإحصائيات، أن مطلب الزيادة في الأجور أو التأخر في تسديدها هما المبرران الأساسيان لأغلب الإضرابات.

جدول رقم (٧) أسباب الإضرابات لسنوات ١٩٩٣ - ٢٠٠٢

القطاعات	السنوات											
	١٩٩٣	١٩٩٤	١٩٩٥	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩	٢٠٠٠	٢٠٠١	٢٠٠٢	المجموع	%
الأجور	٤٢١	٢٢٦	٢٩٢	٣٠٢	٢٥٥	٧١	١٢٩	١٥٦	٧٠	٤٧	١٩٦٩	٦٥,٢٤
العلاقات المهنية	٤٧	٤٦	٥٩	٥٧	٣٤	٢٥	٢٨	١٥	١٢	٣٤	٣٥٧	١١,٨٢
التسريح من العمل	٤١	٤٦	٥٦	٣٦	٢٧	٢٥	٢٧	٣١	١٤	١٤	٣١٧	١٠,٥٠
الحماية الاجتماعية	//	٤٣	//	٤٢	٣٢	٣٠	٢٥	٢٠	٠٨	١٠	٢١٠	٦,٦٩
الظروف العام	٣٥	٢٤	//	١٩	٠٧	١٠	١٦	٢١	٠٣	٠٤	١٣٩	٤,٩

المصدر: المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية ٢٠٠٤.

تشكل النسبة اللافتة للانتباه بمقدار ٦٥,٢٤%، التي تعبر عن حاجة العمال إلى تحصيل مطالبهم المادية من دون تأخير وإلا سينجر عن ذلك تأزيم للوضع المعيشي الذي يعيشونه. أمام تدني مستوى المعيشة، أما ثاني الأسباب المؤدية للإضراب فتتمثل في العلاقات المهنية كالحق النقابي وحق اللجوء للتفاوض ونسبته قدرت ١١,٨٢% ، 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 ١٠,٥٠% كإحدى الأسباب المتعلقة بحدوث الإضراب وتعلق بالتلويح بالتسريح من العمل سواء من المناصب الدائمة أم المناصب المؤقتة، بحيث أن الأزمة الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر والتي انعكست بصورة مباشرة على المؤسسات العمومية الاقتصادية أدت في كثير من حالات إلى التسريح من العمل، بل كان في كثير من الأحيان سببا مباشرا للدخول في إضرابات كتعبير عن حالة التذمر لدى العمال. أما أحد الأسباب الأخرى 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 ٦,٩٥%.

ب- الصراعات العمالية الفردية والخفية:

ولمزيد من تسليط الضوء على الطبيعة الصراعية التي شهدتها فترة التسعينيات، هي الفترة التي لجأت فيها الجزائر إلى تطبيق استراتيجية جديدة تتمثل في التصحيحات الهيكلية للمؤسسات العمومية الاقتصادية وهي الفترة أيضا التي تم تطبيق الخصخصة 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 ولا تخص مرحلة الخصخصة بصورة منفردة، كما يوضح الجدول (٨).

جدول رقم (٨) صراعات العمل الفردية ما بين ١٩٩٦ - ١٩٩٩.

الصراعات السنوات	إجمالي الصراعات	القطاع العام	النسبة المئوية %	القطاع الخاص	النسبة المئوية %
١٩٩٦	٤٢٦١٨	٢٨١٦٩	٦٦,٠٩	١٤٤٤٩	٣٣,٩٠
١٩٩٧	٤٤٠٤٧	٣٠٤٢٥	٦٩,٠٧	١٣٦٢٢	٣٠,٩
١٩٩٨	٤١٩٧١	٣٠١٠٢	٧١,٧٢	١١٨٦٩	٢٨,٢٧
١٩٩٩	٤٨١٤٨	٣٢٠١١	٦٦,٤٨	١٦١٣٧	٣٣,٥١
المجموع	١٧٦٧٨٤	١٢٠٧٠٧	٦٨,٢٧	٥١٨٠٩	٢٩,٣٠

المصدر: المفتشية العامة للعمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية ٢٠٠٤.

إن الصراعات الفردية هي الأخرى عرفت ارتفاعا محسوسا في السنوات ما بين ١٩٩٦ إلى غاية ١٩٩٧، وكانت النسب في القطاع العام مرتفعة مقارنة بالقطاع الخاص بحيث بلغ مجموع النسب للسنوات من ١٩٩٦ إلى غاية ١٩٩٩ في القطاع العام ٦٨,٢٧% في حين بلغ في القطاع الخاص ٢٩,٣٠%. وإذ يعبر ذلك عن أن الصراعات قائمة في مكان العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص، غير أن طبيعة الأسباب 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 التسعينيات، تمثلت خاصة في الصعوبات المالية وعدم القدرة على المنافسة، وركود الإنتاج وحالات الإفلاس، مما انعكس على العمال بالتسريح والطرده، والدفع إلى التقاعد المسبق وعدم القدرة على الإيفاء بالوعدود المادية المدونة في الاتفاقيات الجماعية. ويأتي الجدول رقم (٩) لتوضيح الأمر أكثر، فنلاحظ مجمل الأسباب التي تنحصر حولها الصراعات الفردية في الفترة الممتدة ما بين ١٩٩٦ إلى غاية ١٩٩٩ حسب مفتشية العمل كما يلي:

جدول رقم (٩) أسباب صراعات العمل الفردية من ١٩٩٦ إلى ١٩٩٩.

السنوات	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
المتغيرات				
الراتب الأساسي	٣٧٧٠	٣٤٠٤	٣٣٣٨	٥٠١٧
الترقية	٣٣٧٩	١٠٦٣	١٣٥٥	١١٣٨
العلاوات	٥٨٩٤	٤٠٥٥	٨٥١٤	٩٠٣٩
العمل الليلي	١٥١	٦١	٣٨	١٧٤
العمل المؤقت	٥١	١٧٦	٤١٨	٤٣٧
بيان الأجر	٨٠١	٣٤٠	٤٩٧	١٣٩٧
الساعات الإضافية	٨٨٥	٤٥٠	٨٨٣	٩٧٢
بدل النقل	٥١٢	//	٢٢٨	٢٩٢
الأجر وملحقاته	١٥٤٤٣	٩٥٤٩	١٥٢٧١	١٨٤٦٦
النسبة المئوية%	٣٦,٥٤%	٣٢,٢٠%	٣٦,٤٦%	٣٨,٣٣%

علاقات العمل في ظل التخصصة بالمؤسسة الجزائرية

٩٩٩١	١٩٩٨	١٩٩٧	١٩٩٦	السنوات المتغيرات
٤٣٨	١٦٥	١٢١	٣٨١	فترة عدم التثبيت
١٢٥٥	٦٧٨	٥١٣	٦٥٠	التثبيت
١١٨٣٢	١٠٩٩١	٩٥١٥	١١٠٥٥	التسريح
٨٧٢	٣١٣	٢٩٦	٤٨٧	التحويل
٦٣٤	٣٧٥	٤٢٢	٨٥٣	تغيير المنصب
٨٣	٥٩	٧٣	١٠٦	التحرش
٢١١	٧١	١١١	٩٦	انتداب
١٥٣٧	١٢٦٣	١٤٤٤	٣١٠٠	عقوبات
٤٣٤	٣٢٣	٢٣٥	٤٢٠	ترقية
٨٩٨	٦١٨	٧٢١	٩٢٥	إشعار مسبق
٢٧٧٧	٣٧٠٥	٨٨١	١٨٣٨	إجازة مدفوعة الأجر
٢١٧	١٧٥	١١١	٤٥٣	إجازة أسبوعية
٥٣	٨١	٣٧	١١١	إحالة إلى الاستيداع
٢٤٩	٩٢	٨٣	٣٢٧	إجازة خاصة/طارئة
١٧	٢١	٢٧	٣٢	إجازة أمومة
٢١٥٠٧	١٨٩٣٠	١٤٥٩٠	٢٠٨٣٤	علاقات مهنية
%٤٤,٦٤	%٤٥,٢٠	%٤٩,٢١	%٤٩,٣٠	النسبة المئوية %
٧٧٩	٣٨٦	٣٦٢	٦٩٥	الضمان الاجتماعي
٨٥٤	٥٧٥	٦٦٦	٥١٦	التقاعد
١٦٥٣	٩٦١	١٠٢٨	١٢١١	الحماية الاجتماعية
%٣,٤٣	%٢,٢٩	%٣,٤٦	%٢,٨٦	النسبة المئوية %

المتغيرات	١٩٩٦	١٩٩٧	١٩٩٨	١٩٩٩
حوادث العمل	٣٦٦	١٢٨	٢١١	٤٣٧
الأمراض المهنية	٨٠	٣٠	٤٢	٢١٠
طب العمل	١٧٢	٢٢	٧١	٩٧
الحماية الفردية	٨٤	٥٢	٣٠	٧٦
الحماية الجماعية	٢٢	٠٠	٠٣	٢٧
النظافة	١٧٩	١٤	٤٢	١٣٢
النظافة والأمن	٩٠٣	٢٤٦	٣٩٩	٩٧٩
النسبة المئوية %	%٢,١٣	%٠,٨٢	%٠,٩٥	%٢,٠٣
أسباب أخرى	٣٨٦٤	٤٢٣٤	٦٣١٦	٥٥٦٩
المجموع العام	٤٢٢٥٥	٢٩٦٤٧	٤١٨٧٧	٤٨١٧٤

المصدر: مفتشية العمل، وزارة العمل والحماية الاجتماعية ٢٠٠٢.

هذا ويمكن تقسيم الجدول رقم (٩) إلى أربعة محاور رئيسية تتمحور حولها الصراعات الفردية بين

١٩٩٦ - ١٩٩٩:

المحور الأول: علاقات العمل

وتسجل أعلى نسبة بما يقدر بـ ٤٤,٦٤% من الصراعات الفردية والخفية التي تتوزع أسبابها بين التسريح من العمل، والإطالة في تحديد فترة عدم التثبيت، والإطالة في تحديد فترة الانتداب، وعدم الفصل في الترقية في حينها، والتأخير في منح الإجازات، والمماطلة في إعطاء حق الإحالة إلى الاستيداع.

المحور الثاني: يتعلق بالأجر وملحقاته

وتسجل نسبة الصراعات العمالية الفردية فيه ثاني أعلى نسبة بما يقدر بـ ٣٨,٣٣% وترجع أسباب الصراعات الفردية التي تغطي هذه النسبة إلى عدم تسديد العلاوات أو عدم إعطاء العلاوات والامتيازات، وعدم الحصول على مستحقات الساعات الإضافية في حينها، وكذا عدم الحصول على

بعض البدلات منها بدل النقل.

المحور الثالث: الحماية الاجتماعية

وتتمحور أسباب الصراعات الفردية بالنسبة للحماية الاجتماعية حول نقطتين رئيسيتين: أولها عدم تلقي الوثائق الضرورية من أجل الانتماء لمصلحة الضمان الاجتماعي، وحتى صعوبات التعويض من مصالح الضمان الاجتماعي للعمال الأجراء، أو الصعوبات التي تصاحب عملية الإحالة على التقاعد، وضرورة تسلم اللازم، وتقدر نسبة تلك الصراعات الفردية بـ ٣,٤٣٪.

المحور الرابع: النظافة والأمن

تتنوع أسباب الصراعات العمالية الفردية بين الحماية الفردية والجماعية من الأمراض المهنية، وحوادث العمل وذلك بنسبة ٢,٠٣٪، من خلال ما سبق تناوله لطبيعة الصراعات الجماعية والصراعات الفردية في مكان العمل سواء في القطاع العام أم القطاع الخاص. وينطبق هذا على الفترة التي كانت فيها الخصخصة كإحدى المراحل الاقتصادية في طور التطبيق في بعض القطاعات الاقتصادية، يمكن التوصل إلى مجموعة من النقاط كما يلي:

- لا يمكن عزل الإضراب كظاهرة اجتماعية عن السياق العام المجتمعي الذي تتواجد فيه، حيث أن الصراع العمالي امتداد طبيعي للوضع الاقتصادي العام في المجتمع الأكبر.

- محاولة تفسير الإضراب كشكل من أشكال الصراع الجماعي العمالي في المؤسسات أمر مرتبط في فترة التسعينيات بالمعطيات السياسية، ولذلك كثيرا ما حملت معدلات الإضراب نسباً مشكوكاً فيها بحكم صدورها عن الوصاية بعيدا عن جهات مستقلة.

- برغم التزايد في عدد الإضرابات إلا أن الحركة العمالية عرفت في فترة التسعينيات 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، مما جعل الحركة العمالية في حالة من عدم الاستقرار أمام تعنت السلطة التي تعمد لمحاربة الإضراب باستصدار قرارات قضائية بعدم شرعية الإضراب.

- أدت التعددية النقابية إلى الزيادة في تفتيت الوحدة العمالية، فالملاحظ أنه كلما تم اعتماد نقابة مستقلة، تم إعطاء اعتماد بالمقابل في القطاع نفسه لنقابة موازية للاتحاد العام للعمال الجزائريين (نقابة السلطة) أو (نقابة الحزب) هدفها كسر كل الخطط العمالية التابعة للنقابات المستقلة، وبالمقابل تبني

الدفاع على كل خيارات السلطة السياسية.

- من الواضح أن الصراعات الجماعية متمثلة في الإضراب الذي كان ممنوعا قبل أحداث أكتوبر ١٩٨٨ أو في الصراعات الفردية هي تعبير عن وضع عمالي أكثر من كارثي، يفضح المستوى المعيشي للعامل الجزائري الذي يعاني في 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 التسعينيات، نتيجة لتدهور أوضاع المؤسسات العمومية وإعادة هيكلتها، أو بيعها بالدينار لشخصيات نافذة، أو التفاوض الذي يستغرق سنوات بغية خصصتها، ويبقى العمال ضحايا القرارات الارتجالية والتعسفية التي غالبا ما تنتهي بهم إلى التسريح من دون حصولهم على مستحقاتهم المادية.

هذا وإذا انتقلنا إلى بعض النتائج المتعلقة بدراسة ميدانية لمؤسسة ألفاسيد Alfacid بعناية والتي تنشط تحت تسمية (الجزائرية لإنتاج الحديد والصلب ألفاسيد) المخصصة سنة ١٩٩٩، فقد تأكد للباحث خالد حامد حول طبيعة ما أسماه النزاعات الجماعية والنزاعات الفردية:

- إن المطالب الجارية حاضرة في كل الإضرابات التي مست المؤسسة، بينما ارتبطت المطالب النوعية المتعلقة بتغيير أنماط التسيير، وتغيير المسيرين، والمطالبة بالحقوق النقابية، واستقلالية النقابة بإضرابات سنة ١٩٨٨ والإضرابات التي شهدتها المؤسسة سنة ١٩٩٠.

- جرى تبني مطالب نوعية في أكتوبر ١٩٨٨، وهذا يعكس حسب الباحث امتداد التأثير من المحيط المجتمعي العام الذي كان سائدا آنذاك، ومن جملة المطالب التي حملها إضراب سنة ٢٠٠٠ بالمؤسسة مطلب تحسين ظروف العمل، ووضع قانون خاص بالمناصب ذات الخطورة العالية لما تتميز به الصناعات الثقيلة، وخاصة الحديد والصلب من خطورة درجة الحرارة العالية وارتفاع نسبة التلوث، حيث مثلت الأمراض المهنية ما نسبته ١٦,٦٧% من ضمن المشكلات المصريح بها.

- أما حوادث العمل فتتجاوز في بعض الأقسام الإنتاجية نسبة ١% مما يوضح المركب من ضمن المؤسسات التي ترتفع بها حوادث العمل حسب المقاييس العالمية لخطورة حوادث العمل، لذلك أبدى الباحثون تدهورهم، وعدم رضاهم، وشعورهم بالإحباط وعدم الأمان على مستقبلهم.

- بخصوص التظلمات المقدمة، لم يقدم الباحثون مطالب للإدارة أو النقابة لأن المؤسسة حسب رأيهم

لم تعد مجالا يعلقون عليه آمالهم في تلبية مطالبهم، وتحسين أوضاعهم. هذا من جهة، ومن جهة أخرى هناك خشية من ردود أفعال الإدارة التي تبحث عن أدنى المبررات لتقليص عدد عمالها.

- كانت ردود أفعال الإدارة على الإضرابات التي مست المؤسسة مجال البحث إما عنيفة أو متجاهلة للمضربين، معتبرة الإضراب غير شرعي، فضلا عن متابعة القادة النقابيين بالعمل على تكسير النقابة كما حدث في إضراب ١٩٩٢ (حامد، ٢٠٠٧).

رابعا: الخصخصة في الجزائر: الواقع والتحديات:

لا شك أن التجربة الجزائرية تعد خصبة بالنسبة للكثير من دول العالم الثالث خاصة تلك الدول التي تعاني الأزمات الاقتصادية والاجتماعية، وتسعى للإفادة منها سواء تعلق الأمر بنواحي سلبية ينبغي تحاشيها، أم يجري اعتماد بعض من خصائصها أو تبنيها، وفي هذا السياق يرى «أحمد بن بيتور» رئيس الحكومة السابق، في تحليله للوضع الاقتصادي في الجزائر وما يخص مسألة الخصخصة في ضوء التجارب التي مرت بها بعض البلدان في أعقاب الانتقال من الاقتصاد الإداري إلى اقتصاد السوق، «أن الخصخصة في الجزائر تم تطبيقها دون إستراتيجية، هذا ما يدفع للمخاطرة في إمكانية نجاحها ويضيف على أن التجارب التي تمت في المجال نفسه في كل من روسيا، وكندا والأرجنتين وبوليفيا قد أقيمت في المجال الخصوصي لكل بلد ومنه تحقيق نتائج مختلفة. والنتيجة الوحيدة التي يمكن الخروج بها في البلدان الأربعة والخاصة بالخصخصة هي كالآتي:

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

- وما يتعلق بالتجربة الروسية يقول «بن بيتور» بأنها بدأت في عام ١٩٩١. وأدى هذا النمط من الخصخصة إلى الإفلاس، والذي يمكن أن يفسر بالتسيير غير الفعال والفساد في قطاع الاستثمار، ومنه في عام ١٩٩٥ ووافقت الدولة الروسية على الخصخصة بطلب من البنوك الخاصة مقابل تمويل ميزانية الفيدرالية الروسية، وانتهى المطاف إلى عدم قدرة الدولة على تعويضها، ومن ثم بيع أسهمها في المزاد العلني، وكان ذلك لصالح البنوك المانحة للقروض التي استعادت أموالها بأسعار منخفضة. هذا ما أدى إلى نشوء جماعات متنازعة في البلد، فالمؤسسات أفلست والحسابات البنكية للفوضويين امتألت. والتجربة الروسية في هذا الشأن تقترب إلى حد كبير من التجربة الجزائرية.

وفيما يخص التجربة الجزائرية يرى «بن بيتور» أن الحالة بلدنا تمر عبر مرحلة انتقالية ثلاثية:

- المرحلة الأولى: تتعلق بالديمقراطية على مستوى الحياة السياسية.

- المرحلة الثانية: تقترب بالوضعية الأمنية.

- المرحلة الثالثة: الانتقال من الاقتصاد الإداري الموجه نحو اقتصاد السوق (Mokhtaria, 2002:4) 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»، وزيادة عن ذلك بقيت هذه المراحل تتواجد مختلطة في آن واحد، ولا يمكن أن نلاحظ أن الوضع ينتقل بالصورة المرسومة ومرحليا.

وفي هذا التصريح الذي يعد أكثر تشاؤما ويوحى فعليا بوجود تحديات ذات المنشأ الداخلي وصعوبات تتمثل خاصة في وجود جماعات المصالح النافذة، والرشوة، والفوضوية في تطبيق الخصخصة، مما أدى إلى عمليات البيع الواسعة، وبالدينار الرمزي، وفي هذا الصدد يعبر الباحث «برنارد» BERNARD على هذه الوضعية بقوله: «في الجزائر ومنذ ١٩٨٨ وما يتبعها حتى ١٩٩٠، أدى تسيير محتشم للقدرات الاستغلالية إلى انخفاض أسعار الإنتاج وكذلك انخفاض في عملية تأقلم المؤسسة بنائيا (داخليا مدعومة بالأعمال العامة) وغلق المؤسسات المحلية، وبعدها إعادة الهيكلة هي الأخرى أدت إلى مزيد من الضغوط على مستوى اليد العاملة. في عام ١٩٩٤ كان يؤمل أن يعود مستوى الشغل في القطاع العام الصناعي إلى ما كان عليه عام ١٩٨٩، واليوم- والحديث عن hgozoz- كل المخططات الإصلاحية للمؤسسات بقصد الاستفادة من إعادة الجدولة لديونها ترتكز بالأساس على التعداد العمالي في عام ١٩٩٧ وأيضا الدفع بعدد كبير من العمال بلغ ٦٠٠٠ عامل مسرح في قطاع الصلب نحو التقاعد المبكر وفي قطاع البناء والأشغال العمومية (Chantal, 1996:2). ومن جملة ما سبق يتأكد بما لا يدع مجالا للشك أن حالة الاقتصاد الجزائري عبر المؤسسات الاقتصادية ذات الطابع العمومي تتصف بما يلي:

- التسيير المحتشم للقدرات الاستثمارية ابتداء من عام ١٩٨٨.

- 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 المبكر.

وزيادة على ذلك للتأكيد على الوضعية التي طال أمدها، والصعوبات التي أكدها عليها الباحث «برنارد» Chantal Bernard، يؤكد أحدهم على أنه فعلا ابتداء من «١٩٩٠» وحكومة «مولود حمروش» التي يطلق عليها حكومة الإصلاحات والتي تبنت قانون القروض، وكانت تنشُد تحطيم احتكار الدولة للتجارة الخارجية، هذا الإجراء فتح مجال التحول التي دامت طويلا، وكان من نتائجها مزيج من الاقتصاد المخطط واقتصاد البازار الذي يركز أساسا على «استيراد- استيراد (Le monde, 2001)»، هذا الأمر «أدى إلى بروز ازدواجية داخل هيكلية الاقتصاد من جهة، وبروز احتكاكات فرعية وقطاعية ذات امتدادات معقدة على الرغم من محاولات إصلاح المنظومة الجبائية والجمركية (حفيظ، ٢٠٠٠: ٣). وهذا ما يؤكد وجود جماعات مصالح نافذة، مافيا منظمة ومهيكلية ترتبط بالأقصى بسوق الحبوب، والصناعات الغذائية وقطاع الأدوية.

وفي إطار هذه الوضعية يؤكد محافظ بنك الجزائر «عبد الوهاب كيرمان» في تقييمه الذي أجراه للفترة الممتدة ما بين سنوات ٩٧- ٩٨- ٩٩- ٢٠٠٠، وهي الفترة التي نفذت فيها الإصلاحات الهيكلية «إن الاقتصاد الوطني برمته يتنفس حسب صعود وهبوط الأسواق النفطية (سليمان، ٢٠٠٠: ٣). وهذا دليل آخر يؤكد على أن تحسن أسعار المحروقات، هو السبب المباشر وراء تحقيق فائض في ميزان احتياطات الصرف أو حتى انخفاض المديونية الخارجية. ولنا أن نتساءل هنا عن أداء المؤسسات الإنتاجية وفعاليتها في ظل التحول نحو التخصص؟ أو في ظل الحكومات المتعاقبة؟ أو حتى تحت رعاية صندوق النقد الدولي؟.

يعلق على هذا الأمر محافظ بنك الجزائر «عبد الوهاب كيرمان» قائلا: «برنامج إعادة الهيكلة ثم تنفيذه بشكل سيئ ومتسرع، فضلا عن استمرار ثقافة التسيير المركزي، في مرحلة اقتصاد السوق، مع عدم احترام قانون الأموال التجارية، فإنه وضعية الإطارات المسيرة للاقتصاد تركت آثارها على التسيير غير الفعال (سليمان، ٢٠٠٠: ٤). 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، والصناعات الغذائية، وقطاع الأدوية، زد على ذلك أن درجة التعقيد من طرف هؤلاء المحتكرين وبرغم محاولات الإصلاح التي امتدت إلى المنظومة الجبائية والجمركية، والنصوص والتشريعات القانونية بغية إضفاء نوع من الشفافية، لم تنفع أمام تضارب المصالح للجماعات النافذة، وامتدت حتى إلى تجارة مواد

البناء وتصنيعها خاصة الاسمنت والحديد، وبقي الاقتصاد الوطني شديد الحساسية إزاء تقلبات أسعار برميل النفط في السوق الدولية. وبقيت أيضا فعالية المؤسسات الإنتاجية رهينة الفوضوية ولم ترق إلى المستوى الذي خطط له من طرف مختلف الحكومات المتعاقبة وحتى صندوق النقد الدولي وبرنامجه الخاص بإعادة جدولة الديون، وخطته 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 والتنمية بوجه عام أنه «يبدو واضحا أن تحسين الأداء الجزائري أصبح مرتبطا بالأداء الاقتصادي للنظم وبقدرتها على المناورة الدولية وبلورة استجابة صحيحة وناجعة للتحديات العالمية التي بدأت تبرز منذ أكثر من عقدين في ضوء تنمية مستقلة متمحورة على الذات، وهي تنمية تستهدف نفي التبعية للخارج، وتحقيق التحرر الاقتصادية، ومن ثمة تتيح لنا المشاركة الفعالة في التحولات العالمية، والتأثير بصورة إيجابية في تشكيلات النظام الدولي الجديد الذي يريده مهندسوه تركنا خارج دائرته من خلال 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 آليات للتدخل ونهب ثروات شعوب الجنوب (قيرة وآخرون، 1999: 419). من خلال تحليل الباحث «إسماعيل قيرة»، يبدو أنه تحد يضاف إلى التحديات التي تواجه المؤسسات ذات الطابع الاقتصادي، والاقتصاد الوطني في شموليته على المستوى الداخلي والمتعلقة خاصة بسيطرة جماعات المصالح النافذة على قطاعات حساسة في الاقتصاد الوطني، للدفع بالمؤسسات العمومية إلى أسوأ الحلول في التسيير والإدارة والفوضوية حتى تسهل عملية بيعها وشرائها، أو في أحسن الأحوال غلقها وتسريح عمالها. فالتحديات الخارجية تكمن في التحديات العالمية التي تتبلور أساسا في آليات التحكم المعتمدة من المنظمة الدولية للتجارة، وصندوق النقد الدولي، والتي ينبغي مواجهتها عن طريق التنمية المستقلة بالاعتماد على الذات، لتفادي التبعية للخارج. وفي هذا الإطار يوضح الباحث «إسماعيل قيرة» على أن «الوصفات المقدمة هي من آليات الليبرالية المتمحورة حول الإصلاح الهيكلي، واندماج الاقتصاديات الوطنية في الاقتصاد العالمي تحرير التجارة، والعولمة. ولئن كانت هذه الصفات قد قدمت بطريقة إعلامية مكثفة، فقد أدت جرعاتها الأولية إلى نتائج مروعة تتمثل على الخصوص في:

- ارتفاع معدلات البطالة.

- تنامي عملية التهميش.

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

- غلاء المعيشة.

- انخيار الطبقة الوسطى.

- تعقد المشكلات الاجتماعية.

- تصاعد موجة العنف والانقسامات الداخلية.

كل هذه التدايعات تتم في بيئة اجتماعية غير مستقرة تتحكم فيها جماعات أكولة ومترفة تمقت العلم والحقيقة، وتهوى سياسة الكواليس، والضرب من الخلف (قيرة وآخرون، ١٩٩٩: ٤٢٠). ومما سبق يتضح وبجلاء أكبر الحقائق التي تسعى إليها الجماعات الأكولة في المجتمع الجزائري على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي مما يؤدي حتماً إلى تفاقم الأوضاع وتعدها. وضاعف من انتشار معدلات البطالة، والفقير، والتهميش والإقصاء وتزايد عدد العمال المسرحين، وساعد أيضاً 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 للإمكانات المتوفرة، وتطوير إستراتيجية متكاملة تقوم على الاعتماد على الذات والمشاركة في مسيرة الثورة التقنية ومحاولة اختراق المجال المغلق الخاص بتكنولوجيات الجيل الجديد حتى يتسنى لنا مغادرة قاع النظام العالمي، وتجاوز أوضاعنا المتردية، وتشكيل مستقبلنا بأيدينا. وحين نحاول تشكيل هذا المستقبل، علينا أن نذكر منذ الآن أنه سيكون ثمرة ما نفعله، أو ما لا نفعله (قيرة وآخرون، ١٩٩٩: ٤٢٢). وعلبه يتضح أن حتمية مسانيرة التطورات الحاصلة على مستوى الثورة التقنية على وجه الخصوص، من أجل القدرة على الاندماج في النظام الدولي الجديد يعتمد أساساً على معرفة بطبيعة مشكلاتنا الاجتماعية والاقتصادية وفي هذا الشأن ضرورة التقييم الحقيقي وليس العشوائي للمؤسسات العمومية الاقتصادية قبل الزج بها نحو اقتصاد السوق في إطار التخصصة والتقييم يتم في إطار إعادة التفعيل وبعث نشاطها بعيداً عن التهميش وتكريس واقع اقتصادي هو مزيج من الفوضوية في التسيير وأقرب إلى ليبرالية مشوهة.

نتائج الدراسة: لقد تمخضت الدراسة التي قمنا بها عن جملة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- اتضح لنا أن صراعات العمل الجماعية على مستوى المؤسسة قيد الدراسة كانت على درجة من التعقيد والحدة، بحيث شكلت الاحتجاجات الجماعية سمة من سمات دخول المؤسسة مجال التخصصة.

- كان التوقف الجماعي عن العمل والاعتصام الجماعي للعمال من أبرز سمات الصراع بالمؤسسة.
- كان الإضراب التعبير الملائم أمام العمال للتعبير عن تدمرهم من القرارات الصادرة عن الإدارة، وهي قرارات جائرة حسب قول العمال.
- تعرضت المؤسسة قيد الدراسة في ظل التخصصية إلى أشكال متعددة من الصراعات الفردية كالشكاوى والتظلمات والتغيب عن العمل.
- لقد تأكد من خلال الدراسة وجود عوامل متداخلة لعبت دورا محددًا في إدارة الصراع في مؤسسة الزجاج إلى درجة يصعب وضع حدود فاصلة بين العوامل السياسية والعوامل الاقتصادية والعوامل الاجتماعية.
- توصيات الدراسة: اتضح لنا من خلال ما سبق أنه من الضروري تقديم بعض التوصيات متمنين الأخذ بها من طرف مسؤولي المؤسسة، وهي كما يلي:
- إعادة النظر في مسألة تخصصية المؤسسة قيد الدراسة لأنها كانت مؤسسة ناجحة في ظل القطاع العام ولكنها أصبحت تعيش صراعات متكررة في ظل التخصصية.
- ضرورة تفعيل دور النقابة بالمؤسسة قيد الدراسة لأن النقابة غائبة عن المشهد الذي تعيشه المؤسسة.
- ضرورة الفصل بين إدارة المؤسسة وملاك المؤسسة لأننا لاحظنا تأثير كبير بممارسه الملاك على إدارة المؤسسة مما ساهم في تعفين الأوضاع الاجتماعية بالمؤسسة.

خلاصة :

تبعًا للمراحل التي قطعتها المؤسسة العمومية الاقتصادية، تبين أن هناك تمييزاً بين ما كان سائداً قبل هذه المرحلة وهو ارتباط مفهوم علاقات العمل قانونياً وتنظيمياً بالمراحل المتمايزة التي مرت بها المؤسسات العمومية الاقتصادية، في ظل القوانين والاجتماعية لتغطية الثغرات القانونية في هذا الشأن في المرحلة التي أعقبت الاستقلال مباشرة أساساً بعوامل سياسية اقتصادية خاصة بكل مرحلة، ومختلف النصوص والتشريعات القانونية، لم تمنع من حدوث صراعات عمالية ما قبل الإصلاحات الاقتصادية، والوعي العمالي بمشروعية لجوء العمال لممارسة أحد أبرز أشكال الصراع في مجال علاقات العمل، مما يدل على أن الإضراب كان ممارساً سواء عن طريق ضبطه بقوانين أم تركه من دون تشريعات تنظيمية.

وبعد عام ١٩٨٨ وما قبله في أعقاب مباشرة الدولة للإصلاحات الاقتصادية، بقيت الحركة العمالية في الجزائر رهينة للفعل السياسي وتشكل امتداداً طبيعياً له. ويظهر ذلك في كون الخيارات

السياسية في الجزائر هي دوما التي تعمل على تغيير المنحيين الاقتصادي والاجتماعي منذ الاستقلال مع كافة المراحل التي قطعها الاقتصاد الوطني، وتؤكد نتائج الدراسات التي قدمناها، على أن كافة الصراعات التي عرفتها المؤسسة متأية أصلا من المجتمع الخارجي، وهو ما يؤكد فرضية تأثير المحيط. ومرحلة الخصخصة هي إحدى المراحل وفيها يمكن التمييز بين الشكليين من المقاومة العالمية كما تتبعنا: فالشكل الأول يعرف بالفعل الجماعي والذي تمثله الإضرابات والمظاهرات العالمية، أما الشكل الثاني فهو ذو طبيعة فردية وتمثله سلوكيات العامل الفرد اتجاه مواقف فردية أو جماعية.

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

تدور الصراعات العمالية الفردية والخفية في معظمها 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 التسعينيات، أو بسبب التطبيق المتعثر والمتسرع لبعض المؤسسات أثناء انتقالها إلى الخصخصة، مما أدى إلى الصعوبات المالية وعدم القدرة على المنافسة وركود الإنتاج وحالات الإفلاس، وانعكس سلباً على العمال بالتسريح والطرده، والدفع إلى التقاعد المبكر وعدم القدرة على الإيفاء بالوعود المادية المدونة في الاتفاقيات الجماعية.

ومهما كانت انشغالات الفئات العمالية حول تطبيق تشريعات قانونية في مجال العلاقات، 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 «دورا مهماً في توجيه التنمية الاجتماعية برغم أن بإمكان اقتصاد السوق إحداث تصدعات اجتماعية كما يتضح ذلك في تجارب بعض الدول النامية. (Bouzidi, 2003).

المصادر والمراجع:المراجع العربية:

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (١٩٦٦) المادة ٦ من الأمر رقم ٦٦-١٣٣ المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العامة الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (١٩٧٥) المادة ٢ من الأمر رقم ٧٥-٣١ المتعلق بالشروط العامة لعلاقات العمل في القطاع الخاص.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (١٩٧٨)، المادة ٩٢ إلى ٩٨ من القانون الأساسي للعامل.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية (١٩٧٦) المادة ٨ من الأمر رقم ٧١-٧٤، والمادة ٨ من دستور ١٩٧٦.

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، (١٩٨٥)، إ.ع.ع. ج، وضعية التسيير الاشتراكي للمؤسسات، مجلة الثورة والعمل، العدد ٤٢١.

الموسوي ضياء مجيد، (١٩٩٥)، الخصوصية والتصحيحات الهيكلية (آراء واتجاهات)، ديوان المطبوعات الجامعية الساحة المركزية، بن عكنون، الجزائر.

بن أشهبو عبد اللطيف، (١٩٨١)، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط، (١٩٦٢-١٩٨٠)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.

حامد خالد، (٢٠٠٧)، نزاعات العمل في ظل تحولات المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، دراسة ميدانية بمؤسسة ألفاسيد بعنابة (ispat)، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة عنابة، الجزائر.

ح. سليمان، (٢٠٠٠)، «أسعار البترول أنقذت الجزائر من صدمة خطيرة»، يومية الخبر، العدد ٣٠٠٨، الجزائر.

زغودود علي، (١٩٨٧) المؤسسات الاشتراكية ذات الطابع الاقتصادي في الجزائر، المؤسسة الجزائرية للطباعة، الجزائر.

سيد علي وآخرون، (١٩٨٨)، ندوة أبو ظبي حول التخصصية والتصحيح الهيكلي في البلدان العربية.

ص. حفيظ، (٢٠٠٠)، «المافيا الجزائرية من بوضياف إلى بوتفليقة»، يومية الخبر، العدد ٣٠٣٣، الجزائر.

صندوق النقد الدولي، (١٩٩٢)، التقرير الاقتصادي للدول العربية.

ع.ف، (٢٠٠١)، «مسار الخصوصية ينتظر القرار النهائي»، يومية الخبر، العدد 3079.

عجمية محمد عبد العزيز، (١٩٨٣)، مقدمة في التنمية والتخطيط، دار النهضة العربية للطباعة، بيروت، لبنان.

غربي على وآخرون، (١٩٩٥)، الباحث، مجلة دورية تصدر عن دائرة البحث، قسم علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، العدد ١.

فؤاد عبد المؤمن، (١٩٩١)، طبيعة التحولات في بنية الطبقة العاملة في الجزائر، دراسة نظرية ميدانية، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة عين شمس، القاهرة، مصر.

قيرة إسماعيل وآخرون، (١٩٩٩)، «العولمة وموقع الجزائر في النظام العالمي الجديد»، فعاليات المتلقي الدولي المنعقد بجامعة منتوري قسنطينة، الجزائر والعولمة ٢٢/٢٣/١٩٩٩، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر.

لحرش موسى، (١٩٩٢)، الإضراب العمالي في القطاع العمومي: خلفياته وأبعاده، دراسة ميدانية بوحدة البناءات المصنعة Batimetal عناية، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير، في علم الاجتماع، جامعة عناية، غير، منشورة. الجزائر.

مقدم عبد الحفيظ، «(١٩٩٢)، المؤثرات الثقافية على التسيير والتنمية»، الثقافة و التسيير، أعمال الملتقى الدولي المنعقد بالجزائر ٢٨/٣٠ نوفمبر ١٩٩٢، ديوان المطبوعات الجامعية، جامعة الجزائر.

منظمة العمل العربية، (١٩٨٢)، دراسات عن الطبقة العاملة في البلدان العربية، أبحاث الندوة العلمية الثانية ١٩٧٩، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، الجزائر، العدد ٣.

المراجع الأجنبية:

Bernard Chantal,(1996), la dynamique des micro entreprises, une alternative a la réduction, du secteur public dans les économies en transition les cas de l'Algérie et de l'Egypte, team développement matisse, université paris 1, panthéon, Sorbonne.

Boutefnouchet Mostafa,(1984), travail et travailleurs en Algérie, enap,

Bouzidi. Abdelmadjid, (2003),« l'économie de marché libre, ouverte et concurrentielle à fait long feu », journal, le quotidien d'Oran, 30 octobre 2003, N° 2684.

El kenz Ali,(1993), au fil de la crise, entreprise national du livre, Alger deuxième édition.

Khettabi Ahmed, (1990),Work Place Industrial Relation In Algeria , a Case Study of Oil and Chemical Industries , a Thesis Presented for the Degree of Ph.D. to the Department Of Sociology and Social Anthropology , Keele Ust ,not Published .

Les cahiers de la reforme,(1990) n=01, ENAG, .

Le monde diplomatique,(2001).

Mebtoul Abderrahmane,(2002), l'Algérie face aux défis de la mondialisation, tome 2 o.p.u, Alger.

Mokhtaria B, (2002), « benbitour donne son point de vue à Oran », journal, Le quotidien d'Oran, 16 octobre 2002, N° 2366.

Neggez Ali, (1981) essais d'analyse de cause sociologique de L'absentéisme, en Algérie, étude de cas, le c. v. i. de Rouïba, Mémoire de d. e. a, université d'Alger directeur de recherche, safir nadji,

Revue marchés tropicaux,(1992), les spécificités des privatisations en Afrique, paris