

يوسف سعدون\*

إشكالية الصراع في التنظيمات  
الصناعية الجزائرية (1962 - 1993)

### Résumé

*Cette contribution étudie le concept de conflit dans le domaine des organisations (entreprises publiques industrielles algérienne ) prenant comme case de départ trois hypothèses.*

*La première stipule Le rôle des facteurs internes dans la genèse des conflits durant la période (1962-1971) durant laquelle on remarque les trois élément suivants*

- 1 Conflit d'intérêt au niveau du système de l'autogestion industrielle,*
- 2. Début de conflit au niveau du système du capitalisme d'état.*

*La deuxième étudié la contribution du système de la gestion socialiste des entreprises dans la continuité du conflit entre les groupes de travail au sein de l'organisation industrielles et ses répercussions durant les années (1971-1988)*

*Industriellement et collectivement.*

*La troisième hypothèse explore l'impact de l'autonomie des entreprises sur l'accroissement du phénomène conflictuel au niveau de l'organisation industrielle de*

*1988-1993.*

*En définitif la présente étude à démontre que le phénomène des conflits dans les entreprises publiques algériennes dépend de plusieurs facteurs: organisationnel, économique, social... etc et de ce fait il prend plusieurs formes allant de l'absentéisme jusqu'à la greve comme ultime recours de revendication. ceci influence négativement sur les objectifs de la politique de développement industriel.*

على الرغم من التحولات البنائية التي شهدتها النظام الاقتصادي العالمي خلال السنوات الأخيرة وما ترتب عليها من تغيرات اقتصادية وسياسية ، إلا أن تلك التحولات لم تصاحبها تحولات راديكالية من شأنها أن تؤدي إلى تحقيق ما يسمى بالسلام الاجتماعي ، بل على العكس من ذلك ، فقد أصبحت قضية الصراع الاجتماعي أكثر من أي وقت مضى تشغل معظم اهتمامات الباحثين والمفكرين في شتى مجالات المعرفة ، سواء كانت هذه الصراعات ، صراعات سياسية أو اقتصادية أو ثقافية أو حتى صراعات إقليمية - بيئية ... الخ .

والواقع أن حدوث الصراع بين جماعات المصلحة المختلفة على مستوى تنظيمات العمل الصناعي لم ينشأ من فراغ ، بل أن لهذا الصراع جذوره التاريخية المتأصلة والمرتبطة بعلاقات الاستغلال وتناقض المصالح التي أنشأها الاستعمار الرأسمالي الأجنبي ، ويعيد إنتاجها من خلال ربط علاقات العمل في بلدان العالم الثالث بدول وحكومات المركز .

وإذا كان هذا الوضع هو حال معظم بلدان العالم الثالث بصفة عامة ، فإنه ينطبق أيضا على تنظيمات العمل الجزائرية بصفة خاصة ، فقد أصبحت هذه التنظيمات تفرز عدة أشكال من التناقضات والصراعات الناجمة عن تعارض المصالح بين مختلف الجماعات المشاركة في هذه التنظيمات. والجدير بالذكر أن هذه العلاقات لم تقتصر على المرحلة الاستعمارية فقط ، بل إنها سرعان ما اتخذت شكلا استمراريا امتد على فترات متعاقبة مرورا بتلك التحولات التنظيمية التي شهدتها

مختلف تنظيمات العمل الصناعي منذ الاستقلال إلى الآن (تسيير ذاتي ، تسيير اشتراكي ، استقلالية المؤسسات) .

وبالنظر إلى خصوصية كل مرحلة من هذه المراحل ، فإنه من المتوقع أن تأخذ هذه الصراعات على مستوى التنظيمات الصناعية الجزائرية عدة أنماط وفقا لطبيعة العوامل التي أثرت في حدوثها ، سواء كانت هذه العوامل داخلية ، أي خاصة بظروف البيئة التنظيمية ، أو خارجية خاصة بالظروف الاقتصادية والسياسية المتغيرة التي نمت في ظلها هذه التنظيمات ، أي ظروف المجتمع الكبير. وبناء عليه ، فإن حجم هذه التأثيرات سوف تنعكس بدون شك على مستويين رئيسيين :

-أولا : تحريك جماعات العمل نحو الدخول في صراع مع بعضها البعض من أجل اقتسام المصالح التنظيمية السائدة فيها ( سلطة ، نفوذ ، هيبة... الخ )، ومن ثم تمتد هذه الصراعات لتشمل مختلف مستويات التنظيم الصناعي من القمة إلى القاعدة رأسيا وأفقيا . لاسيما إذا ارتبط موضوع الصراع بالمصالح الحيوية لهذه الجماعات ، كالأجور والمكافآت والعلاوات وغيرها ، حيث ما تزال مثل هذه الأمور تشكل المصدر الرئيسي لصراعات جماعات المصلحة. غير أن ذلك لا يعني إهمال بقية العوامل الأخرى ، وخاصة العوامل مرتبطة بالنسق التكنولوجي الفني . فقد أصبح هذا النسق مصدر قلق دائم بالنسبة لمعظم جماعات العمل بعد أن تحول هذا الأخير إلى أداة لعرقلة جهود وطاقات هذه الجماعات بسبب تعقيداته الشديدة الناجمة عن اهتلاك معظم الآلات والمعدات. أضف إلى ذلك تلك العوامل التنظيمية المرتبطة بضعف نسق الاتصال

الرسمي الذي يساهم هو الآخر في تهميش جماعات العمل ثم إبعادها عن المشاركة في اتخاذ القرارات حتى تظل السلطة محتكرة من طرف إدارة التنظيم الرسمي.

**ثانيا :** كان لهذه العوامل أيضا تأثيرها المباشر على الأهداف الاقتصادية للتنظيمات الصناعية نظرا لاستمرار تعارض المصالح بين جماعات العمل خلال المراحل اللاحقة. ولعل أبرز أشكال هذا التعارض وضوحا هو ذلك التعارض الناجم عن تركيز جهود رجال الإدارة على رفع كميات الإنتاج على حساب العنصر البشري صانع هذا المنتج. وفي المقابل جاءت ردود أفعال جماعات العمل معارضة لهذه الاستراتيجية التنظيمية ، من خلال مطالبتها المستمرة بفرع كمية الأجور لكي تتناسب مع الارتفاع المطرد لأسعار بعض المواد الاستهلاكية الضرورية . ومهما يكن من أمر ، فإن هذه الوضعية سوف لن تدوم طويلا ، حيث من المتوقع أن يؤدي اتساع هوة الخلاف بين مختلف جماعات المصلحة الثلاثة (الإدارة ، النقابة ، العمال) إلى زيادة حدة الصراعات على مستوى تنظيمات العمل الصناعي لتأخذ عدة مظاهر فردية وجماعية تتراوح في معظم الأحيان بين التغيب وترك العمل بصفة مؤقتة واللامبالاة وحتى الإضراب أو التوقف النهائي عن العمل تعبيرا عن رفض هذه الجماعات للطريقة الحالية لتنظيم العمل.

عموما ، فإن تحليلنا لهذا الموضوع يدخل ضمن اهتمامات علم الاجتماع العام بمجالاته الواسعة ، وعلم اجتماع التنظيم بمجالاته الأكثر تحديدا . وعليه ، تم الاعتماد على المدخل البنائي التاريخي في تحليل قضية

الصراع على مستوى التنظيمات الصناعية بهدف تقديم تحليل سوسيولوجي شامل لهذه الظاهرة ، ثم تعميق هذا الفهم من خلال تطبيق قضايا هذا العلم في دراسة هذه الظاهرة وبالتالي فإنني سأحاول توضيح بعض الجوانب التي أغفلتها بعض الدراسات

السابقة على مستوى بعض الدول المتقدمة مثل دراسة دانيال شاف DANIAL CHAVE حول موضوع « استقلالية العامل وديناميات الصراع الاجتماعي»

ودراسة كريستوف لو CHRISTOPH LAU حول موضوع «صراعات العمل على مستوى البناء القانوني» بالإضافة إلى بعض الدراسات التي أجريت على مستوى تنظيمات العمل بالجزائر مثل دراسة جابي عبد الناصر حول موضوع «سوسيولوجية التفاعلات العمالية في الجزائر» ، وما أهملته هذه الدراسات من قضايا وتصورات عند تحليلها لهذه الظاهرة. وذلك بسبب اختلاف متطورات التحليل والبيئة التنظيمية، والظروف الاقتصادية والسياسية لأي مجتمع من هذه المجتمعات ، هذا من جانب ، بالإضافة إلى اختلاف المجال الزمني ، وطريقة تناول هذا الموضوع من فترة لأخرى من جانب آخر.

ونظرا لأهمية موضوع الصراع داخل تنظيمات العمل الصناعي وتأثيراته على أهدافه الاقتصادية ، وانطلاقا من العام إلى الخاص يمكن البدء في تحليل قضية الصراع على مستوى التنظيمات الصناعية تحليلا سوسيولوجيا مستفيضا منذ الاستقلال ، أي ابتداء من سنة 1962 إلى غاية 1993 تحديدا ، وذلك بالنظر إلى أنه هذه الفترة قد عرفت تغيرات

تنظيمية متلاحقة أثرت تأثيرا مباشرا على بناء التنظيمات الصناعية. من هذا المنطلق فإن هذا البحث يسعى إلى تحقيق الأهداف التالية :

- إبراز دور العوامل الداخلية وما ترتب عليها من صراعات على مستوى التنظيمات خلال الفترة التي امتدت بين (1962-1971) .
- التعرف على مدى إسهام نظام التسيير الاشتراكي في سيرورة الصراع على مستوى تنظيمات العمل الصناعي .
- مدى مساهمة نظام الاستقلالية في انتشار وتوسع ظاهرة الصراع .

أولا : دور العوامل الداخلية في حدوث تناقضات المصالح والصراعات المترتبة عليها خلال الفترة الممتدة بين سنوات (1962 - 1971) :

### تناقض المصالح في تنظيمات التسيير الذاتي الصناعي

واجهت الجزائر بعد حصولها على الاستقلال مباشرة مشكلات اجتماعية واقتصادية خطيرة . وفي تلك الظروف الصعبة طرح التساؤل التالي :

- إلى أين سيقود صراع القوى الاجتماعية نتاج التاريخ الاستعماري (الكولونيالي) ؟ . فهل سيقود إلى إصلاحات بنيوية اقتصادية وسياسية لا تكون مجرد إعادة تحسين سيرورة الرأسمالية بدنيامية جديدة ؟ أم على العكس من ذلك سيقود إلى تحولات جذرية في الاقتصاد تقود إلى ديمقراطية القرار الاقتصادي في طريق التنمية الاشتراكية .<sup>(1)</sup>

لقد تضمن التسيير الذاتي الصناعي - باعتباره تنظيمًا اجتماعيًا اقتصاديًا - العديد من التناقضات خاصة فيما يتعلق بشكل ممارسة السلطة داخل التنظيمات الصناعية المسيرة ذاتيًا ، فالمعروف أن القوانين المنظمة للتسيير قد منحت العمال حق ممارسة السلطة وحرية التصرف في تنظيم ظروف عملهم ، غير أن الواقع قد كشف عن خضوع مجلس العمال لسلطة مركزية وضعت حدودًا فاصلة لمنع ممارسة مثل هذه الحقوق .<sup>(2)</sup>

كما أدى تعدد هيئات التسيير الذاتي الصناعي (الجمعية العامة ، مجلس العمال ، لجنة التسيير ، المدير) إلى انقسام المؤسسات إلى سلسلة من المراكز التنظيمية التي تحتكر السلطة لمصلحتها الخاصة ، ففي هذا الصدد كتبت الباحثة جوليت JULIETTE تقول : «لقد تحول أعضاء الإدارة في ظل التسيير الذاتي الصناعي إلى ملاك جدد ، حيث استمد هؤلاء الأعضاء سلطتهم وقوتهم من جماعات خارجية - الحزب والجيش - ليصبحوا في النهاية معارضين لتوجهات العمال»<sup>(3)</sup> .

وهكذا اتضح لنا بأن التناقضات التي ظهرت على مستوى تنظيمات العمل خلال هذه المرحلة كان سببها تعارض المصالح بين كل من رجال الإدارة الذين يمثلون سلطة الدولة ، وبقية جماعات العمال التي تنتمي إلى تنظيمات التسيير الذاتي ومع ذلك فقد تمكن رجال الإدارة أن يكسبوا تحالف وهيئات التسيير الذاتي لصالحهم. والدليل على ذلك هو تحول هذه الهيئات - فيما بعد- إلى هيئات صورية مهمتها الوحيدة ممارسة المزيد من الضغوط على جماعات العمل وتحقيق المزيد من التحكم

والسيطرة معتمدة في ذلك على الدعم الذي كان يقدم لها من طرف أعضاء الحزب وبعض رجال الجيش ، ومن ثم تحولت هذه الهيئات من هيئات وضعت من أجل الدفاع عن مصالح العمال إلى هيئات معارضة لطموحاتهم ومطالبهم الاجتماعية المقررة .

### — بدايات الصراع في تنظيمات رأسمالية الدولة

#### أ - المرحلة الأولى - (1964 - 1965)

لقد ظهرت بوادر الصراع بين مختلف الجماعات في الظهور منذ انعقاد المؤتمر الأول للقطاع الصناعي الاشتراكي (SIS) الذي كلف بمهمة مناقشة بعض الخلافات المطروحة بين كل من المكتب السياسي لحزب جبهة التحرير الوطني (F.L.N) والإدارة المركزية للنقابة (U.G.T.A) خاصة في ضوء تعارض آراء الطرفين حول تحديد بعض المفاهيم منها مفهوم «القطاع الاشتراكي» .

وهكذا عبر أفراد الطبقة العاملة خلال هذا المؤتمر عن استيائهم منها حتى أنهم ذهبوا إلى حد اتهام جهاز الدولة بعرقلة توسيع التسيير الذاتي. وقد ظهر هذا الموقف في تصريحات بعض العمال بقوله «لقد بينت تجربتنا لعام ونصف من التسيير الذاتي بأننا لا نملك سوى مراسيم مارس. وعلينا نحن أن ننظم أنفسنا لمقاومة القطاع الخاص ، ولنضع حدا للانتهازيين الجشعين الذين يريدون استغلال جهاز الدولة...»<sup>(4)</sup>

وفي ظل تزايد حدة الصراعات بين جماعات العمل المختلفة داخل التنظيمات فقد تم طرح السؤال التالي : - ما هو موقف النقابة العمالية من تطور مظاهر الصراع الاجتماعي داخل التنظيمات الصناعية المسيرة



ذاتيا؟ بمعنى ، هل كانت هذه النقابة تقف إلى جانب الطبقة العاملة ، أم أنها وقفت إلى جانب السلطة ؟ وبعبارة أخرى ، هل كانت النقابة تؤيد فكرة تجريد العمال من سلطتهم ، أم كانت معارضة لها أساسا؟.

وإذا كان التطور اللاحق قد أثبت تبعية النقابة لأجهزة الدولة والحزب الحاكم ، غير أن ذلك لم يمنع النقابة من القيام بدورها من خلال صراعاتها المتكررة مع هيئات التسيير الذاتي ، بحيث أصبحت تساند حركة الإضرابات العمالية في القطاع المسير ذاتيا التي تطالب بتحسين ظروف العمل، وزيادة المكافآت المادية إلى درجة أن بعض مظاهر الصراع قد تحولت إلى حركة احتجاج معادية لسلطة الدولة<sup>(5)</sup> .

#### ب - المرحلة الثانية - (1965 - 1971)

عبرت هذه المرحلة عن تدهور الوضعية الفعلية للتسيير الذاتي الصناعي ، حيث فرض إعادة تنظيم هذه المؤسسات خلال جدول أعمال اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني في الفترة التي امتدت من 14 إلى 15 جوان 1965. وبالرغم من أن فكرة تصفية القطاع المسير ذاتيا قد تم تحديدها قبل انقلاب 19 جوان 1965 - تولى الرئيس هواري بومدين الحكم - إلا أن تحديد هذا الأخير لتوجهات السلطة قد سادها قدر من الغموض في بداية الأمر ، ويظهر ذلك من خلال تصريح الرئيس هواري بومدين نفسه بقوله : "نحن لسنا مع أو ضد التسيير الذاتي"<sup>(6)</sup> . غير أنه بمرور الوقت تم وضع أفكار جديدة حيز التنفيذ تضمنت أساسا القيام بحركة التأميم التي شملت أكبر المؤسسات الإنتاجية ابتداء من عام 1966 .

لقد كشفت الحقائق التاريخية أن هذه القرارات الجديدة قوبلت بانتقاد شديد من طرف الأمين العام للنقابة لتشكّل هذه الانتقادات فيما بعد - حركة احتجاج ، وإضرابات واسعة قام بها المسيرون داخل القطاع العام بين عامي (1966 - 1967) عبروا من خلالها على أن نظام الشركات الوطنية يشكل إنكاراً لتوجيهاتنا الاشتراكية. وبالرغم من تزايد حدة الاحتجاجات من طرف كل من الطبقة العاملة والنقابة المركزية التي تمثلها ، إلا أنها لم تمنع حركة التوسع في القطاع العام التي ظهرت بين عامي (1965 - 1966) على حساب كل من القطاع الخاص وقطاع التسيير الذاتي ، وهو ما يوضحه الجدول التالي: (7)

السنة	قطاع التسيير الذاتي	القطاع العام	القطاع الخاص	المجموع
1965	25202 - 13.1 %	166635 - 34.5 %	151143 - 52.4 %	192980
1966	25052 - 12.6 %	69248 - 35 %	103664 - 44.6 %	197964

عموماً يمكن حصر عوامل الصراع بين جماعات العمل خلال هذه المرحلة في عاملين رئيسيين هما :

- العامل الإيديولوجي : يرتبط هذا العامل أساساً باتجاه جهاز الدولة نحو تحويل القطاع المسير ذاتياً إلى قطاع عام يحقق المزيد من النفوذ والسيطرة لهذه الجماعات رغم معارضة أفراد الطبقة العاملة لهذا الاتجاه الجديد. ولعل ما يبرر اختيارنا. لهذا العامل هو ظهور ذلك المؤشر الدال

على عدم اتفاق مختلف القوى حول التوجهات الإيديولوجية التي تحدد مستقبل التنظيمات الصناعية . وعليه كانت هذه الخلافات بمثابة العامل الحاسم الذي حرك هاتين الجماعتين نحو الدخول في صراع مع بعضهما البعض خلال هذه الفترة لينعكس - فيما بعد - على مستوى تنظيمات العمل<sup>(8)</sup>.

- **العامل الاقتصادي** : لقد ظل هذا القطاع يعاني من ضعف التراكمات على مستوى تنظيمات العمل الصناعي . وفي هذا الصدد رأى الدكتور بن أشنهو بأن هناك سببين رئيسيين ساهما في انخفاض معدلات التراكم خلال الفترة الممتدة بين سنوات (1963- 1966) : هما :  
- نقص الموارد المالية المخصصة لعمليات الاستثمار .  
- عدم توفر القوى الاجتماعية القادرة على القيام بمهام التنمية الصناعية الفعلية .

فقد أدى اهتمام رجال الإدارة بالبحث عن الشروط المناسبة التي تؤمن لهم الاحتفاظ بالسلطة على حساب الإنتاج إلى لجوء هؤلاء - فيما بعد - إلى تسريح أعداد هائلة من أفراد الطبقة العاملة الصناعية التي أصبحت تدرك تماما بأن مصالحها اليومية أصبحت مهددة من قبل جماعات أخرى قليلة العدد .

**ثانيا** : مدى مساهمة نظام التسيير الاشتراكي في استمرار الصراع بين جماعات العمل داخل التنظيم الصناعي ، وما ترتب عليه خلال الفترة الممتدة بين سنوات (1971-1988) :

مما لا شك فيه أن الصراع بين جماعات العمل داخل التنظيمات الصناعية له بعض المظاهر التي تجسد حقيقة هذه الظاهرة في الواقع. غير أن ذلك لا يعني أن هذه المظاهر هي بالضرورة صفة ملازمة لكل تنظيمات العمل ، بل على العكس من ذلك ، حيث من المتوقع أن يلاحظ اختلاف هذه المظاهر باختلاف الظروف الاقتصادية والثقافية والسياسة للمجتمع الكبير ، من جهة ، بالإضافة إلى اختلافها حسب العناصر الداخلية للتنظيم ذاته من جهة أخرى .

- **المظاهر الفردية** : بالرغم من أن العديد من التقارير المقدمة من طرف اللجان قد أشارت إلى تحسن العلاقات الفردية في إطار تطبيق التسيير الاشتراكي ، إلا أن ذلك لا يعني أن إدارة التنظيمات قد تمكنت نهائيا من التغلب على المشكلات السوسيو - مهنية ومن ضمنها مشكلة التغيب .

فقد بينت المؤشرات الإحصائية التي سجلتها «مفتشية العمل» خلال عام 1977<sup>(9)</sup> ، بأن هناك ارتفاعا متزايد في عدد المخالفات التي تحدث داخل التنظيمات الصناعية ، حيث تم تسجيل ما يقرب من 6000 مخالفة ضمن حوالي 1458 وحدة إنتاجية تراوحت العقوبات فيها بين الإنذارات الشفوية والطرده النهائي. وهي يعني أن علاقات العمل قد سادها عدم التفاهم نظرا لعدم رضا الجماعات عن ظروف العمل السائدة داخل هذه التنظيمات .

وهكذا فقد تم تسجيل زيادة في عدد حالات عدم الانضباط داخل تنظيمات العمل مما ترتب عنه زيادة حالات الفصل ، حيث

أكدت التقارير نفسها بأنه ضمن 25 لجنة من لجان التأديب كانت أسباب الفصل خلال نفس السنة (أي 1977) على الشكل التالي :<sup>(10)</sup>

- 70 % بسبب ترك مكان العمل

- 12 % غيابات غير مبررة

- 06 % بسبب رفض العمل

- 02 % الهروب من العمل أو عدم الالتزام بقواعد التسيير.

وإذا انتقلنا إلى تحليل بعض المؤشرات الخاصة بمعدلات التغيب على مستوى المؤسسة الوطنية للحديد والصلب (مركب الحجار بعنابق) ، فإننا سجلنا بعض التذبذب في هذه المعدلات خلال مرحلة الثمانينيات ، ويمكن توضيح هذه العلاقة كالتالي : -<sup>(11)</sup>

- إذا اعتبرنا عام 1982 كسنة أساس ، فإننا سجلنا نسبة عالية

لمعدلات التغيب على مستوى هذا التنظيم بلغت حوالي 7.08 % .

- تم تسجيل انخفاض مستمر في معدلات التغيب ابتداء من عام

1983 ، حيث بلغ هذا المعدل خلال هذه السنة 5.25% ليصل إلى أدنى

انخفاض له خلال عام 1985 ، حيث وصل هذا المعدل إلى ما يقرب من

4.54 % .

- تم تسجيل ارتفاع متزايد في معدلات التغيب ابتداء من عام

1986 ، حيث بلغ معدله خلال هذه السنة 4.59 % ، ليصل إلى ما يقرب

من 4.77 % خلال 1987 .

نستخلص في ضوء ما سبق ، بأن المظاهر الفردية للصراع قد

حققت المزيد من الانتشار على مستوى التنظيمات الصناعية ، والدليل

على ذلك هو الارتفاع المطرد في معدلات التغيب وترك العمل وحالات عدم الانضباط ، غير أن ذلك لا ينطبق بالضرورة على واقع كل التنظيمات ، بل يشير هذا الموقف إلى أن ظروف الواقع التنظيمي هي الفاصل الحقيقي الذي نستطيع من خلاله تفسير اتجاهات التغير المحتملة لمظاهر الصراع الفردية داخل التنظيم الصناعي بشكل عام ، أو حتى بين الوحدات والأقسام بشكل خاص.

- المظاهر الجماعية : إذا كان الإضراب أو التوقف النهائي عن العمل يعتبر أكثر مظاهر الصراع الاجتماعي في التنظيمات الصناعية وضوحا ، فقد أخذت هذه الحركة في التوسع تدريجيا منذ بداية الثمانينات سواء على مستوى القطاع العام أو الخاص. ويبدو ذلك جليلا من خلال « المذكرة الشهرية الخاصة بشهر ديسمبر 1980 »<sup>(12)</sup> الصادرة عن وزارة العمل والتكوين المهني التي رصدت حركة الصراعات داخل تنظيمات العمل على النحو التالي : -

بالنسبة للقطاع العام ، تم تسجيل 26 احتجاجا و22 توقفا عن العمل .

بالنسبة للقطاع الخاص ، تم تسجيل 43 احتجاجا و30 توقفا عن العمل .

وبناء على نفس المعطيات فإن الارتفاع المسجل في عدد الإضرابات داخل القطاع الخاص عنه في القطاع العام ، إنما يرجع أساسا إلى المشاكل المتعلقة بالتأخر في دفع الأجور داخل هذا القطاع . بالإضافة

إلى سوء ظروف العمل كالتلوث والضجيج والحرارة التي كانت سائدة داخل تنظيمات العمل بصفة عامة .

**ثالثا :** نظام الاستقلالية ومدى إسهامه في تأجيج حدة الصراع

داخل التنظيم الصناعي خلال الفترة الممتدة (1988 - 1993) :

يقوم نظام الاستقلالية على هدف رئيسي مؤداه : «تحسين فعالية المؤسسات الاقتصادية على مستوى نموها الخاص ، أو على مستوى مساهمتها في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة شاملة ، خاصة عن طريق احترام معايير الإنتاج والإنتاجية ، وبالتالي ضمان تحكم أفضل في قواعد التسيير» .<sup>(13)</sup>

وعلى الرغم من نظام الاستقلالية لا يزال قيد الدراسة ولم يطبق سوى في عدد محدود من المؤسسات ، إلا أن مشروع النصوص التي جلاء بها هذا النظام تلوح بتحويل هذه المؤسسات إلى مؤسسات رأسمالية هدفها الأساسي هو تحقيق الربح الاقتصادي حتى ولو اقتضى الأمر تسريح أعداد هائلة من الأيدي العاملة .

وإذا كانت مرحلة الاستقلالية قد عرفت تطبيق قوانين صارمة فيما يخص علاقات العمل - بهدف ضمان الانضباط التام على مستوى التنظيمات الصناعية - إلا أن الواقع قد كشف عن عجز هذه القوانين في التصدي للأفعال الصادرة عن بعض جماعات العمل.

وفيما يلي نحاول تحليل بعض المؤشرات الكمية للإضراب أو التوقف عن العمل على مستوى المؤسسة الوطنية للحديد والصلب (مركب الحجار بعنابة) بحيث استطاع الباحث رصد حركة الإضرابات

خلال الفترة الممتدة ما بين نوفمبر 1988 وأفريل 1989 على النحو التالي<sup>(14)</sup> :

- بالنسبة لنيابة مديريات الإنتاج : فقد بلغ عدد أيام التوقف عن العمل على مستوى هذه الأقسام خلال الفترة المذكورة أعلاه ما يقرب من 29 يوما . بالإضافة إلى ما يقرب من 44 ساعة توقف ، في حين بلغ عدد جماعات العمل التي شاركت في هذه الإضرابات خلال نفس الفترة حوالي 9612 عاملا .

- بالنسبة لنيابة مديريات المساعدات التقنية : بينما لم يبلغ عدد أيام التوقف عن العمل على مستوى هذه الأقسام خلال نفس الفترة سوى يوما واحدا ، بالإضافة إلى ما يقرب من خمس ساعات من التوقف ، وقد بلغ عدد جماعات العمل التي شاركت في هذه الإضرابات حوالي 335 عاملا .

- بالنسبة لنيابة مديريات الوظائف الإدارية : بلغ عدد أيام التوقف عن العمل على مستوى هذه الأقسام خلال نفس الفترة ما يقرب من ثلاث أيام ، بالإضافة إلى ما يقرب من ثلاثة ساعات توقف . في حين بلغ عدد جماعات العمل التي شاركت في هذه الإضرابات خلال نفس الفترة حوالي 162 عاملا .

وسعيا من الباحث لكشف الدوافع الحقيقية لهذه الإضرابات ، فقد أسفرت ملاحظاته على أن موضوع الأجور كان العامل الحاسم الذي حرك جماعات العمل نحو المشاركة فيها بسبب عدم استجابة الإدارة لمطالبها المهنية .



وعلى الرغم من أن هذه الإضرابات قد توقفت خلال الفترة الممتدة ما بين ماي 1989 إلى غاية نهاية السنة ذاتها ، إلا أن عدم الاستجابة لمطالب جماعات العمل قد دفع هذه الأخيرة إلى التوقف عن العمل من جديد ولعل آخرها وأهمها ذلك الإضراب الذي حدث خلال منتصف شهر مارس 1992 والذي شمل بعض الأقسام والوحدات الإنتاجية ، حيث قدرت الإدارة العدد الإجمالي للعمال المضربين على مستوى مركب الحجر بنحو 2809 حالة ، في حين قدرت الخسائر الناجمة عنه بنحو 150 مليون دينار جزائري.<sup>(15)</sup>

### خلاصة

بعد عرض التحليلات السالفة الذكر لظاهرة الصراع داخل تنظيمات العمل الصناعي اتضح بأن هذا الموضوع قد حظي باهتمام كبير من قبل الباحثين والمفكرين بحيث حاول كل واحد منهم التركيز على الجوانب التي يراها الباحث مهمة في تحليل هذا الموضوع ، وذلك قصد الوقوف على الأبعاد الحقيقية التي تكمن وراء انتشار دائرة الصراع على مستوى التنظيمات الصناعية بشكل عام.

أما على مستوى تنظيمات العمل في الجزائر ، فإن هذه المعالجة ما زالت تحتاج إلى المزيد من البحث نظرا لتشعب العوامل التي أصبحت تسبب في حدوث الصراعات على مستوى التنظيمات الصناعية (عوامل تنظيمية ، عوامل اقتصادية ، عوامل اجتماعية ...). بالإضافة إلى اتخاذ هذا الصراع مظاهر متفاوتة من حيث الدرجة أو الحدة . (تغيب عن العمل ، توقف عن العمل ، إضرابات...) مما يستدعي ضرورة التفكير

في عواقب هذه الظاهرة وتأثيراتها المستقبلية على الأهداف الاقتصادية  
للتنظيمات الصناعية ، لأن إحداث مثل هذه التغيرات التنظيمية المتعاقبة  
قد تسبب في تسريح الأعداد الهائلة من الأيدي  
العاملة ذات الخبرة والكفاءة في مجال العمل الصناعي. مما يشكل  
نزيفا حقيقيا قد يصعب على إدارة التنظيمات تعويضه في المستقبل.

## المراجع

- [1] - عبد اللطيف بن أشنوه ، التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962 -  
1980) ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1982 ، ص10.
- [2] - د . أحمد زكي بدوي، علاقات العمل في البلدان العربية ، دارالنهضة  
العربية ، بيروت ، 1985 ، ص147.
- [3]- IAN CLEGG, WOSKER'S SELF - MANAGEMENT In Algéria,  
monthly, revue presse , London 1971 , p167-
- [4] - مغنية الأزرق، نشوء الطبقات في الجزائر ، دراسة في الاستعمار والتغير  
الاجتماعي والسياسي ، ترجمة سمير كرم ، مؤسسة الأبحاث العربية ،  
بيروت ، 1980 ، ص 69 .
- [5]- RABAH NOUREDINE SAADI, LA GESTION SOCIALISTE  
DES TEREPRISES EN ALGERIE EDITION OPU, ALGER,  
1985, P29
- [6]- IBID, P : 40
- [7]- IBID, P : 48
- [8]- M. HARB1, L'Algérie et ses réalités, dans REVUE  
ECONOMIQUE ET POLITIQUE, N° 130, 1965, P : 6
- [9]- RABAH NOUREDINE SAADI. OPCITE : 503

[10]- IBID, P : 504

[11]- INFORMATION GENERAL SUR LE COMPLEXE SIDERURIGIQUE  
1985- P 6

[12] - سفير ناجي ، محاولات في التحليل الاجتماعي ، ج 2 ، ديوان

المطبوعات الجامعية ، الجزائر ، 1989 ، ص ص : 238 - 239 .

[13] - محمد الصغير بعلي ، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري ،

سلسلة دراسات ثقافية- يصدرها المعهد الوطني للدراسات والبحوث

النقاوية، الجزائر، 1988 ص54.

[14]- SIDER ,COMPLEXE D'EL-HADJAR, ARRETES  
COLLECTIFS N°= 1, NOVEMBRE, 1988, AVRIL 1989

[15] - جريدة النصر اليومية الصادرة بتاريخ 10 ذو القعدة 1412هـ ،

الموافق ل : 18 ماي 1992 ، العدد 5751 ، ص 1 .

\* كتب هذا الجزء يوسف سعدون ، أستاذ بقسم علم الاجتماع، جامعة  
عناية .

-----\* جامعة عنابة