



جامعة وهران 2 - محمد بن احمد

كلية العلوم الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

اطروحة

لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم

علم الاجتماع العمل والتنظيم

الواقع السوسيولوجي مهني للإطارات المسرحية من المؤسسات
العمومية الاقتصادية بالجزائر

دراسة ميدانية لإطارات مؤسسات

D.V.P – T.P.L – SONITEX

إشراف الاستاذة:

بلقاسمي ميدان فاطمة

إعداد الطالبة:

درامشية لمياء

لجنة المناقشة:

اسم ولقب الاستاذ	الرتبة	الصفة	مؤسسة الانتماء
عدة بوجلال عبد المالك	أستاذ	رئيسا	جامعة محمد بن أحمد وهران 2
ميدان فاطمة	أستاذة	مقررا	جامعة محمد بن أحمد وهران 2
بن يزة عبد الرحمن	أستاذ محاضر أ	مناقشا	جامعة محمد بن أحمد وهران 2
تومي أم الخير	أستاذة محاضرة أ	مناقشا	جامعة أحمد بن بلة وهران 1
بغداد باي عبد القادر	أستاذ محاضر أ	مناقشا	المركز الجامع أحمد زبانه- غليزان
كرد محمد	أستاذ محاضر أ	مناقشا	جامعة مصطفى اسطنبول- معسكر

الموسم الجامعي

2018 م - 2019 م

الواقع السوسيو مهني للإطارات المسرحية من المؤسسات العمومية الاقتصادية بالجزائر

دراسة ميدانية لإطارات مؤسسات

D.V.P – T.P.L – SONITEX

الملخص:

سعت هذه الدراسة للبحث عن الواقع السوسيو مهني للإطارات المسرحية من المؤسسات العمومية الاقتصادية بالجزائر، وقد عرفت تلك المؤسسات الكثير من التحولات والازمات التي أدت بها إلى تسريح العديد من الإطارات والعاملين في القطاع الصناعي بالجزائر.

تدرج دراستنا في إطار رسالة دكتوراه علوم- تخصص علم اجتماع العمل والتنظيم - كمحاولة بحثية متزنة لطرح التساؤلات وفتح نقاشات علمية جادة في مجال المؤسسات الاقتصادية العمومية الجزائرية، ومحاولة عرض وتشريح حالتها ووصف واقع العامل والإطار في هذه المؤسسات، بهدف معرفة مراحل تطور المؤسسات الصناعية بالجزائر، والعلاقة القائمة بين الإطار المسرح من هذه المؤسسات ووضع المهني ومساره الاجتماعي قبل وبعد عملية التسريح، وعليه جاءت إشكالية بحثنا كالاتي: في ظل التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفت بها الجزائر ما هو الواقع السوسيو مهني للإطارات المسرحية من المؤسسات العمومية الاقتصادية الجزائرية؟

جاءت هذه الرسالة في خمسة فصول بحثية تم من خلالها مراعاة التوازن في البحث، والسعي للإلمام بكافة جوانبه، تضمن **الفصل الأول** المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر من التسيير الذاتي والاشتراكي إلى إعادة الهيكلة والخصوصية، وقدم **الفصل الثاني** تأثير الأزمة الاقتصادية في الجزائر على المؤسسات العمومية الاقتصادية، في حين خصص **الفصل الثالث** لتتبع المسار المهني للإطارات قبل التسريح، وقام **الفصل الرابع** للبحث في مسألة التسريح من المؤسسات العمومية الاقتصادية بالجزائر، وتعمق **الفصل الخامس** في الحياة الاجتماعية للإطارات المسرحية من المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الواقع - الإطار - التسريح - المؤسسة العمومية الاقتصادية.

Le vécu socio professionnel des cadres licenciés de L'entreprise publique économique Algérienne

Résumé:

Notre étude vise à connaître le vécu socio-professionnel des cadres licenciés des entreprises publico-économiques en Algérie. En effet ces institutions ont connu d'énormes crises et transitions. Cela a conduit au licenciement de nombreux cadres et employés du secteur industriel algérien.

Dans le cadre de notre thèse de doctorat en sciences sociales, spécialité sociologie de travail et de l'organisation que nous situons notre recherche. L'objectif étant de poser des questionnements et ouvrir le débat sur le secteur des entreprises économiques, publiques algériennes d'une part et sur le vécu des cadres et de ces différents employés d'autre part, au travers les étapes de l'évolution du secteur industriel algériens.

La problématique posé dans cette recherche est de connaître le vécu du cadre licencié au travers de sa nouvelle situation socio-professionnelle. Tout en mettant l'accent sur le contexte des réalités économiques et sociales en Algérie.

Cette thèse se décline en cinq chapitres, le premier sur la gestion des entreprises publiques économiques algérienne - de l'autogestion et la gestion socialiste - à la reconstruction et la privatisation. Le second chapitre s'articule autour de la crise économique en Algérie, son impact sur les différentes institutions publico-économiques. Tandis que le troisième chapitre dédie son contenu au suivie du cheminement de carrière des cadres licenciés. Le quatrième aborde la question du licenciement des institutions publiques économiques en Algérie. Enfin le chapitre cinq fera l'objet d'analyse de la vie sociale des cadres licenciés des institutions publiques économiques.

Mots-clés: Le licenciement - L'entreprise publique économique- le vécu.

كلمة شكر

إلى كل من ساعدني من قريب أو من بعيد
إلى أستاذتي الفاضلة التي قدمت لي النصح والمشورة
الأستاذة " بلقاسمي ميدان فاطمة " .
إلى كل إطارات المؤسسات محل الدراسة

D.V.P – T.P.L – SONITEX

شكراً لكم

الإهداء

إلى أعز ما أملك في الوجود، ابني " ياسين " وإبنتي "ملاك"

إلى أمي و أبي أطال الله في عمرهما

وزوجي الحبيب

إلى ريم قدوري، و عيبودي سارة

أهدي هذا العمل

الفهرس

الشكر

الإهداء

المقدمة 1

الفصل الأول: المؤسسة العمومية الإقتصادية بالجزائر:

من التسيير الذاتي والإشترافي إلى إعادة الهيكلة والخصوصية

- تمهيد
- I. مفهوم ومراحل تسيير المؤسسة العمومية الإقتصادية بالجزائر 30
- II. المؤسسة العمومية الإقتصادية بين إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي 39
- III. مرحلة الإصلاح وخصوصية المؤسسات العمومية الإقتصادية بالجزائر 59
- خلاصة الفصل الأول.

الفصل الثاني: تأثير الأزمة الإقتصادية في الجزائر على

المؤسسات العمومية الإقتصادية

- تمهيد
- I. تعريف الأزمة الإقتصادية وتأثير أبعادها وأوضاعها على المؤسسات العمومية الإقتصادية 87
- II. وضعية المؤسسات والإطار في ظل الأزمة الإقتصادية في الجزائر 101
- III. الإنعكاسات الإقتصادية والإجتماعية على الإطارات في ظل الأزمة الإقتصادية للمؤسسة بالجزائر 121
- خلاصة الفصل الثاني.

الفصل الثالث: المسار المهني للإطارات قبل التسريح

- تمهيد

- I. العلاقة بين الإطار والعمال داخل المؤسسة 132

- 146 أهمية الخبرة والأقدمية والكفاءة في تكوين علاقات العمل. .II
- 158 مكانة الإطار داخل المؤسسة قبل التسريح..... .III
- خلاصة الفصل الثالث.

الفصل الرابع: التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية بالجزائر

- تمهيد
- I. التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية.....172
- II. واقع التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية 203
- SONITEX – D.V.P – T.P.L
- III. موقف الإطارات من عملية التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية..... 213
- خلاصة الفصل الرابع.

الفصل الخامس: الحياة الإجتماعية للإطارات بعد التسريح

- تمهيد .
- I. الواقع الإجتماعي الجديد للإطار بعد عملية التسريح 228
- II. العلاقة الإجتماعية للمسرح بأفراد الأسرة 244
- III. تأثير التسريح على البنية القاعدية لليد العاملة 259
- خلاصة الفصل الخامس.

الخاتمة.....269

قائمة المراجع.

الملاحق.

المقدمة

المقدمة:

يعتبر المصنع شكل فرعي من تشكيلة اجتماعية واقتصادية تتم داخله العملية الإنتاجية بواسطة معدات وآلات دون تدخل أو مراقبة من العامل، حيث يظل جزء من وسائل الإنتاج، والمصنع هو تنظيم اجتماعي قبل كل شيء، وهذا ما شغل الكثير من الاقتصاديين في كتاباتهم بمختلف اتجاهاتهم الأيديولوجية، باعتبار أنّ المصنع - المؤسسة-النواة الأساسية في النشاط الإقتصادي للمجتمع وتظل المؤسسة نموذجاً لتنظيم العلاقات الاجتماعية الهادفة، وتُعد أيضاً وسطاً تتصهر داخله سلوكيات وانتماءات الأفراد .

إنّ تطور علم الاجتماع الصناعي بدأ يأخذ خطوات سريعة من خلال دراسة قضايا داخلية للمؤسسة وتقويمها بصورة واقعية تتماشى والتحويلات الاقتصادية التي عرفها العالم، ونتج عنها تغيير في البيئة الاجتماعية.

وفي هذا السياق نشير إلى الدراسات التي قام بها علماء الاجتماع حول حركة العلاقات الإنسانية ومدى مساهمتها في علم الاجتماع الصناعي، والتي ظهرت بفضل أعمال " التون مايو " Elton Mayo، الناجمة عن مجموعة من التجارب في مصانع "وسترن إلكتروك" " Western Electric " في هاورتن (1924-1933)، حيث أشاروا إلى تأثير الظروف المادية للعمل على الإنتاجية. كما اهتموا أيضاً وبصورة خاصة بتنظيم العمل عند "تايلور"¹.

¹ العلاقات الإنسانية في المؤسسة، سلاطنية بلقاسم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الخامس، ديسمبر 2003، ص37.

وأكدوا أن السلوك الفردي للعامل يعد تعبيراً وانعكاساً للأفكار الجماعية واتجاهاتها، ولهذا لا يُمكن النظر إلى العمال على أنهم أفراد منعزلون كما جاء به أصحاب النظرية التaylorية، بل يجب اعتبارهم أفراد فاعلين داخل المصانع، لهم دورهم الفعال الذي به تقوم عملية التصنيع، إذا ما حاولنا الرجوع إلى الآلات والمعدات ذاتية الدفع والتشغيل. وهنا يُمكن القول أن النهضة الاقتصادية والاجتماعية المنشودة كانت نموذجاً يوحي إلى إعطاء الأولوية والأهمية للعامل قبل الإنتاج.

تعتبر المؤسسات الصناعية في الجزائر نتاج مشروع تنموي وطني، ظهر بعد الإستقلال أي منذ 1962، إذ قام على إيديولوجية تنموية، الهدف منها بناء اقتصاد وطني مستقل عن الرأسمالي. كما كانت الجزائر تهدف إلى خلق عامل جزائري بعيد عن الأرض، وفي هذا السياق طرح "بيار بورديو" P.Bourdieu 1963 دراسة العمل والعامل في الجزائر، ومكانة القطاع الحديث والقطاع التقليدي وأشكال الصراع بينهما، حيث وضع في هذه الدراسة وجود مسارين مختلفين لمجتمعين أحدهما يرتكز على الصناعة الاستعمارية كإمتداد طبيعي للمجتمع الفرنسي، وآخر فلاحي⁽²⁾.

حيث أنّ الجزائر ومباشرة بعد الإستقلال وجدت نفسها أمام تكنولوجيا حديثة بالنسبة إليها، لا خبرة لها فيها، إذ تعتمد المستعمر ترك المصانع والعمال الموجودين فيه دون أي تأهيل أو خبرة. ما أدى بالمسؤولين آنذاك إلى إنتهاج بعض السياسات التي كانت تعتمد على تشغيل الفلاحين والعاطلين عن العمل، وكل هذا من أجل تغيير تلك النظرة التي تركها المستعمر بعدم القدرة على العمل إلا في الأرض.

² D :Guerid.: L'Algérie , L'une et L'autre Société , Edition CRASC, 1996 , Oran , Page05.

لقد انتهجت الجزائر بعد الاستقلال سياسة التصنيع وتدعيم الدولة للمؤسسات الاقتصادية، وتطوير المدينة كفضاء اجتماعي، حيث خُصص لها غلاف مالي ضخم، لكنها لم تستطع الحفاظ عليها وهو ما ألزم الدولة بتقديم دعم مالي للمؤسسات العمومية الصناعية، خاصة في مجال الصناعات الثقيلة، وبقيت تحت رعاية النظام السياسي الذي يركز في قاعدته على مداخل البترول والذي كان المصدر الرئيسي في برامج التنمية الوطنية.

عرفت المؤسسات الصناعية عدّة أنماط تسييري، بدءاً بمرحلة التسيير الذاتي إلى مرحلة الشركات الوطنية، ومنها تجربة التسيير الاشتراكي ومرحلة إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي، وصولاً لمرحلة الاستقلالية والاقتصاد الحر، جميعها مراحل تمثلت في فرض الدولة لسلطانها.

لقد نشأت غالبية المؤسسات في أواخر الستينات وفي فترة السبعينات، حيث كانت محل دراسة للعديد من الباحثين الاجتماعيين والاقتصاديين، حيث بينت دراساتهم تأثير الأصول الاجتماعية للعمال (غالبيتها ريفية) في علاقات العمل.

ونُشير أيضاً إلى دراسة "غريد جمال الدين"³ حول انتقال المجتمع من المرحلة التقليدية إلى المرحلة العقلانية، وغرس ثقافة جديدة على مستوى المجتمع في جميع مستوياته وعلى مستوى المؤسسة الصناعية في حد ذاتها.

³العامل الشائع: عناصر الإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، غريد جمال الدين، مجلة إنسانيات، نشر CRASC، وهران

وهنا يؤكد "غريد" في دراسته للعامل الشائع على ضرورة الثقافة، الذي نعني به إنصهار الثقافة الأصلية للعامل مع الثقافة المكتسبة، التي اكتسبها من المؤسسة الصناعية خلال علاقته مع الزملاء - العمال الآخرين - فهو ذلك الغريب الذي يبحث عن هويته داخل المؤسسة من أجل التعايش والتأقلم داخل مجتمع جديد، مختلف عن المجتمع الريفي الذي ولد وترى فيه.⁴

كما أخذت المؤسسة الصناعية منذ الاستقلال مهام التكوين والتنشئة الاجتماعية في سنواتها الأولى من التصنيع، لتجد نفسها مرهونة بطريق آخر أدى إلى تكوين الاقتصاد الواحد، والتخلي عن رأسمال الاجتماعي والثقافي الذي عملت على تكوينه لفترات ومراحل من التصنيع.

ورغم محاولات الإدارة بتطوير العامل وبناء ثقافته الصناعية، إلا أنه لم يستطع التكيف مع تلك الأوضاع، وهذا ما أدى بالمؤسسة الجزائرية إلى عدم الصمود كثيرا أمام التغيرات والتحولات التي عرفها، عكس الدول الصناعية التي بدأت صناعتها بثورة استطاعت من خلالها أن تطور الثقافة الصناعية وتزرعها في عمالها، ما جعلها في الصدارة اعتماداً على رصيد فني صناعي، والتطور من الحرف إلى الآلات والمعدات الذاتية، ما جعلها تواجه بقوة التغيرات التي حدثت في العالم.

⁴ المرجع السابق، ص 27.

واجهت المؤسسة الجزائرية الكثير من المشكلات الإقتصادية، من حيث التسيير والمبيعات خصوصا بعد انخفاض أسعار البترول، وتخلي الدولة عن الدعم الذي كانت تقدمه للمؤسسات، وهو ما دفعنا إلى البحث عن مواطن الخلل في المحيط الداخلي للمؤسسة، بعد انتهاجها لمراحل متعددة من التسيير المؤسسي، ولأن المحرك الأساسي للتصنيع هو العنصر البشري الذي لا يُمكن الاستغناء عنه من خلال تلك الإصلاحات التي قامت بها، وأدت بدورها إلى خلق أزمة أخرى تمثلت في تفاقم البطالة والمشاكل الاجتماعية وزيادة الفقر من خلال السياسة الجديدة المتمثلة في التكيف مع السوق في ظل فتح المنافسة ورفع الاحتكار على التجارة الخارجية، وتغير النشاط الإنتاجي، والتخلي عن بعض الوحدات الموزعة على مناطق مختلفة من الوطن والاهتمام بمنتوج صناعي واحد.

ما دفع بالمؤسسة الجزائرية إلى انتهاج سياسة جديدة تهدف إلى تقليص الفاتورة الاجتماعية للمؤسسة، كغلق بعض الوحدات وتسريح عمالها وإطاراتها، إضافة إلى إتخاذها إجراءات أخرى كالتقاعد النسبي والتقاعد المسبق، والخروج الإرادي وتقليص الامتيازات الاجتماعية في المؤسسة.

نُشير في هذا السياق إلى الأزمات التي عانت منها المؤسسات لأسباب داخلية وأخرى خارجية، ساهم فيها كل من العامل والإطار. وهنا نجد أنّ المؤسسة إستغنت عن خبرة الجيل الأول الذي يُعتبر جيل ما بعد الإستعمار مباشرة ، والذي باكتساب خبرته وثقافته الصناعية من الأقدمية والتجربة، كما قامت بالإستغناء عن خدمات الجيل الثاني وهو جيل ما بعد التأميمات، والذي قامت الدولة بتكوينه بالخارج من أجل اكتساب الكفاءة ومواجهة التحولات الاقتصادية.

ويُرجع أزمة المؤسسات الجزائرية إلى أسباب وخلفيات متعددة، كالتغير في منظومات التسيير المؤسسي إضافة إلى التغير الهيكلي في نشاطاتها وورشاتها، ما جعلها تُعيد النظر في قائمة العمال والموظفين والإطارات والتقليص منهم، وهنا يجب التوقف والنظر في شبكة العلاقات بين هؤلاء الإطارات ومديري المؤسسات.

ولأن هذه الفئة كانت مميزة عن باقي العمال المسرحيين حيث كانت لهم فرصة التكوين بالخارج وجلب تكنولوجيا وافكار جديدة لتحسين ظروف المؤسسة إقتصادياً، ومن الناحية التسييرية، وفي الحقيقة وجدت المؤسسات نفسها مطرة إلى غلق أهم ورشاتها، ونذكر من هذه المؤسسات التي قامت بتسريح الإطارات مؤسسة **TPL**⁵ التي قامت بغلق أهم ورشاتها ومنها ورشة التدويب، ومؤسسة **DVP**⁶ التي قامت أيضا بغلق أهم ورشة وهي الميكانيك، وكان ذلك بسبب عدم قدرتها على استيراد المادة الأولية.

⁵ TPL: مؤسسة تحويل ودرفلة الحديد، وهران.

⁶ DVP: المؤسسة الوطنية لتكريب وتوزيع السيارات والدراجات النارية، وبيع قطع الغيار، وحدة وهران.

إن دراسة المؤسسة والتحوّلات التي مرت بها والأزمة وقعت فيها، أدت بدورها إلى الاستغناء عن إطاراتها التي قامت بتكوينها خارج الوطن، بتسريح إجباري وتقاعد نسبي مسبق الذي كان مع بداية الأزمة في معظم المؤسسات الوطنية من 1993-1996 .

إذ بلغ عدد العمال والإطارات المسرحة سنة 1996 إلى حوالي 44.000 إطار من مختلف المؤسسات عبر التراب الوطني، وهو ما إنعكس على مسار العلاقات بين مختلف السلطات، إضافة إلى هذا نجد أنّ معظم المؤسسات بداية من 1999 إلى غاية 2003 قامت بغلق أبوابها بعد إشهار إفلاسها التام وبيعها في المزاد العلني والاستغناء النهائي عن كل عمالها وإطاراتها المتوسطة والعليا (السامية).⁷

وهو ما يدفعنا إلى محاولة البحث عن واقع الإطارات المسرحة من المؤسسات الإقتصادية الجزائرية، ومعرفة مصير الخبرات المكتسبة خلال سنوات العمل والتكوين لهذه الإطارات.

⁷ عبد الله بالحبيب: السياسة الخارجية الجزائرية في ظل الأزمة 1992-1997، الطبعة الأولى 2012، دار الذاكرة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ص 65-75.

❖ إشكالية الدراسة وفرضياتها:

يقول "Michel Crozier" (الرجال هم الذين يصنعون التغييرات)⁸ :من خلال هذا القول نجد أن الجزائر انتقلت من مرحلة إلى أخرى بدون سابق معرفة بما سيحدث جراء هذه التغييرات، حيث انتهجت سياسة التسيير الذاتي للمؤسسات، كما اتجهت صوب التسيير الاشتراكي، ثم سياسة الصناعات الثقيلة دون دراسة كافية، وعدم مراعاة خصوصية المجتمع الجزائري.

وقامت بتوظيف كم هائل من العمال والإطارات طبقاً لنهج الاقتصاد الاشتراكي، وانتقلت إلى اقتصاد السوق أو ما يسمى بالاقتصاد الحر، وخصوصة المؤسسات، وهذا بعد فشلها في إعادة الهيكلة، والتصحيح الهيكلي للمؤسسات العمومية الاقتصادية. وهو ما استدعى ضرورة تغيير زاوية النظر للمؤسسة الاقتصادية وطريقة تسييرها، إذ شكلت النهاية نقطة تحول ما يقارب عقدين من مراحل انطلاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المتمركزة على التصنيع في الجزائر.

وتعتبر بداية عهد جديد خصت به المؤسسات الاقتصادية من حيث التسيير، إذ لم تكن الأزمة آنذاك في المؤسسات على ما هي عليه، على الرغم من إقرار الدولة بالتخلي عن الدعم لهذه الأخيرة.

⁸ Crozier M : L'entreprise à L'écoute : apprendre, le management post , industriel , France, inter éditions , 1991.

ذلك أن هذه المؤسسات لم تتوقف عن محاولة الرفع من مستواها الاقتصادي، حيث عرفت جملة من التدخلات الاستشارية الوطنية والأجنبية، عامة وخاصة، لتشخيص الأزمة ومحاولة استدارتها، لكن هذه المحاولات مست بعض التخصصات دون غيرها.

التسريح من المؤسسات الاقتصادية يظهر جليا في التغييرات التي وقعت في المؤسسة، حيث استوردت معدات حديثة وفق ما تتطلبه السياسة الإنتاجية الجديدة، محاولة الإرتكاز على المنطق الجديد ألا وهو التقليل من اليد العاملة.

ما يجدر التنبيه له: أن هذه المؤسسات استطاعت الاستغناء عن إطاراتها بتسريح فردي أو جماعي، إرادي أو لإرادي، وعليه يجب النظر إلى حالة المؤسسة أثناء الأزمة الاقتصادية على مستوى جماعي من كل الجهات، وليس فقط على مستوى اليد العاملة فيها، لتفادي القطيعة بين الإدارة والعمال، ودراسة ما يُعرف بالتسريح الاقتصادي.

وهنا نعتقد أن المؤسسة باستغنائها عن الإطار، والذي جاء نتيجة وضع جديد فرضه عليها اقتصاد السوق الحر، أفقدها الكثير من الكفاءات والخبرات التي عملت على تكوينها لفترات طويلة من الزمن، من أجل الإستعمال العقلاني للمعدات الحديثة ضمن العقود المبرمة مع الشركات الموردة لها، وإتسع هذا التسريح ليشمل العمال المنفذين ذوي الأقدمية والخبرة.

تظهر هنا العلاقة بين الخبرة المقدمة والتكوين من جهة، ومن جهة ثانية بين هؤلاء الإطارات والتكنولوجيا الجديدة التي أصبحت تعتمد عليها المؤسسة. وهو ما دفع بها إلى الاستغناء على الإطارات ذوي الأقدمية.

من خلال ما سبق يُمكننا طرح السؤال السوسيولوجي التالي:
في ظل التحولات الإقتصادية والإجتماعية التي عرفتھا الجزائر ما هو الواقع السوسيو مهني للإطارات المسرحية من المؤسسات العمومية الإقتصادية الجزائرية؟

❖ نقتراح لهذه الدراسة الفرضيات التالية:

- إن الواقع السوسيو مهني للإطار المسرح من المؤسسة العمومية الإقتصادية تأثر بمراحل التسيير والإصلاح، وأبعاد الأزمة الإقتصادية التي شهدتها الجزائر.
- إن الواقع السوسيو مهني للإطار المسرح لا يعكس مكانته الإجتماعية والوظيفية داخل الأسرة والمجتمع عقب التسريح.
- إن تعايش الإطار المسرح من المؤسسات العمومية الإقتصادية الجزائرية مع الواقع الجديد مرتبط بمرونته وقدرته على التأقلم في المجتمع.

❖ أهمية البحث وأهدافه:

تأتي أهمية هذا البحث في الوقت الذي تعرف فيه المؤسسات العمومية الإقتصادية الجزائرية تطورات هائلة، بتبنيها أيديولوجيات جديدة، وتحولها تدريجياً من التسيير الإشتراكي إلى الخصوصية وهو ما عُرف بالإقتصاد الحر.

وتزداد أهمية دراستنا كلما تزايد الحديث عن الحالة الإقتصادية للدولة الجزائرية، خاصة مع الأزمة التي مرت بها المؤسسات العمومية الإقتصادية التي كانت تُعد أحد أهم أبرز معالم النظام السياسي والاقتصادي السابق.

❖ وتتمثل أهداف هذا البحث في:

- التعرف على واقع المؤسسات العمومية الإقتصادية الجزائرية.
- معرفة مراحل التحول في تسيير المؤسسات العمومية الإقتصادية في الجزائر، من التسيير الاشتراكي إلى الاقتصاد الراس مالي الحر.
- الوقوف على الأزمة الإقتصادية التي مرت بها المؤسسات العمومية الجزائرية، وانعكساتها على اليد العاملة.
- دراسة وضعية الإطار المسرح ومساره المهني، والإجتماعي قبل عملية التسريح وبعده.

❖ أسباب إختيار الموضوع: تعددت الأسباب والدوافع التي جعلت من

الإطار والمؤسسة الاقتصادية موضوع بحث لنا، حيث تنقسم أسباب إختيارنا لهذا الموضوع إلى:

- **أسباب ذاتية:** كون الباحثة عاشت عن قرب الحالة السوسيو مهنية للعمال المسرحيين من خلال مجال العمل وأفراد الأسرة.
- الإهتمام الخاص للباحثة بمجال المؤسسات الاقتصادية، وخاصة القطاع العام في الجزائر.
- متابعة الباحثة لمجال تطور المؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، والاهتمام بصفة خاصة بمسألة العمال والإطارات المسرحية.

- **الأسباب الموضوعية:**

- **النقص الكبير في مجال الدراسات والبحوث الأكاديمية خاصة في الجزائر حول موضوع**

التسريح والإطارات في المؤسسات العمومية الاقتصادية.

- **التركيز على إبراز المراحل والتطورات التي شهدتها قطاع المؤسسات الاقتصادية**

العمومية في الجزائر، وملائمة هذه المؤسسات لنوع دراستنا.

على هذا الأساس فإن الحاجة إلى هذا النوع من الدراسات جد ملحّة لمعرفة مدى تحقيق

المؤسسات العمومية الاقتصادية في الجزائر لأهدافها، ومواجهتها للصعوبات والتحديات التي

يفرضها على التحول الاقتصادي الجديد.

❖ نوع البحث ومنهجيته:

تنتمي دراستنا إلى حقل الدراسات الإجتماعية في مجال العمل والتنظيم، وهو إحدى المجالات العلمية الحديثة الذي ظهر مع الثورة الصناعية التي شهدها العالم، وبرز مجال الشغل والعمل والتنظيم للمؤسسات الصناعية والإقتصادية.

ويُقدم موريس أنجرس المنهج بأنه " عبارة عن سلسلة منظمة من المراحل المتتالية التي ينبغي اتباعها بكيفية منسقة ومنظمة"⁹

وتتدرج دراستنا ضمن منهج الدراسات الوصفية التحليلية، وتتسم الدراسات الوصفية "بأنها تقرب الباحث من الواقع، حيث يستطيع تصنيف الظاهرة بشكل دقيق إما بتعبير كمي حول خصائص الواقعة أو بأسلوب كفي"¹⁰.

كما أننا إعتدنا على التحليل الإستراتيجي لـ : " ميشال كروزي" M. Crozier، الذي يُعد الأكثر ملائمة لتفسير الظاهرة التنظيمية، وأفضل وسيلة لفهم وتحليل الظاهرة المراد دراستها داخل المؤسسة"¹¹.

ويُمكن تعريف التحليل الاستراتيجي بأنه : عملية متشابكة ومترابطة بين عدة أنماط إجتماعية، وثقافية، وصناعية.. ويهدف إلى إيجاد الحقيقة الدقيقة لما يجري في موقع العمل ومن أهم مصطلحاته نذكر ما يلي:

⁹ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبه للنشر والتوزيع، الجزائر، ط2، 2006، ص36.

¹⁰ محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997، ص 64 .

¹¹ M. Crozier, F. Fridbery: L'acteur et le système , les contraintes de L'action Collectives , Paris , Ed de Senil 1977. P197-198.

- **مصطلح الرهان:** التي من أجلها يقوم الباحث ببناء استراتيجية تجاه الآخرين.
 - **مصطلح الفاعل:** ووفق هذا المصطلح فإن الفعل هو الذي يُحدد الفاعل، الذي يتكون من أفراد أو جماعات.
 - **مصطلح السلطة:** إعتد فيه كروزي على تحليل مفهوم السلطة، ومفهوم نظرية التبادل الإجتماعي، التي تعتمد على التفاوض والتبادل.
 - **مصطلح الإستراتيجية:** يُمكن تعريفها بأنها: تلك الأفعال المتماكة التي يتبناها الفاعل (الباحث) ليُحقق أهداف بحثه.
- وقد اعتمدنا في بحثنا على آليات التحليل الإستراتيجي كمنهج لدراسة سلوكيات وأفعال الأفراد داخل المجتمع المدروس، وفق ما قدمه ميشيل كروزي، حيث يركز على خمس آليات أساسية وهي: ¹²

1. تحديد الإشكاليات والرهانات المطروحة في التنظيم.
2. إستنتاج من هم الفاعلون المرتبطون بها.
3. دراسة كل فاعل لوحده بالتفصيل.
4. إستخلاص وإستنتاج الإستراتيجيات التي يتبناها الفاعلون.
5. دراسة التفاعل بين مختلف الإستراتيجيات ومحاولة الكشف عن الأفعال الضرورية.

¹² M. Crozier : Opcit, p198.

❖ أدوات (تقنيات) البحث:

بناء على إشكالية الدراسة وفرضياتها وما ترمي إليه من أهداف، تم الإستعانة بالتقنيات

البحثية التالية:

أ- **الملاحظة المباشرة:** بصفتها تقنية مباشرة للتقصي، "تستعمل عادة في مشاهدة مجموعة

ما بصفة مباشرة بهدف أخذ المعلومات وفهم المواقف والسلوكيات"¹³، وإعتمدنا

الملاحظة المباشرة التي كانت أداة هامة لتعرف على المبحوثين وأنشطتهم السابقة

والحالية.

ويعرفها أحمد بن مرسلّي بأنها: "مشاهدة الظاهرة محل الدراسة عن كثب في إطارها المتميز

ووفق ظروفها الطبيعية، حيث يتمكن الباحث من مراقبة تصرفات وتفاعلات المبحوثين،

وهي عملية مقصودة تسير وفق الخطة المرسومة للبحث في إطار المنهج المتبع، وهدفها

ينحصر في مشاهدة الجوانب الخاضعة للدراسة"¹⁴.

من خلال **الملاحظة تمكنا** من التعرف على المؤسسات محل الدراسة، وأنشطتها السابقة،

ووضعيتها الحالية، إضافة إلى عدد من الجولات وتوثيق بالصور في المؤسسة الوطنية

لتركيب وتوزيع السيارات **D.V.P**. كما استطعنا التقرب من الإطارات هذه المؤسسة

وتقليص المسافة بين الباحث ومجتمع البحث، وذلك بالتردد عليهم وزيارتهم لعدة مرات في

أماكن تواجدهم.

¹³ موريس أنجريس، مرجع سابق، ص 184 .

¹⁴ أحمد بن مرسلّي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003، ص 203 .

ومن أجل تجميع المعلومات عن الإطارات المسرحة، تم التواصل مع المؤسسة الوطنية لصناعة الحديد والصلب T.P.L، والمؤسسة الوطنية لصناعة النسيج SONITEX، وبعد زيارات متكررة تم التعاون معنا ومنحنا قائمة بأسماء وعناوين الإطارات التي تم تسريحها من هذه المؤسسات.

ب-المقابلة: وهي تقنية مباشرة للتقصي العلمي تستعمل إزاء الأفراد الذين تم سحبهم بكيفية منعزلة، غير أنها تستعمل في بعض الحالات إزاء المجموعات من أجل إستجوابهم بطريقة نصف موجهة والقيام بسحب عينة كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين.¹⁵

وقد إعتدنا في دراستنا على المقابلة الموجهة (المقتنة): التي يتحدد مسبقاً شكلها ومضمونها، والتي إحتوت على مجموعة من الأسئلة المفتوحة والمرتبطة وفق محاور الدراسة، وتفترض هذه الأسئلة أجوبة مفتوحة.

كما تم الإعتداد على المقابلة نصف الموجهة (نصف مقتنة) يقوم فيها الباحث بتحديد مجموعة من الأسئلة بغرض طرحها على المبحوث مع الإحتفاظ بحقه في طرح الأسئلة من حين إلى آخر دون خروجه عن الموضوع.

علماً بأنه تم التوجه بالمقابلة إلى 50 مبحوث من الإطارات المسرحة التي إنقسمت إلى الإطارات السامية والإطارات المتوسطة، كما احتوى دليل المقابلة على 72 سؤال.¹⁶

¹⁵ موريس أنجرس، مرجع سبق ذكره، ص197.

¹⁶ أنظر الملحق رقم (1).

❖ الحدود الزمانية والمكانية للدراسة:

إمتدت الفترة الزمانية لدراستنا للإطارات المسرحة من المؤسسات العمومية الإقتصادية من الفترة الممتدة من 01 أكتوبر 2010 إلى غاية 15 أكتوبر 2015. في حين أن الفترة المكانية للبحث ونظرا لنوع دراستنا وطبيعة الميدان البحثي، فإن مكان الدراسة تمثل في أماكن تواجد المبحوثين (in-si-tu).

❖ مجتمع وعينة الدراسة:

- **مجتمع البحث:** تمثل مجتمع البحث في الإطارات المسرحة من المؤسسات الوطنية الإقتصادية، وتحديدًا المؤسسة الوطنية لتكوين السيارات والدرجات النارية وبيع قطع الغيار وحدة وهران (DVP)، ومؤسسة تحويل ودرفلة الحديد بوهران (TPL)، إلى جانب المؤسسة الوطنية لصناعة النسيج بواد تليلات (SONITEX).
- **عينة الدراسة:** نظراً لضخامة مجتمع البحث وشساعته، ولمحدودية قدرات الباحث المادية، يلجأ الباحث إلى أسلوب العينة، حيث يقوم باختيار جزء صغير من وحدات مجتمع البحث إختياراً عشوائياً، أو منتظماً.¹⁷

¹⁷ أحمد بن مرسل، مناهج البحث العلم في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ط4، 2010، ص99.

ونظرا لنوع دراستنا فإنه تم الإعتماد على العينة القصدية المنتظمة، والتي كان اللقاء بها على فترات زمنية متقطعة خلال فترة البحث، وفي اختيارنا للعينة التي خضعت إلى التحكيم وتم اختيارها من خلال الوثائق الرسمية التي تم الحصول عليها من مؤسسة T.P.L، والتي إحتوت على عناوين وسنوات دخول وتسريح الإطارات التي مثلت عينة الدراسة.¹⁸

إلى جانب الدليل الذي تمثل في أحد المعارف، حيث قام بتقديمنا إلى مؤسسة D.V.P، وتعريفنا بالزملاء القدامى، وهو ما ساعدنا في التردد على أماكن تواجد المبحوثين، والتوثيق بالصور لوضعية وحالة المؤسسة بعد تسريح جميع العمال والإطارات العاملة بها. كما أنه تم الإعتماد على أحد الأصدقاء الذي ساعدنا في اللقاء مع المبحوثين من الإطارات المسرحة لمؤسسة SONITEX.

¹⁸ أظر إلى الملحق رقم (3).

❖ المفاهيم والمصطلحات Concepts et terminologie

➤ **مفهوم الواقع: Le vécu:** يُشير مفهوم الواقع إلى التغيرات والأبعاد والعوامل

المتعلقة بشريحة من الأفراد، وقد تطرق ابن خلدون في كتابه (المقدمة) إلى وقائع

العمران البشري التي ربطها بالعلاقات الاجتماعية، وهو ما تكلم عنه كارل ماكس (أنّ

الواقع الاجتماعي هو تلك العوامل والعلاقات الاجتماعية التي تساعد في بناء المجتمع

حيث أعطى لها كارل ماركس أهمية بالغة في تطوير البنية الفوقية للمجتمع)¹⁹.

كما يُعبر الواقع بالنسبة للعلوم الاجتماعية على جانب من جوانب

الحياة الاجتماعية للأفراد أي: "حصيلة ما يقع في حياتهم"، وهو أيضاً الحاصل

أو الناتج أو ما يقوم عليه الأمر حسب تعريف قاموس الكنز الوسيط"²⁰.

¹⁹ علاقة الواقع الاجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبانيا: دراسة ميدانية، شائم الهمزاني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، السعودية، 1998، ص17.

²⁰ جروان السابق، قاموس الكنز الوسيط- فرنسي عربي- بيروت، لبنان، 1984، ص187.

➤ مفهوم الإطار Les cadres:

هو أجير بالمؤسسة، يبذل فيها جهدا عضليا وفكريا للحصول على أجر مقابل هذا الجهد، إضافة إلى هذا يتميز عن العامل بعدة مميزات تتمثل في الدرجة الإجتماعية، نظرا لتمتعته بالشهادات العليا والكفاءات وهذا ما يخول له منصب أعلى وبالتالي السلطة والقيادة، وله دور مهم في تطوير المؤسسة من الناحية الإقتصادية.²¹

كما يعتبر المسؤول الأول عن وضعها، وجاء مفهوم الإطار وتصنيفاته ضمن قانون 18 جويلية 1937 الذي صنف مسؤولي الورشات والتقنيين في فرنسا على أنهم إطارات للمؤسسة، كما أضاف تصنيفات أخرى للإطارات إعتقاداً على قوانين 1945-1950 والتي أصبح معمول بها في المؤسسات الجزائرية بعد الإستقلال.²²

²¹ Jean-Paul Jués : Les Cadres en France , 1^{er} édition : 1999 mars, Presses universitaires. P5-9.

²² Ibid.: p20.

➤ مفهوم التسريح: Le licenciement:

هو إنهاء لعقد العمل أو إنقضاء لعلاقة العمل بصورة آلية، دون الأخذ بعين الإعتبار إرادة الطرفين، كما يمكن فسخ عقد العمل إذا كان فيه عيب من العيوب التالية: وفاة العامل، أو عجزه عن أداء عمله، أو التقاعد. كما يمكن إعتبار التسريح نوع من العقوبة التي تتخذ ضد العامل أو الإطار لأسباب شخصية قام بها أو أخرى كإفلاس المؤسسة التي يعمل بها ويكون ذلك عن طريق مبرر قانوني موضوعي²³.

حيث جاء في النص التشريعي لقانون 1-321 من قانون العمل ما يلي: تنظيم التسريح لسبب إقتصادي يخص العامل أو العمال وغير ملازم للأشخاص الأجراء المنتجين أو المتحولين لعمل آخر فيه تجديد، أو الذين لديهم عقود عمل منتهية. هذا القانون صدر بتاريخ 03 جانفي 1975 والذي يخص التسريح لأسباب إقتصادية²⁴.

²³ A. EL KENZ: Licenciements économiques et transformations structurelles de l'emploi et du rapport salarial ; Thèse présentée et soutenue publiquement le 07 décembre 1999, 1) Université NANCY2 Faculté de Droit, Sciences Economiques et gsrntion. P27.

²⁴ Ibid :p28.

➤ مفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية L'entreprise publique

:économique

المؤسسة بوجه عام هي نسق إجتماعي وتقني مفتوح على المحيط الخارجي، تضم عدد معين من الأفراد الذين يشكلون الهرم السلطوي لهذه المؤسسة وجانب التقني نعني به وسائل الإنتاج.²⁵

ويذكر الرتيمي التعريف الذي قدمه **Parsons**: على إعتبار أنها وحدة إجتماعية تقام وفقا لنموذج بنائي معين لكي تحقق أهداف محددة، أما المؤسسة العمومية الاقتصادية فقد تعدد تعاريفها بتنوع ذاتها فمن المؤسسة العامة الإدارية (**EPA**)، والمؤسسة المهنية (**EPP**)، والمؤسسة العامة الاقتصادية ذات الأسهم (**SPA**)، كما تختلف تسميات هذه المؤسسات حسب تواجدتها بين الدول الرأسمالية المتقدمة، ودول النامية، والدول الإشتراكية.²⁶

²⁵ فضيل الرتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية الجزء الأول، الطبعة الأولى 2009، مطبعة بن مراكب، الجزائر، ص 136-137.

²⁶ نفس المرجع، ص 137.

❖ الدراسات السابقة

نُشير قبل البدء في عرض بعض الدراسات التي تحصلنا عليها إلى النقص الكبير في البحوث التي تناولت موضوع الإطار والتسريح في الدراسات العربية والجزائرية، ونعترف بعدم قدرتنا على الإطلاع على الكثير من الدراسات الغربية وذلك لصعوبة الحصول عليها من مصدرها أو مصادر أخرى، وعليه فإن عرضنا للدراسات السابقة يقتصر على ما استطعنا الوصول إليه من دراسات منشورة وإن كانت قليلة العدد إلا أنها تعتبر حجر أساس لدراستنا، وسنقوم بذكرها كما يلي:

– دراسة بعنوان: العامل الشائع: عناصر الإقتراب من الوجه الجديد للعامل

الصناعي الجزائري، للدكتور غريد جمال الدين (1997)²⁷:

قامت هذه الدراسة على البحث في الوجه الجديد للعامل الجزائري، والذي كان نتاج سياسة التصنيع الجديدة بعد الفترة الإستعمارية، حيث قام بدراسة سيطرة العامل على الورشات والتمثيل النقابي له داخل المؤسسة، من خلال وصوله إلى مرحلة التثاقف بعد إكتسابه لثقافة المؤسسة. وهو ما جعل العامل يقوم بتغيير نظرتة للعمل والسيطرة عليها، وعلى الظروف السائدة داخل المؤسسة.

²⁷ العامل الشائع: عناصر الإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، جمال غريد، مجلة إنسانيات، منشورات CRASC، وهران

– دراسة بعنوان : تنظيم المؤسسة الصناعية العمومية في الجزائر، الأستاذ أحمد بويغوب (1984)²⁸:

عرضت هذه الدراسة تاريخ المؤسسة الصناعية من الجانب (الهيكلية - التنظيمية)، الذي مرى عبر مراحل تميزت بدلالات سياسية مهمة، تُعبّر بصراحة عن العلاقة التي حاولت الدولة أن تربطها مع المؤسسة الصناعية منذ السنوات الأولى للاستقلال.

هذه العلاقة هي علاقة فرض السلطة والإختبارات، كما تؤكد الدراسة على نموذج الصناعة المصنعة الذي إعتمدت عليها الجزائر، وترتكز على صناعة الحديد والصلب والصناعة البترولية التي كانت في صلب الخطاب السياسي، بداية من بعث الشركات الوطنية (Sonatrach - SNS)، والعمل على الترويج لدورها في قيادة العجلة الإقتصادية خلال الفترة الزمنية (1964-1969)، والتي كانت بمثابة نموذج تنموي قائم على مخططات عرفت عدة تطورات خلال فترة السبعينات.

²⁸ A. Bouyagoub : La gestion de L'entreprise industrielle publique en Algérie , T01-02, P4, Algérie 1984.

– دراسة بعنوان: التسريح الإقتصادي للعمال الأجراء من المؤسسات الإقتصادية،

علي الكنز (1999):²⁹

قامت الدراسة بتوضيح كيف أنّ المؤسسة تقوم بتسريح عمالها دون إستثناء عند وقوع الأزمة، وربط التسريح بالاقتصاد والتنمية في المجتمع، إلى جانب التغير العميق على المستوى السياسي والإقتصادي والإجتماعي للمؤسسة، والذي ربطه بمسألة الريح البترولي، الذي كانت له أبعاد سياسية وفق المنطق المكمل لحركة التحرير.

وفي محاولتنا لتعليق على ما تم عرضه من دراسات سابقة، نلاحظ:

أنّ جل هذه الدراسات قامت على دراسة المؤسسة الصناعية الجزائرية وربطها بفترة الانتقال السياسي، حيث تم ربط المؤسسة بمرحلة الإستقلال، والتي تعتبر مرحلة أساسية لبناء الاقتصاد الوطني في الجزائر.

ونعتقد أنّ جل الدراسات تبنت وجهات نظر متقاربة تتعلق بمسألة التغيير السياسي الذي كان له دور كبير في التأثير على العامل من جهة وبناء المؤسسات الإقتصادية الوطنية من جهة أخرى.

في حين نجد أنّ هذه الدراسات قد أغفلت نوعاً ما الجانب العمالي من حيث التنظيم، والعمل النقابي، وغيرها من المحركات الأساسية التي ترتبط بطريقة مباشرة بالعامل في المؤسسة الجزائرية.

²⁹ A. Elkenz : Licenciements économiques et transformations structurelles de L'emploi et du rapport , thèse présentée et soutenue publiquement le : 07 Décembre 1999.

الفصل الأول

المؤسسة العمومية الإقتصادية بالجزائر من التسيير
الذاتي و الإشتراكي إلى إعادة الهيكلة والخصوصة

- تمهيد

- .IV مفهوم ومراحل تسيير المؤسسة العمومية الإقتصادية بالجزائر.
- .V المؤسسة العمومية الإقتصادية بين إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي .
- .VI مرحلة الإصلاح وخصوصة المؤسسات العمومية الإقتصادية بالجزائر.

- خلاصة الفصل الأول

تمهيد:

يعتبر التصنيع المحرك الرئيسي في عجلة التنمية الاقتصادية، والتي تهدف إلى التقليص من التبعية الأجنبية، والإلتحاق بركب الدول المتطورة من خلال التحول التكنولوجي للمؤسسات الصناعية، مع التشجيع على العمل بالمؤسسات الصناعية الكبرى، ما أدى باليد العاملة إلى التقلص في القطاع الفلاحي خاصة في المراحل الأولى من بدايات التصنيع في الجزائر.

وهو الأمر الذي كان له تأثير في المسار الإنتاجي للمؤسسات الصناعية، وذلك من خلال سلوكيات ومواقف العمال والإطارات بهذه المؤسسات، واتجهت الدولة إلى تغيير سياسة الدعم، بإعادة الهيكلة للمؤسسات التي كانت تعمل بمخطط التسيير الذاتي، ثم الاشتراكي، لتجد نفسها في مرحلة الإستقلالية في الإدارة، ما أدى بالمؤسسات إلى انتهاج طريق آخر تمثلت في غلق أهم الورشات، والتخفيف من النشاطات الكبرى إضافة إلى تغيير تسميات المؤسسات وتقسيمها إلى فروع على ربوع الوطن، كمحاولة للخروج من الأزمة الاقتصادية المؤسساتية في الجزائر. وهو ما سنتناوله في هذا الفصل.

1. مفهوم ومراحل تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر:

1. 1- مفهوم المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر:

إهتم الباحثون على اختلاف اختصاصاتهم بدراسة المؤسسة كظاهرة لما لها من وظائف يتوقف أداؤها على درجة تأثيرها وتأثرها بالمحيط الإجماعي الواسع الذي تتواجد بداخله، حيث تنشط المؤسسة في كل القطاعات الصناعية، الإنتاجية، والتجارية، كما تعتبر كائن عضوي مستقل اجتماعيا عن المحيط الخارجي، لكنه يتفاعل داخل نظام أوسع في محيط المؤسسة.

يُعرف بيرو (Francois Perroux) المؤسسة بأنها: "بأنها شكل إنتاج بواسطته وضمن نفس الذمة (Patrimoine) تدمج أسعار مختلف عوامل الإنتاج المقدمة من طرف أعوان متميزة عن مالك المؤسسة بهدف بيع سلعة أو خدمات في السوق من أجل الحصول على دخل نقدي ينتج عن الفرق بين السلسلتين من الأسعار³⁰. وتعتبر المؤسسة الصناعية مجموعة من الأنظمة الإنتاجية المستوردة في شكل مركبات صناعية ووحدات إنتاجية تدعمها الدولة.

وينظر (Chapitrier) إلى المؤسسة كمركز للإبداع والإنتاج، من حيث تطوير أساليب صناعة المنتجات وتحسين جودتها، وكذا داخل المؤسسات الصناعية المتخصصة في ابتكار أساليب الإنتاج.³¹

³⁰ Fernand Borne, Organisation des entreprises, Ed Foucher, paris 1966, p6.

³¹ ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، القصة، الجزائر، 1998، ط1، ص 46.

كما تعتبر المؤسسة الاقتصادية "منظمة حية مكونة من عاملين منظمين حسب هيكل مميز ومزود بثقافة خاصة تكمن في مجموعة من القيم، المعارف، العادات وإجراءات متراكمة مع الزمن، كما تكتسب هذه المنظمة الحية مميزات غير قابلة للتغيير بسرعة وسهولة"³².

المؤسسة الصناعية هي مجموعة من الأفراد ينسجون علاقات إجتماعية متميزة، ويشكلون قوة عمل منتجة، ومساهمة فكرية وعضلية مقابل دخل يعتبر مصدر عيشهم. ويقدمها هربرت سبنسر على أنها "العضو أو الجهاز الذي ينجز وظائف مهمة للمجتمع"³³

يقدم الرئيمي المؤسسة العمومية الاقتصادية بأنها: هي تلك المؤسسة الإدارية (EPA) والمهنية (EPP) والعامّة الاقتصادية (EPE)، وذات أسهم (SPA) وتختلف هذه التسميات حسب تواجدها بين الدول، ووفق أهدافها وطبيعتها الإنتاجية.³⁴

1. 2- مراحل تسيير المؤسسة العمومية الاقتصادية بالجزائر:

من خلال تعريفنا للمؤسسة العمومية يتضح لنا أن بدايتها كانت في المجتمعات الإشتراكية التي أكدت على ربط بين المصلحة العامة للمجتمع والمؤسسة، كما تميزت بالتسيير المركزي في توزيع فوائد الإنتاج من خلال تحديد سياسات عامة للأجور، وهذا ما يسمح بالتسيير العقلاني لمجموع الموارد البشرية والمادية حسب الحاجيات الإجتماعية .

³² عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، دار المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2000، ص32.

³³ نفس المرجع، ص35.

³⁴ فضيل الرئيمي، المرجع السابق، ص 146.

كما عرفت الجزائر منذ الإستقلال مراحل متعددة في مجال التصنيع، إذ كانت من بين الدولة المتبنية للنظام الإشتراكي كمنهج إيديولوجي للوصول إلى تحقيق التطلعات وأهداف المجتمع آنذاك في إطار استراتيجية التنمية المتكاملة وتقديم الدعم للمجتمع عن طريق إستغلال ثروات البلاد في القطاع الإقتصادي، وتمثلت هذه المراحل في:

1. -2-1 مرحلة تسيير الذاتي للمؤسسة (1963-1965):

جاءت مرحلة التسيير الذاتي للمؤسسات الشاغرة بعد خروج العمال والإطارات الفرنسية منها، تاركين ورائهم العامل الجزائري دون خبرة في التعامل مع الآلة، ولهذا تم إنشاء نصوص قانونية تتعلق بمرسوم "22 مارس 1963 للتسيير الذاتي للمؤسسات عن طريق الأجهزة التالية: الجمعية العامة للعمل، ومجلس العمال، لجنة التسيير، والمدير.³⁵

جاءت فكرة التسيير الذاتي إستجابة للظروف الإقتصادية، حيث قامت الدولة بمنح الإستقلال الإقتصادي والإداري للعمال في تسيير المؤسسات ضمن خطة إستراتيجية لتطبيق الإيديولوجية الإشتراكية، التي أشار إليها مؤتمر الصومام 1956. وتُشير الوثائق إلى خطة التسيير الذاتي للمؤسسات، رغم أن هذا المؤتمر لم يأتي من أجل دراسة هذه الخطط بل لتقييم وتنظيم الثورة، وكانت تهدف هذه المرحلة إلى القضاء على الإستبداد الذي عاشه العامل الجزائري أثناء الاستعمار، والمساواة بين المسؤولين والعمال، وإعطاء مكانة هامة للعامل داخل المؤسسة مثله مثل المسيرين والمسؤول³⁶.

³⁵ علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، الديناميكيات الإجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، ط1، 2013، ص56.

³⁶ فضيل الرثيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، مرجع سبق ذكره، ص205.

يذكر زكاز أن قانون التسيير الذاتي جاء في مجمل أهدافه لتحقيق المساواة والقضاء على العنصرية، ومشاركة العمال في تسيير المنشأة، لكن ما تجسد في الواقع أن هذه الأهداف كانت غائبة ولم تكن هناك علاقة بين العمال والمسيرين، حين وجد العامل نفسه في صف المأجورين بعيدا عن أرباح المؤسسة، بحجة ضعف معرفة العمال بمحتويات النصوص القانونية.³⁷

ويُضيف أن مهام العمال داخل المنشأة اقتصر على القيام بمهام محددة، دون الإستشارة، وعدم إعتبارهم شريك في التسيير، ذلك أن إتخاذ القرارات كانت من صلاحيات مدير المؤسسة المُعين من قبل الدولة، والذي يمتلك سلطة واسعة في إتخاذ القرارات. لهذا كان له الحق في وضع قائمة مجلس العمال، واللجنة التسييرية. كما كان له الحق في تحديد إحتياجات المؤسسة من موارد بشرية ومادية، ومع كل هذا التسيير إلا أن الدولة كان لها مجال للتدخل في شؤون المؤسسة والسيطرة عليها باعتبارها المهيمنة على المجال الإقتصادي من خلال قرارات التأميم، ما أدى إلى فشل عملية التسيير الذاتي للمؤسسات.

³⁷ علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، مرجع سبق ذكره، ص59.

ونظراً لانعدام المؤهلات لدى العمال والإطارات وأمام هذه التناقضات، قامت الدولة بتحويل المنشآت من التسيير الذاتي إلى شركات عمومية، والإعتماد على النموذج الإشتراكي في التسيير، بحجة أن المستوى الثقافي والتعليمي لا يؤهل العمال الجزائريين إلى تسيير المؤسسة. وقد تزامن كل هذا مع حركة 19 جوان 1965 والتي عرفت بالتصحيح الثوري، كما تسمى أيضا بالانقلاب العسكري.³⁸

خلال هذه المرحلة أصبحت الدولة المالك والمسير والمنظم للعملية الإنتاجية في المؤسسات الصناعية وفقاً للنظام الإشتراكي، والاهداف السياسية المتبعة في الجزائر.

1. 2-2 مرحلة تنظيم المؤسسات العمومية (1966-1970):

تميزت هذه المرحلة بتبني الاشتراكية والوصول إلى الأهداف المرجوة لتحقيق التنمية وتوجيه التطور للمجتمع، وتجسد ذلك في تدخل الدولة على الملكية العامة لوسائل الانتاج، واستغلال ثروات البلاد للتطور في مختلف القطاعات الاقتصادية، من خلال إنشاء صناعات منتجة لوسائل الإنتاج أو ما يسمى بالصناعات الثقيلة، وهذا ما جاء في "المخطط الثلاثي 1967-1968" الذي كان يهدف إلى إنشاء المركبات الصناعية الكبرى التي تعتبر القاعدة الأساسية للاقتصاد الوطني، وهذا ما تزامن أيضاً مع تأميم بعض المؤسسات المنجمية وإسترجاع مركب الحجار في 1966، وسلسلة التأميمات الخاصة بشبكة المحروقات وتوزيعها الذي كان في 1968.³⁹

³⁸ المرجع السابق، 62.

³⁹ فضيل الرثيمي، سبق ذكره، ص 207.

ويقول الرتيمي أن المؤسسة الجزائرية في هذه المرحلة إعتمدت في تسييرها على المدير الذي يعين باقتراح من الوزارة الوصية وله سلطة محددة تخص تسيير المنشأة، أيضا بالنسبة للمجلس الإداري الذي يتشكل من شخصيات سياسية، وكبار الموظفين وكذا ممثلي العمال وعليه المؤسسة العمومية كانت تابعة للسلطة المركزية في تسييرها، حيث أن القرارات المهمة تتخذ على مستوى الحكومي وعلى مدرء المؤسسات التنفيذ وقد نجم على النمط التسييري الذي كان يهدف إلى إنشاء مؤسسات عن وظيفة المشاركة في اتخاذ القرارات، وهذا من خلال المركزية المفرطة وتهميش العمال والإطارات وتوجيههم إلى مهام التنفيذ، دون أخذ بأرائهم، الأمر الذي خلف جو من الصراع بين طبقة العمال والمسيرين وممثليهم النقابيين .⁴⁰

وكان الهدف من هذا التنظيم المؤسسات هو وضع حاجز ضد التغلغل الإقتصادي الأجنبي وتأثيره على التنمية ، ووضع النظام الإقتصادي الوطني تحت وصاية مؤسسات تابعة للدولة ،أوما يسمى أيضا بالقطاع العام ، والتأثير في أغلب الجوانب الإجتماعية لتكون لها القدرة على التغيير الإجتماعي والتحكم في مسارته من خلال التخطيط السياسي والإقتصادي الذي يساهم في تحديد أنماط إستهلاكية إقتصادية ، وسياسية وترسيخ القيم الثقافية التي تسمح باستيعاب الأيدولوجية الاشتراكية وتقبل شرعيتها في المجتمع، والحفاظ على السيادة الوطنية .

⁴⁰ نفس المرجع، ص47.

1. -2-3 مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسسات العمومية (1971-1979):

جاءت هذه المرحلة لتحقيق أهداف النظام الإشتراكي الذي تمثله الجزائر والذي يتوافق مع المبادئ التي جاء بها " كار ماركس " كبديل للنظام الإقطاعي الذي عرفه العالم وكانت المؤسسة في هذه المرحلة تعتمد على أجهزة بشرية تمثلت في:

- إنتخاب مجلس العمال من قبل مجموع عمال المؤسسة لمدة 3 سنوات لمراقبة السير الحسن للإنتاج وتطوير النوعية وتحقيق أهداف المؤسسة .

- تعيين لجان دائمة من أعضاء مجلس العمال عملها مراقبة نشاطات المؤسسة، وتتمثل هذه اللجان في: لجنة الشؤون الإقتصادية والمالية، لجنة المستخدمين والتكوين، لجنة الشؤون الإجتماعية والثقافية، اللجنة التأديبية، لجنة الصحة والأمن.

- تشكيل مجلس المديرية من 9 إلى 11 حسب أهمية المؤسسة ويجتمع مرة في الأسبوع من أجل دراسة سير المؤسسة وإتخاذ القرارات المتعلقة بها.

تميزت هذه المرحلة بتطبيق مخطط الرباعي الأول من (1970-1973) الذي كان يهدف في مضمونه إلى توسيع الصناعة ما جعله يهتم بالصناعة الثقيلة خاصة الميكانيكية منها.⁴¹ ويُعتبر خطوة أساسية في تطبيق الإشتراكية والقضاء على البطالة بتوفير العمل لغالبية الجزائريين، كما جاء تدعيما للمخطط الثلاثي الذي كان في (1967-1969)، وهدف إلى استثمار ثروات البلاد والتكيف مع التخطيط المركزي لإنشاء الصناعات الثقيلة.

⁴¹ فضيل الرثيمي، المرجع نفسه، ص207.

ولتكلمة أهداف هذا المخطط جاء المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) الذي أسترمر في نفس إتجاه المخطط السابق حيث أكد على عملية التصنيع والإهتمام بالصناعة الثقيلة والإهتمام بالجانب الإجتماعي للمجتمع من خلال الدعم الذي كانت تقدمه الدولة لأفراد المجتمع من حيث توفير مناصب العمل ودعم رواتب العمال وتقديم التعليم المجاني من أجل محو الأمية من المجتمع، إضاف إلى إزالة الفوارق الإجتماعية والقضاء على الصراع الطبقي، من أجل إنجاح المشروع التنموي.

إن المؤسسات العمومية في غالبيتها عرفت مشاكل داخلية تمثلت في صعوبة التأقلم لعمال مع الآلة حيث أن أغلبهم ذوي ثقافة وسلوك ريفي بعيد عن الصناعة، وهو ما خلف صراعات وتناقضا أعاققت سيرورة المؤسسة الإشتراكية التي كانت تهدف من خلال مخططاتها إلى مشاركة العمال وإعادة تنظيم العلاقات بينهم من أجل إنتاج جيد .

إلا أن الواقع كان يدل على عكس ما جاء في المخطط وفي هذا المجال حاول الباحث " ابن أشنهو عبد اللطيف" تعريف التسيير الإشتراكي للمؤسسات الجزائرية بأنه ليس لا تسييرا ذاتيا ولا تسييرا مشتركا، إنها تجربة تحاول إبراز السلطة الإقتصادية للعمال داخل المؤسسة، التي تعتبر في حد ذاتها كيانا للإنتاج، بحيث أعمال التنمية فيها محددة من طرف الحكومة، وهذا التصور للتسيير الإشتراكي يجعل منه نقطة تمفصل لمصالح المجتمع الممثل بالدولة بواسطة إطارات المسيرين الذين تقوم بتعيينهم.⁴²

⁴² ذكره فضيل الرثيمي، مرجع سابق، ص 208-209.

من خلال ما سبق نجد أن نظام التسيير الإشتراكي للمؤسسات العمومية الجزائرية كان منطلقه سياسي، حيث حاولت الدولة من خلال تطبيقها للمخططات التنموية تجريد العمال من المشاركة في القرارات، وخلف نزاعات داخلية وهذا ما أدى إلى عدم التفاهم بين المسيرين والطبقة العاملة وحتى بين ممثليهم النقابيين.

كل هذا ساعد في كبح عملية الإنتاج وتخريب الآلات، والتماطل في دراسة المشاكل والتأخر من طرف المسؤولين، إلى أن وصلت إلى حد القيام بمجموعة من الإضرابات التي قام بها العمال احتجاجا على قرارات المسؤولين وكل هذا كان سببه عدم ملاءمة المناصب لأصحابها، دخول التكنولوجيا وتجهيزات حديثة للمؤسسات دون سابق تكوين لها.

وتزامن مع هذه المشاكل في تطبيق المخطط التنموي وفاة الرئيس هواري بومدين واستخلافه بالرئيس الشاذلي بن جديد عن طريق إنتخابات في 1979، حيث قام بتكملت المخطط التنموي بمرحلة تسمى المرحلة التكميلية (1978-1979) والذي تضمن في موضوعه إتمام برنامج المخطط الرباعي الثاني تبين النظام الإشتراكي والتخطيط المركزي بشكل قوي إلى درجة ظهور التبذير في المال العام والموارد المادية إضافة إلى ظهور البيروقراطية في جميع المجالات والإدارات.

ii. -المؤسسة العمومية الاقتصادية بين إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي(1980-1992):

ii. -1 مفهوم إعادة الهيكلة (1980-1989):

نعني بها تنظيم أو ترتيب المؤسسة وفق قواعد جديدة بغرض الإصلاح والتطور . كما نعني بها أيضا مساهمة السلطة في تجهيز المؤسسة وفقاً للإحتياجات الاقتصادية الجديدة للتحكم في وسائل التسيير والإرتقاء وتحديد المسؤوليات من أجل الإستقلالية، والتخصص في الوظائف وتوزيعها في جميع أنحاء الوطن من أجل الإستغناء عن المركزية وتكيف النظام المالي مع إحتياجات المؤسسة من أجل ضمان مساهمة العمال في تسيير المؤسساتي.

وقد جاءت إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الجزائرية وفق المرسوم رقم 80-242

04أكتوبر1980، والذي ينص على إعادة هيكلة المؤسسات العمومية الاقتصادية الوطنية

لتلبية حاجات المجتمع وفق خطة مدروسة واتباع برنامج ومخطط سياسي استراتيجي تزامن

مع مخطط الخماسي الأول: 1980-1984.⁴³

هذه الإصلاحات إستجابة لمتطلبات الوضعية التي كانت تمر بها المؤسسات، حيث كان من

الضروري إيجاد طريقة جديدة لتنظيم وتوفير الشروط الملائمة لتحسين مستوى المؤسسات

العمومية وبلوغ القدرات الإنتاجية الحقيقية التي كانت من ضمن معطيات يرتكز عليها

التخطيط للبرامج التنموية والدخول في تنظيم جديد للمؤسسة .

⁴³ فضيل الرثيمي، المرجع سبق ذكره ص 213.

II. 1-1- أسباب إعادة الهيكلة:⁴⁴

كان من الضروري على الدولة اللجوء إلى نظام جديد في تسيير المؤسسات وذلك لمعالجة المشاكل التي بدأت تواجهها على مستوى التسيير والإنتاج وكذا العلاقة بين العمال والمسيرين والإدارة، وهناك عدة أسباب دفعت إلى إعادة الهيكلة نذكر منها:

✓ **تمركز المؤسسات الوطنية:** إن تمركز المؤسسات في الأقطاب الصناعية الكبرى يُعتبر أحد الأسباب التي أدت إلى ضعف الظروف الإقتصادية إضافة إلى طبيعة التصنيع والإستراتيجية والتنمية المشبعة بالجزائر، إلى جانب ضعف الإستعمال التكنولوجي لدى العامل، وعدم تكوين الإطارات وغياب الصيانة والخبرة الصناعية.

✓ **عدم التخصص:** ونعني به تخصص المؤسسة في نشاط معين دون الوحدات الأخرى، وهذا لم يكن متوفر في المؤسسات إلا بعد إنفصال كل مؤسسة بمجموعة من النشاطات، حيث أدى إلى تجسيد سياسة التوازن الجهوي، وجعل المؤسسة تخرج عن طبيعة دورها الإقتصادي وتبتعد عن تحقيق أهدافها في زيادة الأرباح .

✓ **ضعف كفاءة الهياكل التنظيمية:** وذلك من خلال تقليص دور النقابة في الإستجابة إلى طموحات العمال وإهمال الجانب الإجتماعي لهذه الفئات من المؤسسة وهذا ما أدى إلى عزوفهم عن الإندماج في المخططات التي يصنعها المسيرين للخروج من المشاكل التي يعيشها العمال .

⁴⁴ فضيل الرتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، دراسة نظرية، مرجع سبق ذكره، 214.

II. -1-2 أهداف إعادة الهيكلة للمؤسسات العمومية الاقتصادية:

هدفت الدولة الجزائرية من إعادة الهيكلة إلى تدعيم اللامركزية عن طريق بعث أجهزة ووحدات جديدة للإنتاج، من أجل إستعمال عقلائي للكفاءات البشرية، وإقامة علاقة تكاملية بين مختلف الأنشطة والمؤسسات والتقليص من البيروقراطية التي خلقتها المنظومة الإشتراكية، إضافة إلى أنها كانت تهدف إلى تخفيض حجم المؤسسات وهيكلها التنظيمي وحدود وصاية الدولة عنها وتحميلها كل المسؤولية.

II. -1-3 تأثير المخطط الخماسي الأول في إعادة الهيكلة:⁴⁵

من أهداف المخطط الخماسي الأول الذي كان من الفترة الممتدة ما بين (1980-1984) وشعاره من أجل حياة أفضل، تخصيص الفروع الإنتاجية على إختلاف القطاعات الاقتصادية، وتنمية فرعي النقل والتوزيع اللذان لم يتطور بالوثيرة التي عرفتها الفروع الإنتاجية الأخرى، وذلك بالقياس مع حجم الإستثمارات المخصصة لها، وهو ما جعل المؤسسات الإشتراكية لا تكتسب صفة المؤسسة التجارية خصوصا أمام ضعف مؤشر الفعالية الإنتاجية، وتبديد مواردها وتوسيع نشاطاتها.

⁴⁵ ذكره فضيل الرتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية، دراسة نظرية، مرجع سبق ذكره ص212.

حيث أن ضخامة المؤسسة لم تكن بالإستراتيجية الصحيحة التي تخدم الآلة الإنتاجية، بل أدى ذلك إلى نقل إهتماماتها إلى فروع ثانوية، ما فرض ضرورة طرح الإصلاحات الهيكلية على المؤسسات العمومية للسير بخطى ثابتة في العملية التنموية في ظل تنظيم جديد للمؤسسة التي كانت ترمي إلى تطبيق الأحكام القانونية، وتوزيع الطاقة البشرية.

هذه الإجراءات التي وضعت للمؤسسة العمومية ماهي إلا مسار للمنافسة الحرة والدخول في إقتصاد السوق بعد إخفاقها في أداء وظائفها الإقتصادية، والإجتماعية، وتحولها إلى كائن عضوي يستنزف الموارد الإجتماعية بدل أن يكون خالقة للثروة والتراكم، الأمر الذي دفع الدولة إلى إعلان تخليها عن دعم المؤسسة وإعادة إصلاحها الهيكلي لبلوغ أهدافها وتزامنها مع مراحل تطبيق المخطط الخماسي الأول، ليس فقط في مجال تكوين اليد العاملة، بل أيضا في ترقية النشاطات الشبه منتجة وقطاعات الدعم التي لا يمكن لأي قطاع إنتاجي التطور بدونها.

وكل هذا كان من خلال المخطط الخماسي الذي كان يهدف إلى رفع معدل النمو الإنتاجي وتحرير الآلة الإنتاجية العمومية والنهوض بالقطاع الإقتصادي لتدارك النقائص التي كانت في بنية الإستثمارات للمخطط الرباعي الأول والثاني.

II. -2 العوامل المؤثرة في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية :

إن وظيفة الأساسية للمؤسسات العمومية هي توفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل، وهذا ما قامت به الشركات الكبرى في بدايتها الأولى من الإستقلال، حيث كانت تقوم بتوظيف عدد هائل من العمال دون مستوى تعليمي أو خبرة، والمواقع الجغرافية التي كانت تحتلها المؤسسات الوطنية كانت بمثابة محفز لنزوح عدد هائل من سكان المناطق الداخلية وإستقرارها بالمدينة.

وهو ما نستنتجه من خلال استجوابنا للمبحوثين، حيث أن معظمهم ليسوا من مدينة وهران، الأمر الذي أدى إلى ظهور الجهوية بين العمال والمسؤولين، وأيضاً ظهور النزاعات في كثير من الحالات، والدخول في تحالفات وقت ظهور الأزمة.

العوامل التي أثرت على إعادة الهيكلة تمثلت في عدة عراقيل كان سببها الرئيسي

عمال الورشات، وقد تمثلت هذه العوامل الداخلية في :

- **عرقلة الإنتاج:** تمثلت هذه العرقلة في توقيف الآلات الإنتاجية، حيث أن المؤسسات

كانت تعاني من هذا المشكل نظراً لقدم الآلات وضعف كفاءة العمال، بالإضافة إلى أن

عمال الورشات كانوا يقومون بكبح الإنتاج لأسباب خاصة بهم، وهذا ما كبد المؤسسات

العمومية خسارة مادية كبيرة.

كما أن للإطارات والمسؤولين يد في عرقلة الإنتاج من خلال التماطل في إستيراد المواد الأولية، وإصدار أوامر بغلق بعض الورشات على الرغم من أنها كانت تسير بصفة عادية أضف إلى بعض التوقفات الميكانيكية التي كانت تعرقل سيرورة عملية الإنتاج بكثرة داخل المؤسسات. وتتمثل هذه التوقفات في خلل بالآلات أو كسر فيها، والسبب في ذلك عدم خبرة العامل في التعامل مع الآلة، وإهمال الإطار المسير أو المباشر للتكوين والحرص على حماية هذه الأخيرة.

إضافة إلى ما ذكر سابقا نجد أن هذا النوع من الإستراتيجية الني كان يلجأ إليها العامل للهروب من ضغط الشغل، ولهذا كان يحاول دائما تعطيل الآلة من أجل أخذ قسط من الراحة .

كما أدت هذه العرقلة أيضا إلى ترك المجال للمنافسة في السوق، وهناك سبب آخر تمثل في قدم الآلات، لأنه كما هو معروف أن المصانع في الجزائر كانت عبارة عن إرث لما تركه الإستعمار في المصانع الكبرى منها SNS، حيث كان يقوم العمال فيها بعرقلة الإنتاج وتعطيل الآلات بهدف التوقف والتمتع بقسط من الراحة، متتاسين في ذلك الآثار السلبية التي تنجم عن تلك التوقفات والوقت الميت الذي يضر بعجلة الإنتاج، والخسائر التي تتكبدها المؤسسة، أضف إلى الكسر أو التخريب العمدي الذي كان يقوم به بعض العمال بتحريض من النقابة أو بسبب نزاع يشب بينهم وبين المسؤول المباشر.

وفي هذا المجال صرح العديد من المبحوثين في قولهم:

- المقابلة رقم (25): المهنة السابقة **Machiniste**، مؤسسة T.P.L: [حْنَا كُنَّا سَبَابَ
بَاشَ الشَّرْكَةَ التَّاعَنَّا بَلَعْتُ، رُوحِي شُوفِيهَا دَرُوكَ رَاهِي كِي المَقْبَرَةَ المَنْسِيَةَ ، وَسَيَادُنَا الأَتْرَاكُ
دَاوُ الحَرْقَةَ وَ رَاهُمُ حَلُّو وَحَدَّةَ فِي بَطِيوَةَ تَخْدِمُ لَابَاسَ عَلِيهَا ، بِصَحِّ مِينِ دَاكُ حْنَا كُنَّا جِيَّاحُ
كُنَّا نَهْرَسُو المُوَاشِينِ وَ السَّانْدِيكََا كَانِتْ فَرَحَانَةَ بَيْنَا حَتَّى لِي جَابُونَا بَرَّةَ بِصَحِّ حْنَا كُنَّا سَبَابَ
رُوَاحْنَا وَ هَذَا دَرُوكَ كَيْفَاشَ رَاهَا حَالِتْنَا ... نَسْتَاهَلُّو*].

من خلال هذا التصريح نجد أن العمال في تلك المرحلة لم يكن لهم الوعي الكافي بالمسؤولية إتجاه المؤسسة التي يعملون بها إضافة إلى قلة الخبرة التي كانت لديهم هي التي أدت بهم إلى إهمال وتعطيل الإنتاج إلى درجة غلق الكثير من الورشات نتيجة عدم المسؤولية أضف إلى تأثير أعضاء النقابة الذين كانت لهم اليد في ذلك من خلال الأفكار التي كانوا يقدمونها للعمال والإطارات حول مستقبل المؤسسة والبلاد، ما أدى إلى إفلاس وغلق المؤسسة .

* المقابلة رقم (25): المهنة السابقة **Machiniste** ، مؤسسة T.P.L: [نحن من كان السبب في غلق شركتنا التي أصبحت كالمقبرة المنسية ، وأسعادنا الأتراك أخذوا منا النشاط و أصبحت لهم شركة في منطقة بطيوة ونحن من كان السبب في تعطيل وتكسير الآلات، والنقابة كانت تساندنا حتى جاء وقت طردنا، ونقول أننا نحن السبب أنفسنا وهذا حالنا الذين نحن فيه حالياً] .

المقابلة رقم (18)، المهنة السابقة: Chef de production، مؤسسة T.P.L:

يُصرح قائلاً: [تأمني والله كانت تجميعاً من عند المسؤول الكبير، كان يقولنا هادي السيمانة نقبل الورشة الفلانية ما تخدمش معناها سابوطوا المواشين وخرجوا الخدامة في الساحة، وتبقى شحال من السمانة وهي هكذا حتى مين تبايلة يعاود يقولنا صنعوا المواشين ودخلوا الخدامة يخدموا، وهاد الشي كان يصرا بزاف، كانت تجميعه من عند المسائيل لكبار، كيما يقولوه دير يدير، وحننا لي كنا حاسرين، هما دروك تلقبهم حاكمينها في كاش بلاد، وحننا رانا حاكمينها غي في صحتنا بزعاغ]*

ويقول أحدهم: المقابلة رقم (31)، المهنة السابقة: Chef d'unité، مؤسسة D.V.P

[حننا في مؤسستنا كان عندنا البولبويات بزاف هوما لي كانوا باعبيها تخسر، كان عندنا الخيانة و السابوطاج في قاع les ateliers، إذا ماخوناش بنتورة تاغ لوطو يخنو مفتاح ولا une pièce، زيد كانوا يغتو بزاف على les clients على هذا كانوا يهزبوا من عندنا ويروحوا عند* privé تبايلي هادي هي الأسباب لي عزفت سير المؤسسة Sonacom].

من خلال التصريح مقابلة (31)، نجد أن إطار هذه المؤسسة تحدث عن المسؤولين وأعضاء النقابة الذين كان لهم اليد في تدمير وتحطيم الآلة من خلال

* المقابلة رقم (18): المهنة السابقة: Chef de production، مؤسسة T.P.L: [صدقي بالله كانت الأوامر تأتي من المسؤول الكبير الذي كان يطلب منا تعطيل الآلة في أسبوع معين و إيقاف العمل في أي ورشة و إخراج العمال إلى الساحة وتبقى على ذلك الحال لأكثر من أسبوع، حتى يعيد الطلب بانطلاق العمل فيها وهذا ما كنا نقوم به كثير و حتى مسؤولنا مانت تأتيه التعليم من المسؤول أكبر منه وفي الأخير نحن الخاسر الأكبر في الموضوع].

* مقابلة رقم (31) المهنة السابقة: Chef d'unité، مؤسسة D.V.P: [نحن في مؤسستنا كان هناك ذوي النفوذ والسلطة هم من أرادوا لها الخسارة والغلق وكما كانت هناك تعطيل العمدي للآلة والسرقة لأدوات العمل وهذا ما دفع بالزيائن للهروب إلى الخواص و جعل المؤسسة تفلس].
* لبولبويات: هم الأشخاص أو الأعضاء النقابات و المسؤولين الذين لهم علاقات مع السلطات العليا في البلاد وكان لهم اليد في إفلاس المؤسسة .

تحريضهم على السرقة لأجهزة العمل حيث قام بوصفهم بـ: البوابو poulpes والذي كان يعني به الأخطبوط أي أن أفكارهم وأعمالهم وعلاقاتهم كانت نفسها أفكار الأخطبوط، التي تدل على التكسير والتخريب.

نفس الأفكار بالنسبة للمبحوث رقم (33) الذي كان يرى أن السبب الرئيسي في غلق الورشات والمؤسسات يعود إلى عدم تسيير الحسن للمؤسسات من قبل المسؤولين، إضافة إلى الضغوطات التي كانت على العمال و أدت بهم إلى تكسير الآلات لتعطيل العمل كما نجد أن السبب الرئيسي في عرقلة الإنتاج كان العمال و الإطارات والمسؤولين في حد ذاتهم، وقد عادت عليهم هذه العملية بالخسارة إذ بدأت بغلق الورشات الكبرى في المؤسسات ثم تلاها التقليل من حجم العمال، والكثير من هؤلاء الإطارات من كان يرجع السبب الرئيسي إلى النقابة والمسؤول المباشر عن العمليات.

وهنا يمكن الإشارة إلى عامل السن الذي كان يلعب دورا مهما في عرقلة عملية الإنتاج، حيث كانت تختلف نظرة العامل والإطار المسن عن نظرة الشاب إلى الواقع الذي يعيشه والظروف المحيطة به في المؤسسة، فالإطار المسن كانت له نظرة خبرة وإحترافية في المؤسسة عن ذلك الشاب الذي كان له طموح آخر وهذا بالنسبة لما صرح به هؤلاء المبحوثين وآخرون، في استرجاع الأحداث التي قد مر عليها زمن طويل.

بمعنى عند استجوابنا للمبحوثين كانت لا تقل أعمارهم عن 68 سنة وهذه المقابلات كانت عبارة عن إسترجاع للماضي والمسيرة التي عاشها كل واحد منهم في مؤسسته. وكما هو معلوم أن ميدان بحثتنا إحتوى على ثلاثة مؤسسات كانت من ضمن أكبر المؤسسات الوطنية في الجزائر.

- الأقدمية في المؤسسة :

لطالما اعتبر عنصر الأقدمية من أهم المميزات في أي مؤسسة كانت ومؤسستنا محل الدراسة تعتبر من أقدم المؤسسات الوطنية بالجزائر خصوصا مؤسسة T.P.L و D.V.P التي عرفت عدة تحولات وتغييرات في التسمية، وهذا ما أثر على عنصر الأقدمية فيها، إذ بعد عملية الإصلاح وإعادة هيكلة التي عرفتها هذه الأخيرة أصبحت تعتمد في عملها على إطارات ذوي التقنيات العالية والمكتسبة من الخبرة والأقدمية في المؤسسة، بدلا من الإعتماد على خريجي الجامعات.

على الرغم من إدخال التكنولوجيا الحديثة في عملية الإنتاج وفي مجال الورشات لأن هذه الأقدمية تمثل عنصر الإستقرار الذهني كما ترمز إلى سهولة الإندماج في التنظيم الجديد للمؤسسة والإنصهار بين الثقافة أو التكنولوجيا القديمة والحديثة التي أصبحت تعمل بها، فالإطار ذو 20 سنة أقدمية يرى المؤسسة على أنها جزء من حياته أو بمثابة البيت الثاني له، لأنه عاش فيها فترة جعلته يتأقلم مع ثقافتها وينصهر مع عقليات وثقافة المحيط الداخلي للمؤسسة، وهذا ما كان ينعكس في عنصر التعاون بين القدامى من إطارات وعمال وهذا ما سهل الإستجابة للتنظيم والقوانين الجديدة بعد الإصلاحات التي قامت بها المؤسسات.

- مناصب العمل :

تعتبر من أهم العوامل المؤثرة في إعادة هيكلة المؤسسات العمومية، حيث أن منصب العمل هو الذي كان يظهر الشخصية الإطار داخل المؤسسة، وهو الذي كان يمنحه السلطة وحق الإمتياز حيث كان كل إطار يرمي من خلال منصبه إلى فرض نفسه في العمل إضافة إلى خبرته في المؤسسة التي زادت من إكتسابه للمعارف في مناصب عمله، وهذا ما لاحظناه من خلال اللقاءات التي كانت مع فئة الإطارات، التي انقسمت بين الإطارات السامية والإطارات المتوسطة، ولكل منهم سلطته في منصبه، والحق في الإمتيازات على حسب مكانته في المؤسسة وأهميتها.

- **المستوى التعليمي:** كما هو معروف بالنسبة للمؤسسات العمومية في بداية عملها بعد خروج الاستعمار وبعد مرحلة التأميم أنها لم تبدي أهمية للمستوى التعليمي، فبالنسبة إليها هو أخذ مناصب شغل والعمل بالآلات المتوقفة، فمعظم العمال في المؤسسات الوطنية كانوا ذو مستوى تعليمي ابتدائي فقط، لكن إكتساب الخبرة جاء عن طريق الممارسة اليومية والإحتكاك الدائم مع الآلة. أما بالنسبة للإطارات فكان معظمهم ذوي مستوى ثانوي وهذا بالنسبة للإطارات السامية أو التكوين المهني أو المستوى الأساسي بالنسبة للإطارات المتوسطة، وهذا ماكان يسمح لهم بأداء مهمتهم بالكامل، إضافة إلى الخبرة المكتسبة من المؤسسة بحكم المنصب الذي يشغره كل واحد منهم.

جميع هذه العوامل دفعت بالمنظومة الإقتصادية إلى الفشل وإفلاس المؤسسة، الذي كان سببه الرئيسي هو العامل والإطار بسبب تراجع المستوى الإنتاجي والإخفاق في التعامل مع التجهيزات والتكنولوجيا الحديثة .

أما بالنسبة للعوامل الخارجية فتمثلت في⁴⁶:

✓ **كبر حجم المؤسسة:** من الأهداف الأساسية للمخطط الرباعي الأول هو تشييد مؤسسات كبرى والإهتمام بالصناعة الثقيلة بمختلف نشاطاتها، وهذا ما أدى إلى اتساع مجالاتها وقلّة المراقبة فيها كل هذه الأسباب كانت الدافع إلى إعادة هيكلة المؤسسة، وإعادة التنظيم الهيكلي إضافة إلى قدم الآلات والأجهزة التي يعمل بها في الورشات وهذا كان من الضروري على هيئات إعادة هيكلة المؤسسة وإدخال آلات جديدة بتكنولوجيات حديثة.

✓ **صلاحية المؤسسة:** بمعنى أن الإستعمار عند بنائه للمؤسسات بالجزائر كان لها صلاحية معينة من السنوات ولهذا نجد أن الجزائر بعد توليها مسؤولية تسيير المؤسسة لم تولي لهذا الجانب أهمية ولهذا أصبحت المؤسسات في تدهور مستمر، ما استدعي على المؤسسة إعادة تنظيم وتشييد المؤسسات وبوسائل جديدة إضافة إلى تجديد الهيكل التنظيمي.

✓ **مكانة وجود المؤسسات:** كان لهذا مكانة مهمة في إعادة هيكلة المؤسسات والتنظيم الجديد الذي أصبحت عليه المؤسسة، إذ كلما كانت المؤسسة متقاربة مع كل وحدة المديرية كلما كان سهولة العمل من حيث التنظيم والتسيير من أجل فعالية أكبر في أداء والإنتاج بالنسبة للوحدات.

✓ **طبيعة التكنولوجيا:** نجد أن التكنولوجيا أصبح لها دور مهم في عملية إعادة الهيكلة وذلك لأن الآلات التي قام العمال بتخريبها هي إرث تركه الإستعمار في المصانع بعد خروجه والكثير منها أصبحت غير صالحة للإنتاج لظروف بيئية وهذا ما أجبر المؤسسات إلى تغيير الآلات بأخرى مواكبة للتطور التكنولوجي الموجود.

⁴⁶ الرتيمي، نفس المرجع، ص 217-218.

ii. 3- تأثير إعادة هيكلة المؤسسات على اليد العاملة:

أسفرت عملية الإنتشار الصناعي المتمثل في تطبيق إعادة هيكلة المؤسسات الوطنية خلال فترة المخطط الخماسي الأول على بعث 710 ألف منصب عمل، وبلغ معدل النمو السنوي للتشغيل حوالي 4.3%. وهذه الأرقام تم إعتبارها إنجازات في مجال التشغيل سجلت في القطاعات العمومية الإقتصادية.

حيث عرفت هذه المرحلة بتغير هام في بنية التشغيل تمثلت في زيادة نسبة الإطارات المؤهلة المتخرجة من المؤسسات التعليم العالي ومعاهد التكوين المهني، وتعتبر هذه الدفعات من ضمن أولى الدفعات المتخرجة، وعلى الدولة توفير مناصب شغل لهذه الإطارات.

ولا يمكن النظر إلى تأخر في إنجاز المشاريع الإقتصادية الصناعية من الزاوية الإقتصادية فقط، بل كانت له آثار سلبية على ديناميكية، التشغيل فالمخطط الخماسي الأول كان بداية لمرحلة الإنتفاع من آثار التجربة الصناعية من حيث بلوغ مستوى التجديد وخلق مناصب شغل، وتلبية حاجيات المجتمع من السلع والخدمات الأساسية إلا أن هذه المرحلة أفرزت واقع غير منتظر، وظلت هذه أهداف المخططات وعملية إعادة هيكلة المؤسسات بعيدة عن استحوادها على ظاهرة البطالة بكل أشكالها. ومع النمو السكاني الذي بلغ سنة 1980 17 مليون نسمة وعدد البطالين سنة 1984 بلغ 17.8% من مجموع السكان.⁴⁷

⁴⁷ عبد الله بالحبيب، السياسة الخارجية الجزائرية في ظل الأزمة، مرجع سابق، ص78.

حيث لم تستطع الشركات تلبية حاجيات المجتمع بتوفير القدر الكافي من اليد العاملة، لأن مشروع إعادة الهيكلة يرمي في حقيقته إلى التقليل من اليد العاملة والإعتماد على التكنولوجيا الجديد، خاصة في ميدان الإنتاج الذي أصبحت فيه الآلات تعوض الإنسان منذ دخول التكنولوجيا الحديثة، لكنها استطاعت تدارك الأوضاع بخلق مناصب الشغل في المجالات الاستثمارية وقطاع الخدمات والمواصلات، كل هذا من أجل بلوغ أهداف التنمية وتدارك سلبيات التجربة الصناعية، إضافة إلى توفير نشاطات شبه منتجة وتشكيل مجموعة الهياكل الأساسية.

سعت أهداف المخطط الخماسي الأول إلى تحويل القطاع العام إلى الخاص، وتغيير الوضع القانوني للمؤسسات العمومية التي ظلت دوما رمزا للسيادة الوطنية، ودليل على التحرر الإقتصادي، بعيدا عن هيمنة الرأسمال الأجنبي لضمان مصدر العيش لغالبية السكان والمساهمة في ترقية الخدمات الإجتماعية.

II. 4- المؤسسة العمومية الاقتصادية في ظل التصحيح الهيكلي:

في ظل إعادة الهيكلة التي قامت بها الجزائر على المؤسسات العمومية بهدف القضاء على الجانب الاجتماعي الذي تكفلت به المؤسسات منذ استلامها لتسييرها بعد الإستعمار، حاولت القيام بإصلاحات إقتصادية بهدف تحرير الإقتصاد الوطني، وكان لزاماً عليها إعادة النظر في سياستها التنموية، وطُرق التسيير للتكيف مع مسايرة الوضع الجديد الذي أصبحت تشهده البلاد.

وقد تزامن التصحيح الهيكلي مع برنامج المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) والذي كان يهدف إلى العمل بصرامة لضمان مستقبل أفضل، ونعني بتصحيح الهيكلي دراسة الإختلالات التي تواجهها المؤسسات بعد إعادة الهيكلة، بهدف تحقيق أهداف تتماشى ومنطق إقتصاد السوق، وتحسين القدرة التنافسية والتحكم في التكنولوجيا الجديدة.⁴⁸

كما كان يحاول هذا النظام التسييري إلى تغيير الوضع الإقتصادي الذي وصلت إليه الجزائر نتيجة أزمة تدهور أسعار البترول 1986، وطلب الجزائر لمساعدات من صندوق النقد الدولي بشروط يحددها من خلال دراسته للإختلالات التي تواجهها البلاد، وفرض إصلاحات بما يتماشى وأهداف الصندوق. وتمثلت هذه الإصلاحات في:⁴⁹

⁴⁸ علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، مرجع سابق، ص 68.

⁴⁹ نفس المرجع، ص 70-71.

4-1 إصلاح المؤسسة: أي أن صندوق النقد الدولي يقوم بفرض تعديلات وإصلاحات على قيام المؤسسات العامة وطريقة تسييرها الإنتاجي والإداري، وهنا ظهرت سياسة التقليص من اليد العاملة في المؤسسات العامة، إضافة إلى التغيير الذي حدث في سياسة التشغيل التي كانت تعمل بها المؤسسات العمومية الجزائرية.

وفرض صندوق النقد الدولي إصلاحات في كل الميادين الإجتماعية والإقتصادية والتي تمثلت أيضا في رفع دعم الدولة على السلع، وفرض الضرائب على الأجور والأموال المدنية إضافة إلى إعطاء الأولوية للقطاع الخاص، ومن ضمن شروط الصندوق أيضا تخفيض تدخل الدولة في شؤون المؤسسات الإنتاجية وغلق الأخرى المفلسة.

4-2 إصلاح المؤسسات المالية والبنوك:

كانت من بين الإصلاحات التي مسها التعديل الهيكلي قطاع البنوك والمؤسسات المالية، التي أصبحت إستثمارية عن طريق تنظيم حركة رؤوس الأموال المحلية من خلال تحسين نظام الأجهزة المصرفية وفرض الإستقلالية على البنوك، والمنافسة من خلال الإستثمارات الأجنبية عن طريق فتح المجال للخوارج في جميع القطاعات.

إلى جانب تعديل في بعض القوانين التي كان صدرها من سنة 1978، وتمثلت في قانون الصناديق المساهمة (03.88 المؤرخ في 12.01.1988) مباشرة الصناديق المساهمة في إطار جديد للعمل أن المؤسسات المصرفية والمالية أصبحت أكثر تجارية من السابق.⁵⁰

⁵⁰ الفضيل الرثيمي، المرجع سبقه ذكره ، ص212.

3-4 إصلاح المنظومة التجارية وضبط الأسعار:

من خلال الإصلاحات التي قام بها التعديل الهيكلي كان إصلاح الأسعار التجارية الداخلية والخارجية منها، وذلك بما يتوافق مع المنظومة العالمية إضافة إلى فرض بعض الضرائب على المواد الإستهلاكية، بعد رفع الدولة للدعم الذي كانت تقدمه لها، لهذا كان من شروط صندوق النقد الدولي تحرير الأسعار الدعم، وتخفيض العملة الوطنية من أجل توحيد سعر الصرف، والدخول في إقتصاد السوق من أجل فتح المجال للأسواق العالمية والجزائرية للدخول في المنافسة وفق إتفاقيات تجارية.⁵¹

⁵¹ الرتيمي، مرجع سبق ذكره، ص 213-214.

II. 5- نتائج مرحلة إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي للمؤسسات :

خلفت إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي نتائج على المؤسسات العمومية تمثلت في:⁵²

- الإنتشار الجغرافي الواسع للمؤسسات على ربوع الوطني على شكل مؤسسات جهوية.
- تخصيص المؤسسات في وظائف معينة بدلا من الجمع بين عدة وظائف إنتاجية، إنجازية، تسويقية، وتكيف النظام المالي مع نشاطات المؤسسة.
- تدعيم اللامركزية مؤسسات.
- وضع تكامل بين حجم المؤسسة وعدد مستخدميها.
- التكيف مع التحولات التكنولوجية السريعة.
- تطوير الإستراتيجيات التنافسية التي كانت تعتمد عليها المؤسسات.

ورغم هذه النتائج إلا أن المؤسسة كانت توصف بالبيروقراطية، إضافة إلى أن هذه الإصلاحات لم تمس الجانب البشري مباشرة، بل بقيت تعاني من العدد الكبير للعمال بعد غلق الورشات القديمة فيها، ما جعل الإطار المسيرة تستغني عن تقديم مبادراتها في التكيف مع الأوضاع الجديدة للمؤسسة، وهذا ما زاد من تفاقم المشاكل على المستوى الداخلي للمؤسسات، وأدى إلى صعوبة الإتصال الداخلي والخارجي بين المؤسسات والإدارة المركزية، وأيضا بين المستويات التنظيمية للفرع والوحدات التي وضعتها المؤسسة من خلال إعادة الهيكلة.

⁵² عبد الله بالحبيب، السياسة الخارجية الجزائرية في ظل الازمة، مرجع سبق ذكره، ص75-76.

ولهذا كان من الضروري عليها تبني سياسة جديدة باستخدام أنظمة حديثة لمواكبة التطور الإقتصادي العالمي، والخروج من الأزمات الداخلية التي عاشتها المؤسسات، بإرساء مبادئ للإستقلالية المالية، والاعتماد على نفسها في الإستثمار، وفتح المجال للإستثمار الأجنبي وإعادة إنتاج مواردها المالية وهو ما ظهر في نتائج التصحيح الهيكلي التي جاءت كالتالي:⁵³

- ✓ إصلاح المؤسسات وإدخال أنظمة تكنولوجية جديّة عليها.
- ✓ تقليص عدد العمال بعد غلق العديد من الورشات.
- ✓ فتح المجال للاستثمار الأجنبي وخلق منافسة بين البنوك من خلال الاستثمارات.
- ✓ التحرر الإقتصادي وهيمنة الخواص على المؤسسات.

⁵³ فضيل الرتيمي، سبق ذكره، ص218-219.

كما تزامنت مرحلة مرحلة الهيكلية والتعديل الهيكلي بأحداث وطنية تمثلت في:

✓ 1980 الربيع الأمازيغي أو ما يسمى الربيع الأسود وهو عبارة عن إحتجاجات لطلبة

جامعيين من منطقة القبائل وكانت هناك مشادات عنيفة بين الطلبة ورجال الأمن.

✓ 1980 زلزال منطقة شلف الذي كبد الدولة خسائر مادية وبشرية كبيرة .

✓ 1986 دخول الجزائر في أزمة إقتصادية بسبب إنخفاض أسعار البترول والمديونية.

✓ 1988 حوادث 5 أكتوبر التي حولت البلاد إلى فوضى في كل روع الوطني سببها

الإقصاء والحرمان للشعب وكانت عبارة عن مظاهرات وتخریب.

✓ 1989 إصلاحات سياسية وتعديلات دستورية بالتخلي عن النظام الإشتراكي والدخول في

ديمقراطية والتعددية الحزبية .

أما بالنسبة للأحداث العالمية فتمثلت في حرب الخليج الأولى بين العراق وإيران سنة

1980، وسقوط جدار برلين وإنهيار الإشتراكية في عام 1989، إلى جانب غزو العراق

لدولة الكويت ومحاولة السيطرة على أراضيها سنة 1990.

III. مرحلة الإصلاح وخصوصة المؤسسات العمومية الإقتصادية بالجزائر:

III. 1- إصلاح المؤسسة العمومية الإقتصادية :

تعود سياسة التصنيع التي إنتهجتها الجزائر في جذورها إلى العقد الأول من مرحلة التنمية (1967-1977)، وهذا من أجل النهوض بالصناعة التي تركها الإستعمار، والتي تميزت بنشاطات إقتصادية مكثفة من حيث إختيار التكنولوجيا من أجل التكامل في إنتاج السلع، ووفق هذه السياسات الجديدة إتمدت المؤسسات العمومية في تسييرها على مركزية التنظيم.⁵⁴

بمعنى أن المؤسسات الكبرى كان لها حق الوصاية على الإدارة والوحدات الإنتاجية في ولايات مختلفة من الوطن، ما أدى إلى تمركز اليد العاملة في مناطق صناعية دون أخرى، والمصنفة ضمن أقطاب جذب اليد العاملة الموجودة في المناطق الكبرى من الوطن، ولهذا أصبح من الضروري إعادة تنظيم الإقتصاد الوطني بصفة عامة وإصلاح المؤسسات العمومية بصفة خاصة.

⁵⁴ يهلول محمد القاسم حسن، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية الجزائر، 1999،

المقصود بالإصلاح إعادة التنظيم الهرمي لسلطة توزيع المهام على الفروع الاقتصادية الإنتاجية، للخروج من البيروقراطية والوصول إلى الفعالية الإنتاجية، لأن أعراض الأزمة بدأت في الظهور بالمؤسسات الكبرى والمصانع، حيث عانى معظمها من مشكلة ضعف الإنتاج وقلة الكفاءة، وهو الواقع الذي لم يجد تفسيرات موضوعية تدفع بالمؤسسات إلى القيام بوظائفها الاقتصادية.⁵⁵

كما تزامن مسار إعادة إصلاح المؤسسة العمومية مع المخططين الخماسي الأول الذي كان من الفترة الممتدة (1980-1984)، والذي كان يهدف إلى إعادة تأهيل المؤسسة العمومية الاقتصادية، بما يتوافق وسياسة السلطة الجديدة.

والمخطط الخماسي الثاني الذي كان من (1985-1989) بهدف بناء استقلالية المؤسسات الاقتصادية العمومية، وتطوير فروع الصناعة الثقيلة أو ما يسمى بالقطاع الشبه المنتج، والتي تمثلت في شركات التوزيع والنقل... وغيرها من الشركات أخرى التي كانت موزعة على ربوع الوطن.⁵⁶

رافقت عملية الإصلاح عدد من الإجراءات مثل تخفيض قيمة العملة الوطنية وإعادة جدولة الديون من طرف البنك الدولي، وكل هذا أثر على عملية الإصلاح السياسي والاجتماعي من خلال إنصهار الثقافات داخل المؤسسة، والتفتح والوعي السياسي، ما انعكس على الوظيفة الأساسية لوجود المؤسسة.⁵⁷

⁵⁵ المرجع السابق، ص 160.

⁵⁶ بهلول محمد القاسم حسن، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ص 129-130.

⁵⁷ نفس المرجع، ص 130.

III. -1-1-1- المرحلة الإنتقالية للمؤسسة العمومية :

1-1-1- مفهوم الانتقالية:

إذا كان المفهوم المتداول للانتقالية هو تحرير المؤسسات العمومية من قيود البيروقراطية ولا مركزية السلطة في إتخاذ القرارات، فهناك مفهوم أدق من هذا والذي يقصد به الفصل بين ملكية رأس المال وصلاحيّة الإدارة التسييرية.⁵⁸

وبهذا أصبحت المؤسسة العمومية مستقلة معنويًا في تسيير رأسمالها، الذي هو ملك الدولة، وتتمثل هذه الملكية في أسهم متساوية من رأسمال شركة مساهمة، وأخضعت المؤسسة العمومية إلى القانون التجاري الذي يحكم بمبادئ الربح لإستمرار في البقاء.

كما أصبح مفهوم الشركة المساهمة ينوب عن الدولة باعتبارها مالكا لرؤوس الأموال والمسيرة لها، ولا يتوقف هذا المفهوم في الفصل بين حق ملكية الدولة عن حق التصرف، بل يتعدى ذلك إلى إمكانية إنشاء علاقات مع محيطها، دون وصاية، وبضوابط قانونية توجه المتعاملين الإقتصاديين الذين لديهم علاقة مع المؤسسة.⁵⁹

⁵⁸ ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية للطباعة، الجزائر 1998، ص 58.

⁵⁹ نفس المرجع، ص 60.

2-1-1 إستراتيجيات وأهداف المرحلة الإنتقالية:

أ- إستراتيجيات المرحلة الإنتقالية: تتلخص أهم إستراتيجيات هذه المرحلة فيما يلي:

- التحسين المستمر لإنتاجية العمل والرأس المال.
- التطور المتواصل للمستوى التكنولوجي.
- تخصص كل مؤسسة اقتصادية في نشاط معين.
- إنتاج الثروات لخدمة البلاد والاقتصاد.

ب- أهداف المرحلة الإنتقالية:

- ✓ رفع معدل نمو الإنتاج الصناعي.
- ✓ فتح المجال للمنافسة، وإعطاء ديناميكية للألة الإنتاجية.
- ✓ التحكم بعقلانية في الجهاز الإنتاج، الإنتقال إلى إستعمال الطاقات الإنتاجية بفعالية وأداء أكبر.
- ✓ منح المزيد من صلاحيات التسيير في إطار لامركزية سلطة إتخاذ القرار.
- ✓ تفويض مهمة التوجيه للصناديق المساهمة لإبرام الصفقات والعقود بكيفية مستقلة وفق القانون التجاري.

3-1-1 مزايا المرحلة الانتقالية :

تميزت المرحلة بعدة إيجابيات تمثلت:

- ✓ إعطاء صيغة المؤسسة التجارية للمؤسسة العمومية، تخضع لأحكام القانون التجاري.
- ✓ الفصل بين التدخل البيروقراطي المتمثل في الجماعات المحلية في شؤون المؤسسة.
- ✓ الإقرار بلامركزية السلطة في اتخاذ القرارات، والاستقلال المالي في مجال الاستثمار.
- ✓ التمييز بين حق الملكية والتسيير للدولة بصفتها مساهمة في رأسمال المؤسسة، وتخليها عن حق التسيير.
- ✓ حرية إتخاذ القرارات التي تتعلق بالتسيير، مع تحمل المسؤولية للمؤسسة.
- ✓ الحرية في تعيين أعضاء مجلس الإدارة، وكذا مجلس المراقبة والمسير الذاتي.

.III -2- المفهوم الجديد للمؤسسة العمومية بعد المرحلة الانتقالية:

شهدت المؤسسة خلال فترة الثمانينات اهتمامات كبيرة، جاء هذا نتيجة حدوث تغيرات في ضبط العلاقات الاجتماعية والتي انطلقت من منظمة بسيطة إلى مؤسسة تنتج سلع مادية وخدمات، وهذا ما دفع بـ: « Sain Saulieu » إلى الحديث عن التحول الجذري للنسق والذي من خلاله إتفق مع « Segrestin » في اعتبار المؤسسة منشأة جماعية قادرة على إعادة تنظيم وضبط العلاقات الإجتماعية، وعلى حسب تفكيرهم فإن الصيغة الجديدة للمؤسسة أعطتها شكل آخر مع بروز عوامل إقتصادية حفزت على انتقالها إلى نمط آخر.

حيث يوضح « Segrestin » هذا العبور في قوله: " لقد انقلبت الموازين إذ يلاحظ حاليا انبثاق بنية جماعية لمؤسسة تم خلالها تفصل وارتباط نمطي يسير نحو بلورة نموذج مرجعي يضبط العلاقات الاجتماعية.⁶⁰

كما يشير ميشال كروزي «M. Crozier» في هذا الجانب إلى ضرورة اعتبار العامل والإطار عضو أساسي في التنظيم الداخلي للمؤسسة، ويستحيل اعتبارهم كيد عاملة فقط، كما جاء في النموذج التايلوري لأنه هو الذي يساعده على التكيف مع الظروف الجديدة التي تجد المؤسسة نفسها فيها.⁶¹

⁶⁰ ذكره فضيل الرثيمي : المرجع نفسه ص138.

⁶¹ Crozier M , friedberg.E :l'acteur et le système , ed de seuil 2° édition ,paris 1992, P44.

لم تحظى المؤسسة الجزائرية بكامل حقوقها، ومكانتها في حقل الدراسات العلمية السبولوجية كمؤسسة اجتماعية، إلا بعد سلسلة من الأحداث التاريخية التي مرت بها، منها الهيكلة وإعادة تنظيم، إضافة إلى الأزمة الاقتصادية التي ظهرت مخلفاتها في اواخر التسعينات عند تسريحها لعدد هائل من العمال والاطارات.

وبعد الاصلاحات التي مرت بها المؤسسات، ظهرت تعاريف متنوعة للمؤسسة العمومية حسب نشاطها وتواجدها بين دول الرأسمالية متقدمة، أو الدول النامية، وأما بالنسبة للمؤسسات العمومية أصبحت شركات المساهمة (SPA) تملك الدولة فيها بصفة مباشرة أو غير مباشرة جميع الأسهم، تتمتع بشخصية معنوية ذات رأسمال تتمتع باستقلالية مالية طبقا للمبادئ التجارية، وتتميز بصلاحيات قانونية في حدود قوانينها الأساسية.

والمؤسسة بمفهومها الجديد نعني بها تحررها من القيود البيروقراطية، وقد جاء كل هذا في الخطاب السياسي الخاص بإصلاح المؤسسات التي لم تستطع حل أزمة التسيير. وهو المشروع الذي طبق في التسعينات كمرحلة ممهدة للدخول في إقتصاد السوق.

وجاءت بداية هذه المرحلة بدراسة المشاكل وتصنيفها على حسب كل مؤسسة، وسميت هذه المرحلة بالتحريك الديمقراطي «*Démocratisation*» وقد دخلت المؤسسات العمومية في مجملها هذه المرحلة في بداية التسعينات، كإنطلاقة للدخول في إقتصاد السوق.

تميزت هذه المرحلة بعدم الاستقرار ما دل على ظهور عوامل ومتغيرات سياسية واقتصادية واجتماعية جديدة، وخطاب سياسي مختلف عن السابق، أضاف إلى أن هذه المرحلة جعلت المجتمع يحاول الخروج من تلك الوضعية التي اتسمت بالخمول والتدهور في مختلف المجالات الحياتية والتي جاءت نتيجة لتعطل الحركة الاقتصادية، وبيع أصول الشركات العمومية إلى أشخاص أو مؤسسات خاصة عن طريق انتقال الملكية أو توزيع القسيمات بالتراضي أو بمزاد العلني.

وبما أن الدولة كانت تعتبر المسؤول الأول للأزمة التي عرفتتها المؤسسة، أصبحت تنظر إلى الخصوصية كوسيلة فعالة لإيراحتها نسبيا والتخفيف من أعباءها. وفي هذا المجال أصبحت الخصوصية لها دلالة ومفهوم واسع يدل على عدة معاني من ضمنها نقل جزء أو الكل من ملكية الدولة إلى القطاع الخاص الوطني أو الأجنبي، إضافة إلى التخلي عن مراقبة الموارد أو استيرادها، من أجل تقليص حجم مديونية الدولة.

وكانت الغاية من خصوصية المؤسسات العمومية هو الحفاظ على ملكية

النشاطات التي تمارسها الدولة، ويعود مبرر الاستقلالية إلى:⁶²

➤ **عامل داخلي:** يتمثل في حتمية تقليص حجم المؤسسات وذلك بعد تخلي الدولة عن الدعم الذي كانت تقدمه.

➤ **عامل خارجي:** يتمثل في تدني أسعار البترول التي كانت تعتبر الممول الخارجي الوحيد مما دفع بها إلى الإعتماد على نفسها في التمويل الذاتي .

⁶² محمد رياض الأبرش، نبيل مرزوق، الخصخصة: أفاقها وأبعادها، دار الفكر المعاصر، دمشق، سوريا، ط1، 1999، ص130.

ومن خلال الإصلاحات التي قامت بها الجزائر على مؤسساتها العمومية، قامت بالتخلي عن عمالها وإطاراتها بالتسريح الجماعي، وتطبيق برامج متعلقة بالتنمية الاقتصادية للانتقال نحو اقتصاد حر.

كما أن هناك العديد من المؤسسات التي أغلقت نهائيا كمؤسسة D.V.P و SONITEX، وما يجب أن يفهم من هذه المرحلة أنها جاءت لتعيد النظر في مخططات الدولة على الساحة الاقتصادية، حيث كان من نتائج هذه المرحلة ما يلي:

- تخليص خزينة الدولة من عبء الخسائر المالية للقطاع العام.
- ارتفاع تكلفة تسيير الجهاز الانتاجي الذي كان يعمل بنصف طاقته.
- إعادة التوازن إلى القطاعات الحيوية القادرة على خلق الثروات وامتصاص البطالة.
- فتح الفرص للعنصر البشري للاستثمار والمساهمة الفعالة في دفع عجلة الانتاج.

III. -3 دور الاطارات في تجاوز مرحلة إصلاح المؤسسات:

تخلل العملية الانتقالية تطبيق المخطط الخماسي الثاني الذي كان من فترة 1985 إلى 1989، حيث كان يركز في مضمونه على تجسيد مبادئ التنمية الشاملة، وسعت استراتيجية هذا المخطط إلى توجيه الاستثمارات للاستجابة لمتغيرات الانتاج، التشغيل، الاستهلاك وقبل هذه المرحلة كان الاطار في المؤسسة يطبق أوامر الادارة والمسيرين، إضافة إلى أن عمله كان أقرب من العمال والورشات منه للإدارة، وهذا بالنسبة للاطارات المتوسطة، أما الإطارات السامية كانت لها العضوية في النقابة إضافة إلى المشاركة في التسيير الإداري.⁶³

وفي هذا المجال ظهرت التزامات جديدة للاطار، واستراتيجيات التعامل داخل المؤسسة مع باقي أعضاء التنظيم، حيث كان يرى العديد من إطارات وخصوصا منهم الاطارات السامية، أن التغيير لم يمس مهامهم بشكل كبير ماعدا استقلاليتهم في تنظيم المصالح التي يشرفون عليها، وتسيير الأوامر الصادرة من الرؤساء المباشرين، إضافة إلى تنسيق بين المصالح التابعة لنفس المديرية ومعالجة المعلومات الواردة من الاطارات المتوسطة، ومحاولة حل المشاكل الخاصة بالورشات.

⁶³ محمد بلقاسم بهلول، الجزائر بين الازمة الاقتصادية والازمة السياسية، مطبعة دحلب، الجزائر 1993، ص 220.

وفي هذا المجال جاءت التصريحات المبحوثين كالتالي:

المقابلة رقم (08): المهنة السابقة: Directeur de gestion des stocks مؤسسة T.P.L

T.P.L : [الخدمة تاعي كانت قاع في les bureaux، كنت ندير إجتماع لرؤساء الفرق وورشات، كل يوم صباح نمدلهم واش كايين خدمة وبقولولي واش كايين مشاكل، وخدمتي ديما هي مانبدينش.]*

وقد ذكر أحد الاطارات في سياق حديثة عن يوميات تسيير المديرية بعدم التواصل وصعوبة التنبؤ بالتغيير في المحيط الداخلي للمؤسسة، حيث أصبحت تتميز بالتعسف في اصدار الاوامر والحرص على المتابعة أكثر من المراقبة المباشرة، وهو ما صرح به أحد المبحوثين بقوله:

المقابلة رقم (34): المهنة السابقة: chef de gestion ، مؤسسة SONITEX:

{il avait pas une gestion qui gère l'entreprise parce que l'environnement économique été trop instable.

ونزيدك حاجة، حنا كي جاتنا القوانين الجديدة باش يكون إعادة الاصلاح حنا كمسؤولين
ماكان عندنا حتى راي لي يوصلنا نطبفوه على العمال.]*

* المقابلة رقم (08) : المهنة السابقة: Directeur de gestion des stocks مؤسسة T.P.L :

[عملي كان في مجمله في مكاتب حيث كنت أقوم باجتماعات لرؤساء الفرق و الورشات كل يوم صباح من أجل تقديم العمل واستماع إلى المشاكل و عملي لم يتغير أبدا]

* المقابلة رقم (34): المهنة السابقة: chef de gestion ، مؤسسة SONITEX : [في مؤسستنا لم يكن هناك تسيير عقلاني، لأنه لم يكن هناك استقرار اقتصادي، وما كان علينا إلا تطبيق قوانين الاصلاح بحذافرها دون تقديم الرأي].

ويضيف آخر:

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة: **chef de personnel**، مؤسسة **D.V.P** :

[هَادِي لِي رَاكِي تَسْمِيهَا الْمَرْحَلَةَ اِنْتِقَالِيَّةً، حُنَا فِي دَاكُ الْوَقْتِ كُنَّا نَقُولُ لَهُ نَعْطُو الشَّمْسُ بِالْمَغْرِبَالِ، وَكِي الدَّوْلَةَ بَعَثَتْ نَتْبِيعُ الشَّرِكَاتِ حَتَّى حَدَّ مَا قَالَهَا شَارَاكِي دِيرِي]* .

على الرغم من اختلاف المؤسسات محل الدراسة، إلا أن وجهات النظر حول سياسة التغيير والانتقال من المؤسسة العمومية إلى القطاع الخاص، أو ذات أسهم، كانت نقطة التلاقي بين مختلف تصريحات الإطارات المبحوثين. فقد أجمع معظمهم على أن مرحلة الانتقالية ماهي إلا قرار سياسي لم يتحكم إلى دراسات ميدانية كافية، وذلك بتحضير المؤسسات وتكوين العمال والاطارات في مجال الثقافة الصناعية الجديدة مثلها مثل المراحل السابقة منذ التسيير، والتي عرفت المؤسسات حتى أقحم فيها العامل والإطار دون تحضير أو تجهيز، ولا حتى الدراسة، وأيضا بالنسبة للإطارات السامية التي كانت تحتاج إلى تكوين في الثقافة التسييرية، وعلى الرغم من تلك الإصلاحات، إلا أن ثقافة التسيير الاشتراكي بقيت متواجدة على مستوى الوصاية.

* المقابلة رقم (29): [هذا ما تسميه بالمرحلة الانتقالية كان في ذلك الوقت، عبارة عن طمس للحقيقة والسلطات المعنية حين أرادت بيع وعلق الشركات لم تأخذ بمشورة أي أحد].

إضافة إلى صعوبة التكيف مع الأفكار والنظام الجديد الذي يتضمنه المشروع التحول إلى إقتصاد السوق الذي لم يتضح معالمه في أذهان العمال، ما أدى إلى صعوبة التجاوب مع الاستراتيجيات والسياسة الجديدة، وبهذا لم تستطع الجزائر مواكبة التطور والتقدم في سياق العولمة الاقتصادية ومواجهة تحديات الصراعات السياسية، وهذا ما أدى بها إلى الدخول في أزمات، ودفع بها إلى تسريح عدد هائل من العمال والإطارات، وغلق معظم المؤسسات الوطنية.

III. -4 دور الإطار في إصلاح المؤسسة العمومية:

إن الصورة التي رسمها الإطار لمؤسسته في فترة السبعينات تختلف عن الصورة الحالية التي تقدمها ذاكرتهم، وذلك بفعل تأثرها بالواقع الاجتماعي الحالي الذي يميزه القلق الشديد حول وضعيتهم الحالية.

لم يمنع ذلك من افتخارهم بالدور الفعال الذي قدموه للمؤسسات أثناء فترة أو مسيرة عملهم فيها، من خلال الإصلاحات التي مرت بها مؤسساتهم، حيث كانت لهم القدرة على استيعاب القيم والنظم الجديدة للتسيير، وإدراك حجم المسؤولية التي كانت على عاتقهم لتحقيق التكيف والانسجام مع الأنماط الجديدة للسلوك التنظيمي بين الإدارة والورشات.

مع التركيز على استراتيجية التعامل مع المحيط الخارجي من أجل تجاوز المرحلة الانتقالية التي عرفت تحولات عنيفة ومفاجئة جراء تغير نمط التسيير الذي أصبح يتميز حسب الاطارات بالأمن خصوصا من حيث تسويق المنتج الذي جاء بعد مضاعفة الجهود.

وقد اتجهت نظرة الإطارات إلى أن العمل الذي يقومون به لا يؤمن البقاء واستمرار المؤسسة، وإنما يرتبط ذلك باستمرار الدولة في استيراد المواد الاولية، وتدعيم المؤسسات من الناحية المالية ومجال الاستثمار، فالسياسة التي انتهجتها الجزائر بعد المرحلة الانتقالية فرضت على إطارات المؤسسات العمومية بذل جهود أكبر في الاستجابة لقرارات النظام الجديد من حيث تغيير أسماء المؤسسات ، ووضعية العمال داخل الورشات.

إضافة إلى توقيف عملية التشغيل والتكوين بالخارج، وفي هذه المرحلة بدأ يظهر مستوى والكفاءة الحقيقية للإطارات السامية من خلال عملية التكوين التي أصبحت داخل المؤسسة للإطارات المتوسطة بدلا من إرسال بعثات للخارج.

كل هذا من أجل الالتزام باحترام اتفاقية إصلاح المؤسسات والسهر على التطبيق الصارم لبنودها، بما يخدم الصالح العام، وتدارك كل المشاكل والعراقيل التي تعيق السير الحسن للمؤسسة وإبعادها عن أزمة.

وهنا توجب على الكثير من إطارات الاهتمام بالجوانب ذات التأثير في إتجاه سير التغيير والسعي إلى ابتكار الحلول في الوقت المناسب لتوفير مناخ إجتماعي داخلي يتأقلم مع الوضعية الجديدة للمؤسسة، إضافة إلى توفير مناخ إقتصادي منظم يستجيب للقواعد والقوانين الجديدة لتطوير المؤسسة.

وفي هذا المجال صرح العديد من المبحوثين عن دور الفعال الذي قدموه للمؤسسة للدخول في استراتيجية جديدة بعد إصلاحات التي عرفتھا المؤسسات محل الدراسة، خصوصا مؤسسة T.P.L وSONITEX حيث صرح أحد الاطارات:

المقابلة رقم (46)، المهنة السابقة: Chef de formation مؤسسة SONITEX:

[أنا كِي دَخَلْتُ لِلْمُؤَسَّسَةِ كُنْتُ عَادَ jeune تَعَلَّمْتُ فِيهَا صَوَالِحَ بَرَّافٍ لِي خَلَاوَنِي نَبْرَقِي وَنَطْلَعُ فِي grade حَتَّى وَلَيْتُ مُصَنَّفٌ مَعَ les cadres moyens، وَكُنْتُ نُخْرَجُ لِلخَارِجِ بَرَّافٍ بَاشَ نُدِيرِ formation وَمِلِي دَخَلُونَا إِصْلَاحَاتٍ وَقَوَانِينُ تَاغَ les formations ثَوَلِي عَنِي فَالْمُؤَسَّسَةِ، إِفْتَرَحُوا عَلَيَا فِي poste تَاغَ chef de formation رَجَعْتُ أَنَا لِي نُكُونُ الشَّبَابُ لِي دَخَلُوا جَدَّدَ عِنْدَنَا، وَحَتَّى لِي يَبْعُوا يَرْفُوهُمْ فَلَمَنْصِبِ، هُنَا نَلْقَى رُوحي أَنِي سَاعِدْتُ فِي تَطْبِيقِ قَوَاعِدِ النِّظَامِ الجَدِيدِ].*

ويضيف آخر في هذا المجال:

المقابلة رقم (42) المهنة السابقة Chef de département مؤسسة SONITEX:

[عِنْدَ دُخُولِي لِلْمُؤَسَّسَةِ كَانَتْ مُهْمَتِي كَبِيرَةً وَهِيَ مُحَاوَلَةُ تَصْلِيحِ الأُمُورِ وَالإِبْتِعَادَ عَنِ المَشَاكِلِ مِنْ خِلَالِ عَمَلِيَةِ الإِنْتَاجِ وَ التَّسْوِيقِ إِضَافَةً إِلَى أَنَّ الأَجْرَ كَانَ يُقَدَّمُ فِي وَفْتِهِ كُلِّ شَهْرٍ حَتَّى جَاءَتْ الإِمْتِيَارَاتُ كَانَتْ تَعْمُ كَامِلَ العَمَالِ وَالإِطَارَاتِ إِلَى أَنْ جَاءَتْ الأَرْزَمَةُ وَظَهَرَتْ العُيُوبُ، وَبَدَأَتْ المُؤَسَّسَةُ فِي تَغْيِيرِ تَسْمِيَاتِهَا وَنَشَاطَاتِهَا بَعْدَ إِكْتِسَاحِ سِلْعِ الصِّينِ].

* المقابلة رقم (46) المهنة السابقة ، Chef de formation مؤسسة SONITEX :[عند دخولي للمؤسسة كنت شابا تعلمت أموراً كثيرة فيها، إلى أن أصبحت إطار من صنف إطارات متوسطة، إضافة إلى تكويني في الخارج الذي قدم لي فرصة التكوين في المؤسسة للإطارات الجديدة وهذا ما ساعدني في تطبيق قواعد النظام الجديد.]

من خلال هذه التصريحات والمقابلات الأخرى التي أجريت مع الإطارات، وجدنا أن هناك إجابات متقاربة إن لم نقل متشابهة من حيث المضمون، حيث يرى كل إطار أنه قد قدم لمؤسسته النفس والنفيس كي تستمر في البقاء، وبالنسبة إليهم المساعدات التي كانوا يقدمونها هي التي تشهد على دورهم الفعال في إصلاح المؤسسة العمومية.

وهنا نجد أن دور الإطار لم يقتصر على العملية الإنتاجية فقط، بل أيضا تجسد في عملية النوعية للعمال خصوصا القدامى الأميين، بأن المؤسسة في أزمة ويجب عليها الإصلاح وهذا كان عن طريق التعامل الودي والإحترام الموجود بينهم. وما يمكن إضافته هنا أن المؤسسات العمومية محل الدراسة أو أخرى كلها ملك الدولة في المقام الأول، ولا يمكن لأي إطار مهما كان منصبه أن يشغل صلاحيته الكاملة، لا بموافقة الوصاية والنظام الذي يبقى مركز للاستشارة والاقتراحات التي تهم مستقبل ومصير المؤسسة، ولا يمكن للدولة أن يتخلى عن سلطتها وتنسحب كليا من تسيير المؤسسات. وهنا نشير إلى الإقتصاد الحر في الدول المتقدمة الذي تشارك فيه الدولة كوسيط أو مستثمر مثل الجزائر التي لا يمكنها رفع السيطرة على المؤسسات حتى بعد الإصلاحات الكبرى التي قامت بها.

III. 5- الانتقال من المؤسسة العمومية إلى مؤسسة ذات أسهم أو القطاع الخاص:

يعتبر وجود المؤسسات الإقتصادية العمومية في المجتمعات التي ينتهج النظام الإقتصادي الرأسمالي حقيقة واقعية، رغم أن هذا النظام يرتكز على الملكية الخاصة لوسائل الإنتاج وحرية المعاملات الإقتصادية، والتي ينظمها السوق بشكل ذاتي اعتمادا على توازن العرض والطلب.

وقد عُرِفَت المؤسسة حسب الأستاذ "بو يعقوب" أنها: "مثلها مثل المؤسسات التجارية، تنتج سلعا وخدمات من أجل بيعها بسعر يجب أن يغطي سعر تكلفتها وهي ملك للدولة أو موضوعة تحت مراقبتها"⁽⁶⁴⁾.

بعد عملية إعادة هيكلة المؤسسات والتصحيح الهيكلي، أصبح القانون يفصل بشكل واضح بين ملكية المؤسسة، ووسائل الإنتاج فيها، وحق الاستغلال والتسيير من ذاتها، وأصبحت الدولة تملك فيها أسهم على شكل حصص أو سندات في رأسمالها.

وهنا ظهر الشكل الجديد للمؤسسة العمومية، من مؤسسة مالية ملك للدولة إلى مؤسسة ذات أسهم، وسميت بـ "الصناديق المساهمة"، يمتلكها عضوين على مستوى مجلس الإدارة، يلتزمان إلى نفس أحكام المسؤولية المدنية والجزائية وعلى مستوى التسيير، ونجد أيضا عضوين من مجلس الإدارة واللجنة المشاركة والرئيس المدير العام.

وقد تم الانتقال بناءً على نصوص قانونية جاءت لبلورة التغيرات التنظيمية وإرساء القيم التسييرية الجديدة التي أصبحت ضرورة لا مناص منها.

⁶⁴ -Bouyacoub, A : la gestion de l'entreprise industrielle publique en Algérie, OPU, Alger 1980, P 308.

وقد حدد القانون دور صناديق المساهمة في التدخل في شؤون المؤسسة فيما يلي:

- لها الحق في إعداد وتنفيذ مخطط المؤسسة بواسطة ممثليها.
 - تلعب دور المراقبة الاستراتيجية لأسهم الدولة من خلال تسيير حافظة الأسهم.
 - لها الحق في الحرص على حصص الدولة في المؤسسات التي تتعرض لخسائر مادية، وذلك بتعويضها بحصص أخرى من مؤسسات رابحة لتغطية العجز المالي دون اللجوء إلى الخزينة العمومية.
 - تدرس الصناديق المساهمة كل التدابير التي من شأنها تشجيع التوسع الاقتصادي أو المالي للمؤسسات التي تحوز حصصا في رأس مالها.
- وبهذا فإن الإصلاحات الاقتصادية كانت ترمي إلى التغيير الجذري للمجتمع الجزائري، حيث يستطيع مجارة التغيرات التي مست البلاد جراء الأزمة الاقتصادية العالمية وانخفاض أسعار البترول (1985-1986) وترسيخ النهج الديمقراطي من الناحية السياسية ودفعها إلى الاكتفاء الذاتي والانفتاح الاقتصادي نحو السوق الحرة واستغلال التكنولوجيا لضمان الاستقرار.

ويضيف الاستاذ بويغقوب حول المؤسسة العمومية ومفهومها في الاقتصاد الحر

أنها ترمي إلى ثلاث أنواع:⁶⁵

1. مؤسسة تتبع مصالح إجتماعية ذات صيغة اجتماعية.
2. مؤسسة تتبع مصالح اقتصادية للدور الداخلي للدولة.
3. المؤسسات التي تقع في المنطقة المنافسة .

من خلال هذا المفهوم نلاحظ أن المؤسسة ليست لتلبية أغراض إجتماعية في الإقتصاد الحر، بل هدفها إستعمال طريق إيجابي لتحقيق الانتاج وتوزيعه، لهذا دورها يختلف عن الدور المنوط الذي كانت تتميز به المؤسسات العمومية في الاقتصاد الاشتراكي.

وبهذا جاءت مرحلة الانتقال لتلعب دور في التنمية لما لها من إمكانات في تحسين المردودية والعلاقات الاجتماعية المؤثرة على الإنتاج، بما في ذلك تحضير العامل والإطار داخل المؤسسة على تقبل الوضعية الجديدة التي وصلت إليها، وذلك عن طريق توضيح الاهداف المسطرة لبلوغ الكفاءة والفعالية والخروج من الأزمة والثقافة المؤسساتية المعروفة بدعم الدولة، وتغطية خسائر المؤسسة، وذلك عن طريق التعايش مع ثقافة المؤسسة الحالية.

⁶⁵ Bouyacoub ,A : OP,cit P289.

III. 6- الإنعكاسات والتحولت الاقتصادية في ظل خوصصة المؤسسات العمومية:

إن التصحيح الهيكلي للاقتصاد الصناعي في الجزائر لم يأتي بالنتائج المرجوة، وهذا بعد خمسة سنوات من الانطلاق، حيث بقيت الوضعية الاقتصادية والاجتماعية شبيهة بتلك التي فرضت عليها الذهاب إلى إعادة الجدولة، بعد تراجع أسعار النفط وعدم كفايتها في تغطية الحاجيات وتخفيض العملة الوطنية، وما ترتب على ذلك من مشاكل اقتصادية أثرت على الفرد والأسرة بالدرجة الأولى، والتحولت التي عرفها الاقتصاد الجزائري، وهي تغيرات جوهرية إستمرت خلال المسيرة التنموية، وإن عرفت إيجابيات، فإنها عرفت أيضا إختلالات بنيوية أثرت سلبا في الحصيلة التنموية، وتجسدت في بعض المعوقات تمثلت في الاعتماد الكلي على المنتج الواحد (المحروقات) والذي كان سببا في هشاشة الاقتصاد الوطني بعد التغيرات الخارجية الدولية.

فعلى سبيل المثال قد بلغت عائدات التصدير المحروقات إلى ثمانية ملايين دولار، بينما نجد أن عملية تسديد الديون الخارجية من جهة واستيراد المواد الاستهلاكية من جهة أخرى يفوق 11 مليار دولار عام 1994، وبهذا أعلنت الجزائر عن انخفاض قيمة العملة الوطنية من قبل صندوق النقد الدولي، الذي كان يعتبر شرطا أساسيا لإعادة الجدولة، إضافة إلى عجز الميزانية والتضخم الذي عرفته الجزائر منذ 1980 .

لقد استمرت الجزائر في هذه الوضعية إلى سنة 1993، أين ظهرت الازمة الخانقة للاقتصاد الوطني، وانعكست في بدايتها على المؤسسات العمومية، أين فضلت الجزائر في المرحلة الاولى إعادة الجدولة، ثم انتقلت إلى إعادة الهيكلة الاقتصادية كي يتماشى والاقتصاد العالمي. غير أن سياستها آنذاك لم تبدي بوادر النجاح حيث صرح العديد من الخبراء في تقييمهم لمخطط إعادة الهيكلة أن مقترحات صندوق النقد الدولي باءت بالفشل، فالتدهور مس كامل القطاع الانتاجي.⁶⁶

هذا ما أدى إلى تفشي الأزمة الاقتصادية في جميع المؤسسات العمومية، ومن مظاهرها التسريح الهائل للعمال، فقد سرحت الجزائر 49 ألف عامل سنة 1998 من القطاعات الصناعية، وارتفع عدد المسرحين إلى 264 ألف مسرح من قطاع البناء وقطاع الخدمات، وكذا القطاعات الصناعية الاخرى.

وهو الامر الذي أدى إلى تفاقم البطالة بين سنوات 1991 إلى غاية 1999، حيث بلغ نحو 23%، إذ أضفنا الآلاف من المسرحين الذين لم يصل سنهم القانوني للتقاعد. كما نجد أن سعر البرميل وصل إلى 10 دولار وهذا ما انعكس بالسلب على الإقتصاد الوطني. وقد خسرت الجزائر سنة 1998 مايفوق 18مليار دولار، وقد تركت هذه الوضعية المتأزمة آثارا سلبية على مختلف المؤسسات وفئات المجتمع المتواجدة في قاعدة السلم.⁶⁷

⁶⁶ محمد بلقاسم بهلول، المرجع نفسه ص 214.

⁶⁷ فضيل الرثيمي، المرجع سبق ذكره، ص 223-224 .

والملاحظ في مؤسساتنا العمومية بعد التحولات الاقتصادية أنه أصبح لها مفهوم جديد للتسيير مرادف للسلطة، حيث أن الإطار السامي أصبح يتعامل بسياسة الكيل بمكيالين، حيث لم يعطي أهمية لحاجة المرؤوس في أن يعامل بنفس الكيفية التي يفضل هو التعامل بها مع مسؤوله، إضافة إلى أن المؤسسات بعد التسريح الهائل لموظفيها غاب فيها الأمن والثقة، وأصبح كل عامل وإطار ينتهج سلوكيات مغايرة تماما لتلك التي اعتاد عليها سابقا، حيث أصبح يدرك أن منصبه في خطر، هذا ما تطلب منهم الحرص على بقاء لوقت ممكن بالمؤسسة، إضافة إلى غياب الديناميكية في التعامل بين المسؤولين والعمال واكتساب المؤسسة نوع من الفوضى والالتكالية.

III. 7- تحليل وضعية الإطار وتقييمه لمراحل المؤسسة :

من خلال الدراسة الميدانية التي قمنا بها نستطيع القول أن وضعية الاطار التي قمنا بدراسة كانت من خلال سرده للوقائع، ومساره المهني بالمؤسسة العمومية، وتدرجهم في المناصب، لأن هؤلاء الإطارات، وكما هو معلوم أنهم سرحوا منذ وقت بعيد، إضافة إلى أن المؤسسات محل الدراسة لم تعد موجودة فمؤسسة Sonitext حولت إلى مصنع للسيارات، ومؤسسة DVP أغلقت نهائيا.

أما بالنسبة لمؤسسة TPL فقد حولت نشاطها، وحصرته في بيع أنواع المنتج الخاصة بالبناء فقط، ولهذا إعتدنا هنا تصريحات المبحوثين لتحليل وضعيته وتقييم المراحل التي مرت بها المؤسسة.

فقد صرح العديد من الاطارات أن وضعيتهم أو مكانتهم لم تكن تختلف كثيرا عن
وضعية العامل، لأن بالنسبة إليهم السلسلة الإنتاجية تتطلب وجود الإطار بصفة دائمة داخل
ورشات العمل، إضافة إلى أن هؤلاء الاطارات هم رؤساء فرق أو ورشات، وهذا ما كان
يتطلب منهم المراقبة الدائمة لحركة العمل والاحتكاك الدائم بالعمال، على الرغم من انعدام
تسجيل المهام التي يجب القيام بها في اي منصب ينتمي إليه في سلسلة الإنتاج، إضافة إلى
عدم توفر مكاتب خاصة لهؤلاء الاطارات خصوصا المتوسطة منها، وغياب دراسة لمختلف
المناصب التي يشغلونها، إذ كانت لهم الحرية في اختيار واكتساب المهارات بالتحول من
منصب لآخر. وفي هذا المجال صرح البعض بما يلي:

المقابلة رقم (36) : المهنة السابقة Chef de tissage ، مؤسسة SONITEX:

[حْنَا فِي حَدْمِتْنَا كُنَّا نَدُورُ عَلَى قَاعِ les ateliers، بِحُكْمِ أَنِّي إِطَارٌ وَ زِيدٌ كُنْتُ
نُحْصِلُهَا فِي قَاعِ les postes لِي يُحْطُونِي فِيهِمْ عَلَى هَذَاكَ، كُنْتُ مَرَاتٌ نَحْكِمُ Tissage
وَ مَرَاتٌ technique وَ مَرَاتٌ sou filateurs وَ بِهِذَا نَقُولُكَ كِي أَنَا كِي صَحَابِي مَا كَانْشُ
عَنْدَنَا clés poste stables وَلَاسِيَمَا وَبِنِ يَقُولْنَا الْمَسْئُولُ رُوحٌ تَخْدِمُ نُرُوحُوا].*

ويضيف آخر:

*المقابلة رقم (36) المهنة السابقة Chef de tissage ، مؤسسة SONITEX: [في عملنا نحن كنا نجوب كل الورشات وذلك بحكم مناصبي
كإطار و معرفتي بكل ما هو موجود في الورشات و لهذا كان المسؤولين يطلبون عملي في كل الورشات].

مقابلة رقم (02) المهنة السابقة : Chef de poste ، مؤسسة T.P.L :

[أنا حَدمَتي كَانتُ فِي le four بِصَحْ كُنْتُ نُدُورُ فِي les ateliers لِأُخْرِينَ وَبِالْخُصُوصِ إِذَا كَانَ عِنْدَنَا مَنُتُوجٌ مَكْدَسٌ ، نَحْبَسُوا الخَدْمَةَ الثَّقِيلَةَ حَتَّى لِي يَنْبَاعُ وَ نَبْقُوا نَحْدُمُوا فِي الْوَرشَاتِ لِأُخْرِينَ وَالتَّوْقِيفُ كُنَّا حَنَا لِي نُدِيرُوهُ وَ نَحْبَسُوا الْمُوَأشِينِ تَعِ الْإِنْتِاجِ بَاشِ نَحْفَقُوا عَلَى رِوَاخِنَا الخَدْمَةَ وَنُرْبِحُوا الخَدْمَةَ فِي الْفُرْنِ مَاشِي سَاهِلَةً دَرَجَةَ الْحَرَارَةِ فِيهِ كَانتُ تُفَوِّتُ 3000 دَرَجَةَ مَبْوِيَةَ]* .

من خلال هذه التصريحات نجد أن هؤلاء الإطارات هم الذين كان يقللون من مسؤوليتهم بالتخلي عن المنصب أو تغييره بمنصب آخر، ليس من أجل التدرج في المناصب وإنما من أجل كسب القليل من الراحة، والتحكم في عامل الوقت والحركة داخل المؤسسة، إضافة إلى هذا التوقفات المتكررة لآلات الإنتاج الناتجة عن العطب التقني أو النوعية السيئة للمنتوج، تظهر أن الإطار والعامل لهم الجزء من المسؤولية فيما آلت إليه المؤسسة. وأجمع العديد من إطارات على أن المؤسسة الاقتصادية العمومية أخفقت في أداء وظائفها الاقتصادية والاجتماعية لأسباب تتعلق بالمحيط وأخرى خاصة بالتسيير الداخلي للمؤسسة.

* المقابلة رقم (02) : [عملي كان في الفرن لكن كنت أتوجه إلى الورشات الأخرى خصوصا عندما يكون المنتوج مكْدَس في هذه المرحلة نقوم بتوقيف العمل و هذا ما يدفعنا إلى العمل في الورشات الأخرى].

وهذا ما أدى لإعادة تنظيم المؤسسات بعد عملية التقويم التي أجريت على التجربة الصناعية التي ركزت على قطاع الصناعة خاصة الثقيلة منها، وأهملت باقي القطاعات الأخرى أو الخدمات الأخرى كالزراعة والصناعة الخفيفة، وهذا ما دفع بالجزائر إلى الفصل في المسيرة الصناعية التي ظهرت نتائجها من خلال تسريح العمال والاطارات من معظم المؤسسات وغلق ابوابها، كل هذا دفع بها إلى مراجعة سياستها التنموية وتبني استراتيجية نقيضة للتي كانت سابقا.

كما أن واقع الانتاج الصناعي لم يتوقف عند هذا الحد، بل كانت وضعية العديد من المؤسسات الصناعية العمومية تعكس حقيقة الأزمة بعد فترة من انطلاق التجربة الصناعية بخطى ثابتة وإرادة سياسية قوية في تصور المستقبل زاهر وقريب، لكن سرعان ما تغيرت مسيرتها بعد عقدين من الزمن.

حيث أن توقعات المخطط لم تتحقق بالقدر الذي كانت ترمي إليه الجزائر، إذ قامت بنقل التكنولوجيا من الدول المنتجة اتجهت بها إلى التبعية بنمط جديد وأصبحت خاضعة لإقتصاديات الدول الصناعية، ما فرض عليها بعض الإصلاحات الهيكلية لإيجاد حل لمشكلاتها الصناعية، وذلك باللجوء إلى المساعدة الأجنبية في الجانب التقني الذي بات يعيق السير الأمثل للمصانع الجزائرية، وهكذا تتجلى حقيقة الإختيار الذي إنتهجه.

خلاصة الفصل الأول:

مرت المؤسسة الاقتصادية العمومية بمراحل متعددة من أجل التطور والاستقلالية، كل هذا من أجل إثبات فعاليتها وكفاءتها من خلال مراحل تواجدها والتي تمثلت في التسيير الذاتي غداة الاستقلال الذي كان بعزيمة من العمال الذين لم يملكو من الخبرة إلا القليل منها لتشغيل الآلات التي تركها المستعمر.

على الرغم من أن المؤسسة العمومية الاقتصادية أخلت بالمهام المنوطة في تطوير وتحسين الاقتصاد الوطني، أصبح من الصعب تعين مواطن الاختلال فيها، وهذا ما أدى إلى ظهور الأزمة في المؤسسة وأصبحت مجبرة على تسريح عمالها وإطاراتها دون استثناء.

وأهم ما يمكن قوله أن المؤسسات محل الدراسة، أنها عرفت تطورات في مجال التصنيع وازدهار في المراحل التي عاشها الاقتصاد الوطني، إلا أن هذا لم يدم طويلا فسرعان ما عرفت هذه المؤسسات تغيرات على المحيط الداخلي والخارجي نتيجة إعادة الهيكلة والتصحيح الهيكلي الذي أدى إلى خصصتها أو بيعها في المزاد العلني للمستثمر أو للأجنبي، وهنا يمكن القول أن الأزمة التي مست المؤسسات، كانت مرتبطة بالتغيرات التي حدثت بالجزائر.

الفصل الثاني

تأثير الأزمة الاقتصادية في الجزائر على المؤسسات العمومية الاقتصادية

-تمهيد

- .IV تعريف الأزمة الاقتصادية وتأثير أبعادها وأوضاعها على المؤسسات العمومية الاقتصادية.
- .V وضعية المؤسسات والإطار في ظل الأزمة الاقتصادية في الجزائر.
- .VI الإنعكاسات الاقتصادية والاجتماعية على الإطارات في ظل الأزمة الاقتصادية للمؤسسة.

-خلاصة الفصل الثاني

تمهيد :

إن الأزمة المراد الحديث عنها لم تمس فقط المؤسسات، بل يجب فهمها على أنها وضع قديم تزامن مع دخول الفلاحين ونزوحهم من الأراضي إلى المصانع، واستعمال الآلات دون تكوين ودراية عنها، وهي ليست ظاهرة ترجع إلى السنوات الأخيرة فقط، وإنما تم فهمها على أساس سوء التسيير وعدم التنظيم الهيكلي للإدارة بين العمال والإطارات، والإداريين، وكان لهذه الأزمة تأثيرات وأبعاد على المستوى الإقتصادي، والمستوى الداخلي للمؤسسة.

كما تزامنت ظروف وتطور الأزمة في الجزائر عامة وعلى مستوى المؤسسات خاصة مع تطور الأحداث السياسية، التي كانت تعاني منها الجزائر في تلك الفترة، وانتشار افكار الجماعات الإسلامية داخل المؤسسات، وهذا ما أثر على وضعية الإطار ومكانته داخل المؤسسة في فترة الأزمة، مما أدى إلى ظهور انعكاسات اجتماعية على وضعيته إضافة إلى ظهور انعكاسات اقتصادية على مستوى المؤسسة التي أصبحت مهددة بالغلق، عقب غلق ورشاتها الأساسية وانخفاض إنتاجها سببه عدم توفير المادة الأولية نتيجة أزمة انخفاض قيمة الدينار، ورفع الدولة للدعم الذي كانت تقدمه للمؤسسات العمومية.

كل هذه الأوضاع كانت مؤشر لدخول المؤسسة العمومية الإقتصادية في أزمة، خاصة في المجال الصناعي، أدت إلى إضعاف التكامل الإقتصادي والإجتماعي، واختلال سلم القيم، والمعايير التي تحكم المجتمع.

1. تعريف الأزمة الاقتصادية وتأثير أبعادها وأوضاعها على المؤسسة العمومية الاقتصادية:

1-1 التعريف بالأزمة الاقتصادية وبوادر ظهورها في العالم :

الأزمة الاقتصادية هي دوما الحل القصري الوقتي للتناقضات الراهنة، وهي إنجاز إكراهي لإعادة التوازن الذي إختل لبعض الوقت، واحتمال حدوث الأزمات يكون نتيجة انفصال الشراء عن البيع في الزمان والمكان، والسبب الأساسي للأزمة هو التناقض الأساسي بين الطبيعة الإجتماعية للإنتاج والحيازة الرأسمالية للملكية .

تأخذ الأزمة المالية شكل إنهيار مفاجئ في سوق الأسهم، أو في عملة دولة ما، أو في سوق العقارات، أو مجموعة من المؤسسات المالية، لتمتد بعد ذلك إلى باقي الإقتصاد، ومن هنا يمكن تعريف الأزمة أنها: اضطراب في بعض التوازنات الاقتصادية يتبعه إنهيار في عدد من المؤسسات المالية وتمتد آثاره إلى القطاعات الأخرى . كما تُعرف بأنها: " توقف الأحداث المنظمة والمتوقعة واضطرابات العادات والعرق مما يستلزم التغير السريع لإعادة التوازن ولتكوين عادات جديدة أكثر ملائمة"⁶⁸.

والأزمة هي "حالة طارئة أو حدث مفاجئ يؤدي إلى الإخلال بالنظام المالي في المنشأة مما يضغف المركز التنافسي لها، ويتطلب منها تحركا سريعا واهتماما فوريا، وبذلك يمكن تصنيف أي حدث بأنه أزمة اعتمادا على درجة الخلل الذي يتركه هذا الحدث في سير

العمل الاعتيادي للمنشأة"⁶⁹

⁶⁸ صامويل عبود، الاقتصاد السياسي للرأسمالية ، ديوان المطبوعات الجزائرية، ص 86.

⁶⁹ عدلي شحادة قندح، الأزمة المالية العالمية، عمان، الأردن 2009، ص 11

ويمكن القول أن الأزمة المالية هي إنخفاض في الأسعار لنوع أو أكثر من الأصول، وقد تكون رأسمال مادي يستخدم في العملية الإنتاجية مثل الآلات والمعدات والأبنية، وتكون الأصول المالية للمخزون السلعي مثل الأسهم وحسابات الإيداع، وهذه تسمى مشتقات مالية ومنها العقود المستقبلية (للنفط أو العملات الأجنبية)، وانهيار هذه الأصول هو الذي يؤدي إلى إفلاس المؤسسات التي تملكها .

وقد شهد العالم وبصورة أساسية الإقتصاد الرأسمالي العديد من الأزمات منذ أواخر القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين، أول أزمة إقتصادية كانت سنة 1866 حيث تعرضت العديد من البنوك الإنجليزية للإفلاس أهمها بنك Overend, Gurney and Company، مما أدى إلى أزمة مالية عالمية عصفت باستقرار النظام المالي البريطاني، وتعد هذه الأزمة أول أزمة عرفها التاريخ المالي وتلتها أزمة 1929 التي اعتبرت من أشهر أزمات الإقتصاد العالمي والتي عرفت بأزمة الكساد الكبير، وكان لها آثار كبيرة في إنخفاض أسعار الأسهم في سوق المال الأمريكية .

تلتها انهيارات أخرى في أسواق المال، إمتدت آثارها إلى انهيار العملات الإقتصادية وإنخفاض في الاستهلاك الكلي، وإنخفاض الاستثمارات من جانب القطاع الإنتاجي وإرتفاع معدل البطالة، وتلت هذه الأزمة أزمة أخرى التي كانت في عام 1931 على البنوك الأمريكية منها بنك Bear Stearns، ما أثر على الإقتصاد الأمريكي بشكل كبير، واعتبرت هذه الأزمة عند الباحثين الإقتصاديين أنها أخطر الأزمات التي مست العالم، حيث امتدت آثارها إلى خارج الولايات المتحدة لتضرب دول أوروبا الغربية، وهو ما هدد أركان النظام الرأسمالي العالمي.

كما ظهرت عدة أزمات عبر سنوات مختلفة منها أزمة 1948-1949 التي مست البنوك الأوروبية أثناء الحرب العالمية الثانية، إلى جانب هذا كانت هناك أزمات دورية من سنة 1957-1958 ، ثم أزمة سنة 1970-1971-1973-1975، وهنا عرفت الشركات الاحتكارية الكبرى بعض الخسائر المادية ولم يؤدي بها هذا إلى الإفلاس، في حين أن هذه السنوات كانت بالنسبة للشركات الوطنية سنوات عمل وازدهار وامتصاص لليد العاملة.⁷⁰

وقد أدت تلك الأزمات الإقتصادية التي مست الرأسمال العالمي إلى فقدان شرعية النظام الإقتصادي الكلاسيكي الحر الذي كان يرفع شعار "دعه يعمل دعه يمر" ، وقام الباحثون الإقتصاديون بالبحث عن حلول لهذه الأزمات المتكررة، وعلى إثر ذلك ظهرت النظرية الكنزوية التي تركز على ضرورة تدخل الدولة في مختلف شؤون الحياة الإقتصادية لأي دولة كانت. ولم يتوقف العالم في أزماته إلى تلك الحدود، حيث ظهرت أزمة الديون العالمية التي حدثت في بداية الثمانينات من القرن العشرين.⁷¹

وهذه الأزمة لم يتوقع حدوثها، حيث أن العالم كان يعيش حالة كبيرة من التحرير المالي والمصرفي وحرية حركة في رؤوس الأموال، كما أشار إليها الباحثون في العلوم الإقتصادية إلى سنوات الانتعاش الإقتصادي، وقد توسعت خلاله البنوك التجارية العالمية في إقراض لحكومات دول العالم، واقتربت هذه العملية بتعذر العديد من تلك الدول المدينة في عدم تمكنها من تسديد ديونها، كما فعلت المكسيك في عام 1982 ، وتبعتها العديد منها الجزائر التي دخلت في الأزمة المالية نتيجة تراجع أسعار البترول في سنة 1986.

⁷⁰ عدلي شحادة قدح، المرجع نفسه، ص10.

⁷¹ عدلي شحادة قدح، المرجع نفسه، ص12.

وقد إستمرت الأزمة على مدى عقدين من الزمن، حيث خضعت العديد من الدول ومنها الجزائر لعدة وصفات من المؤسسات المالية كصندوق النقد الدولي والبنك الدولي تحت ما عرف ببرنامج الإصلاح الإقتصادي الذي بدأ مشروعه منذ سنة 1988 للتكيف الهيكلي والاقتصاد العالمي .

شهدت الدول الآسيوية أزمة مالية شديدة عام 1997، بدأت بإنهيار عملة "تايلاندا"، عقب قرار تعميم العملة الذي إتخده الحكومة، ونتج عن تلك الأزمة آثار مباشرة على الدول الأخرى مثل الفلبين، أندونيسيا، وكوريا الجنوبية، إذ تزايد حجم الدين على تلك الدول، وعلى إثرها تدخلت المؤسسات الدولية وبصفة خاصة صندوق النقد الدولي الذي فرض على الكثير من الدول المتأزمة شروط يجب الإلتزام بها. وذلك حال الجزائر التي فرض عليها شروط المؤسسات الإقتصادية، بإعادة هيكلتها وتقليص حجم عمالها⁷².

⁷² عدلي شحادة قذح، المرجع نفسه، ص12-15.

1. 2- أسباب وعوامل حدوث الأزمة الاقتصادية :

في الواقع هناك مجموعة متشابكة ومعقدة من الأسباب التي تحفز على ظهور الأزمة التي يعود بعضها لأكثر من عقد من الزمن، وتتلخص هذه الأسباب فيما يلي:⁷³

1. 2-1- انخفاض أسعار الفائدة نتيجة التخوف من الركود الإقتصادي:

يحدث ذلك التراجع في القطاع التكنولوجي، هذا ما أدى إلى إنهيار أسعار الشركات التكنولوجية إضافة إلى انخفاض نمو الناتج المحلي لأي دولة كانت، وهذا ما يؤدي إلى حدوث ركود إقتصادي، كما يؤدي إلى تخفيض مؤشر الأسعار فائدة الإقتراض بين البنوك.

1. 2-2- حصول تحول في الإستثمار والإنفاق لصالح القطاع العقاري والإسكاني :

يكون ذلك نتيجة انخفاض أسعار الفائدة، وتراجع معدلات العائدات من الإستثمار في القطاعات البديلة والاستثمارات الشخصية لصالح الإسكان والعقار، وهذا ما يشجع على ارتفاع أسعار المنازل.

⁷³ ضياء مجيد الموسوي، الأزمة المالية العالمية الراهنة، ديوان المطبوعات الجامعية، ص11-22

1. -2-3 الإقتراض والبيع لمقترضين ذوي مخاطر عالية:

تشير الدراسات إلى أن البنوك التي تفرض الأموال قد تكون لمقترضين أو شركات الوساطة يعلمون أنهم لا يملكون الدخل الكافي لتسديد قروضهم، وهذا ما يشكل أزمة للبنوك.

1. -2-4 إنخفاض أسعار الأسهم:

تتسارع إنخفاضات الأسهم نتيجة عمليات بيع أسهم البنوك المفلسة، وهذا ما يؤدي إلى تراكم مشكلات المستثمرين و نقص السيولة و كذا نقص القروض.

وعلى حسب الخبراء الاقتصاديين ، تعتبر هذه أهم العوامل لحدوث الأزمة المالية العالمية طيلة السنوات الماضية ، ويعود هذا إلى حجم الخسائر التي يتعرض لها الاقتصاد العالمي جراء هذه الأزمات.⁷⁴

⁷⁴ المرجع السابق، ص20.

1. 3- تأثير أبعاد الأزمة على المؤسسات العمومية الاقتصادية:

تأثر الأداء الاقتصادي الجزائري في الثمانينات وبداية التسعينات بعدد من العوامل الخارجية المرافقة لتطور الإقتصاد العالمي، كالإضراب في السوق النقدية الدولية، والتقلبات الشديدة في أسعار صرف عملات الدول الصناعية الرئيسية، والتدهور في شروط التبادل التجاري، والتلاعب بأسعار النفط وإقتسام الأسواق، هذا ما أدى إلى ظهور أزمة حادة، ميزتها عدة جوانب، يمكن تحليلها في ثلاث أبعاد هي:⁷⁵

أ. البعد الإقتصادي: ويعتبر المحرك الأساسي للأزمة الإقتصادية، وذلك من خلال الفشل الذي عرفته الجزائر منذ تطبيقها للنموذج الوطني للتنمية، والذي استمر عشرية من الزمن منذ سنة 1967 إلى سنة 1979. وإعتمد على مجموعة من المبادئ والإجراءات مثل: التأميمات، وبناء قطاع عمومي، وتشديد قاعدة اقتصادية متحررة بعيدة عن التأثيرات، والضغطات السلبية للإقتصاد العالمي. لكن سرعان ما ظهرت بوادر فشل هذا النموذج، لعدم إستغلاله بطريقة مثالية، وعدم إستيعابه وإدماجه في المحيط الاجتماعي.

⁷⁵ عبد الله بالحبيب، مرجع سابق، ص 64-76.

كما هو معروف عن المجتمع الجزائري أنه ورث الصناعة التي لم يعرف عنها شيء، هذا ما كان سبب في تجسيد الفشل الذي طبع مشروع التنمية من خلال ضعف الأداء والمردودية الإقتصادية التي كلفت المجتمع ثروات كبرى، إضافة إلى العجز المادي الذي عانت منه الوحدات الإنتاجية للمؤسسات العمومية، أضف إلى نتيجة التبعية التي تعرضت لها البيئة الاقتصادية بسبب الاعتماد شبه المطلق على مداخل البترول، وهذا ما أدى إلى تفاقم المشاكل الإقتصادية بصورة متسارعة خصوصا بعد أزمة 1986، أين تقلصت الموارد المالية وتزايد الإنفاق العام الذي برز مع بداية التسعينات.⁷⁶

ومن ضمن العوامل التي ساعدت على تعميق الأزمة منذ البداية، هو توقيف الاستثمارات المنتجة خصوصا في القطاع الصناعي، إضافة إلى تأثيرات السلبية التي أحدثتها عملية إعادة الهيكلة التي فرضها الصندوق النقد الدولي، والتي زعزعت استقرار القاعدة الاقتصادية، وهذا ما أدى إلى انهيار التكامل في الجهاز الإنتاجي، وتقهقر الدخل الوطني، وارتفاع معدل التضخم. وما زاد في تدهور الوضع الاقتصادي هو إعادة الجدولة التي قام بها صندوق النقد الدولي والتي أدخلت الجزائر في دوامة الأزمة.

⁷⁶ عبد الله بالحبيب، المرجع نفسه، ص 64-76

ب. **البعد الإجتماعي:** ارتبط الجانب الإجتماعي للأزمة بعجز المجتمع عن تحقيق الإنتقال من وضعية تقليدية إلى الوضعية أخرى، يتميز فيها المجتمع بالعصرنة والتنوع المستند على خاصية مهنية مرتبطة بدور الأفراد والجماعات في بناء الإقتصاد، وأهم ما يميز هذا الجانب من الأزمة هو إختلال الواقع في سلم المعايير التي تحكم المجتمع، ويظهر ذلك من خلال غياب إطار مرجعي يمثل القاعدة لبلورة النموذج الفعلي، وتدهور قيم العمل والأداء والفعالية، هذه عناصر الأساسية لتطور المجتمع.

إن الفشل الذي وصلت إليه الجزائر في تحقيق التطور من مجتمع ريفي زراعي إلى المجتمع صناعي متحضر، تمثل في عدم الخبرة والتكوين والتأهيل في المجال الصناعي، إضافة إلى عدم مبالاة المسؤولين في تحقيق التطور الصناعي، وهي عوامل ساعدت في فشل التجربة الصناعية، إضافة إلى العامل المحرك لهذا الفشل المتمثل في دخول الجزائر مباشرة بعد الإستقلال إلى التجربة الصناعية دون سابق تجربة. فالمعروف عن المجتمع الجزائري أن طبيعة عمله مرتبطة بالزراعة في فترة الإستعمار، والقليل منهم من كان يعمل كأجير في المصانع الفرنسية الموجودة في الجزائر دون أي خبرة أو تكوين .

ت. **البعد السياسي:** لم تكن السنوات الأولى من عمر الجزائر المستقلة كافية لأول رئيس لتأسيس دولة لها قاعدة، وركائز في كل المستويات وتأسيس مؤسسات تحكم البلاد، فالرئيس الأول مهد لنظام حكم تسلطي، أما خليفته كان وزير الدفاع وصل السلطة عن طريق إنقلاب يوم 19 جوان 1965 ويسمى في أدبيات التاريخ الوطني الجزائري بالتصحيح الثوري، وقد إعتد في نظامه على تشكل نموذج لدولة إشتراكية بمؤسسات وإقتصاد متدهور من مخلفات الإستعمار، وركز هذا النظام على تقديم الهبات من خلال وضع آلات الإقتصادية تحت رقابة الدولة ومنحها لأشخاص أو لأفراد في المجتمع تحت أشكال مختلفة كالتعليم، والعلاج المجاني، ودعم الأسعار الأولية للمؤسسات والتخفيف من الضرائب... إلخ⁷⁷

كما هناك أيضا مزايا أخرى قدمتها الدولة للأفراد تمثلت في شغل المناصب في الإدارة، وبعد وفاة الرئيس " هواري بومدين " خلفه الرئيس " الشاذلي بن جديد " الذي وجد أمامه مجتمع عرف تغيرات كبيرة في جزء من قطاعات متنوعة من الصناعة والتعليم والصحة والبناء والتشييد، كما حاول التغيير في الكثير من المجالات النظام السابق كتسهيل عملية الحصول على تأشيرة للذهاب إلى الخارج، إضافة إلى دعم الدولة للمواد الغذائية.

⁷⁷ عبد الله بالحبيب، سبق ذكره، ص 34.

ومن حسن حظ الرئيس أن وصوله تزامن مع أزمة البترول التي كانت في سنة 1979 بسبب الثورة الإيرانية، وهذا ما جعل ثمن البترول يرتفع من 13 إلى 30 دولار للبرميل الواحد، وهذا ما سمح للنظام بالإفناق الكبير لكن سرعان ما دخلت الجزائر في وتيرة الأزمة بداية عام 1982 أين بدأت بعض التغييرات على الجانب السياسي للدولة.

حيث قامت مظاهرات الربيع الامازيغي التي كانت في سنة 1980، وأخذت الأحداث تتوسع إلى أواسط الثمانينات، وكانت هناك حركات إحتجاجية نسائية، وقبلها كانت أزمة نزول الأسعار البترول سنة 1986، وفي هذه السنوات شهد العالم بعض التغييرات على الجانب السياسي، حيث شهد المعسكر الشرقي إنهيار الشيوعية العالمية، ونهاية الحرب الباردة وميلاد نظام دولي جديد، كل هذه الأحداث العالمية إضافة إلى خطاب رئيس الجمهورية وبالضبط بعد 11 يوما خرجت الجماهير من الشعب الجزائري للتظاهر، وهذا ما سمي بأحداث أكتوبر 1988 التي غيرت صورة الجزائر، ليأتي بعدها دستور 29 فبراير 1989 شمل بعض الرؤى التي تهدف إلى تغيير الأركان الأساسية للدولة.⁷⁸

⁷⁸ عبدالله بالحبيب، المرجع نفسه ص 36-38.

1. 4- تأثير الأوضاع الاقتصادية على المؤسسات العمومية :

كان لظهور الأزمة تأثير على كل جوانب الحياة، حيث شمل الفشل جميع المؤشرات الأساسية في الاقتصاد الجزائري، ونتج عن ذلك خلل بين الاستيراد والتصدير، وتفاقم ذلك إلى حد عدم التوازن النقدي بين الادخار وأعباء الاستثمار، وهذا ما أدى إلى تفاقم الديون والضغط على التجارة الخارجية، وكذا الانكماش والركود في الاقتصاد الجزائري.

وقد تجسد الأداء السلبي للاقتصاد في عقد الثمانينات بانخفاض النمو الاقتصادي في القطاع الصناعي بسبب تراجع أسعار البترول، حيث وصل سعر البرميل سنة 1985 من 26.5 دولار إلى 16.7 دولار في سنة 1989، وهذا ما أدى إلى تراجع الإيرادات النفطية، كما فرض على الجزائر تغيير سياستها الاقتصادية الداخلية التي تزامنت مع الأزمة السياسية.⁷⁹

إذ قامت الدولة باتخاذ بعض التدابير من ضمنها تغيير السياسة الاقتصادية من خلال تخفيض من إنفاق الاستثماري والدعم المالي للمؤسسات الإنتاجية، كما أحدث أيضا تغيير في الهيكلة الاقتصادية للمؤسسات الصناعية، وبالخصوص الصناعات الثقيلة التي إعتبرها الخبراء الإقتصاديون أنها فشل إقتصادي، وهذا ما أدى بها إلى تحويل الحياة الاقتصادية المدعمة إلى زيادة في الأسعار الذي لم يقابلها زيادة في الأجور، الأمر الذي أدى إلى إنخفاض القدرة الشرائية ومستوى المعيشة، كل هذا دفع بالجزائر إلى توقيف أكبر المشاريع الهيكلية.

⁷⁹ الخليل الجهاني، المصير العربي عرض واقعي و نظرة مستقبلية من عام 1990 إلى عام 2030، الطبعة الأولى، دار المستقبل دمشق،

1-4- الأزمة الصناعية وتأثيرها على النقلة الإقتصادية:

تعتبر التركيبة الصناعية بالجزائر عبئا على مدفوعاتها، لأن المستوردات من مستلزمات الإنتاج والمعدات تؤدي إلى ثقل الميزان التجاري، الأمر الذي دفع إلى الخطر في زيادة الديون الخارجية حيث لم تستطع مواجهة متطلبات الاستهلاك وخصوصا المواد الأساسية، ومن جهة أخرى نجد أن الجزائر كانت تحفز على استهلاك الطاقة لسلع ثانوية نتيجة للفتاوت في مستويات الدخل القومي.

لم تستطع الصناعة الثقيلة أن تساهم في تطوير الإقتصاد الوطني، حيث ظل منطويا داخل الإطار القومي، كما أن مكانته لا تذكر في الإنتاج الصناعي العالمي، كما أن إنتاج الشركات الوطنية لا يضاها إنتاج الدول الأوروبية، وبهذا لم تساهم الصناعة التحويلية في خلق التراكمات لتنشيط الإستثمارات في القطاعات الصناعية .

أدت الأزمات الإقتصادية إلى متغيرات كلية في إقتصاديات الجزائر، وهذا ما أحدث فشل في النقلة إلى التحديث والفعالية في الحركة التصنيعية، كما أدى إلى انعكاسات سلبية على موازين الإقتصادية وخاصة ميزان المدفوعات، وهذا ما أثقل المديونية الخارجية الجزائرية، وقد حاولت الخروج من الأزمة باتباع أساليب متنوعة تتمثل في تراكم متأخرات الدين وإعادة جدولة الديون وإعادة ترتيب شروط سداد الدين الأصلي، كل هذا أدى بالدولة إلى توقيف الدعم الذي كانت تقدمه لشركاتها، وهذا ما أدى بدوره إلى الهلاك والإفلاس.

لقد لعبت مجموعة من العوامل وخاصة الاقتصادية منها دورا رئيسيا في توقيف الاندفاعية وإعاقة النمو، وهذا ما جعل المشروعات الصناعية مكبلية من الناحية التقنية، وإدارة بيروقراطية تعمل بتكاليف باهضة، ما أدى بها إلى الدخول في أزمة إقتصادية ودفعتها إلى اعتماد نموذج إقتصادي جديد.

وانتقلت الجزائر إلى هذا الموقف بعد محاولات حادة باعتماد نموذج جزائري خاص بالتنمية الصناعية، والذي كان يهدف في شكله العام أن تكون الجزائر قوة إقليمية كبرى بالمغرب العربي اعتمادا على الهياكل الإنتاجية المتطورة والقائمة على مبدأ إعطاء الأولوية للصناعات الثقيلة كصناعة الحديد والصلب، والصناعة الميكانيكية، والصناعة البتروكيمياوية وغيرها من الشركات الوطنية الكبرى التي كانت تعتبر العمود الفقري للإقتصاد الجزائري، ولهذا قبلت بالتضحية وتحويل المشروعات إلى وصاية الشركات الأجنبية متعددة الجنسيات.

ii. وضعية المؤسسات والإطار في ظل الأزمة الاقتصادية في الجزائر:

إذا حاولنا فهم الأزمة على أنها سوء التسيير وعدم التنظيم الهيكلي للإدارة بين العمال والإطارات والإداريين، فإنها في الحقيقة ليست وليدة السنوات الأخيرة، وإنما كانت متواجدة ولم يفهم مضمونها إلا بعد تعمقها في المؤسسات العمومية، وتعتبر وضع قديم تزامن مع دخول الفلاحين إلى المصانع دون دراية للتكنولوجيا واستعمال الآلات.

والأزمة الصناعية المراد دراستها لم تمس مؤسساتنا محل الدراسة فقط، وإنما مست كامل المؤسسات الوطنية، وعلى الرغم من محاولات الدولة من خلال إصلاحات التي قامت بها من أجل النهوض بالصناعة الجزائرية والرفع من مستواها، إلا أنها لم تحل دون ذلك، حيث لم تكن قادرة على تجنب تلك الأزمات وأوضاع المضطربة التي مست البلاد من الناحية السياسية والاقتصادية وحتى الإجتماعية منها.

في الوقت الذي كانت الجزائر تحاول الخروج من أزمتها بتغييرات وتحولات تنموية، كانت المؤسسات محل الدراسة قد دخلت مرحلة التدهور والافلاس، وهذا ما فرض عليها الإستغناء عن بعض الامتيازات التي كانت تقدمها من ضمنها التكوين والإطعام والنقل، إضافة إلى استغناءها عن حافلات نقل العمال، هذا بالنسبة للمؤسسة الأولى D.V.P.

أما عن مؤسسة **SONITEX**، فقد دفعت بها الأزمة إلى الإستغناء عن بعض الإمتيازات منها: الخدمات الاجتماعية، والإطعام، إضافة إلى كبح عملية استيراد المواد الأولية التي عوضت بالحاويات، التي كانت تأتي من الصين المعبأة بالألبسة الجاهزة، وهو ما أجبر المؤسسة إلى التغيير في بعض أنشطتها، والاستغناء عن بعض الحرف.

والوضع نفسه مرّت به مؤسسة T.P.L، إذ بمجرد وصول الأزمة إليها حتى أنها كانت قد أغلقت أولى ورشاتها **L'aciérie** التي كانت تعتبر أول قيمة للإنتاج، والظروف التي أدت بها إلى غلقها المواد المادة الأولية، إضافة إلى قلة الإنتاج بسبب قدم وتعطلات كثيرة للفرن، ولم تتوقف الأزمة في مؤسسة T.P.L عند هذا الحد، بل تطورت إلى غلق الورشة الثانية **Laminoir**، والإستغناء عن الحرف الأساسية وبعض الإمتيازات الأخرى التي عرفتها المؤسسات سابقا.

II. 1- وضعية المؤسسات T.P.L- SONITEX-D.V.P أثناء الأزمة :

إن وضعية الحالية التي آلت إليها المؤسسات الوطنية، ما هو إلا نتاج لفترة الأزمة التي عرفتها الجزائر وأثرت بشكل كبير على الجانب الإجتماعي للعاملين فيها، حيث مثلت السنوات الأولى لدخول الأزمة الإقتصادية التي كانت بدايتها مع أواخر الثمانينات وبداية التسعينات، وتجلت مظاهر الأزمة في المؤسسات الثلاث محل الدراسة كما يلي :

مؤسسة SONITEX ظهرت الأزمة فيها مع السنوات 1993-1994، في تلك السنوات قامت المؤسسة بغلق جزء من الورشات التي كانت لها أهمية في تسويق المنتج، وقد وضع لنا أحد المبحوثين كيف أن المؤسسة التي كانت تسير في إنتاجها بوتيرة عادية إلى غاية 1993 أين جاء أمر من مديرية المركزية بالعاصمة بغلق الورشة Finissage حيث يقول في هذا المجال :

المقابلة رقم (42): المهنة السابقة **chef de département** ، مؤسسة SONITEX:
[مؤسسنا كانت وتيرة العمل فيها عادية بعد أن استقلت عن الوحدة المركزية ، وكان عملاً فيها جد شاق من أجل للهوض بها ، إلى أن جاء أمر من الوزير الأول " أوبحي " عندما طلب بغلق جميع المؤسسات ووافقته النقابة في ذلك وبعدها بأشهر بدأت الورشات تغلق الواحدة بعد الأخرى و أولهم هي ورشة finissage وكل من كان يعمل بها اعتبروا أول دفعة للتسريح بمقابل 3 أشهر من أجر مسبق وتسريحهم كان إجباري و من إطارات من سرحت بصيغة التقاعد النسبي].

من خلال هذا التصريح نستنتج أن المؤسسة SONITEX كانت ضمن أولى المؤسسات التي مستها الأزمة، بعد عدة إصلاحات قامت بها وبعد إستقلالها عن المؤسسة الأم، وهي الوحدة المركزية كما عبر هذا المبحوث عن الجهود التي قدمها كل من العمال والإطارات لهذه المؤسسة للوصول بها إلى مكانة التي كانت عليها.

كما صرح أيضا هذا المبحوث أن المؤسسة عانت من أزمة أمنية كانت من خلال الأزمة السياسية التي مرت بها البلاد، زادت من تأزم الأوضاع لأن المؤسسة كانت مهددة من طرف الجماعات المتطرفة، التي كان تمويلها من قبل الكثير من العمال الذين كانوا يعملون بها، وهذا ما أنتج صعوبة الوضع الذي كانت فيه المؤسسة من الناحية الأمنية.

وكما هو المعروف أنها تقع بين البلدية الكرمة ودائرة واد تليلات في المنطقة المعزولة، ويضيف المبحوث أن القرار الحكومي الذي جاء من الوزير الأول آن ذاك " السيد أويحي " بغلق المؤسسات العمومية الوطنية خصوصا التي مستها الأزمة، وكانت هذه المؤسسة من أولى المؤسسات التي باشر في غلق ورشاتها، وتسريح عمالها وإطاراتها، دون مراعاة أي ظروف كانت في ذلك الوقت، كما أكد أن المؤسسة قامت بعملية التسريح الإجباري للدفعة الأولى من العمال والإطارات.

وإختلفت تصريحات العديد من الإطارات حول بداية الأزمة ووجهات النظر لكل إطار حول وضعية المؤسسة آن ذاك.

استقلالية المؤسسات العمومية لم يصاحبها استقلالية البنوك، التي بقيت أسعار الفائدة إدارية غير خاضعة لمبدأ التفاوض وهذا ما جعل المؤسسة غير قادرة على إرجاع ديونها، وهذا ما أدى إلى عدم إستقرارها وخلق لها أزمات متعددة، إضافة إلى انفتاح السوق الحرة التي زادت من حدة الأزمة بعد دخول أكثر من 150 حاوية من الصين تحمل ألبسة الجاهزة بأرخص الأثمان، حيث يصرح أحد المبحوثين في هذا المجال:

المقابلة رقم (45): المهنة السابقة **chef de commerce** ، مؤسسة SONITEX :

[الأزمة دخلت للمؤسسة تأعنا مين بدينا نلبسوا قش la chine ، تأمني بلي الشركة حبست قاع ورجعنا نخدمو غي مع المستشفيات والجيش، هوما بزك لي بقينا نخدمولهم طلبياتهم، وتنجمي ثفولي بلي مؤسسة دخلت نيشان فلأزمة في عام 1994، وبدأت تخرج فالخدمة في عام 1996 وتبيننا عامين وحنا نثخبطوا مع المشاكل والإشاعات، وزيد المؤسسة شلفت على البنك باش ديرنا إعادة الإصلاح لبعض الورشات وجابونا المواشين جدد غير باش نبدأو بحاجة مسقمة بصح ماكان وألو، كانت الحية مخدمومة ملفوق]*.

من خلال هذا التصريحات لإطارات مؤسسة SONITEX، نستنتج أن هناك تجانس في تمثالتهم حول بداية الأزمة في مؤسستهم، حيث ربط كل واحد منهم الأزمة بالتغيرات السياسية وافتتاح السوق الحرة التي أدت إلى الركود في المنتج المحلي مقابل المنتج الصيني الذي إكتسح الأسواق الجزائرية بأرخص الأثمان.

ونستنتج أيضا أن دخول الأزمة للمؤسسة لم يكن لها مقدمات، وإنما جاءت فجأة حتى وجد العمال والإطارات مؤسستهم في أزمة، عند دخول المنتجات الصينية والملابس المستعملة للأسواق الجزائرية، إضافة إلى مشاكل أخرى تمثلت في الديون التي كانت على المؤسسة وتدهور وضعية الورشات .

*المقابلة رقم (45) ، المهنة السابقة **chef de commerce** ، مؤسسة SONITEX :[دخلت الأزمة إلى مؤسستنا عندما أصبحنا نلبس الملابس الصينية حيث أن مؤسستنا أصبحت تعمل فقط مع المستشفيات و الجيش ، أما عن دخولنا الأزمة فكان عام 1994 و تسريح عمالها كان من 1996 و كان لمدة سنتان و نحن نعيش في المشاكل و الإشاعات إضافة إلى الديون المتركمة على المؤسسة من أجل إعادة إصلاحها].

بالنسبة لمؤسسة T.P.L فيرى أن إطاراتها بداية الأزمة فيها كانت مع غلق أهم ورشتان فيها اللتان كانتا تمثلان العمود الفقري للصناعة بالجزائر، وكان ذلك ما بين سنوات 1992-1994 وهنا بدأت تتأزم الأمور عند تسريح أكثر من 250 عامل في شكل خروج إرادي على حسب تصريحات السيد " اويحي " الذي طالب بتسريح العمال وغلق الشركات الوطنية بنفس الطريقة التي مرت بها كل المؤسسات العمومية.

وقد مثلت سنوات 1995 و1996 لمؤسسة T.P.L التغيير الاستراتيجي من أجل البقاء والذي اعتمدت فيه على نشاط إنتاجي جديد بعد غلق ورشتي l'aciérie و laminoir والذي تمثل في الدرفلة (tréfilage). من أجل مواجهة الغلق الحتمي للمؤسسة أو بيعها للخواص، ما أثر على الإستقرار النفسي والثقافي للإطارات الذين تعودوا على العمل داخل الورشات وفي شكل فرق (équipe) .

ومن وجهة نظر الإطارات المستجوبة فإن دخول الأزمة إلى مؤسساتهم ارتبطت بدايته بالتغييرات الإدارية التي حدثت في فترة الإصلاحات، حيث بدأت المؤسسة بالتخلي عن معظم الإمتيازات التي كانت تقدمها لإطاراتها وعمالها و لتي تعودوا عليها منذ دخولهم للمؤسسة.

حيث قامت مؤسسة T.P.L بغلاق المطاعم وإلغاء العلاوات والسلفيات والتخلي عن المخيمات الصيفية، ومقابل ذلك أيضا تضخم نسبة المخزون الذي لم يكن له تسويق بسبب المنافسة التي كانت من الخواص وفتح السوق نحو الخارج لاستيراد كل ما يمكن استيراده من المواد الجاهزة.

وعلى حسب تصريحات الإطارات الذي كانوا يحضرون الاجتماعات الإدارية، يرى معظمهم أن بداية الأزمة في مؤسسة T.P.L كان مع بداية سنة 1990 وارتبطت هذه السنة ببداية تطبيق السياسة الاستقلالية للمؤسسات الصناعية، وخاصة في الصناعات الثقيلة التي أثقلت كاهل الدولة بالديون وأزمت العلاقة بينها وبين البنوك، خصوصا بعد تخلي الدولة عن الدعم المالي الذي كانت تقدمه في استيراد المواد الأولية. وفي هذا المجال يصرح أحد المبحوثين في قوله :

المقابلة رقم (22) ، المهنة السابقة: chef d'équipe charge، مؤسسة T.P.L:

[نجم نفولك بلي الأزمّة دخلت للمؤسسة تاعنا بعد حوادث أكتوبر ، تماك الحالة قاغ تبتلت علينا ، وزيد الذراهم فلشركة كملونا ، مابقاشش la matière première ماكاشش باش نشرورها la banque تسال و الإنتاج قليل].*

ويضيف مبحوث آخر:

* المقابلة رقم (22) : المهنة السابقة: chef d'équipe charge، مؤسسة T.P.L: [أستطيع القول أن الأزمة دخلت لمؤسستنا بعد الحوادث أكتوبر إضافة إلى الأزمة المالية التي عاشتها مؤسستنا حيث لم تستطع شراء المادة الأولية ولهذا قل الإنتاج.]

المقابلة رقم (07) ، المهنة السابقة : chef d'équipe fondateur ، مؤسسة T.P.L :

إِنَّا دَخَلْتُ لِشَرِكَةِ كِي كَانَ سُمُوهَا SNS وَ مِنْ بَعْدُ بَدَلُوهَا أَسْمَهَا ENTPL وَزِيدَ رَجْعُوهَا
T.P.L نَقُولُكَ بِلِي مَاكَائِشْ حَاجَةٌ إِسْمَهَا أَزْمَةٌ، كُئِشِي يَخْلُقُوهُ الْكِبَارُ، الشَّرِكَةُ كَانِتْ تَخْدَمُ
عَادِي حَتَّى جَا النَّهَارُ لِي الْمُدِيرُ دَارِنًا إِجْتِمَاعٌ، حَنَا لِي كُنَّا شَادِينِ les ateliers، وَالحَاجَةُ
لِي بَدَانَا بِيهَا قَالْنَا رَانَا فِي أَزْمَةٍ وَبَاشْ نِسْلُكُو لَارِمَ نَبْدَلُو l'acierie الْقَدِيمَةَ وَنُجَبِيوَا وَحَدَّةَ
جَدِيدَةَ تَمَشِي عَلَى حَسَابِ التِّكْنُولُوجِيَا وَ puisque كُنْتُ أَنَا chef d'équipe تَاعَهَا وَقَفْتُ
وَعَارِضْتَهُ فِي هَدَرْتَهُ، بَصَّحَ كِلِي مَا دِرْتِ وَأَلُوَا كَانَ خَادِمَهَا مَعَ syndicat وَالرِّيَاسِ الْكِبَارِ،
وَرَبِي وَكَيْلَهُ هَدَاكَ الْمُدِيرُ حَتَّى هُوَ وَجَابُوهُ بَرَّةً، فَتَالِي شَادَارُوا دَقْدُقُوهَا وَبَاعُوا ferraille ،
وَزَعَمَاكَ جَابُوا وَحَدَّةَ جَدِيدَةَ مَا مَشَائِشْ حَتَّى 4سنين، مِنْ تِمَاكَ دَخَلِتِ الْمَوْسَسَةَ فَلْأَزْمَةَ لِي
كَانَ يُقُولُ عَلَيْهَا مِنْ قَبْلُ وَ كَثُرَتْ عَلَيْنَا الدِّيُونُ عَلَيْهَا وَقَلَسَتْ الْمَوْسَسَةَ وَطَرَدُونَا]* .

نَخْلُصُ مِنْ هَذِهِ التَّصْرِيحَاتِ أَنَّ الْإِطَارَاتِ الَّتِي كَانَتْ تَحْضُرُ الْاجْتِمَاعَاتِ هِيَ الَّتِي عَاشَتْ
الْجَوَ الْحَقِيقِي لِدُخُولِ الْأَزْمَةِ إِلَى مَوْسَسَةِ T.P.L ، حَيْثُ الْكَثِيرُ مِنْ هَؤُلَاءِ الْإِطَارَاتِ كُلِّ
عَلَى حَسَبِ مَنْصِبِهِ صَرَحَ أَنَّ بَدَايَةَ الْأَزْمَةِ كَانَتْ مَفَاجِئٌ وَ مَفْتَعَلٌ ، وَقَرَّارُ غَلْقِ الْوَرِشَتَانِ كَانَتْ
مَفْرُوضًا عَلَى الرَّغْمِ مِنَ الْإِنْتِاجِ الطَّبِيعِيِّ الَّتِي كَانَتْ يَخْرُجُ مِنْهَا، إِضَافَةً إِلَى رِبْطِهِمْ لِلْأَوْضَاعِ
الْاِقْتِصَادِيَّةِ بِالسِّيَاسَةِ الَّتِي كَانَتْ سَائِدَةً فِي الْبِلَادِ.

* المقابلة رقم (07) : المهنة السابقة : chef d'équipe fondateur ، مؤسسة T.P.L : [دخولي للمؤسسة كان في زمن تسميتها SNS تم
غير إسمها إلى ENTPL إلى T.P.L ولم تكن هناك أزمة و إنما الشخصيات الكبار هي التي خلقتها بعدما كان عملنا ، يسير بصفة عادية إلى
غاية تغيير الآلات بأخرى توكب التكنولوجيا و التي لم يعمل إلا 4 سنوات و توقفت من ذلك دخلنا في أزمة و كثرت ديون المؤسسة .]

ويضيف بعض المبحوثين في تصريحات أن الأزمة سببها إرتفاع نسبة المخزون ونقص المواد الأولية، وهذا ما شكل خطرا على الأجور الموظفين بالمؤسسة لأن الأجر كان مرتبط بنسبة البيع والتسويق، وفي هذا يصرح أحد المبحوثين :

المقابلة رقم (11) المهنة السابقة: chef de magasin ، مؤسسة T.P.L.:

[la crise de l'entreprise à commencer juste après 1988] وُزِدَ السِّلْعَةُ مَا وَلا تَشْتَبِعُ قَعْدَتِ بَايْرَةَ عَلَى رِيسَانَا، تَأْمِنِي stocks كَانَ يُوصَلُ حَتَّى عِنْدَ الْبَابِ، الْحَدْمَةُ نَحْدُمُوا بِصَحِّ الْمَدْحُولِ مِكَانِشْ، وَكِي تَزِيرْتِ عَلَيْنَا شَادَارَ الْمُدِيرِ رَبَطْنَا الْحَلْصَةَ بِلْبَيْعِ تَاعِ السِّلْعَةِ، وَكُنَّا نُفْعِدُوا مَرَاتٍ كَثْرَ مِنْ شَهْرَيْنِ مَا نَحْلُصُوشْ، زِيدْ عَلَى هَذَا حَبْسُونَا transport وَيْلَعُونَا la cantine عَلَيْهَا وَيْدَاوَا يُخْرَجُوا فِيْنَا].

نستنتج من خلال التصريحات عمال مؤسسة T.P.L أنها لا تختلف كثيرا عن تلك التي صرح بها الإطارات مؤسسة SONITEX، فمظاهر الأزمة ودخولها للمؤسسات العمومية متعددة لكن هدفها كان واحد، الطريقة نفسها التي مرت بها مؤسسة D.V.P، حيث ربط الكثير من إطاراتها دخول الأزمة بحوادث أكتوبر ودخول الجبهة الاسلامية للإنقاذ FIS أي أن المصير الإقتصادي للمؤسسة ارتبط بالمصير السياسي، أضف إلى التغيير الذي طرأ على الأوضاع الاقتصادية عامة، و دخول الجزائر تحت رحمة صندوق النقد الدولي الذي فرض عليها شروط من ضمنها إعادة الهيكلة والإصلاحات وغيرها من الخطوات التي أدت في مجملها إلى مصير واحد وهو غلق المؤسسات الوطنية.

دون أن ننسى تغيير بعض أوضاع الداخلية للمؤسسة التي تعود عليها العمال والإطارات والتي كانت تشكل بالنسبة إليهم ثقافة عمالية، حيث امتنعت المؤسسة في بداية التسعينات عن تقديم الكثير من الامتيازات من ضمنها القروض والتسهيلات في اقتناء السيارات من مؤسسة D.V.P إضافة إلى غلق المطعم وتوقيف النقل.

المقابلة رقم (28) المهنة السابقة : chef de magasin ، مؤسسة D.V.P :

[حْنَا كَانِتِ الْمُوَسَّسَة تَاعْنَا تَمَشِي عَادِي حَتَّى لِي جَاتْ قَرَارَاتْ بَاشْ نُبَلَّعُوا les ateliers
لِي كَانِتِ الشَّرِكَة تَزْهَى بِيَهُمْ ، زِيد le magasin بَدَا يَفْرَغُ مِنْ كَثْرَة السَّرِقَاتْ ، كَانُوا يَخُونُوا
les outillages de mécanique وَبِنَ وَصَلِتْ بِيَهُمْ كَايْنُ لِي خَرَجُوا الزَّدَاجْ حَوْنُوهُ].

ويضيف آخري مقابلة أخرى في قوله :

[عَلَى حَسَابِ مَا خُدِمْتِ فِلْمُوَسَّسَة ثَبَانْلِي بِلِي الْمُوَسَّسَة دَخَلِتِ فِلْأَزْمَة مِينْ مَا وُلَّاشْ كَايْنُ
عَنْدُنَا الْخُدْمَة بِرَافْ ، parce que حْنَا كُنَّا نَخْدَمُوا بِالسَّاعَة]*.

* المقابلة رقم (28) المهنة السابقة : chef de magasin ، مؤسسة D.V.P : [مؤسستنا كانت تسير بوتيرة عادية حتى جاء قرار غلق الورشات التي كانت تعتمد عليها المؤسسة ، كما أن المخزن بدأ يفرغ من كثرة السرقات التي كانت تقع فيه كل ما كان في المؤسسة كان يسرق] - ويضيف آخر : [دخول المؤسسة في الأزمة عندما قلت المادة الأولية و العمل في حد ذاته لأن طبيعة عملنا كانت على حسب الساعة].

نستنتج هنا أن قضية المؤسسات الصناعية لم تكن إلا نتاج لقرارات سياسية متشابكة ،
وما يدعم ذلك أن الأفواج الأولى المسرححة لم يصاحبها أي إضراب أو إحتجاج بل كانت
بطريقة عادية، ما يوحي إلى أن كل إطارات المؤسسات محل الدراسة كانوا متخوفين من
قضية الطرد الذي كان ينتظرهم، وهو المصير المجهول الذي عاشته إطارات المؤسسات
العمومية منذ دخول الأزمة المؤسسات.

وهو ما عبر عنه " Sain Saulieu " أن عملية التسريح أعلنت بطريقة صريحة بنهاية
التصور القديم الذي نشطت فيه المؤسسة الصناعية بعد أزمة نشأت مباشرة في أعقاب رفع
الإحتكار عن التجار و فتح باب المنافسة في السوق⁸⁰.

II . 2-وضعية الإطار في المؤسسة في ظل الأزمة:

في ظل الصراعات السياسية التي كانت تشوب المحيط الخارجي للمؤسسة، والتي بدورها
أثرت على المحيط الداخلي من خلال تطور الأزمة في الجزائر في فترة التسعينات كانت
تعاني من أحداث العنف والإرهاب الذي تزامن مع انتشار الجماعات الإسلامية داخل
المؤسسات، ما جعل المسؤولين والإداريين متخوفين من ردود أفعال عمالهم إتجاه الأزمة،
خاصة أن معظم العمال ذي مستوى تعليمي محدود.

⁸⁰ R. Sain Saulieu, Sociologie de l'entreprise ,2eme édition, Paris, Dalloz 1995, P55.

كما تميزت سنوات التسعينات بالخوف والقلق بين العمال والإطارات، خاصة أن الكثير من الإطارات كانوا مستهدفين من قبل الجماعات الإسلامية المسلحة التي أعلنت عن مجموعة من التغييرات الثقافية الجديدة داخل المؤسسة، خاصة عند العمال والإطارات الشباب ذوي الأفكار الجديدة. وهذا ما زاد من حدة إنتشار الأزمة من خلال توسع النزاع بين الإداريين والنقابات والإطارات، حيث استطاعت النقابة بالتحالف مع الادارة خلق صراع دائم بين الإطارات والعمال داخل الورشات، وذلك من خلال الإشاعات التي كانت تتردد بينهم حول عملية التسريح وهذا ما جعل الصراع يشب بين الإطارات والنقابة، وبين العمال أيضا خصوصا الذين وظفوا خلال السنوات الأخيرة من الثمانينات.

حيث كان يرى العديد منهم أن له الحق في البقاء في المؤسسة بحكم الأقدمية التي مرت عليه أكثر من 20 سنة عمل، والمشكل نفسه الذي كان يطرح من قبل الإطارات القدامى الذين كانوا يرون أن لهم الأسبقية في البقاء في المؤسسة، وهذا بحكم الخبرة التي اكتسبوها من سنوات عملهم، وهذا ما وجدت النقابة فيه مجالا لخلق النزاع بين الإطارات القدامى والجدد في أحتكار المناصب والسيطرة على المعارف، مما أدى إلى عدم التحالف وتغيير ثقافة التضامن المتعود عليها من قبل عمال وإطارات الورشات القدامى، بأخرى تعزز الصراع والأنانية الأمر الذي أدى إلى تدهور الوضع داخل المؤسسة وظهور صراعات ونزاعات بين الإطارات والنقابة، وفي هذه الفترة لم يكن للإطار مكانة كالتي كان عليها في السابق بين العمال في الورشات والإدارة وهذه الصراعات التي كان يتخبط فيها كل فرد في المؤسسة من أجل البقاء.

II. -2-1 علاقة الإطار بالتنظيم النقابي أثناء الأزمة:

التنظيم النقابي هو: منظمة من العمال لها حق المفاوضة والمساومة مع أرباب العمل، من أجل تحقيق أهداف العمال في زيادة الاجور وتقليص ساعات العمل، وتحسين ظروف الإنتاج، ورفع المستويات المادية والإنتاجية والثقافية للطبقة العاملة.⁸¹

ومن خلال النقابة كان يطمح الاطار إلى مواجهة الأزمة والحفاظ على المكاسب المؤسسة من الأرباح والحوافز وكل الإمتيازات التي كان الإطار يأخذها، فالنقابة بالنسبة للإطار كان لها دور أساسي في العملية الإقتصادية، لكن هذه الأوضاع كانت متواجدة أثناء الدعم الدولة، وبمجرد ما تخلت هذه الأخيرة عن ذلك حتى دخلت النقابة في صراع مع العمال والإطارات.

بالنسبة للإطار النقابة كان لها دور مهم في عملية التسريح التي قامت بها المؤسسات، لأنها كانت بمثابة الوسيط بينهم وبين الإدارة. وصرحت الإطارات المستجوية أن النقابة لم يكن لها أي دور في الدفاع عن الإطار، كما لم يكن لها أي موقف في عملية غلق الورشات وتسريح العمال والإطارات. وحول علاقة الإطارات بالنقابة نستعرض آراء بعض المبحوثين كما يلي:

⁸¹ إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الاردن، ط1، 2005، ص139.

المقابلة رقم (09)، المهنة السابقة: chef de poste principal، مؤسسة T.P.L:

[النقابة هي لي دارت الأزيمة مع الإدارة ، وهي لي كانت سباب في خروجنا ، هوما لي تفاهموا علينا مع الإدارة باش يخرجونا ، وهوما لي خيروا شكون لي يخرج مع اللوالة، كانوا قاع بلايسة يخدموا بعشز وجوه حنا يجو عندنا يقولونا هدرة، ويروحوا عند المدير يقولوله هدرة أخرى الله يلعنهم ما ربحوا في والو...]*.

المقابلة رقم (31): المهنة السابقة: chef d'unité، مؤسسة D.V.P:

[حنا النقابة هي لي خرجتنا ، جابونا واخذ الأوراق و زادو طلقوا واخذ الشوايع يلي المؤسسة غادي تلغ و غادي يطردونا قاع بلا والوا ، ولي يسنيي يربح في la retraite ولي يطردوهم ما عندهم حتى حق ، صافي هوما لي لعبوا بينا مع الحكومة وحنا امنا فيهم وسنيينا على زواحننا وبعد اقل من شهر لقينا روحنا بحبة قاطوا برة ما زحنا حتى حاجة]*.

* المقابلة رقم (09) السابقة: chef de poste principal، مؤسسة T.P.L: [النقابة هي التي خلقت الأزيمة مع الادارة ، وهي من كانت السبب في خروجنا ، حيث أنهم قاموا باختيار الأشخاص الذين يخرجون الأوائل القائمة إضافة إلى أنهم كانوا يتعاملون معنا بعدة وجوه ما يقال لنا لا يقال للإدارة لكنهم في الأخير لم يربحوا أي شيء].

* المقابلة رقم (31) المهنة السابقة: chef d'unité، مؤسسة D.V.P: [النقابة هي التي قامت بإخراجنا ، حيث أحضروا لنا بعض أوراق لإمضائها مع ترويج بعض الإشاعات أنه من لا يمضي سوف يطرد دون تقاعد و نحن صدقناهم و قمنا بالإمضاء و بعد أقل من شهر وجدنا أنفسنا مطرودين من المؤسسة].

ويضيف مبحوث آخر :

المقابلة رقم (48): المهنة السابقة **chef de RDH** ، مؤسسة **SONITEX** :

[صَحَابُ النَّقَابَةِ يُجُو مَخْبِرِينَ قَاعَ خُوبَانَةٍ وَ يَتَلَعَّبُوا بِالْهَدْرَةِ، وَأَنَا كُنْتُ نَحْدِمُ فِإِلَادَارَةَ بَصَحْ عُمْرِي مَا عَرَفْتُ عَلَيْهِمْ حَاجَةَ، وَاجْتِمَاعَاتُهُمْ كَانُوا يَدِيرُوهَا بَرَّةً، وَنَهَازَ لِي دَخَلْتُ الْأَزْمَةَ عِنْدَنَا هُوَمَا كَانُوا مَدْبِرِينَ عَلَى رِوَاحِهِمْ وَكَانُوا دَائِبِينَ أَلْدَمْدُومَةَ تَاعِ الدَّرَاهِمِ بَيْنَانَهُمْ وَخَلَاوْنَا حَنَا نَاكُلُو غِي بَعْضُنَا، دَارُوا فِينَا الْبَاطِلُ وَخَرَجُونَا قَاعَ، كَانُوا حَقَّارِينَ]* .

من خلال التصريحات التي أدلى بها إطارات المؤسسة محل الدراسة حول علاقاتهم

بالنقابة نجد أنه: لم تكن هناك إختلافات كبيرة في أقوالهم، فمعظمهم كان ينظر للنقابة على أنها لم تخدم إلا مصلحتها الخاصة ومصلحة الدولة بالدرجة الأولى، متناسين الهدف الأساسي الذي أنشأت من أجله النقابة داخل المؤسسة، وهو الدفاع عن حقوق العامل والإطارات.

كما أن معظم ممثلي النقابة(حسب المبحوثين) كان همهم الأساسي الدفاع عن مصالحهم الشخصية، ومكانتهم في المؤسسة، لأن عملية التسريح بإمكانها أن تمسهم، وهذا ما أدى إلى تضارب المصالح ، وخلق جو من الصراع وعدم الثقة بين أعضاء النقابة والإطارات والإداريين، وحتى العمال.

* المقابلة رقم (48) : المهنة السابقة **chef de RDH** ، مؤسسة **SONITEX** [أصحاب النقابة و كأنهم مختارون ، كلهم يتلاعبون بالكلام ، إجتماعاتهم تكون سرية و خارج المؤسسة ، وعند دخول الأزمة إلى مؤسستنا كانوا أول من أنقدوا أنفسهم بأخذ الأموال و تركونا نغرق في الأزمة دون تنفيذ وعودهم] .

* **الدمدومة** : هي حصة من المال تحدث عنها المبحوثين والتي أخذها أعضاء النقابة فيم بينهم.

ويمكن القول هنا أن التنظيم النقابي لم يكن له أي دور في الحفاظ على مكانة الإطار وقت الأزمة وأثناء عملية التسريح، لأن الدور الذي كانت تقوم به النقابة سابقا كان بفضل الدولة، إضافة إلى هذا نجد أن ممثلي النقابة لم يواجهوا الأزمة على الرغم من معرفة أسبابها، إلا أنهم تركوا نتائجها تعود على أصحاب الورشات.

كما لاحظنا أن معظم الإطارات المستجوبة ترى النقابة في كل المؤسسات الوطنية لم يكن لها أي دور فعال، خاصة بعد التغييرات الاقتصادية التي حدثت في البلاد، ما أدى إلى فقدان الثقة في التنظيم النقابي والنظر إليه على أنه ممثل للظلم (الحُقرة) فقط.

وفي هذا المجال يربط أحد الباحثين مكانة الإطار داخل المجتمع بوضعيته داخل المؤسسة وعلاقته بالتنظيم النقابي حيث يقول : " لا يكون البناء الأساسي إلا من خلال الدفاع وإعطاء مكانة للإطار داخل المنظمة النقابية"⁸².

وعليه فإن التنظيم النقابي داخل المؤسسات محل الدراسة لم يكن له أي دور في حل الأزمة أو الدفاع عن مصالح الإطار، بل دوره الحقيقي كان خدمة مصالح الحكومة ومصالحهم الشخصية.

وتصريحات المبحوثين دليل على أن الأعضاء التنظيم النقابي كانوا يخدمون مصالحهم حيث قام العديد منهم بوصفهم بصناع الكلام وكاتمي أسرار الدولة والمؤسسة، إضافة إلى أن طموحهم الأكبر هو الاستحواذ على أكبر قيمة تعويضية من المؤسسة، كما أن هؤلاء الأعضاء كانت لهم اليد في هدر حقوق المسرحين من المؤسسات .

⁸² P.Bouffartigue , ch Gadea : Sociologie des cadres , Paris la découverte 2000,P32

ii. -2-2 دور الإشاعات في التقليل من أهمية الإطار أثناء الأزمة:

الإشاعة في مضمونها العام هي عبارة عن صورة مرتبطة بحالة الشك، وذلك لإنعدام المعلومات الحقيقية حول واقع معين، وانعدام الحلول لذلك، وتوسعها يكون بصورة فائقة وسريعة.⁸³

ظهرت الإشاعات في المؤسسات محل الدراسة مع بداية التسعينات حول ظروف المؤسسة والوضعية التي وصلت إليها، وقد أخذت مكانها في الورشات بين العمال والإطارات وحتى الإدارة، حيث بدأت في توسع وتطور الأزمة داخل المؤسسات، وتفاقت مظاهرها بتلك الوقفات الاحتجاجية التي كان يقوم بها إطارات الورشات أمام الإدارة للمطالبة بتوفير المواد الأولية، وإيجاد الحلول للمشاكل التي كانت تعاني منها الورشات.

أما عن إنتشار الإشاعات داخل المؤسسات كان بشكل أساسي بين العمال داخل الورشات والإطارات التي كانت مهددة بالتسريح، ونظرا إلى حالة الغموض التي اتسمت بها تلك الفترة، جميعها عوامل ساهمت في زيادة الإشاعات وسرعة إنتشارها في المؤسسات.

⁸³ F.Renmaux , la rumeur , message et transmission , Armand colin ,Paris 1998, P76

وتمحورت جُل الإشاعات حول مصير الإطارات ومسألة غلق المؤسسات، إلى جانب مسألة تأخر دفع الأجور وحذف كل الإمتيازات، وغلق المطاعم وتوقيف نقل العمال الذي أصبح مع السنوات 1993 واقعا قائما في معظم المؤسسات، وهو ما عاشته المؤسسات التي قمنا بدراستها.

أجمع معظم المبحوثين من الإطارات: أن إنتشار الإشاعة كان مصدره الرئيسي هو النقابة لخلق جو من التوتر بين الإطارات والإدارة، لخدمة المصالح الشخصية لأعضاء النقابة، إضافة إلى أنه السبب الرئيسي الذي يساعدها في عملية التسريح التي كانت سوف تقوم بها، حيث أن التفريق بين العمال والإطارات وعدم تضامنهم يُفشل التظاهر والإحتجاج، وهذا ما يساعد في عملية تصفية المسرحين. وهو ما عبر عنه المبحوثين في المقابلات التالية:

المقابلة رقم (37): المهنة السابقة chef de parc de voiture، مؤسسة D.V.P:

إِكَانِتِ النَّقَابَةُ نَقِيسُ الْهَدْرَةِ بَيْنَ الْخَدَامَةِ ، عَارِفْتُهُمْ بِلِي مَا يَعْرِفُوا وَالْوُ وَتَخْلِيهِمْ يَنْخَبُطُوا فِي هَادِيكَ الْهَدْرَةَ حَتَّى لِي يَدِيرُوا بِيهَا الْمَشَاكِلُ وَمِين نَهْدُرُوا مَعَاهُمْ حَنَا لِي كُنَّا les chefs تَاوَعُهُمْ كَانُوا قَاعَ مَا يَدِيرُوشْ عَلَيْنَا، حَتَّى وَصَلْتْ بِيَهُمْ وَلَاوَا يُحْبَسُوا الْخَدْمَةُ تَاعَ النَّاسِ وَزِيدُ يَخُونُوا les pièces، الْمُهْمُ عِنْدُهُمْ إِذَا خَرَجُوا يُخْرَجُوا رَابِحِينَ حَاجَةَ [*.

* المقابلة رقم (37) المهنة السابقة : chef de parc de voiture، مؤسسة D.V.P::[النقابة هي التي كانت تقوم بنشر الإشاعة بين العمال لأنها كانت على دراية بأنهم بتلك الإشاعات سوف يقومون بتوقيف العمل و السرقة ، المهم بالنسبة إليهم إخراج ثروات المؤسسة].

يضيف إطار آخر من المبحوثين في هذا المجال بقوله:

المقابلة رقم (15) المهنة السابقة : chef des machines مؤسسة T.P.L :

إِكَانِتِ الْأَخْبَارُ السَّيِّئَةَ تُقَابِلُنَا عِنْدَ الْبَابِ كِي نُجُوا دَاخِلِينَ كُلَّ صَبَاحِ الْعَسَاسَةِ عِنْدَهُمْ
خَبْرٌ جَدِيدٌ ، وَمَا نَعْرِفُوشَ مِينْ كَانُوا يُجِيئُوهُ ، بِصَحِّ الْهَدْرَةِ لِي كَانُوا يَقُولُوهَا كَثْرَتِهَا تُكُونُ
صَحِيحَةً ، وَالْهَدْرَةُ كَانُوا يَقُولُوهَا غَيْرَ فِي الْوَرَشَاتِ وَ الْإِدَارَةِ مَا كَانِتْشَ تَسْمَعُ بِيهَا...]*

المقابلة رقم (33): المهنة السابقة: chef de technique ، مؤسسة SONITEX:

إِفْلُشْرِكَةَ تَاعْنَا كَانُوا الْأَخْبَارَ حَنَا لِي نَصْنَعُوهُمْ وَ نَأْمَنُوهُمْ وَ نَمِشُوهَا وَ الْإِدَارَةَ كَانِتِ
تَمْشِي غِي مَعَ النَّقَابَةِ يَخْدُمُوا صَوْلِحُهُمْ ، فِي حَاجَةِ لِي تَنْفَعُهُمْ بِصَحِّ خَلَاتِ تَانِبِ كِي جَا
الْفَاكْسُ بَاشَ الشَّرِكَةَ مَا بَقِيَ لَا مُدِيرَ وَ لَا نَقَابَةَ]* .

نستج من خلال التصريحات السابقة: أن الإشاعة كان لها مكانتها الكبيرة وسط
الورشات وبين الإطارات والعمال ، إذ من خلالها أصبح كل إطار متخوف من مصيره،
إضافة إلى أنهم أصبحوا مستعدين لكل ما سيحدث في مؤسساتهم، وهذا ما أدى إلى الخيانة
والتحيز إلى أصحاب السلطة والنقابة لحماية مصالحهم، أضف إلى ذلك أن تلك الفترة
تميزت أيضا بالأنانية التي أدت إلى العزلة عدم التضامن الذي ميز إطارات وعمال
الورشات.

*المقابلة رقم (15) المهنة السابقة : chef de parc de voiture ، مؤسسة D.V.P : عند دخولنا إلى المؤسسة كنا نسمع بأخبار سيئة

نتلقانا عند الباب ، الحراس عندهم كل صباح خبير جديد لا نعرف من أين يأتيون به ، لكن أكثر الكلام كان كله صحيح.

*المقابلة رقم (33) المهنة السابقة : chef de technique ، مؤسسة SONITEX:إفي مؤسستنا كنا نحن من نصنع الأخبار ونصدقها و

نطبقها ، أما عن الإدارة فكانت مع النقابة يعملون كل ما يخصهم و ينفعهم ، لكن في الأخير عندما جاء الفاكس ليقوم بتليغ الشركة فلم يبقى لا

مدير ولا نقابة .]

ii. -2-3 إنتشار الأنانية وعدم التعاون أثناء الأزمة :

تميزت المؤسسات محل الدراسة بتقاليد وأعراف لطالما تعودت عليها طيلة السنوات عملها مع العمال والإطارات القدامى وخصوصا في الورشات التي كانت تتميز بالتعاون بين العامل والإطار، وعدم وضع فوارق بينهما، إلا من حيث العمل. أما من الجانب الإجتماعي فكانت هناك علاقات تضامنية فيما بينهم وكانت تعتبر من ضمن الخصائص الكبرى التي تميزت بها ثقافة المؤسسات الوطنية خاصة لدى مؤسسة T.P.L و D.V.P .

حيث يعتبر من أقدم الشركات الوطنية تميز عمالها وإطاراتها بالتضامن فيما بينهم، إضافة إلى الممارسات أخرى كانت متواجدة في الورشات أصبحت مع مرور الوقت عبارة عن عادات لا يمكن التخلي عنها، من ضمنها جمع المساعدات المالية لكل زميل وقع في أزمة وكان محتاج إلى مبلغ كبير للتضامن معه سواء في السراء أو الضراء. وتميزت المؤسسات محل الدراسة بالتضامن والتعاون أثناء وجبات الغذاء وهذا بالأكل الجماعي خصوصا بعد غلق المطاعم، ولا فرق بين الإطار والعامل في ذلك الوقت، إلى أن تطورت الأزمة التي غيرت كل هذه الأعراف وأصبح يطغى على المؤسسات الجانب الأناني، بسبب تقلص التعاون والتضامن فيما بينهم، وإنتشار الإشاعات التي كان لها أثر كبير في خلق النزاع والصراع داخل الورشات أثناء الأزمة، أي بين السنوات 1993-1995.

وهنا ظهرت مظاهر أخرى تمثلت في مساندة الجماعات الإسلامية وخلق الفوضى والإحتجاجات داخل الورشات إضافة إلى انقسام الإطارات بين المنحازين للإدارة وعمالء المدير وأخرى المؤيدة للعمال والبعيدة عن النقابة، كل هذه الأحداث زادت في تطور الأزمة وعجلت في عملية التسريح للعمال والإطارات.

III. الإنعكاسات الاقتصادية والاجتماعية على الإطار في ظل الأزمة الاقتصادية بالجزائر:

إن الظروف التي مرّ بها المجتمع الجزائري خلال فترة الإستعمار فرضت على المؤسسات العمومية الاقتصادية إتخاذ تدابير واسعة في تشغيل اليد العاملة، واستغلال الثروات المادية الموجودة بها، إضافة إلى الدعم المقدم من الدولة في جميع المجالات الصحية والتعليم والتغذية، وحتى بالنسبة للمؤسسات.

فالدولة هي التي كانت تقدم الدعم، فكمية الإنتاج لم تكن تهمها، لقيامها بتوزيع الأجور من أجل ربح السلم الإجتماعي، وهذا ما أدى بالمؤسسات الوطنية إلى الأزمة التي ظلت تعاني منها لسنوات، بعد رفع الدولة دعمها لها، رغم التحولات والتغيرات التي حاولت إحداثها على نشاطاتها وتغيير تسميتها.

إلا أن هذا لم يحد من الأزمة التي بقيت تهدد مستقبل الإقتصاد الوطني والعاملين بالمؤسسات إلى حين غلقها نهائيا، وهذه الأوضاع جاءت نتيجة للأزمة النقدية التي مست البلاد في أواخر الثمانينات وأدت إلى خفض في قيمة الدينار، ما جعل الدخل النفطي عاجز عن تلبية المطالب الإجتماعية جراء الزيادة السكانية، والذي إنعكس بدوره على الجانب الإقتصادي جراء عجز المؤسسات عن استقبال اليد العاملة نتيجة تفكك الآلات الإنتاجية وغلق الورشات بعد محاولات متكررة في إصلاح هذه المؤسسات .

III. 1- الإنعكاسات الإقتصادية :

لطالما إعتبر العامل الإقتصادي من أهم العوامل الدافعة لإخراج سياسة البلاد من الواقع الذي تعاني منه أو تعيش فيه، وبالنسبة للجزائر فقد لعب الإقتصاد دورا حيويا في الحياة السياسية للبلاد.

إعتبر الكثير من الباحثين أن العامل الإقتصادي بمثابة المشتلة التي نبتت فيها الأزمة الجزائرية، وما ارتبط به من إستراتيجيات وإجراءات سياسية، فقد أعتبرت الجزائر في سنوات الستينات والسبعينات منارة للعالم الثالث خاصة في التنمية القائمة على المحروقات والصناعات الثقيلة.

وبدخول الجزائر في ازمة إقتصادية حادة أدت إلى تقليص الموارد الإقتصادية بصورة محسوسة في المقابل تزايد مستوى الإنفاق العام نظرا إلى نمط الحياة الإستهلاكي الذي برز مع بداية الثمانينات ، وقد تطورت الأزمة الإقتصادية نتيجة ثلاث عوامل أساسية تمثلت في:⁸⁴

- ✓ التركيز على المحروقات كأساس للصناعة الثقيلة و مصدر الدخل.
- ✓ العملة الأجنبية كئمن لتصدير البترول والغاز .
- ✓ السياسة الإقتصادية التي اتبعها النظام بعد الاستقلال.

⁸⁴ عبدالله بالحبيب، المرجع سبق ذكره ص 65-66.

وأمام هذه الوضعية، كان لابد على الحكومة من وجود بدائل للخروج من الأزمة، وهنا دخلت في دوامة الإصلاحات الإقتصادية التي ظهر تأثيرها في إعادة الهيكلة للميدان الصناعي للنهوض بإقتصاد جديد، بعيد عن دعم الدولة من خلال إعادة تغيير الهيكل التنظيمي والإجتماعي.

ما ألزم المؤسسات الوطنية إلى الإستغناء عن العناصر الثقافية القديمة المرتبطة بالنشاطات الأساسية التي كانت تشكلها المؤسسة، إضافة إلى غلق معظم الورشات الكبرى في المؤسسات التي كانت تستهلك المواد الأولية بكثرة.

ومن ضمن الإنعكاسات الإقتصادية على المؤسسة: إعادة هيكلة النظام الإداري للمؤسسات والتغيير في تسمياتها، كما أنه في تلك المرحلة حاولت تغيير الكثير من النشاطات الأساسية داخل الورشات، لتجنب إستيراد المواد الأولية ذات التكاليف الباهضة.

وبهذا أصبحت مختصة في مجال واحد من النشاط، لأن إقتصاد السوق هو الذي فرض على المؤسسات تقنيات جديدة ذات أهمية مصيرية، والتي لم تعرفها المؤسسات سابقا، بهدف التأثير على المحيط الخارجي للتعامل مع السوق الجديدة كل هذا من أجل إخراج المؤسسات من الأزمة، وبالموازاة مع هذه المحاولات قامت الجزائر بتحديث قطاع المحروقات وتفعيله بغية بعث إقتصاد وطني جديد.

في منتصف سنة 1996، وبعد كل تلك الإصلاحات التي قامت بها الجزائر على مؤسساتها، وخوض معركة الخوصصة بوتيرة سريعة نظرا لما تكتسبه هذه المؤسسات من أهمية لدى الشعب، أصبح من الضروري تخفيف الديون وتجاوز الأزمة ويمكن القول أن الثمن هذه المرحلة دفعه العمال والإطارات بتسريحهم من المؤسسات وحرق وتدمير الآلاف منها، وبالرغم من التدابير التي سعت الجزائر للوصول إليها إلا أنها لم تستطع الخروج من الأزمة أو إيجاد بدائل للتنمية، خصوصا أن الضغوط الدولية أصبحت لا مفر منها، ومع نهاية عام 1998 كانت الجزائر قد سرحت أكثر من 44000 عامل وإطار من مؤسساتها كما أغلقت أكثر من 800 مؤسسة وطنية.⁸⁵

III. 2- الانعكاسات الاجتماعية:

إن التغيرات الاجتماعية التي تمتد وتيرتها من تاريخ الإستقلال إلى بداية التسعينات، وقت الأزمة، حيث كان المجتمع الجزائري متساوي نسبيا بحكم السياسة الإستعمارية التي مورست عليه، مع الأخذ بعين الإعتبار النمو السكاني المتزايد في الجزائر، إرتفاع نسبة الشباب في المجتمع، مع زيادة أعداد البطالة، وأمام التحولات السياسية والإقتصادية التي عرفتها البلاد منذ سنة 1985، أصبح المجتمع الجزائري يعرف حراك إجتماعي واسع، ومتعددة المضامين والميادين.

⁸⁵ عبدالله بالحبيب، المرجع سبق ذكره ص73-76.

وبما أن أزمة المؤسسات كانت نتيجة حتمية لسياسية التسيير والتطبيق التي انتهجتها المؤسسات من خلال ذلك التضامن والتحالف الذي كانت تتميز به الورشات والذي طال أبناء وأفراد عائلات العمال والإطارات.

المؤسسات الجزائرية أصبحت تُعرف بالمؤسسات العائلية أو الموروثة، أي أن كل إطار أو عامل له فيها أكثر من فرد من العائلة، يشغل منصب معين، بحكم أن الأقدمية أعطت الحق لهم في توريث مناصبهم لأفراد عائلاتهم، وعلى الرغم من التحولات التي مرّت بها المؤسسات إلا أنها بقيت تحتفظ بهذه الطقوس.⁸⁶

وكما هو معروف أن المؤسسة الصناعية العمومية عاشت مرحلة تحالف إجتماعي، نشأ بين الدولة والمؤسسة دون المبالاة بالنتائج التي سوف تصل إليها، المهم أن يبقى الإطار بعيد عن السياسية. وفي هذا يقول "هوارى عدي" أن المؤسسة واصلت النشاط ليس لأنها رابحة، ولكن لأنها تقوم بمهمة سياسية وإجتماعية، إذ تقوم بتوزيع الأجور ليس في مقابل المنتج بل لتضمن السلم الإجتماعي".⁸⁷

أي أن المؤسسة لم تكن مستفيدة من قضية إدماج أفراد العائلة، بقدر ما هي مستفيدة من سكوت الإطار وعدم بحثه في السياسة. لكن بمجرد ظهور الأزمة بدأت العيوب الحقيقية تظهر من خلال التضخم الكبير لليد العاملة، ونهاية التحالف الذي تعودت عليه منذ سنوات.

⁸⁶ عبد الحبيب، سبق ذكره، ص 77.

⁸⁷ L.Addi : L'Algérie et la démocratie , et la découverte , Paris1994 P84.

وأصبح كل إطار يبحث عن مصلحته دون الآخرين، لأن تنظيم المؤسسة لم يعد كما في السابق، حتى أن تصرفات الإطارات اختلفت عن تلك التي تعود عليها، وأصبح مجبرا على تغيير وضعيته داخل الورشات، وبين الإداريين، وهذا ما أدى به إلى الإستهياء. ويصرح بعض المبحوثين في هذا المجال بقولهم :

المقابلة رقم (10) ، المهنة السابقة: chef de zone ، مؤسسة T.P.L:

إِكْرِي كُنَّا نَحْدُمُوا بِدْرَاعَنَا وَكَانَتْ عِنْدَنَا قِيَمَةٌ عِنْدَ الْخَدَامَةِ وَالشِّيفَانُ لَكِبَار، بِصَحِّ مِينْ تَبْدَلْتِ الْحَالَةَ وَلِينَا نَقُولُوا بِلِي الْخَدَامَةِ مَا وَلَاتْ عِنْدَنَا حَتَّى قِيَمَةٌ، وَالدَّوْلَةُ زَادَتْ كَمَلْتْ عَلَيْنَا مِينْ طَرَدْتْنَا*.

المقابلة رقم (37): المهنة السابقة: chef de parc ، مؤسسة D.V.P:

[الدَّوْلَةُ طَيَّجْتْنَا مِنْ قِيَمَةٍ قِيَمْتْنَا كِي رَجَعْتْنَا فِي نِيْفُوا وَاحِدْ مَعَ الْخَدَامَةِ الصَّغَار، مَا نَهْدَرَشْ عَلَى الْكِبَارُ parce que دَائِمِينَ كَائِنَا فَرَّزْ بَيْنَانْنَا، بِصَحِّ خَرَجُوا قَلُونْنَا مَعَ هَادِيكَ الشَّرِكَةَ]*.

* المقابلة رقم (10) المهنة السابقة: chef de zone ، مؤسسة T.P.L: [في القديم كنا نعمل بأيدينا وكانت لنا قيمة عند العمال والرؤساء، لكن عندما تغير كل شيء ولم يبق لنا إعتبار وخصوصا عندما قامت الدولة بطردنا].

* المقابلة رقم (37): المهنة السابقة: chef de parc ، مؤسسة D.V.P: [أساءت إلينا الدولة ولم تعمل لنا قيمة عندما أنزلت بمستوانا إلى مستوى العمال الصغار وإعطاءهم الحق و الأولوية لأن عندما جاءت الأزمة قاموا هم بطردنا بعد التعب والعمل والشقى الذي ضيعناه على هذه المؤسسة].

من خلال هذه التصريحات نجد أن الأزمة والأوضاع الجديدة غيرت من السلم الاجتماعي للإطار، بعدما كانت له قيمة وأهميته بين العمل، أصبح يعاني من مشكل قلة الإحترام خصوصا من الفئات الشبابية التي أصبحت تخاف على مكانتها داخل المؤسسة.

ومع تلك التغيرات التي حدثت للإطار داخل الورشات، إلا أنها بقيت تحتفظ بالعناصر الثقافية السابقة التي كانت قائمة مع النشاطات القديمة للمؤسسات، والتي كانت تمثل بالنسبة إليها مرحلة تاريخية لا يمكن نسيانها.

وهذا ما استنتجناه من خلال تلك المقابلات التي كانت مع المبحوثين، والتي دامت قرابة السنتان من مرحلة البحث والتي تطلبت منا التنقل إلى العديد من الأماكن للبحث عن المبحوثين، ضافة إلى التأسف عن وفاة العديد منهم ، وعلى الرغم من وفاتهم، إلا أن أقوالهم مازالت باقية تشهد على تاريخهم العتيق في مؤسساتهم الأم.

خلاصة الفصل الثاني:

عرفت المؤسسات العمومية الإقتصادية تحولات في مضمونها، إذ كانت خلال الفترة السبعينات تمثل دعامة الخطاب الإيديولوجي التطوري حول التنمية الإقتصادية، من خلال السياسة المتبعة في تطوير المجال الصناعي في الجزائر، بتطبيق استراتيجيات تنمية متطورة للنهوض بالمجتمع والخروج من المجتمع الريفي إلى آخر متطور يعتمد على الصناعة الثقيلة .

إن الأزمة التي عرفتها الجزائر في منتصف الثمانينات والتي عرفت بانهيار أسعار البترول، وقيمة الدينار، ما مهد لظهور ظروف جديدة تزامنت مع أحداث أكتوبر 1988. الأمر الذي مهد لظهور إيديولوجية جديدة تخلت فيها الدولة عما كانت تقدمه من دعم للمؤسسات، وهذا ما أدى بها إلى دخول في أزمت حادة رغم الإصلاحات التي قامت بها إلا أنها لم تنعكس على إنتاج والأرباح.

قد بينت الدراسة التي قمنا بها أن المؤسسات محل الدراسة على الرغم من اختلاف نشاطاتها، إلا أنها عانت من الأزمة التي مست الإقتصاد الجزائري في الثمانينات وبداية التسعينات، من خلال تطبيقها للنموذج الوطني للتنمية.

لكن سرعان ما ظهرت بوادر الفشل التي ساعدت على تعميق الأزمة داخل المؤسسات خصوصا في القطاع الصناعي، وهذا ما أدى إلى إنهاء التكامل في الجهاز الإنتاجي وضعف الدخل الوطني.

كما دفعت هذه الأزمة إلى تدهور الأوضاع الإجتماعية للمجتمع بعد موجات التسريح التي أصبحت المؤسسة تقوم بها، ما أحدث الفشل في النقلة التي كانت تهدف إليها الجزائر من خلال التنمية الإقتصادية، وأدت هذه الأزمة إلى انعكاسات سلبية على الموازين الإقتصادية، من خلال تدهور المؤسسات خصوصا تلك التي كانت محل الدراسة.

وهنا نقول أن صفة الأزمة التي ميزت المؤسسات مرتبطة بالتغيرات الإجتماعية والإقتصادية التي حدثت في الجزائر، ومرتبطة أيضا بالمستقبل المجهول الذي أصبح الإطار متخوف منه خصوصا بعد غلق المؤسسات وتدهور الإقتصاد الوطني.

الفصل الثالث

المسار المهني للإطارات قبل التسريح

- تمهيد

.IV العلاقة بين الإطار والعمال داخل المؤسسة.

.V أهمية الخبرة والأقدمية والكفاءة في تكوين علاقات العمل.

.VI مكانة الإطار داخل المؤسسة قبل التسريح.

- خلاصة الفصل الثالث.

تمهيد:

تعتبر علاقات العمل داخل المؤسسة من أهم الإسهامات التي جاءت بها مدرسة العلاقات الإنسانية، لما لها من أهمية في النهوض بالمؤسسة من خلال التعاون وتجاهل الصراع بين العمال وأصحاب العمل، كما تسمى أيضا بالعلاقات الصناعية أو المهنية، وتشمل هذه الأخيرة العمال والإطارات ورؤسائهم، وقد إهتم الكثير من خبراء الصناعة بهذا المجال لما له من أهمية في إستقرار العمل وتطور المؤسسة.

يهدف هذا الفصل الى محاولة إستكشاف مكانة الإطار داخل المؤسسة قبل وقوع عملية التسريح، وذلك من خلال تتبع المسار المهني للإطار قبل تسريحه من المؤسسة، وإستكشاف نوع العلاقات العمالية، خاصة بالنسبة للإطارات، وتتبع كيفية التفاعل بين الإطارات والعمال وإدارة المؤسسة في حد ذاتها. إلى جانب محاولتنا إبراز أهمية الخبرة والأقدمية والكفاءة للإطار ودورها في تكوينه لعلاقات العمل.

1. العلاقة بين الإطار والعمال داخل المؤسسة:

تعتبر علاقات العمل من أهم المقومات التي ينهض بها الإقتصاد، لإعتمادها على العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة، وتُعرف بالعلاقات الصناعية والمهنية، وتشمل هذه الأخيرة العمال والإطارات ورؤسائهم وكذلك الإدارة ونقابات العمال.

العلاقات العمالية (الصناعية أو المهنية) هي: مجموعة من الروابط البشرية التي تقوم بسبب ضرورة تحقيق التعاون من جانب العمال لقيامهم بعلاقات صناعية، وتنشأ هذه العلاقات وتنمو بين العمال بعضهم البعض، وبين رؤسائهم.⁸⁸

فيعرفها هاني فان كليكس (**Hany VanKleks**) بأنها: عملية تنظيم وممارسة بين العمال واصحاب العمل. في حين أن **Dyder** يرى **العلاقات العمالية** عبارة عن مجموعة من الصلات التي تنشأ بين أصحاب الأعمال والعمال، وهيئة العمل بصفة جماعية او فردية.⁸⁹

وهناك نمط من العلاقات الإجتماعية بين أرباب العمل والعمال، والذي ظهر بعد الثورة الصناعية، حيث كان أرباب العمل يطلبون خدمات العمل، والعمال يعرضون خدماتهم لقاء أجور معينة، وهذا النوع من العلاقات كان يسمى بعلاقات الإنتاج التي لم تكن متكافئة، لأن أرباب العمل هم الذين يحددون مقدار الطلب على قوة العمل، وحجم الطلب على العمل، وهو الذي يتحكم في مستويات أجور العمال، كما يستطيع أرباب العمل تسريح العمال إذا كان الطلب عن السلعة المنتجة قليلا والأرباح معدومة.

⁸⁸ أحمد زكي بدوي، أصول الخدمات الإجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية، 1956، ص9.

⁸⁹ المرجع السابق، ص10.

أما عن الهدف من إنشاء هذه العلاقات الإجتماعية داخل المؤسسة فهو بالدرجة الأولى لرفع إنتاجية العمل، وأيضاً لتعزيز سمعة المؤسسة وربطها بالمجتمع، وتختلف العلاقات الإجتماعية داخل المصنع إلى أنواع، حسب الأفراد المتعاملين فيها، حيث أن كل واحدة تخدم الأخرى، وتتمثل أنماط العلاقات في:

1- العلاقات الإجتماعية العمودية في المؤسسة:⁹⁰

تنشأ هذه العلاقات بصورة عامة عن طريق الإتصال، والتفاعل بين الأشخاص داخل محيط واحد يحتلون فيه مراكز إجتماعية متساوية أو مختلفة، من حيث الحقوق والواجبات، وقد تكون هذه العلاقات إما دائمة أو مؤقتة كالعلاقة بين الإطار والعامل، التي تسمى بالعلاقة العمودية الرسمية ، لأنها تدور حول الأعمال والواجبات الرسمية لخدمة المؤسسة، كزيادة الطاقة، والكفاءة الإنتاجية.

وتوصف العلاقات العمالية بأنها علاقة مؤقتة، أي أنها تكون أوقات العمل فقط، ولكن يمكنها أن تتطور خارج المؤسسة، وهنا تظهر علاقة الإطار بالعمال داخل المؤسسات موضوع البحث.

وقد اختلفت نظرة كل إطار (مبحوث) حول هذه العلاقات، فمنهم من رأى أن العلاقة قبل التسريح كانت رسمية، لأن ظروف العمل هي التي فرضت ذلك، خاصة إذا كان الإطار يشغل منصب إداري عالي كمدير المؤسسة أو مدير قسم أو غيرها.

⁹⁰ إسان محمد الحسن، علم الإجتماع الصناعي، مرجع سبق ذكره، ص88.

ومن وجهة نظر أخرى ينظر بعض الإطارات للعامل على أنه فرد أساسي داخل

المؤسسة، يجب الإحتكاك به لتجاوز الفروق الموجودة بينهم، من أجل خدمة المؤسسة.

ومن خلال المقابلات نجد أن علاقة الإطار بالعمال داخل مؤسسة T.P.L هي علاقات

شبه دائمة، خاصة أن هؤلاء الإطارات كانوا على إتصال دائم بالعمال داخل الورشات،

لتقديم الإرشادات والأوامر، من اجل تسيير العمل، عن طريق التشاور في تطبيق

التعليمات والإلتزام بتنفيذها، وهو ما صرح به بعض المبحوثين كما يلي:

المقابلة رقم (15) المهنة السابقة Chef de machines ، مؤسسة T.P.L :

[أَنَا وَالْخَدَامَةُ كُنَّا نَخْدُمُوا normale، مَا كُنْتُ مَحْسَسُهُمْ بِلِي أَنَا chef تَتَاعُهُمْ، نَشَاوُرُهُمْ

وَنُجْتَمِعُ مَعَهُمْ عَادِي، الْمُهْم أَنَا كُنْتُ نَعْرِفُ كَيْفَاش نُنْتَعَمَلُ مَعَهُمْ]*

ويضيف آخر:

المقابلة رقم (18) المهنة السابقة chef de production ، مؤسسة T.P.L :

[أَنَا مَا كُنْتُ مَدَاوِيرَ قَاعِ الْخَدَامَةِ غَيْرِ اللَّي كَانُوا يَخْدُمُوا مَعَايَا فِي les machines

كُنْتُ نَمْدَلُهُمُ الْأَوَامِرَ وَ نَزِيدُ نَفِيرِي فِي الْخَدْمَةِ لِي يَخْدُمُوهَا، وَمَرَات كَانِتْ تَنُوضُ بَيْنَاتْنَا

surtous كي الإنتاج يكون فيه défaut ، parce que مَرَات كَانُوا يُدِيرُوهَا بِلْعَانِي

يُسَابِطُو الْخَدَامَةَ وَالْمُؤَاشِينَ بَاشْ مَا يَخْدُمُوشْ]*

* المقابلة رقم (15) المهنة السابقة Chef de machines ، مؤسسة T.P.L: [علاقتي بالعمال كانت عادية لم أحسسهم بأني رئيسهم بل كنا نتشاور ونجتمع معا وكنت أحسن التعامل معهم] .

* المقابلة رقم (18) المهنة السابقة chef de production ، مؤسسة T.P.L : [علاقتي مع العمال كانت في إطار العمل لم تزد عن حدودها لكن البعض منهم كنت أعطيهم الأوامر وكنت أراقبهم في عملهم].

المقابلة رقم (07) المهنة السابقة **Chef d'equipe fondeur** ، مؤسسة T.P.L :

[La relation] تَأَعِي مَعَ الخَدَامَةِ كَانِتْ فِي إِطَارِ العَمَلِ وَصَائِي، كُنْتُ نُجِيبُ
الأوامرَ مَلْفُوقَ بَعْدَ الإِجْتِمَاعَاتِ الَّتِي نُدِيرُوهُمْ وَنُمدَهُمُ les cadres moyens ، وَكُنْتُ
نُروحُ غَيْرَ بَاشِ نُفِيرِيفِي الخَدْمَةَ بَرَكْ، çà à part كَانِ la plus part تَأَعُ وَفْتِي فِي
بِيرُويَا الَّتِي جَائِي فِي l'atelier الفُوقِ]*

إذن من خلال التصريحات لإطارات مؤسسة T.P.L نجد أن العلاقات
الإجتماعية العمودية تتطابق ونوع العلاقات داخل هذه المؤسسة، حيث ينظر الإطار
للعامل على أنه مسير للأوامر القادمة من الإدارة العليا فقط، وكل هذا من أجل تطبيق
العمل والواجبات بأكمل وجه سواءا بالنسبة للإطارات السامية أو المتوسطة.
وعن علاقات العمل داخل مؤسسة D.V.P فقد كانت مختلفة، حيث صرح بعض
المبجوثين في هذه المؤسسة عن العلاقة بينهم وبين العمال بقولهم :

المقابلة رقم (37) المهنة السابقة **Chef de parc voitures** ، مؤسسة D.V.P :

[أَنَا مَعَ الخَدَامَةِ تَأوعِي مَا كَانِشْ كَابِنُ فَرَقُ بِيئَاتْنَا ، كُنَّا نَحْدُمُو قَاعُ كَيْفُ كَيْفُ وَ
نَجْتَامَعُو مَعَ بَعْضِ حَتَّى الفُطُورِ كُنَّا نَفْطُورُ مَعَ بَعْضِ ، عُمْرِي مَا حَسَسْتُهُمْ بِلِي أَنَا
Chef تَأَعُهُمُ، الحَقُّ قَاعُ الخَدَامَةِ حَتَّى تَأَعُ الإِذَارَةَ كُنَّا عَائِلَةً وَاحِدَةً]* .

ويضيف مبحوث آخر:

* المقابلة رقم (07): المهنة السابقة **Chef d'equipe fondeur** ، مؤسسة T.P.L : [علاقتي مع العمال كانت في إطار العمل
فالبعض منهم كنت أعطيهم الأوامر التي تأتي من الفوق بعد الاجتماعات وكنت أذهب لأراقب العمل فقط لأن معظم وقتي كان في مكثبي
الذي بالورشة].

* المقابلة رقم (37) المهنة السابقة **Chef de parc voitures** : مؤسسة D.V.P : [لم يكن هناك فرق بيني وبين العمال و كنا نعمل
مع بعض و نجتمع مع بعض حتى الغداء نتغذى معا أبدا لم أحسبهم أنني رئيسهم ، الحقيقة كل العمال حتى الإدارة كنا عائلة واحدة] .

المقابلة رقم (31) المهنة السابقة **Chef d'unité** ، مؤسسة **D.V.P** :

[أنا كنت مسؤول على ورشة تصليح السيارات، وقاع اللي كانوا تحت يدي كنت نتعامل معاهم كلي خوتي وولادي، نوريلهم الخدمة كيفاش لازم تكون وفي بالي عمري ما دابرتهم، حتى لدروك مازالي نلقاهم، ومازالهم يعيطولي "عمي لخضر"]*

وفي نفس السياق يصرح إطارات مؤسسة **SONITEX** حول علاقتهم بالعمال،

حيث يقول أحد المبحوثين :

المقابلة رقم (49) المهنة السابقة **Chef de section** ، مؤسسة **SONITEX** :

[حنا في المؤسسة ما كانش كايين فرق بين الإطار و الخدام ، و حنا كالأطارات كنا ندوروا على الآلات باش نريفلوها على طلب معين ، و على هذا مرات نلقا روجي نخدم في بلاصت عامل إذا كانت الخدمة صعبة ولا يكون جديد مايعرفش و على هذا العلاقة كانت سهلة و عادية]*

* المقابلة رقم (31) المهنة السابقة **Chef d'unité** ، مؤسسة **D.V.P** :المهنة السابقة :[أنا كنت مسؤول على ورشة تصليح السيارات وكل شخص كان يعمل تحت إذني كان مثل أخي ، كنت أعلمه كيفية العمل ، لم أتشاجر معهم و كان بيننا إحترام كبير و مازلت حتى الآن ألتقي بهم و ينادوني "عمي لخضر"]

* المقابلة رقم (49):[في مؤسستنا لم يكن هناك فرق بين الإطار والعمال و نحن كإطارات كنا نراقب كل الآلات على طلب معين لذلك مرات أرى نفسي أعمل مكان العامل إذا كان العمل صعب أو جديد عليه لذا العلاقة كانت عادية وسهلة].

ويصرح آخر في بقوله :

المقابلة رقم (43): المهنة السابقة **Chef de section** ، مؤسسة **SONITEX** :

[أنا لي كُنتُ نَحْضَرُ الإِجْتِمَاعَاتِ الإِدَارِيَّةَ وَنُجِيبُ النِّقَازِيرَ مَلْفُوقَ، وَكُنَّا نَحْدَمُو عَلَى حَسَابِ les commandes عَلَى هَذَا كُنَّا كُلُّ يَوْمٍ صَبَاحَ عِنْدَنَا إِجْتِمَاعَ تَاعُ سَاعَةَ وَنِصْفَ نِدُو فِيهَا التَّعْلِيمَاتِ وَالنِّقَازِيرَ تَاعُ الخِدْمَةِ لِي لَازِمَ نَحْدَمُوهَا، وَمَرَاتٍ كِي يُكُونُ عَلَيْنَا ضَغْطٌ كَبِيرٌ اللهُ عَالِبٌ مَا نَتَعَامَلُشْ مَعَ الخِدْمَةِ بِصُورَةٍ مُلِحَّةً، أَمَا البَاقِي كُنَّا عَادِي مَا كَانَشْ كَابِينُ فَرَقُ بَيْنَاتِنَا]*

خلال تصريحات إيطارات مؤسسات موضوع البحثجد أن: العلاقات الإجتماعية العمودية لم تعتمد على العلاقات الرسمية التي تنحصر في تطبيق جدول الأعمال والواجبات الرسمية ، وإنما كانت تتعدى ذلك إلى علاقات غير رسمية، تمثلت في إحتكاك الإطار بالعامل على الرغم من إختلاف مراكزهم الإجتماعية الوظيفية. فالإتصال بينهم وصل إلى الشؤون الشخصية، كذهابهم إلى المطعم معا والمسايرة في العمل ، وحتى تقديم المساعدة فيما بينهم، ونجد أن الإطار يدرك أن العامل عنصر مهم من عناصر الإنتاج.

* المقابلة رقم (43): المهنة السابقة **Chef de section** ، مؤسسة **SONITEX** : [أن كنت المسؤول في تحضير الإجتماعات الإدارية و كنت أحضر التقارير من فوق ، وكنا نعمل على حساب الطلبات لذا كنا كل يوم صباح نقوم بإجتماع مدة ساعة و نصف نأخذ فيه التعليمات و التقارير تخص العمل الذي نعمله ، و في أوقات أكون تحت الضغط فأسيء معاملتهم].

وتحقيق أهداف المؤسسة يتوقف على إدراك الإدارة لطبيعة العلاقات العمالية، والتي بدورها تختلف من مؤسسة إلى أخرى، حسب طبيعة التعامل مع العامل، والتي تختلف مع الألات من حيث الهدف.

1. 2 العلاقات الإجتماعية الرسمية في المؤسسة:

يحدد القانون الرسمي للمؤسسة العلاقات الإجتماعية الرسمية ومفاهيمها، وغالبا ما تخدم هذه العلاقات أصحاب العمل (الإدارة)، وتهدف إلى ضمان قيام المشروع الصناعي، تحقيق اهداف زيادة الكفاءة الإنتاجية وتحسين النوعية. وتتأثر هذه العلاقات بطبيعة القنوات الرسمية للاتصال، فهي التي تحدد طرقه وأساليبه كما يقتضيها القانون الداخلي للمؤسسة.

ومن المهم هنا الإشارة إلى أن القانون يمنع منعا باتا إتصال المركز القاعدي بالمركز القيادي دون مرور المركز الأول بالقنوات الرسمية للاتصال.⁹¹
بمعنى أن القانون يمنع إتصال العامل برئيس القسم أو المدير مباشرة، وتتأثر هذه العلاقات بالدرجة الاولى من حيث الإلتزام بها أو التهرب منها بميول، وإتجاهات ومواقف ومصالح ورغبات العمال والإدارة، وكل هذا يعود إلى طبيعة التعامل داخل المؤسسة، وما تريد التقيد به لتحديد طبيعة علاقاتها.

⁹¹ إحصان محمد الحسن، علم الإجتماع الصناعي، دار وائل للنشر ، الطبعة الاولى 2005، ص 91

وتدخل هذه العلاقات في إطار التنظيم الرسمي لأنها وسيلة لتحقيق أغراض معينة، لذلك نجد أن جميع المنظمات تقوم على مبادئ العلاقات الرسمية التي تتمثل في طرفين رئيسيين: العلاقة بين المدراء ورؤساء الأقسام والإطارات والعمال، والثانية تتمثل في اللوائح و القواعد الرسمية التي تحدد العلاقة بينهم .

وتعتبر الاعمال التي قام بها "تايلور" و "ماكس فيبر" توضيح لماهية العلاقات

الرسمية التي تعتمد على إبعاد العواطف والمشاعر الإنسانية وتدعيم الرسمية المجردة.⁹²

لكن هناك بعض التنظيمات الرسمية التي تحاول إيجاد ثغرات للقوانين المعمول بها في القانون الرسمي للعلاقات الرسمية، ولهذا نشهد أن معظم المؤسسات وخاصة مؤسسات موضوع الدراسة لم تكن تطبق هذا القانون الرسمي في علاقاتها مع العمال، وتفاعلهم اليومي، وهذه الحقيقة تبدو شاخصة من خلال مقابلتنا للإطارات، حيث صرح البعض منهم بما يلي:

يقول أحد المبحوثين:

⁹²حسن الجبالي، التنظيم الرسمي في المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988، ص18 .

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة : **Chef personnel** ، مؤسسة **D.V.P** :

[حنا فشركة تاغنا ماكائش عندنا الأنواع تاغ الإتصالات والعلاقات كُنا قاع في ميزان واحد ماكائش فرق بين الإطار و الخدام، ومرات كان الخدام يسوى علينا ألف مرة وكانت عنده السهولة باش يدخل عند المدير لي حنا إطرارت كان لازم نفوتو على La

* [secrétaire

ويضيف مبحوث آخر:

المقابلة رقم (35) المهنة السابقة: **Chef des moyennes généraux**، مؤسسة

:SONITEX

[حنا كانوا عندنا الأخبار تاغ الخدمة ولي بصرا فيها يسمعو بيها الخدمة هوما اللوالة، وكاين بعض المسؤولين لي كانت عندهم علاقات حميمة مع الخدمة حتى خارج المؤسسة، وكاين لي كانوا يروحوا عندهم حتى لديارهم] . *

* المقابلة رقم (29) المهنة السابقة : **Chef personnel** ، مؤسسة **D.V.P** : [في شركتنا لم نكن نعرف بالإتصالات، والعلاقات بل كنا

كلنا في ميزان واحد لم يكن هناك فرق بين الإطار والعامل].

* المقابلة رقم (35) : المهنة السابقة : **Chef des moyennes généraux** ، مؤسسة **:SONITEX** : [بعض المسؤولين كانت عندهم

علاقات حميمة مع العمال حتى خارج المؤسسة لأن العمال كانوا هم الأوائل في الوصول إلى المعلومات و الأخبار عن العمل] .

نستنتج من من خلال هذه التصريحات لمختلف إطارات مؤسسة D.V.P ، ومؤسسة SONITEX: أن العلاقات الإجتماعية الرسمية لم تكن لتطبق فيها، وذلك لأنها لاتخدم اغراضها، ولا تتماشى مع طموحاتها، لذا نجد أن العلاقات هنا كانت عكسية أي أنها تسير من الأسفل إلى الأعلى، وهو ما صرح به معظم المبحوثين، حيث أكدوا على مكانة العامل بالنسبة للإدارة والمسؤولين، وهذا ما كان يتضح لهم من خلال المعاملات غير الرسمية التي كانت بينهم.

إضافة إلى إنتشار المعلومة داخل المؤسسة من قبل العامل دون الإطار، وهذا ما جعل مكانة الإطار تهتز وتراجع، كل هذا من أجل خدمة مصالح المسؤولين، وميولاتهم وإتجاهاتهم، ما كان يعرقل الأدوار الوظيفية للعاملين في المؤسسة.

وتؤكد الإطارات على أن هذا النوع من العلاقات هو الذي عجل في سقوط المؤسسات الوطنية، وإفلاس. فبالنسبة إليهم الدور الكبير في إفلاس المؤسسة يعود للعمال الذين كانوا يقومون بتخريب الآلات، وكبح عملية الإنتاج، خدمةً لمصالحهم الشخصية، ومصالح المسؤولين.

1. 3- العلاقات الإجتماعية غير الرسمية في المؤسسة :

تظهر هذه العلاقات وتقوى بضعف العلاقات الرسمية، ولا تكون محددة بقانون من طرف أي نظام لأنها رغبة تلقائية تنشأ من التفاعل الإجتماعي بين العمال والمشرفين والإطارات، والتي تكون لها أسس تعتمد عليها تتمثل في النوع والخلفية الإجتماعية.

ويُمكن تقديم العلاقات الإجتماعية غير الرسمية بانها: مجموعة الإتصالات والتفاعلات التي تقع بين الإدارة والعمال، التي لا تحددها القوانين والإجراءات الرسمية، وتنشأ عن طريق مواقف وميول ومصالح الأشخاص الذين يكونونها ويدخلون في إطارها.⁹³

كما أنه من خلال التنظيم الرسمي تنتج العلاقات غير الرسمية، والتي تنشأ خارج الشبكات المنصوص عليها في السلم التدريجي داخل المؤسسة.⁹⁴

وتنشأ هذه العلاقات لأغراض معينة تتمثل في:⁹⁵

- الإحباط المادي، والنفسي، والإجتماعي، الذي يتعرض إليه الإطار خصوصا أوقات العمل، وهذا ما يدفع بهم إلى تكوين علاقات غير الرسمية التي ترفع من معنوياتهم وتدعم استقلاليتهم وتلبي طموحاتهم الذاتية.
- تحقيق مصالح متبادلة، والدفاع عن أهداف معينة، ومصالح المؤسسة التي يعملون فيها.

⁹³ إحسان محمد الحسن، مرجع سابق، ص 92-93.

⁹⁴ محمد علي محمد، المجتمع المصنع، دراسة في علم الإجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت 1985 ص 241.

⁹⁵ محمد علي محمد، المجتمع المصنع، مرجع سبق ذكره، ص 242.

- تحطيم أثر العلاقات الرسمية التي يولدها أرباب العمل خدمة لأهدافهم.
- المساعدة في رفع الظلم الذي يتعرض إليه العامل نتيجة القوانين الرسمية المتعسفة، كما تقوم بحماية مصالحهم وخدمة أهدافهم.
- وتقوم هذه العلاقة أيضا على أساس التعاون وتبادل المشاعر التي بدورها تؤثر على النشاطات والجهد الكلي للعامل من حيث الإنتاج.

وفي المؤسسات محل الدراسة نجد أن: العلاقات غير الرسمية كانت تقوى وتتكامل بين مجموع الإطارات، والعمال فيما بينهم، حيث استطاعوا تكييف أنفسهم مع المواقف التي كانت في المؤسسة، ونشأت هذه العلاقات بحكم السن، ومكان الإقامة، والقربة. وما زاد تطورها هو الظروف الإقتصادية المعاشة لكل أفراد المؤسسة، ما جعلهم يتعاونون ويتكيفون مع بعضهم البعض. وفي هذا المجال يصرح بعض المبحوثين من مختلف المؤسسات موضوع الدراسة بقولهم:

المقابلة رقم (15) المهنة السابقة chef des machines ، مؤسسة T.P.L :

[malgré] كَانِتْ اَلْخَدْمَة صُعِيبَة وَالصَّغْطُ كَانُ عَلَيْنَا بَرَّافٌ، بِصَّحْ كُنَّا مِتْعَاوِنِينَ مَعَ اَلْخَدَّامَة، كُنَّا نَرْفُدُوا بَعْضُنَا وَكَانِتْ فِيهَا مَعَاوَنَة فِي قَاعِ الصُّوَالِحِ حَتَّى الدَّرَاهِمُ كُنَّا نِتَسَالَفُوا عَلَى بَعْضُنَا وَلَا نُدِيرُوا اللَّمَة بَيْنَانِنَا، وَمَاكَانِشْ هَذَا اَلْإِطَارُ وَهَذَا خَدَّامٌ، كُنَّا قَاعِ كَيْفِ كَيْفٍ، وَحُنَّا لِي خَلَقْنَا هَذَا اَلْجَوْ لِرِوَاخِنَا بَاشْ نَعِيشُوا فِيهِ وَنَجْمُوا نَخْدُمُوا، وَلَوْكَانَ مَا دِرْنَاشْ هَا كُنَّا رَايِحِينَ يَا نَهْبُلُوا يَا نَبْطُلُوا، بِصَّحْ اَلْحَمْدُ لِلَّهِ فُوتْنَا يَامَاتِ فَلَ خَدْمَة مِتْعَوَضْتِشْ jamais نَلْفُوا كَيْفَهَا]*

يقول مبحوث آخر:

المقابلة رقم (05) المهنة السابقة chef de tissage ، مؤسسة SONITEX :

[حُنَّا كُنَّا عَايِشِينَ فَلْمُؤَسَّسَة des clan ، صَحَابُ اَلْإِدَارَة وَ اَلْمُدْرَاءُ وَحُنَّا صَحَابُ اَلْوَرَشَاتِ، كُنَّا نِتْعَاوِنُوا مَعَ بَعْضُنَا بَرَّافٌ، وَزَيْدٌ كُنَّا عِنْدُنَا presque meme age مَآكَانُوشْ كَايِنِينَ بَيْنَانِنَا صَعَاژُ كُنَّا نُدْرَقُوا عَلَى بَعْضُنَا وَحُنَانُ عَلَى اَلْخَدَّامَة، مَآكَانُوشْ دَايِرِينَ فَرَقٌ بَيْنَ اَلْخَدَّامِ وَ اَلْإِطَارِ، وَهَذَا كَانَ بُعِيدٌ عَلَى اَلْإِدَارِيِّينَ لِي مَآكَانُوشْ عَاجِبُهُمُ اَلْحَالِ، وَفِي وَقْتِ اَلْأَزْمَة مَالْقِينَا غَيْرُ بَعْضُنَا بَاشْ تَحَامِينَا].*

ويصرح مبحوث آخر في قوله :

* المقابلة رقم (15) المهنة السابقة chef des machines ، مؤسسة T.P.L: [رغم كل الأعمال الصعبة والضغطات كانت علينا كثيرة ، لكننا كنا متحديين مع العمال وكنا متعاونين في كل الأشياء، ولم يكن هناك فرق بين عامل أو إطار وهكذا خلقنا جوا مريحا لأنفسنا يمكننا العيش والعمل فيه].

* المقابلة رقم (05) : المهنة السابقة chef de tissage ، مؤسسة SONITEX : [نحن الإداريين و أصحاب الورشات كنا متعاونين مع البعض و لم يكن هناك فرق بيننا كلنا مثل بعض و كنا نتعامل بحنية مع العمال و في وقت الأزمة وجدنا أنفسنا متحدين مع البعض]

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة chef personnel ، مؤسسة D.V.P :

إِحْنَا كُنَّا نَحْدُمُوا مِوَالْفَ فِي مَكَاتِبُ بُعِيدُ عَلَى الْوَرَشَاتُ، بِصَحِّ كُنَّا نُضَلُّوَا مَعَ بَعْضُنَا فَل
CHAMP وَنُقْعُدُوا فِيهِ كِي مَايْكُونُشْ كَائِنَةُ الْخَدْمَةِ، وَزِيدُ حَنَا لِي كُنَّا نِسْكُنُوا فِي تَمُوشَنْتْ
كُنَّا نَجُوَا فَالْصَبَاحُ مَعَ بَعْضُ فِي النَقْلِ، وَاللَّهُ la relation لِي كَانِتْ بِيَانَاتْنَا كُنَّا مِلْحَوَاتْ
وَكُنَّا نُوَصَلُّوَا نَبُكُوا عَلَى بَعْضُنَا كِي وَاحِدُ مِنَّا يَطِيحُ فِي مُشْكِلْ، نُدِيرُوا كَلْشِي لِنَقْدَرُوا عَلَيْهِ
وَنُوقِفُوا مَعَاهُ مَهْمَا كَانَ، كَانِتْ يَامَاتْ زِينَةُ بَرَّافْ damage عَمْرُهَا مَا تِرْجَعُ [* .

من خلال هذه التصريحات لمختلف إطارات المؤسسات موضوع البحث نستنتج: أن
العلاقات الإجتماعية غير الرسمية التي أخذ يُكونها الإطار مع العمال كانت تطفو عليها
الروح الإيجابية المفعمة بالحب والإحترام، والتعاون المشترك بين أطرافها، وتميزت بالعمل
الجماعي، للحفاظ على مستقبل المؤسسة ورفع الإنتاجية، والتكيف مع كل الأوضاع
الموجودة فيها، خاصة بعد دخولها في الأزمة.

* المقابلة رقم (29) المهنة السابقة chef personnel ، مؤسسة D.V.P : [نحن كنا نعمل في المكاتب وبعيدا عن الورشات لكن كنا
دائما مع بعض ، و أيضا نحن الذين كنا نسكن في تموشنت و كنا نأتي كل صباح مع البعض و العلاقة كانت بيننا مثل الأخوات ، نفعل كل
شيء نقدر عليه ، أيام جميلة عشناها [.

ii. أهمية الخبرة والأقدمية والكفاءة في تكوين علاقات العمل:

بينت الدراسات السوسولوجية في مجال علم الاجتماع الصناعي، أن فشل المؤسسات الصناعية وعدم صمودها أمام الأزمات التي هزتها بعد ترك الاستعمار للإدارة والتسيير، يعود في جانبه الأساسي إلى الإهمال، أو عدم الأخذ بعين الاعتبار مقاييس مهمة مثل الخبرة والكفاءة والأقدمية، حيث تلعب هذه الأخيرة دورا مهما في استمرارية وتطور العمل داخل المؤسسة .

ويمكن اعتبار الخبرة والكفاءة عنصر محفز لتحقيق قفزة نوعية للمؤسسة، ويعود ذلك إلى دورها في تحسين وزيادة الإنتاج، كما أنها الحافز الأفضل لظهور أشكال من التفاعل بين الإطارات وعمال الورشات.

ويرتبط عنصر الخبرة والكفاءة بمسألة التفكير والإنفعال، وتمثل عنصر استراتيجي وديناميكي لإطارات المؤسسة، وتظهر أهمية هذه العناصر من خلال التنافس بين العمال القدامى وحديثي التنصيب، ما يدفع إلى زيادة المنافسة بينهم، وتشكيل فئات عمالية متباينة الدرجات المهنية، وذات طابع تنافسي.

تمثل الخبرة بالنسبة للإطارات القدامى بُعد تطوري تُكتسب عن طريق تزاوج ثقافتين: الثقافة الأصلية التي جاء بها إلى المؤسسة، والثقافة التي وجدها فيها، ما يدفع بالإطار إلى التكيف مع الواقع الاجتماعي، والسياسي، والثقافي للمؤسسة، التي تتميز بمجموعة من النظم والتقاليد والتي تساعد بدورها على تكوين علاقات عمل داخل المؤسسة.

فمن خلال دراستنا لعنصر أهمية الخبرة والأقدمية والكفاءة في تكوين علاقات العمل بالمؤسسات موضع الدراسة: وجدنا أن هذه المعايير كان لها دور في إنشاء ثقافة عمالية جديدة، والتي تعتبر من الأسس الجوهرية لدرجة هيئة المؤسسة، وتواجدها في المجال الصناعي.

وهذا ما اعتمدت عليه الدول الصناعية المتقدمة حيث استطاعت أن تسيطر على هذا المجال من خلال اهتماماتها بالمقاييس الأساسية التي يعتمد عليها كل من الإطارات والعمال لتسيير المؤسسة بشكل تدريجي، من خلال إكتساب حرفة معينة، والتدرج في السلم الهرمي المهني على أساسها.

كما أن عنصر الأقدمية يُساعد في اكتساب معارف متنوعة، والذي يُعتبر أهم بعد تطوري في التنشئة المهنية، التي تؤدي إلى وجود كفاءة من خلال ما يسمى le savoir -faire، وهذا ما أردنا توضيحه في المؤسسات بين العمال والإطارات في تكوين علاقات العمل داخل الورشات والتي من شأنها أن ترفع مردود الإنتاج.

1 دور الأقدمية داخل المؤسسة في تكوين علاقات العمل: .II

تعتبر الأقدمية أهم مقياس اعتمدت عليه المؤسسة الوطنية في تسيير شؤونها، إضافة إلى التكنولوجيا التي لم تكن وليدة الإستقلال، بل وجدت أثناء الفترة الإستعمارية، حيث عمل فيها الجزائريون كعمال مساعدين، وذلك لضعف الخبرة والكفاءة المهنية عندهم، فمعظمهم منحدرون من مناطق ريفية .

ومع بداية نشاط المؤسسات محل الدراسة، بدأت عملية التنشئة المهنية لهؤلاء العمال في ظل انعدام مراكز التكوين وقتها إن وجدت، وهنا أصبح العمال يكتسبون الخبرة من خلال أقدميتهم داخل المؤسسات، برعاية العمال والإطارات الأوروبية، التي كانت تتميز بالخبرة والكفاءة. ومثلت هذه الفئة قوة عمالية بعيدة عن العمال الجزائريين، وذلك للمراكز الحساسة والقوية (رؤساء الورشات، ورؤساء الفرق، ومدراء) التي كانت تعمل فيها، بحكم ثقافتهم المهنية الرأسمالية الموروثة من الثورة الصناعية.

وبقيت هذه المؤسسات تعمل على نفس الوتيرة (الأوروبيون إطارات والجزائريون عمال مساعدون) إلى غاية الإستقلال، أين غادرت الإطارات الأوروبية تاركيين المؤسسات خلفهم دون مسؤول مباشر، يقوم بتسييرها لضمان تنمة العمل فيها. وهنا جاءت عزيمة الجزائريين الذين توظفوا أثناء الفترة الإستعمارية، لعدم غلق هذه المؤسسات، ومواصلة العمل على نفس المنهاج الذي كانت تعمل به سابقا، بالإبقاء على الإتصالات الخارجية، وضمان دفع الأجور للعمال.

المؤسسات الجزائرية أخذت مسار جديد في الحياة المهنية عقب مغادرة الفرنسيين، حيث أصبح العمال القدامى الذين وظفوا فترة الإستعمار رؤساء فرق ومعلمين، بحكم الخبرة التي اكتسبوها من الفرنسيين، وأصبحوا المُسيرين الجدد لمختلف المهن والمراكز الموجودة في المؤسسات، وهذا ما فرض عليهم أن يصبحوا معلمين لجيل ما بعد الإستقلال أي الذين توظفوا في المرحلة الأولى بعد ترك الإستعمار لهم.

هنا تغيرت الأدوار وأصبحت المؤسسات موضع الدراسة تعيش في جو آخر في العمل ولكل مؤسسة الظروف عاشتها، حيث نجد للأقدمية مكانة في التسيير وتكوين علاقات العمل، وأصبح العامل الذي توظف في سنة 1958 في مؤسسة T.P.L حاليا و ACILOR سابقا كان عبارة عن عامل مساعد تحول وضعه بحكم الأقدمية إلى إطار فيها.

ويصرح الكثير من العمال حول هذا الموضوع خصوصا من مؤسسة T.P.L بحكم أنها من أقدم المؤسسات التي بدأ نشاطها في الجزائر منذ سنة 1938، صرحوا أن التجارب المهنية السابقة كانت تحتفظ بها الذاكرة بطريقة شفوية، من خلال التريصات التي كانت في دورات أسبوعية أو يومية للعمال الجدد الذين لم تكن لديهم أي حرفة صناعية حيث صرح بعض المبحوثين في مؤسسة T.P.L حول هذا الموضوع بقولهم :

المقابلة رقم (03) المهنة السابقة chef d'équipe oscycoupent ، مؤسسة

:T.P.L

[أنا مِين دُخَلْتُ فِي عَامِ 1967 كُنْتُ غِي مَنَوَفِرِي مَابِينِ الْوَرَشَاتِ، بِصَحِّ فُونْتَا formation وَكَانُوا لِي قُبُلْنَا يُطَلَّبُوا مِنَّا بَاشِ نِسْمَعُوا كُنْزِ مِلِي نَحْدُمُوا بَاشِ نَقْدَرُوا وَنِدُوا الْحَرْفَةَ مِنْهُمْ parce que مَاكَانَتْ لِي يَعْلَمْنَا غِي كِيمَا هَاكَ]*.

المقابلة رقم (06): المهنة السابقة chef de poste laminoir ، مؤسسة T.P.L:

[دُخَلْتُ فِلِ S.N.S لِي زَاهَا دُونِكِ T.P.L فِي وَقْتِ صَعِيبِ، وَقَلِيلِ لِي كَانَ يَشْدُ وَيَبْقَى حَتَّى يَكْمَلُ الشَّهْرَ، كَانُوا يُدْخَلُوا صَبَاحَ وَيَهْرَبُوا وَقْتِ الْفُطُورِ مِنْ كَثْرَةِ الصُّعُوبَةِ الْخَدْمَةِ فَلَوْرَشَاتِ، وَكَانَ لَازِمٌ عَلَيَّ كُلِّ وَاحِدٍ يَتَعَلَّمُ بِلُخْفِ بَاشِ يَقْدَرُ يَخْدَمَ وَلِي كَانُوا إِطَارَاتٍ فِي هَذَاكَ الْوَقْتِ هُوَمَا غِي صَحَابِ الدَّرَاعِ مَاشِي فِي لُقْبَاحَةِ، فَلِخْدَمَةِ وَالتَّعْلَامِ، كَانُوا فِي دَاكَ الْوَقْتِ الْعَمَالِ الْقَدَمِ لِي خَدَمُوا وَقْتِ فَرْنَسَا هُوَمَا رُؤَسَاءِ الْفِرْقِ حَنَا كُنَّا stagiaires عِنْدَهُمْ وَيَسِيفُ عَلَيْنَا نَتَصَنِّتُولُهُمْ وَنَسَاعِفُوهُمْ بَاشِ نَتَعَلَّمُوا الْخَدْمَةَ، وَ stage مَاكَانَتْ وَرَقَةَ وَنَسْتِيلُوا كِيمَا زَاهَا دُونِكِ كَانَ هُوَ يَهْدِرُ وَيُورِي وَحَنَا نَرْفُدُوا فِي رِيسَانَا، وَلِي مَا يَعْطُتْشُ فَلِخْدَمَةِ هُوَ لِي يُولِي رَيْبِسِ الْفِرْقَةِ]*.

* المقابلة رقم (03) المهنة السابقة chef d'équipe oscycoupent ، مؤسسة T.P.L : [عند دخولي في سنة 1967 كنت عامل المساعد ما بين الورشات لكن جزت في إمتحان وعند قبولي قالو لي أن أسمع أكثر من العمل لكي نقدر أن نأخذ الحرفة منهم].

* المقابلة رقم (06) المهنة السابقة chef de poste laminoir ، مؤسسة T.P.L: [من كثرة صعوبة العمل في الورشات كان من يدخل للعمل يهرب ، وكان يجب على كل واحد أن يتعلم بسرعة لكي يستطيع أن يعمل في ذلك الوقت كانوا للعمال القدياء الذين عملوا و وقت فرنسا هو الرؤساء الفرق و نحن كنا المتربصين عندهم و يجب علينا أن نسمع لهم لنتعلم لأن التربص لم يكن على ورقة أو قلم مثل هذا الوقت].

في هذا الجزء من البحث الميداني، وعند إجرائنا للمقابلات مع المبحوثين، وجدنا جانب السرد (récit) كان حاضرا بقوة، إلى درجة أننا لم نتمكن من توقيف المبحوثين عند نقاط معينة، وإنما تركنا المجال للإطار باسترجعه للمعلومات والذكريات بكل تفاصيلها.

إن العمال الذين توظفوا برتبة عمال مساعدين تمكنوا في ظرف قياسي من التطور والحصول على الترقيات بدرجات كبيرة، الأمر الذي ساعد في سرعة الاندماج المهني، وخلق التواصل، اعتمادا على ضوابط فنية، ومهنية، بهدف تطوير المؤسسة التي تركها الإستعمار وهو يعتقد أنها سوف تغلق بعد ذهابه أو خروجه منها، وهذا بالنسبة لهم كان عبارة عن تحدي يجب تجاوزه حيث تحدى العمال ذلك الإعتقاد للمستعمر الفرنسي، وعملوا على إنجاح العمل داخل مؤسساتهم.

كما أن المؤسسة في ذلك الوقت استطاعت أن تعيد إنتاج نفس ما كانت تنتجه في حقبة الإستعمار، وبنفس المعايير، بنسبة. وهو ما يدل حينها عن وجود روح التعاون بين مختلف فئات المؤسسة من إطارات وعمال قدامى، وعمال جدد. حيث لعبت الأقدمية أيضا دور كبير في مواصلة العمل وخلق علاقات عمالية فيما بينهم.

II. 2- دور الخبرة داخل المؤسسات في تكوين علاقات العمل :

لطالما لعبت الخبرة دوراً هاماً جنباً إلى جنب مع الأقدمية في بناء علاقات العمل داخل المؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث ساهم هذا العنصر في بروز عناصر أخرى وقيام العمال نشاطات معينة، ومختلفة وتدرجهم فيها، إضافة إلى ذلك تعدد وتنوع المعارف في فضاء العمل.

فالمؤسسات محل الدراسة كانت تعتبر الخبرة عنصراً هاماً في تكوين العمال والإطارات الجدد، حيث اعتمدت المؤسسات على عمالها القدامى في عملية تكوين الموظفين الجدد، لذلك وجد الإطارات أنفسهم في تحدي كبير يجب الخروج منه بنتيجة مرضية، تُظهر مدى تحدي هؤلاء للظروف المزرية التي تركت فيها المؤسسات الجزائرية.

ولهذا تُعتبر الإطارات والعمال القدامى أعمدة المؤسسات العمومية الجزائرية، وأساتذة المهنة، ما سمح للعديد منهم بالتحول من " فلاح " أو ما يسمى ب " زوفري " إلى عامل مساعد، ثم إلى رئيس فرقة، ثم إطار أو إطار متوسط في المؤسسة.

وهو ما يدل على التحول الكبير على مستوى الهوية من خلال اكتساب الحرفة، كما أصبحت عملية التكوين داخل المؤسسات من مهام الإطارات الجزائريين القدامى، في ظل إرتفاع تكاليف التكوين الخارجي، والتحول إلى تكوين داخلي، إعتقاداً على خبرة الإطارات، وهذا ما صرح به العديد من المبحوثين من مؤسسات محل الدراسة نوضحه كما يلي:

المقابلة رقم (16) المهنة السابقة contreleur de charge، مؤسسة T.P.L:

[أنا مِين جيت نخدم في T.P.L كان يسموها في هذاك الوقت S.N.S دخلت فيها عامل مساعد كنت نصلح ونمسح ونقي على المواشين وبيديت نتعلم على لي كانوا قبلنا، علمونا كيما نتعلموا هوما على الفور، وحننا كنا نشدوا وما نشرطوش كيما راهم دورك، بيديت بشوية، في داك الوقت دخلت عامل مؤقت بقيت عام وأنا نتعلم من عند لي كبار علينا حتى وليت permanent وبيديت نطلع في درجات حتى لي وليت cadre]*.

المقابلة رقم (37) المهنة السابقة chef de parc مؤسسة D.V.P:

[مِين دخلت للمؤسسة تاغ D.V.P في Alger كان في عمري 20 سنة كنت نعرف الميكانيك تعلمتها في centre de formation، هاديك المؤسسة كان فيها مدير فرنسي يجي مرة في شهر باش يكوونزولي، ومين شافني وقعد يسفسي فيا، قالي روح عند فلان هو لي يعلمك، وبييت نخدم في المؤسسة apprentie على يد الكبار لي كانوا فيها حتى لعام 1972 طلب مني باش نروح نخدم فلقرغ تاغ وهران وقالي يا نروح يا يحبسنني، قبلت باش نروح وكي جيت لوهران رسمني ورجعني رئيس الفرقة، ومين تماك زدت في تكوين تاغي، حتى وليت chef de parc]*.

* المقابلة رقم (16) المهنة السابقة contreleur de charge، مؤسسة T.P.L: [في أول دخلت S.N.S كعامل كنت أكنس كل الآلات فبدأت التعلم على الذين كانوا قبلي دخلت للمؤسسة كعامل مؤقت لمدة سنة وتعلمت على يد الأوائل ثم تدرجت في مناصب حتى أصبحت إطارا].

* المقابلة رقم (37) المهنة السابقة chef de parc مؤسسة D.V.P: [عند دخولي لمؤسسة D.V.P في العاصمة كان عمري 20 سنة كنت اجيد مهنة الكيكانيك التي تعلمتها في مركز التكوين المهني في ذلك الوقت كانت المؤسسة تحت إدارة مدير فرنسي يأتي مرة في الشهر ليراقب العمل والإدارة وعندما رأني قام بطرح بعض الأسئلة حول عملي ومن تم طلب مني الذهاب إلى المسؤول الأول من الأجل تعليمي أكثر وبييت متربصا فيها حتى عام 1972 أين طلب مني الإلتحاق بفرع وهران للعمل هناك وعند ذهابي إلى مؤسسة D.V.P في وهران ترقية إلى رئيس فرقة وهناك زاد تكويني حتى أصبحت رئيس مصلحة].

من خلال ما قدمه لنا المبحوثين في هذا العنصر نلاحظ: ان العلاقات داخل المؤسسات العمومية كان يسودها التعاون، بحكم أن مهمة التكوين كانت على عاتق الإطارات القدامى، وهذا ما كان يجمع بين العامل المساعد والإطار. كما أنه لم تسد بينهم الأناية أو التعالي لأنهم كانوا ينظرون إلى أنفسهم على أنهم في نفس المستوى.

نجد أن تصريحات العديد من المبحوثين كانت عبارة عن بكاء على الأطلال

على ذلك الزمن الجميل، كما قال الكثير منهم بقولهم:

لَوْ كَانَ يَعْجَبُونَ قَاعَ الْجَزَائِرِ مَا يَنْعَاوُدُوشَ يَرْجِعُونَ هَذَاكَ الْوَقْتُ لِي عِشْنَاهُ كَانَتْ فِيهِ
الْبِرْكَةَ وَالْحَيْرَ وَالنِّيَّةَ، فِي كُلِّ وَاحِدٍ، مَا شِئِي كَيْمَا دُورُكَ رَاحُوا قَاعَ هَادُوا صَوَالِحَ [.

كما استنتجنا من خلال مقابلاتنا للإطارات ذات المسارات المهنية الطويلة أن التطور والتحكم في الحرفة قاعدته التكوين في الميدان، باختلاف العناصر القاعدية التي تمثلت في القدرة البدنية، وقدرة تحمل الصعاب، والقدرة تقييم درجات الخطر، والقدرة على تحديد منطق التعاون، وهذا كان أهم عنصر يعتمد عليه داخل المؤسسات العمومية .

II. 3 أهمية الكفاءة داخل المؤسسة في تكوين علاقات العمل :

تعتبر الكفاءة من بين المقاييس الأساسية التي اعتمدت عليها النظرية التطورية في بلورة خطوطها الكبرى، كما أوضحت دراسات الأنثروبولوجيا أن المجتمعات المتقدمة التي هي في صدارة الترتيب التطوري اعتمدت في ذلك على الكفاءة، أما المجتمعات المتخلفة فقد كانت لا تملك الكفاءة في مجال الصناعة، حتى وإن ملكتها فكانت بصورة تقليدية.

وتزامن وجود الكفاءة مع النمو الكبير للثورة الصناعية الذي أعطى مشروعية لهذا الطرح - الكفاءة الصناعية - حيث اعتبر التحكم فيها علامة أساسية من علامات التطور الصناعي الحديث.

من هنا فإن اعتزاز الإطار باكتساب حرفة معينة دليل على الكفاءة التي استطاع من خلالها التحكم في مكانته داخل المؤسسة، وتعتبر سنوات الإستقلال بمثابة أعوام التحدي للمبادئ التي تركها الإستعمار، لكن سنوات السبعينات مثلت تفوق للقطاع الصناعي على القطاع الفلاحي، من حيث جذب اليد العاملة، ذات الأصول الفلاحية، التي كانت في كل أرجاء الوطن، حيث قامت الشركات الوطنية بفتح أبوابها لكل يد عاملة أرادت ترك المجال الفلاحي والإتجاه إلى الصناعة.

ويرى المبحوثين أن عملية التوظيف لم تكن بذلك العناء الذي هو عليه حالياً، وإنما كان يتطلب توظيف الشخص القادم باكراً إلى باب المؤسسة والبنية القوية، فلا الكفاءة ولا الحرفة كانت لهما أهمية حين ذاك، لأنه كان يجب على هؤلاء الموظفين المواجهة بين ثقافتهم المحلية، والثقافة التقنية التي كانوا عليها.

وتُشير إلى أن المبدأ الأساس الذي سار عليه الموظفين الجدد هو أنه يعرف في كل المجالات بمبدأ " ننسى كلمة ما نعرفش " وهذا ما خلق جو من المنافسة على المنصب، لأنه كما هو معروف أن العامل يدخل إلى المؤسسة بصفة مؤقتة لمدة سنة، وبعد تقرير اللجنة التي كانت تتمثل في العمال القدامى يصبح ذلك العامل سواءا دائم أو تتخلى عنه المؤسسة.

وهذا ما جعل عملية إكتساب الكفاءة المهنية ضرورية أثناء التنشئة التقنية (المهنية) لأنها قاعدة في النجاح ورضا القدماء على المنخرطين الجدد للإندماج في سيرورة التكوين الميداني. وفي تصريحات بعض المبحوثين عبروا عن أهمية الكفاءة من أجل فرض قواعد العمل، بالقول:

المقابلة رقم (36) المهنة السابقة chef de tissage مؤسسة SONITEX :

[كي نَعْلَمْنَا الخَدْمَةَ وُلِينَا نَعْرِفُوا نَوْعِيَةَ الكَتَانِ لِي كَانَ يُخْرُجُ مِلْمُوَاشِينُ غِي مِلْحَسْ وَلَا خِيْطُ المَشِيئَةِ وَحَتَّى نَوْعِيَةَ الخَيْطِ وَمِينُ رَاهُ جَائِي غِي مِلْبَسَةِ]*.

المقابلة رقم (31) المهنة السابقة chef d'unité مؤسسة D.V.P:

[les mécaniciens تَوَعْنَا يَعْرِفُوا la panne تَأَعُ la voiture غِي مِلْ moteur

تَأَعَهَا وَيُقُولُكَ وَاشْ فِيهَا]*

ويضيف آخر :

* المقابلة رقم (36) : المهنة السابقة chef de tissage مؤسسة SONITEX : [عندما تعلمنا العمل أصبحنا نعرف نوعية القماش

الذي كان يخرج من الآلات من خلال صوت الآلات أو الخيط]

* المقابلة رقم (31) المهنة السابقة chef d'unité مؤسسة D.V.P: [أعمال ورشة الميكانيك يعرفون العطل من خلال سماعهم لصوت

المحرك]

المقابلة رقم (15) المهنة السابقة chef des machines مؤسسة T.P.L:

[حِنَّا مِينْ تَعْلَمْنَا عَلَي لِي قُبْلُنَا وُلِينَا نَعْرِفُوا الْحَدِيدُ شَحَال رَاه دَائِبِبْ، غِي بِلْ نَظْرَةَ نَعْرِفُوهُ
شَحَال رَاه وُصَلْ دَرَجَةَ الطِّيَابِ تَاعَةَ]*.

ما ينبغي الإشارة إليه من خلال هذه التصريحات: أن الكفاءة المهنية لم تكن لها

أهمية عند التوظيف، لكن بعد اكتساب الحرفة والأقدمية فيها أصبحت للكفاءة أهمية
بالغة في تصنيف كل إطار أو كل عامل.

وللكفاءة أهمية في إنشاء علاقات عمل بين الإطارات والعمال داخل الورشات، فبعدما
كان الشغل الشاغل د لهؤلاء الموظفين الجدد هو التثبيت في المنصب، تحول إلى إبراز
كفاءة كل واحد، من أجل الترقية والحصول على منصب أو درجة أفضل، في جو كانت
تسوده المنافسة في المسار المهني قصد الاندماج بأحسن صورة.

وما ينبغي الوقوف عنده هو تنوع فضاءات العمل داخل المؤسسات محل
الدراسة، الأمر الذي ساهم في تكوين علاقات العمل بين أصحاب الورشات،
وزيادة الإنسجام، وتعزيز التعاون بين العمال القدامى والجدد، وبين العمال
والإطارات المشرفين على الورشات.

كما زادت كل العناصر الموجودة في تركيبة المؤسسات من إحداث روابط
اجتماعية التي تزيد درجات ارتفاعها في المناسبات الخاصة بكل مؤسسة (من
مساعدات بينهم سواء كانت في الأفراح أو في الأحزان)، ما جعل جو العمل
يملئه النشاط ومحاولة التقدم أكثر للمؤسسة.

* المقابلة رقم (15) المهنة السابقة chef des machines مؤسسة T.P.L: [عند تعلمنا من العمال القدامى أصبحنا نعرف كمية
الحديد الذائب من خلال نظرة كما نعرف درجة الحرارة و طريقة التدويب] .

III. مكانة الإطار داخل المؤسسة قبل التسريح :

لم تكن المؤسسات الإقتصادية في الجزائر مجرد فضاء صناعي فقط بل مثلت بالنسبة للإطارات والعمال فضاءً اجتماعياً وثقافياً، لعب دوراً كبيراً في العملية الإنتاجية، ولهذا اعتبرت المؤسسة بمثابة المكان المفضل لبروز أشكال من التفاعل لتوجيه المجتمع.

وقد أرجع الكثير من الباحثين فشل التجربة الصناعية في الجزائر إلى نقص أو ضعف العلاقات الاجتماعية، والممارسات الثقافية، وعدم تحقيقها داخل المجتمع، ما يشكل عائق في القفزة النوعية لتطوره، وفي هذه المسألة يقدم "سانسوليو" Renaud Sains Saulieu قراءة لنموذج الهيكلية للمادية حيث يقول: " يصادف الفرد أثناء الرغبة في الشيء وبالرغم عنه رغبة المنافسة لفرد آخر إذ المواجهة بين الرغبات تتم في إطار الجدلية العبد والسيد"⁹⁶. وباعتبار الكائن يعيش في وسط إجتماعي يفرض عليه الدخول في علاقات متشابكة ومتنوعة مع العديد من أفراد المجتمع.

وتسير هذه العلاقات من خلال التوازنات التي يجريها الفرد بشكل دائم بين رغبته الخاصة ورغبة الآخر الذي يرتبط معه بشكل من الأشكال، ومن هنا تظهر مكانة الإطار داخل مؤسسته التي يقتضي فيها العامل القسم الأكبر من يومه.

⁹⁶ Renaud Sainssaulieu: l'identité de travaille , PENSPPO, 1988 P 320

وهنا تتم عملية التعلم وإعادة التنشئة الإجتماعية، والدخول في علاقات جديدة بالزمان والمكان، لأن الدخول إلى المؤسسة هو الدخول إلى عالم جديد يتكيف فيه الإطار بلغة العمل والمسؤولية التي توضع على عاتقه لتطبيق التعليمات القادمة من الجهات العليا حتى ولو كانت هذه الأخيرة تقدم من الإطار ذاته، فمن خلال طريقة تعامله مع العمال تظهر مكانته في الورشات والمكاتب والإدارة، وكل هذا كان قبل خروجه من المؤسسة بتسريح اقتصادي.

1- مكانة الإطار داخل المؤسسة بين العمال:

تحدد مكانة الإطار بين العمال حسب المعاملة، وقد اختلفت من مؤسسة إلى أخرى حسب ما جاء به الإطار من تصريحات بعد المقابلات التي أجريت معهم، حيث أجمع الكثير منهم على أن المعاملة كان لها دور كبير في القيام بالعمل، خاصة بالنسبة للعمال الجدد الذين لم تكن لهم الخبرة في العمل، فهذه المكانة هي التي كانت تعكس الإنسجام الداخلي لمواجهة التحديات المحيط الخارجي والذي نقصد به التحولات الإقتصادية المستمرة .

وأثناء الأزمة التي مرت بها المؤسسات ظهرت مكانة الإطار الحقيقية خاصة في تشكيل شبكة العلاقات والمصالح والسلوكات مثل المنافسة والمبادرة وغيرها التي كانت موجودة في الورشات، خاصة بين فئات العمال.

أضف إلى ذلك أن هذه المكانة كان لها تأثير كبير في حل النزاعات التي كانت تقوم بين العمال، كما كان هناك أيضا تواصل كبير بين العمال والإطارات حتى بين القدامى منهم والجدد. حيث صرح بعض المبحوثين في هذا المجال في قولهم :

المقابلة رقم (02) المهنة السابقة chef de poste four ، مؤسسة T.P.L :

[كِي كُنْتُ فِي l'atelier كَانُوا قَاعَ الْخَدَامَةِ لِي تَحْتُ يَدِي يَقَادِرُونِي وَ surtous الْجَدُّ لِي كُنْتُ نَعْلِمُهُمْ بِلِعْقَلٍ وَ نَسَاعِفُهُمْ]*

يضيف آخر :

المقابلة رقم (18) المهنة السابقة chef de production مؤسسة T.P.L :

[قَاعَ وَقْتِي وَ حَيَاتِي فُوتُهُمْ فَلُورْشَةَ نُدُورْ عَلَى الْخَدَامَةِ وَ نُشُوفُ الْخَدَمَةَ إِذَا خَرَجْتُ مَلِيحَةً، وَتِبَانْلِي هَذَا لِي خَلَى الْعَمَالُ قَاعَ يَبْعُونِي ، وَ يَلْعُونِي بُوِيَا " احمد" ، كُنْتُ نَقَعْدُ فِي جَمَاعَتُهُمْ وَقْتُ فُطُورٍ وَ نَقَسِرُو فِي رَحْبَا ، حَتَّى الْخُرُوجُ كُنَّا نُخْرَجُوا مَعَ بَعْضٍ ، وَكُنْتُ نُضْرِبُ عَلَيْهِمُ الطَّابِلَةَ كِي يُخْرَجُوا شِي وَاحِدٍ mise à pier وَلَا مِينُ يَبْعُوا يَقْلَعُولَهُ مِنْ خَلْصَةِ وَلَا يَطْرُدُوهُ]*.

يقول مبحوث آخر:

* المقابلة رقم (02) المهنة السابقة chef de poste four ، مؤسسة T.P.L : [عندما كنت في الورشة كانوا كل العمال تحت أمري يحترمونني والأكثرية الجدد الذين كنت أعلمهم بهدوء].

* المقابلة رقم (18): المهنة السابقة chef de production مؤسسة T.P.L : [كل وقتي وحياتي كانوا في الورشة أراقب العمال و أراقب العمل إذا كان جيدا و هذا هو السبب الذي جعل كل العمال يحترمونني و ينادوني بـ: "اب أحمد" و كنت أتغذى معهم وأدافع عنهم عندما يخفضون لهم في الراتب أو يطردونهم].

المقابلة رقم (50) المهنة السابقة **chef de tissage** ، مؤسسة SONITEX :

[الخدّامة قاع كانوا يعزوني و يُلعولي عمي " ناصري" وصلت حتى مين تُمرض ولا تُكون عندي كاش حاجة نلقى قاع الخدّامة عندي فلحومة ، يحوسوا عليا ، زيد على هذا كنت بنسبة إليهم الأب الروحي لي يضرب عليهم داخل المؤسسة ، كيما كنت نصالح بيناتهم كي كانوا يدابزوا و نوقف معاهم في مشاكلهم]* .

كما يصرح لنا آخر بقوله:

المقابلة رقم (31) المهنة السابقة **chef d'unité** ، مؤسسة D.V.P :

[حنا فلخدّمة a part المدير، البقية كنا نتعاملوا مع بعضنا كلحوت ، ماكاش كاي فرق بيناتنا ، كُنا نرفدوا بعضنا و متعاونين في كلشي، زيد على هذا les apprenties كي كانوا يجوا عندنا نعاملوهم كلي ولادنا، على هادا خلينا بلاصتنا نقيه و عزيزة]* .

* المقابلة رقم (50) : المهنة السابقة **chef de tissage** ، مؤسسة SONITEX : [كان العمال في العمل يحترموني و يعزوني وينادوني بعمي " ناصر " ووصلت عندما أكون مريض أو عندي شيء ما أجدهم كلهم عندي ، كنت بالنسبة إليهم الأب الروحي الذي يدافع عليهم داخل المؤسسة و أصلح بينهم و أفق معهم في مشاكلهم]* .

* المقابلة رقم (31): المهنة السابقة **chef d'unité** ، مؤسسة D.V.P: [نحن في العمل ماعادا المدير كنا نتعامل مع بعضنا كالأخوة ، لم يكن هناك فرق بيننا كنا نسامح بعضنا و متعاونين في كل شيء و كنا نعامل المتربصين مثل أولادنا لذلك تركنا مكانتنا عزيزة و نظيفة]* .

من خلال هذه التصريحات التي جاء بها إطارات المؤسسات موضع الدراسة لاحظنا:

أن مكانة الإطار بين العمال كان يسودها نوع من الأخوة و التقارب فيما بينهم، حيث أن العلاقة لم تنحصر في جانبها المهني فقط بل كانت تفوق ذلك إلى علاقات إنسانية وروحانية يسودها جو من التفاهم والتعاون، وهو ما عزز مكانة الإطار بين العمال داخل الورشات أو داخل المؤسسة بأكملها، إضافة إلى هذا من خلال السؤال حول مكانة الإطار بين العمال لاحظنا مدى الحنين هؤلاء الإطارات القدامى إلى الزمن الماضي الذي كان بالنسبة إليهم الزمن الذهبي الذي اندثر ولن يعود أبدا.

ومن خلال هذه التصريحات أيضا استنتجنا أن الإطارات المتوسطة كانت تمضي معظم يومها بين الورشات للمراقبة وتسيير العمل، وهذا لم يمنع من وجود الانسجام والتجاوب بين الطرفين، وعلى الرغم من التحولات التي عاشتها المؤسسات في نظامها الداخلي، وتغير الحرف إلا أن هذا الموضوع أو الجانب الإنساني لم يتغير بين العمال والإطارات على حسبهم، فبالنسبة إليهم يحاول دائما المسؤولون (الإطارات) التخلي عن العقلية الإستعمارية بوجود العبد والسيد في العمل للوصول إلى النتيجة أفضل وإنتاج أحسن، يكون عن طريق تطوير العلاقات العمل وتحسينها ومعادلتها لتحويل علاقات الصراع إلى عمل جديدة.

III. 2- مكانة الإطار داخل المؤسسة بين الإداريين:

أولا ننوه أن المبادئ الأساسية لتنظيم العمل كانت منعدمة من ناحية التطبيق في المجال الإداري في المؤسسات موضع الدراسة، بإستثناء بعض المكاتب، كمكتب تسجيل الحضور والغياب والمكتب النقابي، حيث عاش هؤلاء الإطارات حالة تهميش وانسحاب من الإدارة.

وهنا نحن بصدد الحديث عن الإطارات المتوسطة التي كانت تعتبر كأى عامل في الورشات، فهي بدورها كانت تأخذ التعليمات من الإطارات السامية، أضف إلى ذلك سوء المعاملة من قبل الإداريين لهم، والتمايز بين الإطارات كانت تصنع ثقافة المؤسسة المنتمين إليها، الهدف منه هو وضع التسلسل الإداري، أو ما يسمى بالهرم الإداري.

وحسب ما جاء في تصريحات إطارات المؤسسة T.P.L أن التعليمات والأوامر كانت تمر بطريقة هرمية من المسؤولين الإداريين إلى مسؤولي الورشات، ومنهم إلى عمال التنفيذ، وهو ما جعل مكانة الإطارات المتوسطة في المؤسسة شبه منعدمة بينهم وبين الإداريين، لأن العلاقة بينهم هي ذات طابع رسمي، وإذا كان هناك احتكاك فهو بين هؤلاء الإطارات وعمال النقابة فحسب، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين في قولهم :

المقابلة رقم (12) المهنة السابقة chef de poste four machine مؤسسة

:T.P.L

إمِين كُنْتُ فِلْشَرَكَة خَدَام كُنْتُ مِلْ atelier مَانْزِيدْشْ، كَانُوا إِدَارِيَيْن مَا يَحْمَلُونِشْ
وُنْبَانُولُهُمْ كَيْفِنَا كِي الخَدَامَة، وَكَانَتْ الإِدَارَة بَعِيدَة عَلَى l'atelier بَوَاحِدْ 40 مَنْرُ وَلَا كُنْزْ
بَاشْ نُرُوْحُولُهَا وَلا رِمْ تُكُونْ كَائِبَة سِبَة تَاعْ صَحْ لِي تَخْلِينَا نُوصَلُولُهَا، وَالتَّعْلِيمَاتْ كَانُوا
يُجِبُّوهُنَا بِصَحْ مَا يَدُوشْ حُنَا شَانْحَتَا جُو، وَزِيدْ عَلَى هَذَا كُنَّا مَا نَحْمَلُوشْ بَعْضَنَا، كَانُوا
يَبَانُونَا تَاعْ الإِدَارَة قَاعْ زِفَافِيْن تَاعْ المُدِيرْ و le personnel المُهْمْ حُنَا les cadres
تَاعْ les ateliers مَاكَانَتْ عُنْدَنَا حَتَّى قِيْمَة]*.

ويصرح مباحث آخر في قوله :

المقابلة رقم (15) المهنة السابقة chef des machines مؤسسة T.P.L:

[حُنَا صَحَابْ الإِدَارَة كُنَّا نَلْعُولُهُمْ صَحَابْ البَاطِيْمَة parce que الإِدَارَة كَانَتْ دَائِرَة
كِي البَاطِيْمَة وُلِي فِيهَا نَقُولْ مَخِيرِيْنُهُمْ قَاعْ مِتْكَبِرِيْنْ وَحَاسِبِيْنَهَا عَلَى زَوَاحُهُمْ مَا كَانْشْ لِي
يَقْدَرْ يَكَلْمُهُمْ، وَهَذَا بِلَامَا نَقُولْكَ عَلَى الجِيْهَة تَاعْ المُدِيرْ العَامْ لِي كَانَتْ كِي قَصْرَ البَايْ،
بَاشْ تَرُوْحْ تَقَابِلْ directeur يَلِيْقْلِكَ rendez vous تَاعْ une semaine ، وَحُنَا بِنِسْبَة
لِيَهُمْ كُنَّا كَيْفِنَا كَيْفَ الخَدَامَة حُنَا أَصْلَا مَاكَانْشْ نُخْرُجُوا مِنْ les ateliers]*

* المقابلة رقم (12): المهنة السابقة chef de poste four machine مؤسسة T.P.L: إنحن الإطارات لم تكن لنا قيمة في الإدارة ،
كانوا يعاملوننا مثلما مثل العمال ، كانت الإدارة بعيدة عن الورشة كثيرا لذلك يجب أن يكون هناك سبب رئيسي الذي يجب أن نذهب عليه ،
كانوا يطبقون علينا التعليمات لكن لا يسمعون و لا يأخذون ما نحتاجه].

* المقابلة رقم (15) المهنة السابقة chef des machines مؤسسة T.P.L: [الإدارة كانت على شكل عمارة لذلك كنا ننادي أصحاب
الإدارة بأصحاب العمارة و الأشخاص الذين كانوا فيها كلهم متكبرين لا يمكن التكلم معهم و بالنسبة لجهة المدير فكانت مثل قصر الباي عندما
نريد مقابلته يجب علينا أن نطلب الموعد للقائه لأننا بالنسبة لهم كنا مثل العمل من الورشة لا نتحرك].

من خلال تصريحات إطارات مؤسسة T.P.L ، نستخلص أن هؤلاء الإطارات كانت لهم معاناة كبيرة مع الإطارات السامية التي كانت متواجدة في الإدارة، وأماكن التواجد كان لها دور كبير في المعاملة حيث أن هؤلاء الإطارات الذين يعملون في الورشات لم ينظر إليها على أنها ذات مستوى مميز وإنما كانت قيمتها لا تختلف عن عمال الإنتاج، والاختلاف كان في الأجر فقط لأنه بالنسبة للإداريين لا مكانة لهم بينهم لأنهم كانوا يعتبرونهم ذوي المآزر الزرقاء.

كما أن جولتنا في مؤسسة T.P.L التي كانت في سنة 2009 من أجل جمع المعلومات حول الإطارات المسرحة من هذه الأخيرة، لاحظنا نوعية اللباس الذي فرضته على عمالها وإطاراتها بالورشات خلافا عن عمال الإدارة الذين لا يرتدون أي نوع من الألبسة التي تبين أنهم موظفون فيها.

زيادة على كل هذا استنتجنا من خلال مختلف التصريحات التي كانت تقريبا متشابهة في المعنى، وتوحي ان إطارات الورشات لم تكن لهم أي علاقة تربطهم بالإدارة، ولم تكن لهم أي مكانة فيها في مبنى الإدارة أو بين الإداريين، ولم يكن يحق لهم حضور الاجتماعات والندوات، لأنه كان ينوب عنهم الإطارات السامية وهي التي كانت توصل لهم ما يجب التقيد به في عملهم في لوحة التعليمات المعلقة بمدخل الورشة عند مكتب رئيسها .

أما بالنسبة لمؤسسة D.V.P فكانت تصريحاتِ إطاراتها مختلفة، من حيث المعاملة والمكانة، حيث صرح الكثير منهم أنه لم يكن هناك فرق بين الإداريين وإطارات وذلك لأن هؤلاء الإطارات هم من فرضوا أنفسهم على الإداريين، إضافة إلى ذلك أنه لم تكن هناك تعليمات تأتي من الإدارة وإنما العمل كله كان يبدأ وينتهي من الورشات التي كانت تنقسم إلى ورشة: الصيانة - التركيب - الطلاء - المراقبة .

فالعامل بالنسبة إليهم كان عبارة عن سلسلة une chaine تبدأ من التركيب وتنتهي عند المراقبة حتى تصل les fiches de contrôles إلى chef d'unité حيث أنه هو الذي يقوم بختم التقارير وإيصالها إلى أقسام أخرى. أي أن العمل كان يسير وفق لسلسلة متواصلة، ما يدل على التنظيم في العمل، وهو ما ساعد على وجود العلاقات والتواصل بين جميع الإطارات سواء الإدارية أو في الورشات، وهذا ما ادلى به الكثير منهم بقولهم :

المقابلة رقم (28) المهنة السابقة chef de magasin مؤسسة D.V.P:

[malgré كُنْتُ نَحْدَمُ فِلَادَارَةَ بِصَحِّ مِينْ كَانُوا يَجُوعُوا عِنْدَنَا تَاعَ les ateliers كُنَّا نَتَعَامَلُوا مَعَاهُمْ normal ، هُومَا يَحْتَا جُونَا وَحْنَا تَانِي نَحْتَا جُونَهُمْ ، يَجُوعُوا يَدُوعُوا مِنْ عِنْدَنَا les pièces نَقْسَرُوا وَ نَتَهَادَرُوا عَادِي، وَإِذَا احْتَا جِينَاهُمْ فِي حَدْمَةِ نُرُوحُو عِنْدَهُمْ يَحْدُمُونَاهَا، وَزَيْدُ كُنَّا نُفَعْدُوا نَفْطَرُوا فِي طَابِلَةِ وَحْدَةِ فِي la cantine مَا كَانَشْ عِنْدَنَا فَرَقُ بَيْنَاتْنَا حَتَّى الْمُعَامَلَةَ مَا كَانَشْ بِرَسْمِيَّاتٍ كُنَّا خُوتُ تَاعَ الصَّحِّ .]*

ويضيف آخر :

* المقابلة رقم (28): المهنة السابقة chef de magasin مؤسسة D.V.P: [بالرغم من عملي في الإدارة ، فعندما ياتون أصحاب الورشة كنا نتعامل معهم عادي ، هم يحتاجوننا و نحن نحتاج إليهم ، لم يكن هناك فرق بيننا كنا نتغذي مع بعض في المطعم ، ولم تكن هناك معاملة بالرسميات .]

المقابلة رقم (37) المهنة السابقة **chef de parc** مؤسسة **D.V.P**: [أنا قاع خدمتي

كانت في les ateliers مع الخدامة ، بصح كنت من نروح للإدارة ولا نبغي ندخل عند

المدير ماكانش كايين المشاكل حتى صحاب الإدارة كان من نخصهم شي حاجة

يعيطولي باش ندير عليهم ، زيد على هادا قاع les voitures de service على هذا

نضن بلي ماكانش عندنا مشكل في المعاملة ، كنا les bons de sortie على هذا

نضن ماكانش عندنا مشكل في المعاملة ، كنا بتقريب في l'âge واحد ، وكل واحد في

le poste تاغه ، واحد مايشوف روحه على الآخر ، عمرنا ما ربنا العيب مع بعضنا

، حتى لوكان كنا ندابزوا و كانت دبزة تاغ ساعة و كي يجي وقت الفطور نجتمعوا في

طابلة واحدة وحننا نصالحننا ، ماكانش كايينة نية النقص بيناتنا، وهذا لي خالنا ديما

متحابين حتى من بعد ما خرجونا ما تبدل والوا]* .

التصريحات السابقة تدل على أن مكانة الإطارات كانت تختلف من مؤسسة إلى

أخرى، وهذا على حسب خلفيات المعاملة والتفكير، أضف إلى ذلك أن ثقافة المؤسسة

كان لها دور كبير في هذا العنصر، لأنه وكما نعلم أن لكل عامل أو إطار يأتي إلى

المؤسسة ثقافة خاصة به، والمؤسسة عبارة عن مدرسة لإعادة تنشئة ثقافة يتأقلم معها

الإطار في أجواء العمل، فهي ليست فقط مكان لتوزيع المهن والأعمال، وإنما هو فضاء

لتكامل الوحدة المجتمعية التي يسودها التواصل في العلاقات الإجتماعية.

* المقابلة رقم (37) المهنة السابقة **chef de parc** مؤسسة **D.V.P**: [كان كل عملي في الورشة ، ولم تكن هناك مشاكل بيني و بين الإدارة ، عندما يحتاجونني أكون في الخدمة ، لهذا كل السيارات العمل كانوا يخرجون تحت أمري و يعني هذا حتى أمضي على بطاقة الخروج ، كنا في سن واحد تقريبا، كنا متفاهمين مع بعض ليس متكبرين على بعض ولا نتشاجر مع بعض و لم تكن بيننا نقص في النية و هذا ما جعلنا متحابين و حتى بعدما أخرجنا من العمل]* .

والمكانة التي يريد الإطار الوصول إليها لا تخصه من الجانب المهني فقط، وإنما حتى من الجانب الإجتماعي، لأنه بإمكان هذه العلاقات أن تستمر بعد ساعات العمل ، وهذا ما كان يحدث عند هؤلاء الإطارات مع البقية منهم أو مع العمال الآخرين .

يتضح لنا أن تقسيم العمل داخل المؤسسات لم يكن يخضع إلى قاعدة أو قانون موحد، وإنما أجواء العمل هي التي تفرضه، وكقاعدة عامة بالنسبة لهذه المؤسسة الأخيرة (D.V.P) أنه كلما قلّت السلطة القائمة على تقسيم العمل كلما زاد نمو الإنتاج، لأن العامل ذو خاصية إنسانية، ومن المؤكد أن هذه الخاصية لا تتم بشكل فردي وإنما بشكل جماعي في إطار ما يسمى بتقسيم العمل الإجتماعي وتحديد الوظيفة داخل الورشة.

كما وجدنا أن الإطارات داخل هذه المؤسسة لهم مكانة بالنسبة للإداريين وذلك للتواصل في العمل فيما بينهم، لأنه بالنسبة إليهم المؤسسة عبارة عن سلسلة من الأعمال المتواصلة إلى أن تصل السيارة إلى صالة البيع. وهذا دليل على التواصل بين الإطارات والعمال وحتى الإداريين منهم في العمل داخل المؤسسة، فكل قسم يكمل الآخر، ولا يمكن العمل دون توزيع الواجبات والمسؤوليات التي يتطلبها ميدان العمل.

خلاصة الفصل الثالث:

لدراسة المسار المهني للإطارات قبل التسريح كان علينا دراسة علاقة هؤلاء الإطارات بالعمال داخل المؤسسة، والعلاقات داخل الورشات على وجه الخصوص. ومن خلال العمل الميداني يؤكد المبحوثين أن للعلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة دور فعال في تطوير العمل من خلال افتخار هؤلاء الإطارات بالانتماء لتلك المؤسسات، ووصف تلك المرحلة بالعصر الذهبي وفق المبحوثين، فهو مرحلة تطور المؤسسات وتطوير إنتاجها، واكتساب الخبرة والكفاءة والأقدمية للإطارات. وهو ما ساعد الإطارات على تكوين علاقات عمل دامت وتطورت خارج المؤسسة، ومهدت هذه العلاقات بين الإطار والعامل نقطة انطلاق لتشكل تحالفات بينهم، خاصة في وقت الأزمة.

ونستخلص في هذا الجزء من البحث مجموعة من النتائج نقدمها كما يلي:

- العلاقات العمالية بين الإطار والعمال والإدارة كان أساسها الأقدمية في المؤسسة، والخبرة في التعامل.
- شعور الإطار بالحنين إلى الماضي، من خلال المقارنة بين مساره داخل المؤسسة وواقعه الحالي.
- مكانة الإطار داخل مؤسسته كانت تحكمها قواعد أساسية تمثلت في خدمة مصلحة الإدارة، والنقابة ثم المؤسسة وهذا ما كان يقوم به معظم إطارات الورشات أو ما تسمى بالإطارات المتوسطة .

الفصل الرابع

التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية بالجزائر

- تمهيد

.IV. التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية.

.V. واقع التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية .

SONITEX – D.V.P – T.P.L

.VI. موقف الإطارات من عملية التسريح من المؤسسات العمومية الإقتصادية.

- خلاصة الفصل الرابع.

تمهيد:

إعتبرت المؤسسات العمومية في النظام الإشتراكي، شكلا من أشكال التعبير عن وجود الدولة ورمزا لهيبتها، وهي الوحدة الأساسية لإنتاج السلع والخدمات، وتهدف من خلال نشاطها إلى الربط بين المصلحة العامة للمؤسسة والمجتمع ككل، ويقوم التسيير فيها على السلطة القرار خارج المؤسسة.

الجزائر كانت مطالبة بتقييم ما لديها من طاقة مادية لدخول السوق العالمية، بعد التغيرات الإجتماعية والسياسية والإقتصادية التي فرضت عليها تحولات في نظامها القديم، بعد التصحيح الهيكلي الذي قامت به في عام 1993، بخصوصة القطاع العام والتكيف مع متطلبات الوضع الخارجي الذي أصبحت تعيشه، بإعتبار أن له الأثر الواسع في مشكلة المؤسسات الكبرى، وهو ما نجم عنه أزمة داخل المؤسسات، حيث وجدت نفسها في الواقع مهددة بفعل العديد من العوامل التي تؤثر على استقرارها والتي أدت بها إلى غلق معظم ورشاتها وتسريح عمالها وإطاراتها.

نحاول من خلال هذا الفصل الوقوف على الواقع الإجتماعي، والمسار المهني للإطارات داخل المؤسسات محل الدراسة، إلى جانب فهم عملية التسريح داخل كل مؤسسة، وكيف قامت به. وأيضا معرفة المواقف التي إتخذتها الإطارات من عملية التسريح التي أجبرت المؤسسة إطاراتها على الخروج بأي نوع من أنواع التسريح.

1. التسريح من المؤسسات العمومية الاقتصادية :

1- مفهوم التسريح:

1-1-1- مفهوم التسريح حسب القانون الجزائري:

يختلف مفهوم التسريح في القانون الجزائري حسب وضعية العامل والمؤسسة التي هي بصدد القيام بهذه العملية، والتسريح عامة هو إنقضاء -إنهاء- عقد العمل من طرف المستخدم ويمكن أن يكون تسريحا تأديبيا أو تسريحا لتقليص عدد العمال، ويتمتع العامل الذي لم يرتكب أي خطأ جسيم بالحق في تبليغه كتابيا بقرار إرجاعه، ومنحه الدفاع عن نفسه، كما لا يمكن أن يوضع من إنذار العامل إلا بموجب إتفاقية جماعية، كما أنه بعد إنقضاء المدة التجريبية لا يمكن للمستخدم أن يسرح العامل إلا بوجود مبرر قانوني، ويجب أن يكون هذا المبرر موضوعيا وكافيا لإجراء عملية التسريح بطريقة قانونية.⁹⁷

ويمكن إعتبار التسريح أيضا إنقضاء لعلاقة العمل بصورة آلية دون الأخذ بعين الإعتبار إرادة الطرفين في حالة إنتهاء عقد العمل محددة المدة، كما يمكن فسخ عقد العمل إذا كان فيه عيب من العيوب التالية: وفاة العامل أو عجزه عن أداء عمله، التقاعد.

⁹⁷ درامشية لمياء، التسريح من العمل، مذكرة لنيل شهادة الماجستير، جامعة وهران، 2008-2009، ص90.

وتعتبر الإستقالة أيضا نوعا من التسريح بطلب من العامل بترك منصب عمله في أي وقت، ولا يمكن استمراره إذا رغب أحد الطرفين في حالة إنتهائها، وعلى العامل الذي يبدي رغبته في الإستقالة أن يقدم طلب مكتوب للمستخدم، كما يجب أن يحترم مدة الإشعار، ولا يترك منصبه إلا بعد إنقضائها.

ولا يمكن للعامل المستقيل أن يطلب أي تعويضات لكونه نفسه من طلب إنهاء علاقة العمل، إلا أن بإمكانه طلب الحصول على المبلغ المستحق بموجب عقد العمل، كالأجر الموافق للفترة التي كان قد عمل من خلالها.⁹⁸

1-1-2 مفهوم التسريح الإقتصادي :

يُعرف التسريح الإقتصادي على أنه تسريح مثل كل التسريحات التي نصّ عليها المشرع، إذ هو نوع من أنواع تقليص اليد العاملة التي عرفت التحول الإقتصادي، إلا أن له أسباب حقيقية وموضوعية التي هي جزء من الإقتصاد، حيث جاء في النص التشريعي لقانون 01-321 من قانون العمل على تنظيم التسريح لسبب إقتصادي يخص العامل أو العمال وغير ملازم للأشخاص الأجراء المنتجين أو المتحولين لعمل آخر فيه تجديد، أو الذين لديهم عقود عمل منتهية.⁹⁹

⁹⁸ A.ELKENZ : licenciements économique et transformation structurels de l'emploi et du rapport salarial, thèse présenté et soutenue publiquement le 07-02-1999.P27

⁹⁹ Op.cit. p32.

هذا القانون الذي صدر في 03 جانفي 1975 يخص التسريح لأسباب إقتصادية، والذي أدخل شرط على الأشخاص غير الملائمين للإجراء، وهذا الإجراء جاء رداً على الوصفة (ordonnance) التي كانت في 24 ماي 1945 التي تخص تنظيم سوق العمل، وتؤكد على عملية التسريح بالنسبة للأجراء.

إذا يمكن القول أن السبب الحقيقي للتسريح الإقتصادي، هو عدم جدية العامل داخل المؤسسة في عمله، وعدم إحترامه للسيرورة الطبيعية للإجراءات الشكلية والقانونية. إن أزمة الستينات وبداية السبعينات، أكدت وضع ضمانات للأجراء وضحايا التسريح الإقتصادي. إذ جاء في الإتفاقية الرسمية الوطنية حول تأمين الشغل في 10 فيفري 1969، هذه الضمانات التي وضعها الرئيس الراحل هوابومدين بعد استرجاع مركب الحجار الذي كان في 1963.

أين ظهرت أزمة المؤسسات لأول مرة لم تكن بأزمة إقتصادية، وإنما أزمة تسيير، والتي تأثرت بأزمة 1967، عرف فيها البنك المركزي العالمي جمود في العرض النقدي، وبعد تأمين المؤسسات المنجمية 1966، والجهاز المصرفي في 1969، وتأمين المحروقات وتوزيعها 1966، عرفت الأزمة التأقلم مع التكنولوجيا الحديثة، وهذا ما أدى بها إلى أزمة تسيير أخرى.¹⁰⁰

¹⁰⁰ فضيل الرثيمي، المرجع سبق ذكره ، ص 206-207

ومن هنا جاء شرط التحضير والحوار على التسريح الجماعي كنقطة مهمة يجب النظر فيها وتعديلها خصوصا في المخطط الإجتماعي الذي أكد على إعطاء تعديل المسرحين قبل تسريحهم بتحويله داخل المؤسسة إلى ورشات أخرى منتجة.

وهو ما عُرف بالحراك الداخلي في الصراعات داخل المؤسسة، ضمن مخطط إجتماعي من أجل تسهيل وإجتتاب الصراعات داخل المؤسسة، حول التسريح، كما جاء في الحوار السياسي الذي كان في 07 جوان 1994، ويؤكد في نفس المعنى للأجراء على ضرورة المخططات الإجتماعية، والتي تكون بالامتثال للشروط الأساسية للثبات.¹⁰¹

بمعنى يجب الشرح الدقيق بالطريقة التي يجب الحشد بها، من أجل وضع الشغل (mise en œuvre)، وهنا لا يمكن للعامل أن يحتج لأن وضع المؤسسة لا يسمح بذلك، من جهة أخرى تحاول الإدارة دعوة عمالها لتقبل الوضع الذي آلت إليه إقتصاديا وماليا، وهذا ما دفع بالمؤسسة إلى التسهيل في عملية التسريح، وتقسيم العمل بالأولوية، واستعمال أيضا التقاعد المسبق كل هذا التقليل من الكمية الهائلة للعمال والإطارات داخل المؤسسة للخروج من الأزمة، وتسوية أوضاعها المادية.

¹⁰¹ فضيل الرثيمي، المرجع سبق ذكره ، ص 206-207

ويعتبر التسريح الإقتصادي أيضا بمثابة إنهاء الخدمة الصادرة عن المؤسسة، ويُقصد به الإِسْغَاء عن خدمات العمال والإطارات، بغرض التقليل من اليد العاملة للخروج من الأزمة، وهذا ما تبين لنا من خلال المقابلات الأولية التي كانت حول المؤسسات والمسؤولين فيها الذين قاموا بتبرير عملية التسريح بهذه الوضعية .

وهنا يُصرح مدير مؤسسة T.P.L في هذا الموضوع :

[التسريح أمر قانوني تفرضه الحكومة على بعض المؤسسات العاجزة، والتي لا يمكن للدولة أن تغطي خساراتها، إضافة إلى ذلك إن التسريح لا يمس فقط العمال والإطارات بل حتى المدراء، على سبيل المثال المدير الذي كان قبلي جاءه قرار بالخروج بالتقاعد المسبق لكن أمره يختلف عن العمال والإطارات من حيث الأجر وللتعويض].

في حين أن رئيس مصلحة المستخدمين بالنيابة في مؤسسة D.V.P صرح بالقول:

[عندما جاء قرار أويحي الوزير الأول بتسريح العمال والإطارات، وبيع كل ما هو موجود في المؤسسة في المزاد العلني، لم يستثني فردا فيها حتى المدير، كل من ضمن المسرحين، وهذه الأوامر جاءت من مديرية العامة بالعاصمة، والمنصب الذي أنا فيه حاليا هو مؤقت إلى حين أخذ كل الأرشيف إلى العاصمة وبيعها كليا كما بيعت وحدة Citroën إلى الخواص، وأنا في هذا المنصب منذ خروج المدير سنة 1999 إلى تاريخ إجراء المقابلة مع المبحوث كانت سنة 2011].

من خلال هذين التصريحين لاحظنا أن المؤسسة T.P.L إستطاعت التغلب على الأزمة بإعادة الهيكلة والتنظيم، وهذا ما دفع بها إلى عدم الغلق، وإنما استغنت عن بعض الورشات فقط.

أما بالنسبة لمؤسسة D.V.P ومؤسسة SONITEX فقد استغنيا عن جميع ما فيهما، وقامتا بغلق أبوابهما، وبيعها في المزاد العلني، ومن خلال تصريح هذين المسؤولين توضح لنا أن التسريح لم يكن بقرار من المؤسسة ذاتها، وإنما كان قرار حكومي خصّ كل المؤسسات العاجزة والتي مستها الأزمة.

لقد عرف " بارنارد فويي " : " التسريح هو بمثابة نهاية لعقد العمل المبرم بين العامل

ورب العمل أو المؤسسة ".¹⁰²

يعتقد البعض أن عملية التسريح ضرورة يجب الوصول إليها للحد من كثافة اليد العاملة غير المنتجة في المؤسسة، وذلك للظروف التي وصلت إليها جل المؤسسات الصناعية الإقتصادية في نهاية الثمانينات، يعود ذلك إلى أن سياسة الجزائر الإقتصادية لم تتوقع هذه النتائج للصناعة الثقيلة، الأمر الذي كلف الدولة الكثير من الخسارة، رغم الإصلاحات التي قامت بها بإعادة الهيكلة والإنتعاش على إقتصاد السوق والخصوصة، أي كل السبل الإقتصادية إنتهجتها إلا أنها لم تتجح في ذلك، وآلت معظم المؤسسات إلى الغلق والتسريح التام.

¹⁰² Messoud Benalam Tefiani : le contrôle de gestion dans une entreprise Algerienne d'assurance ,OPU Alger 1986,P60.

أما بالنسبة للإطارات فيرون في التسريح إهانة لمكانتهم في المؤسسة، إذ يعتبرون أنفسهم أهم عنصر فيها، وذلك حسب العلاقة التي تقوم بينهم وبين الإدارة والورشات، بصفتهم حلقة وصل بين الجهتين، إضافة إلى ذلك يعتبر الإطار ذو أهمية كبيرة، وذلك للكفاءة التي يكتسبها، على وجه الخصوص الإطارات القدامى للمؤسسة. لأن المؤسسة وكما نعلم بعد الإستقلال لم تكن مستعدة للنشاط، وذلك لعدم وجود كفاءة وتأهيل جيد للعمال، إضافة إلى ذلك لم يكن هناك إطارات سامية في المؤسسات لأن الإستعمار بعد خروجه أخذ معه كل اليد العاملة والإطارات الفرنسية التي كانت بالمؤسسات.

ولهذا أصبحت الجزائر مجبرة على تكوين العمال ذوي المستوى التعليمي المتوسط والثانوي، وإعتبارهم إطارات للمؤسسة، وهو ما وجدناه من خلال عملية البحث التي قمنا بها، حيث أن معظم الإطارات القدامى الذين سُرحوا ما بين فترة (1995-1998) كانوا ذو مستوى تعليمي دون الجامعي.

وعلى حسب هؤلاء الإطارات ومن خلال إستجوابنا لهم، إكتشفنا أن المؤسسة قامت بإعطائهم فرص أخرى في التكوين، فمنهم من تكون بالخارج بالمدى الطويل والمدى القصير، من أجل النهوض بالمؤسسة، ناهيك عن التكوين بالداخل، أي أن الإطار كان يستفيد من حين إلى آخر من دورات مختلفة حسب التكنولوجيا التي كانت تأتي من الخارج.

كما أن هناك فئة أخرى من إطارات لها شهادات أخرى من التكوين المهني، ويعتبرون أيضا إطارات متوسطة داخل الورشات، ولهم أيضا الإمتيازات، وكل ما يتعلق بالإطارات المتوسطة هذا النوع منهم من كان يتواجد بالورشات فقط.

لم تستطع المؤسسة أن تحتفظ بهؤلاء الإطارات على الرغم من سنوات الأقدمية، ورغم الخبرة المكتسبة خلال العمل والتكوين، بل قامت بالإستغناء عن البعض منهم نظرا لغلق الورشات، وإدماج البعض الآخر في الإدارة.

وقد اختلفت طريقة التسريح من مؤسسة إلى أخرى، ومن خلال ما صرح به الإطارات في دراستنا، فإن بعض منهم لم يتحصلوا على تعويضات، وفق ما ينص عليه القانون، وهو المعمول به أخذ تعويض عن سنوات العمل شهر لكل سنة.

ما يدل على أن الإطارات عانت الكثير بعد خروجها، نظرا للإمتيازات التي كانت تتميز بها، وانقطعت دفعة واحدة، إضافة إلى ذلك أن هؤلاء الإطارات لم يتقاضوا أجرهم التقاعدي حتى بعد مرور سنة عن تسريحهم.

وهذا ما صرح به الكثير منهم بالقول:

المقابلة رقم (17): المهنة السابقة **Régleur de train** مؤسسة T.P.L وهران :

أنا خَرَجُونِي بـ *retraite anticipé* النِّقَاعُدُ الْمُسَبِّقُ، كَانِتْ عِنْدِي 30 سَنَّةَ خَدْمَةِ جَمْعُولِي فِيهَا سَنَوَاتُ خُدْمَتُهُمْ فِي سُونَاطْرَاكْ، وَالسَّنَوَاتُ لِي خُدْمَتُهُمْ مَعَاهُمْ طَاحِثِي 30 سَنَّةَ خَدْمَةِ، كِي جَا الْقَرَارُ خَرَجُونِي بِتَقَاعُدُ مُسَبِّقُ بِصَحِّ مَا خُلُصِّشْ دَرَاهِمِي حَتَّى بَعْدُ سَنَّةً، وَكُنَّا كُلَّمَا يَسْقُسُوا فِي *la caisse de retraite* يَجَاوِبُونَا *Dossier* رَانَا نَحْدَمُوا فِيهِ، وَتَخَيَّلِي عَامَ كَامِلٍ يَفُوتُ وَعَائِلَتِي بِلَا دَرَاهِمٍ، وَكُنْتُ نَخْدِمُ عِنْدَ النَّاسِ كُلَّ مَرَّةٍ كَيْفَاشْ فِي بَاشْ نَحْيِبُ هَاذَ اللَّقْمَةَ [.*].

المقابلة رقم (37) المهنة السابقة **chef de parc** مؤسسة D.V.P وهران :

إِبْعُدُ مَا كُنْتُ مَسْؤُولٌ عَلَى كُبَيْرَةِ بِيهَا بُعْمَالَهَا وَسَيَارَاتِهَا وَلَيْتْ نَخْدِمُ عِنْدَ النَّاسِ *parce que* خَرَجُونِي بِتَقَاعُدُ مُسَبِّقُ 32 سَنَّةً وَ 50 فِي *l'âge* وَكَانَ مَا زَالَ مَا وَصَلِشْ عَلَيَا سِنَ النِّقَاعُدُ مَا مَدُولِيشِ التَّعْوِيضُ وَخَرَجُونَا غَيْرَ هَاكْ بِقَرَارِ حُكُومِي مِنْ عِنْدُ أُوْبِحِي عَلَى هَذَاكَ خَلَاوْنَا بِلَا دَرَاهِمٍ وَ بِلَا خَلْصَةِ حَتَّى فَاتَ عَلَيْنَا قَرِيبَ الْعَامِ وَنُصَّ عَطَاوْنَا النِّقَاعُدُ بِ *la paye* الْقُدِيمَةِ 5000 دج فالشهر، فَاشْ تِكْفِي فِلِ الضَّوِّ وَلَا الطَّبِيبُ وَلَا وَاشْ... [.*].

*المقابلة رقم (17) المهنة السابقة **Régleur de train**، مؤسسة T.P.L وهران : [تم تسريحي من العمل بتقاعد مسبق بعد 30 سنة خدمة و لم أقتضي منحة التسريح إلا بعد قضاء سنة كامل، حيث كنت مجبر على العمل عند الناس من أجل كسب قوت العيش].

*مقابلة رقم (37) المهنة السابقة **chef de parc**، مؤسسة D.V.P وهران : [تم تسريحي بتقاعد مسبق رغم صغر سني ، وبدون تعويض مالي و بقرار حكومي و في الأخير بعد سنة من الإنتظار ، تم منحنا منحة التقاعد ب: 5000 دج لشهر ، و هذا المبلغ قليل جدا].

المقابلة رقم (34) المهنة السابقة chef de gestion service machine

مؤسسة SONITEX وادي تليلات:

إلتحقت بالمؤسسة في عام 1967 بعدما وصلت لمستوى الثالثة ثانوي كإنت المؤسسة في حاجة إلى إطارات في تصليح الآلات تاع النسيج، بعد ما فوت الإمتحان على يد des coopérants كانوا يخدموا فيها، ولحق عليها دور التسريح كانت عندي 29 سنة أقدمية، سرحوني بتسريح لا إزادي وجماعي، وما خلاو حتى واحد من الورشة لي كنت أنا chef فيها وبلا تعويض خرجونا على التقاعد بأجر قاعدي ما بينعداش 10.000 دج في 1998، بعدما حمينا المؤسسة من الإزهاب والسرقه والحرق جابونا برة*.

من خلال هذه التصريحات نجد أن هناك تشابه في الإجراءات المتخذة للتسريح رغم إختلاف المؤسسات، ونستشعر الأسف والألم من خلال تصريحات المبحوثين جراء التسريح، وسوء الأوضاع التي وصلوا إليها. فبعد الإمتيازات ورغد العيش وجدوا أنفسهم خارج المؤسسة ودون عمل، ما دفع البعض منهم إلى البحث عن عمل آخر، عند الخواص أو كأجير يومي، وذلك لأن وضعيتهم لم تسوى في الوقت المحدد، وإنما طال بهم الوقت حتى بعد مرور السنة أو السنتين، وعلى حسب وضعية المؤسسة وعلاقتها بصندوق التقاعد.

*مقابلة رقم (34) المهنة السابقة chef de gestion service machine مؤسسة SONITEX وادي تليلات : [تم تسريح من العمل بعد 29 سنة أقدمية بطريقة تعسفية و من دون تعويض ، مما أجبرني على العمل عند الناس بعدما كئنا حماة المؤسسة . إعطاءنا منحة تقاعد بأجر قاعدي لا يتعدى 10.000 دج].

1. 2 أشكال التسريح:

تعتبر ظاهرة التسريح ظرف يمس المؤسسة التي تقع في الأزمة، حيث أنها لا تستطيع الخروج منها إلا بعد إجراءات تقوم بها منها الهيكلية والخصوصية، والدخول في نظام إقتصاد السوق.

وقد تنوعت أشكال التسريح بما تقتضيه ظروف المؤسسة وأوضاعها، وهنا نجد أن الأجير هو المتضرر الوحيد في هذه العملية، حيث يجد نفسه موقوفا عن العمل بكل وحشية وتعسف دون سابق إنذار، وكل هذا بحجة الإفلاس، وهنا يمكن إدراج أنواع متعددة من أشكال التسريح نقدمها كما يلي:

1. -2-1 التسريح الفردي: وهو تسريح العامل بمفرده إما بعملية الطرد، أو إرغامه على الإستقالة، أو إنهاء العقد، في هذه الحالة يجد العامل نفسه أمام واقع حتمي وهو الخروج من المؤسسة، ويتعويض المسرح مباشرة عندما تقتضي الضرورة لذلك، ويستعمل هذا النوع من التسريح ضد العمال المعاقبين. ويُعرف بالتسريح التعسفي الذي ترى فيه المؤسسة ضرورة الجوء إليه، خاصة عند إدانة العامل بالسرقة أو الإختلاس أو إخراج ممتلكات من المؤسسة.

ويرى مجتمع البحث الذي قمنا بدراسته أن المؤسسة لم تكن قادرة على اتخاذ إجراءات لهذه العملية، لأنها تخلق نوع من الفوضى في الأوساط العمالية، لذلك حاولت المؤسسات موضوع البحث تفادي هذه العملية (التسريح الفردي)، خاصة أن الجماعات العمالية في مثل هذه الأوقات تكون متضامنة فيما بينها، رغم أنه إجراء لا يمنع من محاولة المسؤولين تشتيت العمال باللجوء إلى هذا النوع من التسريح في المراحل الأولى من العملية.

1. 2-2 التسريح الجماعي:

نعني به التسريح الجماعي لفئات عمالية وإطارات من ورشات تم الإستغناء عن خدماتها لعدم إنتاجيتها، وبالنسبة للمؤسسات موضوع الدراسة ترى في عملية التسريح الحل الناجح في التقليل من اليد العاملة، ولم تستثني هذه العملية أي فرد داخل المؤسسات موضوع الدراسة، بل حتى الإطارات كانت في جدول التسريح المبرمج كما صرح العديد من الإطارات حول عملية التسريح الجماعي.

وتلجأ عادة المؤسسات إلى هذا النوع من التسريح بعد دخولها في أزمة إقتصادية، وهذا القرار يكون حكومي، ووزاري تُقره السلطات العليا بعد دراستها للهيكل والتنظيم الموجود داخل أي مؤسسة صناعية أو إقتصادية.

المقابلة رقم (12) المهنة السابقة: chef de poste four مؤسسة T.P.L :

[بَعْدَمَا غَلَقُوا الْفُرْنَ (FOUR) حَاوَلُوا يَدْمُجُونَا مَعَ الْوَرَشَاتِ الْآخَرَى إِلَّا أَنَّ الْوَرَشَاتِ الْآخَرَى أَيْضًا كَانَتْ فِيهَا الْأَزْمَةُ وَكَانُوا رَابِحِينَ يُبْلِعُوهَا عَلَى هَذَا إِقْتَارِحُوا عَلَيْنَا التَّسْرِيحَ الْجَمَاعِي تَأَعَّ كُلُّ وَرْشَةٍ نَعْلَقُ يُخْرَجُوا عُمَالَهَا وَ إِطَارَاتُهَا] [sans exceptions]*

المقابلة رقم (06): المهنة السابقة chef de poste laminoir المؤسسة T.P.L:

[فِي الْحَقِيقَةِ أَنَا جَاتِنِي مَلِيحَةٌ كِي خَبُرُونَا عَلَى التَّسْرِيحِ دَرْتُ فِي بَالِي الْحَسْبَةَ تَأَعَّ الدَّرَاهِمُ لِي يَمْدُوهُالْنَا، قُلْتُ نِدِيهَا وَنُخْرُجُ نَدِيرُ طَاكْسِي خَيْرُ مِلِي نُوصَلُ فِي تَاكْسِي نُخْرُجُ بَلَا وَالْوَا] *.

من خلال التصريحات السابقة نجد أن هناك بعض المبحوثين الذين كانت لهم إستراتيجية أخرى في حياتهم بعد التسريح، حيث أنهم كانوا من ضمن الجماعة الموافقة على الخروج، لقيمة مالية من أجل الدخول في حياة أخرى تتمثل في التجارة والأعمال الحرة.

*مقابلة رقم (12) المهنة السابقة ، chef de poste four مؤسسة T.P.L : [بعدما غلق الفرن أرادو دمج العمال في باقي الورشات لكن لم تنجح ذلك لكبر الأزمة ، فاقترحوا التسريح الجماعي لكل العمال].

* مقابلة رقم (06) المهنة السابقة chef de poste laminoir المؤسسة T.P.L: [في الحقيقة فرحت لخبر تسريحنا ، ظننت أنه سيتمح لنا مبلغ مالي تعويض لأخذه و أعمل به سائق سيارة أجرة لكن في الأخير لم أنال شيء].

كما فكر الكثير في إغتنام فرصة أخذ التعويضات بدل من الإنتظار في المؤسسة، خوفاً من غلقها في أي وقت، إضافة إلى أن بعض الإطارات وبعد لجوء المؤسسة إلى حذف الإمتيازات، فضل الخروج بقيمة مالية لبداية حياة جديدة بالإعتماد على خبراته، ومهارات في حياة الإجتماعية بدل من الإنتظار .

المقابلة رقم (37): المهنة السابقة chef de parc voiture مؤسسة D.V.P:

[كأنت كائنة الإشاعات كل عام من 1992 وهو ما يقولونا هاذ العام نخرجوكم والمؤسسة تبلىغ وبدوها بلكورينة les frais social قلعوهم ثاني، حتى لي جا عام 1995، وبين جا القرار مل العاصمة باش يخرجوا الدفعة الأولى في مارس 1996، وأنا كنت واحد منهم، بصح خرجنا صخرًا بلا وألو حتى la paye وما مدوها للناس]*

من خلال ما سبق نجد أن المؤسسات موضوع البحث، استعملت سياسة جماعية في عملية التسريح، ولم يستثنى أي فرد في المؤسسة، وأهم إجراء اتخذ في هذه المرحلة هو حساب عدد السنوات الخدمة، أي من وصلت سنوات عمله أكثر من 20 سنة فهو في قائمة المسرحين.

*مقابلة رقم (37) المهنة السابقة chef de parc voiture مؤسسة D.V.P: [بدأت الإشاعات بغلق المؤسسة منذ سنة 1992 و بدأت المعاناة تدريجيا بنزع الخدمات الإجتماعية للمؤسسة وفي سنة 1995 جاء قرار من العاصمة بتسريح دفعة أولى من العمال في مارس 1996 ، وكنت أنا أحد المسرحين ، خرجنا من دون أي تعويض مالي و لا حتى أجرتنا الشهرية].

ونلاحظ أن كل مؤسسة إعتمدت طرق خاصة بها في عملية التسريح، وهو ما

نلاحظه من خلال تصريحات المبحوثين:

حيث صرح مبحوثي مؤسسة T.P.L أن التسريح الجماعي كان نتيجة لغلق أهم ورشتان في المؤسسة وهما: l'aciérie , laminoir ، إذ لم تستطع T.P.L إدماج كل العمال والإطارات في الورشات الأخرى، ما دفع بها إلى تبني سياسة التسريح الجماعي للعمال والإطارات، وتقديم تعويضات مالية، بلغت شهر ونصف للإطارات المتوسطة، وشهرين للإطارات السامية لكل سنة.

أما في باقي المؤسسات فعملية التسريح الجماعي كانت مختلفة:

نجد أن التسريح في مؤسسة D.V.P كان دون تعويض للإطارات المسرحة، وبقرار من المديرية العامة الواقعة بالعاصمة، التي قررت سنة 1994 تسريح كل العمال والإطارات التي تصل عدد سنوات خدمتها من 25 إلى 30 سنة، دون حساب السن. كما أن مؤسسة D.V.P كانت تعمل بنظام الوحدات داخل المؤسسة وليس الورشات، أضف إلى ذلك أن هذه المؤسسة بالذات إستعملت نظام التقاعد المسبق أي أنها لم تدفع التعويضات للمسرحين.

أمام هذه الظروف التي عاشتها المؤسسات والتحويلات التي مرت نجد أن عملية التسريح الجماعي، ماهي إلا سياسة اتخذتها المؤسسات لإسكات عمالها وإطاراتها وعدم إحتجاجهم، ونظرتهم للتسريح بهذا الأسلوب هو تخلي المؤسسة عن واجباتها.

المقابلة رقم (31): المهنة السابقة: **chef d'unité** ، مؤسسة **D.V.P** :

إِخْنَا كِي جَانَا الْفَرَارَ مِنْ الْعَاصِمَةِ مَا قَالُوا سَرَّحُوهُمْ، وَإِنَّمَا قَالُوا طَرَدُوهُمْ، حَتَّى لِيْمُونَادُ
وَمُورِسُو بَاتِسِيرِي مَاسُوِينَاهَشْ مِنْ عِنْدَهُمْ، هَذَا بَلَا مَا نَهَدُرُوا عَلَى التَّعْوِيضِ لِي مَا
سَمَعْنَاشْ بِيهِ قَاعْ، حَتَّى الْخَلْصَةِ وَمَا مِدُوَهَاتَّاشْ، خَرَجُونَا طَالِبَةَ بَلَا وَالْوَا، وَأَنْتِي تَخْلِي
كِبَفَاشْ عِشْنَا، مِيزِيرِيَّةٌ وَلَابَاسْ...لَهَلَا تَرِيحُهُمْ*.]

من خلال هذا التصريح نجد أن معظم إدارات مؤسسة D.V.P قد هضمت حقوقها عند تسريحها وخصوصا الأفرج الأولى التي كانت مابين 1995-1998، حيث أن هذه الفئة لم تقدم لها تعويضات وإنما خرجت من المؤسسة بصفة أخرى تسمى التقاعد النسبي.

وما شدَّ انتباهنا من خلال تصريحاتهم أنهم لم يتوقعوا تلك الطريقة من التسريح ففي انتظارهم لقطعة الحلوى التي تمنوا التكريم بها، وجدوا ملفاتهم تقدم إليهم لدفعها إلى صندوق المعاشات. فالنسبة إليهم كل تلك السنوات التي قضوها في المؤسسة لم ينظر إليها حتى بإحتفال صغير من المسؤولين، وكانت المؤسسة في إنتظار تلك اللحظة لإخراجهم، التي كانت في نظرهم لحظة طرد وإحتقار، والخروج إلى الواقع الإجتماعي جديد بعيد عن المسؤولية والحرفة والخبرة .

* المقابلة رقم (31) المهنة السابقة: **chef d'unité** ، مؤسسة **D.V.P** : [لما أتى القرار من العاصمة كان على أساس طرد و ليس تسريح، م نحضى بأي تكريم ، حتى قطعة حلوى لم تقدم لنا ، فما بالك بتعويض المالي ، الراتب الشهري لم نحصل عليه أيضا ، خرجنا كالمسؤولين].

المقابلة رقم (33) المهنة السابقة: chef de technique مؤسسة SONITEX:

[نَأْمَنِي بِلِي طَزْدُونَا كِيمَا يُطَزْدُونَا الْكَلْبُ فِي الطَّرِيقِ ، لِمُونَا فِي سَاحَةِ الْمَوْسَسَةِ عَلَي 12:30 وَقَالُونَا عَلَي قَرَارِ التَّسْرِيحِ وَذَكَرُوا الْأَسْمَاءَ لِي لِأَزْمِ تَوَجَّدَ رُوحَهَا بَاشَ تَخْرُجَ يَعْني تَحْيِبُ الدُّوسِي تَاعَهَا، وَمَا قِيمُونَا حَتَّى فِي حَاجَةٍ، خَلَّوْنَا نَتَّخِبُطُوا فِي مَشَاكِلُنَا وَحَايِرِينَ كِبَفَاشَ نُدِيرُوا]* .

من خلال التصريحات الإطارات إستنتجنا أن المؤسسة لم تأخذ بعين الإعتبار الخبرة وشهادات إطاراتها، بل حاولت تقليص العدد الهائل بأي طريقة كانت، كما أن المؤسسة لم تنظر إلى الحياة المهنية التي قضاها الإطار في المؤسسة، والجهود التي بذلها، حيث أن هذه الفئة قبل دخولها إلى المؤسسة كانت لها نقطة بداية مهمة تتمثل في التعليم وكسب الشهادة.

ومن خلال مقابلتنا لهم وسؤالنا عن مستواهم التعليمي، الكثير منهم لا يملك شهادات جامعية بل شهادات أخرى تتمثل في شهادة التكوين المهني إضافة إلى شهادات التدريب والتكوين داخل أو خارج الوطن، أضف إلى هذا أن هؤلاء الإطارات إكتسبوا خبرة بالإعتماد على أنفسهم من خلال التعامل اليومي والدائم للآلات داخل الورشات العمل، أي أن معظم الإطارات لم تدخل في المؤسسة بهذا المنصب بل الخبرة والتكوين هي التي جعلتهم يكتسبون هذه المناصب العليا في المؤسسة.

*المقابلة رقم (33) المهنة السابقة : chef de technique مؤسسة SONITEX ::[تم طردنا كما تطرد الكلاب ، تم جمعنا في ساحة المؤسسة على الساعة 12:30 و أعلمونا بقرار التسريح مع ذكر أسماء الأشخاص المعنيين ، تركوا لحالنا في حيرة كبيرة].

كما نستنتج أن عملية التسريح التي قامت بها المؤسسات، جعلت الإطار يتفرون بحثاً عن مصلحتهم، وعن الجهات التي يمكنها مساعدتهم، كما رأوا فيها إجاد وهضم لحقوقهم، لأن الخروج من المؤسسة والدخول في الواقع الاجتماعي جديد بعيد عن الإمتيازات التي كانت لهؤلاء الإطار من سيارة المؤسسة بسائقها، والمسكن الوظيفي، وخدمات إجتماعية وغيرها من الإمتيازات أخرى، وجد الإطار نفسه في فترة صغيرة من الزمن بعيداً عنها، إضافة إلى أن هذا الإطار أصبح له واقع إجتماعي آخر، حيث دخل في دوامة البحث عن العمل بعد التخلي المؤسسة عن خبرته كما أن الكثير بعد أن أصبح عاطل عن العمل بأجر قاعدي ضئيل.

1. 2-3 التسريح الإرادي: يعتبر هذا النوع من التسريح إختيار شخصي يقوم به الفرد إما

بتقديم استقالته في الحالات العادية للمؤسسة أو بإنهاء العقد إذا كان العامل متعاقد.

وإذا أردنا التمعن في موضوع التسريح خصوصاً هذا النوع وربطناه بالمؤسسات موضوع الدراسة، نجد أنه لم يكن له وجود لأنه من غير المعقول أن يطلب الفرد تسريح أو خروج من المؤسسة خصوصاً أن الموضوع الشغل في الجزائر أصبح جد صعب وذلك للظروف التي عاشتها ومازالت تعيشها المؤسسة الإقتصادية الجزائرية، إضافة إلى النسبة الكبيرة للبطالة التي تعرفها البلاد وقلة الفرص المتاحة لإيجاد العمل.

ومن خلال تصريحات الإطارات في هذا المجال نفهم أن التسريح الإرادي لم يكن موجود كشكل من أشكال التسريح مثله مثل التسريح، خصوصا عند هذه الفئة المذكورة سابقا، إلا لقلّة منهم من صرح أنه هو من أراد الخروج خصوصا في المؤسسة T.P.L، أما في المؤسستين الأخرتين نجد أن الإطارات فيها رفضوا هذا النوع واعتبروه إستفزازا لوضعيتهم وخصوصا في مؤسسة D.V.P التي لم يجتمع فيها المسؤولون بالعمال والإطارات وإنما جاء القرار التسريح وطبق دون أي مشاورات، مثلها مثل مؤسسة SONITEX حيث لم يجد الإطارات أنفسهم إلا مسرحين بشكل تعسفي.

وفي هذا المجال إختلفت التصريحات، من إطار لآخر حسب المؤسسة الإنتماء، وطريقة التسريح فيها حيث أيد بعض إطارات مؤسسة T.P.L طريقة التسريح الإرادي وصرحوا أنهم من طلب هذا النوع من الخروج حيث يصرح البعض:

المقابلة رقم (19) المهنة السابقة secrétaire de service contrôle مؤسسة T.P.L

T.P.L: [أنا لي خيرت نُخْرَجُ بِنَسْرِيحٍ ، فِي دَاكُ الْوَقْتِ كُنْتُ صَغِيرٌ فِي l'age وَكَانَتْ ثَبَائِلِي سَاهِلٌ بَاشْ نُصِيبُ حَدْمَةَ أُخْرَى عَلَى هَذَا لِي خَيْرٌ بَاشْ نَدِي تَعْوِيضُ التَّاعِي وَنُخْرَجُ نَحْدِمُ çà veut dire...ailleurs فِي سِلْكَتْ رَاسِي قَبْلُ مَا نَطْفَرُ نُخْرَجُ بِلَا وَالْوَا]*.

*المقابلة رقم (19) المهنة السابقة secrétaire de service contrôle مؤسسة T.P.L: [أنا من قرّر الخروج بِنَسْرِيحٍ فِي الْوَقْتِ كُنْتُ صَغِيرَةَ السِّنِّ وَفَكَرْتُ أَنَّهُ سَهْلٌ فِي وُجُودِ عَمَلٍ آخَرَ لِذَلِكَ قَرَّرْتُ بِأَخْذِ تَعْوِيضِي وَ أَذْهَبُ لِأَعْمَلٍ مَعْنَاهُ...أَتَقَدِّتُ نَفْسِي قَبْلُ قَوَاتِ الْأَوَّلَانِ ، وَخُرُوجِي مِنْ دُونِ مَقَابِلٍ].

المقابلة رقم (12) المهنة السابقة chef de poste four machine مؤسسة

:T.P.L

C'est moi qui a décidé de sortir avec mon groupe de travail]

.* [pour ne pas rester seul et pour ne pas raté l'occasion

المقابلة رقم (09) المهنة السابقة:chef de postePrincipel مؤسسة T.P.L:

[فِي الْحَقِيقَةِ التَّسْرِيحُ بِالنِّسْبَةِ لِيَا كَانَ إِرَادِي بَعْدَمَا شُفَّتِ الْقَرَارَ لِي جَانَا تَاعُ مَا بَيْنَ 20 حَتَّى 30 سَنَةً عَمَلٌ، خَارِجِينَ خَارِجِينَ بِرِضَاهُمْ وَلَا سِيفَ عَلَيْهِمْ (alors jais demander de sortir).*

وهنا نجد أن التسريح كان إرادياً بالنسبة لإطارات مؤسسة T.P.L، وهناك من الإطارات من كانت لهم الفرص في إيجاد عمل في جهة أخرى أو عند الخواص، ما شكل للبعض منهم حافزاً لطلب التسريح الإراضي، ناهيك عن أهم عامل وهو الأقدمية في العمل التي كانت كدافع أيضاً لطلب التسريح لأن القرار الوزاري أكد على عامل الأقدمية خصوصاً من 20 سنة فما فوق، وهذا ما دفع بالإطارات التي يفوق عدد سنواتها 20 سنة لطلب التسريح وأخذ تعويض بدلاً من الخروج الإجمالي.

*المقابلة رقم (12): المهنة السابقة chef de poste four machine مؤسسة T.P.L: [أَنَا مَنْ قَرَّرَ الْخُرُوجَ مَعَ مَجْمُوعَةِ عَمَلِي كَيْ لَا أَبْقَى وَحْدِي فِي الْعَمَلِ وَ مِنْ أَجْلِ عَدَمِ طَرْدِي فِي الْأَخِيرِ].

*المقابلة رقم (09) المهنة السابقة chef de postePrincipel: بالنسبة إليا التسريح كان إراضي بعدما مارأيت القرار الذي أننا أنه ما بين 20 حتى 30 سنة عمل خروج إجباري ، لذا طلب بالخروج]

ولكي يكون التسريح الإرادي قانوني تطلب الإدارة من كل فرد يريد إدراج إسمه ضمن قائمة المسرحين بتقديم رسالة، وهي عبارة عن طلب خطي لتحضير الملف ومراقبته من حيث الغيابات والعقوبات، وبعد مراقبة الملف تقوم الإدارة بتحويله إلى مكتب المحاسبة، لحساب سنوات العمل والأجر وتقديم القيمة المالية المستحقة، ويعتبر ذلك الطلب الخطي بمثابة دليل إذا ما أراد الإطار أو العامل التلاعب أو الطعن أو التراجع عن العملية.

ولعبت المؤسسات دوراً هاماً في دفع إطاراتها وتشجيعهم على هذا الشكل من التسريح، لتفادي الضغوطات والإحتجاجات، والتكتلات العمالية التي كانت موجودة أثناء الأزمة، وأيضاً لتقليص عدد العمال والإطارات التي أغلقت ورشاتها، ولم يكن بإمكان المؤسسة إدماجهم في ورشات أخرى، ورأت المؤسسة في هذه العملية السبيل الناجح لتفادي المشاكل الداخلية مع إطاراتها.

أما بالنسبة لإطارات مؤسسة D.V.P ومؤسسة SONITEX فالأمر كان مختلفاً في هذا المجال، حيث أن هاتين المؤسستين لم تأخذ برأي إطارتها، واستعملت كل السبل لإجبار الإطار تقديم طلب خطي للإدارة، وإلا سيجد نفسه بطريقة أتماتكية ضمن قائمة المسرحين. حيث صرح بعض الإطارات بقولهم:

المقابلة رقم (35) المهنة السابقة: chef de moyen généraux مؤسسة SONITEX

SONITEX: [فَلَحَقَ أَنَا مَا نَبِغِشْ نُخْرُجْ بِصَّحْ عَيْطُولِي فَلْ إِدَارَة وَقَالُولِي إِذَا مَا

تُخْرُجْتَشْ هَدِي الْمَرَّةَ بِخَاطِرِكُ تُخْرُجْ فِي الْمَرَّةَ الْجَايَةِ بِسَيْفِ عَلِيكَ ، وَإِذَا رَاكَ بَاغِي تَسَلِّكَ

رَاسِكَ ذِي مَرَّةَ ذِي نَرَاهُمْ وَ دِيرِيهِمْ projet خَيْرِ مَلِي نُخْرُجْ صَحْرَة]* .

المقابلة رقم (33) المهنة السابقة : chef technique ، مؤسسة SONITEX:

[التسريح فرضوه عليا بعد ما لعبولي على المورال ، وقلعولي اللوطو تاغ السارفينس،

ورادوا طلبوا متى نخرج من الدار لي كانوا ماديئهاالي بحجة نبيعوها هي قاغ الصوالخ لي

مايحتاجوهاش باش ينقصوا على روحهم les frais ، عليها كي نفيت روجي بلا والوا

اختاريت باش نخرج بتعويض بلاك نسللك راسي بكاش يرجي خير من وجوهم]* .

التصريحات السابقة تؤكد لنا أن المؤسسات تلاعبت بالعمال والإطارات،

واستعملت كل السبل من اجل القيام بعملية التسريح.

*المقابلة رقم (35) المهنة السابقة: chef de moyen généraux مؤسسة SONITEX: [أنا لم أريد الخروج ، لكن إتصلوا بي في الإدارة و قالولي إذا لم تخرج بروضاك فالمرّة القادمة سوف تخرج إجباري و إذا نريد إنقاد نفسك خذ تعويض و أعمل مشروع أفضل لك من أخرج بدون شيء].

*المقابلة رقم (33) المهنة السابقة: chef technique ، مؤسسة SONITEX: [عند وجودي تحت في الضغط والتلاعب على نفسي وعقل وبعد حذف السيارة و السكن لدى لخدمة بحجة لبيعها في المزاد العلني أجبرت على التسريح وطلب التعويض قبل أن أخسر كل شيء].

أما بالنسبة لإطارات المؤسسة D.V.P ، فهي لم تعرف هذا النوع من التسريح إطلاقاً، حيث أننا عندما قمنا بسؤال البعض منهم عن كيفية وطريقة التسريح صرحوا أنها طريقة واحدة للجميع، وهي تعليق قوائم المسرحين بدفعات، دون أن تطلب منهم المؤسسة وضع طلب خطي أو تسوية مستحقاتهم المالية، وإنما الأمر الواحد الذي قامت به هو حذف كل الإمتيازات التي كانت تحضى بها إطارات مثل السيارات، السكن، المطعم، والمخيمات الصيفية لأبناء العمال الإطارات الرحلات السنوية، التعهد مع المؤسسات الأخرى للشراء بالتقسيط، الأمر الذي إعتبره الإطار أنه ضغط وإجبار على الخروج دون مناقشة أو إحتجاج، وإنما تقبل الأمر كما هو، ما دفع البعض منهم إلى التسريح اللإرادي.

1-2-4 التسريح اللإرادي: ويُعرف بأنه التسريح الإجباري التي تفرضه المؤسسة على

عمالها وإطاراتها في حالة الأزمة، أو الغلق أو البيع ، ويعتبر أيضا شكل من أشكال الطرد الذي لا يشمل على نص صريح بذلك.

وتختلف طريقة التسريح بهذا الشكل من المؤسسة إلى أخرى موضوع الدراسة، حيث أنه لم يستثني أي فرد من أفراد المؤسسات، فالإطارات وأصحاب الإدارة كلهم كانوا معنيين بهذا التسريح إن لم يختاروا الأشكال الأولى منهم حيث وجدوا أنفسهم فيه بطريقة ديناميكية آلية، لأن المؤسسة طرحت الموضوع بصفة جماعية، لكنه مسّ بالأكثرية القدامى ذوي الخبرة، وهذا ما لاحظناه من خلال مقابلتنا للمبحوثين .

المقابلة رقم (04) المهنة السابقة: Directeur général مؤسسة T.P.L :

إني حق أنا رُوحتُ في زجلين بعد ما جاني قرار التسريح من Alger بديت نسرخ في العمال الكبار هوما اللوالا و بعدها جاني قرار باش نسرخ العمال و الإطارات alors طبقت القرار و بديت نسني على les listes حتى 1998 و بين جاني قرار تسرحي لتفاجأت به بزاف . و ديما القرار كان يجينا من alger باش نخلي le poste و نخرج بقرار التسريح ، و جريت على روجي باش يخلوني في بلاستي ، بصح خرجت بتسريح إجباري كيفي كيف البقية بعد 25 سنة خدمة]*

مقابلة رقم (01) المهنة السابقة chef d'équipe parachève مؤسسة

:T.P.L

إبتانلي التسريح كان مفروض علينا و مالمؤسسة تاعنا و التقاعد يكما شاورت ناس وائما كانوا يعلقوا les listes كي نجو من صباح ولا في المساء قبل ما نخرجو نشوفو شكون هو مالي راهم راجحين يتحاوروا بزوج دورو ستاؤهم في كلامهم تعويض .]*

* المقابلة رقم (04) المهنة السابقة : Directeur général مؤسسة T.P.L : إبتانلي الخوف بعد ما جاني قرار التسريح من الجزائر فبدأت بتسريح العمال ذو مناصب متأهلة أولاً ثم بتسريح العمال والإطارات لذا طبقت القرار وبدأت أمضي على القوائم حتى 1998 حين جاني القرار الذي فجأني كثيرا وهو بتسرحي وترك مناصبي، ورغم محاولتي لفعل كل شيء بعدم خروجي لكن التسريح كان إجباري مثلي كمثل بقية الآخرين بعد 25 سنة عمل]

* المقابلة رقم (01): المهنة السابقة chef d'équipe parachève مؤسسة T.P.L : في نظري أرى أن التسريح كان مفروضا علينا إلا أن مؤسستنا والنقابة لم ترد علمنا إلا بعد وضع القوائم وعند دخولنا في الصباح وجدنا أسمانتا ضمن المسرحين في لوحة الإعلانات .

من خلال التصريح الأخير لأحد الإطارات بمؤسسة T.P.L إستنتجنا أن هذه المؤسسة كباقي المؤسسات العمومية في الجزائر التي إستعملت كل أنواع التسريح على إطاراتها وعمالها دون تمييز، أما الميزة التي تميزت بها هذه المؤسسة أنها لم تسرح كل عمالها وإطاراتها، بل إنتهجت أسلوب آخر كان في بدايات الأزمة حيث أنها قامت بتسريح عمال وإطارات الورشات التي تم إغلاقها نهائيا دون تعويضات.

وبعد فترة من الزمن قامت بفتح مجال إعادة إدماج المسرحين الذين بقوا لسنوات تقاعدتهم أقل من خمس سنوات، لكن لم يكن إدماجهم في نفس المناصب التي كانوا فيها، وهنا نجد أن المؤسسة قامت بهضم حق هؤلاء الإطارات، وذلك بعدم تقديم تعويضات وإرجاعهم إلى مناصب أدنى من مناصبهم، إضافة إلى أن الكثير من المبحوثين الذين سرحوا ما بين 1998 وسنة 2000 كانت نسبة التعويض إليهم لا تساوي شيئا أمام ما قدموه للمؤسسة من مهارات، وخبرة.

عبر البعض من المبحوثين عن التعويضات بأنها لا تساوي شيء أمام التحديات التي تنتظرهم خارج أسوار المؤسسة، وفي الحياة الإجتماعية الجديدة التي يواجهونها من بحث عن العمل أو هدر الوقت بالحديث عن الماضي مع بعض الرفاق أو الجيران.

المقابلة رقم(17): المهنة السابقة régleur de train ، مؤسسة T.P.L :

[أَنَا كُنْتُ ضِمْنَ الْأَفْوَاجِ الْأُولَى لِي أُسْتَعْنَتَ عَلَيَّهَا الْمُؤَسَّسَةُ بِحُجَّةٍ أَن
l'actierie et l'aminoir غَلَّفُوهُمْ، وَأَنَا مَا عَنَدِيشَ poste آخَرَ نَحْدِمُ فِيهِ،
عَلَى هَذَاكَ خَرَجُونَا بَاشْ تَبْقَى لِيَهُمْ وَ يُدِيرُوا فِيهَا رَأْيَهُمْ]* .

نلاحظ أن التسريح اللإرادي في مؤسسة T.P.L لم يستثنى حتى مديرها، نظرا أن هذه المؤسسة مرت بعدة مراحل في هيكلتها، وإعادة تسميتها، والتغير والتقليص في نشاطها.

والجدير بالذكر هنا أن مؤسسة T.P.L قديمة جدا إذا تأسست سنة 1936 على يد الإستمعمار الفرنسي الذي كان يديرها إلى غاية 1962، بمسمى ACILOR أي (Aciérie et Laminoir d'Oran).¹⁰³

وبعد الإستقلال بقيت مؤسسة T.P.L دون إشراف إلى غاية 1963، أين إستلمها العمال الجزائريون في ظل التسيير الذاتي للمؤسسات L'Auto gestion بكل شجاعة لإدارتها إلى غاية سنة 1968، حيث قامت المديرية العامة بتغيير إسمها إلى إسم S.N.S ، وفي سنة 1983 حاولت الإدارة الجزائرية تطوير العمل، وتكوين العمال والإطارات فيها لتتماشى ومتطلبات السوق.

* المقابلة رقم (17) : [أنا كنت ضمن الأفواج الأولى التي إستعنت عنها المؤسسة بحجة أن الورشة غلقت ، و أنا لم يكن لي عما آخر لذلك أخرجوني كي تبقى الحجة لهم و يفعلون فيها ما يشاؤون]

* المصدر : Livre d'accueil ,Trefilor filiare de TPL ,Juillet 1999

¹⁰³ وثيقة رسمية من مؤسسة T.P.L : Livre d'accueil ,Trefilor filiare de TPL ,Juillet 1999

وبعد 1986 قامت الإدارة بإعادة التنظيم وتغيير النشاط، وغيرت معه أيضا التسمية إلى E.N.T.P.L إلى غاية 1998، أين قامت المؤسسات بإعادة الهيكلة، والتغيير الكلي للنشاط بعد غلق أهم ورشتين فيها laminoir et Aciérie ، وقامت أيضا بتغيير التسمية إلى TREFILOR.

وبعد مرورها بكل تلك المراحل، بدأت المؤسسة تعيش نوعا من الفوضى، جراء الأزمات التي كانت تلازمها، لذلك نجد أنها كل مرة كانت تستغني عن عمالها وإطاراتها دون إستثناء خاصة من سنة 1984 إلى غاية 1999 . حيث كانت المؤسسة قد إستغنت عن حوالي 2000 عامل وإطار من بينهم 194 إطار من كل الورشات، وحتى الإداريين بما فيهم المدير العام لـ: E.N.T.P.L ، وأعيد هيكلتها وتنظيمها باسم آخرو هو TREFILOR .

وفي سنة 1999 فتحت المؤسسة مجال الإشتراك وأصبحت مؤسسة ذات أسهم S.P.A وغيرت نشاطها وتسميتها إلى T.P.L وإلى غاية وصولها لهذه المرحلة كانت المؤسسة قد سرحت عدد هائلا من إطاراتها القدامى، الذين كانوا السبب الأول في النهوض بهذه المؤسسة.

ولهذا ومن خلال تصريحات إطاراتها نجد أن المؤسسة كانت بمثابة العائلة بالنسبة إليهم والإستغناء عنها كان الأمر مستحيلا، لذلك رفضوا أن يقدموا طلب للتسريح إلى حين تم تسريحهم غصبا عنهم، ولهذا اعتبروا أن هذا النوع من التسريح هو طرد لهم ولعائلاتهم من المؤسسة.

أما بالنسبة للمؤسسات الأخرى موضوع الدراسة نجد أنها لا تختلف في هذا المجال على مؤسسة T.P.L إلا في بعض التفاصيل التي رواها المبحوثين عن كيفية التسريح الإجباري خصوصا للفوج الأول الذي سرح في 1996، حيث صرح بعض المبحوثين :

مقابلة رقم (29)، المهنة السابقة chef de personnel مؤسسة D.V.P :

إفْلَحَقْ حُنَا طَرْدُونَا وَبُهَادَ الْكَلْمَةِ ثَقَاهُمَا عَلَيْنَا D.G la وَالسَّانِدِيكَا وَ90% مِنْ الْمَطْرُودِينَ فِي 1996 هُمْ إِطَارَاتُ هَذِهِ الْمُوَسَّسَةِ بَعَاوُ يُسَابُطُهَا مِنْ الْبِدَايَةِ عَلَى هَذَا الشَّيْءِ، بَدَاؤُ بَيْنَا حُنَا الْكُبَارِ الْقَدِيمِ بِقَانُونِ 50سنة فَالْسِنِ وَ20سَنَةَ خَدْمَةِ قَاعِ هَادُو يُخْرَجُوا بِسَيْفٍ عَلَيْهِمْ، وَأَنَا وَاحِدٌ مِنْهُمْ وَمَا عَطَاؤُنَا وَالْوَأَا.*

المقابلة رقم (32) المهنة السابقة: chef après-vente مؤسسة D.V.P:

[الْمُوَسَّسَةَ تَاعُنَا كَانِتْ تَمْشِي NORMAL وَكُنَا parmi les premiers فَالْجَزَائِرِ مِنْ حَيْثُ الْبَيْعِ وَالشِّرَاءِ وَإِنْتَا جِ السِّيَارَاتِ حَتَّى وَبِنَ جَانْتَا الْكَارِثَةَ، وَقَالُونَا بِلِي الْمُوَسَّسَةَ رَاهَا رَايْحَةَ تَبْلَعُ وَبَدَاؤُ بَيْنَا حُنَا الْكُبَارِ وَالْقَدَمَ لِي كُنَا سَاسَهَا قَاعِ هَادَا بَاشْ يُسَابُطُوا الْبِلَادَ وَتُوَصَّلْ لِي رَاهَا لِيهِ، وَكِيمَا زَانِي نُشُوفُ فِيهَا دُورَكَ]*.

*المقابلة رقم(29): المهنة السابقة chef de personnel مؤسسة D.V.P [السبب في طردنا كان تحت عمل الشوشرة والمؤامرة علينا من البداية لهذا بدأوا بنا نحن الأقدمية بقانون 50 سنة في السن و 20 سنة خدمة، فهؤلاء كلهم وأنا منهم خرجنا بدون شيء].

*المقابلة رقم (32) المهنة السابقة: chef après-vente مؤسسة D.V.P: [مؤسستنا كانت تتحرك عادي وكنا من الأوائل في الجزائر من حيث البيع والشراء وإنتاج السيارات حتى جاعتنا الكارثة وقالوا لنا بأن المؤسسة سوف تغلق وبدنوا بنا نحن الأقدمية وأساس المؤسسة وهذا راجع لعمل المؤامرة للبلاد وأوصلوها إلى ما هي عليه].

المقابلة رقم (38) ، المهنة السابقة **chef de moyen généraux** مؤسسة

alors croie moi que j'ai entré par la poste , et j'ai sortie] :D.V.P

[par la fenêtre .] حَنَا حَفْرُونَا وَ حَرْجُونَا بِسِيفٍ عَلَيْنَا مَا شَاوْرُونَا مَا قَالُونَا جَا الْقَرَارُ

وُطَبَّقُوهُ عَلَيْنَا حَنَا الْقُدْمُ]* .

إذا من خلال هذه التصريحات نجد أن مؤسسات D.V.P قامت بتسريح إطاراتها بطريقة تعسفية إجبارية، فالتسريح الأول سنة 1996 كان مفتعلا حسب ما صرح به المبحوثين، وقد مس الإطارات بالدرجة الأولى، وكان حوالي 90% من هذه التسريحات هي إطارات هذه المؤسسة.

قامت المديرية العامة الواقعة بالعاصمة بإرسال قرار إلى جميع وحدات D.V.P التي تعني (Distribution Véhicule Particulier) بتسريح أكبر عدد ممكن من الإطارات والذي قدر بحوالي 400 إطار من كل الوحدات، وبالضبط حوالي 70 إطار من المؤسسة موضوع البحث، وحتى مديرها لم يسلم من التسريح.

نُشير إلى أن مؤسسة D.V.P مرت بعدة مراحل منذ نشأتها من 1946 في عهد الإستعمار، وكانت تسمى بمؤسسة Renault Algérie ، وأول سيارة ركبت في الجزائر كانت في 1949 في منطقة الحراش أين كانت تتواجد ورشات التركيب (chaine de montage) سيارة بإسم 4cheveux وشاحنة تسمى 5 deux tons والجرار الفلاحي.

* المقابلة رقم (38):[صدقيني أننا دخلنا من الباب للعمل و خرجنا من النوافذ ، إحتقرونا و أخرجونا إجباري علينا ولم يعلمونا حتى جاء القرار و طبقوه علينا نحن الأقدمية] .

ووفق تصريح الإطارات فإن هذه المؤسسة كانت جد مزدهرة بإطارات الفرنسية وعمال منفذين جزائريين، وبقيت إلى غاية الإستقلال بهذا الإسم حتى سنة 1964 أين طالب عمالها الجزائريين برحيل الإطارات الفرنسية وتعويضهم بها بعدما إكتسبوا الخبرة بالأقدمية، وحدث ذلك في 1974 أين قام الرئيس الراحل " هواري بومدين " بتأميم المؤسسات الوطنية، وقام أيضا بتغيير إسمها SONACOME، وبقي نشاطها كما كان في السابق أي تقوم بتركيب وبيع السيارات، وكل أجهزتها، وكانت هناك وحدات على كامل التراب الوطني.

وبقيت على هذا النشاط إلى غاية 1976 أين أعيد تغيير إسمها S.N.V.I حتى بداية الثمانينات، أين أعيد تسميتها وتقليص نشاطها من مؤسسة وطنية لتركيب وتوزيع المركبات أصبحت تسمى D.V.P أي مؤسسة توزيع السيارات.¹⁰⁴

ولم تختلف مؤسسة D.V.P لم في قراراتها عن باقي المؤسسات الوطنية الأخرى لأن قرار التسريح كان مستهدفا لكل المؤسسات الوطنية من طرف البنك الدولي، من بين شروطه هو التقليص من اليد العاملة وفتح المجال للسوق الحرة، والشراكة S.P.A.

¹⁰⁴ تصريح أحد الإطارات من مؤسسة D.V.P في سرد التاريخ وتطور المؤسسة الوطنية.

وعلى حسب تصريحات أحد المبحوثين: أنه على الرغم من أن المؤسسة طبقت كل شروط البنك الدولي إلا أنها لم تسلم من الإفلاس التام ومازالت الدولة domaine أي الوكالة العقارية تدين للمؤسسة، وهذا ما يفرض عليها تقديم المؤسسة وكل ما هو موجود فيها من عتاد ومستلزمات بيعت في المزاد العلني.

ولم تختلف مؤسسة SONITEX عن باقي المؤسسات الأخرى في طريقة التسريح اللإرادي، حيث أن إطاراتها أيضا صرحوا أنهم سرحوا بطريقة إجبارية، إذ يعتبرون أنفسهم هم أيضا مطرودين، واختلفت العملية في أن المؤسسة قدمت للمسرحين خمسة أشهر أجر مسبق إلى غاية تسوية وضعيتهم في صندوق التقاعد .

ii. - واقع التسريح من المؤسسات الوطنية SONITEX-D.V.P-T.P.L:

جاءت عملية التسريح من المؤسسات الوطنية نتيجة تردّي الأوضاع الإقتصادية فيها، هذا ما أجبر الدولة على التخلي عن الدعم الذي كانت تقدمه لكل مؤسساتها، وعرفت هذه الظاهرة مع بداية التسعينات ومست في ذلك الوقت القليل من المؤسسات خصوصاً التي كانت تعاني أزمة أو تردّي الأوضاع الداخلية فيها، وبقيت تنتشر إلى غاية وصولها إلى كل المؤسسات الوطنية أو بالتحديد مع بداية سنة 1992، أين تطلب الوضع التصحيح الهيكلي للمؤسسات الوطنية وإعادة تنظيم القطاع الإنتاجي العمومي ضمن مسار جديد أدى إلى إفلاس وغلق المؤسسات وتعويضها بأخرى خاصة أو ذات شراكة مع الدولة الأجنبية.

ولا بد من القول أن عملية التسريح لم تكن فجأة بل كانت هناك عوامل مهدت له، ومن هذه العوامل الظروف الداخلية للمؤسسة التي أصبحت في تغيير دائم من الأحسن إلى الأسوأ داخل ورشات، من حيث إقتناء المادة الأولية التي أصبح الطلب عليها يكلف أموالاً باهضة، وأصبحت المؤسسة غير قادرة على توفيرها، بسبب الديون السابقة التي تتقل عاتقها، ما جعل الإنتاج يتوقف تدريجياً.

وهنا دخلت المؤسسات في أزمة وبدأت تتدهور تدريجياً، وأصبحت مخاوف العمال، والإطارات، والإداريين تتزايد بإنظار المجهول. كما أن عملية التسريح بهذه المؤسسات كان الهدف منها هو تقليص أكبر عدد ممكن من العمال والإطارات، وخصوصاً الإطارات التي كانت تمثل النقطة المحورية بين الإدارة والورشات .

مؤسسة T.P.L عرفت موجات للتسريح مع بداية سنة 1992، وبالذات بعد غلق الورشات l'ACIERIE ، التي أصبحت مكلفة لخزينة المؤسسة من حيث تأميمها وتوفير المادة الأولية لها.

علما أن هذه الورشة كانت بمثابة المتحف العريق داخل المؤسسة، وذلك لقدمها قدم المؤسسة ذاتها، حيث تجاوز عمرها إلى وقت غلقها 100 سنة. وعلى الرغم من قيامها بتغيير الفرن القديم بأخر جد متطور، يعتمد على التكنولوجيا الحديثة سنة 1984 بغية إنتاج أفضل وأكثر، إلا أنها لم تنجح في حل مشاكلها، لأن الفرن الجديد بدأ ينهار ويتحطم شيئا فشيئا، إلى غاية ما أجبرت المؤسسة على الغلق والإستغناء عنه نهائيا، بعدما كانت قد باعت الفرن الأول القديم في المزاد العلني.

كل هذه المراحل كانت عبارة عن عوامل أدخلت المؤسسة إلى أزمة داخلية، وخلقت صراع داخلي بين الإطارات المشرفين على الورشة والإداريين الذين رفضوا فكرة التغيير والغلق، دون الأخذ بعين الإعتبار رأي الإطارات بالورشة. وبالنسبة إليهم هذا هو السبب الحقيقي في تسريح أول موجة من الإطارات، وهنا بدأت الأوضاع تتغير وزادت مخاوف المؤسسة. حيث يصرح بعض الإطارات في هذا الشأن بالقول:

المقابلة رقم (02): المهنة السابقة: chef de poste four، مؤسسة T.P.L

[حْنَا كُنَّا نَحْدُمُوا نُوزْمَالَ بِلْفُورِ الْقَدِيمِ وَ كَانَ يَحْدَمُ عَادِي مَا كَانَ فِيهِ حَتَّى panne في 1984 جَا الْمُدِيرُ الْعَامَ وَأَمَرَ بَاشَ نُبْدَلُوهُ بَوَاحِدٍ جَدِيدٍ، بَدَاوْ يَهْرَسُوا فِي الْقَدِيمِ وَيُبِيعُوا فِيهِ وَدَارُوا جَدِيدًا، بِصَحِّ هُوَ أَصْلًا جَابُوهُ مِنْ خَارِجٍ قَدِيمٍ غَيْرِ هُفُوا زَوَاحَهُمْ وَضَيَعُوا ذَرَاهِمَ وَقَالُوا جَدِيدًا، يَا رَبِّي خَدَمْنَا بِيَهُ 07 سَنِينَ وَ بَدَاتِ الْعُيُوبُ تَبَانُ وَ بُدِينَا نُدْبِيَانُوا فِيهِ كُلَّ مَرَّةٍ، وَمَرَاتٍ يَحْبِسُ قَاعٌ وَ مَا نَحْدُمُوشْ حَتَّى جَا أَمْرٌ سَنَةَ 1992 لِلْمُدِيرِ بَاشَ يَبْلَعُوا مَرَّةً وَاحِدَةً وَيُرِيحُوا رَأْسَهُمْ*].

المقابلة رقم (07) ، المهنة السابقة chef d'équipe fondeur مؤسسة T.P.L :

[l'aciérie] بَلَعُوهَا الرِّيسَانَ الْكَبَارَ بَاشَ وَصَلُوا لِي رَاهِمُ فِيهِ دَرُوكَ، جَابُوا الْهُوْدَا يَأْكُلُوا مَعَاهُمْ وَشُكُونُ سَبَابِنَا هُوَمَا الْخَدَامَةُ لِي كَانُوا يُسَابِطُوا الْمَوَاشِينَ مَشِي عَازِفِينَ بِلِي تَطْفَرُ غَيْرَ فِيهِمْ، وَهَذَا لِي وَصَلْنَا لَهُ، خَرَجُوا قَاعَ الدَّنِيَّةِ وَخَلَّوْهَا بَيْنَانَهُمْ بَعْدَمَا بَلَعُونَا الْوَرِشَةَ وَجَابُوهُ بَرَّةً*].

* المقابلة رقم (02) المهنة السابقة: chef de poste four، مؤسسة T.P.L: [كنا نعمل بطريقة عادية بالفرن القديم وكان يعمل بطريقة عادية دون أي مشاكل، إلى أن جاء المدير العام وأمر بتغييره بأخر جديد، وبدأ العمال في تحطيم الفرن القديم لبيعه ووضعوا الجديد مكان الذي أحضروه من أوروبا قديم وعملنا به لمدة 7 سنوات فقط حتى بدأت عيوبه تظهر وبدأ العمل يتوقف لمرات عديدة حتى جاء الأمر في 1992 لغلاق الورشة نهائياً].

* المقابلة رقم (07) المهنة السابقة chef d'équipe fondeur مؤسسة T.P.L : [قاموا بغلاق الورشات وبيعها للهنود والسبب في ذلك هم العمال الذين قاموا بتعطيل الآلات والأخير هم من خرجوا في الدفعات الأولى].

من خلال هذه التصريحات نجد أن الأزمة داخل المؤسسة T.P.L سببها الفعلي هو داخلي يشمل الإطارات والإداريين، وهذا ما أدى إلى غلق أهم ورشة فيها، لأن الإداريين كانوا مجبرين في تطبيق المخططات التي فرضت عليهم من الخارج، ولهذا تحولت المؤسسة من مؤسسة صناعية إلى أخرى عاطلة عن العمل مجبرة على الاستيراد ما كانت تنتجه في السابق، والذي كانت تغطي به حاجيات المؤسسة الوطنية وحاجيات الدول المجاورة لها .

هذه المرحلة أجبرت المؤسسة على تهدئة الأوضاع بإدماج عمال وإطارات هذه الورشة في الورشة الثانية (laminoir) حيث أصبح هناك إكتظاظ في حجم العمال، وهذا ما زاد من حدة الأزمة حيث أصبحت هناك منافسة بين الإطارات من أجل البقاء، إضافة إلى تدهور العلاقة بين العمال والإطارات، وأصبحت هناك فئات مختلفة من الإطارات الموالين للنقابة والأخرى الموالية أو المنحازة للعمال. كل هذه الأوضاع أدت إلى تماطل في الإنتاج، من خلال الإضرابات والاحتجاجات التي كان يقوم بها العمال والإطارات، إضافة إلى كبح عملية الإنتاج.

من خلال ما سبق نستنتج أن موضوع التسريح داخل المؤسسات أثار فتنة بين العمال والإطارات، أدت بهم إلى خلق فئات متحالفة من إطارات وعمال ذوي المصلحة الواحدة، تتمثل في إيقاف مشروع التسريح، وكان هذا من خلال الإضرابات المتتالية، والتي كانت تدوم لأكثر من أسبوع، إضافة إلى كبح عملية الإنتاج خصوصا بالنسبة للفئة الموالية للنقابة، التي كانت تقوم بعملية التحريض على تحطيم الآلات ورفض قرارات المديرية العامة، التي كانت تحرص على التقليل اليد العاملة.

المقابلة رقم (09): المهنة السابقة chef de poste principal مؤسسة T.P.L.:

[الكارثة بدأت من قَرَارٍ لِي جَا مَفُوقَ مِينِ سَابُوطَاوِ الْمُوَأَشِينِ ، زَادُوا عَلَيْهَا بِشُوبِيَّةِ
وَبَلَعُوا laminoir وَقَاعَ هَادُ الشِّي وَكَانُوا يَحْصَلُوا فِْلْ مَادَةِ الْأُولِيَّةِ وَبِلِي الْمُؤَسَّسَةِ قَدِيمَةَ
بِصَّحِ le bute تَاعَهُمْ هُوَ بَاشٌ يَبِيعُوهَا لِلخَارِجِ، وَهَذَا لِي وَصَلْنَا لَهُ بَعْدَ مَا خَرَجُونَا].*

من خلال هذا نخلص إلى القول أن واقع التسريح في مؤسسة T.P.L كانت له
خلفيات داخلية ناتجة عن صراعات أجبرت المؤسسة للجوء إلى التسريح الإجباري في
سنة 1994 للإطارات ذات أقدمية، والتي رفضت الخروج بتسريح إرادي.
ناهيك عن الإمتيازات الكثيرة التي تخلت عنها المؤسسة مرغمة بذلك، لأنها لم
تستطع تغطية كل الحاجيات، فكان الحل هو غلق المؤسسة في ذلك الوقت
وهذا ما أدى بها إلى غلق معظم الورشات المتبقية، وهنا اضطرت المؤسسة إلى
تسريح 194 عاملا وإطارا ما بين سنتي 1993-1995، كل هذا من أجل الضغط على
جماعات المهنية التي كانت ضد هذه الأوضاع، خصوصا بعض ممثلي النقابة.

*المقابلة رقم (09) المهنة السابقة chef de poste principal مؤسسة T.P.L: [الكارثة بدأت بعدما جاء القرار من الفوق عند غلق
الورشات والسبب الرئيسي هو العمال الذين قاموا بالمؤامرة فقالوا أن المادة الأولية هي السبب وبأن المؤسسة قديمة، لكن هدفهم هو بيعها
للخارج وهذا ما وصلنا إليه بعد خروجهم].

واستمرت المؤسسة على هذا الوضع إلى غاية 1997 أين أصبح الإطار يطالب بحقوقه للخروج الإرادي، لأن المؤسسة أوشكت على غلق أبوابها وبيعها في المزاد العلني، وعلى الرغم من معارضة معظم الإطارات لهذه الأوضاع إلا أنه لم يمنع من وجود فئة منهم من رأت في التسريح فائدة حيث أخذت التعويض القيمة المالية واستثمرته في مشروع صغير والذي قدر على حسب تصريحات المبحوثين ما بين 300.000 ألف و600.000 ألف دينار، وكان ذلك بعد تقديمها لطلب التسريح الممضي عليه شخصيا.

لم يختلف الوضع في باقي مؤسسات الدراسة، إلا في بعض التفاصيل، حيث عرفت مؤسسة D.V.P أول موجات التسريح ابتداء من ظهور الأزمة، أي أنها لم تترك مجالاً لضغط التكتلات والتحالفات العمالية، وإنما وضعت الكل أمام الأمر، وفي نفس الوقت قامت المؤسسة بنزع كل الإمتيازات التي كانت للعمال وخصوصاً الإطارات منهم، حيث قامت بغلق المطعم أولاً وتوقيف دورات التكوين الداخلي والخارجي هذا من جهة ومن الناحية الداخلية للمؤسسة، أما قطعت العلاقات مع كل الدول الأوروبية التي كانت تتعامل معها في كل المجالات مترجمة أخرى، ناهيك عن الديون التي كانت على عاتق المؤسسة، كل هذه الظروف دفعت بالمؤسسة إلى إتخاذ إجراءات التسريح الإجباري لـ90% من إطارات المؤسسة. وهذا ما صرح به بعض المبحوثين في قولهم:

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة: chef de personnel ، مؤسسة D.V.P :

[كُنَّا نَمَشُوا عَادِي فِي خَدْمَتِنَا ، قَاعَ الْوَرَشَاتِ مَاشِيَةً ، مَاشِي كَيْمَا بَكَرِي بِصَحِّ مَاشِي حَابَةً، حَتَّى جَاءَتْ une note لِلْمُدِيرِ نَقُولُ بِلِي كَايِنْ تَسْرِيحْ لِأَوَّلِ فَوْجٍ مِنْ الْإِطَارَاتِ بِشَرَطِ يَكُونُ عُمُرُهُ 50سنة وَخَدَمَ 20سَنَةً وَلَا أَكْثَرَ، وَهَذَا كَابْدِيْنَا فِي الْكَارِثَةِ وَبَدَاوُ الْمَشَاكِلِ فَلَ مَوْسَسَةٍ*].

ويضيف مبحوث آخر بالقول:

المقابلة رقم (32): المهنة السابقة chef après-vente مؤسسة D.V.P :

[الْمُشْكِلُ بَدَأَ عِنْدَنَا فَلَ magasin de vente مِينِ الْمَوْسَسَةِ حَبَسَتْ الشَّرَا تَاعَ les pièces de taches وَفَعَدْنَا نَكْمُلُوا غِي فَلَ عِنْدَنَا، وَالطَّلَبَاتِ عَلَي بَعْضِ les pièces وَلَاتِ بِرَافٍ وَحْنَا وَلِينَا مَا نَخْدُمُوشُ وَمَا نَحْلُوشُ لَكُنْزٍ مِنْ أُسْبُوعٍ*].

*المقابلة رقم (29) المهنة السابقة: chef de personnel ، مؤسسة D.V.P: [كنا عاديين في عملنا و كل الورشات تتحرك حتى جاءت نقطة من المدير بأنه يوجد تسريح لأول فوج من الإطارات بشرط أن يكون عمره 50 سنة و عمل 20سنة أو أكثر لهذا بدأت الكارثة و المشاكل في المؤسسة].

*مقابلة رقم (32) المهنة السابقة chef après-vente مؤسسة D.V.P : [بدأ المشكل في المخزن عندما توقفت المؤسسة عن شراء المادة الأولية و أصبحنا نقوم بعملية الترقية و التوقف عن العمل لساعات أو لأيام طويلة و ذلك لنقص قطاعات غيار السيارات و عدم توفرها في المؤسسة].

من خلال المقابلات التي أجريت مع إطارات D.V.P وجدنا أن واقع التسريح لم يختلف في شكله عن المؤسسة الأولى وإنما الإختلاف كان في الطريقة لأن مؤسسة T.P.L فقد مهدت الأوضاع من خلال غلقها لأهم ورشاتها، وهذا ما لم نجد في المؤسسة الثانية، حيث أن هذه الأخيرة واقعا كان مفاجئ لعمالها وإطاراتها إذ لم تتوقع حدوثه لأنه لم تكن هناك أوضاع ممهدة له.

أما عن هؤلاء الإطارات التي وجدت أسمائها في قائمة المسرحين، فكان بالنسبة لها بمثابة كارثة غير مرتقبة أضف إلى ذلك أن هذا الإطار وجد نفسه مجبرا على الخروج دون أي مقابل سوى ب: 03 أشهر من الأجر القاعدي الذي كان لا يتجاوز 7.000 دج في ذلك الوقت. وهذا ما وضحه أحد المبحوثين :

المقابلة رقم (31): المهنة السابقة chef d'unité مؤسسة D.V.P:

[أنا والله ما كنت نْفَارَع بلي نلْقَى إسمي في la liste، كُنت غير كِيمَا جِيت مِن mission لَافِي عَنَابَة وَكَانَ كُشْي عَادِي حَتَّى قَالُولِي صَحَاب السَانْدِيكََا بَاش نَحْط مِفْتَا ح تَاغ اللُّو طُو (السيارة) لِي دَائِيهَا لِدَار بِلْشُوفَار، وَكِي جِيت حَارِج de consigne غير لِيكِيْدَاوْنِي وَسَائِي وَ'avantage لِي دَارُوْنَا هِي عَطَاوْنَا 03 أَشْهْر أَجْر مُسَبِّق بِالْأَجْر القَاعِدِي وَطَرْدُونَا]*.

* المقابلة رقم (31) المهنة السابقة chef d'unité مؤسسة D.V.P: [أنا لم أكن أظن بأن إسمي سوف يكون في القائمة لأنني كنت قد أتيت من مهمة في عنابة وكان كل شيء عادي حتى طلبوا مني أصحاب النقابة بترك مفاتيح السيارة وعند خروجي أعطوني حساب مدة 03 أشهر أجر مسبق بقيمة أجرة التقاعد].

ويرى المبحوثين أن مؤسسة D.V.P قد تلاعبت بالقوانين على عمالها وإطاراتها، إذ أنها وبعد موجة التسريحات لسنة 1996، قامت المؤسسة بتغيير القانون المعتمد، حيث إنتقلت في استعمالها للتسريح الإجباري إلى التسريح الإرادي الذي كان في سنة 1997 إلى غاية سنة 2000.

وعند سؤالنا عن هذه الوضعية أجاب أحد المبحوثين في قوله:

مبحوث المقابلة رقم (29) المهنة السابقة: chef de personnel مؤسسة

:D.V.P

[هُومَا مَا قَيْمُوشِ الْعِبَادَ لِي قَبْلَهُمْ خَرَجُوا عَلَى هَادِي الْمُوَسَّسَةِ بِلُحْدَمَةِ وَ les mission
وَلِي هَذَرُوا عَلَى زَوَاحُهُمْ مَا لُقَاوُ حَتَّى نَتِيْجَةَ، أَيَا بُغِيْتِي يَقَيِّمُوا الْوَرَقَ، كُنْشِي قَاسُوهُ
وَمَاكَفَاهُمْشِ هَذَا زَادُوا هَزَسُوا كُنْشِي]* .

* المقابلة رقم (29) المهنة السابقة : chef de personnel مؤسسة D.V.P: [هم لم يأخذوا بعين الإعتبار العمل الذي قمنا به طيلة السنوات في هذه المؤسسة وأردت أن ينظروا إلى الأكوام الأوراق والأرشيف إضافة إلى أنهم قاموا بتكسير كل شيء].

المقابلة رقم (41): المهنة السابقة: Adjoint au chef magasin مؤسسة

D.V.P : إكأنوا قاصدين باش المؤسسة توصل لهاذ الشيء لي زاها فيه كيفاش المؤسسة

في 1997 رجعت S.P.A بلاسهم بصح ما عندها حتى الشريك ، كنا بلاسهم مع

روحنا، وهذا باش les agences ما يحسروش ، عارفين يلي المؤسسة لوكان زاها تخدم

كيما يامات زمان لوكان حتى واحد فيهم مراه يناقزنا على هاداك داروها بلعاني و بلعوها

باش تبقى غير لهم*]

من خلال ما سبق نستنتج أن واقع التسريح في مؤسسة D.V.P كان مأساوي

إذا ما قارناه بمؤسسة T.P.L التي إلى غاية إنتاجنا هذا البحث لم تعلق أبوابها، أما

مؤسسة D.V.P فقد أغلقت أبوابها في سنة 2007 وباقي العمال والإطارات الذين لم

يخرجوا بتسريح إرادي فقد خرجوا في هذه السنة بدون أي ضمان خصوصا الذين قلت

عدد سنوات عملهم عن 20 سنة، وأغلقت هذه الأخيرة أبوابها وهي في إنتظار أن تباع في

المزاد العلني كما بيعت الوحدة التابعة لها CITROEN لأحد الخواص.

أما عن واقع التسريح من مؤسسة SONITEX فهو لم يختلف عن هاتين

الأخيرتين، فأول موجات التسريح كانت بعد ظهور الأزمة التي كان سببها، هو الحاويات

القادمة من الصين والتي تحمل كل أنواع الألبسة التي كانت تنتجها المؤسسة، فكما هو

معروف أيضا أن هذه الأخيرة كانت من ضمن المؤسسات الوطنية الآيلة للإفلاس والغلق

كباقى المؤسسات الأخرى لكن قبل دخولها للأزمة كانت هذه المؤسسة ذات إنتاج واسع.

* المقابلة رقم (41) المهنة السابقة : Adjoint au chef magasin مؤسسة D.V.P : [كان كل ما وصلت إليه المؤسسة مقصود لماذا

في سنة 1997 رجعت المؤسسة بدون أسهم وبدون شريك، لو كانت مثل السابق لما كان أحد يفوقها لهذا السبب قاموا بغلقها كي تبقى لهم].

III. موقف الإطارات من عملية التسريح من المؤسسات العمومية الاقتصادية :

إن تنظيم عملية التسريح من المؤسسات الوطنية عامة، والمؤسسات موضوع الدراسة لم يكن بالأمر السهل، لأن الأوضاع التي سبقت هذه المرحلة كانت جد صعبة على المؤسسة كفضاء إنتاجي يغطي حاجيات الدولة، وعلى أصحاب المؤسسة والذين يمثلون نقطة قوة فيها، وهم الإطارات فقد كان بالنسبة إليهم صدمة قوية خصوصا بالنسبة لذوي الخبرة والأقدمية بعد وضع المؤسسة إشعار بغلقها ، وعليه بدأ العمال والإطارات باتخاذ مواقف ضد هذه الإجراءات، وكانت هذه المواقف مختلفة في المؤسسات موضوع البحث وهو ما استنتجناه بعد المقابلات التي أجريت مع إطارات المؤسسات، حيث أن الإجراءات والضمانات التي قدمتها مؤسسة T.P.L لإطاراتها، والتي تمثلت في حساب أجر شهرين ضرب عدد السنوات التي عملها بالمؤسسة.

وهنا إختلف موقف كل إطار عن الآخر، فمنهم من رأى في عملية التسريح والقيمة المالية المقدمة المنفذ الوحيد دون النظر إلى تلك السنوات التي قضاها، لأنه وبالنسبة لهذه الفئة ترى أن زوال المؤسسة أصبح واقع حتمي ستصل إليه في أي سنة، حتى ولو أعيد هيكلة المؤسسة كل مرة وهذه الفئة من الإطارات كان لها هدف آخر في هذا التسريح أي انها قد وجدت مناصب عمل في أماكن خاصة (أي في المؤسسات ذات طابع الخاص).

وقد صرح البعض بما يلي:

المقابلة رقم (04): المهنة السابقة : directeur général مؤسسة T.P.L :

[أنا ما خَلَعْتَيْش مِين لُقَيْتْ إِسْمِي مَعَ الْمُسْرِحِينَ parce que كَانُوا عِنْدِي صَحَابِي
عِنْدَهُمْ des usines وَ عَرَضُوا عَلَيَا بَاش نَحْدَم مَعَاهُمْ avec mon expérience et
mon carrière de 25ans وَأَنَا جَاتِي حَاجَة مَلِيحَة وَدُورُو زِيَادَة فَيَا وَفِي وِلْدَاتِي]*.

المقابلة رقم (09): المهنة السابقة chef de poste principal مؤسسة T.P.L :

[أنا وَاحِدٌ مِنَ النَّاسِ جَاتِي مَلِيحَة مِين عَطَاوَنِي هَادِيكَ la somme وَ زَادُوا وِلَادِي
عَاوُونِي وَحَلَيْتْ quincailleterie لِي رَانِي فِيهِ وَ الْحَمْدُ لِلَّهِ تَهْنَيْتْ مِنْ مَشَاكَلُهُمْ وَ مِلْ
الْقَيْلُ وَ الْقَالُ ، نَحْدَم عِنْد رُوجِي مَاكَانَ لِي يَقُولِي زَيْحَتْ وَ لَا خُسْرَتْ وَ رَانِي مَلِيحٌ]*.

المقابلة رقم (06): المهنة السابقة chef de poste laminoir مؤسسة T.P.L :

[أنا مَاكَانَ عِنْدِي حَتَّى مَوْقِفٌ ، تَقَبَلْتُ الْأَمْرَ كَيْمَا جَا ، أَنَا بَدَاتِي خَدَمْتُ بَرَّافٌ وَ مَسْنِي
الْكَبْرَ فَكَّرْتُ وَ شَاوَرْتُ الدَّارَ وَ قَالُولِي وِلَادِي دِي دَرَاهِمٌ وَ رِيحٌ عَلَى رُوجِكَ ، وَبِصَحِّ هَادَا
لِي بَرِزْتَهُ شَاقِدْنَا نَعَاوَرُوهَا وَ هُوَمَا كَانُوا يَبِينُهَا مَلْفُوقٌ]*.

* المقابلة رقم (04) المهنة السابقة : directeur général مؤسسة T.P.L: [أنا لم أنصدم عندما رأيت إسمي ضمن المسرحين لأن كان لدي أصدقائي وعرضوا عليا العمل معهم أيضا مع الخبرة والمعرفة خلال 25 سنة وكان هذا كله بالفائدة معي].

* المقابلة رقم (09): المهنة السابقة، chef de poste principal مؤسسة T.P.L: [هذا الحل كان مناسب لي لأنهم بدفعهم المبلغ لي مع المبلغ الذي أضافوه إلي أولادي فتحت بهم محل والحمد لله الذي أكرمني وابتعدت عن المشاكل].

* المقابلة رقم (06) المهنة السابقة chef de poste laminoir مؤسسة T.P.L: [أنا لم يكن عندي مانع ولا موقف وتقبلت الأمر خصوصا كنت في سن الكبر لذلك قمت بمشاوره عائلتي فقبلوا وقالو لي خذ المبلغ و استريح لأنه كان كله آتي من الفوق].

إذا من خلال هذه التصريحات نجد أن الإطارات اختلفت في مواقفها حسب وجهة نظرها حول التسريح، والمحيط خارج المؤسسة، وأيضا حول القيمة المنتظرة، فمنهم من كان ينظر للمحيط الخارجي البعيد عن جو العمل فضاء للراحة والخروج من تلك المشاكل التي كان يعيشها في المؤسسة، كما شكل التسريح الفرصة الوحيدة التي يخلص فيها الإطار من تلك الإلتزامات المفروضة عليه، والمسؤولية إتجاه المؤسسة والعمال والإدارة التي كان يعتبر فيها حلقة وصل بينهم.

أما بالنسبة للقيمة المالية المنتظرة وكانت بمثابة إغراء وفرصة لا تعوض وخصوصا الإطارات السامية التي كانت لها قيمة مالية كبيرة، إضافة إلى كل هذا نجد أن هؤلاء الإطارات لم يكن بإمكانها تغيير الواقع، لأن القرار كان حتمي ولا بد من تطبيقه، دون إتخاذ أي موقف لأنه قد لا يكون في صالحهم، وكل هذا كان بدعم من النقابة التي لعبت الدور الكبير في إقناع هذه الفئة للخروج وقبول القيمة المالية.

بالمقابل الفئة الثانية من الإطارات فكانت تمثل الأقلية الراضية لهذه الأوضاع، وهذا ما جعلها تتخذ مواقف ضد المؤسسة، والإدارة المساندة مع العمال المنفذين، حيث قامت هذه الفئة بوقفات إحتجاجية، وإضرابات سبقت تعليق قوائم المسرحين.

وكان كل هذا في وسط ساحة المؤسسة، كما ساعد هذا أيضا على تكوين جماعات حسب مناطق سكنهم وجماعات حسب الرفاق أي أنهم في هذه الأجواء المتدهورة أصبح الإطار والعامل المنفذ وحتى أعوان الأمن كلهم في مرتبة واحدة وموقف واحد، وهو رفض قوائم التسريح، ورفض هذه الوضعية نهائيا.

خاصة أن المؤسسة في تلك المرحلة كانت أوضاعها جد متدهورة، وربطت الأجر بقيمة المبيعات وهذا ما جعلها تتأخر في دفع رواتب عمالها وإطاراتها كما قامت بحذف كل الإمتيازات المقدره للإطارات السامية، وهذا ما صرح به بعض المبحوثين:

المقابلة رقم (02) : المهنة السابقة chef de poste four مؤسسة T.P.L :

[مِينُ سَمَعْنَا بِلْخَبْرِ حَنَا صَحَابِ laminoir بِلِي صَحَابِ l'acierie رَاهُمْ عَادِيينُ
يُخْرَجُوهُمْ مَا بُغِينَاشْ عَلَيْهِمْ وَ دِرْنَا وَقْفَةَ إِحْتِجَاجِيَّةِ قُدَامِ البِيرُو تَاعِ المُدِيرِ ، غَلِيهَا رَادُوا
شَوِيَّةَ وَ حَطُوا liste نَتَاعَنَا مَعَاهُمْ بَاشْ يُخْرَجُونَا حَنَا ثَانِي ، وَبِقِينَا دِيمَا مَعْتَصِمِينُ عَلَى
هَذَا الشَّيْءِ]*

ويضيف مبحوث آخر :

المقابلة رقم (18) : المهنة السابقة chef de production مؤسسة T.P.L:

[حَنَا وَاللهِ مَا بُغِينَا لِي صُرَا فِيْنَا ثَلْمِينَا وَ هَدَرْنَا مَعَ النَّقَابَةِ بِصَحِّ كَانَتْ مَعَ لُخْرِينِ
مَاشِي مَعَانَا وَعَلَى هَذَا شَيْ مَاعَطَاوَنَاشِ الْحَقِّ وَ قَالُونَا خَرَجُوا بِالذَّرَاهِمِ لِي يُمْدُوهُمْ لِكُنْمُ
خَيْرِ مِلِي تَخْرُجُوا بَلَا وَالْوَا وَ مَكَانُ عِلَاةِ دِيرُو هَذَا الشُّوْفَاتِ تَاعِ الإِحْتِجَاجِ]*.

* المقابلة رقم (02) المهنة السابقة chef de poste four مؤسسة T.P.L: [عند سماعنا بالخبر بأن أصحاب الورشة سوف يقومون بإخراجهم فعملنا وقفة إحتجاجية أما مكتب المدير فهذا أدى بنا أن نكون من المسرحين لذلك بعدها قامو بتعليق قائمة التسريح تخصنا لكننا بقينا دائما معتصمين على هذا الشيء]

* المقابلة رقم (18) : المهنة السابقة chef de production مؤسسة T.P.L: [لم نقبل ما حدث لنا فقمنا بالتحدث مع النقابة لكنها لم تكن بصفتنا بل كانت معهم لذلك لم يكن لنا الحق و قالوا لنا خذوا التعويض أفضل من الخروج بدون شيء].

المقابلة رقم (25) :المهنة السابقة : machiniste مؤسسة T.P.L :

[أنا واحد من الناس ريكلاميت على زوجي وعلى صحابي وجواريني مين لقبيت إسمي
وإسمم وحدين في la liste تاغ المسرحين دخلت عند المدير درت حالة، بصح مكان حتى
نتيجة ، كلشي كان مخدوم من قبل]* .

من خلال هذه المقابلات نجد أن هذه الفئة من الإطارات كانت تنظر للتسريح على أنه
(الحقرة)* في المؤسسة، خاصة لذوي الأقدمية التي تفوق 20 سنة في المؤسسة. فبالنسبة
لهم هذه المؤسسة هي العائلة التي يقضي فيها الإطار الجزء الأكبر من وقته، فكيف له
أن يخرج ويترك الماضي وراءه بين الورشات خاوية ومحطمة وبين الجدران صامتة.

بالفعل هذا ما حدث لهؤلاء المسرحين الذين يرون أن المؤسسة قامت وإزدهرت على
حساب شبابهم وأكتافهم، وصحتهم، ما جعلهم يتخذون المواقف سلبية ضد النقابة والإدارة
للتعبير عن رفضهم لهذه الأوضاع، والسخرية كما وصفها الكثير منهم على أنها أوضاع
مهزلية، وخصوصا أن المؤسسة قامت بمساومة هذه الخبرة والأقدمية بكمية من المال
دون النظر إلى قيمتها المعنوية، لأن زوال الخبرة وعدم تداولها للأجيال اللاحقة يعني
زوال المؤسسة.

* المقابلة رقم (25) : المهنة السابقة : machiniste مؤسسة T.P.L : [أنا قمت بالدفاع على نفسي و أصحابي عندما رأيت إسمي في قائمة لكن هذا بدون جدوى لأن الأمر كان من الفوق].

* الحقرة: هي أخذ حقوق الإطارات أو الاستهانة بمناصبهم، ومعاملتهم في تلك الفترة بأدنى وأقبح المعاملات، إضافة إلى عدم توضيح حقوقهم وواجباتهم تجاه المؤسسة.

لأن كل مؤسسة يدوم مجدها بعملها الخاص بها والذي تكتسبه من الخبرة والأقدمية، وهذا ما يمكن لأي فرد إيجاده إلا في المؤسسة الخاصة به والتي عمل فيها لسنوات عدة أي أن لكل مؤسسة تعريفها الخاص حسب عمالها وإطاراتها وهذا ما يؤدي إلى إنبهار المجتمع والدخول في مشاكل هو في غنى عنها. وهذا فعلا ما وصلت إليه الجزائر بعدما قامت بغلق المؤسسات وتسريح عمالها وإطاراتها دون إستثناء، وإذا نظرنا إلى الوسط الإجماعي نجد أن الفئة المتقاعدين والبطالين أصبحت تمثل النسبة الأكبر في الجزائر. أما بالنسبة لمؤسسة D.V.P فقد إختلف فيها موقف إطاراتها عن المؤسسة الأولى وخصوصا بالنسبة للفرج الأول الذي سرح في سنة 1996، حيث أن هذه الفئة من الإطارات والتي كانت تمثل أكبر فئة مسرحة من المؤسسة، والتي هضمت حقوقها وذلك لعدم معرفتهم للقانون حيث أنهم لم يأخذوا أي ضمان أو تعويض بل خرجوا دون أي إمتياز، ضف إلى ذلك أن الأمر بالنسبة لهم كان مفاجئا لأن مؤسستهم لم تمهد للموضوع سابقا بل إعتمدت المؤسسة على وضع لوائح المسرحين وقامت بتطبيقها

وهذا ما صرح به بعض المبحوثين بقولهم:

المقابلة رقم (30) : المهنة السابقة **chef de comptabilité** ، مؤسسة T.P.L :

[on avait pas l'occasion de réclama ni de faire le tapage]*.

ويضيف آخر بقوله :

* المقابلة رقم (30): المهنة السابقة **chef de comptabilité** ، مؤسسة T.P.L : [لم تكن لدينا فرصة للطعن في قراراته ولا في الإحتجاج عليها] .

المقابلة رقم (31) : المهنة السابقة : chef d'unité مؤسسة D.V.P:

إِذَا كَانَ عِنْدِي حَتَّى مَوْقِفٌ ، أَنَا بَدَاتِي نُحَلِّعْتُ مِينَ لَقِيْتُ أَسْمِي فِي la liste وَمِينَ هَذَرْتُ مَعَ الْمَسْئُولِ تَاعِي قَالِي قَاعِ رَانَا فِي بَابُورٍ وَاحِدٍ وَرَاهَا رَايْحَةَ تَبْلُغُ عَلَى الْجَمِيعِ ، عَلَى هَذَا غِي خَرَجَ كَيْمَا أَنَا وَ مَا تُرِيكَلَامِي عَلَى وَالْوَا*.

يصرح آخر في قوله :

المقابلة رقم (37): المهنة السابقة: chef de parc مؤسسة D.V.P :

إِقْبَلُ مَا تُخْرِجُ la liste جَا عِنْدُنَا هَادَاكَ لِي سُمُوهُ "رَابِحَ بَطَاهِر" دَارَ إِجْتِمَاعٍ مُدَّةَ 3 أَيَامٍ وَحُنَا نَسْمَعُوا فِيهِ وَهُوَ يَحْكِينَا عَلَى الْجَزَائِرِ الْجَدِيدَةِ بَعْدَ خَوْصَصَةِ وَبَعْدَمَا تَصَلَحُ الْمَوْسَسَاتُ، وَبَعْدَهَا جَاتِ la liste وَلَقِينَا أَسْمَاوَاتِنَا، وَكُنَّا عَارِفِينَ رُوحَانَا شُكُونِ لِي رَاهُمْ رَابِحِينَ يُخْرِجُوا، عَلَيْهَا مَا دِرْنَا وَالْوَا وَمَا عِنْدُنَا مَا نُدِيرُوا، جَابُونَا وَاحِدُ الْقَانُونِ وَطَبَقُوهُ عَلَيْنَا وَرَانَا بَرًّا وَصَائِي*.

* المقابلة رقم (31): المهنة السابقة : chef d'unité مؤسسة D.V.P: [لم يكن عندي حتى موقف لذلك إنصدمت عند رؤيتي لإسمي في القائمة فعندما ذهبت لمسؤولي و قلت له قال لا تتعب نفسك بالدفاع عن حقا فكلنا في الهوى سوى].

* المقابلة رقم (37) المهنة السابقة: chef de parc مؤسسة D.V.P: [قبل الإعلان عن القائمة جاء المسمى (برابح بطاهر) وقام بعمل إجتماع مدة 3 أيام و كنا من المستمعين إليه و هو يحكي لنا عن الجزائر الجديدة بعد الخوصصة فبعدها جائتنا القائمة و فيها أسماءنا و كنا ندرك بأننا سوف نخرج و لم نفعل شيئا لأن هاذ القانون طبق علينا].

إذا من خلال هذه المقابلات: وجدنا أن إطارات مؤسسة D.V.P إختلفت وضعيتهم عن وضعية الإطارات مؤسسة T.P.L ، حيث أنهم فوجئوا بقرار التسريح ولم تقدم لهم أي ضمانات، بل كان تسريحهم إجباريا، وكما سموه في أقوالهم أنه مؤامرة وعملية طرد وتخلي عن كل الإطارات القديمة للمؤسسة لكي لا تكون هناك منافسة بينها وبين الخواص الذين دخلوا السوق، وهو ما صُنف ضمن ما يسمى بالتقاعد المسبق، والتقاعد النسبي، هذا بالنسبة للفئة الأولى التي سرحت سنة 1996.

أما الإطارات التي سرحت سنة 1997 إلى غاية 1999 فقد إختلف وضعهم عن تلك الأخيرة حيث أن هؤلاء كانت لهم ضمانات تمثلت في قيمة مالية محددة حددتها الإدارة العامة ما بين 300.000 دج و 600.000 دج سواء للذين كانت عدد سنوات عملهم 20 سنة أو أكثر أو أقل، أي أنها لم تقم بحساب شهر أو شهرين ضرب عدد سنوات العمل، مع هذا إلا أن هؤلاء الإطارات لم يقوموا بأي موقف إتجاه وضعيتهم وإنما تقبلوا الوضع كما هو .

لكن الإختلاف بينهم وبين الفئة الأولى أنهم قدموا تصريحات شرفية يطالبون فيها التسريح مقابل القيمة المالية أي أن تسريحهم كان إرادي دون أي تعسف ضدهم وهذا ما صرح به هذه الفئة من الإطارات في قولهم :

المقابلة رقم (40): المهنة السابقة **Adjoint de chef comptable** مؤسسة

:D.V.P

إِذَا كَانَ عِنْدَنَا مَا نُرِيكَلَامُوا ، عَطَاوْنَا une somme مُمْلِيحَة تَاع دَرَاهِم ، وَ كُلُّ وَاحِدٍ
وَسَادَارُ بِيهَا، الْمُهْمُ قُبَلْنَا بِالْوَضْعِ خَيْرٌ مِلِّي نُخْرَجُوا بِلَا وَالْوَا ، وَالْمُؤَسَّسَة كَانِت رَائِحَة تَبْلَعُ
فِي وَفْتْنَا وَ لَا بَعْدْنَا ، عَلَى هَذَا مَا دِرْنَا وَ مَا كَانَ عِنْدْنَا مَا نَدِيرُوا]*.

المقابلة رقم (41): المهنة السابقة **adjoint au chef magasin** مؤسسة D.V.P:

إِنَّا كُنْتُ بَاعِي نَهْدُرُ بِصَحِّ لَقِيْتُ رُوحِي وَحَدِي قَاعَ الْخَدَامَةِ قَبَلُوا الدَّرَاهِمَ وَ سَكُنُوا وَ
هَذَا اللَّي كَانُوا بَاعِيئِنَهُ alors عَلَاهُ أَنَا نَهْدُرُ هَا تَقْبَلُ الدَّرَاهِمَ كَيْفَهُمْ وَ نُخْرَجُ نَدْبِرُ عَلَى
رُوحِي بَرَّةَ خَيْرٌ مِلِّي مَا نَدِي وَالْوَا ، تَاعَ الصَّحِّ هَكَذَا صَرَاتُ .]*

إذا نخلص إلى القول أن إيطارات مؤسسة D.V.P لم يكن لها أي موقف من
عملية التسريح، بل كان الأمر بالنسبة إليهم متقبلا ولأنه كان واقع حتمي لا بد
من الوصول إليه، وفعلا نجد أن هذه المؤسسة أغلقت أبوابها وهي في إنتظار
ان تباع في المزاد العلني .

* المقابلة رقم (40): المهنة السابقة **Adjoint de chef comptable** مؤسسة D.V.P : [لم يكن بإستطاعتنا الدفاع على أنفسنا ، فقمنا
بأخذ المبلغ وكل واحد منا فعل به ما يشاء أفضل من الخروج بدون شيء]

* المقابلة رقم (41) : المهنة السابقة : **adjoint au chef magasin** مؤسسة D.V.P : [أنا كنت أريد التكلم لكنني وجدت نفسي وحدي
لأن كل العمال قبلوا بالتعويض لأن هذا ما أرادوه ، لذا لما علي التكلم ، سوف أقبل أنا أيضا بالتعويض مثلهم و أخرج لأفعل شيئا لنفسه و هذا
ما وقع حتما]

ولقد اختلفت مواقف عمال وإطارات مؤسسة SONITEX، حيث أن موجة الإحتجاجات والإضرابات كانت مع بداية الأزمة التي ظهرت في عام 1993، عقب تراجع مبيعات المؤسسة في السوق، وباتت هذه المؤسسة مهددة بالغلاق، نتيجة إستيراد الحاويات الصينية، وعجزها عن إستيراد المادة الأولية، ما جعل إطارات المؤسسة يتحالفون مع العمال والإطارات لساعات أو أيام داخل المؤسسة.

وهكذا بدأت SONITEX في تنظيم جديد أو ما يسمى بإعادة هيكلة إستراتيجية المؤسسة من حيث المبيعات، وتواصلت هذه الأوضاع إلى غاية سنة 1995 أين بدأت المؤسسة بإتخاذ إجراءات التسريح الإجباري والإرادي، وبتوضيح الحالة التي آلت إليها وطلبت من عمالها وإطاراتها تقديم الطلبات التسريح مقابل قيمة مالية كضمان لهم، وكانت عملية حساب هذه القيمة المالية كالتالي: (حساب شهر من الأجر في عدد السنوات العمل)، وبذات عملية التسريح مع نهاية سنة 1995 إلى غاية 1999، وهنا اختلفت مواقف الإطارات إتجاه هذه العملية كما صرح الكثير منهم في قولهم:

المقابلة رقم (34): المهنة السابقة: chef de gestion مؤسسة SONITEX:

أَنَا وَاحِدٌ مِلْإِطَارَاتٍ لِي دَارُوا حَالَةَ، وَمَا بُغِيئْتُ كِي قَالُونَا رَانَا غَادِيَيْنُ نَحْرُجُوكُمْ ، دَافَعْنَا عَلَيْهَا بَدْمْنَا وَقْتُ الْإِرْهَابِ وَ زِدْنَا وَقْتُ الْأَزْمَةِ ، وَمَعَّ النَّالِي وَصَلْنَا نَتْبَاعُو بُرُوجَ دُورُو [*.

* المقابلة رقم (34) : المهنة السابقة: chef de gestion مؤسسة SONITEX: [أنا واحد من الإطارات التي أقامت بفضي ولم أقبل عندما قالوا لنا سوف نخرجكم لأننا دافعنا عليها بدمنا وقت الإرهابو الأزمة ففي الأخير وصلنا إلى أن نباع بأرخص الأثمان].

المقابلة رقم (36) : المهنة السابقة : chef de lissage ، مؤسسة SONITEX :

[مِلْمَوَاقِفُ الْجَمَاعِيَّةِ لِي دَرْنَاهَا هِي حَبْسْنَا الْخَدْمَةَ مُدَّةً تَقْرِبُ شَهْرًا، هَذَا قَبْلَ مَا يُخْرَجُونَا
وَيُقِينَا مَعْتَصِمِينَ قُدَامَ الْبِيرُو تَاعَ الْمُدِيرِ غِي بَاشْ يُبَدِّلُوهُ، بِصَّحْ هُوَمَا خَيْرُوا يُطَيِّرُونَا حَنَا
وَيُخْلُوهُ هُوَ وَهَذَا صُرَاتْنَا، أَيَا عَلَاهُ الْوَاحِدِ يَدِي مَوْقِفًا، هَا يَبْقَى سَاكِتَ خَيْرِلَهُ*].

المقابلة رقم (44): المهنة السابقة chef de service budgets مؤسسة

:SONITEX

[أَنَا دَرْتَلْتُهُمُ الْعَجَبَ مِينُ لَقِيْتُ إِسْمِي مَعَ الْخَدَامَةِ لِي رَاجِحِينَ يُخْرَجُونَهُمْ وَكَأَيِّنْ لِي جَاؤُ فِي
صَفِي وَاتَّحَدْنَا، بِصَّحْ مَا زِحْنَا وَالْوَا، هُوَمَا خَرَجُونَا خَرَجُونَا، عَطَاؤْنَا هَادُوكَ الدَّرَاهِمِ
وَصَايِي، بِصَّحْ خَيْرٌ مِلِّي مَا دِينَا وَالْوَا، دَرُوكَ رَانَا بَرَّةً، كَأَيِّنْ لِي رَاهِمُ يَخْدُمُوا وَكَأَيِّنْ لِي
مَآتُوا وَكَأَيِّنْ لِي دَاؤُ هَادُوكَ الدَّرَاهِمِ وَخَدَّمُوا بِهِمْ، وَكُلُّ وَاحِدٍ شَادَارَ فِي حَيَاتِهِ مُورَ لِي
خَرَجًا*].

من خلال هذه المقابلات والمقابلات الأخرى التي أجريت مع العديد من إدارات

**نستنتج أن عملية التسريح لم تأتي فجأة، وإنما كانت بعد أزمة حادة عاشتها المؤسسة،
التي لم تنجوا من الإفلاس، والبيع للخوَص.**

* المقابلة رقم (36): المهنة السابقة : chef de Tissage ، مؤسسة SONITEX : [من المواقف التي أخذتها هي التوقف عن العمل مدة شهر هذا قبل ما نخرج ويقينا معتصمين أمام مكتب المدير ليقوموا بتغييره لكن هم أخرجون وتركوه].

* المقابلة رقم (44) : المهنة السابقة chef de service budgets مؤسسة SONITEX : [أنا عند رؤيتي لإسمي في القائمة، قمت بعمل الفوضى فهناك من كان في صفي وإتحدنا لكن لم يفدي نفعاً فهم قاموا بإخراجنا ودفعوا لنا تعويض مما ساعد آخرين في عمل شيء آخر أفضل من الخروج بلا شيء].

وقبل هذا كانت المؤسسة تقوم بعملية التسريح عن طريق الأفواج وجماعات، وبعدها قامت بهذه العملية وصلت المؤسسة إلى بيع كل الوسائل التي كانت لديها بالمزاد العلني، وذلك لتغطية الديون التي كانت عليها.

إضافة إلى ما قيل من المبحوثين نجد أن التسريح في تلك المؤسسة جاء بطريقة تعسفية على الرغم من أنه شكلا يظهر على أنه تسريح إرادي، أي أن إطارات المؤسسة كان لهم الإختيار في الخروج بمبلغ مالي معين حيث قامت SONITEX بحساب مبلغ التسريح للإطارات الاسمية أجر شهرين في السنة، أما الإطارات المتوسطة والعمال فكان حساب مبلغ التسريح بأجر شهر في السنة.

خلاصة الفصل الرابع:

ومن خلال تطرقنا لعوامل وأبعاد الأزمة على المؤسسات العمومية، يتجلى لنا أن معظم إدارتها ربطوا الأزمة وظهورها بإنخفاض الإنتاج والتسويق، إضافة إلى غلق الورشات فيها، كما ربط البعض آخر أوضاع البلاد السياسية بالوضعية الداخلية للمؤسسة، وتخلي الدولة عن الدعم الذي من خلاله توصلت إلى نتائج سلبية أفشلت النظام السابق وأدت إلى تدمير المؤسسات تمثل في:

- ظهور تسميات جديدة للمؤسسات بعد إعادة الهيكلة التي فرضت عليها.
 - غلق أهم الورشات المنتجة والمكلفة من حيث المادة الأولية والإعتماد على النشاطات الصغيرة.
 - الوصول إلى واقع حتمي من خلال الإيديولوجية الجديدة التي أدت بالمؤسسات إلى الإفلاس وتسريح من فيها دون إستثناء.
 - وصول الإدارات إلى نتيجة حتمية بعد تسريحهم لمواجهة شح البطالة وتغيرات إجتماعية.
- وفي الأخير يُمكننا القول:** أن المجازفة التي أقدمت عليها الجزائر من خلال التجربة الصناعية، لم تؤدي بها إلى الإستقرار في جميع الميادين، وهذا ما جعل الجزائر تستسلم لأمر الأفكار الجديدة في مجال تسيير المؤسسات الصناعية، كمحاولة لأنقاضها من الازمة الإقتصادية، مع الرضوخ للشروط والتعديلات التي فرضها صندوق النقد الدولي.

الفصل الخامس

الحياة الإجتماعية للإطارات بعد التسريح

- تمهيد .

.IV .الواقع الإجتماعي الجديد للإطارات المسرحة .

.V .العلاقة الإجتماعية للإطار المسرح بأفراد الأسرة .

.VI .تأثير التسريح على البنية القاعدية لليد العاملة .

- خلاصة الفصل الخامس.

تمهيد :

لم تكن الأزمة التي عايشتها الجزائر عقب مرحلة الإستقلال أزمة إقتصادية فحسب، بل تعددت إلى أزمات أخرى، سياسية وإجتماعية، نظرا للظروف والتغيرات التي عرفتها البلاد، أثناء أزمة البترول.

إضافة إلى فشل إستراتيجيات التي وضعتها الحكومة، كمحاولة منها للخروج من الأزمة في ذلك الوقت، ودفعت إلى زيادة سوء الأوضاع حينها، حيث أن الأوضاع المالية كانت المحرك الرئيسي لتلك الأزمات التي عشتها الجزائر، والتي أجبرت الخزينة العمومية على تمويل كل المشاريع في جميع المجالات. ما أدى إلى تفاقم الديون، بعد تخلي الدولة عن تقديم الدعم للمختلف المؤسسات الوطنية، ما كان سبباً في ظهور عيوب أجبرت المؤسسات على غلق العديد من ورشاتها، وتسريح عمالها وإطاراتها.

ونعكف في هذا الفصل على محاولة إستكشاف الواقع الإجتماعي الجديد للإطارات المسرحية، والتوغل في العلاقة الإجتماعية للإطار المسرح بأفراد الأسرة، إلى جانب معرفة تأثير التسريح على البنية القاعدية لليد العاملة في الجزائر.

1. الواقع الإقتصادي الجديد للإطار بعد عملية التسريح:

أدت الوضعية المالية التي وصلت إليها المؤسسات العمومية الجزائرية إلى تفاقم المشاكل والديون، ولم تستطع المؤسسات مواجهة الأزمة الإقتصادية التي عرفتھا، ويرجع البعض ذلك إلى الدعم التي كانت تقدمه الدولة لهذه المؤسسات من خلال عملية التمويل، وتسديد الديون عنها، وعند تخلي الدولة عن هذا الدور فشلت هذه المؤسسات في القيام بمهامها وتحمل مسؤولياتها في تسيير وإدارة الازمة.

وعند دراستنا للواقع الإقتصادي الجديد لإطارات المؤسسات موضع البحث عقب التسريح، فإن هذه الإطارات لم تتوانى في أي مرحلة من مراحل سرد مساره المهني من المقارنة بين الماضي (الزمن الجميل) الذي يوصف حسبهم بالعمل والمغامرة فيه، والحاضر الذي ما هو إلا خوف من المستقبل.

فبالنسبة إليهم الحياة التي أصبحوا يعيشونها حاليا هي عبارة عن موت بطيء، وأن أيامهم أصبحت عبارة عن روتين لا حيوية ولا أي نشاط فيه، وهذا ما جعلهم يتميزون بطابع حاد ومزاج متوتر، فهذه الظروف التي مرّوا بها من أحداث طوال السنوات الماضية، وذكرياتهم في المؤسسة ليس من السهل تناسيها، أو الدخول في حياة جديدة وواقع كله مفاجآت وتساؤلات لا يمكن الإجابة عنها. فالإطار وجد نفسه بين ليلة وضحاها عاطل عن العمل.

وهنا يمكننا القول أن عملية التسريح قد خلقت أزمة أخرى ألا وهي مشكلة البطالة، التي أدت إلى تدهور الوضع الاجتماعي للإطارات من عينة البحث، التي كان لها بعض الخصوصيات أو ما يسمى بالامتيازات الخاصة في المؤسسة والتي تمثلت في: السيارة الخاصة والسائق، السكن الوظيفي، المحسوبة في الإدارات، وغيرها من الامتيازات الأخرى.

وعقب فقد الإطارات لتلك الامتيازات أضحت الإطارات عاطل عن العمل، وبحث عن فرصة جديدة للحصول على لقمة العيش، مع مواجهته القلق النفسي، والتخوف من مستقبل مجهول.

من خلال عملية البحث التي قمنا بها مع هؤلاء الإطارات المستجوبة، نجد أنهم عاشوا حالة التهميش والاقصاء الاجتماعي، من خلال نظرة الآخرين إليهم، على إعتبار أنهم أصبحوا عنصر غير فعال في المجتمع والأسرة. وفي هذا الجانب صرح المبحوثين بما يلي:

المقابلة رقم (04) المهنة السابقة **directeur général** ، مؤسسة T.P.L :

إمِينُ خُرِجْتُ مِلْمُؤَسَّسَةَ كَيْفِي كِي لُحْرِينُ لُقَيْتُ إِسْمِي فِي la liste ، وَلَيْتُ بَلَا خَدَمَةَ وَقَاعُ
لِي كَانَ عِنْدِي مِنْ ...etc.... voiture de service et chauffeur قَاعُ خَلِيَّتُهُمْ مُورَايَا
وُخْرِجْتُ ب: la veste تَاعِي بَرَكُ ، وَعُطِيتُ ظَهْرِي لِرِيحِ مَاعَارْفِنْتَشْ شَانْدِيرُ ، وَنَزِيدُكَ حَاجَةَ
قَاعُ الْبَيْبَانُ نُبْلَعُوا فِي وَجْهِي ، وَقَاعُ لِي كَانُوا يَجُؤَا عِنْدِي لِلْبِيرُو نَقْضِيْلَهُمْ صَوَالِحَهُمْ قَاعُ
دَارُوا عَلِيًّا]* .

ويضيف آخر :

المقابلة رقم (07) المهنة السابقة **chef d'équipe fondeur** ، مؤسسة T.P.L :

[مَاكَانَتْ لِي حَسَنُ عَوْنِي لَا فِدَارَ وَ لَا بَرَّةَ وَ لُقَيْتُ رُوجِي وَحْدِي نَتَخَبَطُ فَلَمَشَاكِلُ تَاعُ الدُّنْيَا
وَتُبْلَعُ عَلِيًّا كُنْشِي حَتَّى الْمَصْرُوفُ نَقْصُ وَ مَا وَلَيْتَشْ نِصْرَفُ كَيْمَا كُنْتُ]*avant .

ويقول أحدهم :

* المقابلة رقم (04) المهنة السابقة **directeur général** ، مؤسسة T.P.L : [عند خروجي من المؤسسة وجدت نفسي مثل الآخرين إسمي في القائمة ، بدون عمل و حذفوا مني كل ما املك سائق ، السيارة، ..إلخ لم أكن أعرف ماذا أفعل وكل ما كنت أساعده إنقلب عليا.]

* المقابلة رقم (07) المهنة السابقة **chef d'équipe fondeur** ، مؤسسة T.P.L : [لم يكن هناك أحد وقف إلى جانبي لا في البيت و لا في الخارج ووجدت نفسي وحدي مع المشاكل و انغلقت في وجهي كل الأبواب و قلّ مصروفي] .

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة **chef de personnel** ، مؤسسة **D.V.P**:

[حنَّا كُنَّا خَدَامِينُ normal ، حَتَّى لِي جَانَا قَرَارَ التَّسْرِيحِ وَمَا أَمْنَأَشُ حَتَّى لِي لُقِينَا زَوَاحِنَا
بِرَّةً، أَنَا بَقِيْتُ مَخْلُوعٌ فَلِحَالَةِ لِي وُلَيْتُ فِيهَا ، مَا عَرَفْتِشُ شَانْدِيرُ وُلَادِي صِنْعَارُ وُلَايْمُ عَلِيَا قَاغُ
نُكَبَرَهُمْ كَيْمَا وَالْفَوَا يُعِيشُوا ، عَلِي هَادَا وُلَيْتُ نِحُوسُ عَلِي خَدْمَةَ عِنْدُ privé وُ كُشِي تَبْدَلُ
عَلِيَا، وُلُقَيْتُ رُوجِي مَدْرُوزُ بَرَأْفُ فِي حَيَاتِي]*.

ويصرح آخر بقوله : المقابلة رقم (35) المهنة السابقة **chef de moyen**

SONITEX،مؤسسة **généraux**:

[أَنَا كِي خُرَجْتُ مِلْشَرِكَةَ كُنْتُ حَاسِبُ رُوجِي نُرِيحُ مِلْ شَقَا وُ الْمَشَاكِلُ وُ بُهَادِيكُ la
somme لِي عَطَاوَهَالِي قُلْتُ نُدِيرُ بِيهَا كَاشُ projet وُ نَعِيشُ بِيهِ ، بِصَّحُ الْوَأَقَعُ مَاثِي
كَيْمَا كُنْتُ حَاسِبُ ، لُقَيْتُ رُوجِي عَارِقُ فِي الْمَشَاكِلُ تَاعُ الدَّارُ وُ مَا عَرَفْتِشُ رُوجِي
شَانْدِيرُ]*.

* المقابلة رقم (29) المهنة السابقة **chef de personnel** ، مؤسسة **D.V.P** : [نحن كنا نعمل عادي حتى جاءنا قرار التسريح ووجدنا أنفسنا في الخارج، ووصلت إلى حالة لا يرثي لها لم أعلم ماذا أفعل ، لدي أطفال يجب عليًا أن اكبرهم لذلك ذهبت لأبحث عن عمل في إطار الخاص].
* المقابلة رقم (35) المهنة السابقة **chef de moyen généraux** ،مؤسسة **SONITEX**: [عند خروجي من المؤسسة ظننت نفسي أنني استرحت من التعب و المشاكل و بالتعويض الذي أخذته سوف أفعل حل و أعمل مشروع لأعيش به لكنني وقعت في المشاكل البيت و لم أعلم ماذا أفعل].

إن تصريحات المبحوثين من الإطارات تبين الحالة الإجتماعية الجديدة التي أصبح يعيشها الإطار عقب عملية التسريح، حيث أصبحوا مجبرين على التأقلم مع الوضع الإجتماعي الجديد الذي فرضته عليهم عملية التسريح، ودخولهم عالم البطالة. ونجد إستتكار الإطار لوضعيته الإجتماعية الجديدة عقب التسريح، فعلى الرغم من أن مؤسسة T.P.L ومؤسسة SONITEX قدمت لإطاراتها قيمة مالية بحساب شهرين في السنة، إلا أن التعويض بمبلغ زهيد لم يكن كافياً لهم.

1- البطالة الناتجة عن التسريح من المؤسسات العمومية :

قد تكون البطالة وضعية درامية تعاش في الغالب كتجربة صعبة خصوصا للإطار الذي عمل في المؤسسة لسنوات طويلة، وبين عشية وضحاها يجد نفسه خارج المؤسسة دون عمل، في البداية قد تكون تلك الأموال التي تحصل عليها كتعويض محفز للخروج، ولكن ما إن تنفذ تلك القيمة المالية حتى يجد نفسه دون مصدر دخل، وهنا تصبح المشكلة أكبر، إذ يحاول التخفيف من معاناته، ويحاول استغلال شبكة علاقاته الإجتماعية، بالاعتماد على مساره المهني وخبرته الطويلة في المؤسسة، كما يحاول مواجهة القلق وخصوصا الاطارات الذين لهم أطفال، هذا ما قد يكون محفز على محاولة تحقيق مشاريع مستقبلية خاصة بتلك القيمة المالية التي تحصل عليها .

ويحاول البطال دائما أن يكون عنصرا فعالاً في محيطه خصوصا الذي لم يعيش البطالة منذ زمن بعيد، وهنا نخص بالذكر الإطارات التي عملت بالمؤسسة لسنوات طويلة. إن الأزمة التي عاشتها الجزائر قد أثرت على كل الجوانب الإقتصادية والسياسية والاجتماعية، حيث أصبح المواطن الجزائري يحتاج إلى العمل لأن المؤسسة التي كان فيها قد استغنت عنه، وذلك للتقليل من عدد العمال الذي كان داخل المؤسسة.

1-1 البطالة العامة:

إن تحديد مفهوم البطالة يعود الى سنة 1870 أين أقيمت دراسة لوضعية العمال المطرودين الذين وجدوا انفسهم بشكل لا إرادي في بطالة ، مما أوجب فيها دراسة قانونية واحصائية لوضعيتهم، وفيها تم أول إحصاء لهذه الفئة في سنة 1896، وعليه حددت مكانة البطال والتي برزت خلال النصف الثاني من القرن التاسع عشر.¹⁰⁵ أما من الناحية التاريخية فإن هذا المصطلح لم يكن واضحا في القرن الثامن عشر لأنه كان متعلقا بالمتسولين والفقراء، أي بالأشخاص الذين ليست لهم إمكانية لتلبية حاجياتهم، حيث كان هؤلاء يتلقون الصدقات من الكنيسة، فمفهوم البطالة لم يظهر بالمعنى الحديث إلا في أواخر القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين، حيث هيمن العامل على علاقات العمل وأصبح الشغل هو المعيار الأساسي لتحقيق التنمية بالنسبة للبلدان الغربية، إذ جلب العمل النموذجي للفرد إعترافا اجتماعيا وحماية اجتماعية خاصة بالإطارات ذات الكفاءات العليا التي ترمز مكانتهم إلى السلطة والكفاءة والمسؤولية .

¹⁰⁵ M.Marwani, E. Reynaud ; la sociologie de l'emploi, France, la découverte, 1993, P43

ولقد عرف علماء الاجتماع العمل والبطالة على أنهما: وضعية اجتماعية غير نموذجية حيث يمكن الحديث عن البطالة الظرفية لفترات معينة، لكن مع التطورات الجديدة التي عرفتها المجتمعات قد تغير مفهوم البطالة من الظرفية إلى أخرى طويلة المدى، والتي نشأت مع نهاية القرن العشرين حيث كانت حديثة الظهور، كما أن التمثلات التي ظهرت معها جديدة للعمل، واعتبر علماء الاجتماع البطالة واقعا اجتماعيا وليس مؤشرا اقتصاديا، لأنهما لا تعد معطى طبيعي للاقتصاد بل بناء لوجه اجتماعي هذا ما بينه "A. Touraine".¹⁰⁶

إذا تمعنا في تاريخ ظهور البطالة، نجد أنها كانت تمس الفئات الأقل هشاشة في المجتمع، حيث تكلم عن ذلك "Reymond Lardent" في سنة 1966، وقدم خصائص مختلفة لهذه الظاهرة، كما اهتم بها علماء آخرون خلال الأزمة البترولية التي عرفها العالم في عام 1986. ومن هنا ظهر المفهوم الجديد للبطالة على أنها سوء التسيير الاجتماعي والشأن الاقتصادي، وقد ساهم في تفاقمها السياسات الاجتماعية المتبعة من قبل الدولة. ونجد أن سنوات الثمانينات كثر فيها الحديث والدراسة حول البطالة بكل أنواعها ومن قبل علماء اقتصاديين واجتماعيين كلهم اهتموا بهذه الظاهرة التي عرفت رواجاً كبيراً وتوسعا خصوصا بعد الأزمة التي مست المؤسسات الاقتصادية، وجعلتها مضطرة إلى تسريح كم هائل من عمالها واطاراتها.

¹⁰⁶ A.Touraine , quel emploi pour les jeunes ;UNESCO,1988,P12

ولفهم تجارب معاشة البطالة يجب أولاً فهم المسار العلمي لهذا البطال مع أهمية الاستثمار العلمي، والأخذ بعين الاعتبار عامل النوع، والرصيد الاجتماعي، حيث أظهرت بعض الدراسات الميدانية أن الأسرة أيضاً لها دور في التأثير على أزمة البطال، وتعتبر هذه الوضعية مخيفة خصوصاً بالنسبة للبطال الذي لم يستطع معاشة واقعه الجديد أو الإدماج في الحياة الجديدة المفروضة عليه .

1-2- الأسباب السياسية والاقتصادية للبطالة:

تُرجع الأطارات المسرحين سبب بطالتهم إلى تدهور الوضع السياسي و الاقتصادي للبلاد، حيث يفترن ظهور البطالة بتأزم الوضع السياسي والاقتصادي الذي يعود أساسه إلى انهيار اسعار البترول سنة 1986، والذي كان يمثل 97% من عائدات التصدير مع ارتفاع نسبة المديونية بـ: 26مليار دولار.

وبفعل الأزمة البترولية ارتفعت الديون الخارجية فيما يخص الصادرات التي كانت تقدر سنة 1987 بـ: 25% ، لتصل في سنة 1991 إلى 76% لتصبح في عام 1993 بقيمة 86%، وتبعاً لسياسة الاصلاحات الهيكلية فإن حكومة " قاصدي مرياح " تبنت برنامج طموح يستجيب لمطالب السكان الخاصة بتشغيل الشباب، غير أن هذا الرهان الوحيد الذي كان أمامه هو الإعتماد على مداخل النفطية، لكن حلقة المديونية جعلت هذا الاخير مستحيلاً، كما جعلت الطموحات القادمة لكل من الحكومات المتعاقبة تدور في حلقة مفرغة.¹⁰⁷

¹⁰⁷ عبد الله بالحبيب ، مرجع سبق ذكره، ص 186.

لقد تراجعت الوضعية المالية للدولة، حيث قدرت نسبة التضخم بـ: 9 % كما تدهورت قيمة النقد بـ: 20% وتجاوزت خدمات الديون في نهاية التسعينات بحوالي 44% كل هذه المشاكل كشفت عن هشاشة التوازن المالي الذي كان يعتمد على المحروقات، أضف إلى ذلك برنامج التعديل الهيكلي الذي سجل نسبة معتبرة للبطالة وذلك نتيجة التسريح الذي قامت به المؤسسات لعمالها وإطاراتها، وعاشت الجزائر فترة زمنية متأزمة من بداية التسعينات إلى أواخر، حيث تراجع استخدام القدرات الإنتاجية بـ 50% فيما يخص القطاع العام و 30% في القطاع الخاص¹⁰⁸.

كما كان الإقتصاد جد متدهور وذلك للنقص الكبير الذي أصبحت تعاني منه المؤسسات فيما يخص المواد الأولية، وذلك حال المؤسسات موضوع الدراسة أين صرح فيها إطاراتها أنه في تلك الفترة كانت مؤسساتهم تعاني من نقص المواد الأولية بقولهم:

المقابلة رقم (08) المهنة السابقة: directeur de gestion des stocks مؤسسة

:T.P.L

إِحْنَا كُنَّا مِينْ تَكْمَلِنَّا la matiere premiere وَ نَدِيرُوا عَلَيْهَا la commande كَانُ الْمُدِيرُ

يَحْبِسْهَا فِي وَجْهِنَا وَ يَقُولْنَا مَاكَانْشُ الدَّرَاهِمُ بَاشْ نَشْرُوا ، عَلَى هَذَاكَ بَقِينَا غِي بِشْوِيَّة

وَبَلْعُونَا وَرْشَةَ التَّنْذِيْبِ]* .

ويضيف أحدهم بالقول:

¹⁰⁸ نور الدين زمام، السلطة الجماعية والخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري (1962-1998)، دار الكتاب العربي، الجزائر 2002 ص 190.
* المقابلة رقم (08): المهنة السابقة: directeur de gestion des stocks مؤسسة T.P.L: إنحن عندما تنتهي لنا المادة الأولية و نطلبها ، كان المدير يقول لنا :لايوجد أموال لشراءها من الخارج، لذلك غلقوا لنا ورشة التذويب] .

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة **chef de personnel** ، مؤسسة **D.V.P** :

[أنا كنت مسؤول على les magasins وكانت مين تكملنا la piece نحيروا باش نجيبوها، المؤسسة بدأت تدخل في أزمة والدولة رفدت يدها و les clients بدأو يروحونا parce que ماكاش [les pieces]*.

ويقول آخر :

المقابلة رقم (47) المهنة السابقة **chef des gestion de stocks** مؤسسة

:SONITEX

[كانت كي تكملنا la matière première اتحبس المؤسسة و ما نخدموش ، نروحوا أو نفعدوا فساحة لوقت طويل و يفوتوا ساعات و حنا غي مجمعين parce que المؤسسة ما عندهاش باش تشري ملخارج]*

ساهمت هذه الوضعيات في زيادة نسبة البطالة عند الإطارات والعمال الصناعيين المسرحين، حيث أن الدولة في هذه المرحلة تخلت عن ذلك الدعم الذي كانت تقدمه للمؤسسات، وهذا ما أعاق عملها وجعلها تضطر إلى التسريح عدد هائل من الاطارات والقوة العاملة، ما سبب أيضا تراجع في الانتاج في جميع التخصصات .

* المقابلة رقم (29) المهنة السابقة **chef de personnel** ، مؤسسة **D.V.P** : [أنا كنت مسؤول على المخازن وعندما تنتهي القطع كنا نحتر كيف نبتاعها ، المؤسسة تدخل في أزمة و الزبائن بدتنا نفقدهم لأنه لا يوجد قطع].

* المقابلة رقم (47) المهنة السابقة **chef des gestion de stocks** مؤسسة **:SONITEX** : [عندما كانت تنتهي المادة الأولية تتوقف المؤسسة و نحن لن نعمل ، ونذهب للجلوس في الساحة و الوقت يذهب لأن المؤسسة لم يكن لديها القدرة لتشتري من الخارج].

1. 3-1 إدماج الدولة للاطارات في عالم الشغل :

على الرغم من الديون التي أصبحت تعاني منها الجزائر جزاء انخفاض قيمة الدينار وإعادة الجدولة التي قام بها الصندوق النقد الدولي، إلا أنها حاولت خلق وكالات لمساعدة هؤلاء الاطارات، وخاصة من صغار الين، الذين يحق لهم مواصلة العمل من حيث السن أو السنوات العمل، وذلك بتقديم التسهيلات في أي مجال كان.

وقد اهتمت الدولة بهذه الفئة من المجتمع بحكم قرار متفق عليه بمرسوم تحت رقم 94.11 من تاريخ 26 ماي 1994 يؤكد على تأمين البطالين وخصوصا المسرحيين الذين لم يجدوا عمل ولديهم شهادات عمل تثبت ذلك بتقديم طلبات إلى تلك الوكالات المختصة بذوي الشهادات وتوفير عمل لهم بعد المرور على الصندوق الضمان الإجتماعي لاثبات صحة وضعية البطالة التي يعانون منها.

وقد نجحت كالات التشغيل على ايجاد حوالي 2349 منصب عمل للبطالين المسرحيين، و 1439 للاطارات من مجموع 383495 طلبات عمل مستجابة، بمعنى تشغيل اطار واحد مقابل 34 مسجل كل يوم في الوكالات الأقرب اليهم. وهذا ما ساعد العديد من المؤسسات الخاصة أو المؤسسات التي لم تمسها الأزمة بالطلب على هؤلاء الإطارات وإدماجهم في عالم الشغل وذلك للأقدمية والخبرة المكتسبة من المؤسسات السابقة، وخصوصا إذا كان هذا المنصب بنفس القيمة أو العمل الذي كان يقوم به الإطار في مؤسسته الأم، وهذا ما سمح للعديد منهم من إكمال سنوات عملهم للوصول إلى سن التقاعد أو السنوات التي تسمح له بطلب التقاعد الكلي.

كما أكدت العديد من الوكالات أن عملية إدماج المسرحين بصفة عامة والاطارات ذوي السن الأصغر بصفة خاصة سار بشكل قانوني وناجح خلال الثلاث سنوات الأولى منذ بداية التسريح الفعلي من مختلف المؤسسات والذي كان من سنة 1995 إلى غاية 1997.

ومن خلال خرجاتنا الاستطلاعية والميدانية التي قمنا بها وجدنا هناك مبعوثين مخضرمين ممن عايشوا هذا الوضع بين التسريح من المؤسسات موضوع البحث والإدماج في المؤسسات الأخرى أو إعادة إدماجهم في مؤسساتهم بمنصب أقل من المنصب الأول، ولم يكن هذا بالأمر السهل بالنسبة لهؤلاء المبعوثين حيث خلق هذا الوضع الفوضى لدى الوكالات من جهة ولدى طالبي العمل.

من جهة أخرى نجد أن المؤسسة التي كان لها الحظ الأكبر في توفير العمل لذوي الخبرة في كل المجالات، وكانت المؤسسة اليقظة التي كانت توفر للشركات الخاصة والعامة رجال الأمن (les agents de sécurité) ، وهي بدورها مؤسسة خاصة تأسست من أجل توفير الحماية والأمن لمؤسسات الدولة وأملاكها وخصوصا البنوك والوكالات المعتمدة ، وهناك العديد من المبعوثين الذين التحقوا بها من أجل التوظيف وكان لهم ذلك، حيث يصرح بعض المبعوثين في هذا الشأن بقولهم :

المقابلة رقم (13) المهنة السابقة *opérateur ligne coule*، مؤسسة T.P.L.:

أنا مبن خرجت من T.P.L كان عندي فيها 19 عام خدمة، خرجوني ما لقيتس واش ندير بيها نحوس على خدمة حتى لي تلاقيت مع واحد كان يخدم معانا هو لي نصحني باش ندفع dossier تاعي عند الوكالة الوطنية للتشغيل، ومين دفعت بقيت نقارع ونحوس على خدمة من جهة اخرى، حتى لي يعطولي ودخلوني معا المؤسسة اليقظة دارولي *entretien* وفي 10 ايام عيطولي، ودخلوني مع واحد جماعة لقيتهم تماك، ونسبة لهادي المؤسسة في عام 2003 وخرجت منها فل 2007 خدمتها فيها التعب والذل بزاف وكل مرة وين تلقى روجك خدام، وبعدما كنت ببلستي في T.P.L وليت خدام عند الناس وأنا بل *diplôme* تاعي ، بصح على الخبرة والذاري، مألقت وين وخير ملقعا والذراهم لي مدوهملي ما قدرت ندير بيهم والوا بلخف كملوا]*

ويضيف مبحوث آخر في نفس السياق بقوله:

* المقابلة رقم (13) المهنة السابقة *opérateur ligne coule*، مؤسسة T.P.L.]: عند خروجي من هذه المؤسسة كان سني حوالي 19 ، أخرجوني لأن ورشتنا أغلقت و أخذت التعويض حوالي 300.000 دج وهذا التعويض لم أعرف ماذا أفعل به وبقيت أبحث عن عمل حتى وجدت أحد الزملاء كان يعمل معي فنصحتني بأن أدفع ملفي على الوكالة الوطنية للتشغيل فدفعته، واستمررت في البحث عن عمل من جهة أخرى حتى اتصلوا بي وبعثوني عند مؤسسة اليقظة فعملوا معي حوار وفي مدة 10 أيام اتصلوا بي وأدخلوني مع جماعة كانت هناك وكان الشرط الوحيد لهذه المؤسسة أت تكون قد جزت سنتين في الخدمة الوطنية لكي تعرف أن تستعمل السلاح، دخلت في هذه المؤسسة في سنة 2003 وخرجت منها 2007 ، وفي عملها التعب والذل، وكل مرة أين تجد نفسك تعمل، بعدما كنت في منسبي في مؤسسة T.P.L و وجدت نفسي أعمل عند الخاص وأنا بشهادتي وهذا كله من أجل عائلتي [.

المقابلة رقم (34) المهنة السابقة chef de gestion مؤسسة SONITEX:

[أنا مِينْ خَرَجْتْ مِنْ SONITEX تَاعْ وَادْ تَلِيلَاتْ فِي عَامْ 1996 كُنْتُ chef de lissage وَهَذَا الْمَنْصِبْ هُوَ أَهْمُ poste بِنِسْبَةِ لِلوَرشَةِ مِنْهَا يُخْرَجُ الْكِتَانْ ، وَ malgré بِلَاسْتِي مُهِمَةٌ بِصَحْ فَرَطُوا فِيَا normal، عَطَاوْنِي زُوجْ دُورُو وَسَقِمْتْ بِيَهُمُ الدَّارُ وَزُوجْتِ الْبِنْتِ وَالْبَاقِي عِشْنَا بِيَهْ قَرِيبْ عَامْ وَفِي هَذَاكَ الْوَقْتِ كُنْتُ نَحْوِسْ عَلَى خَدْمَةِ حَتَّى لِي عَيْطُولِي فِي غَلِيزَانْ فِي مَوْسَسَةِ cotexte وَهِيَ شَرِكَةٌ وَطْنِيَّةٌ وَاحِدٌ كَانَ يَخْدِمُ مَعَايَا هُوَ لِي دَخَلَ يَخْدِمُ فِيهَا وَقْتَهَا رَحَ عَلَى مَسْئُولُ تَاعَهَا بَاشْ يَدْخَلْنِي نَخْدِمُ مَعَاهُ وَكِي قَبْلُ عَيْطُولِي فِدَّارُ وَقَالِي بَاشْ نَزُوحْ، وَتِمَاكَ إِقْتَارَحُوا عَلَيَا poste لِأَبَاسْ بِيَهْ، وَخَدَمْتُ فِيهَا مُدَّةَ خَمْسِ سَنِينِ، الْعَامُ اللُّوْلُ دَارُونِي فَلوَرشَةِ الدَّاخِلِ وَبَعْدَهَا رَدُونِي الْمُدِيرِ النِّقْنِي تَاعِ الْمَوْسَسَةِ وَالْخَدْمَةِ فِيهَا كَانَتْ فِي نِهَايَةِ الزَّوَالِ وَمُحَدَّدْ، تَخْدِمُ les sous-vêtements militaire , les tabliers, فِي نِهَايَةِ الزَّوَالِ وَمُحَدَّدْ، تَخْدِمُ appartement (vêtements des hôpitaux) كَانُوا مَادِيلِي خَلْصَةَ مَلِيحَةَ بِصَحْ مَا

قُدْرَتْسْ نَبْقَى فِيهَا]* .

* المقابلة رقم (34) : المهنة السابقة chef de gestion مؤسسة SONITEX: [عند خروجي من SONITEX بواد تليلات في سنة 1996 كنت chef de tissage وهذا هو أهم منصب بالنسبة للورشة و رغم ذلك أخرجوني عادي وأعطوني تعويض صرفته و عشت مدة سنة و في ذلك الوقت كنت أبحث عن عمل حتى اتصلوا بي من غليزان في مؤسسة COTEXTE ، وهي شركة وطنية ، زميلي كان يعمل فيها و هو الذي اقترح على مسؤولها أن يدخلني فقبل واتصل بي منذ ذلك الوقت أخذت منصب محترم و عملت فيها مدة 5سنوات ، السنة الأولى كنت في الورشة و بعدها أصبحت المدير التقني للمؤسسة ، والعمل فيها كان في نهاية الزوال و محدد كنا نعمل لصالح الجيش الوطني مثل الملابس الداخلية و المآزر] .

من خلال هذه التصريحات نجد أن المشروع الحكومي لتشغيل المسرحيين من المؤسسات الإقتصادية كان أمرا إجباريا، حيث أصبح المواطن الجزائري يحتاج إلى العمل لأن القيمة المالية مقدمة قد لا تكفي ولا يمكن القيام بأي مشروع بها وذلك امام الظروف المعيشية الصعبة التي وصلت إليها البلاد في تلك السنوات خصوصا من عام 1994 إلى سنة 1997، وعلى الرغم من الديون الخائقة التي أصبحت تعاني منها الجزائر إلا أنها كانت مجبرة على توفير شغل آخر للإطارات المسرحية من المؤسسات، والتي لم تكمل سنوات تقاعدها وذلك لتفادي العديد من المشاكل منها ضغط الطبقة المتعلمة على الوضع الذي كان متواجدا في تلك الفترة، إضافة إلى الوضع السياسي المتأزم الذي كانت تعيشه البلاد آنذاك وقرار إعادة تشغيل الاطارات كان قرارا مميزا، حيث أن المشروع الحكومي كانت له خلفيات أخرى، إذ أن بعض تلك الاطارات كان لها مناصب حساسة في المؤسسات التي تم تسريحهم منها ووظائف هامة إضافة إلى الخبرة الطويلة التي اكتسبها أثناء مسارهم المهني وكذا تكوينهم في الخارج الذي كلف أموال معتبرة، لهذا أبت الدولة أن تستغني عنهم نهائيا بل حاولت استغلال خبراتهم في مؤسسات أخرى عامة أو خاصة كانت، وهذا ما وفر على الكثير من المؤسسات المستقبلية لهؤلاء الإطارات التكوين واكتساب الخبرة وغيرها .

ومن ضمن النقاط الذي حرص عليها رئيس الدولة (عبد العزيز بوتفليقة) في عهده الأولى وفي العديد من تصريحاته أكد على دعم المؤسسات الإقتصادية والاحاطة بتلك التي تمر بصعوبات، واهتم في تصريحاته بضمان حق المسرحيين إما بإدماجهم مجددا في الدورة الإقتصادية أو توفير مناخ مناسب لهم للحصول على حقوقهم من صندوق التقاعد، كما أكد على ضرورة توفير الحوافز والتسهيلات لدعم تحديات اقتصاد السوق.

كما أكد وزير الشغل أيضا اهتمامه بهذه الفئة في المجتمع، ومسألة إعادة إدماج الاطارات المسرححة في عالم الشغل، وذلك لأسباب اقتصادية من جهة، واعتبارها حق من حقوق الانسان وشرط لتحقيق التنمية الاقتصادية وحفظ كرامة هؤلاء الاطارات من جهة اخرى.

ومن خلال المقابلات التي أجريت، وجدنا أن عملية الادمج لم تكن لسبب من هذه الأسباب المذكورة أعلاه وإنما كانت لاستغلال تلك الخبرة التي تعودوا عليها منذ الشباب ، وما التمسناه من خلال المقابلة الثانية و من المقابلات الأخرى أن إعادة إدماج هؤلاء الإطارات في مؤسسات أخرى لم يكن عن طريق الوكالات و إنما كان بالمحسوبة و المعارف السابقة ، لأن وكالات التشغيل كان سبيلها الوحيد لإدماج هؤلاء المسرححين هو مؤسسة اليقظة التي كانت في بداية عملها في تلك السنوات ما بين عام 1997 إلى سنة 2000.

ونخلص هنا إلى أن رجوع الإطارات الى عالم الشغل يرجع إلى الظروف الصعبة التي ألوا إليها، إضافة عن هذا التأخر على تسوية وضعيتهم مع صندوق التقاعد، وكان تقاعد الكثير من هؤلاء الإطارات تقاعد نسبي وليس كلي، ما جعلهم يرضون بكل الشروط الموجودة في عالم الشغل الجديد.

II. -العلاقة الاجتماعية للمسرح بأفراد الأسرة :

زادت أهمية العلاقات الأسرية بالنسبة للتغيرات التي طرأت على نمط حياة الأسرة ووظائفها ليس فقط بالنسبة لأسر الإطارات المسرحية، وإنما لكل الأسر الجزائرية التي عانت من مشاكل إفلاس المؤسسات وتغير المنظومة الاقتصادية، وتخلي الدولة عن الدعم الذي كانت تقدمه، حيث اضطرت الكثير من الأسر إلى تغيير نمط حياتها السابق الذي كان يعتمد على تقديم دعم الدولة وحاولت إعادة بناء حياة أخرى تعتمد فيها على إمكانيات الذاتية من خلال الأجر الذي أصبح يتقاضاه كل إطار في المؤسسة التي بدورها تخلت عن الامتيازات التي كانت تقدمها لإطاراتها.

وبهذا تغيرت العلاقات الأسرية عند ظهور تغيرات في كل من المحيط الخارجي والداخلي لها، حيث يضاف لرصيد الأب الإرهاق الاقتصادي الذي يؤدي إلى الخلافات حول تدبير الميزانية الأسرية، وتلبية حاجيات الأسرة، وذلك لعدم الاكتفاء وعدم استعداد أفراد الأسرة للتضحية في سبيل الثبات والاستقلالية لتجنب المشاكل. فالأسرة هي الخلية الأولى للمجتمع والتي يقضي فيها معظم الوقت، لذلك يمكن القول أن عدم التعاون أسرة الإطار المسرح معه هو دافع لاضطرابه واختلال توازنه.

تعيش أسرة المسرح بدورها ظروف مضطربة فرضتها التغيرات التي تحدث، حيث أن الإطار المسرح ينظر إلى نفسه على أنه أصبح عالمة على المجتمع وأسرته، وهذا ما يجعل العلاقة تضطرب داخل الجو العائلي.

وانقسمت آراء المبحوثين إلى قسمين : فمنهم من يرى أن التماسك العائلي لابد منه وإخبار العائلة بالظروف التي وصلت إليها المؤسسة ضرورة حتمية لتفادي المشاكل، وبالتالي وضع الأسرة أمام الصورة والواقع المعاش، ومنهم من يرى أن إخبار العائلة ما هو إلا مشكلة إضافية للمشاكل التي يعاني منها، وعلى الرغم من أن الأسرة طرف أساسي في العملية وفعال في التأثير المباشر وغير المباشر على أوضاع واتجاه السلوك داخل المجتمع، كما تساعد الفرد أيضا على مواجهة مشاكله وتجنب ظهور أخرى بقدر الإمكان، ولكل بيئة أسرية خصائصها التي تميزها وتجعلها تختلف عن غيرها من الأسر . ويصرح بعض المبحوثين من حيث علاقتهم مع أسرهم بعد وأثناء عملية التسريح بقولهم:

المقابلة رقم (06) المهنة السابقة chef de poste laminoir مؤسسة T.P.L.:

[كَانَ لَازِمًا عَلَيَا نَحْبِرُ الدَّارَ parce que الْهَدْرَةَ كَانَتْ تَمْشِي ، وَخَيْرٌ نَجِي مِنْ عِنْدِي
بَاشَ نَفَهْمُهُمْ مَلِيحُ الْوَضْعِيَّةِ وَ الْحَالَةَ كِي كَانَتْ دَائِرَةَ ، وَحَاجَةَ بَائِنَةَ بِلِي يَكُونُوا كَائِنِينَ
الْمَشَاكِلِ parce que صَوَالِحُ بَرَافٍ قُلْعَتْهُمْ عَلَى الدَّارِ وَ الْحَاجَةَ الْكَبِيرَةَ هِيَ les
.*[vacances

يضيف مبحوث آخر في قوله :

* المقابلة رقم (06) المهنة السابقة chef de poste laminoir مؤسسة T.P.L. : [كان يجب عليا أن أخبر عائلتي لأن الخبر كان متسرب و عندما أقول لهم أنا أفضل لكي أفسر و أوضح لهم كيف كان الوضع يمشي هناك ليتفهمونني].

المقابلة رقم (40) المهنة السابقة **adjoint de chef comptable** مؤسسة **D.V.P**:

[أنا ولأدي كانوا قاع صغار و ما يفهموش الحالة لي كنت فيها و مهم لاهيه بصوالح
تاع الدار و ما يهمنها غير المصروف ، على هذا ما كانش لازم عليا باش نخبر العائلة غي
خوتي لي غلابالهم ، خبرتهم باش يدبرولي خدمة في جبهة أخرى]*.

ويقول آخر :

المقابلة رقم (36) ، المهنة السابقة : **chef de tissage** ، مؤسسة **SONITEX**:

[ما خبرتش الدار غي لمشاكل لي كانوا عندنا فلخدمة و الدبازي تكفي باش نزيد المشاكل
وخذرين مع الدار و الصغار]*

من خلال هذه التصريحات التي صرح بها المبحوثين من مختلف المؤسسات موضوع البحث
استنتجنا أن سكوت الاطار وعدم تصريحه بالواقع الحقيقي، كان من وراء التخوف من زيادة
المشاكل التي سيواجهونها في الأسرة، وهو ما دفع بهم إلى الصمت ، ولأنهم يرون بأن إخبار
العائلة لا يجدي نفعاً وليس له أي تأثير ايجابي من الناحية النفسية على المسرح.

* المقابلة رقم (40) المهنة السابقة **adjoint de chef comptable** مؤسسة **D.V.P**: [أنا لم أخبر عائلتي لأن أطفالي كانوا صغار و لن يفهموا ما كان يجري لي المهم أن أصرف على البيت و أوفر ما أستطيع عليه و من جهة أخرى أخبرت إخوتي لكي يبحثوا لي عن عمل آخر].
* المقابلة رقم (36): المهنة السابقة : **chef de tissage** ، مؤسسة **SONITEX**: [أنا لم أقم بإخبار عائلتي لأن المشاكل العمل تكفي بأن أضيف نفسي مشاكل أخرى مع عائلتي].

وهنا يمكن استنتاج أن العلاقة بين المسرح والأسرة سادها التوتر وانعدام الأمن العاطفي وفقدان السيطرة والهوية الأبوية داخل العائلة، كل هذه السلوكيات جعلت الإطار يتحمل مسؤولية الأزمة والتسريح وحده، إضافة إلى مواجهة هذه المشاكل وعدم إظهار ذلك التحول الذي وصل إليه الإطار في كل الجوانب. حيث عمل جاهدا على إبقاء أسلوب العيش كما هو. وكل هذا كان من أجل أن لا تحس العائلة بعدم الاكتفاء وتلبية كل الإحتياجات، إضافة إلى هذا تجنب المشاكل من أجل الوصول الى الاستقرار الأسري.

كل ما ذكر سابقا لم يمنع من وجود بعض الاطارات الأخرى التي اختلف رأيها في قضية التسريح للعائلة، لأنه وبالنسبة لهم أن العائلة هي الخلية الأولى التي يجب عليها تحمل نتائج التسريح، ووفق هؤلاء المبحوثين أن هذا الموضوع لا يمكن إخفاءه أو السكوت عنه، لأن التغيرات سوف تظهر على هذا الاطار لا محالة .

ولدراسة الوضعية الحالية التي أصبح عليها الاطار بعد التسريح كان لزاماً علينا تقديم صورة عامة للحياة الجديدة للإطار. وهو ما قمنا به مع مجموعة من المبحوثين المقربين، الذين استطعنا أن نتعايش معهم من خلال الملاحظة المباشرة والتحقيق الميداني لأن ما يهمنا في هذا الموضوع هو الاطار حياته أو سيرته الذاتية قبل التسريح وبعده، كما حاولنا أيضا تتبع ودراسة كل المراحل التي أصبح يعيشها منذ خروجه من المؤسسة إلى وقت إجراء المقابلات، إضافة إلى ذلك علاقاته بعد التسريح مع عائلته ومحيطه الاجتماعي.

II. 1- نظرة الأسرة للإطار الذي يُعاني البطالة:

يحاول الإطار الذي أصبح في وضع البطالة أن يكون عنصرا فعال في محيطه خاصة في أسرته التي تلزمه دائما البقاء في المؤسسة على الرغم من عملية التسريح التي تجبره على الخروج أو ايجاد عمل آخر موازي لما كان يتقاضاه من أجر.

وفي هذا المجال يمكن الرجوع الى مدرسة التفاعلية التي حاولت دائما فهم كل الوضعيات مع الأخذ بعين الاعتبار كل الأطراف المعنية سواءً من قريب أو من بعيد، مع ادراك مدى تفاعل الأطراف فيما بينهم ، مما يحدد ردود أفعال الآخرين وتضامنهم، وهذا ما يشمل ردة فعل الإنسان مع عائلته.¹⁰⁹

إن ردة فعل الأسرة حول وضعية التي كان يعيشها الاطار في ذلك الوقت، كانت تتأرجح بين المآزرة والتعاون من جهة، وبين المشاكل وعدم التفاهم من جهة أخرى، وفي الغالب كانت الأسرة تلزم الاطار بالبقاء في المؤسسة عوضا عن أخذ تلك القيمة المالية خاصة بالنسبة للإطارات صغيرة السن في ذلك الوقت، حيث كان لديهم أطفال صغار ودون سن العمل.

وفي هذا الجانب كانت الأسرة (الزوجة) مضطرة لإجبار هذا الإطار أن يتحمل أزمة المؤسسة والبقاء فيها أو ايجاد ما يناسب منصبه عند الخواص أو في أي مؤسسة أخرى.

¹⁰⁹ K.Rarbo. L'Algérie et sa jeunesse, marginalisation social et de savoirs culturel, Paris, l'hamarttan1995, P484.

ومن خلال عملية البحث التي قمنا بها مع هؤلاء المستجوبين وجدنا أن معظمهم إن لم نقل كلهم عانوا حالة البطالة قبل التسريح ، حيث أن المؤسسات التي كانت تعيش أزمات كانت تتأخر في تسديد الأجور، كما امتنعت من تقديم منح المردودية وذلك بسبب نفاذ الأموال وعدم بيع المخزون المكس في المخازن.

وعاش هؤلاء البطالين حالة تهميش وإقصاء اجتماعي من خلال نظرات الآخرين لهم على انهم عنصر غير فعال في المؤسسة، ويجب تقديم المساعدات لهم فالمؤسسة العمومية فرضت على عمالها واطاراتها البطالة منذ ظهور الأزمة.

ومن خلال أقوال المبحوثين وجدنا معظمهم متحسرين على وضعهم الاقتصادي والاجتماعي، وفي نظرهم أن الدولة استغنت وتخلت عنهم في أسوأ ظروفهم، ما جعلهم يسلكون سلوكيات مختلفة من انزعاج وغضب، وذلك من خلال الضغط الممارس عليهم من قبل الأسرة ، وتحسيسهم على أنهم عائلة وعنصر غير فعال في العائلة، حتى تلك الهبة والسلطة التي كان الأب يتميز بها أصبحت غير متواجدة إن لم نقل أنه تنازل عنها بحكم الظروف التي أصبح يعيشها، حيث يرى الكثير من المبحوثين أن هذه البطالة التعسفية قد تسببت في الكثير من التغيير في الجو العائلي والمحيط الاجتماعي، إذ يصرح بعض المبحوثين الذين عاشوا أسوأ الحالات في تلك الفترة:

المقابلة رقم (10) المهنة السابقة chef de zone ، مؤسسة T.P.L :

[مِنْ نَهَارَ لِي بَدَأْتُ الأَزْمَةَ فَلْمُؤَسَّسَةَ وَ حُنَا عَائِشِينَ المَرَارَ فِي دِيَارِنَا ، وَأَنَا بَدَأْتُ مِينِ قَالُولِي إِسْمَكَ رَاهَ فِي la liste ، مَا لَقَيْتُ صَحْتِي جَاوَنِي قَاعَ الأَمْرَاضِ ، وَمِنْ دَاكَ العَامِ تَاعَ 1993 وَ أَنَا مَرِيضٌ بِلَاطَاسِيُونِ ، وَنَزِيدُكَ عَلَى هَذَا المَرْحُومَةَ اللهُ يُسَامَحُهَا شَرِيْتِي المُرُ فِي دَاكَ الوَقْتِ ، هَارَاكِي عَارِفَةَ الرَّاجِلُ بَلَا دَرَاهِمَ مَا يَسُوِي وَالْوَا ، وَ أَنَا كُنْتُ كِيمَا هَاكَ surtout مِينِ كَانِتِ المُوَسَّسَةَ تُفْعُدُ بِشُهُورِ مَا تَخَلَّصْنَاشُ وَ الدَّرَارِي قَاعَ كَانُوا صَعَا وَكُلُّ وَاحِدٌ مِنْهُمُ شَتَا يَحْتَا جِ ، وَاللهِ إِلا سُوْفَرِيْتِ فِي دَاكَ الوَقْتِ ، زَادَتْ هِيَ بَاشُ تُوُقُفَ مَعَايَا دَاتِ الصَعَا وَعُضِبَتْ فِي دَارُهُمُ ، حَسْبِيْتِي زَانِي نَدَسَ عَلَيْهَا فِي دَرَاهِمُ وَهَذَا بَلَا مَعَانِي لِي كَانُوا مِنْ عِنْدِ أُمِّهَا ، وَصَلِتْ حَتَّى وَلَاتِ تِدِي الدَرَاهِمُ مِنْ عِنْدِ دَارُهُمُ بَاشُ تُوُكَلُّ الصَعَا وَ أَنَا تَعَايِرِنِي وَ تَقُولِي سَيَادُكُمْ هُوَمَا لِي يَجِيبُوا الدَرَاهِمَ مَا شِي نَسَابُهُمْ لِي يَحْدُمُوا عَلَيْهِمُ ، المُهْمُ مِينِ خُرَجْتُ فِي 1995 عَطَاوَنِي وَاحِدُ la somme كَمَلْتُ غِي فِلْدِيُونَاتِ ، وَمِنْ تَمَاكَ بَدَأْتُ المَعَاةَ وَحَدَ خَرَى وَلِيْتِ مَلِي تُوُضُ صَبَاخُ وَ أَنَا نَجْرِي نَحُوسَ عَلَى خَدْمَةِ ، حَتَّى عَامِ 1996 لَقِيْتِ خَدْمَةَ عِنْدَ وَاحِدِ quincaillerie الحَقِّ وَ رَبِي يَجَارِيهِ صُوْفَانِي مِلْهُمُ وَ دَارِنِي gérant عَلَى الخَدَامَةِ مَعَ لِي كَانِ عِنْدَهُ حَانُوتُ كَبِيرُ وَ فِيهِ كُنْشِي فِي Gambetta وَكَانِ يَخْلُصِنِي غَايَةَ ، المُهْمُ وَلِيْتِ نَصْرَفَ عَلَى الدَّارِ كِيمَا كُنْتُ بِكْرِي ، بِصَحِّ الشُّورَةَ وَلَاتِ فِي يَدِ المَرَّةِ هِيَ لِي وَلَاتِ تَتَصْرَفَ فِي كُنْشِي حَتَّى 2007 وَبِنِ تُوُقَاةِ المَرْحُومَةَ وَ خَلَاتِلِي فُرَاغُ كَبِيرُ فِدَارُ وَفِي حَيَاتِي ، بِصَحِّ جَابِتِلِي الرَّجَالُ وَ النِّسَا وَ كُلُّ وَاحِدُ رَاهَ فِي دَارِهِ وَ لِي فَاتِ فِي دَاكَ الوَقْتِ عُمْرِي مَا نِنْسَاهُ حَتَّى المَمَاتِ ، وَهِي رَبِي يُسَامَحُهَا ، وَ لُوُكَانِ مَا كَانَتْشُ قَاسِيَةَ مَعَايَا لُوُكَانِ مَا دِرْتِ وَالْوَا فِي حَيَاتِي وَ مَا زَالَنِي نِسْتَنِي فِي هَادِيكَ retraite تَاعَ زُوُجِ دُوُرُو

مِنَعْنَدُهُمْ بِسَبَابِهَا بَرَّتِ الْقُلُوبُ وَ خُدِمْتُ وَ بَنَيْتُ وَ الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ عَاشِشٌ دَوْرَكَ بُشِي لِي
كَتَبْتُ لِي رَبِّي ، نَتَفَكَّرُ هَادُوكَ لِيَامَ مَرَاتِ نَبِيكِي وَ مَرَاتِ نَضْحَاكَ ، وَتَقْرِيْبُ قَاعِ صَحَابِي لِي
كَانُوا مَعَايَا مَاتُوا غِي أَنَا قَرِيْبٌ فَلِ 80سنة بِصَحِّ مَارْلِنِ نَتَفَكَّرُ كُشِي عِشْتَهُ فِي دَاكَ الْوَقْتِ ،
وَلِي vraiment صَرْنِي بِرَافِ فِرَاقِ الْمَرْحُومَةِ وَصُعِيْبَةِ بِرَافِ تَنْبُشِي فَلِمَاضِي.]

وَصِرْحٌ مَبْحُوثٌ آخِرٌ:

المقابلة رقم (29) المهنة السابقة chef de personnel ، مؤسسة D.V.P:

[أَنَا دَخَلْتُ لِهَادِيكُ الشَّرِكَةَ مَعَ 1970 la fin كَانُ عِنْدِي BAC ، وَ الشَّيْبَانِي تَاعِي اللهُ
بِرَحْمَةٍ هُوَ لِي قَالِي دَخُلْ تَخْدَمْ بَاشْ نَزُوجِكُ ، كُنْتُ كَبِيْرٌ فِي دَارِنَا ، وَتَاعُ بَكْرِي مَا كَانُوا
بِفَهْمُو وَأَلُوا غِي الْخُدْمَةَ وَ الزَّوْاجَ ، وَرَاكِي تَعْرَفِي مَا لِيَقْشُ نَقُولُ non ، عَلَي هَادَاكَ شَفْتُ فِي
شَحَالِ مِلْمُوسَسَةِ وَ خُدِمْتُ فِي بِرَافِ مِنْهُمُ ، بِصَحِّ كِي رُحْتُ عِنْدُ D.V.P دَارُولِي وَاجِدُ
teste وَ نَجَحْتُ فِيهِ وَ قَبْلُونِي 7mois comme stagiaire pour وَبَعْدَهَا شِدُونِي وَ
بَقِيْتُ نَخْدَمُ فِيهَا حَتَّى لِي قَفَلْتُ عَامٌ وَنُصُّ بَعَثُونِي لِلخَارِجِ la Roumanie pour un stage
long durée de 2ans ، كَمَلْتُ هَادَاكَ stage تَاعِي وَ جِبْتُ diplôme وَ مَعَاهُ الْمَرَّةُ وَ
تِمَاكَ بَدَاتِ عِنْدِي الْمَشَاكِلُ كِي جِبْتُهَا مَعَايَا ، فِشْرِكَةِ كُشِي كَانُ normale عَطَاوْنِي
poste تَاعِي عَلَي حَسَابِ diplôme، الْمَشْكِلُ كَانُ فِي الدَّارِ مَعَ الشَّيْبَانِي كِي شَافُ
الْقَاوَرِيَةَ لِي جِبْتُهَا مَعَايَا ، مَا قَبْلَهَاشُ وَ حَرْنُ بَاشْ نُرْدُهَا لِبِلَادِهَا وَ نَاضُ عَلِيهَا الرِّقَا بِرَافِ ،
وَمِيْنُ قَتْلَهُ بِلِي اسْتَسَلَمْتُ وَ تَزُوجْنَا عَادَ سَكْتُ شَوِيَةَ بِصَحِّ حَاوْرْنِي مِدَّارُ ، وَتِمَاكَ عَرَفْتُ
المَسْئُولِيَةَ تَاعِ الصَّحِّ ، وَحَتَّى لِهَادَاكَ الْوَقْتِ كَانُ كُشِي عَادِي ، فُونْتَا des agréables
moments فِي هَادُوكَ الْسِنِيْنِ حَتَّى 1989 la fin وَبِيْنُ نَاضَتْ الرَّاژَةُ فِي بِلَادِنَا عَامَ 1988

، فِي هَادَاكَ الْعَامِ كِي نَأْضُوا فَلْجَزَائِرِ وَ كَسْرُوا ، تِمَاكَ حَنَا تَانِي بَعَاوْ يَزْدُمُوا عَلَى شَرِكْتِنَا ،
parce que فِي دَاكِ الْوَقْتِ كُنَّا نَبَاثُوا permanence مَعَ الْعَسَاسَةِ بَاشْ نَعَاوُونُهُمْ
on était عَلَى هَادَاكَ الْمُؤَسَّسَةِ كَانِتْ فِيهَا 4 بِيَانْ يُطْلَوُ عَلَى بَرَّةٍ مِنْ 4 جِيَهَاتْ ، عَلَى هَادَاكَ
obligé بَاشْ نُفَعْدُوا مَعَ الْعَسَاسَةِ نَعَاوُونُهُمْ ، وَكُنَّا عَائِشِينَ لِأَبَاسِ عَلَيْنَا مُتَفَاهِمِينَ حَتَّى مَعَ
الْمُدِيرِ وَ كَانَ وَاحِدٌ مِنَّا وَلِي يَفُوتْ عَلَيْنَا يَفُوتْ عَلَيْهِ ، وَبِقِيَانَا عَائِشِينَ فِي هَادَا الْحَالِ حَتَّى
لْعَامِ 1995 وَبِنَ جَانَا fax مِّنْ Alger يُقُولُونَا بِلِي la liste تَاعِ الْخَدَامَةِ وَ les cadres
لِي يَبْدَاوْ يُخْرِجُوا مِلْمُؤَسَّسَةَ ، حَنَا الْأَزْمَةَ كُنَّا نَسْمَعُوا بِبِهَا عِي فِي Alger وَبِنَ كَانُوا يُقُولُوا
الشَّرِكَةَ عَادِي تَبْلَعُ وَ الْخَدَامَةَ عَادِي قَاعِ يُخْرِجُونَهُمْ etc.... ، حَتَّى لِي وَصَلْتِ عِنْدَنَا تَاعِ
بِصَّحْ ، تِمَاكَ وَبِنَ وَلَا كُلُّ وَاحِدٍ يُضْرِبُ عَلَى بِلَاسْتِهِ وَ لِي عِنْدَهُ كَاشْ عَرَفَ يَجْرِي عِنْدَهُ ،
وَهُنَا بَانُوا صَحَابَ الصَّحْ وَ بَانُوا الْقَامِيلِيَا عَلَى حَقِيقَتُهُمْ لِي يُوقِفُوا وَ لِي عِي تَاعِ صَوَالِحُهُمْ ،
فِي هَادَاكَ الْوَقْتِ الشَّيْبَانِي تَاعِي كَانَ مَزَالَهُ حَيٌّ وَ كَانَ غَاضِبٌ عَلَيَا مِينْ تَرَوَجْتِ الْقَاوِرِيَّةَ ،
وَهِي كِي خَبَرْتَهَا بِلِي كَانَ صَارِي فِشْرِكَةَ وَ بِلِي عَادِي يُخْرِجُونَا قَاتِلِي إِذَا بُوَكْ مَزَالْ شَارِطْ
فِيَا نُرُوحَ لِبِلَادِي بَاشْ يَرْضَى عَلَيْكَ رَانِي قَابَلَةَ ، الْمُهْمُ يُوقِفُ مَعَاكَ هُوَ وَ حُوتَكَ فِي هَادَا
الْمَحْنَةَ ، قَاتِلِي حَمَمٌ فِلِي يَنْفَعَكَ وَ يَنْفَعُ وِلَادَكَ وَ أَنَا رَانِي رَاضِيَةٌ بِلِي دِيرَهُ وَ نَقُولَهُ ، وَزِيدْ
عَلَى هَادَا مَا بَعَاشْ نَزِيدْ نُرُوحَ عِنْدَ قَامِيلِيَتَهَا عِي بَاشْ تُنْفِصْ عَلَيَا الْمَصْرُوفَ voyage
تَاعَهَا ، وَتَأْمِنِي بِاللهِ مِنْ تِمَاكَ وَالدِّيَا وَلَاوَا يُبْعُوهَا الْحَقَّ وَفِيَتْ مَعَايَا مَرَّةً وَ نُصْ وَ حَتَّى خَيْرِ
مَلْعَرِبِيَّةَ ، وَكِي خَرَجُونِي فَلَ 1996 مَادِيَتْ وَالْوَا خَرَجْتِ بِلْفَيْسَتِهِ فُوقَ كَثْفِي ، وَبِقِيَانَا قُرَيْبَ 5
شَهْرٍ مَآخَلُصُونَاشْ ، كَانَ الْوَالِدُ هُوَ لِي رَافِدِنِي حَتَّى لِي بَدَاوْ يُخَلِّصُونَا ، كُنْتِ فِي هَادَاكَ
الْوَقْتِ مَاشِي لَاحِقٌ وَفَتْ النَّقَاعُدْ عَلَى هَادَاكَ كَانُوا يَمْدُولِي قُرَيْبَ 8000 دَجْ بَرَكْ وَ الْحَمْدُ اللهُ

عِشْنَا بِلِي كَانُ وَ زَوْجَةَ تَاعِي صَبْرَتْ مَعَايَا حَتَّى لِي فَرِحَ رَبِّي ، عَاوِنِي بُوَيَا اللهُ يَرْحَمَهُ
هَادَاكَ الْوَقْتُ ، وَشَرِيْتُ لُوطُو وَ خَدَمْتُ بِيهَا TAXI ، وَبُقِينَا عَلَى ذَاكَ الْحَالِ حَتَّى لِعَامِ
2002 تُوْفَاةَ الزَّوْجَةِ بِمَرَضِ السَّرَطَانِ ، وَمَاكَانِيْشْ mepas مَخْبِرْتِي عَلَى مَرَضِهَا بَاشْ
مَا تَهُولِيْشْ ، كَانُ الْمَرَضُ يَأْكُلُ فِيهَا وَ هِيَ صَابِرَةٌ حَتَّى لِي رَاحَتْ وَ خَلَاتِي وَحْدِي مَعَ
jamais les souvenirs نِنْسَا وَفَقِينَا مَعَايَا اللهُ يَرْحَمَهَا].

من خلال هذا السرد عن حياة هذين المبحوثين من وقت الأزمة في المؤسسة حتى
خروجهم منها ورغم اختلاف آرائهم في هذا المجال إلا أن معظمهم يرى أن وقوف العائلة
بطريقة أو بأخرى إلى جانبهم أمر لا بد منه ليدفعهم على الصمود ومواصلة المسيرة حتى
ولو كان الموقف العائلي سلبي، لا يمنع من أنه أخبر واستشارة عائلته.

وبالنسبة لهذا الإطار العاطل عن العمل فإن نظرة الأسرة كانت بين التفاهم والقسوة في
آن واحد، حيث أن النظرة القاسية هي إلزام البطل بالعمل حتى ولو خارج المؤسسة التي
كان يعمل بها. إضافة إلى تقبل أي عمل كان وذلك للعبء الثقيل الذي كان يحمله رب
العائلة ومن المسؤوليات التي كان يتوجب عله تحقيقها.

ولاحظنا من خلال السرد أن هؤلاء البطالين قد عاشوا اقضاءً اجتماعياً فرضته عليهم
المؤسسات وجعلتهم يتخلون عن كل الأمور وما تبقى منا إلا الضروري، وهذا ما جعلهم
مجبزين على تحمل وضعياتهم الجديدة وفرضها على من حولهم وهذا ما سبب لهم مشاكل
عائلية، حيث أن الأسرة لم تكن ذلك السند الحقيقي لرب الأسرة وفي محنته.

حيث أن الكثير من الأسر عانت مشاكل جمة في ذلك الوقت ومن ضمنهم مبحوث
المقابلة رقم (10) الذي كان استرجاعه لتلك الأيام والأعوام عبارة عن بكاء على الأطلال،
والتأسف كثيرا لما حدث له في الماضي، وسرده لحياته السابقة جعله يتألم بشدة مما دفع
بالمبحوث الى الدخول في انهيار نفسي. وهذا ما لاحظناه من خلال الحوار الذي كان يتخلله
البكاء والدموع والتوقفات الكثيرة .

أضف الى ذلك أن سرد حياة هؤلاء المبحوثين قد أخذت الوقت الأكبر في الدراسة
الميدانية، حيث أن تقديم هذه المعلومات لم يكن في مقابلة واحدة وإنما كان على عدة
مقابلات وذلك راجع لدخول العديد من المستجيبين في حالات نفسية مكتئبة عند استرجاع
الذكريات التي مروا بها لأكثر من عشر سنوات، أضف الى ذلك تذكرهم بعض الأصدقاء
وخاصة الذين توفوا، هذا ما شكل لهم أزمات نفسية جعلتهم يتوقفون لعدة مرات على الحديث
والسرد، ولم يكن بالأمر السهل أيضا تذكر أفراد العائلة المتوفون منهم و ذكر كل ما مر
عليهم في عدة سنوات ماضية، وظروف المعيشة تلك لم تتغير على المبحوث واحد فقط
وإنما على كل من كان يعمل في القطاع العام للدولة أو المؤسسات الصناعية.

وفي مجمل الحالات لم يجد العاطل عن العمل في تلك المرحلة سوى التعايش مع
الواقع المفروض عليهم والذي كان في ذلك الوقت عبارة عن واقع جديد، وهذا ما قدم لهم
دافعا قويا لتجاوز تلك الأزمة والتأقلم معها في كل مجالاتها (الاجتماعية ، والاقتصادية
خاصة) بالبحث عن عمل آخر حتى وإن لم يكن يوازي عملهم السابق في المؤسسات.

فبالنسبة إليهم تقاضي أجر والخروج للعمل وهو الذي يفرض زعامة الأب كرب للأسرة ومسؤوليته عنها، والعائلة لم تكن تنتظر لذلك البطال بنظرة شفقة أو تحصر بقدر ما كانت النظرات اليهم قاسية تملؤها تساؤلات عن يعيل العائلة بعد خروجه من المؤسسة ودخوله عالم البطالة .

لكن من خلال إجراءنا لمقابلات أخرى ، لاحظنا أن دخول الأب في عالم البطالة والإستغناء المؤسسة عنه لم يشكل أي عائق للأسرة ، حيث وجد آنذاك من العائلات التي رأت في بطالة أو ما يسمى برب الأسرة جانب إيجابي يتمثل في راحة الأب من ذلك العمل الشاق.

كما أنه كان من الضرورة لابد منها خصوصا للاطارات التي تراوحت مدة عملهم بين 25 و32 سنة، فهذه السنوات بالنسبة غليهم كانت عبارة عن شقاء مر به الوالد بأخطاره وصعابه ولا بد عليه الآن أن يستغل الأيام المتبقية من عمره في استعادة الراحة، خصوصا أن العمل داخل الورشات كان متعبا، واستطاعت الكثير من الأسر أن تتفهم الأمر وتتأقلم مع الوضع الجديد، خاصة العائلات التي كان أبناؤها الكبار لا يحتاجون إلى رعاية ويتحملون مسؤوليتهم لوحدهم، الأمر الذي جعل الكثير منهم يتقبل وضعه ويتعايش مع حياته التي آل إليها حتى مرور أكثر من 10 سنوات.

ونجد أن الكثير من الإطارات أصبحوا يعيشون واقع مفروض عليهم مملوء بالروتين اليومي المتمثل في التجول داخل السواق اليومية وإقتناء بعض الأمور، والتوجه الى المسجد والجلوس عند باب البيت لأكثر من ساعتين في اليوم والتجمع مع باقي الأصدقاء الذين مازالوا على قيد الحياة، واسترجاع بعض الذكريات في الكثير من الأحيان، وبالنسبة اليهم هذا هو تاوتقع الإجتماعي للإطار المسرح من المؤسسات العمومية .

II . 2- تأثير الجانب المادي على حياة الاطار المسرح:

لفهم الحياة الجديدة للمسرح ، يجب أولا فهم المسار العملي لهذا الإطار، والأخذ بعين الاعتبار الجانب المادي الذي له دور كبير في التأثير على نفسية الإطار المسرح، حيث تعتبر الوضعية المادية للأسرة الجانب المهم في حياة الاطار، حيث من خلال هذه الوضعية أصبح يعيش هؤلاء نوعا من الاضطراب والخوف على مستقبلهم المجهول، والذي هو مرتبط بمصير الاقتصاد الوطني، الذي انفتح على اقتصاد السوق، فهذا المحيط الجديد هو محيط لقيم اجتماعية واقتصادية جديدة لم يعرفها هذا الاطار من قبل، عند ان التسيير لعمله داخل المؤسسة. وفي هذا الجانب نبرز آراء بعض المبحوثين كما يلي:

المقابلة رقم (42) المهنة السابقة chef département ، مؤسسة SONITEX :

[après 27ans travaille j'ai sortie avec un licenciement et avec une]

[pension minable , j'été obligé de chercher un boula heur].*

* المقابلة رقم (42) المهنة السابقة chef département ، مؤسسة SONITEX : [بعد 27 سنة من العمل خرجت بتسريح و أجر لا يساوي شيء كنت مجبرا على البحث عن عمل في جهة أخرى].

ويضيف مبحوث آخر في نفس المجال في قوله :

المقابلة رقم (04) المهنة السابقة **directeur générale** ، مؤسسة T.P.L :

[أنا كُنتَ مَنَاسَ لِي خَرَجُوا بَتَسْرِيحٍ لَا إِرَادِي فَرَضُوهُ عَلَيَا مِلْعَاصِمَةً، جَانِي FAX بِإِسْمِي كِتْبُولِي فِيهِ un ordre pour quitter le poste وَهَذَا هُوَ مَا سِمَاوَهُ تَسْرِيحٍ مِنْ ضِمْنِ التَّسْرِيحَاتِ ، وَمِينَ جِبْتِ خَارَجَ حَطِيطَ مَفَاتِيحِ اللُّوطُو وَبَعْدَ شَهْرٍ جَاتْتِي convocation بَاشَ نُخْرُجَ مِدَّارَ لِي كُنتَ فِيهَا parce que كَانِتَ تَاعَ الخَدْمَةِ وَمَاكَانِشَ عَنْدِي وَبِينَ نُسْكُنْ، كِي جِبْتِ مِنْ عَنَابَةِ عَلِيهَا مَدُولِي السُّكْنَةَ وَاللُّوطُو، وَأَنَا كُنتَ مَنَاسَ لِي يَأْكُلُوا دِرَاهِمَهُمْ غِي فِي les vacances ، وَهَنَا بَدَاتِ الْمَشَاكِلَ مِينَ وُلَيْتَ نَحْوَسَ عَلَيَ دَارِ الكَرْيَةِ وَبَقِينَا بِلَا سَيَّارَةَ وَ زِيدِي فَعَدْتِ فَرِيبَ 6 أَشْهُرَ بَاشَ مِذْلِي هَادِيكَ la somme لِي مَادَرْتَلِي وَالْوَأ، وَنَزِيدَكَ النَّاسَ غِي مَظَاهِرَ بَعْدَمَا خَرَجُونِي مِلْمُؤَسَّسَةَ فَرِيبَ كَلْمَةَ أَلْسَلَامَ مَا عُدْتَشَ نِسْمَعُهَا مِنْ عَنْدُ لِي كَانُوا فِي وَاحِدِ الْوَقْتِ يَقُولُونِي "سِي الْمُدِيرُ "...* .

التصريحات السابقة تؤكد على أن الوسط الاجتماعي للمبجوثين بعد التسريح كان جد صعب، وذلك لعدم التهيئة المسبقة الأوضاع الجديدة التي آل إليها فجأة، فبالنسبة إليهم قرار التسريح لم يكن بالشيء العادل أو القرار الصائب الذي تقوم به المؤسسة، لأن هؤلاء الاطارات السامية الذين تم الاستغناء عنهم في الدفعات الأولى من التسريح. وهو ما يدل على صعوبة الأزمة التي كانت تعيشها المؤسسات موضوع البحث.

* المقابلة رقم (04) المهنة السابقة **directeur générale** ، مؤسسة T.P.L: [أنا كنت من الأشخاص الذين كان التسريح إجباري عليهم و بعد خروجي حذفولي السيارة و بعد شهر جاعني استدعاء بحذف المنزل ، وهنا بدأت المشاكل لأنني كنت أصرف مالي في العطل و لم أفعل حل لعائلتي و أضف إلى ذلك لم يعطوني التعويض إلا بعد 6 أشهر و كان قليل و لم يفعل لي شيء و أيضا كل من كنت أعرفه تجاهلني و تغير من ناحيتي].

حيث أن هذه الأخيرة قد استغنت عن المدير العام وأصبحت المؤسسة تسيير من قبل المدير الجهوي العام، كما أن هذا التسريح وقع فجأة على الاطارات السامية التي لم تكن تتوقع استغناء المؤسسة عنها، وذلك بحكم المكانة وأهمية المنصب المشغول من قبلهم.

إلا أن الأزمة مستهم أيضا لأن المؤسسات الجزائرية أصبحت مجبرة على إعادة الخريطة الاجتماعية التي مست كل الفئات العمالية والاطارات بداخلها، ما أعلن وبشكل صريح على نهاية التحالف الاجتماعي الذي ربط الدولة بالمجتمع ودفع بها الى إعادة النظر إلى كل الفئات بمنظار واحد سواء كان إطار أو عامل.

كما نستخلص من التصريحات أن الفترة التي تلت الخروج من المؤسسة كانت بالنسبة لهؤلاء الاطارات من أصعب فترات الحياة لأن هؤلاء المسؤولين لم يكونوا متوقعين أبدا في يوم أنهم سوف يعيشون هذا الوضع المؤلم، ما جعل الجانب المادي المتدهور يؤثر على حياتهم بشكل واضح. إلى درجة أنهم لا يستطيعون التأقلم مع الوضع الجديد من الناحية المادية. إضافة الى هذا وجدنا أن هؤلاء الاطارات لا خبرة لهم في سوق التجارة أو أي نشاط آخر غير الذي كانوا يشغلونه من قبل، وهذا ما منعهم من التحرك والبحث عن عمل آخر أو المجازفة بتلك الأموال المقدمة لهم.

III. تأثير التسريح على البنية القاعدية لليد العاملة :

مفهوم البنية القاعدية لا يعود إلى العلوم الاجتماعية وإنما هو وليد مفاهيم قانونية، حيث تعرف البنية القاعدية للمجتمع على أنها المسؤول الأول في تطوره أو تدميره بعد التسيير السليم للحقوق المدنية بين المواطنين (فئات المجتمع) لتغيب العدالة الاجتماعية مما يؤدي لنمو غير سليم للمهن وتفشي الفساد والفوضى لتعود الكلمة لقانون الغاية وفقدان الثقة بين المواطن والدولة.¹¹⁰

وهذا ما حدث في المؤسسات العمومية الجزائرية بعد الاستقلال، أين فرضت على الجزائر وضعية وثقافة جديدة تمثلت في العمل في المصانع عوضا عن الأراضي ودخول الفلاحين للمدن واستغلال كل الممتلكات والعقارات التي تركها الاستعمار، كل هذا ساعد على انتشار استعمال المفهوم الجديد للبنية القاعدية للمجتمع بمشاركة الشعب في السلطة.

كما تعتبر البنية القاعدية لأي مجتمع هي نتيجة تلاقي وانصهار الثقافات بين مختلف الجماعات المكونة لأي تنظيم كان، وهذه البنية لا توجد بمعزل عن وجود الأفراد ولا تستطيع أن تسبق وجودهم، بل هي نتاج تفاعلهم وتعاملهم، حيث أن كل العمال الموجودين في المؤسسات العمومية منحدرين من أصول فلاحية حتى وإن كانوا إطارات فلهم ماضي فلاحى يميز سلوكهم عن بعضهم البعض، والمؤسسة بالنسبة اليهم لا تمثل سوى وسيلة لتحقيق مشروع شخصي يتمثل في جمع المال وتحقيق كل المتطلبات الضرورية منها والثانوية.

¹¹⁰ A. Elkens : Licenciements économiques et transformations structurelles de l'emploi et du rapport salarial, thèse présentée et soutenue publiquement le : 07 Décembre 1999. P200.

كما نشير الى أن هؤلاء الاطارات لهم ثقافتهم التي انصهرت مع ثقافة العمال وهذا ما يسمى بعملية التناقف أو التصادم بين العقليات والمستويات المختلفة، وهذا ما نسميه بعلاقة التأثير والتأثر والتي تعطي ترتيب معين لأهداف التنظيم للبنية القاعدية من خلال نظام يتقبل الصراع في إطار علاقات تعاونية.

وما يميز الوجهة القاعدية هو ثقافة الاطار المسرح المتأثر بالماضي الذي كان يعيشه بعد التسريح، وحسب الكثير من الإطارات المسرحية فإن المؤسسة بنيت على عاتقهم خصوصا بعد خروج الاستعمار الذي لم يترك فيها إلا الآلات دون تأهيل، وهؤلاء الاطارات هم الذين أهلوا أنفسهم وهم الذين سيروا المؤسسة بعزمهم ، ما جعلهم يعيشون في حنين للماضي يشتد مع اشتداد الرجوع اليه من خلال استرجاع الذاكرة، والدفاع عن تلك المرحلة التي كانت تسمى عند معظمهم بمرحلة الازدهار.

والذاكرة هنا تلعب دور مهم في الدفاع عن ذلك الماضي، على الرغم من خروج الإطار من المؤسسة بتسريح نسبي أو لا إرادي، إلا أنه حاول دائما التطلع إلى ترقية نفسه وإلى المزيد من العقلانية في البحث عن عمل موازي للذي كان يعمله في مؤسسته سابقا.

ومن خلال المقابلات التي قمنا بها وجدنا أن هؤلاء الاطارات حديثهم مازال يدور دائما في حلقة الماضي واسترجاع الذكريات عن كل ورشة عمل فيها وعن كل لحظة عاشها في المؤسسة وكل الصعوبات التي حاولوا تجاوزها فيما بينهم (أي بين الاطارات والعمال في الورشات) كل هذا من أجل أن تبقى المؤسسة واقفة وبعيدة عن الأزمة، ومن خلال نظراتهم للمرحلة السابقة فهي كانت بمثابة مرحلة افتخار يتمنى الرجوع اليها لأنها كانت بمثابة ازدهار الاقتصاد والمؤسسة العمومية الجزائرية .

ومن خلال ذلك التعايش والتعاون بين العمال والاطارات داخل الورشات، استطاعت المؤسسات الاقتصادية أن تكون لها بنية قاعدية متينة من حيث اليد العاملة آنذاك والتي استطاعت من خلالها مواجهة العديد من الأزمات خصوصا بالنسبة لمؤسسة T.P.L التي مرت على عدة مراحل وتسميات في زمن وجودها وفي أوج ازدهارها، كل هذا جعل الاطارات داخل المؤسسات تكتسب هوية صناعية لبناء المجتمع.

لقد كان الهدف من هذا العنصر هو فهم البنية القاعدية، وسبب لجوء المسرح الى أن يصبح يد عاملة تطالب بالعمل بدل أن يصنف كمتقاعد له أجر تقاعدي نهاية كل شهر، فبالنسبة للتسريح لا يمثل فترة استقرار وإنما فترة تأثر بالأوضاع المعاشية، وتأثر على المجتمع من كل جوانبه، خاصة بنية اليد العاملة، وصعوبة الحصول على منصب عمل آخر، بعد تخلي الدولة عن هؤلاء الاطارات وتسريحهم من مناصب شغلهم بأثمان، وهذا ما حتم علينا الأخذ بعين الاعتبار عدة دلالات من خلال أسئلة المقابلات ومن ضمنها:

• كيف يؤثر التسريح على البنية القاعدية ؟

• ماهي العلاقة بين التسريح والبنية القاعدية؟

من خلال هذه الأسئلة كنا مطالبين بدراسة وضعية الإطارات قبل عملية التسريح وبعده، ومن خلال الربط بين كل الأجوبة التي قدمت من المؤسسات الثلاثة موضوع البحث، خاصة بالنسبة للإطارات المتوسطة بحكم أنها عاشت مع العمال داخل الورشات مدة طويلة، وكل مراحل حياتها داخل المؤسسة، إضافة إلى أن موجة التسريح كانت تستهدف هذه الفئة بالدرجة الأولى، أضف إلى هذا يجب علينا متابعة حياة هذه المسرح حتى بعد خروجه ومواجهته لمصيره المستقبلي ومفاجآته.

III. 1- أساسيات البنية القاعدية:

تعتبر البنية القاعدية متغير هام لتفسير شكل وطريقة عمل الجسد الاجتماعي وخياراته ومعالجة مشاكل الصراع الداخلي وتطويره وتماسك وتساند دائم للتكيف مع متطلبات الواقع الاجتماعي والسياسي والأسري الجديد، كما تعبر البنية أيضا على تلك التوافقات التي تحدث بين عدة عناصر اجتماعية تمثل المصادر التي تساعد على تشكيل وتطوير المجتمع، ما سماه "Sain Saulieu" بالمخططات الدرامية للفرد¹¹¹.

ويرى معظم الاطارات المستجوبة أن ترقية المجتمع بالنسبة اليهم يكون من خلال الاعتراف بجهد هؤلاء المسرحيين والاعتزاز والافتخار بالمسار الترقوي الذي جعلهم يتحدون به كل العراقيل لكي تصل المؤسسة إلى الصورة مكتملة لدي المجتمع والجيل الحاضر، لأن جيلهم أصبح مهددا بالزوال وذلك بنهاية مساهم المهني.

وهنا بدأ التغيير في الواقع الاجتماعي الجديد لهذا الاطار وهذا ما سيؤثر كثيرا على اليد العاملة في سوق العمل، وعليه فالاطار المسرح أصبح يؤثر على البنية القاعدية لليد العاملة وخصوصا بعد خروجه من المؤسسة بتقاعد نسبي أو بخروج لا ارادي، ما أنتج تمثلات عديدة لدى هؤلاء الاطارات ونظرتهم إلى الدولة ومصيرهم المستقبلي مما يعني ان تأثير البنية القاعدية له خصائص متعددة أهمها:

¹¹¹ Sain Saulieu : sociologie de l'entreprise , Daloz,Paris 1997,P401

1-1- البنية العامة للمجتمع: هي التي تحدد القيم العامة والمشاركة بين أفراد المجتمع في تسيير الأمور ومعالجة المشاكل، وتحتوي هذه البنية على قوانين تضبط الحقوق المدنية بين المواطنين، كما تحتوي أيضا على الطقوس الاجتماعية، والعادات، والرموز التي تعبر عن الأفكار التي تجعله سلوك معين ومقبول لدى جماعات وأفراد المجتمع، ويتجلى هذا المفهوم عند المسرحيين عندما يتحدثون عن مساهم المهني وطموحاتهم التي كانوا يرجون من خلالها إلى ترقية المهنة التي تسعى إلى الترقية الاجتماعية عموما.

1-2- شخصية مؤسسي البنية القاعدية :

تبدأ البنية القاعدية في الدولة من رجال القانون، بحيث يقوم هؤلاء بتسطير القوانين والأنظمة التي يسير عليها أفراد المجتمع، أما بالنسبة لمؤسسي البنية القاعدية داخل المؤسسة فلها مرجعية هامة، إذ من خلالها يوجه العمال سلوكهم من خلال القيم التي تم ارسائها في طريق عمل المؤسسة خاصة المؤسسات محل الدراسة، وتتمثل هذه القواعد في التعاون والاحترام المتبادل بين العمال والاطارات داخل الورشات وخصوصا بين القدامى والجدد، ولهذا اعتبر الاطار والعمال القدامى قوة أو شخصية مؤسسة للبنية القاعدية داخل المؤسسة، كما تتجلى هذه الشخصية أيضا في كيفية التعامل مع المشاكل والأزمات التي مرت بها المؤسسات العمومية .

هذا ما كان في المراحل الأولى من حياة هؤلاء الاطارات داخل المؤسسة، لكن بعد التسريح الجماعي واللاإرادي الذي مس معظم قادة المؤسسة، نجد أن الأوضاع قد تغيرت وذلك لتأثير التسريح على البنية القاعدية لليد العاملة بمعنى أنه بعدما كانت المؤسسة العمومية الجزائرية تحتوي على 1500 يد عاملة أصبحت في وقت الازمة تحتوي على 200 أو 250 عامل أو اطار ، وهناك من المؤسسات من أغلقت أبوابها و منها مؤسسة D.V.P ومؤسسة SONITEX، وأصبحت مؤسسة T.P.L تقوم بتشغيل حوالي 200 عامل وإطار فقط بعد غلق كل ورشاتها والاعتماد فقط على الدرفلة، كما استغنت أيضا على الوحدات التناوبية.

كل هذه التغيرات كان لها دور في تغيير شخصية البنية القاعدية، التي أثرت على اليد العاملة لأن معظم المسرحين أصبحوا بعد عدة أشهر عبارة عن أفراد عاطلين عن العمل، يبحثون على مناصب عمل حتى اطارات التي كان لها مكانة داخل المؤسسة أصبحت تعاني من البطالة، في ظل الظروف القاسية بعد نفاذ القيمة المالية أو تحت ضغوط الأسرة التي تفرض عليه البحث عن عمل آخر لتغطية المتطلبات.

عرفت البنية القاعدية تغير في الكثير من القيم ومميزاتها التي بنيت عليها، ففترة تحالف الدولة مع المجتمع قد تلاشت، وهنا سيجد المجتمع نفسه أمام وضعية جديدة لم يعهدها فيما سبق، حيث يعيش حاليا بعيدا عن جماعات العمل وعن القيم والشروط المسطرة من قبل جماعات العمل.

وهنا سيعيش هذا الاطار في قلق وتهديد مستمر بالخروج عن الضوابط القانونية المتفق عليها، وخصوصا أن سوق الشغل (العمل) أصبح مفتوحا على المنافسة وهذا ما يفرض على هؤلاء الاطارات تصورات وسلوكيات جديدة لم تكن موجودة سابقا، حيث أثر الواقع الاقتصادي الجديد على اليد العاملة التي بدورها أثرت على البنية القاعدية، وهذا ما نلاحظه في الوضع الحالي وخروج أفراد المجتمع عن الصمت السائد، وعدم التزام بالقوانين المسطرة من قبل المشرع.

.III -2-2- تأثير الاطار بالبنية داخل المؤسسة قبل التسريح :

تعتبر المؤسسة فضاء اجتماعياً أكثر منه اقتصادياً، حيث انها لا تحتكر على وظيفة الانتاج فقط، وإنما لها دور أساسي في كسب ثقافة جديدة للعامل، وبذلك تبدو بمثابة الاطار المفضل لبروز أشكال من التفاعل، ونماذج من الأفعال التي تمثل عناصر للبنية داخل المؤسسة والتي تأثر بها الاطار والعامل في حياته العملية، وستتركه هذه العناصر في مواجهة المجتمع.

يعود فشل المؤسسات الصناعية في الجزائر في جانبه الأساسي إلي تبني المسيرين والعمال إلى قواعد وعناصر قديمة وتقليدية لا تتماشى مع العصرنة والحدثة، التي تفرضها العوامة واقتصاد السوق، حيث تُشكل بعض الممارسات عائق أمام النمو والتطور، لذلك لا يمكن تصور تحقيق نمو إقتصادي ناجح دون الأخذ بعين الاعتبار ضرورة ادماج بعض عناصر البيئة القاعدية والمتمثلة في: ثقافة المؤسسة، وكبح النمو والتطور، إلى جانب الصراعات نتيجة إختلاف الثقافات.

كل هذا يؤكد على أن البنية القاعدية للمؤسسة عنصر استراتيجي وديناميكي له تأثيرات متنوعة، حيث يقضي الاطار الوقت الأكبر من يومه وفيه تتم عملية التعلم والاكتساب لكل العناصر البنوية، والتي بدورها تعيد عملية التنشئة بتلقي اللغة، واكتساب علاقة جديدة يحددها الزمان والمكان.

كما يقوم بإدماج ثقافته مع الثقافات الأخرى التي يجدها في المؤسسة، وهنا يدخل دور التأثير بالبنية الداخلية للمؤسسة، وتحدد على أنها مجموعة من القيم المركبة، والرموز التي تحدد بصفة عامة طرق تسيير المؤسسة، حيث ترتبط البنية بطرق التفكير والانفعال المشترك فيها كل الاطارات قبل تسريحهم لمواجهة تحديات المحيط الخارجي والذي نقصد به التحولات الاقتصادية المستمرة .

وما لاحظناه من خلال مقابلاتنا أن معظم الاطارات مازال في ذاكرتها تلك التقاليد والعناصر التي مورست في فترة العمل التي كانوا فيها فعلى الرغم من انه مرّ عدة سنوات على تسريح هؤلاء الاطارات، الا أن تلك العناصر مازالت متداولة في حياتهم أو واقعهم اليومي، وتعتبر كممارسات عادية مكتسبة منذ سنوات، ما أدى إلى نزاع بين المجتمع الخارجي المحيط بالاطار وتلك العناصر، حيث أن العديد من الاطارات وجدت صعوبة في التأقلم مع الحياة الجديدة، خاصة في الممارسات التي أصبحت بالنسبة اليهم تعتبر جديدة وغير متعود عليها، مما أدى إلى جانب من الخطورة خاصة من الناحية النفسية لهؤلاء الاطارات المسرحة في مواجهة العناصر الحقيقية الموجودة في المجتمع، والتي كان لها تأثير على مختلف اتجاهاتهم الجديدة والمختلفة.

خلاصة الفصل الخامس:

عاشت إطارات المؤسسات المدروسة حياة روتينية، تمثلت في علاقات عمالية، وعلاقات مع الآلة داخل الورشات، في فترة عملهم بالمؤسسة، إلى حين ظهور الأزمة وتغير الأوضاع التي أدت بهؤلاء الإطارات إلى مواجهة واقع إجتماعي جديد، غير بدوره حياته وعلاقاته الخارجية، ومع محيطه الأسري. فبعد أن كان هذا الإطار ذو مكانة اجتماعية عالية، أصبح يمثل فئة المتقاعدين أو المسرحيين في المجتمع، وهو ما أدى بهم إلى وصف المرحلة العملية بالماضي الجميل أو الزمن الذهبي. وهنا نستنتج أن الواقع الجديد للإطار أصبح سوده جو من الغضب والتوتر، نتيجة لتغيير في الحياة الاجتماعية والأسرية.

وفي هذا السياق، نستخلص بعض النتائج حول الحياة الاجتماعية للإطار

المسرح، نقدمها فيما يلي:

- الواقع الجديد هو عبارة عن روتين، وملل يصاحبه ساعات طويلة من جلوس في أماكن متعددة لتذكر أو الحديث عن الماضي الجميل إمّا مع أصدقاء أو أي مجموعة من المتقاعدين أو المسرحيين.
- أهمية وجود العلاقات الأسرية في حياة هؤلاء الإطارات وذلك لتغيرات التي وقعت في المنظومة الاقتصادية والاجتماعية، وهذا ما أدى بأفراد الأسرة إلى خلق جوّ من التعاون بعيداً عن الغضب من أجل تجاوز هذه المرحلة.
- إنّ البناء الاجتماعي لأي مجتمع يعتمد على ضوابط محددة، تتمثل في الدراسة المعمقة للمشاريع، والإعتماد على بنية قاعدية لليد العاملة في المجتمع، والتي تقوم بدورها على مجموعة من القيم، والرموز التي تحدد كيفية تسيير المؤسسة وتوافقها مع الأوضاع الجديدة المحيطة بها.

الخلاصة

الخاتمة:

لقد كان واقع المؤسسة العمومية الإقتصادية في الجزائر، يُعاني الكثير من التجاذبات والتحولات على مختلف المستويات، حيث مرت المؤسسات العمومية بمرحلة التسيير الذاتي أولاً عقب الإستقلال، ونظراً لعدم نجاعة هذا النوع من التسيير تبنت الدولة النظام الإشتراكي لتسيير المؤسسات الإقتصادية والصناعية، حيث إعتمدت الجزائر في هذه المرحلة على الصناعات الثقيلة، أو ما يُعرف بالصناعة المصنعة. وتميزت هذه المرحلة بالدعم الكامل من الدولة للمؤسسات العمومية، دون الأخذ بعين الإعتبار الجدوى الإقتصادية لهذا الدعم.

وبسبب فشل هذا النظام في التسيير، والخسائر التي تكبدتها الدولة جراء الدعم لهذه المؤسسات، دخلت الجزائر مرحلة جديدة من التسيير للقطاع العمومي، والذي تمثل في عملية الهيكلية وإعادة الهيكلية لجميع المؤسسات العمومية.

هذه المرحلة الانتقالية أدت بدخول الدولة إلى ما يُعرف بإقتصاد السوق (الإقتصاد الحر)، حيث كانت مجبرة على مواجهة الأزمات التي مرى بها القطاع العام، خاصة المؤسسات الإقتصادية العمومية، وذلك كمحاولة من أجل تحقيق توازنات في جميع الميادين.

مما أدى إلى تبني سياسات جديدة لتسيير القطاع العمومي، وذلك نظراً للجوء الدولة إلى البحث عن الدعم الخارجي الذي تمثل في الاستعانة بصندوق النقد الدولي، الذي فرض عدة شروط على الجزائر من أجل مساعدتها، وجدولة ديونها.

ومن نتائج هذه السياسات الجديدة، والتي فرضها صندوق النقد الدولي، تمثل

جزء منها في عملية التسريح الواسعة التي شملت مختلف القطاعات العمومية.

حيث قامت عدة مؤسسات عمومية، ومن ضمنها المؤسسات موضع دراستنا،

بإنتهاج مسالك التسريح الجماعي، بنوعيه الإرادي، واللاإرادي، وهو ما يُسمى

بالتسريح الإقتصادي من المؤسسات. سعياً منها إلى تقليص اليد العاملة،

كمحاولة من أجل الخروج من الأزمة الإقتصادية التي كانت تواجهها.

وقد مست عملية التسريح الإطار في المؤسسات العمومية الإقتصادية، حيث

أن هناك الكثير من الإطارات ممن تعرضوا لطرده، أو فرض التقاعد المسبق

عليهم، ما أدى إلى فقدهم الإمتيازات التي كانت لديهم، إلى جانب حرمانهم من

العمل الذي يُمثل مصدر دخل لهم ولأسرهم.

ويُعتبر الإطار بنوعيه (الإطار السامي، والإطار المتوسط)، المحرك الأساسي

للعلمية الإنتاجية داخل المؤسسة، فهو حلقة وصل بين الإدارة، وورشات العمل،

ويعتمد دوره على تنفيذ الأوامر، وتسيير الورشات، والإشراف على العمال.

من خلال إنجازنا لهذه الدراسة، حاولنا تسليط الضوء على الإطار، ومساره

المهني، وواقعه الجديد، وذلك من خلال محاولة التعرف على وضعيته منذ سنة

توظيفه إلى حين تسريحه، إضافة إلى السعي لفهم واقعه الجديد الذي أصبح

يعيش فيه بعيداً عن المؤسسة. وقد جاءت نتائج الدراسة حول الفرضيات التي

قام عليها البحث كما يلي:

تؤكد الدراسة صحة للفرضية الاولى التي قامت عليها: وهي أن الواقع السوسيو مهني للإطار المسرح من المؤسسة العمومية الإقتصادية تأثر بمراحل التسيير والإصلاح، وأبعاد الأزمة الإقتصادية التي شهدتها الجزائر.

ف نجد من خلال الدراسة أن الأزمة الاقتصادية التي مست البلاد في أواخر الثمانينات، كان لها آثار سلبية على الواقع السوسيو مهني للإطار المسرح، وعلى المؤسسات العمومية، وتجلت ذلك من خلال اخفاقها في إعادة الهيكلة، والتصحيح الاقتصادي الذي سعت إليه الدولة الجزائرية. حيث فقدت جُل الكفاءات والإطارات الوطنية التي كانت تقوم بعملية تسيير المؤسسات والإشراف على الورشات والعمال، لصالح القطاع الخاص.

وهو ما يؤكد ما ألت إليه المؤسسات الوطنية من خلال إغلاق ورشاتها، وتسريح إطاراتها، كما حدث لمؤسسة D.V.P و SONITEX عقب عملية الغلق. أما بالنسبة لمؤسسة T.P.L، التي لازالت تعاني من مرحلة الأزمة على الرغم من تغيير نشاطاتها.

وتؤكد الدراسة على صحة الفرضية الثانية التي تقوم على أن الواقع السوسيو مهني للإطار المسرح لا يعكس مكانته الإجتماعية والإقتصادية داخل الأسرة والمجتمع عقب التسريح. وهو ما أكدته الإطارات من عينة الدراسة، من خلال معاناتها، وما واجهته من صعوبات عقب عملية التسريح من المؤسسة.

فالإطار المسرح، بفقده لعلمه، يفقد مكانته الإجتماعية، وما يُصاحبها من إمتيازات مختلفة، وحوافز، وهو ما يُضيق من محيط علاقاته، وصدقاته في المجتمع، والجعل منه يختار الإنطواء على نفسه، وعدم الإحتكاك بالأفراد، والتحول من شخص إجتماعي، ذو مكانة إلى شخص إنعزالي منطوي على نفسه.

وكذلك فإن الإطار بفقده لعمله فإنه يفقد مكانته في الأسرة، نظراً أنه يُعتبر المعيل الأول والأساسي لها، وفقدانه هذه المسؤولية خلقت له العديد من الصعوبات والمشاكل داخل المحيط الأسري.

وهنا تؤكد الدراسة على أن الإطار المسرح بفقده لعلمه، يفقد مكانته الإجتماعية، والأسرية، ويتحول من إطار بمؤسسة عمومية إلى عاطل عن عمل، أو أجير لدى القطاع الخاص.

كما أكدت الدراسة صحة الفرضية الثالثة التي تقول: إن تعايش الإطار المسرح من المؤسسة العمومية الإقتصادية الجزائرية مع الواقع الجديد عقب التسريح مرتبط بمرونته وقدرته على التأقلم في المجتمع.

حيث أن الواقع الجديد للإطارات المسرحية، كان واقع مختلف من إطار إلى آخر، فمنهم من كانت له القدرة على إعادة بعث مشروع أو الاندماج في سوق العمل من جديد، والتأقلم مع واقع التسريح، في حين أن هناك إطارات لم تستطع التأقلم مع وضع البطالة التي آلت إليه نظراً لعملية التسريح التي شملتهم، ولم تستطع التعايش مع المجتمع وأفراد الأسرة، ما خلق توتر و غضب لهؤلاء، ورغم مرور السنوات إلا أنهم لم يستطيعون تجاوز الحالة النفسية المكتنبة لدى البعض منهم.

سعت دراستنا إلى البحث عن واقع المؤسسة العمومية الإقتصادية الجزائرية، والإطار المسرح منها في ظل التحولات الإقتصادية والإجتماعية، ونشير هنا إلى أن المجال السوسيو مهني للإطارات المسرحية من المؤسسات العمومية الإقتصادية بالجزائر، يُعتبر مجال بحث حديث النشأة، مقارنة بغيره من الدراسات المختصة في علم إجتماع العمل والتنظيم.

وإذ نعترف بصعوبة هذا الحقل الحديث، خاصة مع شح الدراسات العلمية، والعراقيل التي تواجه الباحث في الوصول إلى مجتمع البحث، والتعمق فيه. الأمر الذي يتطلب المزيد من الدراسات حول الوضعية السوسيو مهنية للقطاع الإقتصادي بصفة عامة، وللعامل والإطار بصفة خاصة.

المراجع

قائمة المراجع:

□ المصادر:

1) جروان السابق، قاموس الكنز الوسيط- فرنسي عربي- بيروت، لبنان، 1984.

□ قائمة الكتب باللغة العربية:

- 1) إحسان محمد الحسن، علم الاجتماع الصناعي، دار وائل للنشر، الاردن، الطبعة الأولى، 2005.
- 2) أحمد بن مرسلي، مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2003.
- 3) أحمد زكي بدوي، أصول الخدمات الاجتماعية، دار الفكر العربي، القاهرة، الطبعة الثانية، 1956.
- 4) بهلول محمد القاسم حسن، سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الثاني، دار المطبوعات الجامعية الجزائر، 1999 .
- 5) حسن الجيلالي، التنظيم الرسمي في المؤسسة الصناعية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1988.
- 6) الخليل الجهاني، المصير العربي عرض واقعي ونظرة مستقبلية من عام 1990 إلى عام 2030، الطبعة الأولى، دار المستقبل دمشق.
- 7) صامويل عبود، الاقتصاد السياسي للرأسمالية، ديوان المطبوعات الجزائرية.
- 8) ضياء مجيد الموسوي، الأزمة المالية العالمية الراهنة، ديوان المطبوعات الجامعية.
- 9) عبد الرزاق بن حبيب، اقتصاد وتسيير المؤسسة، دار المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2000.
- 10) عبد الله بالحبيب: السياسة الخارجية الجزائرية في ظل الأزمة 1992-1997، الطبعة الأولى 2012، دار الراية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- 11) عدلي شحادة قندح، الأزمة المالية العالمية، عمان، الأردن 2009.

- (12) علي زكاز، نصر الدين بوشيشة، الديناميكيات الاجتماعية للعمل في المؤسسة الصناعية الجزائرية، مؤسسة كنوز الحكمة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الأولى، 2013،
- (13) فضيل الرتيمي، المنظمة الصناعية بين التنشئة والعقلانية الجزء الأول، الطبعة الأولى 2009، مطبعة بن مرابط، الجزائر.
- (14) محمد رياض الأبرش، نبيل مرزوق، الخصخصة: أفاقها وأبعادها، دار الفكر المعاصر، دمشق، سوريا، الطبعة الأولى، 1999.
- (15) محمد شلبي، المنهجية في التحليل السياسي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1997.
- (16) محمد علي محمد، المجتمع المصنع، دراسة في علم الاجتماع التنظيمي، دار النهضة العربية، بيروت 1985 .
- (17) موريس أنجريس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر والتوزيع، الجزائر، الطبعة الثانية 2006.
- (18) ناصر دادي عدون، إقتصاد المؤسسة، دار المحمدية، القصة، الجزائر، الطبعة الأولى، 1998.
- (19) نور الدين زمام، السلطة الجماعية والخيارات التنموية بالمجتمع الجزائري (1962-1998)، دار الكتاب العربي، الجزائري 2002 .

□ قائمة الكتب باللغة الأجنبية:

- 1) Bouyagoub : La gestion de L'entreprise industrielle publique en Algérie , T01-02, Algérie 1984.
- 2) Crozier M , friedberg.E :l'acteur et le système , ed de seuil 2° édition ,paris 1992.
- 3) Crozier M : L'entreprise à L'écoute : apprendre, le management post , industriel , France, inter éditions , 1991.

- 4) Reumax.F , la rumeur , message et transmission , Armand colin ,Paris 1998.
- 5) Fernand Borne, Organisation des entreprises, Ed Foucher, paris 1966.
- 6) Jean–Paul Jués : Les Cadres en France , 1^{er} édition : 1999 mars, Presses universitaires.
- 7) Rarrbo.K L’Algérie et sa jeunesse, marginalisation social et de savoirs culturel, Paris, l’hamarttan1997.
- 8) L.Addi : L’Algérie et la démocratie , et la découverte , Paris1994.
- 9) M.Marwani, E. Reynaud ; la sociologie de l’emploi, France, la découverte, 1993.
- 10) Bouffartigue.P , ch Gadea : Sociologie des cadres , Paris la découverte 2000
- 11) Sain Saulieu.R, Sociologie de l’entreprise ,2eme édition, Paris, Dalloz 1995.
- 12) Sain Saulieu : sociologie de l’entreprise , Daloz,Paris 1997.

□ المجالات:

- 1) العامل الشائع:عناصر الإقتراب من الوجه الجديد للعامل الصناعي الجزائري، غريد جمال الدين، مجلة إنسانيات، نشر CRASC، وهران 1997.
- 2) العلاقات الإنسانية في المؤسسة، سلاطنية بلقاسم، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، العدد الخامس، ديسمبر 2003.
- 3) الميثاق الوطني 1976.
- 4) A.Touraine , quel emploi pour les jeunes ;UNESCO,1988.
- 5) Bouyacoub, A : la gestion de l’entreprise industrielle publique en Algérie, OPU, Alger 1980

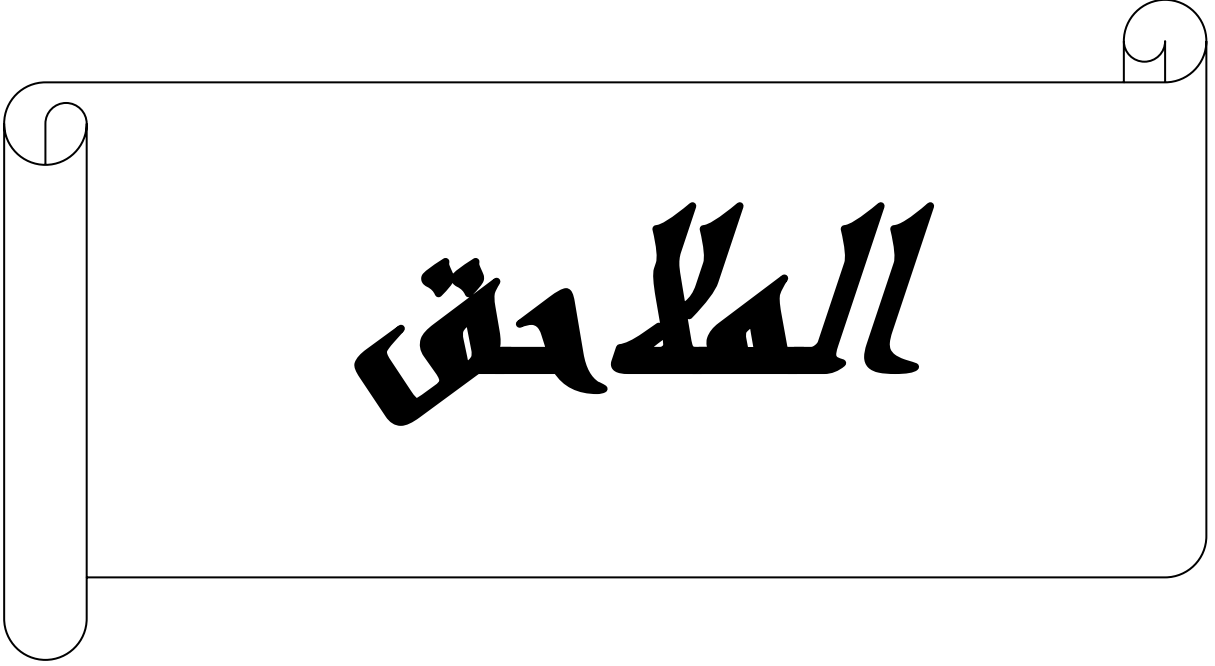
- 6) Guerid.D: L'Algérie , L'une et L'autre Société , Edition CRASC, 1996 , Oran
- 7) Messoud Benalam Tefiani : le contrôle de gestion dans une entreprise Algerienne d'assurance ,OPU Alger 1986.

□ الرسائل الجامعية:

1) التسريح من العمل، درامشية لمياء، مذكرة لنيل شهادة الماجستير العمل والتنظيم، جامعة وهران، 2008-2009 .

2) علاقة الواقع الإجتماعي بالوعي الديني لدى مسلمي ألبانيا: دراسة ميدانية، شائم الهمزاني، أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الإجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض، السعودية، 1998.

- 3) Elkenz:Licenciements économiques et transformations strnetnrelles de L'emploi et du rapport , thèse présent et sontenne publiquement le : 07 Décembre 1999, Universite NANCY2 Faculte de Droit, Sciences Economiques et gesrtion.



الملحق رقم (1)

دليل المقابلة

- 1- السن؟
- 2- الحالة العائلية؟
- 3- عدد الأطفال؟
- 4- المستوى العلمي؟
- 5- الأقدمية في المؤسسة؟
- 6- كيف التحقت بالمؤسسة؟
- 7- ما هو منصب عملك قبل التسريح من المؤسسة (المهنة السابقة)؟
- 8- ماهي العراقيل التي كانت تواجهكم أثناء تأدية مهامكم؟
- 9- كيف كانت وضعية مؤسستكم منذ توظيفك فيها؟
- 10- هل كان للاطار مكانة داخل المؤسسة؟
- 11- كيف كانت علاقتك بالعمال داخل الورشات؟
- 12- كيف كانت علاقتك مع الإداريين و النقابة؟
- 13- في رأيك، متى بدأت الأوضاع تتغير في المؤسسة؟
- 14- ماهي الأسباب التي دفعت بالإدارة الى غلق الورشات؟
- 15- هل كان لك رأي بصفتك اطار عند غلق أول ورشة في مؤسستك؟
- 16- هل كان حضورك للاجتماعات الادارية بصفتك اطار بصورة منتظمة؟
- 17- كيف كانت تصل المعلومات من الإدارة الى الورشة؟

- 18- في رأيك ماهي البوادر الأولى لدخول المؤسسة في الأزمة؟
- 19- متى بدأتم تشعرون بالأزمة الحقيقية في الورشات؟
- 20- كيف أثرت هذه الأزمة على المؤسسة؟
- 21- كيف تعايشتم مع الأوضاع الجديدة أثناء الأزمة؟
- 22- كيف أثرت الأزمة على حياتك الاجتماعية؟
- 23- ماهي انعكاسات هذه الأزمة على المجتمع عموما وعلى الاطار خاصة؟
- 24- هل كانت هناك معلومات حول عملية التسريح التي قامت بها المؤسسة ؟ ومن أخبركم بها؟
- 25- كيف تعاملت المؤسسة مع موجة التسريح؟
- 26- كيف مرت تلك الوضعية على مستوى الورشات؟
- 27- كيف كانت طريقة التسريح في مؤسستكم؟
- 28- متى بدأ التسريح الفعلي للإطارات بمؤسستكم؟
- 29- كيف كان موقفكم كإطار اتجاه عملية التسريح؟
- 30- متى سرحت من المؤسسة ؟ وهل فرض عليك التسريح أم كانت رغبة منك؟
- 31- قبل تسريحك هل أخبرت عائلتك بوضعيتك داخل المؤسسة، وماهي ردة فعلهم؟
- 32- أثناء الأزمة كيف أصبحت الوضعية الاجتماعية والمالية للأسرة؟
- 33- كيف كانت ردة فعلك اتجاه عملية التسريح؟
- 34- في رأيك كيف تقيم المرحلة السابقة للمؤسسة؟
- 35- هل استغنت مؤسستك عن كل اطاراتها دون استثناء؟
- 36- هل كان لخبرتك ومكانتك وأقدميتك مكانة عند عملية التسريح؟

- 37- في رأيك من هو أكثر استفادة من قرار التسريح؟
- 38- هل ترى أن قرار التسريح هو الذي سبب الأزمة، أم الأزمة هي التي أدت الى التسريح؟
- 39- هل أخبرت عائلتك بقرار تسريحك من المؤسسة؟
- 40- ما هي الامتيازات التي فقدتها أثناء الأزمة؟
- 41- ما هي الصورة الجديدة للاطار بعد الأزمة والتسريح؟
- 42- ما هو مصير خبرتك التي اكتسبتها من المؤسسة؟
- 43- كيف أصبحت المؤسسة بعد أن استغنت عن اطاراتها؟
- 44- ماهي نظرتك للواقع الجديد بعد تسريحك؟
- 45- في ماذا يتمثل مصير المؤسسة بعد تسريح إطاراتها؟
- 46- ماهي الامتيازات التي فقدتها بعد تسريحك؟
- 47- فيما تتمثل انتظارك المستقبلية؟
- 48- هل استفدت من مبلغ مالي عند تسريحك؟ وكيف احتسب ذلك؟
- 49- كيف أصبحت علاقتك داخل الأسرة بعد التسريح؟
- 50- اذا استفدت من مبلغ مالي، هل ترى أن هذا المبلغ يعوض سنوات خبرتك وأقدميتك في المؤسسة؟
- 51- ماهي نظرتك للحياة الراهنة؟
- 52- ماهي آثار التسريح على صحتك النفسية والاجتماعية؟
- 53- كيف هي ظروفك الاجتماعية والاقتصادية بعد تسريحك؟
- 54- كيف كانت أسرتك لك بعد تسريحك وفقدانك للامتيازات المتعود عليها؟
- 55- هل تغير نظرة الأفراد المجتمع لك بعد التسريح؟

- 56- ما هي نظرتك للسنوات التي قضيتها في المؤسسة؟
- 57- كيف تقيم حياتك الجديدة؟
- 58- ما هي انتظاراتك المستقبلية في واقعك الجديد؟
- 59- بعد تسريح المؤسسة لإطاراتها وعمالها، وما هو مصيرها الحالي؟
- 60- هل أغلقت مؤسستكم أبوابها نهائيا؟
- 61- في رأيك هل بيعت هذه المؤسسات للخوادم أم مازالت ملك للدولة؟
- 62- ما هو مصير تلك المؤسسات في الوضع الحالي؟
- 63- هل استطعت الاندماج في عالم الشغل بعد تسريحك؟
- 64- هل استطاع القطاع الخاص استغلال خبرتك كاطار؟
- 65- كيف استطعت التأقلم مع الوضع الجديد والاندماج في المجتمع كفرد مسرح؟
- 66- كيف تقبلت الوضع الجديد بعد خروجك من المؤسسة بتسريح؟
- 67- كيف تقضي يومك في ظل الوضعية الجديدة التي تعيشها حاليا؟
- 68- ما هي نظراتك للواقع الجديد في عالم الشغل و الصناعة في الجزائر ، وفي الحياة الاجتماعية والسياسية؟
- 69- في رأيك هل ترى أن أسباب تسريحكم من المؤسسات هو فشل التجربة الصناعية أم هناك خبايا أخرى؟
- 70- كيف هو وضعك الحالي الاجتماعي و الصحي والاقتصادي؟
- 71- ما هي انتظاراتك المستقبلية في البلاد؟
- 72- ما هو الشيء الذي يمكنك إضافته في هذا الموضوع؟

الملحق رقم (2)

جدول يمثل المقابلات، سنوات التوظيف، والتسريح والأقدمية لأفراد العينة

الأقدمية	سنة التسريح	سنة التوظيف	منصب العمل قبل التسريح	مميزات العينة المؤسسة	السن	رقم المقابلة	نوع الإطارات
سنة 25	1996	1973	Directeur Général	مؤسسة T.P.L	67	04	الإطارات السامية
سنة 26	1996	1970	Chef d'équipe Fondateur		63	07	
سنة 29	1996	1967	Chef d'équipe Parachève		62	01	
سنة 19	1996	1977	Chef d'équipe Oxycou Pent		57	03	
سنة 20	1997	1977	Chef de Poste Four		57	02	
سنة 16	1998	1982	Chef SCE Fabrice Laminaire		54	05	
سنة 25	1994	1969	Chef de Poste Laminoir		66	06	
سنة 19	1997	1978	Directeur Gestion de Stock		62	08	
سنة 27	1994	1967	Chef poste Principal		67	09	
سنة 27	1996	1969	Chef Magazine	مؤسسة D.V.D	61	28	
سنة 26	1996	1970	Chef de Personnel		59	29	
سنة 23	1996	1973	Chef Comptable		53	30	
سنة 29	1996	1967	Chef d'unité		70	31	

26 سنة	1996	1970	Chef Après Vente	مؤسسة SONITEX	67	32	
28 سنة	1998	1970	Chef de technique		68	33	
29 سنة	1996	1967	Chef de Gestion		57	34	
25 سنة	1997	1972	Chef de Moyens Généraux		53	35	
27 سنة	1997	1970	Chef de Tissage		54	36	
30 سنة	1995	1965	Chef De Zone	مؤسسة T . P . L	71	10	الإطارات المتوسطة
26 سنة	1996	1970	Chef de Magazines		68	11	
22 سنة	1997	1975	Chef e Poste Four Machine		65	12	
19 سنة	1995	1976	Opérateur Ligne Conl		65	13	
24 سنة	1996	1976	Conducteur d'enfour		68	14	
29 سنة	1996	1967	Chef de Machine		70	15	

الأقدمية	سنة التسريح	سنة التوظيف	منصب العمل قبل التسريح	مميزات العينة المؤسسة	السن	رقم المقابلة	نوع الإطار
22 سنة	1995	1973	Contrôleur de Charge	T.P.L مؤسسة	63	16	الإطارات المتوسطة
26 سنة	1996	1970	Régleur de train		67	17	
20 سنة	1997	1977	Chef de Production		62	18	
12 سنة	1995	1983	Secrétaire de Service Contrôle		54	19	
12 سنة	1996	1984	Chef d'équipe Charge		54	20	
20 سنة	1996	1976	Opérateur Tirair de Pol		60	21	
08 سنة	1997	1989	Chef d'équipe Charge		50	22	
18 سنة	1997	1979	Opérateur Fluides		52	23	
17 سنة	1997	1980	Chef Classiproo		50	24	
17 سنة	1996	1979	Machiniste		50	25	
16 سنة	1996	1980	Enfocement		50	26	
22 سنة	1995	1973	Prepots FNI Botte	56	27		
32 سنة	1996	1963	Chef de Parc de Voiture	D.V.D مؤسسة	68	37	
29 سنة	1996	1967	Chef de Moyens Généraux		70	38	
24 سنة	1996	1972	chef de Point Vente		63	39	
21 سنة	1997	1976	Adjoint de chef		58	40	

			Comptable			
20 سنة	1997	1977	Adjoint de chef Magasin		57	41
27 سنة	1997	1970	Chef département	مؤسسة SONITEX	50	42
27 سنة	1997	1970	Chef e section contremaitre		53	43
30 سنة	1998	1968	Chef de service		67	44
29 سنة	1998	1969	Chef de Commerce		67	45
25 سنة	1996	1971	Chef de Formation		60	46
25 سنة	1998	1973	Chef de Gestion de stock		57	47
27 سنة	1997	1970	Chef de DRH		66	48
20 سنة	1998	1978	Chef de Son Filature		57	49
26 سنة	1998	1972	Chef de Tissage		59	50

الملحق رقم (3)

جدول يمثل المستوى التعليمي لأفراد العينة

إطارات متوسطة	إطارات سامية	تقسيم العينة مميزات العينة
33 إطار	17 إطار	العدد
1 67-50 1	1 70-55 1	السن
15: مستوى التعليم الأساسي BEF (BREV) 18: مركز التكوين المهني و التمهين Centre Formation Professionnelle	05: مستوى جامعي 11: مستوى ثانوي (ما بين الأولى و الثانية)	المستوى التعليمي

الملحق رقم (4)

تمثيل بياني يوضح أحد ورشات مؤسسة SONITEX

